



## **Lebensverläufe im Globalisierungsprozess**

Ein international vergleichendes Forschungsprojekt,  
gefördert durch die VolkswagenStiftung  
Laufzeit: 1999-2005

**Projektskizze**  
**Kernergebnisse**  
**Buchpublikationen**

**Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Projektleitung**  
**Dr. Heather Hofmeister, stellvertretende Projektleitung**  
**Lehrstuhl Soziologie I**  
**Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften**  
**Otto-Friedrich-Universität Bamberg**  
**Postfach 1549**  
**D-96045 Bamberg**

**Tel.: 0951-863-2595 bzw. 2596**

**Fax: 0951-863-2597**

**Email: [Soziologie1@sowi.uni-bamberg.de](mailto:Soziologie1@sowi.uni-bamberg.de)**

**<http://www.uni-bamberg.de/sowi/soziologie-i/globalife>**

## Thematischer Hintergrund: Lebensverläufe im Globalisierungsprozess

Gegenstand des GLOBALIFE-Projektes ist die international vergleichende *Untersuchung der Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebens- und Erwerbsverläufe* in modernen Gesellschaften.

*Globalisierung* ist gekennzeichnet durch das Zusammenwirken von vier makrostrukturellen Wandlungsprozessen, die sich seit dem Ende der 80er Jahre zunehmend durchsetzen. Diese beinhalten:

- (1) Die zunehmende *Internationalisierung von Märkten* und den damit verbundenen wachsenden Wettbewerb zwischen Ländern mit sehr unterschiedlichen Lohn- und Produktivitätsniveaus sowie verschiedenen Sozialstandards (insbesondere nach dem Fall des Eisernen Vorhangs und der Integration asiatischer Länder in den Weltmarkt).
- (2) Die Verschärfung des *Standortwettbewerbs zwischen Sozialstaaten* und die sich daraus ergebende Senkung von Unternehmenssteuern in einigen Ländern sowie eine zunehmende Politik der Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung, die zu einer Stärkung des Marktes als Koordinationsmechanismus führt.
- (3) Die rasche weltweite *Vernetzung* von Personen, Unternehmen und Staaten *auf der Grundlage neuer Informations- und Kommunikationstechnologien* und - daraus resultierend - die zunehmende Interdependenz des sozialen Austauschs sowie die wachsende Beschleunigung von sozialen und wirtschaftlichen Interaktionsprozessen.
- (4) Den Bedeutungszuwachs von weltweit vernetzten Märkten und die damit verbundene *zunehmende Instabilität und Volatilität lokaler Märkte*, die von *schwer prognostizierbaren sozialen, politischen und ökonomischen „externen Schocks“ und Ereignissen irgendwo auf der Welt* (z. B. Kriege, ökonomische Krisen, Verbrauchermoden, technologische Innovationen) beeinflusst werden.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat Globalisierung damit zwar einerseits zu Produktivitätszuwächsen und zu einer allgemeinen Verbesserung des Lebensstandards in modernen Gesellschaften geführt. Andererseits ist Globalisierung dort aber ebenso verbunden mit der *Zunahme unerwarteter Marktentwicklungen* in einer sich immer schneller verändernden Weltwirtschaft, mit *rapideren sozialen und ökonomischen Wandlungsprozessen*, mit einer immer stärker *abnehmenden Vorhersagbarkeit von ökonomischen und sozialen Entwicklungen* und, daraus resultierend, mit einer *zunehmenden allgemeinen Unsicherheit*, verbunden mit einem *wachsenden Bedarf an Flexibilität in den Unternehmen und Betrieben*.

Auf der Ebene der Akteure haben diese Entwicklungen zu einer Zunahme verschiedener Formen von Unsicherheit geführt:

- Es *fällt Akteuren in zunehmendem Maße schwer, rationale Entscheidungen, insbesondere langfristig bindende Lebenslaufentscheidungen zu treffen*, da sowohl die Verfügbarkeit von Handlungsalternativen als auch die Vorhersehbarkeit ihrer Folgen und Nebenwirkungen unklarer wird. Aufgrund dieser zunehmenden Unsicherheit gewinnen im Globalisierungsprozess paradoxerweise *lokale Routinen bzw. regionale Traditionen und Normen als Orientierungshilfen für Individuen und ihre Handlungen* an Bedeutung.
- *Langfristige Entscheidungen werden zunehmend schwieriger*, so dass sich sozial und ökonomisch eine Verschiebung zugunsten einer an kurzfristigen Zeithorizonten orientierten Planung ergibt. Beispielsweise müssen am Aktienmarkt notierte Unternehmen in immer kürzeren Abständen Betriebsergebnisse vorlegen (Quartalsberichte).

- Der in den vergangenen Jahren zu beobachtende *Abbau des Wohlfahrtsstaates* verstärkt diese „Verunsichungs“-Tendenzen noch, da auch hier durch die Reduzierung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen *ehemalige Sicherheiten nach und nach brüchig werden*.
- Darüber hinaus führt Globalisierung zu einer bedeutsamen *Verschiebung der Macht-konstellationen* am Arbeitsmarkt. „Verhandlungsstarke“ Gruppen, zumeist *Arbeitgeber, verlagern* in zunehmendem Maße *Marktrisiken auf bestimmte „verhandlungsschwächere“ Arbeitnehmergruppen*. Diejenigen Personen, die nicht fest im Erwerbsleben verankert sind (wie etwa die Berufseinsteiger oder Frauen nach einer familiären Erwerbsunterbrechung) bzw. sich an den Rändern des Arbeitsmarktes oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden, sind besonders von der Verlagerung dieser Marktrisiken zu ihren Ungunsten betroffen.
- Zusammengenommen haben diese Prozesse zu einer *Verstärkung sozialer Ungleichheiten* in westlichen Industriegesellschaften geführt. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Märkten werden *individuelle Arbeitsmarktressourcen und individuelle Merkmale* (wie etwa Bildung, berufliche Qualifikationen, Berufserfahrung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Lebensalter) für den Erwerbsverlauf immer wichtiger und verstärken damit noch zusätzlich die bereits durch das Bildungssystem angelegten Ungleichheiten innerhalb moderner Gesellschaften.
- Durch zunehmende Unsicherheiten wird es auch schwerer, *Vertrauensbeziehungen* aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Vertrauensbeziehungen beruhen im Allgemeinen auf der Bereitschaft, sich selbst langfristig an jemanden oder etwas zu binden, gleichzeitig aber auch in einen langfristig orientierten Austausch von Leistungen einzutreten (Eltern sorgen für ihre Kinder und erwarten, dass sie von ihren Kindern im Alter unterstützt werden; Partner, z.B. Frauen treten in Vorleistung und erziehen die Kinder und bauen darauf, dass die Beziehung dauerhaft ist und sie später Unterstützung von ihrem Partner erhalten; sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vertrauen darauf, dass ihre Abmachungen auch langfristig eingehalten werden; Staatsbürger zahlen Arbeits-, Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge und erwarten, dass sie dann staatliche Hilfe bekommen, wenn sie diese aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter benötigen). Unter den Bedingungen *steigender Unsicherheit* werden solche Versprechen jedoch immer problematischer, da häufiger unvorhergesehene Ereignisse auftreten, die dazu führen, dass die *Gegenleistungen nicht mehr oder nicht mehr in versprochenem Umfang erbracht werden*. Es kommt häufiger zu Enttäuschungen. Die Folge ist Vertrauensverlust und eine Abnahme der Sicherungsfunktion von Familie, Verwandtschaft, Betrieb und Wohlfahrtsstaat.

Ein grundlegendes Ergebnis des GLOBALIFE-Forschungsprojektes ist, dass die beschriebenen Wandlungsprozesse in *verschiedenen Länderkontexten jedoch nicht* zu dem gleichen Ergebnis führen müssen. Vielmehr trifft der Globalisierungsprozess in unterschiedlichen Länderkontexten auf verschiedene, fest verankerte *institutionelle Strukturen*, etwa wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen oder bestimmte Formen der Regulierung von Arbeitsmärkten oder lokale Normen und Werte, die den Globalisierungsprozess in spezifischer Weise filtern (vgl. Grafik 1, S.22). Diese Institutionen wandeln sich zwar im Zuge des Globalisierungsprozesses, bleiben aber *von zentraler Bedeutung*. Ziel des GLOBALIFE-Projektes war es, diese Veränderungen in verschiedenen Ländern empirisch vergleichend über mehrere Jahrzehnte zu analysieren und gegenüberzustellen.

