

---

# Wer sind die Prekären?

## Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde

Daniel Baron, Paul B. Hill

---

### 1 Einleitung

Mit dem Ansteigen der Anteile atypischer Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen in der Bundesrepublik in den letzten gut zwanzig Jahren (Keller/Seifert 2013) ging eine Konjunktur soziologischer Konzepte zur Beschreibung und – ansatzweise – Erklärung der Folgen von Teilzeit- und Kurzarbeit, Leih- und Zeitarbeit sowie befristeter Beschäftigung für die verschiedenen Teilbereiche des sozialen Lebens einher (Motakef 2015). Während sich gegenwartsdiagnostische (Beck 2007, Marchart 2013b) und neo-marxistische Ansätze (Standing 2011) vorwiegend von einer Makro-Perspektive aus dieser Problemstellung widmen, liegt mit der Theorie der kapitalistischen Landnahme (Castel/Dörre 2009, Dörre 2009) ein Ansatz vor, der sich mit den Folgen atypischer Beschäftigung vorwiegend auf der individuellen Verarbeitungs- und Handlungsebene befasst. So hat letztere in der jüngeren Vergangenheit viele Impulse zur Erforschung der Folgen prekärer Beschäftigungsformen mit Blick auf Erwerbsorientierungen unter Hartz IV-Leistungsempfängern (Dörre et al. 2013), Gesellschaftsbilder (Dörre et al. 2013a) und Arbeitsbeziehungen von LohnarbeiterInnen gegeben. Darüber hinaus befassen sich inzwischen zahlreiche arbeits- und familiensoziologische Ansätze mit der Entstehung von subjektiven Abwertungserfahrungen unter befristet Beschäftigten (Gundert 2014), den Folgen atypischer Beschäftigung für die individuelle Work-

Life-Balance und Lebensgestaltung (Bohle et al. 2004, Bonet et al. 2013, Lozza et al. 2013) sowie mit den Folgen flexibler Tätigkeitsformen für Partnerschaften und Familien.<sup>1</sup>

Da all diese Konzepte bislang eher kursorisch aufgegriffen werden wenn es darum geht, die Folgen atypischer Beschäftigung für die individuelle und partnerschaftliche Lebensgestaltung empirisch zu erforschen, stellt sich die Frage, wie die genannten Ansätze konzeptuell stärker eingebunden werden können in ein integriertes, handlungstheoretisch gestütztes Modell zur Erklärung unterschiedlicher subjektiver Verarbeitungsformen atypischer Beschäftigung. Hierzu werden im Rahmen des vorliegenden Beitrags gegenwartsdiagnostische Perspektiven, neo-marxistische Ansätze sowie die industrie- und arbeitssoziologisch fundierte Theorie der kapitalistischen Landnahme auf Anknüpfungspunkte hin untersucht und zu einem handlungstheoretisch unterfütterten Erklärungsmodell (Coleman 1990, Esser 1999) integriert (vgl. Abschnitt 3). Im späteren empirischen Teil werden auf Basis des herausgearbeiteten integrativen Modells erste empirische Befunde zur Frage *Wer sind die Prekären* referiert. Dabei wird analytisch zwischen objektiver Prekarität – z. B. in Form befristeter Beschäftigungsverhältnisse – und subjektiver Prekarität – in Form von Planungsunsicherheiten mit Blick auf die individuelle und partnerschaftliche Zukunft junger Erwachsener – unterschieden. Im Zentrum dieser empirischen Untersuchungen wird auf Basis der vorherigen begrifflichen und theoretischen Überlegungen danach gefragt, inwieweit sich befristet und unbefristet Beschäftigte systematisch hinsichtlich sozialstruktureller, arbeitsmarktbezogener und familienbezogener Merkmale unterscheiden. Eine Fokussierung auf befristete Beschäftigung erfolgt aufgrund des Umstands, dass diese Beschäftigungsform in den vergangenen gut zwanzig Jahren im Zuge diverser arbeitsmarktpolitischer Deregulierungsmaßnahmen deutlich an Relevanz gewonnen hat; vor allem in der Gruppe der Berufseinsteiger und jungen Erwerbstätigen (Keller/Seifert 2013).

Grundlage hierfür sind Daten einer quantitativen Studie im Rahmen des DFG-geförderten Projekts AGIPEB,<sup>2</sup> die im Winter 2012/13 unter jungen Erwachsenen in Deutschland im Alter zwischen 18 und 35 Jahren durchgeführt wurde (n=1.083).

---

1 Für Überblicke zum letztgenannten Themenkomplex vgl. Teerling (2012) sowie den Beitrag von Baron und Rapp in diesem Band.

2 „Analyse geplanter Institutionalisierungsprozesse in Paarbeziehungen unter dem Einfluss prekärer Beschäftigungsverhältnisse“ (DFG-Geschäftszeichen HI704/10–2).

## 2 **Arbeitsrechtliche und sozialstrukturelle Merkmale atypischer Beschäftigung**

Inwieweit ein Beschäftigungsverhältnis als atypisch zu bezeichnen ist, lässt sich zunächst auf Basis arbeits- und sozialrechtlicher Merkmale bestimmen (Geißler 2014: 260–266, Giesecke 2006, Keller/Seifert 2013: 11–21). Ein Beschäftigungsverhältnis gilt demnach als atypisch, wenn es die vertraglichen Standards eines klassischen Normalarbeitsverhältnisses unterschreitet (Mückenberger 1985, 1996). Als „klassisch“ und „normal“ gilt ein Arbeitsverhältnis in aktuellen sozialwissenschaftlichen und öffentlichen Debatten dann, wenn es auf einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Vollzeitbeschäftigung beruht. Als atypische Beschäftigungsformen gelten hingegen Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Leih- und Zeitarbeit, Kurzarbeit sowie befristete Beschäftigung dem Namen nach als potentiell prekär (Keller/Seifert 2013: 11ff.).

Gemeinsam ist diesen atypischen Beschäftigungsformen, dass ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen seit den arbeitsmarktpolitischen Deregulierungsmaßnahmen der 1980 und 1990er Jahre in den vergangenen gut zwanzig Jahren deutlich angestiegen ist. Betrug dieser Anteil im Jahre 1993 in der Bundesrepublik rund 19 Prozent, so lag er im Jahr 2010 bereits bei knapp 38 Prozent (Keller/Seifert 2013: 27). Dabei entfiel im Jahr 2010 mit rund 27 Prozent aller Beschäftigungsformen der größte Anteil auf Teilzeittätigkeit, während der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei 14 Prozent und der Anteil befristet Beschäftigter bei knapp 10 Prozent lag.<sup>3</sup> Die Anteile von Leiharbeit (2,3 Prozent) und Midijobs (3,8 Prozent) fielen im Jahr 2010 deutlich geringer aus, wenngleich auch hier deutlich sichtbare Anstiege seit 1993 zu verzeichnen sind (Keller/Seifert 2013: 26f.).<sup>4</sup>

Darüber hinaus stellt das Einkommen aus beruflichen Tätigkeiten eine zentrale Bemessungsgrundlage für das Ausmaß der mit atypischer Beschäftigung einhergehenden unsicheren Lebenslage der betroffenen Akteure dar. Den Datenreports des statistischen Bundesamtes zufolge gelten jene Personen als prekär beschäftigt, deren Nettoäquivalenzeinkommen sich auf 50 bis 75 Prozent des Mittelwerts al-

---

3 Zu berücksichtigen ist dabei, dass insbesondere in den Bereichen Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung der Anteil weiblicher Beschäftigte den der männlichen recht deutlich übersteigt (Hobler et al. 2013a, Hobler et al. 2013b). Inwieweit mit dieser ungleichen Verteilung eine stärkere Gefahr unsicherer bzw. prekärer Wahrnehmung der privaten Lebensplanung einhergeht, wird im Rahmen der späteren empirischen Analysen untersucht (vgl. Abschnitt 5).

4 Die sogenannten Midijobs wurden im Jahr 2002 im Rahmen des Hartz II-„Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ eingeführt, weshalb sie erst seit kurzem in entsprechende Arbeitsmarktstatistiken einfließen.

ler Beschäftigten in Deutschland beläuft (Geißler 2014: 260). Dabei liegt es nahe anzunehmen, dass nicht das isolierte Auftreten *eines* objektiven Beschäftigungsmerkmals – z. B. Befristung – genügt, um ein Beschäftigungsverhältnis als prekär, d. h. als verunsichernd für die Gestaltung der eigenen Lebenssituation und -zukunft zu bezeichnen ist, sondern die Kombination mehrerer Merkmale bzw. der mit ihnen einhergehenden Folgen für das Einkommensniveau (Keller/Seifert 2013: 16): Ein hauptamtliches Vorstandsmitglied bei einem großen Unternehmen mit befristetem Vertrag bei gleichzeitig hohem Monatsverdienst im fünfstelligen Bereich kann demnach nur schwerlich als in einer objektiv prekären Lage beschäftigt bezeichnet werden.

