

# **Desintegration am Arbeitsmarkt?**

## **Eine empirische Analyse zur Stabilität von Erwerbsverläufen\***

Daniela Grunow\*\*, Karin Kurz und Steffen Hillmert

### **1. Einleitung**

Eine beachtliche Anzahl von Arbeiten hat sich in den letzten Jahren mit dem Phänomen der Individualisierung und Desintegration im Zuge fortschreitender Globalisierung befasst. Trotz ihrer zunehmenden Popularität ist die gesellschaftsdiagnostische Kraft dieser Konzepte jedoch immer wieder in Zweifel gezogen worden. Dieser Beitrag widmet sich diesbezüglich zwei Diskussionssträngen: (1) der Frage nach dem Ausmaß aktueller Individualisierungs- und Desintegrationsprozesse im Verhältnis zu den längerfristigen Entwicklungspfaden moderner Gesellschaften am Beispiel des deutschen Arbeitsmarktes; und (2) dem Problem des Nutzens derartiger Konzepte mit Blick auf deren konkrete empirische Anwendung am Beispiel der Desintegrationsthese.

Prominente Modernisierungstheoretiker gehen davon aus, dass die gegenwärtige Dynamik gesellschaftlicher Wandlungsprozesse einen historischen Einschnitt darstellt und den Beginn einer neuen Epoche einläutet (Beck 1986, Giddens 1995, Albrow 1996, Beck 1997, Castells 2000). Die relevanten Veränderungen werden dabei nicht nur im Bereich der Wirtschaft und Politik gesehen, sondern vielfach im Zusammenhang mit der Entstehung eines neuen soziokulturellen Kontextes, der alle Bereiche des menschlichen Zusammenlebens erfasst. Im Zuge dieser Veränderungen, so wird angenommen, verlieren Institutionen, die lange Zeit eine Schlüsselrolle bei der individuellen Integration in Gesellschaften gespielt haben, ihre einbindende und strukturierende Kraft (Beck/Beck-Gernsheim 1990). Vor diesem Hintergrund wird von einer fortschreitenden Desintegration moderner Gesellschaften ausgegangen.

---

\* Erratum: Eine frühere Version dieses Beitrags erschien unter dem gleichnamigen Titel: Grunow, Daniela, Karin Kurz und Steffen Hillmert (2005): Desintegration am Arbeitsmarkt? Eine empirische Analyse zur Stabilität von Erwerbsverläufen. In: Johannes Berger (Hg.): Zerreißt das soziale Band? Beiträge zu einer aktuellen gesellschaftspolitischen Debatte. Frankfurt/M, New York, Campus. 9: 143-70. Aufgrund eines bedauerlichen Versehens ist in dieser Publikation leider nicht die endgültige Version zum Abdruck gelangt. Die Abweichungen betreffen die Wiederbeschäftigungschancen der Männer in jüngeren Kohorten. Die hier vorliegende Online-Version des Beitrags gibt unsere diesbezüglichen empirischen Ergebnisse und Schlussfolgerungen korrekt wieder.

\*\* Kontakt: Daniela Grunow, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, Heinrichsdamm 4, 96045 Bamberg, [daniela.grunow@sowi.uni-bamberg.de](mailto:daniela.grunow@sowi.uni-bamberg.de)

Kritiker dieser Sichtweise bemängeln zum einen die begriffliche und konzeptionelle Unschärfe, zum anderen die fehlende empirische Untermauerung dieser Diagnosen (Friedrichs/Jagodzinski 1999, Fuchs 1999, Goldthorpe 2003).

Die vorliegende Arbeit stellt den Versuch einer theoretisch fundierten empirischen Überprüfung der Desintegrationsthese am Beispiel der Erwerbsarbeit dar. Im Rahmen einer Analyse von Veränderungen männlicher Erwerbsmuster in Westdeutschland sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, inwiefern sich die Mechanismen der Integration am Arbeitsmarkt über die Zeit verändert haben und ob es dabei Hinweise auf einen Verlust sozialer Bindungen gibt. Unsere Untersuchung basiert auf Längsschnittanalysen von Daten der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie. Wir vergleichen die Erwerbsmuster von Männern dreier Geburtskohorten (1939-41, 1954-56 und 1964) in ihrer frühen und mittleren Erwerbsphase. Als Indikatoren für Desintegration untersuchen wir (1) Veränderungen in den Mustern direkter zwischenbetrieblicher Mobilität, welche sich insgesamt eher neutral auf Prozesse der individuellen und gesellschaftlichen Einbindung auswirken sollten, aber ein Zeichen von Wandel darstellen; (2) Veränderungen bezogen auf den Eintritt in und das Verlassen von Arbeitslosigkeit, die ebenfalls Wandel implizieren, wobei Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit häufig direkt mit dem Verlust sozialer Bindungen und sozialer ‚Exklusion‘ assoziiert wird (vgl. Kronauer 1998, Hirsch 1999, Luft 2002, Kieselbach/Beelmann 2003). Wir argumentieren, dass dabei neben anderen Faktoren die Dynamik von Erwerbsarbeits- und Arbeitslosigkeitsphasen in den individuellen Lebensläufen eine wichtige Rolle spielt und deshalb explizit zu berücksichtigen ist.

Ausgangspunkt unserer Untersuchung ist die Annahme, dass die Erwerbsarbeit nach wie vor Dreh- und Angelpunkt der Integration in modernen Gesellschaften ist (Senghaas-Knobloch 1999, Welsch 2000). Folglich sollten auch desintegrative Prozesse im Zusammenhang mit der Beteiligung von Personen am Arbeitsmarkt stehen<sup>1</sup>. Das ‚wohlfahrtsstaatliche Arrangement‘ (Kaufmann 1997a, 1998) und die darin zum Ausdruck kommende Vorstellung von Reziprozität sind nach wie vor an das klassische, auf die männliche Biografie zugeschnittene ‚Normalarbeitsverhältnis‘ gebunden. Langfristige Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie ein stark ausdifferenziertes, an formalen Ausbildungsabschlüssen ausgerichtetes Beschäftigungssystem haben Jahrzehnte lang eine

---

<sup>1</sup> Die Vorstellung, dass Erwerbsarbeit und (Des-)Integration eng zusammenhängen ist keinesfalls neu, sondern ist bereits bei Durkheim zu finden (vgl. Durkheim 1999).

Schlüsselposition bei der Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen dieses Arrangements eingenommen. Auf der individuellen Ebene waren ein hohes Maß an Beschäftigungsstabilität, dauerhafte Betriebszugehörigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und eine typischerweise starke Identifikation mit dem Unternehmen kennzeichnend für die in Westdeutschland realisierte Form des industriellen Kompromisses.

Offensichtlich haben sich in den letzten Jahrzehnten die Bedingungen am Arbeitsmarkt und damit zusammenhängend die individuellen Erwerbsmuster verändert, wie der deutliche Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Mitte der 1970er Jahre sowie die Ausdehnung so genannter ‚atypischer‘ Beschäftigungsverhältnisse vermuten lassen. Beispielsweise ist die spezifisch auf Deutschland gerichtete Diskussion um das ‚Ende des Normalarbeitsverhältnisses‘ (Mückenberger 1989, Dombois 1999) in den Kontext dieser Entwicklungen einzuordnen. Auch im Rahmen der Modernisierungs- und Globalisierungstheorien wird von einer generellen Zunahme der Instabilitäten im Erwerbsverlauf ausgegangen. Es wird argumentiert, dass der Globalisierungsprozess zu verstärktem internationalen Wettbewerb führt, was Unternehmen dazu veranlasse, schneller auf Marktveränderungen zu reagieren und die Zahl der Beschäftigten flexibler an die jeweilige Auftragslage anzupassen (vgl. z.B. Castells 2000). Eine erhöhte Beschäftigungsunsicherheit, d.h. ein steigendes individuelles Arbeitsloskeitsrisiko sowie ein größeres Maß an zwischenbetrieblicher Mobilität wären die Folge. Zudem impliziert die Desintegrationsthese einen Bedeutungsverlust institutioneller Arrangements bei der Strukturierung derartiger Prozesse. Es wird davon ausgegangen, dass die zunehmenden Unsicherheiten am Arbeitsmarkt potenziell alle Beschäftigten betreffen (Beck 1997). Im Unterschied dazu gehen Vertreter der sozialen Ungleichheitsforschung davon aus, dass vor allem spezifische Beschäftigtengruppen von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betroffen sind (vgl. Breen 1997, Goldthorpe 2003). Im Rahmen der empirischen Analysen wäre demnach zu prüfen, ob Bildungsabschlüsse und privilegierte berufliche Klassenlagen, die in Deutschland lange Zeit als Garanten für ein stabiles Beschäftigungsverhältnis galten, an Bedeutung verlieren. Die Frage nach Veränderungen in den Erwerbsmustern während der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts stellt sich unter diesen theoretischen Vorzeichen besonders für Männer, da dem Normalarbeitsverhältnis in Deutschland traditionell das Modell des männlichen Alleinverdieners zurunde liegt, während die Veränderungen weiblicher Erwerbsverläufe einen völlig anderen normativen Ausgangspunkt hatten (Grunow, et al. im Erscheinen). Aus dieser Perspektive ergeben sich bei der Suche nach Anhaltspunkten für Desintegrationstendenzen am Arbeitsmarkt zwei Fragen: (1) Gibt es tatsächlich einen Anstieg

der Beschäftigungsinstabilität für Männer in Westdeutschland? (2) Entzieht sich diese Entwicklung in jüngerer Zeit dem Einfluss institutionell vorstrukturierter Ungleichheitsmuster am Arbeitsmarkt? Oder bleiben die klassischen, institutionell vermittelten Schlüsselvariablen gesellschaftlicher Strukturierung von Bedeutung?