## Das GLOBALIFE-Projekt

Das GLOBALIFE-Projekt lieferte in der Projektlaufzeit von September 1999 bis Februar 2005 eine umfassende und in dieser Form bislang einzigartige Untersuchung der Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe von Menschen in modernen Gesellschaften. In vier aufeinander folgenden Forschungsphasen analysierte das GLOBALIFE-Projekt in erwerbsbiographischer Reihenfolge die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf zentrale Phasen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Männern und Frauen:

- (1) Den Übergang von der Jugend in das Erwachsenenalter und die während dieser Zeit stattfindende Etablierung im Arbeitsmarkt sowie deren Auswirkungen auf die Familienbildung und Fertilität,
- (2) den Erwerbsverlauf von Männern in der Mitte ihrer beruflichen Karriere,
- (3) den Erwerbsverlauf von Frauen, unter besonderer Berücksichtigung von Familienentwicklung und Mutterschaft,
- (4) die späte Erwerbskarriere und den Übergang in den Ruhestand.

In jeder der vier Projektphasen wurden die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe in insgesamt 17 verschiedenen modernen Gesellschaften international vergleichend untersucht. Auf Basis einer detaillierten Analyse ihrer institutionellen und kulturellen Charakteristika wurden diese Länder in fünf verschiedene Gruppen, sogenannte „Wohlfahrtsregime“, eingeteilt:

- *Liberale* Wohlfahrtsregime: Kanada, Großbritannien und die Vereinigten Staaten,
- *Konservative* Wohlfahrtsregime: Deutschland, die Niederlande und Frankreich,
- *Sozialdemokratische* Wohlfahrtsregime: Norwegen, Dänemark und Schweden,
- 
- *Familienorientierte* Wohlfahrtsregime: Italien, Spanien, Irland und Mexiko, sowie
- *Post-sozialistische* Wohlfahrtsregime: Estland, Ungarn, die Tschechische Republik und Polen.

Das GLOBALIFE-Projekt umfasst damit ein ausgesprochen breites Spektrum von modernen Staaten unterschiedlichster institutioneller und kultureller Prägung, die die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf individuelle Lebensverläufe sehr unterschiedlich gestalten. Neben der ausgesprochen großen Breite an untersuchten Ländern stellt jedoch auch die explizite Berücksichtigung der „post-sozialistischen“ Länder Osteuropas in einer Globalisierungsstudie ein Novum in der international vergleichenden Sozialforschung dar.

Während der Projektlaufzeit arbeiteten insgesamt 22 Wissenschaftler unterschiedlicher Nationalität an den Universitäten Bielefeld und Bamberg als festangestellte Mitarbeiter des GLOBALIFE-Projektes. Gleichzeitig bestanden feste Kooperationsbeziehungen mit insgesamt 49 externen Wissenschaftlern aus 17 verschiedenen Ländern (Tabelle 1, S.17). Diese ausgewiesenen Sachverständigen und nationalen Experten erstellten in jeder Forschungsphase auf Basis repräsentativer Längsschnittdaten (vgl. Tabelle 2, S.20) umfassende Länderberichte über die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses im jeweiligen nationalen Kontext. Die Resultate dieser Forschungsarbeiten wurden im Rahmen spezieller, jährlich stattfindender

internationaler Fachsymposien ausführlich diskutiert und in das umfassende GLOBALIFE-Forschungskonzept integriert.

Die Ergebnisse der vier Projektphasen wurden in vier Sammelbänden bei international renommierten sozialwissenschaftlichen Fachverlagen veröffentlicht (vgl. die folgenden Buchzusammenfassungen, S.6 ff.).

Darüber hinaus entstanden während der vier Forschungsphasen über 80 Arbeitspapiere und zahlreiche Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und Sammelbänden. Auf verschiedensten internationalen Konferenzen und Tagungen wurden die Ergebnisse des Projektes durch zahlreiche Vorträge der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter einer breiten Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht.

Das Forschungsprojekt bot gleichzeitig vielen jungen, talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern die Möglichkeit zur akademischen Weiterqualifikation: Im Rahmen des GLOBALIFE-Projektes entstanden insgesamt drei Habilitationsschriften, acht Dissertationen und sieben Diplomarbeiten.

## Forschungsphase I:

### Globalisierung und die Veränderungen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Beruf, Familie und Fertilität

#### Publikation:

H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills und K. Kurz (2005):  
*Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London: Routledge  
(Inhaltsverzeichnis: siehe Anhang)

#### Forschungsfragen:

1. Wie gelingt Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter den Bedingungen der Globalisierung der Einstieg in den Arbeitsmarkt? Bewirkt Globalisierung durch die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen eine Zunahme von Unsicherheiten beim Berufseinstieg?
2. In welcher Weise beeinflussen länderspezifische Institutionen, wie etwa die Regulierung von Arbeitsmärkten oder die Gestaltung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen, das Ausmaß von Unsicherheiten beim Berufseinstieg?
3. Wie wirken sich veränderte berufliche Einstiegs- und Beschäftigungsmuster bei jungen Menschen auf deren familiäre Entscheidungen - wie z.B. das Eingehen von Partnerschaften oder die Gründung einer Familie - aus? Entwickeln junge Menschen unter den Bedingungen zunehmender Unsicherheit neue, alternative Entscheidungsstrategien?

#### Untersuchte Länder (N = 14):

- *Liberales* Wohlfahrtsregime: Kanada, die Vereinigten Staaten und Großbritannien
- *Konservative* Wohlfahrtsregime: Deutschland, die Niederlande und Frankreich
- *Sozialdemokratische* Wohlfahrtsregime: Norwegen und Schweden
- *Familienorientierte* Wohlfahrtsregime: Italien, Spanien, Mexiko und Irland
- *Post-sozialistische* Wohlfahrtsregime: Estland, Ungarn

#### Kernergebnisse

- In allen im Rahmen des GLOBALIFE-Projektes untersuchten Ländern sehen sich junge Menschen mit *zunehmenden Unsicherheiten beim Einstieg in das Erwerbsleben konfrontiert*. Diese Unsicherheiten manifestieren sich insbesondere in Form einer starken Zunahme prekärer, atypischer Formen der Beschäftigung (z.B. zeitlich befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, prekäre Formen der Selbständigkeit oder gering angesehene Arbeiten) und geringerer Einkommen. Aufgrund dieser Entwicklungen können junge Menschen generell als *Verlierer des Globalisierungsprozesses* angesehen werden.
- Die *Wirkungen* des Globalisierungsprozesses auf die Arbeitsmarktpositionen der jungen Generation sind dabei *je nach Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktregime sehr unterschiedlich*. In den ausgeprägten *Insider-Outsider-Märkten* Südeuropas (aber auch z. T. in Deutschland) kommt es vermehrt zu *Arbeitslosigkeit* und/oder *zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen*. In Südeuropa auch zusätzlich zum Anwachsen von *prekärer Selbständigkeit*. In den Niederlanden kommt es zu vermehrten *Teilzeitbeschäftigungen* von jungen Männern und jungen Frauen; und in den offenen Beschäftigungsverhältnissen der liberalen Länder (USA, Großbritannien)