Des Weiteren können atypische Beschäftigungsverhältnisse in einem Spannungsverhältnis mit arbeitsrechtlichen Standards stehen, was wiederum negative Folgen für die betriebliche Einbindung und individuelle Lebensplanung atypisch Beschäftigter zeitigen kann. So fällt beispielsweise die Frist für Kündigungsklagen in Deutschland bei befristeten Arbeitsverhältnissen im Vergleich zu anderen europäischen Staaten sowie im Vergleich zu regulär Beschäftigten deutlich niedriger aus (Zachert 2004: 134). Auch die bislang in vielen Arbeitsmarktsegmenten unbeantwortete Frage, wie die innerbetriebliche oder aber die gewerkschaftliche und damit tarifpolitische Vertretung atypisch Beschäftigter – hier v. a. Leih- und ZeitarbeiterInnen, Personen mit Werkverträgen – langfristig gestaltet werden kann (Holst 2014), stellt ein Symptom derartiger arbeitsrechtlicher Spannungsverhältnisse dar.

In Kombination mit sozioökonomischen Benachteiligungen – beispielsweise infolge eines geringen Einkommens – kann eine derart arbeitsrechtlich unbestimmte Position atypisch Beschäftigter zu deutlich verstärkten Unsicherheitsempfindungen bezüglich der Gestaltung individueller Lebenslagen und Zukunftsplanungen führen. Empirische Befunde auf Basis größerer Datensätze, die Aufschluss über die unterschiedlichen Verarbeitungsformen atypischer Beschäftigung auf der Individualebene geben könnte, existieren bislang jedoch bestenfalls in Ansätzen (Brinkmann et al. 2006, Dörre et al. 2013a).

---

### 3 Theoretische Grundlagen

Um differenzierte empirische Analysen der Wirkungen atypischer Beschäftigungsformen auf verschiedene Lebensbereiche durchführen zu können, ist die vorherige theoretische Fundierung nötig. Wie könnte diese aussehen? Welche Ansätze gibt es bereits? Wie lassen sich diese miteinander zu einem Modell verbinden, das eine soziologische Erklärung der vielfältigen Wirkungsweisen atypischer Beschäftigungsformen ermöglicht?

### 3.1 Soziologische Prekaritätskonzepte

Zur Beantwortung dieser Fragen werden zunächst die derzeit gängigen gegenwartsdiagnostischen und industriesoziologischen Ansätze zu einer soziologischen Prekaritätsforschung aufgearbeitet.<sup>5</sup> Im Anschluss werden diese Ansätze – ergänzt um handlungstheoretische Überlegungen – zu einem empirisch anwendbaren Erklärungsmodell ausgearbeitet (Esser 1993, Groh-Samberg et al. 2014).

#### 3.1.1 Gegenwartsdiagnostische und neo-marxistische Perspektiven auf Prekarität

Um die sozialwissenschaftliche Thematisierung und empirische Fruchtbarmachung der subjektiven Dimension prekärer Beschäftigungsformen haben sich in jüngerer Vergangenheit eine Vielzahl an soziologischen Gegenwartsdiagnosen (Beck 1986, Beck/Beck-Gernsheim 1990, Marchart 2013b) bemüht. Dabei beschreiben Begriffe wie *Risikogesellschaft*, *Bastelbiographie*, *Individualisierung* und *Pluralisierung* Phänomene, die die sogenannte *zweitmodernen* Gesellschaften grundlegend von den Gesellschaften der *Ersten Moderne* unterscheiden (Beck 1986, Beck/Beck-Gernsheim 1990): Traditionelle Formen des Zusammenlebens in Gestalt klassischer Geschlechterrollen- und Familienarrangements, „fordistisch“ geprägter Berufs- und Lebensverläufe sowie moderner Formen der sozialen und politischen Integration wurden infolge von globalen Zivilisationsrisiken zusehends brüchig und von instabilen, schwer planbaren Lebensentwürfen und Sozialarrangements abgelöst (Beck 1986: 48–56). Kein gesellschaftlicher Bereich und kein lokaler Kontext bleibt, so Beck, von diesen Umwälzungsprozessen ausgespart – die Risikogesellschaft wird zur Weltrisikogesellschaft (Beck 2007).

Wenngleich mit Blick auf eine spätere empirische Operationalisierung bestenfalls als Orientierungsthese fungierend (Schmid 2009), verweist der Begriff *Risiko* deutlich auf den Aspekt der Verunsicherung traditioneller Lebenslagen. Obwohl Beck dabei den Begriff der Prekarisierung eher verstreut und unsystematisch verwendet und stattdessen auf „neue internationale Ungleichheiten“ aufmerksam macht (Beck 2007: 54ff.),<sup>6</sup> kann seine Gegenwartsdiagnose als Ausgangspunkt einer Vielzahl soziologischer Beschreibungen aktueller Vergesellschaftungsformen haben, denen zufolge nahezu jegliche Lebenslage als prekär, unsicher, ge-

5 Weitere Überblicke liefern die Arbeiten von (Motakef 2015) und (Marchart 2013b).

6 Der Prekarisierungs- bzw. Prekaritätsbegriff tritt erstmals gehäuft in Studien neo-marxistischer, französischsprachiger Sozialphilosophen der frühen 1980er Jahre auf (Cingolani 2013).

fahrbeladen gelten muss (Marchart 2013b), in deren Folge die Sorge vor sozialem Abstieg und verwehrten Aufstiegschancen bei gleichzeitig ins Unermessliche steigendem Optimierungsdruck Menschen in psychopathologische Angst- und Verzweiflungszustände treibt (Ehrenberg 2004). Als weitere, alle sozialen Gruppen durchdringende Prekarisierungsfolge gilt dabei die zunehmende soziale Isolierung der Menschen (Sennett 2009) – Stichwort wäre hier die (vermeintliche) vollständige Auflösung der Kleinfamilie in modernen Gesellschaften (Hill/Kopp 2013: 257ff.) – sowie die Wandlung ehemals auf Langfristig- und Planbarkeit hin angelegter Arbeitsprozesse zu kurzfristigen, unsicheren *Projekten* (Boltanski 2007, Sennett 2009).

Nun sind all diese gegenwartsdiagnostischen Befunde nicht ganz von der Hand zu weisen – vielmehr hat sich der historisch- und makrosoziologische Befund inzwischen gut bewährt, wonach spätkapitalistische Wirtschaftsformen die Krisenanfälligkeit des Arbeitsmarktes, des Wirtschafts- und Finanzsystems aber auch des politischen Systems zunehmend erhöht haben (Crouch 2012, Streeck 2013). Makrosoziologische Gegenwartsdiagnosen haben folglich dazu beigetragen, dass es inzwischen eine Fülle an Orientierungshypothesen gibt, die detailliertere empirische Untersuchungen der divergierenden Folgen prekärer Beschäftigungs- und Lebenslagen für das individuelle und partnerschaftliche Zusammenleben anleiten können (Esser 1990: 245, Schmid 2009). Hingegen erschwert die Verwendung des Substantivs *Prekarisierung* als „Panorama“-Begriff“ (Marchart 2013a: 16) die Formulierung theoretisch gehaltreicher Untersuchungsfragen und Forschungshypothesen. Soziologische Antworten auf die Frage, warum bestimmte soziale Gruppen atypische Beschäftigung als stärker belastend empfinden als andere, bleiben jedoch Mangelware. Soziologische Erklärungen der Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse liefern sie folglich nicht.

Unter neo-marxistischen AutorInnen nimmt das Konzept der Prekarität vorwiegend die Rolle eines politischen Kampfbegriffs ein (Freudenschuss 2013, Standing 2011). Angelehnt an Marx' Unterscheidung zwischen *Klasse an-sich* und *Klasse für-sich* (Marx 2007) verstehen diese unter der Gruppe der prekär, also in atypischen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten, eine politisch verführbare Klasse, die, unaufgeklärt über die ausbeuterischen gesellschaftlichen Zustände, den Imperativen neo-liberaler Wirtschaftspolitik folgt (Standing 2011: 1). Das Prekariat stehe folglich in dauerhaftem, latentem Konflikt mit anderen gesellschaftlichen Gruppen – hier vor allem den wirtschaftlichen und politischen Eliten, der Gruppe der finanziell unabhängigen Besserverdienenden, aber auch jener der Langzeitarbeitslosen und der sozial Randständigen (Standing 2011: 7f.). Abstiegsängste und Kämpfe um gesellschaftliche Anerkennung kennzeichneten sowohl die Identität

als auch die brüchigen, von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen durchsetzten Erwerbslebensläufe atypisch Beschäftigter (Standing 2011: 9–20).