Im Folgenden werden wir zunächst den theoretisch angenommenen Zusammenhang von Beschäftigungsinstabilität und Desintegration näher erläutern. Danach geben wir einen kurzen Überblick über das institutionelle Arrangement in Westdeutschland und wichtige Veränderungen auf der Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrageseite, welche die Erwerbskarrieren der Männer in den drei Kohorten mit beeinflusst haben. Hieraus leiten wir die Hypothesen zur Beschäftigungsinstabilität ab, die anhand von Längsschnittverfahren überprüft werden. Abschließend werden die wichtigsten empirischen Ergebnisse dargestellt und bezogen auf die Frage der Desintegration resümiert.

## **2. Soziale (Des)Integration in industrialisierten Gesellschaften**

### *2.1 Die Schlüsselrolle der Erwerbsarbeit bei der Integration*

Gegenwärtige Vorstellungen von gesellschaftlicher Teilhabe, sozialer Solidarität und Reziprozität sind eng mit der historischen Entwicklung industrialisierter Gesellschaften verbunden. Ihr gemeinsamer entwicklungsgeschichtlicher Nenner in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts ist das Fordistische Produktionsprinzip, welches die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen nachhaltig geprägt, und die Erwerbsarbeit zum zentralen Bezugspunkt erhoben hat. Im Deutschen wurde dieser Umstand in den frühen 50er Jahren mit dem Begriff ‚Arbeitsgesellschaft‘ (Arendt 2002) versehen, ein Ausdruck, der die Rolle der Erwerbsarbeit als Kernmechanismus der sozialen Integration kritisch hervorhebt (Senghaas-Knobloch 1999).

Allen Auflösungsdiskussionen zum Trotz gehen wir davon aus, dass das Normalarbeitsverhältnis – implizit die typische männliche Berufskarriere, charakterisiert durch eine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung – nach wie vor Dreh- und Angelpunkt des deutschen wohlfahrtsstaatlichen Arrangements und damit auch Hauptvehikel sozialer Teilhabe und bürgerschaftlicher Integration ist. Für diese Sichtweise spricht, dass sich die Funktionsweise des wohlfahrtsstaatlichen Arrangements, insbesondere im Hinblick auf die Rolle der Erwerbsarbeit zur Aufrechterhaltung dieses Gefüges, in den letzten Jahrzehnten nicht verändert hat. Das wohlfahrtsstaatliche Arrangement fußt auf drei Säulen, die traditionell eng mit der Erwerbsarbeit

verbunden sind. Dabei handelt es sich erstens um die wirtschaftliche und sozialpolitische Steuerungskapazität des Staates, zweitens um das Wirtschaftssystem und drittens um das Sozialversicherungssystem (Kaufmann 1998). Dass die Erwerbsarbeit eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren jedes dieser Teilsysteme darstellt, dürfte unbestritten sein. Und obwohl in den letzten Jahren über alternative Modelle gesellschaftlicher Organisation und bürgerschaftlicher Integration diskutiert wurde, zeichnen sich gegenwärtig keine realen gesellschaftspolitischen Entwicklungen ab, die auf einen relativen Bedeutungsverlust marktvermittelter Arbeitsformen zielen.

Auch bezogen auf die individuelle Ausbildung sozialer Identität hat die Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert. Zuerst stellt sie in unserer Gesellschaft noch immer die Hauptquelle individuellen Einkommens dar (Brose, et al. 1994, Senghaas-Knobloch 1999, Welsch 2000). Neben diesem unmittelbar praktischen Zweck hat die Erwerbsarbeit auch eine wichtige psychologische Funktion, da sie ein Motiv zur persönlichen Aktivität liefert und darüber hinaus Alltag und Lebenszeit der Menschen strukturiert (Jahoda, et al. 1960).

Zusammengenommen spricht also vieles für die Annahme, dass die Erwerbsarbeit nach wie vor ein Hauptprinzip der gesellschaftlichen Integration darstellt, sowohl bezogen auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung ein ‚vollwertiges‘ Mitglied der Gesellschaft zu sein, als auch hinsichtlich der Bedingungen und Möglichkeiten der materiellen Teilhabe an der deutschen Variante wohlfahrtsstaatlicher Reziprozität. Dabei ist anzumerken, dass diese zentrale Stellung der Erwerbsarbeit traditionell für Männer, jedoch in weit geringerem Maße für Frauen galt. Deren soziale Integration vollzieht sich vielfach bis heute neben der eigenen Berufstätigkeit zum einen auf indirektem Wege über die berufliche Stellung des männlichen Haushaltsvorstands und darüber hinaus direkt über den eigenen Status als unbezahlt arbeitendes Familienmitglied (vgl. z.B. Kohli 2000). Die traditionelle Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Sinne des Modells des männlichen Familienernährers wird bis heute im Rahmen des konservativen wohlfahrtsstaatlichen Systems unterstützt (Esping-Andersen 1990, Orloff 1993). Besonders deutlich wird dies mit Blick auf drei Politikfelder, die für die Bedingungen der familialen Arbeitsteilung von zentraler Bedeutung sind: die Steuergesetzgebung (Ehegattensplitting), die defizitäre Versorgung von Familien mit Kinderbetreuungseinrichtungen in staatlicher Trägerschaft und die Regelungen zum Erziehungsurlaub (Brumlop 1994, Kurz 1998).

Natürlich gibt es für Frauen wie für Männer neben der Erwerbstätigkeit eine Reihe anderer Mechanismen der Integration, etwa im Rahmen der Familie, durch Freundschaften oder Mitgliedschaft in Vereinen etc. Allerdings ermöglichen beruflicher Status und die aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden sozialen Kontakte speziell Männern in der frühen und mittleren Erwerbsphase häufig erst den Zugang zu anderen Aspekten der sozialen Integration, da sich in dieser Lebensphase die Gelegenheitsstrukturen bzw. der ‚soziale Marktwert‘ einer Person besonders stark über deren Erwerbsarbeit bestimmen.

## 2.2 Indikatoren für Desintegration

Schwierigkeiten bei der Operationalisierung von Desintegration ergeben sich zum einen aus der uneinheitlichen Verwendungsweise des Begriffs, zum anderen aus Unterschieden hinsichtlich seiner normativen Besetzung in der Literatur<sup>2</sup>. Für die Beantwortung der eingangs gestellten Frage nach dem gesellschaftsdiagnostischen Nutzen der Desintegrationsthese ergibt sich somit das Problem, dass sowohl die Auswahl des empirischen Untersuchungsgegenstands als auch die Entscheidung für ein spezifisches, darauf gerichtetes begriffliches Instrumentarium zwar überzeugend argumentativ begründet werden können, dass sich beide jedoch nur auf einen bestimmten Ausschnitt der breiteren Desintegrationsdiskussion beziehen. Mit anderen Worten, auch wenn beide Festlegungen gut begründet sind – man könnte auch anders vorgehen und somit zu anderen Ergebnissen und Schlussfolgerungen kommen. Wir beziehen uns im Folgenden auf jene Arbeiten, in denen Desintegration als Begleiterscheinung gesellschaftlichen Wandels im Sinne der Veränderung sozialer Integrationsmodi konzipiert wird (vgl. z.B. Heitmeyer 1987). Aus dieser Sicht folgt, dass die im Modernisierungsdiskurs antizipierten Entwicklungen, darunter die Zunahme individueller Unsicherheiten am Arbeitsmarkt, nicht notwendigerweise desintegrativ in der Form einer ersatzlosen *Auflösung* sozialer Bindungen und institutioneller Arrangements wirken, sondern Ausdruck der *Veränderung* sozialer Integrationsmodi mit offenem Ausgang sind. Der Vorteil dieser Konzeption besteht darin, dass Desintegration nach dieser Logik eine primär analytische Kategorie darstellt, mit deren Hilfe sich zunächst Veränderungen von Integrationsmodi theoretisch erfassen und auch empirisch testen lassen. Eine Bewertung dieser Veränderungen kann sauber davon getrennt und auf der Basis der empirischen Befunde erfolgen.

Ausgehend von den vorangegangenen Überlegungen untersuchen wir erstens Veränderungen in den Mustern direkter zwischenbetrieblicher Mobilität. Häufigere Firmenwechsel wären demnach ein erster Indikator für individuelle Desintegration. Denn angenommen, dass Beschäftigte, wie im Rahmen des Globalisierungs- bzw. Modernisierungsdiskurses postuliert, tatsächlich häufige Firmenwechsel und damit kurzfristigere Beschäftigungsverhältnisse in Kauf nehmen, etwa um beruflich voran zu kommen oder um drohender Arbeitslosigkeit zu entgehen<sup>3</sup>, sollten sich hieraus maßgebliche direkte und indirekte Veränderungen für den gesamten Bereich der beruflichen und privaten persönlichen Beziehungen ergeben. Zum einen

---

<sup>2</sup> Eine ausführliche Diskussion dieser Aspekte findet sich z.B. bei Friedrichs/Jagodzinski (1999) bzw. siehe auch Fuchs (1999).