- manifestieren sich die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses in wachsenden *Einkommensverlusten* über die Generationen hinweg.
- Junge Menschen sind besonders stark von Globalisierung betroffen: Ihnen *fehlt* vielfach die *Berufserfahrung* und eine *stabile Verankerung im Arbeitsmarkt*, insbesondere in „internen“ Arbeitsmärkten. Sie können oftmals nicht auf *soziale Netzwerke zu Arbeitsorganisationen* zurückgreifen und besitzen nicht die Verhandlungsmacht, stabile und kontinuierliche Arbeitsverhältnisse einzufordern. *Ihre Arbeitsverträge können* vergleichsweise einfach veränderten Bedingungen angepasst, das heißt, *flexibilisiert* und zu ihren Lasten *verschlechtert* werden.
  - Für junge Menschen wird *Bildung* im Globalisierungsprozess immer wichtiger. Besonders hart von den globalen Veränderungen werden Berufseinsteiger ohne Qualifikation getroffen. Globalisierung verstärkt insgesamt die sozialen Ungleichheiten innerhalb der jungen Generation, weil *individuelle Ressourcen* durch die zunehmende Relevanz des Marktes und der individuellen *Konkurrenz an Bedeutung gewinnen*.
  - Die Erfahrung von Unsicherheit im jungen Erwachsenenalter hat ihrerseits *Konsequenzen für familiäre Entscheidungsprozesse*. Steigende ökonomische und zeitliche Unsicherheiten (durch Teilzeitarbeit, Einkommensverluste, Arbeitslosigkeit, befristete Arbeitsverhältnisse) führen dazu, dass junge Menschen das Eingehen einer *Partnerschaft* und die Gründung einer Familie zunehmend *aufschieben* oder sogar völlig darauf *verzichten*.
  - Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt in diesem Zusammenhang *Irland* dar. Der irische Fall ist nahezu ein „Bilderbuchbeispiel“ dafür, wie ein Land von Globalisierung profitieren kann, indem es sich der Konkurrenz auf dem Weltmarkt stellt, offene Handelsbeziehungen fördert und steuerliche Anreize für ausländische Investoren anbietet. Irland, das Ende der 90er Jahre auf seinem Arbeitsmarkt nahezu Vollbeschäftigung erreichen konnte, ist das einzige Land im Rahmen unserer Untersuchung, in dem die Globalisierung tatsächlich zu einer *Abnahme von Unsicherheiten* geführt hat. Seit Mitte der 90er Jahre ist in Irland auch ein *deutlicher Wiederanstieg der Heirats- und Geburtenraten* zu beobachten. Der Konkurrenzvorteil Irlands gegenüber anderen modernen Industriestaaten ergibt sich aber aus der Tatsache, dass andere Länder ihre Unternehmenssteuern nicht so deutlich gesenkt haben. Der erfolgreiche Weg Irlands kann deswegen nicht von allen Ländern gleichzeitig beschritten werden, weil damit der Vorteil eines Sonderweges verloren ginge.
  - Als Reaktion auf steigende Unsicherheiten im Lebenslauf entwickelten junge Menschen vier verschiedene Verhaltens- und Anpassungsstrategien: (1) Langfristig bindende *Entscheidungen werden zunehmend aufgeschoben*, die Jugendphase wird immer mehr zu einem „Moratorium“ und Übergänge in das Erwerbsleben verlaufen oft chaotisch. (2) Junge Menschen *weichen zunehmend in Alternativrollen* zur Erwerbstätigkeit aus (sie bleiben z.B. länger im Bildungssystem anstatt sich als „arbeitslos“ definieren zu lassen). (3) Es bilden sich zunehmend *flexiblere Formen von Partnerschaften* heraus (z.B. nicht-eheliche Lebensgemeinschaften), die eine Anpassung an die veränderten Bedingungen von Unsicherheit ohne das Eingehen langfristiger bindender Versprechen ermöglichen. (4) Es entwickeln sich insbesondere in den familienorientierten Staaten Mittel- und Osteuropas *geschlechtsspezifische Strategien des Umgangs mit Unsicherheit*: Männer sind in immer geringerem Maße in der Lage, als „Ernährer“ eine langfristige Einkommenssicherheit für einen Haushalts zu erbringen, so dass die Gründung eines eigenen Familienhaushalts von ihnen oft aufgeschoben wird. Unqualifizierte Frauen, die nichts zu verlieren haben, weichen hingegen als Reaktion auf wachsende Arbeitsmarktunsicherheiten teilweise in die Sicherheit der Familie und in die traditionellen Rollen der Mutter und Hausfrau aus. Umgekehrt hängt die Neigung hochqualifizierter Frauen, Kinder zu bekommen, in zunehmend unsichereren Arbeitsmärkten davon ab, dass sie ihre Berufschancen durch eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahren können. Da die Kinder-

betreuung in Südeuropa schlecht ausgebaut ist, entscheiden sich viele der qualifizierten Frauen für den Beruf.

- Es ist ein paradoxes Ergebnis des Globalisierungsprozesses, dass gerade *in familienorientierten Staaten die Geburtenrate aufgrund der zunehmenden Erfahrung von Unsicherheiten deutlich sinkt*. Im Gegensatz zu demographischen Ansätzen, die diesen Wandel auf einen „Wertewandel“ in modernen Gesellschaften zurückführen, ist eine an zunehmenden Unsicherheiten orientierte Globalisierungsperspektive in der Lage, das Paradox zwischen einem oftmals ausgeprägten Kinderwunsch und dessen tatsächlicher Nicht-Realisierung bei jungen Erwachsenen aufzulösen: Die *Gründung einer Familie* erfordert ein *Mindestmaß an wirtschaftlicher und sozialer Zukunftssicherheit*, die unter den globalen Bedingungen zunehmender Arbeitsmarktunsicherheit häufig nicht gewährleistet werden kann. Der Verzicht auf Kinder ist somit eine ökonomisch und sozial rationale Reaktion der einzelnen Individuen auf strukturelle Entwicklungen. Das zurückhaltende Fertilitätsverhalten zeigt sich in jüngster Zeit auch stark in den Transformationsländern Osteuropas. Demgegenüber ist die Geburtenrate in den skandinavischen Ländern, in denen der Staat für junge Menschen und Familien vergleichsweise großzügige, universelle Leistungen und Betreuungseinrichtungen für Kinder zur Verfügung stellt und eine aktive Beschäftigungspolitik betreibt, deutlich höher.
- Wichtig ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es nicht auf das *absolute Unsicherheitsniveau* ankommt, sondern auf das in einem Land von den Arbeitskräften jeweils *subjektiv erlebte relative Unsicherheitsniveau*. Die jungen Leute vergleichen sich im Alltag in jedem Land mit „signifikanten Anderen“ (wie Freunde, Verwandte, Bekannte, berufliche Vorbilder), wenn sie ihre individuelle Arbeitsmarktlage beurteilen. So ist beispielsweise in den *USA* das *absolute Unsicherheitsniveau* für die junge Generation durch Berufsmobilität *insgesamt weit höher als in vielen europäischen Ländern*. Es kommt dort häufiger zu Hire-and-Fire-Prozessen, aber die Arbeitslosen können darauf vertrauen, dass sie rasch wieder einen anderen Job finden können, also zum ‚Insider‘ werden. Arbeitsmarktunsicherheit, Berufsmobilität und Flexibilität hat dort deswegen auch eine andere soziale Bedeutung und wird subjektiv anders wahrgenommen als in den Insider-Outsider-Märkten Europas, in denen das ‚Outsider-Sein‘ oft einen identitätsgefährdenden, dauerhaften Ausschluss von der Arbeit bedeutet, und flexible Beschäftigungsverhältnisse in der Regel nur als eine Behelfs- und Übergangslösung zu einer dauerhaften Beschäftigung betrachtet werden. Junge Personen in flexibilisierten Beschäftigungsformen werden deswegen in den europäischen Insider-Outsider-Märkten ihr Schicksal als gravierend negativer erfahren als in den USA. Der sich im Zuge der Globalisierung vollziehende Übergang von einem Insider-Outsider-Arbeitsmarkt zu einem flexiblen Arbeitsmarkt wird deswegen von der jungen Generation nicht nur als schmerzvoller erlebt, sondern wird sich auch über längere Zeiträume hinziehen - bis sich in den Strukturen des nationalen Arbeitsmarktes die flexibleren Beschäftigungsverhältnisse in voller Breite als Standardbeschäftigungsform etabliert haben.

## Forschungsphase II:

### Der Wandel der Berufsverläufe von Männern in der Lebensmitte im Globalisierungsprozess

#### Publikation:

H.-P. Blossfeld, M. Mills und F. Bernardi (2006):  
*Globalization, Uncertainty and Men's Careers: An International Comparison*, Cheltenham, UK / Northampton, MA, USA: Edward Elgar (Inhaltsverzeichnis: siehe Anhang)

#### Forschungsfragen:

1. Wie haben sich die Erwerbskarrieren von Männern in der Mitte ihres Berufsverlaufs im Zuge des Globalisierungsprozesses verändert? Bleiben ihre Erwerbskarrieren stabil oder kommt es zu einer zunehmenden Aushöhlung traditioneller Beschäftigungsmuster?
2. Nehmen durch die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen unter Umständen sogar „Patchwork-“, und „Jobhopping-Karrieren“ (d.h. diskontinuierliche, instabile, und durch ein hohes Maß an Unsicherheit gekennzeichnete Tätigkeiten) bei Männern zu?
3. Zeigen sich in modernen Gesellschaften national unterschiedliche Muster in den Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die Männer in der Karrieremitte?
4. Gibt es bei beruflich etablierten Männern typische „Verlierer“ oder „Gewinner“ durch die Globalisierung? Kommt es zu einer Vergrößerung von Unsicherheiten und Instabilitäten für alle erwerbstätigen Männer? Oder sind bestimmte „klassische“ Problemgruppen – wie etwa Männer mit geringer Bildung – in besonderer Weise von Beschäftigungsunsicherheiten im Zeitalter der Globalisierung betroffen?