So naheliegend der Befund ist, dass Personen in unsicheren Lebens- und Berufslagen zusehends ihre öffentlichen Artikulations- und politischen Einflusschancen einbüßen (Bödeker 2012, Schäfer/Schoen 2013),<sup>7</sup> umso verkürzt erscheint die Feststellung, das Zustandekommen prekärer Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse sei ausschließlich auf das Zusammenspiel von Markt und Politik, nicht aber auf das Handeln konkreter Akteure zurückführbar. Derartig radikal argumentierende Ansätze schließen damit analytisch die Möglichkeit aus, dass selbst unter widrigen sozialen Umständen Menschen zu selbstbestimmten, kreativen Handlungen fähig sein können (Esser 2001: 306f.), die zukunfts offene Gestaltungsoptionen gemeinsamen Zusammenlebens zu eröffnen vermögen statt sich in destruktiven, weil gewaltbejahenden Revolutionsträumen zu verlieren (Arendt 2004). Beiträge zu einer Erklärung, warum atypische Beschäftigungsformen zu unterschiedlichen Verarbeitungsformen führen können, bleiben also auch hier zumeist im Dunkeln.

### **3.1.2 Die industriesoziologische Prekarisierungsthese**

Erste Anknüpfungspunkte zu einem solchen Erklärungsprogramm (Coleman 1990, Esser 1993) lassen sich hingegen in neo-marxistischen Ansätzen ausmachen, in denen die Perspektive auf individuelle Verarbeitungsformen atypischer Beschäftigungsformen und unsicherer Arbeitsmarktlagen deutlicher angelegt ist. Neo-marxistische und sozialhistorische Perspektiven auf soziale Ungleichheiten und krisenhafte Arbeitsmarktentwicklungen aufgreifend, hat vor allem Robert Castel auf die Problematik der Stigmatisierung von prekarierten Akteuren durch starre Über-/Unterbau- bzw. Inklusions-/Exklusionsmodelle hingewiesen (Castel 2008a). Weder der politischen Problemanerkennung noch der sozialwissenschaftlichen Analyse unsicherer Lebenslagen sei mit einer strikten Unterteilung in Inkludierte und Exkludierte geholfen, da sie bestenfalls zur Entstehung von Mitleid gegenüber den von sozialer Verunsicherung betroffenen Akteuren beitrage, nicht aber eine nachhaltige sozialwissenschaftliche Problemanalyse der den Prekari-

---

7 Mittels ALLBUS-Daten konnte Bödeker feststellen, dass Personen mit niedrigerem Bildungsstand deutlich seltener an nicht-elektoralen, zivilgesellschaftlichen Beteiligungsformen partizipieren als Höhergebildete. Ferner stellten Schäfer und Schoen mittels kommunaler Wahl- und Sozialstatistiken fest, dass die Beteiligung an Bundestagswahlen unter den Wahlberechtigten in Stadtteilen mit hohen Arbeitslosenquoten in mehreren Großstädten deutlich niedriger ausfällt als in Stadtteilen mit geringeren Arbeitslosigkeitsquoten. Weiterführende multivariate Untersuchungen über die genauen Wirkungsmechanismen in diesem Bereich stehen jedoch noch aus.

sierungsphänomenen zugrunde liegenden gesellschaftlichen Prozesse ermögliche (Castel 2008b).

Castel schlägt daher eine Verwendung des Prekaritätsbegriffs als eine integrationstheoretisch unterfütterte Analysekategorie vor mit dem Ziel, Prekarität als eine historisch entstandene „Zone“ gesellschaftlicher Integration in den Fokus zu rücken: Prekär lebende Akteure sind demnach jene, die infolge der Globalisierung und Flexibilisierung der einst auf Vollzeiterwerb und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse angelegten Arbeitsmärkte ihr Dasein zusehends unter Inkaufnahme von Unplanbarkeit der individuellen Lebenszukunft fristen müssen; dabei nicht wissend, wann dieser Zustand der Unsicherheit letztlich überwunden sein wird (Castel 2008b: 364–379, Dörre 2009: 33ff.). Demgegenüber steht die Zone der Integrierten, die, entweder in gesicherter selbständiger Berufsexistenz oder aber in einem derjenigen Arbeitsverhältnisse beschäftigt, die von Flexibilisierungstendenzen bislang unberührt, auf eine materiell und immateriell gesicherte Zukunft hinausschauen. Die Zone der Entkoppelten hingegen, die die Zone der Prekarität an deren unteren Ende begrenzt, setzt sich zusammen aus jenen Akteuren, die, so die industriesoziologische Annahme, desintegriert und von gesellschaftlichen und politischen Teilhabemöglichkeiten abgeschnitten sind und jegliche Hoffnung, jemals wieder in gesicherte Lebenslagen zurückkehren zu können, aufgegeben haben (Dörre 2009: 34).

Castel eröffnet damit eine handlungstheoretisch und empirisch anschlussfähige Perspektive, indem er den Fokus auf die subjektiven Wahrnehmungs- und Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse unter Akteuren in prekären Lebenslagen ausweitet. An das Castel'sche Zonenmodell anschließend konnte Dörre herausfinden, dass prekäre Lebenslagen von Personen, deren Erwerbslebensläufe durch ständige Wechsel zwischen Arbeitslosigkeitsphasen, Festanstellungen und Beschäftigungen in Niedriglohnjobs gekennzeichnet sind, häufig als „Bewährungsproben“ wahrgenommen werden (Dörre et al. 2013b): So gaben die von Dörre und MitarbeiterInnen im Rahmen qualitativer Studien befragten Personen an, dass sie ihre Arbeitslosigkeit bzw. prekäre Beschäftigungssituation vor allem als Wettkampfsituation wahrnehmen, in der sie in Konkurrenz zu anderen Hilfsbedürftigen um Erfüllung arbeitsrechtlicher Auflagen auf Basis etwa der Hartz IV-Gesetze und damit um die Gunst der sie betreuenden Verwaltungseinrichtungen – Arbeits-, Sozial-, Jugendämter usw. – treten (Dörre et al. 2013b: 358ff.).

Zudem fiel im Zuge dieser Interviews auf, dass die meisten Befragten sich, je länger z.B. Phasen der Arbeitslosigkeit andauerten, mit dieser Situation arrangieren und das Beste daraus zu machen versuchen (Dörre et al. 2013b: 326f.). Nichtsdesto-trotz nahmen die von Dörre et al. befragten Personen ihre unsichere



Beschäftigungssituation als stark belastend für das Verhältnis zu Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten wahr, was sich etwa in dem Gefühl äußerte, dem persönlichen Umfeld gegenüber zunehmend Gegenleistungen für erbrachte Hilfen schuldig zu sein. Diese belastende Wahrnehmung wuchs umso stärker, je häufiger die Befragten auf die Hilfe ihrer Familienmitglieder und Freunde angewiesen waren. Zu den materiellen Friktionen kam somit die sozioemotive Belastung infolge der Wahrnehmung hinzu, sich vor vertrauten Personen für erhaltene Hilfeleistungen rechtfertigen zu müssen (Dörre et al. 2013b: 308f.).

Diese – und weitere (Brinkmann et al. 2006, Dörre et al. 2013a, Dörre et al. 2013b) – industriesoziologischen Befunde stehen in Einklang mit Definitionen prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die – anders als etwa die o.g. neo-marxistischen Ansätze (vgl. Abschnitt 3.1.1) – zwischen den objektiven und den subjektiven Dimensionen eine klare Unterscheidung treffen: Demnach können solche Arbeitsverhältnisse als prekär gelten, die formal nicht dem (unbefristeten) Normalarbeitsverhältnis entsprechen (Mückenberger 1989) und deren „Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau“ deutlich unter dem gesellschaftlich anerkannten liegt (Brinkmann et al. 2006: 17). Des Weiteren sind Beschäftigungsverhältnisse prekär, „sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden sind, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Brinkmann et al. 2006: 17). Statt eines festgefügtten Klassenbewusstseins ist es vielmehr das „soziale Ethos“, d.h. das individuelle „Sich-in-Beziehung-Setzen“ (Dörre et al. 2013b: 393f.) von Akteuren zu den gesellschaftlichen Verhältnissen, das die objektive Situation mitprägt.

### **3.2 Handlungstheoretische Fundierung**

Mit dieser Fokussierung der Differenz zwischen objektiver und subjektiver Prekaritätsdimensionen liefern Castels und Dörres arbeits- und industriesoziologische Forschungen wichtige Beiträge für die Identifizierung auf der sozialen Aggregatenebene wirkender gesellschaftlicher Veränderungsprozesse und ihrer Folgen für individuelle Situationswahrnehmungen. Gleichwohl ist ihre handlungstheoretische Erklärungsreichweite bislang noch recht gering (Baron 2015). Ein Grund hierfür liegt vor allem darin, dass der industriesoziologische Prekaritätsbegriff für die empirische Erfassung subjektiver Verarbeitungsformen atypischer Beschäftigungsverhältnisse und der daraus resultierenden kontingenten Entwicklungsverläufe spätkapitalistischer Gesellschaften kaum operationalisierbar ist (Keller/Seifert 2013: 17). Die nachfolgenden Ausführungen widmen sich daher der Frage,

wie die bisherigen Befunde der soziologischen Prekaritätsforschung produktiv zu einem theoretischen Modell ausgearbeitet werden können, das die Erklärung der Folgen des Anstiegs atypischer Beschäftigungsformen für partnerschaftliche Institutionalisierungsprozesse (vgl. Baron/Rapp und Eickemeier in diesem Band, aber auch für andere soziale Lebensbereiche – Kinderbetreuung (vgl. Heddendorf in diesem Band, Sorge- und Pflegearbeit (vgl. Becker in diesem Band) oder politische Teilhabe und soziale Sicherungssysteme (vgl. Keller und Laß in diesem Band) – ermöglicht.