<sup>3</sup> Eine Reihe weiterer Gründe für zwischenbetriebliche Mobilität wären natürlich denkbar.

würden diese bei erhöhter beruflicher Mobilität – und damit oft auch räumlicher Mobilität – zunehmend zu Bindungen auf Zeit oder aber zu ‚Fernbeziehungen‘ werden. Gleichzeitig würde sich jedoch die Zahl potenzieller Partner zur Aufnahme persönlicher Beziehungen erhöhen und die Möglichkeiten zur Ausbildung und Pflege beruflicher und privater Netzwerke, die nicht regelmäßigen ‚face-to-face‘ Kontakt (Giddens 1984) erfordern, vielfältiger werden. Die individuellen Konsequenzen einer erhöhten beruflichen Mobilität wären also höchst ambivalent. Das Gleiche gilt mit Blick auf mögliche gesellschaftliche Konsequenzen der antizipierten Veränderungen.

Geht man davon aus, dass die aktive Teilhabe am Erwerbsleben in der mittleren Lebensphase tatsächlich ein Hauptmechanismus der individuellen und sozialen Integration ist, heißt das im Umkehrschluss, dass sich Desintegration zumindest teilweise über den Ausschluss von Personen aus dem Erwerbssystem vollzieht (vgl. auch Hirsch 1999). Somit wird Arbeitslosigkeit zu einem weiteren wichtigen Faktor individueller Desintegration. Wir gehen davon aus, dass Arbeitslosigkeit den – in der Regel temporären – Ausschluss von einem wichtigen Integrationsmechanismus, nämlich der Erwerbsarbeit, impliziert. Bezogen auf die eingangs gestellten Forschungsfragen ist Arbeitslosigkeit als Indikator für Desintegration in zweierlei Hinsicht interessant: Wie bei der zwischenbetrieblichen Mobilität stellt sich auch hier zunächst die Frage nach Veränderungen in der Dynamik dieser Prozesse über Kohorten, als Zeichen gesellschaftlichen Wandels. Darüber hinaus kann Arbeitslosigkeit jedoch auch im oben beschriebenen Sinne als sozialer Ausschlussmechanismus betrachtet werden. Dieser Zustand des ‚Ausgeschlossenenseins‘ sollte in dem Maße die Auflösung sozialer Beziehungen befördern, in dem er andauert, und in dem andere Kräfte individueller Integration, etwa vermittelt durch Freundschaften, durch die Familie oder durch ehrenamtliche Formen der Arbeit etc., fehlen. Im Vergleich zu den höchst ambivalenten Folgen einer erhöhten zwischenbetrieblichen Mobilität sind die Konsequenzen der Ausbreitung von Arbeitslosigkeit also eindeutiger bestimmbar. Neben der individuellen spielt dabei vor allem auch die gesellschaftspolitische Dimension der Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle, wie die Präsenz dieses Themas in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion in den letzten Jahren zeigt. Antizipiert wird, dass das Gleichgewicht zwischen den *Trägern* des wohlfahrtsstaatlichen Arrangements einerseits und *Wohlfahrtsbedürftigen* andererseits ins Wanken gerät und dass damit der Gesellschaftsvertrag, wie er bis heute besteht, bedroht ist (Kaufmann 1997a, 1997b). Arbeitslosigkeit stellt in diesem Zusammenhang neben dem Problem der drohenden Überalterung der Gesellschaft eines der zentralen Problemfelder dar.

### 3. Institutionelle Rahmenbedingungen männlicher Erwerbskarrieren

Wir gehen davon aus, dass empirisch beobachtbare Veränderungen in den Mustern von zwischenbetrieblicher Mobilität und Arbeitslosigkeit maßgeblich beeinflusst werden von den institutionellen Rahmenbedingungen einerseits und von den Entwicklungen hinsichtlich Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage andererseits. Aus diesem Grund geben wir im Folgenden einen schlaglichtartigen Überblick über Besonderheiten des institutionellen Kontextes in Westdeutschland und maßgebliche Veränderungen auf der Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrageseite in dem für die untersuchten Kohorten relevanten Zeitraum von Mitte der 1950er bis Ende der 1990er Jahre.<sup>4</sup>

Die zentrale Bedeutung des *Bildungssystems* für die Strukturierung und Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarktes ist immer wieder hervorgehoben und empirisch belegt worden (z.B. Blossfeld 1985, 1994, Krüger 2001). Besonderheiten dieses Systems sind erstens das hohe Maß an Standardisierung von Lerninhalten und Ausbildungsabschlüssen (Allmendinger 1989), zweitens die vergleichsweise früh einsetzende Selektion der Schüler hinsichtlich der stratifizierten Bildungslaufbahnen in verschiedenen Schultypen, drittens die enge Kopplung von Bildungsabschlüssen und Erwerbskarrieren (Blossfeld 1994, Müller/Shavit 1998, Blossfeld/Stockmann 1999) und viertens ein typischerweise verhältnismäßig sanfter Übergang vom Ausbildungs- ins Erwerbssystem, speziell für die Absolventen einer Ausbildung im Dualen System (Winkelmann 1996).

Das deutsche *Wirtschaftssystem* ist aufgrund seiner kooperativ angelegter industriellen Beziehungen als ‚flexibel koordiniert‘ bezeichnet worden (Mayer 1997, Soskice 1999). Als Quelle der Flexibilität werden dabei unter anderem die standardisierten, qualifizierten Berufsabschlüsse gesehen, welche formal die zwischenbetriebliche Mobilität innerhalb einzelner Berufsfelder ermöglichen und zudem eine gute Ausgangsbasis für einen funktional flexiblen Arbeitseinsatz innerhalb der Betriebe bieten. Als charakteristisch für den in Deutschland realisierten Wirtschaftstyp galten lange Zeit langfristige, tariflich und gesetzlich stark regulierte Arbeitsbeziehungen und eine konsensorientierte Unternehmenspolitik.

---

<sup>4</sup> Eine ausführlichere Darstellung der institutionellen Rahmenbedingungen männlicher Erwerbskarrieren in Westdeutschland findet sich in Kurz/Hillmert/Grunow (2002).

Der hohe Grad an *Arbeitsmarktregulierung* ist in den letzten Jahren jedoch – insbesondere von Seiten der Unternehmen – zunehmend kritisiert worden. Hauptstoßrichtung dieser Flexibilisierungsdebatte ist die Forderung nach mehr Arbeitsmarktderegulierung zur Steigerung der numerischen Flexibilität des Personaleinsatzes in Betrieben. Mit den jüngsten Gesetzesänderungen zur Lockerung des Kündigungsschutzes wurde dieser Forderung weiter nachgegeben. Dennoch ist der Grad der Arbeitsmarktregulierung in Deutschland nach wie vor vergleichsweise hoch. Anders als in den meisten anderen europäischen Ländern wurden in den vergangenen Jahrzehnten mit der Einführung der tariflichen Öffnungsklauseln und der Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes, welches eine Ausbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen speziell für Arbeitsmarkteinsteiger zur Folge hatte (Bielenski, et al. 1994, Kim/Kurz 2001), nur verhältnismäßig moderate Lockerungen der bis dahin geltenden Bestimmungen eingeführt (Fuchs/Schettkat 2000).

Der deutsche Arbeitsmarkt unterlag in den letzten fünfzig Jahren starken *strukturellen Veränderungen*, hervorgerufen durch Verschiebungen in den Kernsektoren sowie durch zyklische Schwankungen im Zusammenhang mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Hervorzuheben sind das Schrumpfen des landwirtschaftlichen Sektors, zyklische Schwankungen und Stagnation des produzierenden Sektors seit dem Ende der Wirtschaftswunderzeit, das Wachstum des öffentlichen Sektors bis Mitte der 80er Jahre und ein vergleichsweise moderater Anstieg in der Nachfrage nach personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Schmid 1998). Die problematischste Entwicklung ist sicherlich im massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit seit dem Ende der Wirtschaftswunderzeit zu sehen, dessen Ausgangspunkt die Ölkrise Mitte der 70er Jahre war (Mückenberger 1989, Schmid 2000). Technologischer Fortschritt, bis in die frühen 80er Jahre hinein dramatisch ansteigende Produktivitätsraten und seit Mitte der 80er Jahre – als Antwort auf den einsetzenden ‚productivity slow-down‘ – Unternehmensstrategien, die vor allem auf die Reduktion des Personaleinsatzes gerichtet waren, haben zu einem Schrumpfen von Produktionsstätten und zu einem deutlichen Verlust an Arbeitsplätzen geführt (Zink 1995, Springer 1996, Lehner/Schmidt-Bleek 1999), insbesondere im Bereich der niedrigqualifizierten Tätigkeiten im industriellen Sektor (Baethge 2000).

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Entwicklungen haben die von uns untersuchten Kohorten ihren Arbeitsmarkteintritt unter sehr unterschiedlichen Bedingungen erlebt: Männer der Geburtsjahrgänge um 1940 begannen ihre beruflichen Karrieren Ende der 50er bis Anfang der 60er Jahre zur Zeit des Wirtschaftswunders, als Arbeitslosigkeit praktisch nicht existent

und das klassische Modell des männlichen Familienernährers die Norm war. Sie profitierten von besonders günstigen Arbeitsmarktbedingungen während ihrer frühen und mittleren Karrierephase und stellen insofern vermutlich die beschäftigungsstabilste Kohorte in unserer Untersuchung dar. Die Geburtsjahrgänge um 1955 hatten ihren Arbeitsmarkteinstieg etwa Mitte der 70er Jahre, als sich die makroökonomischen Bedingungen bereits verschlechterten, die Arbeitslosenzahlen jedoch nach wie vor niedrig waren. Die Angehörigen des Jahrgangs 1964 waren bei Berufseintritt Anfang/Mitte der 80er Jahre mit den bei weitem schwierigsten Arbeitsmarktbedingungen konfrontiert. Ihre frühe und mittlere Erwerbsphase fällt in die Zeit steigender Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktderegulierung und zunehmender Wettbewerbsverschärfung, aber auch in eine Periode wirtschaftlicher und sozialer Umwälzungen, bedingt durch die deutsche Wiedervereinigung. Folglich sollte vor allem diese jüngste Kohorte von den individuellen Folgen arbeitsmarktbezogener Desintegration betroffen sein.