#### Untersuchte Länder (N = 12):

- *Liberale* Wohlfahrtsregime: die Vereinigten Staaten und Großbritannien
- *Konservative* Wohlfahrtsregime: Deutschland
- *Sozialdemokratische* Wohlfahrtsregime: Schweden, Dänemark und – im Hinblick auf die Beschäftigungspolitik – die Niederlande
- *Familienorientierte* Wohlfahrtsregime: Italien, Spanien, Mexiko
- *Post-sozialistische* Wohlfahrtsregime: Estland, Ungarn, Tschechische Republik

#### Kernergebnisse

- Die Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes zeigen zunächst, dass Berufseinsteiger mit etwas größerer Arbeitsmarktunsicherheit konfrontiert werden als die bereits etablierteren Geburtsjahrgänge. Die Ergebnisse der zweiten Forschungsphase belegen eindrucksvoll, dass Globalisierung *keinesfalls*, wie vielfach angenommen, in allen modernen Gesellschaften zu einer zunehmenden *Aushöhlung traditioneller männlicher Beschäftigungsverhältnisse* bzw. zur Verbreitung von „Patchwork-Karrieren“ und „Jobhopping“ führt. Vielmehr zeigen die Ergebnisse der Studie, dass für die Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf männliche Erwerbskarrieren die Gestaltung *länderspezifischer Institutionen von zentraler Bedeutung* ist.
- In *sozialdemokratischen, familienorientierten* und – in geringerem Ausmaß – auch in *konservativen* Wohlfahrtsregimen ist für die Mehrheit der Männer eine hohe *Stabilität der Erwerbskarrieren* zu beobachten. Insbesondere in den skandinavischen Ländern schützen

umfassende wohlfahrtsstaatliche Arrangements erwerbstätige Männer vor den Unsicherheiten des Globalisierungsprozesses. Auch in den familienorientierten Regimen Südeuropas (Italien, Spanien) und in Deutschland sind *Männer* in der Mitte ihrer Karriere heute noch die gut geschützten „*Insider*“ *des Arbeitsmarktes*.

- Gleichzeitig findet man jedoch in den USA, in Mexiko sowie in *Osteuropa* eindeutige Anzeichen für eine *steigende Erwerbsunsicherheit bei Männern im mittleren Karriereverlauf*. Männer in den hochgradig flexiblen und deregulierten Arbeitsmärkten der *liberalen Länder* sind bereits seit mehreren Jahrzehnten in *hohem Maße von Unsicherheiten in ihren Erwerbskarrieren* betroffen. In *Mexiko* führte eine zunehmend „marktliberale“ Politik durch Weltmarktöffnung und Privatisierung zu einer Beschränkung der beruflichen Aufstiege von Männern im „*offiziellen Arbeitsmarkt*“ und trug dadurch zu einem *Anwachsen der informellen Schattenökonomie* bei. In den *osteuropäischen Staaten* beförderte der *Zusammenbruch des Sozialismus* eine zunehmende Öffnung gegenüber dem Weltmarkt. Begleitet wurde dieser Prozess von radikalen politischen und wirtschaftlichen Umbrüchen, aus denen zumeist ein starker *Anstieg von Erwerbsunsicherheiten* für Männer in der Lebensmitte resultierte.
- Nur für *einzelne Länder* lässt sich somit eine *allgemeine Destabilisierung* der Erwerbskarrieren von Männern nachweisen. Gleichzeitig zeigen die GLOBALIFE-Forschungsergebnisse, dass länderübergreifend ein Trend zur Herausbildung von *spezifischen „Verlierern“ der Globalisierung* existiert: In allen untersuchten Ländern findet man eine quantitativ bedeutsame Gruppe männlicher *Langzeitarbeitsloser*, denen es nicht gelingt, erfolgreich in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Eine Reihe männlicher Arbeitnehmer „*pendelt*“ darüber hinaus *zwischen Arbeitslosigkeit und Jobs mit geringem beruflichen Status*. Der relative Umfang dieser Gruppe von „Globalisierungsverlierern“ variiert zwischen den untersuchten Ländern; er fällt jedoch insbesondere in den Vereinigten Staaten und Mexiko ausgesprochen groß aus.
- Für die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe von „Risikoarbeitnehmern“ spielen *individuelle Ressourcen*, insbesondere *Bildungsabschlüsse* und *berufliches Humankapital*, die ausschlaggebende Rolle. Männliche Arbeitnehmer mit umfangreichen Humankapitalressourcen erweisen sich auf dem Arbeitsmarkt als „geschützte“ Gruppe: Außer in postsozialistischen Ländern erhöht generell ein hoher Bildungsabschluss die Chancen beruflichen Erfolgs und verringert das Risiko beruflichen Scheiterns. Paradoxiertweise müssen Unternehmen zwar zum einen unter Globalisierungsdruck flexibler reagieren können, zum anderen aber auch darauf achten, bei qualifizierteren Positionen ein *Vertrauensverhältnis* mit ihrem Personal aufrechtzuerhalten, um diese *langfristig an sich zu binden* und *Personalfluktuationen bei hochqualifizierten Mitarbeitern zu vermeiden*. Diese ambivalenten Ziele (Flexibilität versus Stabilität/Kontinuität) führen in größeren Betrieben zu einer *Segmentierung* der Arbeitskräfte in Kern- und Randgruppen, in „*Insider*“ und „*Outsider*“ *des Arbeitsmarktes* - wobei sich im Globalisierungsprozess die Grenze zwischen denjenigen, die zu den Insidern und denjenigen, die zu den Outsidern gehören, zunehmend verschiebt, im Wesentlichen zuungunsten der jeweils weniger Qualifizierten.
- Neben diesen individuellen Faktoren spielen auch betriebliche Merkmale wie *Wirtschaftszweig* und *Firmengröße* eine zentrale Rolle für das Ausmaß von Beschäftigungsunsicherheiten von Männern in der Karrieremitte. Arbeitskräfte in international wettbewerbsfähigen Industrien ebenso wie Beschäftigte im öffentlichen Sektor weisen zumeist stabilere Karrieremuster auf. In Großbetrieben verringern darüber hinaus der stärkere Einfluss von Gewerkschaften sowie ein umfassenderer Beschäftigungsschutz das Risiko für männliche Arbeitnehmer in der Lebensmitte, arbeitslos zu werden.

### Forschungsphase III:

#### Frauen zwischen Beruf und Familie im Globalisierungsprozess

##### Publikationen:

H.-P. Blossfeld und H. Hofmeister (2006):

*Globalization, Uncertainty and Women's Careers: An International Comparison*,  
Cheltenham, UK / Northampton, MA, USA: Edward Elgar (Inhaltsverzeichnis: siehe Anhang)

##### Forschungsfragen:

1. Wie wirkt sich der Globalisierungsprozess auf die *Erwerbsbeteiligung von Frauen* aus? Schafft die mit dem Globalisierungsprozess verbundene Ausbreitung flexibler Arbeitsformen *neue Beschäftigungschancen* für Frauen in der Lebensmitte und trägt sie damit zur Verkürzung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei?
2. Wie beeinflusst Globalisierung die *Qualität der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen*? Schaffen flexible Arbeitsformen Möglichkeiten für eine bessere *Arbeitsmarktintegration von Frauen und befördern* sie damit deren Zugang zu *internen Arbeitsmärkten*? Oder führen sie vielmehr zu einer *disproportionalen Verlagerung von Beschäftigungsunsicherheiten auf Frauen*, die dadurch zunehmend in eine „*Außenseiterrolle*“ auf dem Arbeitsmarkt gedrängt werden?
3. Wie nehmen nationale *Wohlfahrtsstaaten* Einfluss auf die Erwerbsverläufe von Frauen im Globalisierungsprozess? *Profitieren* in bestimmten Ländern *bestimmte Gruppen von Frauen* von globalisierungsbedingten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt oder werden sie durch diese *benachteiligt*?
4. Welche Rolle spielen im Globalisierungsprozess *Humankapitalfaktoren* wie Bildung oder Berufserfahrung für Frauen in der Lebensmitte? Und inwiefern wirken sich haushaltsbezogene Kontextfaktoren, wie etwa das Vorhandensein von *Kindern* oder das Fehlen eines *Ehepartners* auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen in einer globalisierten Welt aus?