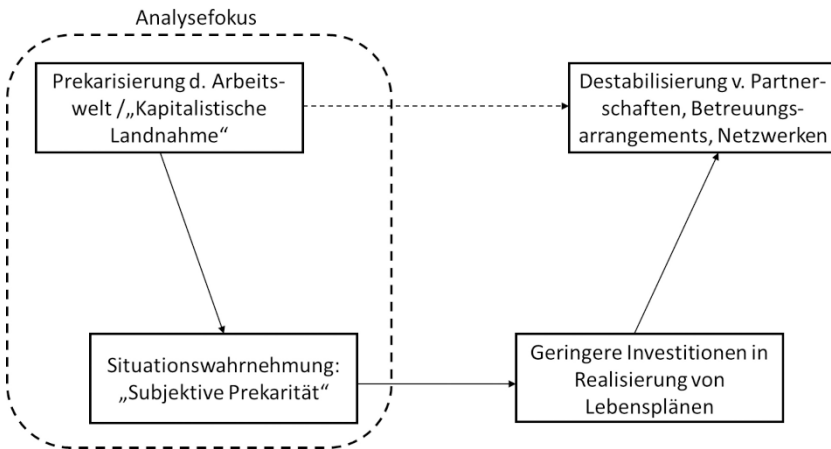
### **3.2.1 Theoretische Modellierung**

Anknüpfend an aktuelle Rational Choice-basierte Theorien des partnerschaftlichen und familialen Zusammenlebens (Hill/Kopp 2013: 102–120) kann Prekarität als subjektive Wahrnehmungs- und Verarbeitungskomponente einer atypischen Beschäftigungssituation verstanden werden, die individueller Handlungswahlen mit Blick auf die Verwirklichung von Lebensplänen in vorhin genannten Lebensbereichen restringiert: Wer atypisch beschäftigt ist, kann – je nach Vielzahl bzw. Ausmaß der damit einhergehenden objektiven Prekaritätsmerkmale (vgl. Abschnitt 2.1) – bestimmte Handlungsabsichten infolge der damit einhergehenden materiellen und immateriellen Restriktionen nicht realisieren (Esser 2000).

Es ist demnach ein Wechselspiel aus unterschiedlichen objektiven – Art der Beschäftigung, Einkommenshöhe, arbeitsrechtliche Rahmungen – und subjektiven Situationsfaktoren, die die Entscheidung, eine bestimmte Handlungsabsicht im Partnerschafts- und Familienkontext – Heirat, Elternschaft, die Frage der Kinderbetreuung usw. – restringiert. Aus Sicht eines methodologisch-individualistischen Erklärungsansatzes (Coleman 1990) sind es folglich nicht die spätkapitalistischen Verhältnisse auf der Makroebene, die diese Handlungswahlen und die hieraus entstehenden sozialen Probleme – Rückgang bzw. Stagnation von Geburtenraten, Fürsorgevernachlässigung oder gar soziale Verwahrlosung von Kindern – determinieren und darüber entscheiden, ob ein Akteur prekär ist oder nicht. Vielmehr sind es die durch die flexibilisierten Arbeitsmarktbedingungen (mit-)verursachten subjektiven Wahrnehmungs- und Verarbeitungsformen, die die Handlungswahlen und die hieraus resultierenden Kollektivphänomene verursachen.

Angesichts des Bedeutungsgewinns atypischer Beschäftigungsformen in den vergangenen gut zwanzig Jahren (Keller/Seifert 2013: 26f.), verlor das unbefristete, auf Vollzeitätigkeit beruhende klassische Normalarbeitsverhältnis zwar seine Monopolstellung als vorrangige Beschäftigungsform in der Bundesrepublik. Jedoch dürfte die normative Bindungskraft bzw. Attraktivität des unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisses in dieser Zeit unter den ArbeitsanbieterInnen infolge

seiner erschwerten Realisierbarkeit gestiegen sein.<sup>8</sup> Die Verknappung des Zwischenguts *unbefristete Beschäftigung*, das in auf Lohnarbeit beruhenden Gesellschaften eines der wichtigsten Mittel zur Erreichung der Primärgüter *physisches Wohlbefinden* und *soziale Anerkennung* darstellen dürfte (Esser 1999: 29–59, Lindenberg 1991), führt somit dazu, dass Akteure, die den Status *unbefristet, in Vollzeit BeschäftigteR* überhaupt nicht oder erst nach einer langen Phase atypischer Beschäftigung erreichen, jene Handlungsabsichten nicht oder erst deutlich verspätet im Leben realisieren, die der Erreichung der o.g. Primärgüter als Voraussetzung eines *geglückten Lebens* zuträglich sein sollen. Schematisch lässt sich dies wie folgt darstellen:



**Schaubild** Integratives Erklärungsmodell und Analysefokus

In den nachfolgenden empirischen Analysen wird der Fokus auf die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung atypischer Beschäftigungsformen und der mit ihnen einhergehenden sozioökonomischen Friktionen und Restriktionen gerich-

8 In der Tat spielen Affekte und Emotionen eine nicht zu unterschätzende Rolle im sozialen Alltag von Paaren und Familien (Hill 1992). Für das, was industriesoziologische Perspektiven unter dem Begriff der Verschwörung verstehen, könnte man aus der Perspektive der Familiensoziologie sogar ein recht treffendes Analogon finden, wenngleich dieses in seinen praktischen Konsequenzen häufig weniger fatalistisch ist: *Liebe* (Hill/Kopp 2013: 181ff).

tet.<sup>9</sup> Aufgrund der spezifischen inhaltlichen Ausrichtung des der Datenerhebung zugrunde liegenden Forschungsprojekts steht die Betrachtung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Vordergrund, gleichwohl Erfahrungen mit anderen Formen atypischer Beschäftigung – z. B. Leih- und Zeitarbeit – und Arbeitslosigkeit in den individuellen Lebensläufen berücksichtigt werden.

### 3.2.2 Analysefokus

Aufgrund der bislang eher überschaubaren Befundlage zu den Folgen atypischer Beschäftigungsformen auf subjektiv wahrgenommene Prekaritätsbelastungen weisen die späteren empirischen Untersuchungen einen explorativen Fokus auf. Im Zentrum steht die Frage, inwieweit sich atypisch Beschäftigte hinsichtlich sozialstruktureller, arbeitsmarktbezogener und familienbezogener Merkmale systematisch voneinander unterscheiden. Angesichts der in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Anteile befristeter Beschäftigung vor allem in den Gruppen der Berufseinsteiger und jungen Erwerbstätigen (Keller/Seifert 2013) steht diese Gruppe dabei im Analysefokus.

Mit Blick auf die sozialstrukturelle Dimension bietet sich eine Untersuchung jeweils getrennt nach Geschlechter-, Alters- und Bildungsgruppen an. Ferner wird nach Einkommensgruppen und nach sozialer Schichteinstufung differenziert. Bei den arbeitsmarktbezogenen Merkmalen wird mittels einer eigens entwickelten Skala (Baron in diesem Band) der Einfluss des Beschäftigungsstatus auf die subjektiv wahrgenommene Prekaritätsbelastung untersucht. Ferner bietet sich ein Vergleich befristet und unbefristet beschäftigter Personen mit Blick auf weitere arbeitsmarktbezogene Einstellungsmerkmale an. So wäre es aufschlussreich zu erfahren, ob und inwieweit sich die beiden Gruppen hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Sicherheit der Arbeitsstelle (Borg 1992) und den beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Schyns/Collani 2002) unterscheiden. Gemäß der handlungs- und ressourcentheoretisch reformulierten Prekarisierungshypothese (vgl. Abschnitt 3) müssten unter den befristet Beschäftigten die Prekaritätsbelastung und die Unsicherheitswahrnehmung höher sowie die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen schwächer ausgeprägt sein als bei den unbefristet Beschäftigten.