#### **4. Hypothesen**

Vor dem Hintergrund des westdeutschen institutionellen Systems, dessen Kennzeichen eine enge Verbindung von Bildungsabschlüssen und Erwerbspositionen sowie langfristige, vertrauensbasierte Beschäftigungsverhältnisse sind, waren für das westdeutsche Mobilitätsregime lange Zeit stabile Erwerbskarrieren und ein niedriges Maß an individueller Mobilität charakteristisch (Caroll/Mayer 1986). Die skizzierten Arbeitsmarktveränderungen könnten jedoch im Zusammenhang mit der vermuteten Schwächung institutionell vermittelter Strukturierungsprozesse zu nachhaltigen Veränderungen in den Erwerbsmustern von Männern geführt haben. Davon ausgehend sollten für die Geburtskohorte 1954-56 und noch deutlicher für die Kohorte 1964 folgende Trends im Vergleich zur ‚Wirtschaftswunderkohorte‘ 1939-41 beobachtbar sein:

*Anstieg der zwischenbetrieblichen Mobilität und ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko:* Im Zusammenhang mit den Personaleinsparungsstrategien in großen und mittleren Unternehmen sowie durch die Ausbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse seit Mitte der 80er Jahre dürfte die Bedeutung interner Arbeitsmärkte insgesamt nachgelassen haben. Insofern wäre ein Anstieg der zwischenbetrieblichen Mobilität, insbesondere für Kohorte 1964 zu vermuten. Ausgehend von der historischen Arbeitslosigkeitsentwicklung sollte zudem ein erhöhtes individuelles Arbeitslosigkeitsrisiko für die Mitglieder der jüngeren Kohorten zu beobachten sein.

*Schlechtere Wiederbeschäftigungschancen:* Da die Arbeitslosigkeitsraten in Westdeutschland in hohem Maße struktureller Natur sind, d.h. verursacht durch das innovationsbedingte Verschwinden weiter Tätigkeitsbereiche, sollte es für die Mitglieder der jüngeren Kohorten generell schwieriger geworden sein, aus der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis einzumünden.

*Hohes Bildungsniveau und Dienstklassenzugehörigkeit als Garantien für Beschäftigungsstabilität:* Abgesehen von den allgemeinen Kohortentrends bezüglich direkter zwischenbetrieblicher Mobilität und Arbeitslosigkeit stellt sich die Frage, ob bestimmte Gruppen in besonderem Ausmaß von instabilen Erwerbskarrieren und Arbeitslosigkeit betroffen sind. Während Beck (1997, 107) von einer allgemeinen Zunahme individueller Unsicherheiten im Erwerbsleben ausgeht, erwarten Stratifizierungsforscher wie Breen (1997) und Goldthorpe (2003) klare klassen- und bildungsspezifische Unterschiede hinsichtlich individueller Erwerbsmuster. Daran anschließend finden sich gegensätzliche Argumente bezüglich der Frage, ob die Flexibilitätsanforderungen und die damit verbundenen Arbeitsplatzunsicherheiten für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zugenommen haben, oder ob die traditionell begünstigten Gruppen nach wie vor eine – institutionell gestützte – Sonderstellung einnehmen.

*(I) Keine Zunahme der Beschäftigungsinstabilität in den Dienstklassen und bei Hochqualifizierten:* Nach Breen (1997) kann erwartet werden, dass Arbeitgeber auch in wirtschaftlichen Krisensituationen ihre hochqualifizierten, weitgehend autonom arbeitenden Beschäftigten in den Dienstklassen vor Arbeitsplatzverlusten schützen, um sich deren Loyalität zu sichern. Dahinter steckt das Argument, dass eine arbeitgeberseitige Kontrolle der Arbeitsleistung dieser Beschäftigten nicht oder nur eingeschränkt möglich ist und dass deshalb mehr in deren freiwilliges Engagement und Commitment investiert werden muss, etwa durch Arbeitsplatzgarantien, Prämien und sonstige Vergünstigungen. Diese Strategie ginge dann auf Kosten der gering qualifizierten Mitarbeiter auf den unteren Hierarchieebenen. Entsprechend müssten Angehörige höherer beruflicher Klassen bzw. hochqualifizierte Mitarbeiter im Gegensatz zu niedrigqualifiziertem Personal nach wie vor geschützt sein vor unfreiwilligen Arbeitgeberwechseln und Arbeitslosigkeit.

*(II) Mehr Beschäftigungsinstabilität für alle:* Im Gegensatz dazu steht die neoklassische Argumentation, nach der Arbeitgeber die Notwendigkeit sehen, auch innerhalb der Gruppe ihrer hochqualifizierten Beschäftigten den Personalumfang flexibler den jeweiligen Erforder-

nissen anzupassen und auch hier verstärkt zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Die Flexibilitäts- und Risikobereitschaft der Hochqualifizierten müsste vor diesem Hintergrund durch die Arbeitgeber besonders gefördert werden, etwa durch finanzielle Anreize, die das erhöhte Arbeitsplatzrisiko kompensieren (Schömann, et al. 1998). Insofern sollten sich über die Kohorten zwischenbetriebliche Mobilität und Übergänge in Arbeitslosigkeit auch bei den hochqualifizierten Beschäftigten verstärken.

## **5. Datenbasis und Methoden**

Die empirische Überprüfung der Mobilitäts- und Arbeitslosigkeitshypothesen basiert auf Längsschnittanalysen von Daten der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie (Mayer/Brückner 1989, Brückner/Mayer 1995, Hillmert 2003). Wir verfolgen die Beschäftigungskarrieren westdeutscher Männer dreier Geburtskohorten (1939-41, 1954-56 und 1964) von deren Arbeitsmarkteintritt bis etwa zu ihrem 40. (Kohorte 1939-41) bzw. 34. Lebensjahr (Kohorten 1954-56 und 1964).

Für jede der Kohorten werden Survivorfunktionen auf der Basis von Kaplan-Meier-Schätzungen berechnet (Blossfeld/Rohwer 2001). Die Einbeziehung von Variablen zur Berücksichtigung inter-individueller Unterschiede erfolgt unter Verwendung von ‚Piecewise-Constant‘ Übergangsratenmodellen (Blossfeld/Rohwer 2001). Wir analysieren die folgenden Übergänge: (1) direkte Jobwechsel, die einen Firmenwechsel einschließen, (2) den Übergang von einem Arbeitsplatz in Arbeitslosigkeit, und (3) Wechsel aus Arbeitslosigkeit in eine bezahlte Beschäftigung. Die Analysen beziehen sich ausschließlich auf Übergänge in und aus abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Alle anderen Ausgangs- und Zielzustände bleiben unberücksichtigt bzw. werden in der statistischen Analyse ‚rechts zensiert‘.

Übergänge (1) und (2): Die Untersuchung der allgemeinen beruflichen Mobilität bezieht sich auf alle direkten betriebsübergreifenden Jobwechsel. Der konkurrierende Zielzustand ist Arbeitslosigkeit. Die zugrundeliegende Zeitachse ist die Dauer der Firmenzugehörigkeit. Die Firmenzugehörigkeitsdauer spielt deshalb eine Rolle, weil sie Seniorität und Investitionen in unternehmensspezifisches Humankapital repräsentiert. Entsprechend sinkt mit der Dauer der Firmenmitgliedschaft das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko. Wir kontrollieren Erwerbserfahrung (zu Beginn eines Jobs, in Jahren), Arbeitslosigkeitserfahrung (zu Beginn der Arbeitslosigkeitsepisode, in Jahren; nur für den Übergang in Arbeitslosigkeit), den jeweils

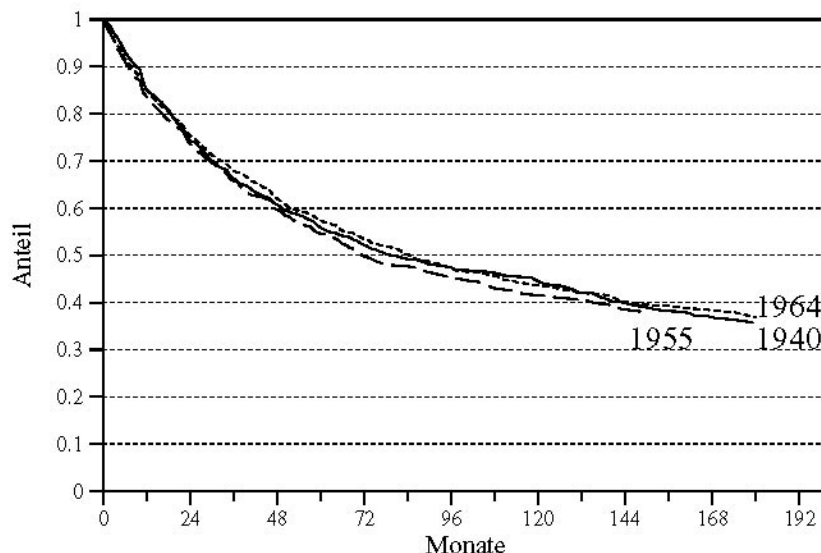
höchsten erreichten qualifizierenden Abschluss (5-Punkte CASMIN-Skala, siehe Brauns/Steinmann 1997) und berufliche Klassenlage (EGP, siehe Erikson/Goldthorpe 1992).