##### Untersuchte Länder (N = 13):

- *Liberale* Wohlfahrtsregime: die Vereinigten Staaten und Großbritannien
- *Konservative* Wohlfahrtsregime: Deutschland und die Niederlande
- *Sozialdemokratische* Wohlfahrtsregime: Schweden und Dänemark
- *Familienorientierte* Wohlfahrtsregime: Italien, Spanien, Mexiko
- *Post-sozialistische* Wohlfahrtsregime: Estland, Ungarn, Tschechische Republik, Polen

##### Kernergebnisse

- ☞ Die Ergebnisse der dritten Projektphase des GLOBALIFE-Projektes zeigen für Frauen in der Mitte ihres Lebens eine Entwicklung, die sich deutlich von den Ergebnissen für Männer im selben Lebensabschnitt unterscheidet. Dabei offenbaren sich in den untersuchten Ländern verschiedene Auswirkungen des Globalisierungsprozesses auf die Integration von Frauen in das Erwerbsleben: (1) In einer Reihe von Ländern (Spanien, Italien, Deutschland, die Niederlande, Schweden, Großbritannien und den Vereinigten Staaten) trug die *Schaffung neuer, flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten* für Frauen im

Globalisierungsprozess, die wachsende *Notwendigkeit eines zweiten Haushaltseinkommens* sowie die zunehmende *gesellschaftliche Akzeptanz* der Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen zu *einer besseren Integration der Frauen in nationale Arbeitsmärkte* und zu einer *Verkürzung von Erwerbsunterbrechungen* bei. (2) In Ländern mit *zuvor* bereits relativ *hohen weiblichen Erwerbsquoten* ergeben sich im Globalisierungsprozess hingegen divergierende Trends:

- Schweden gelang es die ausgesprochen hohe weibliche Erwerbsbeteiligung unter *Beibehaltung von Beschäftigungssicherheit* im Globalisierungsprozess noch weiter auszubauen.
  - Dagegen ist in *Dänemark* infolge der Einführung von *Urlaubsregelungen* die *Erwerbsbeteiligung* von Frauen *leicht gesunken*.
  - Und auch in den *osteuropäischen* Ländern zeigen sich im Zuge der Integration in die Weltwirtschaft bei der Frauenerwerbsquote *stagnative oder sogar rückläufige* Entwicklungen.
- Gleichzeitig belegen die Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes *länderübergreifend* eine Tendenz zur *Verlagerung von Beschäftigungsunsicherheiten auf Frauen* als „Außenseiter“ des Arbeitsmarktes. Frauen sind überproportional in den *unsicheren, flexiblen Beschäftigungsverhältnissen* zu finden, die sich im Zuge des Globalisierungsprozesses ausweiten. Globalisierung trägt damit zu einer *„Marginalisierung“ von Frauen auf dem Arbeitsmarkt* bei. Entsprechend hat in keinem der untersuchten Länder die Beschäftigungssicherheit von Frauen im Kohortenvergleich zugenommen. Nur in Dänemark, Schweden und den Niederlanden war ihr Erwerbsverlauf im Globalisierungsprozess stabil.
  - Ebenso wie für Männer sind auch für Frauen in der Lebensmitte *individuelle Ressourcen, insbesondere in Form von Bildungskapital*, von zentraler Bedeutung für den Verlauf ihrer Erwerbskarrieren. Dieser *Bildungseffekt* wirkt zudem *kumulativ: Gut gebildete, junge Frauen* in modernen, wissensbasierten Wirtschaftsbereichen verfügen über die größten Chancen, *Arbeitslosigkeit zu vermeiden und beruflich aufzusteigen*. Benachteiligt sind demgegenüber im Globalisierungsprozess Frauen mit *geringer Bildung, mit wenig Berufserfahrung* und mit häufigeren und längeren Phasen der Arbeitslosigkeit und familiären Erwerbsunterbrechungen in der Vergangenheit. Sie tragen ein hohes Risiko in unsicheren, prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten zu müssen oder (wieder) arbeitslos zu werden.
  - Ein *erwerbstätiger Ehepartner* mit regelmäßigem Einkommen gibt Frauen andererseits auch die Option, bei der Arbeitsplatzsuche *geringerqualifizierte Jobs abzulehnen*, während alleinstehende Frauen diese aufgrund finanzieller Notwendigkeiten eher annehmen müssen. Das Vorhandensein von (mehreren) *Kindern* führt zu einer *Benachteiligung* von Frauen am Arbeitsmarkt: Zum einen unterstellen Arbeitgeber Müttern häufig ein geringeres berufliches Engagement (statistische Diskriminierung), zum anderen haben Frauen mit familiären Verpflichtungen in den meisten Ländern beim Wettbewerb um Arbeitsplätze *Flexibilitätsnachteile*. *Benachteiligt* auf dem globalisierten Arbeitsmarkt sind darüber hinaus vor allem Frauen, die ihre *Erwerbstätigkeit länger familienbedingt unterbrechen* und erst in einem höheren Alter auf den Arbeitsmarkt zurückkehren.
  - *Nationale Institutionen* üben im Globalisierungsprozess einen *starken Einfluss* auf die Arbeitsmarktbindung von Frauen aus und spielen eine zentrale Rolle für die Ausgestaltung ihrer Erwerbskarrieren:
    - In den *sozialdemokratischen* Ländern sind Frauen meist umfassend und nahezu vollständig in das Erwerbsleben integriert. Der Ausbau des *öffentlichen und privaten Dienstleistungssektors* und die *staatliche Förderung* familienfreundlicher Maßnahmen eröffnen Frauen hier, trotz wachsender Fluktuationen im Globalisierungsprozess, *gute, stabile Beschäftigungsmöglichkeiten* und *verkürzen* die Dauer möglicher *Arbeitslosigkeitsepisoden*.
    - In *konservativen* (z. B. Deutschland) und *südeuropäischen* Staaten (Italien, Spanien), in denen - insbesondere infolge der fehlenden Infrastruktur zur Kleinkinderbetreuung - nur unzureichende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit existieren,

müssen sich die Frauen oft *zwischen Erwerbskarriere und Familie entscheiden*. Frauen in diesen Ländern entscheiden sich daher häufiger dafür, *kinderlos* zu bleiben oder *weniger Kinder* zu bekommen als eigentlich gewünscht. Darüber hinaus spielt insbesondere in den konservativen Staaten (Deutschland und v.a. den Niederlanden) *Teilzeitarbeit* eine besonders große Rolle für Frauen.

- Staaten, die *wenig Unterstützung* für Familien bieten und arbeitsmarktpolitisch einer „*laissez-faire*“-Politik folgen (z. B. Estland, USA), drängen insbesondere Frauen mit geringem Einkommen dazu, *informelle Lösungen* für die Betreuung ihrer Kinder zu suchen und jede Form von Erwerbstätigkeit zur finanziellen Unterstützung ihrer Familien anzunehmen.
- Mehrere Länderstudien in den postsozialistischen Staaten demonstrieren schließlich eindrucksvoll die drastischen *Auswirkungen des Falls des „Eisernen Vorhangs“* und der damit verbundenen plötzlichen Integration dieser Länder in die Weltwirtschaft *auf das Erwerbs- und Familienleben von Frauen*: Während einerseits die wirtschaftliche Notwendigkeit die Erwerbstätigkeit beider Ehepartner vielfach erfordert, *fehlen* andererseits *flexible Arbeitsformen*. Dies führt zu einer Polarisierung zwischen Vollzeit arbeitenden Frauen auf der einen und erwerbslosen Frauen auf der anderen Seite. Die während des Sozialismus' staatlich erzwungene *Doppelbelastung* von Frauen durch Familien- und Erwerbsarbeit hat zudem in diesen Ländern in jüngerer Vergangenheit partiell zu einem „*Wiederaufleben*“ *des klassischen Ernährermodells* beigetragen.

