

2. Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit (oder die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes)

2.1. Definition und Abgrenzung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

In dieser Arbeit geht es um die arbeitsmarktbezogene Verunsicherung von Beschäftigten, die zusammenfassend auch als subjektive Erwerbsunsicherheit bezeichnet wird (Erlinghagen & Lübke 2015). Subjektive Erwerbsunsicherheit erfasst, wie Individuen einen möglichen unfreiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes¹ in der nahen Zukunft und die damit verbundenen Konsequenzen wahrnehmen und bewerten (Greenhalgh & Rosenblatt 1984; Sverke et al. 2006). Diese Wahrnehmung und Bewertung ergibt sich aus der individuellen Interpretation objektiver Situationen (beispielsweise das direkte Arbeitsumfeld oder gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen) und ist daher, wie der Name bereits erkennen lässt, etwas Subjektives und Individuelles. Somit ist es durchaus denkbar, dass zwei Beschäftigte in der gleichen Situation unterschiedlich stark verunsichert sind, eben weil sie die Situation unterschiedlich wahrnehmen und bewerten (Sverke et al. 2002: 243). Zukunftserwartungen sind immer mit bestimmten Emotionen verbunden (Hitlin & Johnson 2015: 10). Subjektive Erwerbsunsicherheit ist deshalb außerdem „etwas Negatives und Unerwünschtes“ (Sverke et al. 2006: 64), etwas, das von dem Einzelnen als Bedrohung empfunden wird und daher Sorgen und Ängste auslösen kann (Greenhalgh & Rosenblatt 1984; Kaufmann 1970). Der mögliche Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet nämlich nicht nur einen Verlust von Einkommen und Status, sondern hat u. a. ebenfalls

¹ Ferner wird der erwartete Verlust bestimmter als wichtig erachteter Arbeitsplatzmerkmale als eine weitere mögliche Ausprägung subjektiver Erwerbsunsicherheit verstanden (Greenhalgh & Rosenblatt 1984: 441). Beispielsweise können drohende Lohnkürzungen oder Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen den Arbeitnehmern ebenfalls Sorgen bereiten. In diesem Zusammenhang wird von qualitativer Erwerbsunsicherheit gesprochen (vgl. hierzu auch Gallie et al. 2016; Hellgren et al. 1999; Sverke & Hellgren 2002). Der Fokus dieser Arbeit liegt jedoch auf der quantitativen Erwerbsunsicherheit, die die wahrgenommenen Möglichkeiten zur Fortsetzung der Beschäftigung an sich umfasst.

weitreichende Folgen für das Selbstwertgefühl, die Struktur des Tagesablaufes und die sozialen Kontakte einer Person (Jahoda et al. 1960).

Ausgehend von diesem breiten Verständnis gibt es verschiedene Möglichkeiten, subjektive Erwerbsunsicherheit zu erfassen. Zu unterscheiden ist insbesondere zwischen kognitiven und affektiven Formen (vgl. dazu beispielsweise Sverke et al. 2006; Erlinghagen & Lübke 2015; Borg & Elizur 1992; Jansen 2011). Die kognitive Form stellt sich als individuelle Wahrnehmung von Beschäftigungsrisiken dar. Arbeitnehmer geben dazu beispielsweise an, für wie wahrscheinlich sie den Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes halten oder wie sie ihre Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten im Falle eines Arbeitsplatzverlustes einschätzen (Anderson & Pontusson 2007). Ersteres wird häufig als kognitive Arbeitsplatzunsicherheit bezeichnet, letzteres als kognitive Beschäftigungsunsicherheit. Zusätzlich wird in einigen Arbeiten die subjektive Einkommensunsicherheit unterschieden, mit der die subjektiv wahrgenommenen finanziellen Folgen bzw. die fehlenden oder unzureichenden Einkommensalternativen im Falle einer eintretenden Arbeitslosigkeit erfasst werden (Anderson & Pontusson 2007; Berglund et al. 2014; Carr & Chung 2014).