Übergang (3): Die Analyse der Übergangsraten aus Arbeitslosigkeit basiert auf der Zeitachse ‚Dauer der Arbeitslosigkeit‘. Aufgrund der geringen Fallzahlen wurde Kohorte 1940 aus den Berechnungen ausgeschlossen und unser Subsample der Kohorte 1955 um die Arbeitslosigkeitsepisoden der Geburtsjahrgänge 1959-61 der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie erweitert. Die Kontrollvariablen sind Erwerbserfahrung und Arbeitslosigkeitserfahrung, die Zahl der vorhergehenden Arbeitslosigkeitsepisoden und der jeweils höchste qualifizierende Abschluss.

## 6. Empirische Befunde

Abbildung 1 zeigt die Survivorfunktionen der Kohorten 1940, 1955 und 1964 auf Basis der Kaplan-Meier-Schätzungen für die Dauer der Betriebszugehörigkeit bei direkter zwischenbetrieblicher Mobilität. Ein Vergleich der Survivorfunktionen der drei Kohorten zeigt, dass sich Muster und Ausmaß zwischenbetrieblicher Mobilität über die Kohorten nicht verändert haben. Demnach finden wir keine Bestätigung für die Hypothese steigender firmenübergreifender Mobilität.

Abbildung 1: *Direkte zwischenbetriebliche Mobilität*

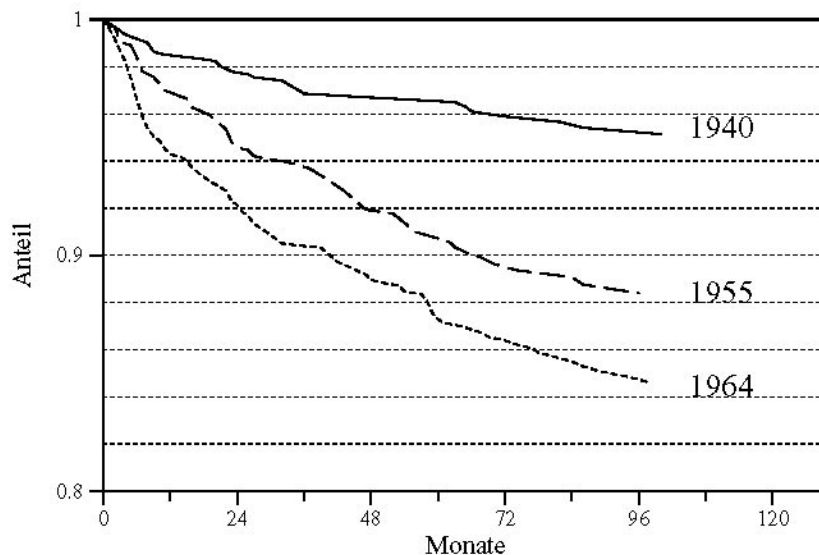


Survivorfunktionen für Männer nach Geburtskohorte, eigene Berechnungen. Datenbasis: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie.

Anders sieht das Ergebnis des Kohortenvergleichs für den Übergang zur Arbeitslosigkeit aus (Abbildung 2). Die Kurven für die jüngeren Kohorten fallen deutlich steiler ab im Vergleich zur Kurve der Kohorte 1940, wobei ein großer Teil der Übergänge in Arbeitslosigkeit innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses stattfindet. Die

Mitglieder jüngerer Kohorten werden demnach schneller und in größerem Umfang arbeitslos als die Mitglieder der Wirtschaftswunderkohorte 1940. Entsprechend unserer Hypothese ist das Risiko, aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus in Arbeitslosigkeit einzumünden, also über die Kohorten angestiegen. Insbesondere die Angehörigen der jüngsten Kohorte sind hiervon betroffen.

**Abbildung 2:** Übergang in Arbeitslosigkeit, nach Geburtskohorte



Survivorfunktionen für Männer nach Geburtskohorte, eigene Berechnungen. Datenbasis: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie.

Die empirischen Ergebnisse zum Übergang aus Arbeitslosigkeit zeigen zudem, dass diese jüngste Kohorte in jeder der betrachteten Perioden auch geringere Wiederbeschäftigungschancen hat, zumindest gegenüber der Vergleichskohorte 1955/60<sup>5</sup> (Tabelle 1).

Tabelle 1: *Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit*

	Kohorte 1955/60	Kohorte 1964
<i>Perioden<sup>6</sup></i>		
1-6 Monate	-2,14**	-2,41**
6-12 Monate	-2,19**	
12+ Monate		
Ereignisse	141	205
Episoden	242	329
zensierte Episoden	101	124
-2*diff(logL)	4,35	17,97

Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle für Männer, eigene Berechnungen. Datenbasis: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie. Signifikanzniveaus: +:  $\alpha \leq 0,1$ ; \*:  $\alpha \leq 0,05$ ; \*\*  $\alpha \leq 0,01$ .

<sup>5</sup> Weitere Analysen haben ergeben, dass die Wiederbeschäftigungschancen der jüngeren Kohorte signifikant geringer sind, als die der älteren Kohorte.

<sup>6</sup> Zusätzlich zu den hier abgebildeten Modellen wurden weitere Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle mit verschiedenen Periodeneinteilungen durchgeführt, die zu ähnlichen Ergebnissen führen.

In beiden Kohorten konzentrieren sich die erfolgreichen Übergänge zurück in Beschäftigung auf den Zeitraum der ersten sechs Monate nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit. Danach sinkt für sie die Wahrscheinlichkeit, in ein bezahltes Beschäftigungsverhältnis einzumünden, stetig ab. Es gilt also, dass die Chancen, einen neuen Job zu finden, mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit geringer werden.

Um Erkenntnisse darüber zu erlangen, ob sich der Einfluss des Bildungsniveaus oder der Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsklassen über die Kohorten verändert hat, haben wir diese Merkmale als unabhängige Variablen in separaten Übergangsratenmodellen für die Kohorten einbezogen. Die Ergebnisse sind in den Tabellen 2 bis 4 abgebildet. Bei der Interpretation beschränken wir uns auf die Effekte, die mit Blick auf unsere Hypothesen relevant sind.

Tabelle 2: *Direkte zwischenbetriebliche Mobilität*

Modell	Kohorte 1940		Kohorte 1955		Kohorte 1964	
	1	2	1	2	1	2
<i>Perioden</i>						
1-12 Monate	-4,24**	-4,14**	-4,02**	-4,01**	-4,21**	-4,30**
12-24 Monate	-4,21**	-4,10**	-4,31**	-4,28**	-4,46**	-4,54**
24-36 Monate	-4,37**	-4,26**	-4,36**	-4,33**	-4,61**	-4,68**
36+ Monate	-5,20**	-5,05**	-4,90**	-4,86**	-5,08**	-5,13**
Erwerbserfahrung	-0,05**	-0,04**	-0,04**	-0,03**	-0,01	-0,01
<i>Qualifikation</i>						
max. Volks-/Hauptschulabschluss						
...ohne Berufsausbildung	0,14		-0,02		-0,26*	
...mit Berufsausbildung (Ref.)	0		0		0	
Mittlere Reife/Abitur ohne Berufsausbildung	-0,27		-0,16		-0,33	
...mit Berufsausbildung	0,14		-0,22*		-0,10	
FH- /Universitätsabschluss	-0,48**		-0,36**		-0,18	
<i>Berufliche Klasse</i>						
Höhere Dienstklasse		-0,64**		-0,50**		-0,09
Untere Dienstklasse		-0,82**		-0,37**		-0,01
Routinedienstleister		-0,15		-0,23+		-0,02
Meister/Techniker		-0,36*		-0,26		-0,18
Facharbeiter (Ref.)		0		0		0
Un-/Angelernte		0,20+		0,09		0,09
Ereignisse		643		641		847
Episoden		2371		3058		2514
zensierte Episoden		1728		2417		1667
-2*diff(logL)	198,37	242,87	108,25	123,41	117,11	134,48

Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle für Männer, eigene Berechnungen. Datenbasis: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie. Signifikanzniveaus: +:  $\alpha \leq 0,1$ ; \*:  $\alpha \leq 0,05$ ; \*\*  $\alpha \leq 0,01$ .

Bezogen auf die zwischenbetriebliche Mobilität, dargestellt in Tabelle 2, lässt sich feststellen, dass die Mitglieder der ältesten Kohorte, die über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügen, im Vergleich zur Referenzkategorie (Männer mit Volks- bzw. Hauptschulabschluss mit Berufsausbildung) eine geringere Mobilität aufweisen ( $b = -0,48^{**}$ ; Modell 1). Dieses Muster

setzt sich in Kohorte 1955 fort. Dabei zeigen hier auch die Angehörigen der zweithöchsten Bildungskategorie, Männer mit Mittlerer Reife/Abitur mit Berufsausbildung, eine deutlich geringere Karrieremobilität im Vergleich zur Referenzkategorie. In der jüngsten Kohorte fallen die Unterschiede zwischen den hohen und mittleren Bildungsklassen bei der Karrieremobilität wesentlich kleiner aus und erreichen auch nicht einmal mehr ein Signifikanzniveau von  $\alpha = 0,1$ . Stattdessen weisen in dieser Kohorte die Geringqualifizierten (Männer mit maximal Volks-/Hauptschulabschluss) *ohne* Berufsausbildung eine signifikant niedrigere zwischenbetriebliche Mobilität auf ( $b = -0,26^*$ ) als die geringqualifizierten Männer *mit* Berufsausbildung.