Da es empirische Hinweise gibt, dass die Einbindung in atypische, vor allem befristete, Beschäftigungsverhältnisse partnerschaftliche Institutionalisierungs-

---

9 Für die Analyse der Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf unterschiedliche Bereiche des Familienlebens bzw. partnerschaftlicher Institutionalisierungsprozesse wie beispielsweise Elternschaft oder Kinderbetreuung sei auf die Beiträge von Hedden-dorp/Laß sowie Baron/Rapp in diesem Sammelband verwiesen.

prozesse verzögern bzw. erschweren (Auer/Danzer 2014, Kreyenfeld 2005, 2010) werden in einem dritten Schritt Gruppenvergleiche mit Blick auf familienbezogene Merkmale und Einstellungen vorgenommen. Zudem haben beispielsweise Bohle et al. (2004) und Bonet et al. (Bonet et al. 2013) in internationalen Studien festgestellt, dass die Work-Life Balance und damit verbunden die partnerschaftliche Zufriedenheit durch die Einbindung in befristete Beschäftigungsverhältnisse negativ beeinflusst wird. Auch die Aufstellung von Lebensplänen hinsichtlich z.B. der Anschaffung einer Immobilie, der Verwirklichung eines Kinder- oder Heiratswunschs wird durch die Ausübung einer befristeten Berufstätigkeit negativ beeinflusst (Lozza et al. 2013). Diese Befunde müssten sich demnach auch im Zuge des Vergleichs befristet und unbefristet Beschäftigter replizieren lassen, d.h. die Ausprägungen partnerschaftsbezogener Merkmale bzw. Einstellungen müssten bei den befristet Beschäftigten niedriger ausfallen als bei den unbefristet Beschäftigten. Folgende Aspekte des Familienlebens werden folglich vergleichend untersucht: Partnerschaftszufriedenheit, Partnerschaftscommitment, Subjektive Partnerschaftsinstabilität, Elternschafts- und Heiratsintentionen.

---

## 4 Datengrundlage und Methode

Die nachfolgenden empirischen Analysen werden auf Basis einer 1.083 Personen umfassenden Stichprobe durchgeführt, die aus jungen Erwachsenen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren besteht, die zum Befragungszeitpunkt (Winter 2012/13) erwerbstätig waren und sich in einer festen Partnerschaft befanden.<sup>10</sup> Da überproportional häufig Berufseinsteiger und junge Erwachsene in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig sind (Böhnke et al. 2015) wurde die Einschränkung der Altersspanne der Befragten bewusst vorgenommen. Ferner wurde eine nach Häufigkeit der Befristungserfahrung geschichtete Stichprobenziehung vorgenommen; so besteht eine Hälfte des Samples aus Personen, die bis zum Befragungszeitpunkt nie, und die andere Hälfte aus Personen, die mindestens einmal befristet angestellt waren.

---

10 Das Datenmaterial entstammt dem DFG-geförderten Projekt „Analyse geplanter Institutionalisierungsprozesse in Paarbeziehungen unter dem Einfluss prekärer Beschäftigung“ (Geschäftszeichen HI 704/10–1). Ursprünglich bestand die Stichprobe aus 1.083 Personen, nach Bereinigung um fehlende Angaben ergab sich die o.g. Stichprobengröße von 596 Personen. Die relativ hohen Ausfallzahlen kamen vor allem durch hohe Anzahlen fehlender Werte bei den Proxy-Angaben der Partnerdaten zustande (s.u.).

Für die Einteilung der beiden im Rahmen dieser Studie zu vergleichenden Gruppen wurde eine Variable erhoben, die den Beschäftigungsstatus – befristet vs. unbefristet – zum Zeitpunkt der Datenerhebung misst. Es entfallen 189 Personen auf die Gruppe der befristet und 894 auf die Gruppe der unbefristet beschäftigten Personen.

Neben den gängigen sozialstrukturellen Variablen Geschlecht, Alter, höchster Bildungsabschluss und Einkommen wird eine zehnstufige Skala zur Messung der sozialen Schichteinstufung verwendet. Für die Erhebung der arbeitsmarktbezogenen Einstellungsmerkmale kommen die fünfstufige Kurzskaala zur Erfassung der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle (Borg 1992) und eine ebenfalls fünfstufige Kurzskaala zur Erhebung beruflicher Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Schyns/Collani 2002) zum Einsatz. Die subjektiven Prekaritätsbelastungen werden mithilfe einer im Rahmen des genannten Forschungsprojekts entwickelten Skala erfasst (vgl. Baron in diesem Band): Diese fragt beispielsweise nach den möglichen negativen Folgen befristeter Beschäftigung für die Planbarkeit der individuellen bzw. partnerschaftlichen Zukunft, für die finanzielle Situation oder aber nach der Vereinbarkeit einer befristeten Beschäftigung mit der Geburt eigener Kinder.

Die Erhebung der familienbezogenen Merkmale und Einstellung stützt sich auf Skalen zur Erhebung des Kinderwunsches, der Heiratsintention und des Wunschs nach Kauf einer Immobilie. Das jeweilige Item fragt auf Basis einer hundert Stufen umfassenden Skala danach, für wie wahrscheinlich die Befragten es halten, dass das jeweilige Ereignis in den kommenden zwölf Monaten ab Interviewzeitpunkt eintreten wird. Ferner kommen erprobte Skalen zur Erhebung der Partnerschaftszufriedenheit, des Partnerschaftscommitments sowie der subjektiven Partnerschaftsinstabilität zum Einsatz (Kopp et al. 2010, Rüssmann et al. 2004). Während die Partnerschaftszufriedenheit mittels eines Items erfragt wird, das den Zufriedenheitswert auf einer Skala von 0 (Sehr unzufrieden) bis 100 (Sehr zufrieden) abfragt, messen die Items der fünfstufigen Skala zur Erfassung des Partnerschaftscommitments Einstellungen darüber, inwieweit sich die Befragten beispielsweise eine lange gemeinsame Zukunft vorstellen können. Die Items der Skala zur Ermittlung der Partnerschaftsinstabilität fragen danach, inwieweit sich die Befragten bereits Gedanken über ein mögliches Scheitern der Partnerschaft gemacht haben oder Gespräche mit dem Partner bzw. der Partnerin oder aber Bekannten darüber geführt haben, dass die Partnerschaft in Schwierigkeiten sein könnte usw.

Die nachfolgenden empirischen Analysen werden mittels bivariater Analysen zumeist auf Basis von t-Tests (Bortz/Schuster 2010: 117–136) durchgeführt. Für die nominalskalierte Variable Geschlecht wird hingegen eine Chi-Quadrat-basierte, für die vierstufige, ordinalskalierte Variable Bildungsstand zudem die entsprechende Produkt-Moment-Korrelation nach Spearman berichtet (Bortz/Schuster

2010: 178ff.). Differenzierte multivariate Untersuchungen und – in deren Vorfeld – entsprechende Hypothesenformulierungen bleiben aufgrund der explorativen Ausrichtung der vorliegenden Studie späteren Analysen vorbehalten.<sup>11</sup>

## 5 Empirische Befunde

Zunächst werden die Ergebnisse der Gruppenvergleiche mit Blick auf die sozialstrukturellen Merkmale berichtet. Sowohl in der Gruppe der zum Interviewzeitpunkt befristet als auch der unbefristet Beschäftigten fällt der Anteil von Frauen höher aus als jener der Männer (vgl. Tabelle 1). Der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtergruppen ist unter den befristet Beschäftigten etwas stärker ausgeprägt als in der Gruppe der unbefristet Beschäftigten. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstatus und Geschlecht besteht jedoch nicht.

**Tabelle 1** Gruppenvergleich – Geschlecht (Chi-Quadrat)

	Unbefristet	Befristet	Gesamt
Männer	395 (44,2 %)	71 (37,6 %)	466 (43,0 %)
Frauen	499 (55,8 %)	118 (62,4 %)	617 (57,0 %)
Gesamt	189 (100,0 %)	894 (100,0 %)	1083 (100,0 %)
Chi-Quadr.: 2,787	Kontingenzkoeffizient (Phi): 0,051		

Anmerkungen: spaltenweise Prozente; \*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05

Quelle: AGIPEB-Befragung 2012/13, eigene Berechnung.

Anders sieht es mit Blick auf Bildungsabschlüsse aus (vgl. Tabelle 2). Hier sind hochsignifikant häufiger Personen mit höheren Bildungsabschlüssen befristet beschäftigt als Personen mit niedrigeren Abschlüssen. Gleichwohl fällt die Korrelation recht schwach aus und es ist zudem anzumerken, dass vor allem die Gruppe der Personen mit Hauptschulabschluss vergleichsweise gering besetzt ist.

11 Vgl. jedoch die Arbeiten von Baron/Rapp und Eickemeier in diesem Band.

**Tabelle 2** Gruppenvergleich – Bildung (Spearman Rho)

	Unbefristet	Befristet	Gesamt
Hauptschulabschluss	53 (5,9 %)	13 (6,9 %)	66 (61.1 %)
Realschulabschluss	288 (32,3 %)	42 (22.3 %)	330 (30.5 %)
Fachhochschulreife	121 (15,5 %)	11 (5,9 %)	132 (12.2 %)
Abitur	431 (48,3 %)	122 (64,9 %)	553 (51.2 %)
Gesamt	188 (100,0 %)	188 (100,0 %)	1081 (100,0 %)
Chi-Quadr.: 21,175***		Produkt-Moment-Korrelation: 0,101***	

Anmerkungen: Eine Person ohne Abschluss wurde ausgeschlossen;  
 spaltenweise Prozente; \*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05  
 Quelle: AGIPEB-Befragung 2012/13, eigene Berechnung.