Die affektive Erwerbsunsicherheit geht über die kognitive Form hinaus und erfasst die Sorgen und Ängste der Beschäftigten, die mit den wahrgenommenen Erwerbsrisiken verbunden sind (Anderson & Pontusson 2007; Borg & Elizur 1992; Huang et al. 2010; Jansen 2011). Typischerweise wird danach gefragt, ob sich Individuen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen oder um ihre Beschäftigung fürchten (Sverke et al. 2006: 64). Im Gegensatz zu den Wahrscheinlichkeitsfragen zur Erfassung der kognitiven Form zielen solche Formulierungen darauf ab herauszufinden, ob die wahrgenommene Unsicherheit des Arbeitsplatzes als eine Belastung bewertet wird, also negative Angstgefühle und Stress hervorruft. Hier lässt sich wiederum zwischen affektiver Arbeitsplatzunsicherheit und Beschäftigungsunsicherheit unterscheiden, denn Sorgen können sich Menschen nicht nur um die Sicherheit ihres aktuellen Arbeitsplatzes machen, sondern auch um ihre allgemeinen Beschäftigungsaussichten, also beispielsweise darüber, längere Zeit arbeitslos zu sein. In Abbildung 1 sind die wichtigsten Formen der subjektiven Erwerbsunsicherheit noch einmal zusammengefasst dargestellt.

Die vorgestellten Formen subjektiver Erwerbsunsicherheit stehen in vielfältigen Wechselwirkungen zueinander. Zunächst sei noch einmal hervorgehoben, dass Arbeitsplatz- und Beschäftigungsunsicherheit nicht identisch sind. Während die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit alleine auf die Stabilität des aktuellen Arbeitsplatzes abzielt, werden mit der Beschäftigungsunsicherheit die subjektiv wahrgenommenen Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des aktuellen Arbeitsplatzes erfasst (Anderson & Pontusson 2007; Sverke et al.

2006). Subjektive Arbeitsplatz- und Beschäftigungsunsicherheit sind dennoch eng miteinander verbunden. Beschäftigte, die sich sicher sind, ihren Arbeitsplatz dauerhaft halten zu können, werden sich wahrscheinlich keine Gedanken über mögliche Alternativen im Falle eines Arbeitsplatzverlustes machen. Gleichzeitig werden sich Personen kaum Sorgen machen, die ihren Arbeitsplatz zwar als gefährdet wahrnehmen, sich jedoch sicher sind, schnell eine gleichwertige Arbeit finden zu können (Chung & van Oorschot 2011; Ebralidze 2010; Klandermans et al. 2010). Die vorliegende Arbeit beschränkt sich auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, denn während der mögliche Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes für die Beschäftigten einen konkreten Bezug hat (sie verlieren möglicherweise etwas, was sie haben), ist die Bewertung der alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten in den meisten Fällen wahrscheinlich deutlich abstrakter.

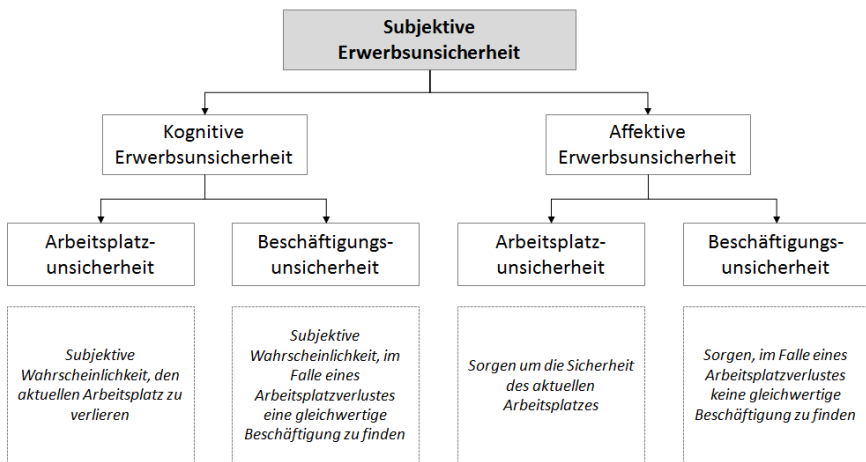


Abbildung 1 Formen subjektiver Erwerbsunsicherheit

Quelle: Erlinghagen & Lübke 2015: 408, eigene Darstellung

Des Weiteren stehen kognitive und affektive Formen in Wechselwirkung zueinander. Beide erfassen gleichermaßen zukunftsbezogene Erwartungen der Beschäftigten, die auf eine individuelle Interpretation bestimmter Situationen zurückgehen. Allerdings kann anhand der kognitiven Form der Erfassung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit nicht bestimmt werden, ob der erwartete Verlust des Arbeitsplatzes überdies als etwas Negatives bewertet wird. Es ist durchaus

denkbar, dass eine Person zwar davon ausgeht, ihren Arbeitsplatz in absehbarer Zeit zu verlieren, dies jedoch nicht als Bedrohung, sondern vielleicht als Herausforderung begreift. Das könnte beispielsweise dann der Fall sein, wenn sich die Person sicher ist, schnell wieder einen neuen, gleichwertigen Arbeitsplatz finden zu können (Anderson & Pontusson 2007). In diesem Fall wären die Konsequenzen für den Beschäftigten sicher andere. Aus diesem Grund konzentriert sich die vorliegende Arbeit auf die affektive Form der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, die anhand der Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes erfasst wird (vgl. auch Sverke et al. 2002: 256).