**Forschungsphase IV:  
Veränderung später Berufsverläufe und der Übergang in den Ruhestand im  
Globalisierungsprozess**

**Publikation:**

H.-P. Blossfeld , S. Buchholz und D. Hofäcker (2006):  
*Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London: Routledge  
(Inhaltsverzeichnis: siehe Anhang)

**Forschungsfragen:**

1. Wie hat sich der durch Globalisierung beschleunigte strukturelle Wandel von Wirtschaft und Arbeitsmarkt auf die *Arbeitsmarktposition älterer Arbeitnehmer* und den *Verlauf ihrer späten Erwerbskarrieren* ausgewirkt? Stehen ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt unter einem besonderen *Anpassungsdruck*, der sich in einer gesteigerten Arbeitsplatz- oder Berufsmobilität ausdrückt? Oder wird ihnen in Form von *Vorruhestandsprogrammen* die Möglichkeit zu einem *verfrühten Erwerbsausstieg* geboten, um jungen, qualifizierten Nachwuchskräften den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern?
2. Inwiefern beeinflussen *länderspezifische Besonderheiten* in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik die Erwerbsverläufe älterer Arbeitnehmer? Welche *Wohlfahrtsstaaten* haben den *verfrühten Ausstieg* älterer Arbeitnehmer aus dem Beschäftigungssystem eher gefördert, welche haben eher zu einer *Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer* beigetragen?
3. Sind *bestimmte Gruppen älterer Arbeitnehmer* in besonderem Maße von Frühverrentung bzw. Erwerbsmobilität betroffen?
4. Welche *Konsequenzen* ergeben sich aus den globalisierungsbedingten Veränderungen der späten Erwerbskarriere *für die materielle Versorgung im Alter*?

**Untersuchte Länder (N = 12):**

- *Liberale* Wohlfahrtsregime: die Vereinigten Staaten und Großbritannien
- *Konservative* Wohlfahrtsregime: Deutschland und die Niederlande
- *Sozialdemokratische* Wohlfahrtsregime: Schweden, Dänemark und Norwegen
- *Familienorientierte* Wohlfahrtsregime: Italien und Spanien
- *Post-sozialistische* Wohlfahrtsregime: Estland, Ungarn, Tschechische Republik

**Kernergebnisse**

- Moderne Industrienationen werden im Zuge des Globalisierungsprozesses mit einem rasanteren *strukturellen und technologischen* Wandel hin zu einer *wissensbasierten Wirtschaft* sowie mit einer zunehmenden Weltmarktkonkurrenz aus Niedriglohnländern konfrontiert. Sie geraten somit unter einen zunehmenden Druck,
  - inländischen *Unternehmen* zum langfristigen Erhalt von Arbeitsplätzen eine *kostengünstigere und flexiblere Produktion* zu ermöglichen und
  - eine beschleunigtere *Anpassung der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte an neue wirtschaftliche und technologische Anforderungen* strukturell zu ermöglichen.

- Im Zuge dieser globalisierungsbedingten Veränderungen nehmen *ältere Arbeitnehmer* eine „*Sonderstellung*“ auf dem Arbeitsmarkt ein: Zum einen befinden sie sich in vielen Ländern nach längerer Betriebszugehörigkeit oft in Arbeitsverhältnissen mit umfassenderem *Kündigungsschutz* und hohen „*Senioritätslöhnen*“. Andererseits verfügen sie aber aufgrund des rapiden technologischen Wandels tendenziell eher über *veraltete berufliche Qualifikationen*. Der mögliche Ertrag beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen ist darüber hinaus aufgrund der kürzeren verbleibenden Lebensarbeitszeit älterer Arbeitnehmer in der Regel meist niedriger als bei jüngeren Arbeitskräften. Ältere Arbeitnehmer haben somit auf dem Arbeitsmarkt vielfach Kosten- und Produktivitätsnachteile im Vergleich zu den jüngeren Arbeitnehmern. Diese verfügen aufgrund der Bildungsexpansion zusätzlich auch noch über die modernen Qualifikationen und sind bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage eher bereit, flexiblere Arbeitsverhältnisse mit geringerer Bezahlung einzugehen (vgl. dazu die Ergebnisse der ersten Forschungsphase).
- Es existieren in verschiedenen Ländern sehr unterschiedliche Strategien, wie mit dieser neuen, durch Globalisierung verschärften Problemlage älterer Beschäftigter umgegangen wird: Einige Länder fördern den *Erwerbsausstieg älterer Arbeitnehmer*, um so den nationalen Arbeitsmarkt zu entlasten und der jüngeren Generation mit den moderneren Qualifikationsprofilen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dieser Wandel der Berufsstruktur verläuft dabei häufig in der Form, dass die in den Arbeitsmarkt eintretenden jungen Arbeitskräfte in der Regel andere Berufe ergreifen als diejenigen, die den Arbeitsmarkt verlassen. Die Anpassung an die Globalisierung erfolgt deswegen über einen Generationenwechsel. Andere Länder entscheiden sich dafür, auf kostenintensive Frühverrentungsmaßnahmen weitgehend zu verzichten und durch die Förderung lebenslangen Lernens sowie durch aktive Beschäftigungspolitik älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich *flexibel an die Herausforderungen des rasanteren Berufsstrukturwandels* anzupassen.
- Die Forschungsergebnisse der vierten Phase des GLOBALIFE-Projektes bestätigen für die 12 dort untersuchten Länder den skizzierten Dualismus zwischen einer auf *Generationsaustausch* beruhenden *Frühverrentungsstrategie* und einer Strategie der umfassenden *Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*. Zwar zeigt sich in allen betrachteten Ländern seit Beginn der 70er Jahre ein Trend zu einem immer früheren Ausstieg *älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt*, das Ausmaß dieses Frühverrentungstrends variiert jedoch im internationalen Vergleich deutlich:
  - In den *konservativen* (z. B. Deutschland) sowie den *familienorientierten* Staaten in Südeuropa ist der *Trend zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben* am deutlichsten ausgeprägt. Zur Bewältigung des globalen Wettbewerbsdrucks und des wirtschaftlichen und beruflichen Strukturwandels wurde hier umfassend auf staatliche *Frühverrentungsprogramme* zurückgegriffen, die älteren Arbeitnehmern mit größerem Kündigungsschutz einen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bei gleichzeitiger Wahrung eines adäquaten Lebensstandards ermöglichen. Viele *postsozialistische* Staaten folgten dieser Strategie der Frühverrentung älterer Arbeitskräfte, um den Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft sozialverträglich zu gestalten und auf den Weltmarkt zu reagieren.
  - Demgegenüber ermöglichen ein *flexibler Arbeitsmarkt* und ein wenig standardisiertes, auf praktischem „*Lernen am Arbeitsplatz*“ beruhendes (Fort-)Bildungssystem älteren Arbeitnehmern in den *liberalen* Staaten, sich *flexibel* durch *Mobilität* an wandelnde Arbeitsmarktbedingungen und -anforderungen anzupassen. Aufgrund *niedriger staatlicher Renten* und der hohen Bedeutung *privater Absicherung* durch Kapitalanlagen oder Betriebsrenten weisen ältere Arbeitnehmer in diesen Ländern *lange Erwerbskarrieren* auf und steigen erst *später aus dem Erwerbsleben* aus. Arbeitnehmer mit geringen finanziellen Ressourcen sind in diesen Ländern mitunter sogar über das Rentenalter hinaus zwangsweise erwerbstätig oder kehren aus dem Ruhestand in die Erwerbstätigkeit zurück.