Des Weiteren ergeben sich signifikante Gruppenunterschiede hinsichtlich des Alters und des Einkommens (vgl. Tabelle 3). Befristet Beschäftigte sind demnach im Mittel jünger als unbefristet Beschäftigte. Ferner verdienen sie deutlich weniger als Personen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Signifikante Unterschiede hinsichtlich der subjektiven Schichteinschätzung ergeben sich nicht.

**Tabelle 3** Gruppenvergleich – Alter, Schichtzugehörigkeit (t-Test)

		n	$\bar{x}$	s	SE	Diff.	t	SE Diff.
Alter	Unbefristet	894	31,1	3,330	0,110	1,500***	5,195	0,288
	Befristet	189	29,6	3,661	0,266			
Ein- kommen	Unbefristet	828	1822,21	933,08	32,427	349,91***	5,700	61,386
	Befristet	177	1472,30	693,44	52,122			
Schicht- einschät- zung	Unbefristet	889	5,91	1,317	0,044	-0,060	-0,509	0,109
	Befristet	186	5,97	1,359	0,100			

Anmerkungen: Kodierung: 1 = Schichteinschätzung ganz untern bis 10 = Schichteinschätzung ganz oben; \*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05  
 Quelle: AGIPEB-Befragung 2012/13, eigene Berechnung.



Bei den arbeitsmarktbezogenen Merkmalen (vgl. Tabelle 4) zeigt sich ein signifikanter Mittelwertunterschied der subjektiv wahrgenommenen Prekaritätsbelastung. Anders als die Annahmen der Prekarisierungsthese (vgl. Abschnitt 3.1.2) vermuten lassen weisen unbefristet Beschäftigte eine höhere Belastungswahrnehmung auf als zum Zeitpunkt der Erhebung befristet Beschäftigte. Dieser Befund zeigt sich ebenfalls, wenn statt des Beschäftigungsstatus zum Erhebungszeitpunkt die Stichprobe danach unterteilt wird, ob Personen jemals oder noch nie befristet beschäftigt waren. Die erstgenannte Gruppe weist dabei eine mittlere Prekaritätsbelastung von 3,31, die Gruppe der niemals befristet Beschäftigten hingegen einen mittleren Wert von 3,52 auf ( $p < .001$ , Statistiken nicht abgebildet). Hingegen unbefristet Beschäftigte ihre Arbeitsstelle hochsignifikant sicherer wahr als befristet Beschäftigte.

**Tabelle 4** Gruppenvergleich – Arbeitsmarktbezogene Merkmale (t-Test)

		n	$\bar{x}$	s	SE	Diff.	t	SE Diff.
Subjektive Prekaritätsbelastung	Unbefristet	887	3,54	0,882	0,030	0,708***	8,798	0,080
	Befristet	188	2,83	0,1026	0,075			
Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle	Unbefristet	867	3,72	0,793	0,027	0,606***	8,467	0,071
	Befristet	188	3,11	0,906	0,066			
Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen	Unbefristet	890	4,28	0,475	0,016	0,015	0,394	0,039
	Befristet	189	4,26	0,489	0,036			

Anmerkungen: Kodierung: 1 = trifft überhaupt nicht zu; 5 = trifft voll und ganz zu

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$

Quelle: AGIPEB-Befragung 2012/13, eigene Berechnung.

Betrachtet man die Items der oben untersuchten Skala zur Erfassung der subjektiven Prekaritätsbelastung im Detail (vgl. Tabelle 5), so zeigt sich, dass die hochsignifikant höhere Prekaritätsbelastung unter den unbefristet Beschäftigten durchweg für alle Items auftritt. Eklatant fallen innerhalb der Stichprobe dabei die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bzgl. der Aussage aus, die Lebenszufriedenheit und -qualität werde durch eine befristete Beschäftigung deutlich vermindert, sowie der Aussage, dass viele Entscheidungen infolge befristeter Beschäftigung unmöglich seien zu treffen. Der Aussage, dass man sich infolge einer befristeten Beschäftigung keine Kinder erlauben könne, wird von beiden Gruppen eher in schwächerem Maße zugestimmt, wenngleich auch hier ein signifikanter Mittelwertunterschied in der o.g. Richtung auftritt.

**Tabelle 5** Gruppenvergleich – Items Subjektive Prekaritätsbelastung (t-Test)

		n	$\bar{x}$	s	SE	Diff.	t	SE Diff.
Viele Entscheidungen unmöglich infolge Befristung	Unbefristet	893	3,93	1,175	0,039	0,968***	8,738	0,111
	Befristet	189	2,96	1,423	0,104			
Besondere finanzielle Vorsicht infolge Befristung	Unbefristet	892	4,01	1,095	0,037	0,512***	5,285	0,097
	Befristet	189	3,50	1,232	0,090			
Verminderung der Lebenszufriedenheit und -qualität	Unbefristet	890	3,58	1,179	0,040	0,935***	9,328	0,100
	Befristet	189	2,64	1,266	0,092			
Keine Kinder erlauben können infolge Befristung.	Unbefristet	890	2,63	1,354	0,045	0,407***	3,745	0,109
	Befristet	188	2,22	1,354	0,099			

Anmerkungen: Kodierung: 1 = trifft überhaupt nicht zu; 5 = trifft voll und ganz zu;  
 Unbefristet Beschäftigten wurden die Items in hypothetischer Form genannt \*\*\*p < 0,001;  
 \*\* p < 0,01; \* p < 0,05

Quelle: AGIPEB-Befragung 2012/13, eigene Berechnung.

Abschließend werden die familienbezogenen Merkmale betrachtet (vgl. Tabelle 6). Bei allen der genannten Konstrukte – sowohl zur Erfassung von Institutionalierungsabsichten als auch für die Zufriedenheit mit und die subjektive Stabilität der Partnerschaft – zeigen sich keine signifikanten Mittelwertunterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten.

**Tabelle 6** Gruppenvergleich – Partnerschaftsbezogene Merkmale (t-Test)

		n	$\bar{x}$	s	SE	Diff.	t	SE Diff.
Wahrscheinlichkeit eines Kindes	Unbefristet	451	47,64	38,164	1,797	2,602	0,660	3,942
	Befristet	118	45,03	37,971	3,496			
Wahrscheinlichkeit einer Heirat	Unbefristet	370	49,61	35,403	1,841	-1,165	-0,305	3,824
	Befristet	113	50,77	36,148	3,401			
Wahrscheinlichkeit eines Immobilien-erwerbs	Unbefristet	624	29,96	13,125	0,439	3,669	1,241	2,956
	Befristet	160	26,29	13,427	0,977			
Partnerschafts-zufriedenheit	Unbefristet	893	88,75	13,125	0,439	0,339	0,321	1,055
	Befristet	189	88,41	13,427	0,977			
Partnerschafts-commitment	Unbefristet	889	4,74	0,498	0,017	0,029	0,715	0,041
	Befristet	189	4,71	0,578	0,042			
Partnerschafts-instabilität	Unbefristet	894	0,34	0,380	0,013	-0,007	-0,218	0,030
	Befristet	189	0,34	0,385	0,028			

Anmerkungen: Kodierungen für Institutionalisierungsabsichten und Partnerschafts-zufriedenheit: 0 = sehr gering bis 100 = sehr hoch; Partnerschaftscommitment: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu, Partnerschaftsinstabilität: 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft zu

\*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05

Quelle: AGIPEB-Befragung 2012/13, eigene Berechnung.

In einer ergänzenden Untersuchung (hier nicht abgebildet), wurde auch für die partnerschaftsbezogenen Merkmale eine Unterscheidung nach Personen, die jemals befristet beschäftigt waren, und jenen, die niemals befristet beschäftigt waren, vorgenommen. Dabei zeigten sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede.

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

Das Ziel dieses Beitrags bestand in der konzeptionellen und handlungstheoretischen Fundierung eines Erklärungsmodells der Wirkungsweisen atypischer Beschäftigung innerhalb unterschiedlicher sozialer Lebensbereiche. Dazu wurden zunächst die zentralen arbeitsrechtlichen und strukturellen Merkmale atypischer Beschäftigung aufgearbeitet. Als atypisch kann eine Beschäftigung dann gelten, wenn sie vom klassischen Normalarbeitsverhältnis abweicht, d. h. nicht auf einem

unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag beruht und dabei gesellschaftliche Standards der sozialen und ökonomischen Absicherung unterschreitet (vgl. Abschnitt 2). Von diesen objektiven Merkmalen zu unterscheiden ist die subjektive Dimension atypischer Beschäftigung, auf die – anknüpfend an neuere industriesoziologische Beiträge (Brinkmann et al. 2006, Dörre 2009) – der Begriff *prekär* bzw. *Prekarität* abzielt: Ein atypisches Beschäftigungsverhältnis ist dann als prekär zu bezeichnen, wenn Akteure sich infolge ihrer atypischen Beschäftigung als in ihrer privaten Lebensplanung stark eingeschränkt wahrnehmen. Ferner geht Prekarität mit einer atypischen Beschäftigung einher, sofern sich Akteure in ihrer Rolle als atypisch Beschäftigte als sozial nicht anerkannt fühlen und/oder diese Rolle als wenig sinnstiftend für die eigenen Lebensführung auffassen.