2.2. Forschungsstand zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Eine der ersten systematischen Arbeiten zur Entstehung von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit stammt von den Organisationspsychologen Greenhalgh und Rosenblatt (1984), die die Ursachen für die Verunsicherung im direkten Arbeitsumfeld der Personen vermuten. Sie gehen davon aus, dass Beschäftigte verschiedenste Signale, beispielsweise Gerüchte über drohende Umstrukturierungen in ihrem Unternehmen, wahrnehmen und dahingehend bewerten, welche Folgen diese für ihre zukünftige Beschäftigung haben können. Die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit leitet sich demnach aus objektiven Bedingungen ab, die die Individuen durch kognitive Wahrnehmungsprozesse verarbeiten und interpretieren. Greenhalgh und Rosenblatt betonen aber zugleich, dass die Entstehung von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit ebenfalls von Merkmalen des Einzelnen abhängt, insbesondere davon, über welche Möglichkeiten die Person verfügt, mit der subjektiv wahrgenommenen Bedrohung ihres Arbeitsplatzes umzugehen. Sie definieren subjektive Arbeitsplatzunsicherheit deshalb als „perceived powerlessness to maintain desired continuity in threatened job situation“ (Greenhalgh & Rosenblatt 1984: 438; vgl. außerdem Klandermans et al. 2010).

Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ist demnach ein „psychologisches Phänomen“ (Schaufeli 2016: 33; vgl. auch die Ausführungen von Hitlin & Johnson 2015 zu Zukunftserwartungen als Teil des Agency-Prinzips des Lebensverlaufsansatzes), weshalb sich in vergleichbaren (objektiven) Situationen bedeutende individuelle und gruppenspezifische Unterschiede zeigen. Ein eindrucksvolles Beispiel dafür liefert die umfangreiche Studie von Hartley et al. (1991). Die Autoren untersuchen die Entstehung von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit in verschiedenen Betrieben in Israel, Großbritannien und den Niederlanden. Die ausgewählten Betriebe sind dabei alle von Betriebsschließungen oder Um-

strukturierungen betroffen. Dennoch zeigt sich, dass sich Beschäftigte auch dann stark in ihrem Unsicherheitsempfinden unterscheiden können, wenn sie im selben Betrieb arbeiten und damit der gleichen Gefahr ausgesetzt sind, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Um diese individuellen und gruppenspezifischen Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit zu erklären, sind in den letzten Jahren viele empirische Studien entstanden (Anderson & Pontusson 2007; Berglund et al. 2014; Böckerman 2004; Chung & van Oorschot 2011; De Witte & Näswall 2003; Erlinghagen 2008; Hirschle & Lengfeld 2011; Klandermans et al. 2010; Lengfeld & Hirschle 2009; Lübke & Erlinghagen 2014). Während die ersten Arbeiten zu diesem Thema einzelne von wirtschaftlichen Problemen betroffene Betriebe in den Blick nehmen (beispielsweise Dekker & Schaufeli 1995; Hartley et al. 1991; Rosenblatt et al. 1999), basieren neuere Untersuchungen zumeist auf repräsentativen Umfragedaten. Ausgangspunkt für diese Studien ist jedoch weiterhin die Annahme von Greenhalgh und Rosenblatt (1984), dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit sowohl auf objektive Bedrohungen als auch auf individuelle Merkmale zurückgeht, die die Interpretation der objektiven Situation beeinflussen. Mögliche Auslöser bzw. objektive Gründe für die Sorgen werden jedoch nicht mehr nur im betrieblichen Umfeld vermutet, sondern beispielsweise auch in gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen oder individuellen Beschäftigungsbedingungen (Schaufeli 2016). Außerdem deutet sich in diesen Studien an, dass die individuelle Interpretation von bestimmten Lebensumständen und Erfahrungen im Lebensverlauf abhängt, auch wenn hierzu noch Forschungsbedarf besteht (vgl. hierzu Abschnitt 2.2.4).