Insbesondere bei den älteren Kohorten spiegeln sich die Bildungseffekte in den Klasseneffekten wider (Modell 2): Die Mitglieder der höheren und unteren Dienstklassen der Kohorten 1940 und 1955 weisen hier die geringsten zwischenbetrieblichen Mobilitätsraten auf. In der jüngsten Kohorte sind diese Klassenunterschiede zwischen den abhängig Beschäftigten weitgehend verschwunden und nicht signifikant.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Unterschiede in den Mobilitätsraten Hochqualifizierter bzw. Angehöriger der Dienstklassen im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe von den Kohorten 1940 und 1955 zu Kohorte 1964 verschwunden sind. Dieses Ergebnis spricht für die neoklassische Argumentation ‚freiwillig in Kauf genommener Instabilität‘ der qualifizierten Mitglieder der jüngsten Kohorte. Gleichzeitig liefern die Daten keine Anhaltspunkte dafür, dass sich die direkte zwischenbetriebliche Mobilität der niedrigqualifizierten Beschäftigten als Folge steigender Instabilitäten am Arbeitsmarkt erhöht hat; das Gegenteil ist bei der jüngsten Kohorte der Fall.

Für den Übergang in die Arbeitslosigkeit, die Ergebnisse sind in Tabelle 3 abgebildet, war eine klare bildungsspezifische Differenzierung zu erwarten. Gemäß der humankapitaltheoretischen Argumentation bestimmen die individuellen Fähigkeiten die Arbeitsmarktchancen einer Person. Mit steigender Berufserfahrung und formalem Qualifikationsgrad sollte deshalb das Arbeitslosigkeitsrisiko sinken und die Chancen einer schnellen Rückkehr in ein bezahltes Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitslosigkeit steigen. Diese für Deutschland auch empirisch mehrfach bestätigte Differenzierung nach Bildungsniveaus (Brauns, et al. 1999, Gangl 2001, Kim/Kurz 2001) zeigt sich in den Analyseergebnissen für Kohorte 1940 nicht, was wir auf die geringe Fallzahl der Übergänge in Arbeitslosigkeit ( $n=43$ ), bedingt durch die gute Arbeits-

marktsituation zu dieser Zeit, zurückführen. Bei Kohorte 1955 zeichnet sich das erwartete Muster ab, wobei die Unterschiede zur Referenzkategorie – mit Ausnahme der Beschäftigten mit Mittlerer Reife/Abitur plus Berufsausbildung – nicht signifikant sind. Für Kohorte 1964 zeigt sich schließlich, dass ein hohes Qualifikationsniveau in Form eines (Fach-)Hochschulabschlusses oder Mittlerer Reife/Abitur plus Berufsausbildung deutlich und signifikant das Arbeitslosigkeitsrisiko reduziert. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Bedeutung des Bildungsniveaus, bezogen auf die Neigung arbeitslos zu werden, eher zu- als abgenommen hat. Die Annahme, dass das Bildungssystem an strukturierender Kraft im Hinblick auf Erwerbsmuster eingebüßt hat, scheint also falsch zu sein.

Tabelle 3: *Übergänge aus Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit*

Modell	Kohorte 1940		Kohorte 1955		Kohorte 1964	
	1	2	1	2	1	2
<i>Perioden</i>						
1-12 Monate	-6,70**	-6,29**	-5,90**	-5,93**	-5,09**	-5,25**
12-24 Monate	-7,34**	-6,94**	-6,16**	-6,17**	-5,90**	-6,03**
24-36 Monate	-7,24**	-6,87**	-6,87**	-6,89**	-5,99**	-6,14**
36+ Monate	-8,31**	-7,94**	-6,87**	-6,86**	-6,65**	-6,76**
Erwerbserfahrung	-0,03	-0,00	-0,03	-0,02	-0,05*	-0,04+
Arbeitslosigkeitserfahrung	0,62**	0,64**	0,50**	0,54**	0,47**	0,49**
<i>Qualifikation</i>						
max. Volks-/Hauptschulabschluss						
...ohne Berufsausbildung	-0,37		0,36		0,15	
...mit Berufsausbildung (Ref.)	0		0		0	
Mittlere Reife/Abitur ohne Berufsausbildung	1,58*		0,29		-0,15	
...mit Berufsausbildung	0,51		-0,63*		-0,81**	
FH- /Universitätsabschluss	-0,62		-0,30		-0,82**	
<i>Berufliche Klasse</i>						
Höhere Dienstklasse		-0,82		-1,10+		-0,78*
Untere Dienstklasse		-0,06		-0,28		-0,53*
Routinedienstleister		-0,93		-0,83		-1,04**
Meister/Techniker		-1,72+		-1,36+		-0,62
Facharbeiter (Ref.)		0		0		0
Un-/Angelernte		-0,90+		0,48+		0,43*
Ereignisse		43		102		209
Episoden		2371		3058		2514
zensiert		2328		2956		2305
-2*diff(logL)		37,30		46,89		48,77
				55,90		197,00
						220,37

Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle für Männer, eigene Berechnungen. Datenbasis: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie. Signifikanzniveaus: +:  $\alpha \leq 0,1$ ; \*:  $\alpha \leq 0,05$ ; \*\*  $\alpha \leq 0,01$ .

Ein ähnliches Bild ergibt sich auf Basis der Analysen zur Berufsklassenzugehörigkeit (Modell 2). Auch hier zeigen sich beim Übergang zur Arbeitslosigkeit über die Kohorten hinweg deutliche Abstufungen zwischen den Klassenpositionen. Sowohl innerhalb der Kohorte 1955 als auch in Kohorte 1964 tragen die un- und angelernten Beschäftigten das höchste Arbeitslosigkeitsrisiko. Interessant ist zudem die bei einem Kohortenvergleich augenfällige Verschiebung zwischen den Gruppen, die offenbar besonders vor einem Arbeitsplatzverlust

geschützt sind. Während in den beiden älteren Kohorten die Klasse der Meister und Techniker das geringste Arbeitslosigkeitsrisiko hat, in Kohorte 1955 gefolgt von den höheren Dienstklassen, sind es in der jüngsten Kohorte an erster Stelle die Routinedienstleister, an zweiter und dritter Stelle die höheren und unteren Dienstklassen, die ein signifikant niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko im Vergleich zur Referenzgruppe aufweisen. Diese Veränderungen über die Kohorten korrespondieren mit den oben skizzierten Verschiebungen in den Kernsektoren. Ein Bedeutungsverlust der Klassenzugehörigkeit kann dabei jedoch nicht festgestellt werden.

Tabelle 4: *Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit*

	Kohorte 1955/60	Kohorte 1964
<i>Perioden</i>		
1-6 Monate	-2,05**	-2,22**
6-12 Monate	-2,03**	-2,20**
12+ Monate	-2,34**	-2,58**
Erwerbserfahrung	-0,01	-0,02
Arbeitslosigkeitserfahrung	-0,18	-0,21*
<i>Qualifikation</i>		
max. Volks-/Hauptschulabschluss		
...ohne Berufsausbildung	-0,39+	-0,35+
...mit Berufsausbildung (Ref.)	0	0
Mittlere Reife/Abitur ohne Berufsausbildung	0,20	-1,26**
...mit Berufsausbildung	0,05	0,23
FH- /Universitätsabschluss	0,27	-0,04
Ereignisse	141	205
Episoden	242	329
zensierte Episoden	101	124
-2*diff(logL)	13,21	49,71

Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle für Männer, eigene Berechnungen. Datenbasis: Westdeutsche Lebensverlaufsstudie. Signifikanzniveaus: +:  $\alpha \leq 0,1$ ; \*:  $\alpha \leq 0,05$ ; \*\*  $\alpha \leq 0,01$ .

Die Ergebnisse zum Übergang aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit sind in Tabelle 4 abgebildet. Dabei sind für beide Kohorten Abstufungen der Wiedereintrittschancen nach Bildungsabschlüssen erkennbar. Im Vergleich zur Referenzkategorie (Männer mit maximal Volks-/Hauptschulabschluss mit Berufsausbildung) sind die Chancen zur Überwindung von Arbeitslosigkeit bei den Niedrigqualifizierten ohne Berufsausbildungsabschluss in beiden Kohorten – auf einem Niveau von  $\alpha \leq 0,1$  – signifikant geringer. Für die jüngste Kohorte zeigt sich zudem, dass Arbeitslose mit einer mittleren oder sogar hohen Schulbildung, jedoch ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die mit Abstand schlechtesten Wiedereinstiegschancen haben ( $b = -1,26^{**}$ ). Dieses Ergebnis könnte als Anhaltspunkt für die nach wie vor zentrale Bedeutung formaler Berufsabschlüsse im Wettbewerb um qualifizierte Jobs auf dem segmentierten deutschen Arbeitsmarkt gedeutet werden. Allerdings ist bei der Interpretation Vorsicht geboten, da die Zellbesetzung in dieser Bildungskategorie mit 18 Personen relativ gering ist.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse zum Wiedereintritt in den Beruf jedenfalls gegen einen Bedeutungsverlust des Bildungsniveaus beim Übergang aus Arbeitslosigkeit.