Im zweiten Schritt galt es, diese konzeptionellen Grundlagen in ein handlungstheoretisches Erklärungsmodell einzubetten. Während es inzwischen eine recht große Bandbreite an gegenwartsdiagnostischen und makrosoziologischen Konzepten zur Beschreibung atypischer bzw. prekärer Beschäftigungsformen gibt (Dörre 2009, Groh-Samberg et al. 2014, Motakef 2015), sind Ansätze zu einer Erklärung der unterschiedlichen Wirkungsweisen atypischer Beschäftigung auf einzelne Bereiche des sozialen Lebens bislang rar gesät. Auf Basis des Modells der soziologischen Erklärung nach Coleman und Esser (Coleman 1990, Esser 1993) wurde diese theoretische Lücke innerhalb der gegenwärtigen Prekaritätsforschung geschlossen und ein entsprechendes Erklärungsmodell ausgearbeitet (vgl. Abschnitt 3).

Der Analysefokus dieses Modells bestand darin, die Folgen einer Einbindung in atypische – hier exemplarisch: befristete – Beschäftigung auf die Situationswahrnehmung junger Erwachsener mit Blick auf sozialstrukturelle, arbeitsmarktbezogene und partnerschaftsbezogene Merkmale empirisch zu untersuchen. In einem Vergleich zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten zeigte sich mit Blick auf die objektive Prekaritätsdimension ein deutlicher, signifikanter Mittelwertunterschied beim monatlichen Nettoeinkommen zuungunsten der befristet Beschäftigten. Ferner ergab sich eine vor dem Hintergrund der industriesoziologischen Prekarisierungsthese (Dörre 2009) zu erwartende höhere subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle unter den befristet Beschäftigten. Hingegen zeigte sich ein unerwarteter Effekt der Beschäftigungsform auf die wahrgenommene Prekaritätsbelastung: Diese fällt signifikant höher aus unter den unbefristet Beschäftigten als unter den befristet Beschäftigten. Teilte man die Stichprobe nicht nach dem Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der Erhebung auf, sondern danach, ob Akteure jemals befristet beschäftigt gewesen waren, so erwies sich dieser Befund als robust. Demgegenüber zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten mit Blick auf partnerschaftliche Institu-

tionalisierungsabsichten, die Partnerschaftszufriedenheit, das Partnerschaftscommitment und die subjektive Partnerschaftsinstabilität.

Abschließend stellt sich die Frage, was die Gründe für diese aus der Perspektive der Prekarisierungsthese unerwarteten Ergebnisse sein könnten und welche Forschungsdesiderata sich hieraus ableiten lassen. Obwohl vielerorts von Individualisierungs- und Prekarisierungsschüben die Rede ist (Beck 1986, Marchart 2013a), kommt der Befund, dass sich befristet und unbefristet Beschäftigte bzgl. partnerschaftlicher Institutionalisierungsabsichten wenig unterscheiden aus familiensoziologischer Sicht kaum überraschend. So ist beispielsweise der Wunsch nach eigenen Kindern immer noch recht weit verbreitet – selbst unter jungen Erwachsenen, die individualisierten und/oder prekären Milieus zuzuordnen sind (Baron/Schulze-Oeing 2015, Kuhnt 2013). Die alleinige Betrachtung der Einstellungs- und subjektiven Verarbeitungsebene stellt demnach bestenfalls einen ersten Schritt dar, um die Wirkungen atypischer Beschäftigung auf partnerschaftliche Stabilisierungs- und Institutionalisierungsprozesse zu untersuchen. Wichtiger und empirisch aufschlussreicher scheint dagegen die Untersuchung konkreter Institutionalisierungshandlungen und -entscheidungen zu sein, wie zahlreiche Studien im Bereich partnerschaftlicher Fertilitätsentscheidungen im Partnerschaftsverlauf zeigen (Auer/Danzer 2014, Brose 2008, Gebel/Giesecke 2009, Kreyenfeld 2010, 2015, Kurz et al. 2005). Gleichwohl ist hierbei eine Ausweitung des Analysefokus auf andere Bereiche der partnerschaftlichen Zukunftsplanung und -gestaltung ratsam, um ein umfassenderes Bild der komplexen Wirkungsweisen atypischer Beschäftigungsformen im partnerschaftlichen und familialen Bereich zu erhalten (vgl. Baron/Rapp in diesem Band). So wäre mit Blick auf die Handlungsebene zu fragen, warum in manchen gesellschaftlichen Gruppen bzw. unter manchen Akteuren Strategien des Copings – so etwa mentale Anpassungsprozesse, Improvisationen, Steigerung des Einsatzes persönlicher Ressourcen (Groh-Samberg et al. 2014: 237ff.) – zu einer Realisierung von Lebenszielen und Zukunftsplänen führen und warum in anderen Gruppen hingegen nicht. Ferner wäre zu untersuchen, ab welchem Punkt derartige Coping-Strategien zur Bewältigung individueller Prekaritätsrisiken nicht mehr ausreichen und andere, die gesellschaftliche Integration gefährdende Strategien gewählt werden, seien es individuelle Rückzüge aus Räumen der privaten und öffentlichen Teilhabe (Hirschman 1970) oder aber offener Protest und, hieraus ggf. unintendiert folgend, die Realisierung gesellschaftlicher Umwälzungsabsichten (Lindenberg 1989).

Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich zudem mit Blick auf die Wirkung atypischer Beschäftigung auf die subjektiv wahrgenommene Prekaritätsbelastung. Ein Grund für die geringere Prekaritätsbelastung unter den befristet Beschäftigten könnte darin bestehen, dass infolge des Erlebens atypischer Beschäftigung exis-

tentielle Sorgen und Planungsunsicherheiten abgeschwächt werden. Im Sinne der sozialpsychologischen Kontakthypothese (Allport 1979 [1954]), der zufolge sich ablehnende Einstellungen zu einem Objekt erst ändern, sobald Akteure in direkte, fortdauernde Interaktion mit diesem treten, wäre die erhöhte Prekaritätsbelastung unter den unbefristet Beschäftigten demnach durch die ausgebliebene Erfahrung mit atypischer Beschäftigung erklärbar. Gleichwohl wäre zu untersuchen, welche weiteren sozialstrukturellen, arbeitsmarkt- und/oder familienbezogenen Randbedingungen die Verstärkung oder Abschwächung der wahrgenommenen Prekaritätsbelastung begünstigen. In Anbetracht der Überrepräsentation von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen in der diesem Beitrag zugrundeliegenden Stichprobe bei gleichzeitig hohen Anteilen der Bessergebildeten unter den befristet Beschäftigten sollte in weiterführenden multivariaten Studien auf eine Konfundierung bzw. einen möglichen Interaktionseffekt zwischen Bildungsstand und Beschäftigungsstatus auf die wahrgenommene Prekaritätsbelastung getestet werden.

Des Weiteren konnten in der vorliegenden Studie keine Veränderungen von Beschäftigungsarrangements in den individuellen Lebensläufen und deren Wirkungen auf subjektive Prekaritätsbelastungen von Akteuren untersucht werden. Angesichts des fortdauernden Bedeutungsgewinns atypischer Beschäftigungsverhältnisse in spätkapitalistischen Gesellschaften sollten zukünftige Studien atypische Beschäftigung und deren subjektive Verarbeitung stärker als bislang in ihrer zeitveränderlichen Form in den Blick nehmen. Zwar bieten etablierte Längsschnittstudien wie etwa das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) oder das Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) reichhaltige Items zur Erfassung individueller Erwerbsverläufe und deren sozialstrukturelle Einbettung. Umfassende Instrumentarien zur Erfassung der subjektiven Verarbeitung atypischer Beschäftigung mit Blick auf die verschiedenen Bereiche des sozialen Lebens – neben der Erwerbssituation und dem familialen und partnerschaftlichen Zusammenleben wären hier noch Aspekte wie politische Einstellungen und Beteiligung oder Vermögensbildung zu nennen (Groh-Samberg et al. 2014: 233f.) – bieten diese Studien bislang lediglich in Ansätzen (vgl. Baron in diesem Beitrag).