Im Folgenden wird ein Überblick über den aktuellen Stand der Forschung zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit gegeben, wobei sowohl die Bedeutung objektiver als auch individueller Merkmale betrachtet wird. Es werden zuerst Befunde zur Rolle gesamtgesellschaftlicher Rahmenbedingungen (Abschnitt 2.2.1) und individueller Beschäftigungsbedingungen (2.2.2) skizziert. Anschließend wird der Forschungsstand zum Einfluss soziodemographischer Merkmale aufbereitet (2.3.3). Dabei ist zu beachten, dass in den bestehenden (quantitativen) Studien subjektive Arbeitsplatzunsicherheit unterschiedlich operationalisiert wird, wodurch die Ergebnisse nur begrenzt vergleichbar sind. In einem Großteil der Arbeiten werden die kognitiven Formen subjektiver Erwerbsunsicherheit untersucht. Die kognitive Arbeitsplatzunsicherheit wird dabei zumeist anhand der Frage² operationalisiert, ob der aktuel-

² In der Literatur gehen die Meinungen auseinander, ob subjektive Erwerbsunsicherheit besser mithilfe von globalen oder mehrdimensionalen Indikatoren erfasst werden sollte. Insbesondere in der Psychologie wird versucht, die Verunsicherung der Menschen anhand umfangreicher

le Arbeitsplatz als sicher eingestuft wird (Anderson & Pontusson 2007; Berglund et al. 2014; Dixon et al. 2013; Erlinghagen 2008; Green 2009; Lübke & Erlinghagen 2014). Die affektive Form subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit wird deutlich seltener untersucht (Anderson & Pontusson 2007; Böckerman 2004; Green 2009; Lengfeld & Hirschle 2009). Die Mehrheit der Arbeiten ist mittlerweile international vergleichend angelegt. Untersuchungen für einzelne Länder gibt es beispielsweise für Schweden (Berglund et al. 2014) und Großbritannien (Campbell et al. 2007; Green et al. 2000). Für Deutschland liegen Befunde zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit aus der Studie von Lengfeld und Hirschle (2009) vor, die ihren Schwerpunkt jedoch auf die Verunsicherung der Mittelschicht legen.

Der folgende Forschungsüberblick beschränkt sich auf Studien, die die Determinanten der kognitiven oder affektiven Arbeitsplatzunsicherheit untersuchen. Ergebnisse zu den Einflussfaktoren subjektiver Beschäftigungsunsicherheit werden hingegen nicht ausführlich referiert (vgl. dazu Anderson & Pontusson 2007, Lübke & Erlinghagen 2014).

2.2.1. Einfluss gesamtgesellschaftlicher Rahmenbedingungen

Ein Großteil der empirischen Arbeiten zur subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ist mittlerweile international vergleichend angelegt (vgl. Chung & Mau 2014 für einen aktuellen Überblick). In diesen Arbeiten ist vor allem die starke Konjunkturabhängigkeit der arbeitsmarktbezogenen Verunsicherung auffällig: So zeigt sich in diesen Studien zumeist ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der aktuellen Arbeitslosenquote und dem Anteil an Personen, die ihren Arbeitsplatz als unsicher bezeichnen (vgl. u. a. Anderson & Pontusson 2007; Dixon et al. 2013; Lübke & Erlinghagen 2014). Nimmt man das Wirtschaftswachstum als einen weiteren Indikator für die konjunkturelle Lage, ergibt sich ein ähnliches Bild: Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit und dem Wirtschaftswachstum (Lübke & Erlinghagen 2014).

Noch deutlicher wird der Zusammenhang zwischen der konjunkturellen Entwicklung und der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit im zeitlichen Vergleich: Verschiedene Auswertungen der Daten des General Social Surveys zeigen für die USA, dass die Entwicklung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit seit den 1970er Jahren größtenteils dem Verlauf der Arbeitslosenquote folgt

Skalen abzufragen (vgl. hierzu Ashford et al. 1989; siehe auch Sverke et al. 2006; Näswall & De Witte 2003). Die vorliegende Arbeit konzentriert sich jedoch auf solche Arbeiten, die die jeweiligen Formen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit anhand einer Frage erfassen.

(Schmidt 1999; Fullerton & Wallace 2007). Mit leichten Abweichungen zeigt sich dieser Zusammenhang zudem seit den 1980er Jahren für Deutschland (Erlinghagen 2010: 3). Geht es der Wirtschaft gut, also ist beispielsweise die Arbeitslosigkeit gering und das Wirtschaftswachstum hoch, schauen die Beschäftigten optimistisch in die Zukunft; verschlechtern sich hingegen die wirtschaftlichen Bedingungen, nimmt auch die Verunsicherung zu (Erlinghagen 2008; Green 2009).