### **7. Diskussion - Was können wir aus den Karrieremustern westdeutscher Männer lernen?**

Ein Hauptanliegen dieses Beitrags war die Suche nach empirischer Evidenz für Desintegrationstendenzen am deutschen Arbeitsmarkt. Anders als auf Grundlage des Desintegrations- und Individualisierungsdiskurses vermutet werden könnte, haben sich wesentliche Annahmen bezüglich steigender Instabilitäten im Lebenslauf und der zunehmenden Herauslösung von Individuen aus traditionellen Vorgaben und Mustern gesellschaftlicher Strukturierung am Beispiel männlicher Erwerbskarrieren nicht oder nur teilweise bestätigt.

Es wurde gezeigt, dass für Männer der Geburtskohorten 1955 und 1964 im Vergleich mit der Wirtschaftswunderkohorte 1940 kein Anstieg der direkten Beschäftigungsmobilität verzeichnet werden kann. Das heißt, anders als vielfach im Zusammenhang aktueller Gesellschaftsdiagnosen antizipiert, sind die Raten direkter zwischenbetrieblicher Berufsmobilität über die Kohorten weitgehend stabil geblieben. Hinweise auf das Heranreifen einer Generation von ‚Job-Hoppern‘ konnten nicht gefunden werden. Insofern haben sich die Grundlagen der traditionell auf Langfristigkeit angelegten Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und die damit zusammenhängenden sozialen Bezüge in Westdeutschland offenbar nicht prinzipiell verändert.

Anzeichen desintegrativer Tendenzen lassen sich eher auf die Zunahme von Arbeitslosigkeitsphasen in den Erwerbsbiografien westdeutscher Männer zurückführen. Einen Anhaltspunkt hierfür liefert der ermittelte Anstieg des individuellen Arbeitslosigkeitsrisikos über die Kohorten. Hinzu kommt, dass die Mitglieder der jüngsten Kohorte nicht nur ein größeres generelles Arbeitslosigkeitsrisiko haben als die Angehörigen der älteren Kohorten, gleichzeitig finden sie auch verhältnismäßig schlechtere Wiederbeschäftigungschancen als die ältere Vergleichskohorte (Kohorte 1955/60) vor. Daraus lässt sich schließen, dass der deutsche Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten offenbar nicht flexibler und offener geworden ist, was für jene Diagnosen spricht, die in der Arbeitslosigkeit das Kernproblem sozialer Desintegration und Exklusion sehen.

Dass die generellen Raten zwischenbetrieblicher Mobilität unverändert über die Kohorten geblieben sind, bedeutet nicht automatisch, dass dies auch für die bildungs- und klassenspezi-

fischen Aspekte der Mobilität gilt. So zeigt sich zum Beispiel, dass die hochqualifizierten Beschäftigten sowie die Angehörigen der höheren und unteren Dienstklassen der beiden älteren Kohorten deutlich weniger direkte berufliche Mobilität aufweisen im Vergleich zur jüngsten Kohorte, wo Bildungs- und Klassenunterschiede im Mobilitätsverhalten weitgehend verschwunden sind. Bezogen auf die beiden konkurrierenden Hypothesen zur Beschäftigungsstabilität scheint dieser Befund dem aus der neoklassischen ökonomischen Theorie abgeleiteten Argument (vgl. Schömann, et al. 1998) Recht zu geben, dass die Hochqualifizierten zunehmend befristete Beschäftigungsverhältnisse und damit verbunden häufigere Arbeitgeberwechsel zugunsten besserer Verdienstmöglichkeiten in Kauf nehmen. Gleichzeitig liefern die Ergebnisse zum Übergang in Arbeitslosigkeit jedoch Evidenz für Breens Argumentation (vgl. Breen 1997): Im Unterschied zu den beiden älteren Kohorten sind Angehörige der Dienstklassen sowie die höher qualifizierten Beschäftigten der jüngsten Kohorte deutlich besser vor Arbeitsplatzverlusten geschützt als die anderen Berufs- bzw. Bildungsklassen. Die Analyseergebnisse der Übergänge zur Arbeitslosigkeit verweisen im Gegensatz zu den Mobilitätsanalysen also auf einen Bedeutungszuwachs von Qualifikations- und Klassenmerkmalen als Garant für den individuellen Verbleib im Beschäftigungssystem. Die Auflösung dieses scheinbaren Widerspruchs liegt vermutlich in der ‚Qualität‘ der Mobilitätsbewegungen begründet: Während die hochqualifizierten Beschäftigtengruppen der jüngsten Kohorte in der Regel den nahtlosen Übergang von einem Beschäftigungsverhältnis zum nächsten schaffen – weitere Analysen haben ergeben, dass es sich dabei zudem häufig um berufliche Aufstiege, also um freiwillige Mobilität mit positiven persönlichen Konsequenzen handelt (vgl. Kurz et al. 2002) –, münden die anderen Gruppen, allen voran die Un- und Angelernten, am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses verstärkt in Arbeitslosigkeit ein.

Vor diesem Hintergrund ist besonders bedeutsam, dass Arbeitslosigkeit für die Mitglieder der 1940er Kohorte kaum eine Rolle spielte, während dies in den jüngeren Kohorten sehr wohl der Fall ist, und hier nicht allein die Geringqualifizierten trifft. Speziell Männer ohne Berufsausbildungsabschluss haben deutlich schlechtere Wiederbeschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Ergebnis weist unseres Erachtens darauf hin, wie groß gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Bedeutung formaler, institutionell vermittelter Berufsqualifikationen beim Wettbewerb um Arbeitsplätze im primären Beschäftigungssegment ist.

Zusammengenommen lässt sich festhalten, dass die typische männliche Erwerbskarriere – zumindest in Westdeutschland – nach wie vor unter dem Einfluss des institutionellen Systems steht, welches das traditionelle Normalarbeitsverhältnis, insbesondere die qualifizierten Arbeitsmarktinsider, weitgehend vor zunehmenden Beschäftigungsrisiken schützt. Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich die direkte zwischenbetriebliche Mobilität männlicher Arbeitnehmer in den letzten Jahrzehnten nicht erhöht hat, und dass der Anstieg des Arbeitslosigkeitsrisikos nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen betrifft. Stattdessen bleiben hier die altbekannten Ungleichheitsmuster weitgehend erhalten. Daraus kann geschlossen werden, dass Arbeitsmarktinstitutionen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung spezifisch (west-)deutscher Vorstellungen von Reziprozität und gesellschaftlicher Teilhabe in der Vergangenheit eine wichtige Rolle gespielt haben, weder ihre Bedeutung als Vehikel sozialer Integration verloren haben, noch haben sie offenbar aufgehört, Strukturen sozialer Ungleichheit am Arbeitsmarkt zu reproduzieren. Bezogen auf die Frage nach dem Nutzen der Desintegrationsthese sprechen unsere Ergebnisse dafür, dass entsprechende theoretische Ansätze im Rahmen zukünftiger Forschungsarbeiten weiter konkretisiert, mit der empirischen Forschungspraxis konfrontiert und auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse weiterentwickelt werden sollten. Nur auf diesem Wege scheint eine adäquate Beschreibung gesellschaftlichen Wandels und eine daraus abgeleitete sozialpolitisch relevante Problemdefinition leistbar.

## Literatur

- Albrow, M. (1996): The Global Age: State and Society Beyond Modernity. Stanford, Stanford University Press.
- Allmendinger, J. (1989): "Educational systems and labor market outcomes." In: European Sociological Review 5. 231-250.
- Arendt, H. (2002): Vita activa oder vom täglichen Leben. München, Piper.
- Baethge, M. (2000): "Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung." In: WSI Mitteilungen 53(3). 149-156.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Beck, U. (1997): Was ist Globalisierung? Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Beck, U. und E. Beck-Gernsheim (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Bielenski, H., B. Kohler und M. Schreiber-Kittl (1994): Befristete Beschäftigung und Arbeitsmarkt: Empirische Untersuchung über befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985/90). München, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Blossfeld, H.-P. (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen. Frankfurt/Main, New York, Campus.
- Blossfeld, H.-P. (1994): Different Systems of Vocational Training and Transition from School to Career. In: CEDEFOP: The Determinants of Transition in Youth. Berlin. 26-36.
- Blossfeld, H.-P. und G. Rohwer (2001): Techniques of Event History Modeling: New Approaches to Causal Analysis. New Jersey, Lawrence Earlbaum.
- Blossfeld, H.-P. und R. Stockmann (1999): "The German Dual System in Comparative Perspective." In: International Journal of Sociology 28(4). 3-28.
- Brauns, H., M. Gangl und S. Scherer (1999): Education and Unemployment: Patterns of Labour Market Entry in France, the United Kingdom and West Germany. In: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Arbeitspapiere 6. 1-34.
- Brauns, H. und S. Steinmann (1997): Educational reform in France, West Germany, the United Kingdom and Hungary: Updating the CASMIN educational classification. MZES Working Paper. Mannheim.
- Breen, R. (1997): "Risk, Recommodification and Stratification." In: Sociology 31(3). 473-489.
- Brose, H.-G., U. Holtgrewe und G. Wagner (1994): "Organisationen, Personen und Biographien: Entwicklungsvarianten von Inklusionsverhältnissen." In: Zeitschrift für Soziologie 23(4). 255-274.
- Brückner, H. und K. U. Mayer (1995): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1954-1956 und 1959-61. Berlin, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Brumlop, E. (1994): "Betriebliche Frauenförderung: Bisherige Konzepte, Umsetzungserfahrungen, notwendige Neuorientierungen." In: Gewerkschaftliche Monatshefte 7/94. 458-468.
- Carroll, G. R. und K. U. Mayer (1986): "Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: The effects of social class, industrial sector, and organizational size." In: American Sociological Review 51. 232-341.
- Castells, M. (2000): The rise of the network society. Oxford/Malden, Blackwell Publishers.
- Dombois, R. (1999): "Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis." In: Aus Politik und Zeitgeschichte 37. 13-20.