- Mit Ausnahme Dänemarks befinden sich ältere Arbeitnehmer in den *sozial-demokratischen* Staaten Skandinaviens in weitgehend *stabilen Arbeitsverhältnissen*. Eine *beschäftigungsfördernde Arbeitsmarktpolitik*, die *große Bedeutung lebenslangen Lernens und beruflicher Weiterqualifikation* sowie der *weitgehende Verzicht auf umfangreiche Vorruhestandsprogramme* begünstigen dort eine *lange Erwerbskarriere* und einen *späteren Erwerbsausstieg*.
- *Individuelle Ressourcen* (insbesondere in Form von Humankapital) stellen auch für ältere Arbeitnehmer eine zentrale Determinante des Erwerbsverlaufs im Globalisierungsprozess dar. *Höher gebildete Arbeitnehmer* bleiben in der Regel *länger erwerbstätig* und haben ein *geringeres Risiko arbeitslos zu werden oder beruflich abzustiegen*.
- Die Gefahr eines erzwungenen *verfrühten Ausstiegs* aus dem Arbeitsmarkt bzw. eines *beruflichen Abstiegs* ist für diejenigen *Arbeitnehmer* am höchsten, die *in Betrieben* arbeiten, die in besonderem Maße dem *globalen Wettbewerb* bzw. *wirtschaftlicher Restrukturierung* unterworfen sind (das sind z.B. die verarbeitende Industrie oder die Schwerindustrie).
- Trotz der zunehmenden Verkürzung und Destabilisierung von Erwerbskarrieren älterer Arbeitnehmer in den letzten Jahren lässt sich hinsichtlich des *Lebensstandards älterer Arbeitnehmer* bisher keine *wesentliche Verschlechterung* feststellen. Der frühere Erwerbsausstieg wurde im Großteil der untersuchten Länder durch *großzügige staatliche Leistungen finanziell* kompensiert. Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt in den Untersuchungen des Globalife-Projektes jedoch *Estland* dar. Hier führte die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der frühen 90er Jahre zu einer *dramatischen Verschlechterung der finanziellen Lage älterer Arbeitnehmer*: Einerseits garantieren staatliche Renten keinen ausreichenden Lebensstandard, andererseits hindert ein rigider „Insider-Outsider-Arbeitsmarkt“ ältere Arbeitnehmer daran, ihren Lebensstandard durch Erwerbstätigkeit zusätzlich abzusichern.
- Zurzeit ist offensichtlich, dass die verschiedensten nationalen Rentensysteme sowohl *demographisch* als auch durch die zunehmende *Lebensarbeitszeitverkürzung* finanziell unter Druck geraten sind: Öffentliche Rentensysteme sowie private Pensionsfonds leiden unter dem zunehmenden *Ungleichgewicht* zwischen *Einzahlern* und *Anspruchsberechtigten* (öffentliche Rentensysteme) bzw. zwischen *Käufern* und *Verkäufern* (private Pensionsfonds). *Betriebliche Rentensysteme* führen - wie sich momentan in den USA zeigt - mittelfristig dazu, dass größere ältere *Unternehmen (wie etwa Ford, General Motors oder diverse Fluggesellschaften)* ihre *Konkurrenzfähigkeit gegenüber jungen Unternehmen ohne solche Pensionsverpflichtungen einbüßen*. Durch die fallenden Geburtenraten in modernen Ländern wird zudem langfristig die Zahl *jüngerer Arbeitskräfte* sinken, was die Arbeitsmarktchancen der jungen Generation in Zukunft verbessern und deren Einkommen erhöhen wird. Langfristig ist daher davon auszugehen, dass auch im Globalisierungsprozess die Unternehmen wieder stärker auf ältere Arbeitnehmer als kostengünstigere Alternative zurückgreifen werden und sich die Fortbildungsaktivitäten der Unternehmen und das Ruhestandsalter der Arbeitskräfte erhöhen werden. Wir vermuten daher, dass sich der massive Trend zur Frühverrentung, der sich bisher in vielen Ländern im Zuge der Globalisierung gezeigt hat, zukünftig deutlich abschwächen und sogar umkehren wird.

Tabelle 1a: Mitarbeiter des GLOBALIFE- Projektes an den Universitäten Bamberg und Bielefeld

Projektleitung:	Prof. Dr. Hans-Peter <b>Blossfeld</b>
Stellvertretende Projektleitung	Dr. Erik <b>Klijzing</b> Dr. Heather <b>Hofmeister</b>
Sekretariat	Ingeborg <b>Mc Intyre</b> Petra <b>Ries</b>

<u>Name</u>	<u>Nationalität</u>
Dr. John <b>Bendix</b>	<b>USA</b>
Prof. Dr. Fabrizio <b>Bernardi</b>	<b>Italien</b>
Dipl.-Soz. Sandra <b>Buchholz</b>	<b>Deutschland</b>
Dr. Katrin <b>Golsch</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Daniela <b>Grunow</b>	<b>Deutschland</b>
Dr. Dana <b>Hamplová</b>	<b>Tschechische Republik</b>
Prof. Dr. Steffen <b>Hillmert</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Dirk <b>Hofäcker</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Martin <b>Kreidl</b>	<b>Tschechische Republik</b>
PD Dr. Karin <b>Kurz</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Detlev <b>Lück</b>	<b>Deutschland</b>
Dr. Melinda <b>Mills</b>	<b>Kanada</b>
Dr. Tiziana <b>Nazio</b>	<b>Italien</b>
M.A. Štěpánka <b>Pollnerová</b>	<b>Tschechische Republik</b>
Dr. Carles <b>Simó</b>	<b>Spanien</b>
Dipl.-Kfm. Jan <b>Skopek</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Thorsten <b>Sommer</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Nikolei <b>Steinhage</b>	<b>Deutschland</b>
Dipl.-Soz. Kadri <b>Täht</b>	<b>Estland</b>

Tabelle 1b: Externe Kooperationspartner im Rahmen des Globalife Projektes

Name	Land	Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4
Arild Aakvik	Norwegen				X
Wiebke Beckstette	Italien				X
Asunción Soro Bonmatí	Spanien	X	X		
Erzsébet Bukodi	Ungarn	X	X	X	X
Magnus Bygren	Schweden	X			
Svenn-Åge Dahl	Norwegen				X
Thomas DiPrete	USA		X		
Ann-Zofie Duvander	Schweden	X			
Tony Fahey	Irland	X			
Marco Francesconi	Großbritannien	X			
Luis Garrido	Spanien				X
David Haardt	Großbritannien				X
Jelena Helemäe	Estland		X	X	
Kène Henkens	Niederlande				X
Mia Hultin	Schweden	X			
Stephen Jenkins	Großbritannien				X
Aaron Douglas Johnson	USA		X		
Mathijs Kalmijn	Niederlande		X	X	X
Kalev Katus	Estland	X			
Annick Kieffer	Frankreich	X			
Rosalind Berkowitz King	USA	X			
Tomas Korpi	Schweden		X	X	
Martin Kreidl	Tschech. Republ.		X		
Richard Layte	Irland	X			
Søren Leth-Sørensen	Dänemark		X	X	X
Aart C. Liefbroer	Niederlande	X			
Mario Lucchini	Italien				X
Ruud Luijkx	Niederlande		X	X	
Catherine Marry	Frankreich	X			
Teresa Castro Martín	Spanien	X			
Monique Meron	Frankreich	X			
Selina McCoy	Irland	X			
Ruud Muffels	Niederlande		X		
Øivind Anti Nilsen	Norwegen	X			
Philip J. O'Connell	Irland	X			
Emilio A. Parrado	Mexiko	X	X	X	
Maurizio Pisati	Italien			X	

<u>Name</u>	<u>Land</u>	<u>Phase 1</u>	<u>Phase 2</u>	<u>Phase 3</u>	<u>Phase 4</u>
Ania Plomien	Polen			X	
Allan Puur	Estland	X			
Péter Róbert	Ungarn	X	X	X	X
Ellu Saar	Estland		X	X	X
Luule Sakkeus	Estland	X			
Antonio Schizzerotto	Italien			X	X
Gabriella Sjögren Lindquist	Schweden				X
Anne Solaz	Frankreich	X			
Charlotta Stern	Schweden			X	
Michael Tåhlin	Schweden		X		
Kjell Vaage	Norwegen				X
David Warner	USA				X