Die Verunsicherung der Beschäftigten aufgrund konjunktureller Schwankungen darf nicht mit den tatsächlichen Auswirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung auf die Arbeitslosigkeit verwechselt werden. Personen, die sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, sind nicht diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und damit zum Anstieg der Arbeitslosenquote beitragen (denn die werden nicht mehr zu ihrer subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit befragt). Außerdem müssen nicht alle, die ihren Arbeitsplatz als unsicher bezeichnen, diesen auch zwangsläufig verlieren (wobei es durchaus einen Zusammenhang zwischen der Selbsteinschätzung und dem tatsächlichen Arbeitslosigkeitsrisiko gibt, siehe dazu Campbell et al. 2007; Dickerson & Green 2012; Stephens 2004). Es deutet vielmehr einiges darauf hin, dass Menschen die allgemeine Entwicklung am Arbeitsmarkt wahrnehmen und auf ihre zukünftige Beschäftigungssituation beziehen. Da der Zusammenhang zwischen den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit in international vergleichenden Studien unter Kontrolle individueller Beschäftigungsbedingungen bestehen bleibt, kann davon ausgegangen werden, dass die allgemeine wirtschaftliche Lage einen eigenständigen Einfluss auf die Verunsicherung der Beschäftigten hat (vgl. beispielsweise Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen 2008; Green 2009; Lübke & Erlinghagen 2014).

Dafür sprechen zudem neuere Ergebnisse von Lübke und Erlinghagen (2014). Die Autoren untersuchen u. a., ob neben der aktuellen Höhe auch zurückliegende Schwankungen der Arbeitslosenquote einen eigenständigen Effekt auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit haben. Sie können nachweisen, dass eine kurzfristige Zunahme der Arbeitslosigkeit unabhängig von der eigentlichen Höhe mit einer Zunahme subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit verbunden ist (Lübke & Erlinghagen 2014; vgl. auch Anderson & Pontusson 2007). Das deutet darauf hin, dass Beschäftigte sensibel auf Veränderungen reagieren und beispielsweise die Zunahme der Arbeitslosenquote als Zeichen dafür interpretieren, dass zukünftig die Arbeitslosigkeit und damit das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes weiter steigen könnten. Eine langfristige Zunahme der Arbeitslosenquote führt jedoch dazu, dass die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit wieder abnimmt. Das deutet darauf hin, dass sich die Beschäftigten langfristig an bestimmte Bedingungen wie eine hohe Arbeitslosigkeit gewöhnen können: Obwohl die Ar-

beitslosenquote weiter steigt bzw. hoch ist und damit die allgemeinen Beschäftigungschancen weiterhin schlecht sind, gehen die Sorgen in der Bevölkerung zurück. Es scheint, als verliere nach 10 Jahren, in denen die Arbeitslosigkeit meist gestiegen ist, diese Entwicklung ihren Schrecken und als werde sie von den Beschäftigten nicht mehr als so starke Bedrohung für ihren Arbeitsplatz bewertet (Lübke & Erlinghagen 2014).

In international vergleichenden Studien werden neben der allgemeinen wirtschaftlichen Situation auch verschiedene wohlfahrtstaatliche Sicherungsmechanismen als mögliche Einflussfaktoren auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit diskutiert. Dazu zählen zum einen die gesetzlichen Regelungen des Kündigungsschutzes, die Entlassungen durch den Arbeitgeber erschweren und damit Beschäftigte vor den Arbeitsplatzverlust schützen sollen (OECD 2004). Zum anderen versucht der Staat durch eine Reihe von wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen Einfluss auf das Arbeitsmarktgeschehen zu nehmen. Die Maßnahmen der sogenannten passiven Arbeitsmarktpolitik sind darauf ausgerichtet, die (finanziellen) Folgen eines Arbeitsplatzverlustes zu lindern (beispielsweise durch die Zahlung von Arbeitslosengeld). Die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik hingegen unterstützen arbeitslose Personen beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, indem ihnen beispielsweise entsprechende Beratungs- und Vermittlungsangebote sowie Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Indirekt sollten diese wohlfahrtstaatlichen Sicherungsmechanismen damit auch dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten keine großen Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen müssen. Die Wirkung der genannten Regulierungen und Maßnahmen auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ist allerdings alles andere als eindeutig.