## Literatur

- Allport, G. W. (1979 [1954]): *The Nature of Prejudice*. New York: Basic Books.
- Arendt, H. (2004): *Vita activa – oder: Vom tätigen Leben*. München: Piper.
- Auer, W. & Danzer, N. (2014): *Fixed-Term Employment and Fertility. Evidence from German Micro Data. Ifo Working Paper 190 (October 2014)*. München: Leibniz Institute for Economic Research.
- Baron, D. (2015): *Objective vs. Subjective Precariousness and the Problem of Family Institutionalization. An Empirical Analysis of Dörres Theory of Capitalist Landgrab. AGI-PEB Working Paper IV*. Aachen: Institute of Sociology.
- Baron, D. & Schulze-Oeing, C. (2015): Elternschaftsabsichten in Deutschland unter dem Einfluss von Modernisierungs- und Prekarisierungsprozessen. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 27, 2, S. 228–250.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Der Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, U. (2007): *Weltrisikogesellschaft. Auf der Suche nach der neuen Sicherheit*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1990): *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bödeker, S. (2012): Das uneingelöste Versprechen der Demokratie. Zum Verhältnis von sozialer Ungleichheit und politischer Partizipation in der repräsentativen Demokratie. In: *Vorgänge*, 51, 3, S. 43–52.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004): Working Hours, Work-Life Conflict and Health in Precarious and “Permanent” Employment. In: *Revista de Saúde Pública*, 38 (Supl.), S. 19–25.
- Böhnke, P., Zeh, J. & Link, S. (2015): Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf. Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? In: *Zeitschrift für Soziologie*, 44, 4, S. 234–252.
- Boltanski, L. (2007): Leben als Projekt. In: *Polar*, <http://www.polar-zeitschrift.de/position.php?id=110#110> (Zugriff: 20. März 2014).
- Bonet, R., Cruz, C., Kranz, D. F. & Justo, R. (2013): Temporary Contracts and Work. Family Balance in a Dual Labor Market. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 66, 1, S. 55–87.
- Borg, I. (1992): Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 3, S. 107–116.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010): *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Brinkmann, U., Dörre, K. & Röbenack, S. (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Brose, N. (2008): Entscheidung unter Unsicherheit. Familiengründung und -erweiterung im Erwerbsverlauf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 60, 1, S. 30–52.

- Castel, R. (2008a): Die Fallstricke des Exklusionsbegriffs. In: Bude, Heinz/Willisch, Andreas (Hrsg.): *Exklusion. Die Debatte über die „Überflüssigen“*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Castel, R. (2008b): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Cingolani, P. (2013): Wird die Prekarität ein neues Leitmodell der Arbeit? In: Marchart, Oliver (Hrsg.): *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. Bielefeld: Transcript, S. 23–36.
- Coleman, J. S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Crouch, C. (2012): *Das befremdliche Überleben des Neoliberalismus: Postdemokratie II*. Berlin: Suhrkamp.
- Dörre, K. (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 35–64.
- Dörre, K., Happ, A. & Matuschek, I. (2013a): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*. Hamburg: VSA.
- Dörre, K., Scherschel, K., Booth, M., Haubner, T., Marquardsen, K. & Schierhorn, K. (2013b): *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Ehrenberg, A. (2004): *Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, H. (1990): Habits, Frames und Rational Choice. Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 19, 4, S. 231–247.
- Esser, H. (1993): *Soziologie. Allgemeine Grundlagen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, H. (1999): *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, H. (2000): *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 4: Opportunitäten und Restriktionen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, H. (2001): *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 6: Sinn und Kultur*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Freudenschuss, M. (2013): *Prekär ist wer? Der Prekarisierungsdiskurs als Arena sozialer Kämpfe*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Gebel, M. & Giesecke, J. (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 38, 5, S. 399–417.
- Geißler, R. (2014): *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Wiesbaden: Springer VS.
- Giesecke, J. (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Groh-Samberg, O., Mau, S. & Schimank, U. (2014): Investieren in den Status. Der voraussetzungsvolle Lebensführungsmodus der Mittelschichten. In: *Leviathan*, 42, 2, S. 219–248.
- Hill, P. B. (1992): Emotionen in engen Beziehungen. Zum Verhältnis von „Commitment“, „Liebe“ und „Rational-Choice“. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 4, S. 125–146.



- Hill, P. B. & Kopp, J. (2013): *Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hirschman, A. O. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hobler, D., Pfahl, S., Vorberger, S. & Oerde, L. (2013a): *Mehr Frauen als Männer und insbesondere junge Menschen arbeiten befristet*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Hobler, D., Pfahl, S., Weeber, S. & Oerder, L. (2013b): *Teilzeitarbeit gewinnt trotz unterschiedlichem Niveau für Frauen und Männer an Bedeutung*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Holst, H. (2014): 'Commodifying institutions'. Vertical Disintegration and Institutional Change in German Labour Relations. In: *Work, Employment and Society*, 28, 1, S. 3–20.
- Keller, B. & Seifert, H. (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe*. Hamburg: Edition Sigma.
- Kopp, J., Lois, D., Kunz, C. & Arranz Becker, O. (2010): *Verliebt, verlobt, verheiratet: Institutionalisierungsprozesse in Partnerschaften*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kreyenfeld, M. (2005): *Economic Uncertainty and Fertility Postponement. Working Papers of the Max Planck Institute for Demographic Research*. Rostock: Max-Planck-Institut für demografische Forschung.
- Kreyenfeld, M. (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. In: *European Sociological Review*, 26, 3, S. 351–366.
- Kreyenfeld, M. (2015): Economic Uncertainty and Fertility. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 1 (Supplement), S. 59–80.
- Kuhnt, A.-K. (2013): Ja, nein, vielleicht? Der Einfluss der Partnerschaftsqualität auf die Übereinstimmung der Elternabsichten von Paaren. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 25, 3, S. 367–388.
- Kurz, K., Steinhage, N. & Golsch, K. (2005): Case Study Germany. Global Competition, Uncertainty and the Transition to Adulthood. In: Blossfeld, Hans-Peter/Klijzing, Erik/Mills, Melinda/Kurz, Karin (Hrsg.): *Globalization and the Early Life Course. A Description of Selected Economic and Demographic Trends*. London/New York: Routledge, S. 51–81.
- Lindenberg, S. (1989): Social Production Functions, Deficits, and Social Revolutions. In: *Rationality and Society*, 1, 1, S. 51–77.
- Lindenberg, S. (1991): Social Approval, Fertility and Female Labour Market Behaviour. In: Siegers, Jacques J./De Jong-Gierveld, Jenny/Van Imhoff, Evert (Hrsg.): *Female Labour Market Behaviour and Fertility. A rational Choice Approach*. Berlin/New York: Springer, S. 32–58.
- Lozza, E., Libreri, C. & Bosio, A. C. (2013): Temporary Employment, Job Insecurity and Their Extraorganizational Outcomes. In: *Economic and Industrial Democracy*, 34, 1, S. 89–105.
- Marchart, O. (2013a): Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft. In: Marchart, Oliver (Hrsg.): *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. Bielefeld: Transcript, S. 7–20.

- Marchart, O. (2013b): *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. Bielefeld: Transcript.
- Marx, K. (2007): *Der achtzehnte Brumaire des Louis Bonaparte*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Motakef, M. (2015): *Prekarisierung*. Bielefeld: Transcript.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31, S. 415–475.
- Mückenberger, U. (1996): Towards a New Definition of the Employment Relationship. In: *International Labour Review*, 135, 6, S. 683–695.
- Rüssmann, K., Arránz Becker, O. & Kelzenberg, D. (2004): Konzepte und Skalen zur Messung des Beziehungserfolgs. Zur Entwicklung einschlägiger Instrumente. In: Hill, Paul B. (Hrsg.): *Interaktion und Kommunikation. Eine empirische Studie zu Alltagsinteraktionen, Konflikten und Zufriedenheit in Partnerschaften*. Würzburg: Ergon, S. 73–102.
- Schäfer, A. & Schoen, H. (2013): Mehr Demokratie, aber nur für wenige? Der Zielkonflikt zwischen mehr Beteiligung und politischer Gleichheit. In: *Leviathan*, 41, 1, S. 94–120.
- Schmid, M. (2009): Die Unsicherheit des Entscheidens. Überlegungen zur rationaltheoretischen Mikrofundierung der Theorie reflexiver Modernisierung. In: Böhle, Fritz/Wehrich, Margit (Hrsg.): *Handeln unter Unsicherheit*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 49–66.
- Schyns, B. & Collani, G. (2002): A New Occupational Self-efficacy Scale and its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 2, S. 219–241.
- Sennett, R. (2009): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: BTV.
- Standing, G. (2011): *The Precariat. The New Dangerous Class*. London/New York: BlumSBury Academic.
- Streeck, W. (2013): *Gekaufte Zeit: Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus*. Berlin: Suhrkamp.
- Teerling, A. (2012): *Entscheidung unter Unsicherheit. Befristete Arbeitsverhältnisse und Familie*. Kiel: Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.
- Zachert, U. (2004): Kündigungsschutz, Befristung und Leiharbeit in Europa. In: *WSI Mitteilungen*, 3/2004, S. 132–137.

Atypische Beschäftigung und ihre sozialen  
Konsequenzen

Baron, D.; Hill, P. (Hrsg.)

2018, VI, 270 S. 21 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-18735-4