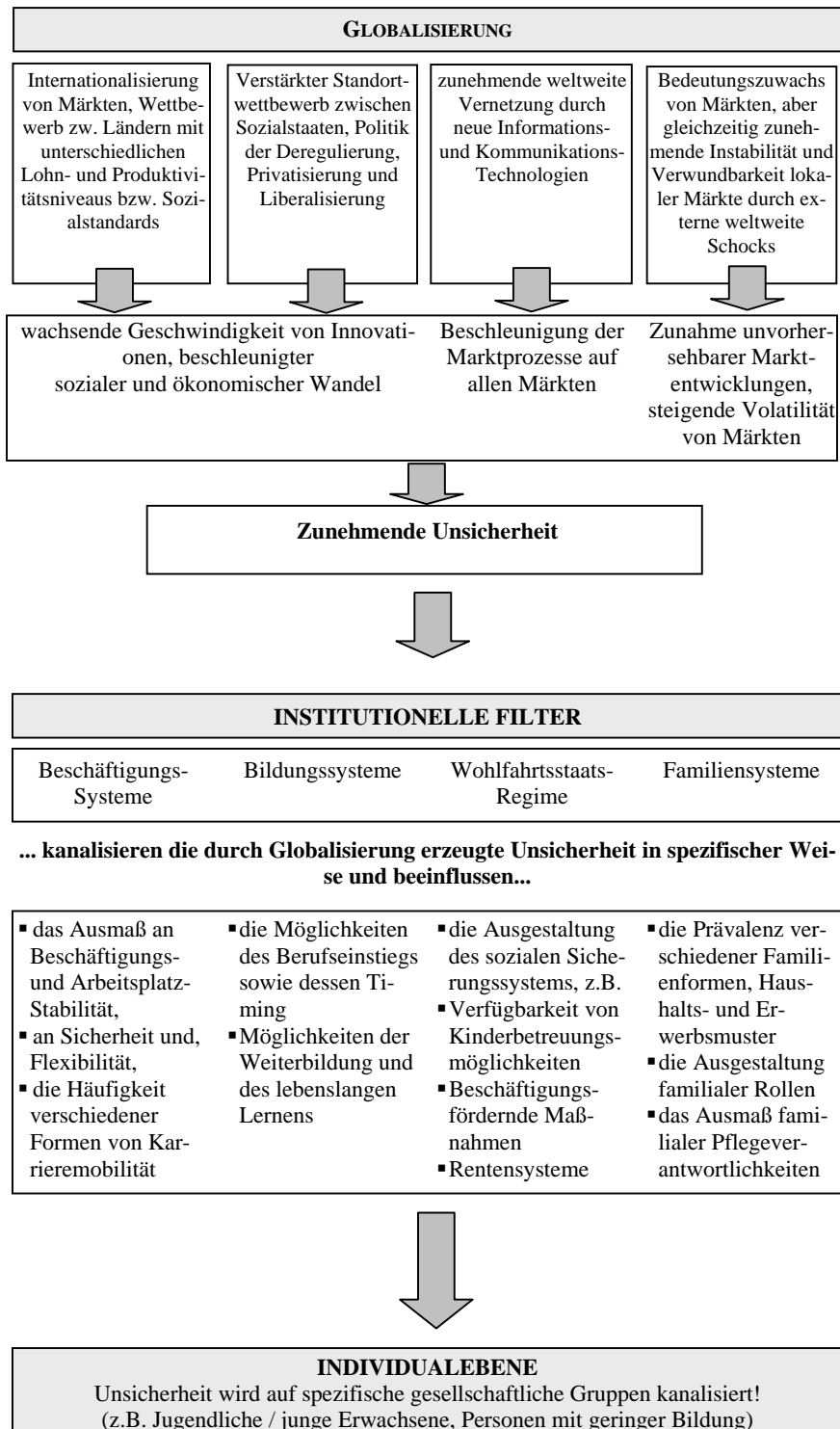
Tabelle 2: Überblick über die im GLOBALIFE-Projekt verwendeten Datenquellen

	<b>Phase 1</b>	<b>Phase 2</b>	<b>Phase 3</b>	<b>Phase 4</b>
<b>Deutschland</b>	Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) (1984-1998)	Deutsche Lebensverlaufsstudie (Geburtskohorten 1939-1941, 1954-1956, 1964)	Deutsche Lebensverlaufsstudie (Geburtskohorten 1939-1941, 1954-1956, 1964)	Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) (1984-2002) Deutsche Lebensverlaufsstudie (Geburtskohorte 1919-21)
<b>Niederlande</b>	Sieben retrospektive Lebensverlaufsstudien und die 'Panel Study of Social Integration' (1987, 1989, 1991, 1995)	'Netherlands Family Survey', 'Survey of Households in the Netherlands', 'Family Survey Dutch Population' (1955-2000)	'Netherlands Family Survey' (1992-1993), 'Survey of Households in the Netherlands' (1995), 'Family Survey Dutch Population' (1998, 2000)	'Aanvullend Voorzieningen Gebruik Survey' (1979, 1983, 1987, 1991, 1995, 1999)
<b>Frankreich</b>	'Young People and Careers Survey' (1997)			
<b>Dänemark</b>		'Integrated Database for Labor Market Research' (1980-1999)	'Integrated Database for Labor Market Research' (1980-1999)	'Integrated Database for Labor Market Research' (1980-2001)
<b>Schweden</b>	'Level of Living Survey' (1991)	'Level of Living Survey', 'Labor Force Survey' (1950-2001)	'Level of Living Survey' (1968, 1974, 1981, 1991, 2000), 'Labor Force Survey' (1963-2001)	'Level of Living Survey' (1991, 2000)
<b>Norwegen</b>	KIRUT (10% Stichprobe öffentlicher Registerdaten, 1989-1996) 'Database of Generations' (1950-1990)			'Fd-trygd Database' und Registerdaten (1992-1997)
<b>Estland</b>	'Fertility and Family Survey' 1994	'Labor Force Survey' (1991-1997)	'Fertility and Family Survey', 'Labor Force Survey' (1989-1994, 1995-1996, 1997, 1998, 1999)	'Family and Fertility Survey' (1997), 'Labor Force Survey' (1989-2002)
<b>Ungarn</b>	'Way of Life and Time Use Survey' (1999-2000), 'General Youth Survey' (2000)	'Hungarian Household Panel Survey' (1991-1997)	'Hungarian Household Panel Survey' (1991-1997)	'Hungarian Household Monitor Survey' (1988-2003)
<b>Tschechische Republik</b>		'Stratification Survey' (1989-1999)	'Stratification Survey' (1989-1999)	'Labor Force Surveys' (1995-2002)
<b>Polen</b>			'OECD Labor Force Survey' (1997, 2002)	
<b>USA</b>	'National Survey of Family Growth' (1995, nur Frauen)	'National Longitudinal Survey', 'Survey of Income and Program Participation', 'Panel Study of Income Dynamics', 'Current Population Survey'	'National Longitudinal Survey of Young Women' (1968-1991), (Geburtskohorten 1943-1953)	'Health and Retirement Survey' (1992-2002), (Geburtskohorten 1924-1947)
	<b>Phase 1</b>	<b>Phase 2</b>	<b>Phase 3</b>	<b>Phase 4</b>

<b>Kanada</b>	'Survey of Labour and Income Dynamics' (1993-1998)			
<b>Großbritannien</b>	'British Household Panel Survey' (1991-1999)	'British Household Panel Survey' (1991-2000)	'British Household Panel Survey' (1991-2000)	'British Household Panel Survey' (1991-2002)
<b>Irland</b>	'Irish School Leavers Survey' (1987-93, 1992-98) und Folgeuntersuchungen, 'School Leavers Survey' (1992, 1998)			
<b>Mexiko</b>	'National Retrospective Demographic Survey' (1989, nur Frauen)	'National Retrospective Demographic Survey' (1936-1968)	'National Retrospective Demographic Survey' (1998)	
<b>Italien</b>	'Italian Longitudinal Household Survey' (1997)	'Italian Household Longitudinal Survey' (1920er Jahre -1997)	'Italian Household Longitudinal Survey' (1997)	'Italian Longitudinal Household Survey' (1997, 1999, 2001)
<b>Spanien</b>	'Fertility and Family Survey' (1995)	'Labor Force Survey', 'Fertility and Family Survey', 'European Community Household Panel' (1955-1994)	'Fertility and Family Survey' (1995)	'Spanish Labor Force Survey' (1964, 1969, 1974, 1976-2003)
<b>Länder N=</b>	14	12	13	12

Grafik 1

Globalisierung, die Zunahme von Unsicherheiten und deren länderspezifische Auswirkungen auf individuelle Lebens- und Erwerbsverläufe (*schematischer Überblick*)



Quelle: eigene Darstellung