Betrachtet man den Forschungsstand zum Zusammenhang zwischen dem Kündigungsschutz und den verschiedenen Formen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, so wird deutlich: Auch wenn eigentlich davon auszugehen ist, dass ein hoher Kündigungsschutz das Gefühl einer höheren Arbeitsplatzsicherheit zur Folge hat, findet sich häufig kein nachweisbar signifikanter Effekt des Kündigungsschutzes auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit (Erlinghagen 2008; Lübke & Erlinghagen 2014). Eine Ausnahme stellt hierbei die Studie von Anderson und Pontusson (2007) dar, in der sich ein signifikant negativer (also unsicherheitsreduzierender) Effekt des Kündigungsschutzes auf kognitive Arbeitsplatzunsicherheit zeigt. Eine zweite Ausnahme stellt die Studie von Hirsche und Lengfeld (2011) dar, die allerdings einen signifikant positiven (also unsicherheitsverstärkenden) Effekt des Kündigungsschutzes auf die affektive Form der Arbeitsplatzunsicherheit aufdecken. Demnach machen sich Beschäftigte mehr Sorgen, je strenger die Regelungen für den Kündigungsschutz sind.

Ähnlich widersprüchlich zeigt sich das Bild bezüglich des Einflusses aktiver und passiver Arbeitsmarktpolitik. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik zielt darauf ab, Arbeitslose schnell wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sie sollte daher weniger die wahrgenommene Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes (subjektive Arbeitsplatzunsicherheit) als vielmehr die subjektive Beschäftigungsunsicherheit, also die individuell wahrgenommenen Wiederbeschäftigungschancen, beeinflussen. Indirekt könnte die aktive Arbeitsmarktpolitik auch die affektive Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen, denn wer sich sicher sein kann, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes schnell wieder eine gleichwertige Stelle zu finden, braucht sich auch keine großen Sorgen um die Sicherheit seines Arbeitsplatzes machen. Die empirischen Belege für den Einfluss einer aktiven Arbeitsmarktpolitik (gemessen an der relativen Höhe der Ausgaben) sind erneut nicht eindeutig. Beispielsweise finden Lübke und Erlinghagen (2014) weder für die Arbeitsplatzunsicherheit noch für die Beschäftigungsunsicherheit einen signifikanten Zusammenhang mit der Höhe der Ausgaben für eine aktive Arbeitsmarktpolitik. Hingegen können Anderson und Pontusson (2007) zeigen, dass die subjektiv wahrgenommenen Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten wie erwartet mit höheren Ausgaben für beschäftigungsfördernde Maßnahmen zunehmen. Die Autoren finden jedoch keinen Effekt der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die kognitive Arbeitsplatzunsicherheit. Hirschle und Lengfeld (2011) bestätigen, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik auch die affektive Arbeitsplatzunsicherheit reduzieren kann.

Ergänzend zur aktiven Arbeitsmarktpolitik zielt die passive Arbeitsmarktpolitik darauf ab, die (finanziellen) Folgen eines möglichen Arbeitsplatzverlustes abzumildern. Damit nimmt sie zwar keinen Einfluss auf die Stabilität von Beschäftigung, mildert aber die Kosten eines Arbeitsplatzverlustes (Klandermans et al. 2010). Effekte lassen sich deshalb vor allem auf die affektive Arbeitsplatzunsicherheit erwarten. Und tatsächlich können Anderson und Pontusson (2007) nachweisen, dass die Sorgen abnehmen, je höher die Ausgaben für das Arbeitslosengeld in einem Land sind. Ebenso können Chung und van Oorschot (2011: 299) einen unsicherheitsreduzierenden Effekt der passiven Arbeitsmarktpolitik auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit feststellen.

Einen weiteren Hinweis darauf, dass wohlfahrtsstaatliche Sicherungsmechanismen einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit haben, liefert die Entwicklung der Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes zwischen 2001 bis 2004 in Deutschland. Die Arbeitsplatzunsicherheit war in dieser Zeit höher, als es aufgrund der Arbeitslosenquote zu vermuten gewesen wäre. Erlinghagen (2010) führt den erhöhten Anteil subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit zum einen auf die Einführung der Hartz-Gesetze zurück, die ja bekanntlich einen tiefen Einschnitt in die soziale Sicherung in Deutschland mar-

kieren. Da die Sorgen hier der tatsächlichen Entwicklung zeitlich vorausgehen (die einzelnen Gesetze traten schrittweise zwischen 2003 und 2005 in Kraft), nimmt Erlinghagen weiter an, dass die Sorgen der Menschen durch die vorausgehende mediale Berichterstattung um die Hartz-Reformen ausgelöst worden sind. Zum anderen sieht Erlinghagen einen Zusammenhang mit der wachsenden Lohnungleichheit in dieser Zeit, weil diese Entwicklung die Sorge davor erhöht hätte, „nach einem Verlust des Arbeitsplatzes das bisherige Einkommensniveau selbst dann nicht wieder erreichen zu können, wenn man rasch einen neuen Arbeitsplatz findet“ (Erlinghagen 2010: 9–10). Interessanterweise zeigt sich auch in dieser Studie wieder ein Gewöhnungseffekt. Mit der Zeit scheinen sich die Menschen an die neuen sozialpolitischen Bedingungen gewöhnt oder angepasst zu haben, und die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit folgt wieder der Entwicklung der Arbeitslosenquote.