- Durkheim, E. (1999): Über soziale Arbeitsteilung. Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Erikson, R. und J. H. Goldthorpe (1992): The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford, Clarendon Press.
- Esping-Andersen, G. (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Friedrichs, J. und W. Jagodzinski (1999): Theorien sozialer Integration. In: J. Friedrichs und W. Jagodzinski: Soziale Integration. Opladen/Wiesbaden, Westdeutscher Verlag. 9-43.
- Fuchs, D. (1999): Soziale Integration und politische Institutionen in modernen Gesellschaften. In: J. Friedrichs und W. Jagodzinski: Soziale Integration. Opladen/Wiesbaden, Westdeutscher Verlag. 147-178.
- Fuchs, S. und R. Schettkat (2000): Germany: A Regulated Flexibility. In: G. Esping-Andersen und M. Regini: Why deregulate labour markets. Oxford, Oxford University Press. 211-243.
- Gangl, M. (2001): Unemployment dynamics in the United States and West Germany: Economic restructuring, institutions, and labour market processes over the 1980s and 1990s. Mannheim, Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Mannheim.
- Giddens, A. (1984): The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration. Cambridge, Polity.
- Giddens, A. (1995): Konsequenzen der Moderne. Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Goldthorpe, J. H. (2003): "Globalisierung und soziale Klassen." In: Berliner Journal für Soziologie 3.
- Grunow, D., H. Hofmeister und S. Buchholz (im Erscheinen): "Late Century Persistence and Decline of the Female Homemaker in Germany and the United States." In: International Sociology 21(1) 2006.
- Heitmeyer, W. (1987): Gibt es eine Radikalisierung des Integrationsproblems? In: W. Heitmeyer: Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft. Frankfurt/Main, Suhrkamp. 2. 23-65.
- Hillmert, S. (2003): "Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland: die jüngste Teilstudie der Lebensverlaufsstudie als Scientific Use File." In: ZA-Information 53. 167-177.
- Hirsch, J. (1999): "Zukunft der Arbeitsgesellschaft." In: Jungle World 1999(24).
- Jahoda, M., H. Zeisl und P. Lazarsfeld (1960): Die Arbeitslosen von Marienthal; ein soziographischer Versuch mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie, Allensbach.
- Kaufmann, F.-X. (1997a): Herausforderungen des Sozialstaates. Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Kaufmann, F.-X. (1997b): "Schwindet die Integrationskraft des Sozialstaates?" In: Gewerkschaftliche Monatshefte (1). 2-14.
- Kaufmann, F.-X. (1998): "Globalisierung und Gesellschaft." In: Aus Politik und Zeitgeschichte 18. 3-10.
- Kieselbach, T. und G. Beelmann (2003): "Arbeitslosigkeit als Risiko sozialer Ausgrenzung bei Jugendlichen in Europa." In: Aus Politik und Zeitgeschichte 06/07. 32-39.
- Kim, A. und K. Kurz (2001): "Precarious Employment, Education and Gender: A Comparison of Germany and the United Kingdom." In: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Arbeitspapier 39. 1-28.
- Kohli, M. (2000): Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: J. Kocka und C. Offe: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York, Campus. 362-382.
- Kronauer, M. (1998): "Exklusion" in der Armutsforschung und der Systemtheorie. Anmerkungen zu einer problematischen Beziehung. Bielefeld.
- Krüger, H. (2001): "Ungleichheit und Lebenslauf." In: Kölner Zeitschrift für Soziologie. Sonderheft (41). 512-537.

- Kurz, K. (1998): Das Erwerbsverhalten von Frauen in der intensiven Familienphase: Ein Vergleich zwischen Müttern in der Bundesrepublik Deutschland und in den USA. Opladen, Leske+Budrich.
- Kurz, K., S. Hillmert und D. Grunow (2002): Increasing Instability in Employment Careers? Men's Job Mobility and Unemployment in West Germany: Birth Cohorts 1940, 1955, 1964. GLOBALIFE Working Paper. Bamberg.
- Lehner, F. und F. Schmidt-Bleek (1999): Die Wachstumsmaschine: Der ökonomische Charme der Ökologie. München.
- Luft, S. (2002): Die Dynamik der Desintegration: Zum Stand der Ausländerintegration in deutschen Großstädten. Aktuelle Analysen. München, Akademie für Politik und Zeitgeschehen. 29.
- Mayer, K. U. (1997): "Notes on the comparative political economy of life courses." In: Comparative Social Research 16. 203-226.
- Mayer, K. U. und E. Brückner (1989): Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung: Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1929-31, 1939-41, 1949-51, Teile I, II, III. In: Materialien aus der Bildungsforschung. Berlin, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. 35.
- Mückenberger, U. (1989): "Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer "Krise der Normalität"." In: Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH) 4. 211-223.
- Müller, W. und Y. Shavit (1998): "Bildung und Beruf im institutionellen Kontext: Eine vergleichende Studie in 13 Ländern." In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 4. 501-533.
- Orloff, A. S. (1993): "Gender and the Social Rights of Citizenship - the Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States." In: American Sociological Review 58(3). 303-328.
- Schmid, G. (1998): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: B. Schäfers und W. Zapf: Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen, Leske + Budrich. 22-34.
- Schmid, G. (2000): Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: J. Kocka und C. Offe: Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York. 269-292.
- Schömann, K., R. Rogowski und T. Kruppe (1998): Labour market efficiency in the European Union: Employment protection and fixed-term contracts. London, Routledge.
- Senghaas-Knobloch, E. (1999): "Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Zu einer aktuellen Debatte." In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 2(8). 117-221.
- Soskice, D. (1999): Divergent production regimes: Coordinated and uncoordinated market economies in the 1980s and 1990s. In: H. Kitschelt, P. Lange, G. Marks und J. D. Stephens: Continuity and change in contemporary capitalism. Cambridge, Cambridge University Press. 101-134.
- Springer, R. (1996): Effektivität von unterschiedlichen Formen der Gruppenarbeit in der Automobilindustrie. In: C. Antoni, E. Eyer und J. Kutscher: Das flexible Unternehmen: Arbeitszeit, Gruppenarbeit, Entgeltsysteme. Wiesbaden, Gabler
- Welsch, J. (2000): "Die Zukunft der Arbeitsgesellschaft: Ein Blick zurück von Morgen." In: WSI Mitteilungen 53(10). 629-638.
- Winkelmann, R. (1996): "Employment prospects and skill acquisition of apprenticeship-trained workers in Germany." In: Industrial and Labor Relations Review 49(4). 658-672.
- Zink, K. J. (1995): TQM als integratives Managementkonzept: Das europäische Qualitätsmodell und seine Umsetzung. München, Wien.

## **Biographische Notizen der Autorinnen und Autoren:**

Daniela Grunow, Dipl.-Soz., geb. 1975. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg. Doktorandin an der Universität Bamberg, Lehrstuhl für Soziologie I. Forschungsinteressen: Arbeitsmarkt, Familie, Geschlechterverhältnis, Lebensverläufe im internationalen Vergleich. Publikationen u.a.: Grunow, Daniela; Hofmeister, Heather und Sandra Buchholz (2004): Impacts of Family Formation and Education on Women's Employment Across Cohorts in West Germany and the United States. Globalife Working Paper Serie Nr. 61. Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Universität Bamberg, 2004.

Hillmert, Steffen, Dr., Wissenschaftlicher Assistent an der Universität Bamberg, Lehrstuhl für Soziologie I. Forschungsinteressen: Lebensverlaufsforschung, Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktsoziologie, Gesellschaftsvergleich, Methoden. Aktuelle Publikationen u.a.: Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der deutschen Soziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55, 2003; Social inequality in higher education: is vocational training a pathway leading to or away from university? European Sociological Review 19, 2003 (mit M. Jacob); Geboren 1964 und 1971 - Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland, Wiesbaden, 2004 (Hg., mit K.U. Mayer); Persistent class inequality? Comparing class-specific unemployment in British and German life courses, European Societies 6, 2004 (mit F. McGinnity).

Dr. Karin Kurz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bamberg, Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Lebensverlaufsforschung, Bildung, Arbeitsmarkt, Familie und soziale Ungleichheiten im internationalen Vergleich. Neuere Veröffentlichungen: Kurz, Karin and Steinhage, Nikolei (2001): Globaler Wettbewerb und Unsicherheiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Analysen für Deutschland in den 80er und 90er Jahren. Berliner Journal für Soziologie, Band 11 (4): 513-531. Kurz, Karin and Blossfeld, Hans-Peter (eds.) (2004): Home Ownership and Social Inequality in Comparative Perspective. Stanford: Stanford University Press. Social Inequality Series. Kurz, Karin (2005): Die Familiengründung von Männern im Partnerschaftskontext. Eine Längsschnittanalyse zur Wirkung von Arbeitsmarktunsicherheiten. In: Tölke, Angelika/Hank, Karsten: Männer – Das 'vernachlässigte' Geschlecht in der Familienforschung. Sonderheft 4 der Zeitschrift für Familienforschung.