2.2.2. Einfluss individueller Beschäftigungsbedingungen

Neben den gesamtgesellschaftlichen Ursachen haben sich auch individuelle Beschäftigungsbedingungen als wichtige Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit erwiesen. Sie bilden gewissermaßen die objektive Situation ab, in der sich die Beschäftigten befinden. Als Indikatoren für die individuellen Beschäftigungsbedingungen werden in der Literatur vor allem die Art des Arbeitsvertrages, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Größe und Branche des Betriebes betrachtet (vgl. Näswall & De Witte 2003 für einen Überblick über individuelle Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit).

Zu den wohl am häufigsten untersuchten objektiven Bedingungen für die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit zählt die Art des Arbeitsvertrages. Es wird erwartet, dass sich Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag deutlich unsicherer fühlen als Beschäftigte mit einem unbefristeten Vertrag. Erklärt wird das damit, dass Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag nicht nur ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko haben, sondern diese Form der Beschäftigung zudem mit langfristigen Nachteilen, wie beispielsweise Lohneinbußen, verbunden ist (Giesecke 2006; Lengfeld & Kleiner 2007). Dem wird jedoch von einigen Autoren entgegengehalten, dass Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag sehr genau wissen, dass dieser zu einem bestimmten Zeitpunkt auslaufen wird. Aus diesem Grund dürften sie auch keine (großen) Erwartungen an die Sicherheit des Arbeitsplatzes haben und sollten sich entsprechend keine Sorgen um die Zukunft des Arbeitsplatzes machen (Böckerman 2004; Jacobson & Hartley 1991). Diese letzte Annahme bestätigt sich allerdings meist nicht. Stattdessen erweist sich ein befristeter Arbeitsvertrag in empirischen Analysen als wichtigste Determinante subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit (vgl. u. a. Berglund et

al. 2014; Campbell et al. 2007; Erlinghagen 2008; Lengfeld & Hirschle 2009). Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag bewerten ihren Arbeitsplatz als deutlich unsicherer als Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Dieser Befund gilt für alle Formen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit, also sowohl für die Einschätzung der zukünftigen Erwerbschancen als auch für die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Die Argumente zum Zusammenhang von befristeter Beschäftigung und subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit lassen sich auch auf Leiharbeit übertragen. Leiharbeiter haben zwar meist einen unbefristeten Arbeitsvertrag, aufgrund ihrer geringen Bindung an das Unternehmen haben sie aber dennoch eine ebenfalls erhöhte Wahrscheinlichkeit, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (Dütsch 2011). Es ist deshalb naheliegend, dass Leiharbeiter im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten ihren Arbeitsplatz als unsicherer wahrnehmen und sich häufiger Sorgen machen als Personen in „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen (Klandermans et al. 2010).

Außerdem wird in vielen Studien die wahrgenommene Sicherheit des Arbeitsplatzes mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Verbindung gebracht. Ausgehend von der Formel „last hired, first fired“ wird angenommen, dass mit zunehmender Betriebszugehörigkeit der Schutz vor Entlassungen zu- und damit das Unsicherheitsempfinden abnimmt. Dieser Schutz entsteht einmal dadurch, dass der gesetzliche Kündigungsschutz umso strenger ist, je länger eine Person im Unternehmen beschäftigt ist. Außerdem steigt mit den Jahren die (subjektive) Verbundenheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an, weshalb langjährig Beschäftigte ein höheres Sicherheitsgefühl entwickeln (Jacobson & Hartley 1991). Empirisch stellt sich der Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und individueller Betriebszugehörigkeit häufig jedoch komplexer dar. Zwar nimmt die kognitive Arbeitsplatzunsicherheit mit steigender Beschäftigungsdauer (zunächst) ab; dieser Effekt ist jedoch nicht linear, sondern u-förmig (Dixon et al. 2013; Erlinghagen 2008; Lübke & Erlinghagen 2014). Das heißt, dass sich der Vorteil der steigenden Betriebszugehörigkeit irgendwann umkehrt und Personen ab einer bestimmten Beschäftigungsdauer wieder vermehrt davon ausgehen, ihren Arbeitsplatz verlieren zu können. Das könnte vor allem daran liegen, dass mit zunehmender Beschäftigungsdauer die (subjektiv wahrgenommenen) Chancen abnehmen, im Fall eines Arbeitsplatzverlustes einen neuen gleichwertigen Arbeitsplatz zu erhalten (Lübke & Erlinghagen 2014). Dadurch steigt die Abhängigkeit vom aktuellen Arbeitsplatz und die Beschäftigten machen sich mehr Sorgen um diesen.

Als ein weiterer objektiver Indikator für die Arbeitsplatzunsicherheit wird häufig die Branche des Betriebes angeführt. Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass es bestimmte Wirtschaftszweige gibt, die unabhängig von der allge-

meinen wirtschaftlichen Lage besonders krisenanfällig sind und damit ihren Beschäftigten eine geringere Erwerbssicherheit bieten können als andere Branchen. Die empirischen Befunde hierzu sind nicht eindeutig und sollen an dieser Stelle nicht ausführlich dargestellt werden. Erwähnenswert ist aber, dass beispielsweise Burchell (1999) mit Daten aus Großbritannien vor allem das Baugewerbe (sowie die Land- und Forstwirtschaft) als Branche identifiziert, in denen die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit besonders stark verbreitet ist. Das lässt sich wahrscheinlich am besten anhand der saisonalen und konjunkturellen Schwankungen im Baugewerbe erklären, die für die Beschäftigten besonders schwer einzuschätzen sind. So einleuchtend dieser Befund und die dazugehörige Erklärung auch sind, in seiner international vergleichenden Studie mit Daten aus 17 europäischen Ländern kann Erlinghagen (2008) diesen Befund nicht bestätigen. Ganz im Gegenteil, die Beschäftigten der Baubranche weisen in dieser Arbeit sogar eine geringere subjektive Arbeitsplatzunsicherheit auf als die Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe (vgl. auch Green et al. 2000).

Ähnlich widersprüchlich sind die Annahmen und Befunde bezüglich der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit in Industrie und Dienstleistung. In Deutschland gilt vor allem der Dienstleistungsbereich mit seiner hohen Fluktuation als besonders unsichere Branche, wohingegen die Beschäftigungsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe als vergleichsweise sicher angesehen werden (Dütsch & Struck 2014; Struck 2006). Allerdings zeigt sich, dass die Beschäftigungsaustritte im Dienstleistungsbereich häufig freiwilliger Natur sind (Erlinghagen 2005). Außerdem könnte argumentiert werden, dass im Zeitalter der Globalisierung die Verunsicherung vor allem durch den steigenden internationalen Wettbewerb entsteht (Chung & van Oorschot 2010), von dem jedoch eher die Industrie und weniger die (personenbezogene) Dienstleistung betroffen ist. Empirisch zeigt sich, dass die Beschäftigten im Dienstleistungsbereich seltener von Arbeitsplatzunsicherheit berichten als Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (Erlinghagen 2008; Green et al. 2000). Ob das jedoch wirklich an den spezifischen Beschäftigungsbedingungen in dieser Branche liegt, lässt sich nicht ohne Weiteres sagen. Festzuhalten ist aber, dass die Ergebnisse keinesfalls generalisierbar sind und sicherlich zu einem hohen Maß von den spezifischen (historischen) Umständen abhängen (Green et al. 2000).

In diesem Zusammenhang eindeutig und nicht weiter überraschend ist der Befund, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst deutlich seltener von Unsicherheit berichten als Beschäftigte in der freien Wirtschaft (Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen & Lübke 2015; Hirschle & Lengfeld 2011; Mauno & Kinnunen 2002). Doch auch Angestellte im öffentlichen Dienst sind nicht völlig frei von Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes (Ferrie et al. 2002). In einer aktuellen Studie aus Schweden unterscheidet sich die kognitive Arbeits-

platzunsicherheit von Angestellten im öffentlichen Dienst nicht signifikant von Beschäftigten in der freien Wirtschaft (Berglund et al. 2014).

Neben der Branche wird zudem häufig die Größe des Betriebes als objektiver Indikator für die Arbeitsplatzunsicherheit verwendet. Es wird dabei angenommen, dass größere Betriebe über mehr Möglichkeiten verfügen, mit konjunkturellen und auch strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt umzugehen, weshalb sie ihren Mitarbeitern mehr Sicherheit bieten können (Struck 2006). Die empirischen Befunde sind jedoch wiederum nicht eindeutig: Zwar können Lengfeld und Hirschle (2009) zeigen, dass sich Beschäftigte in Großbetrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten in Deutschland seltener Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen. Im internationalen Vergleich kann diese Annahme jedoch nicht bestätigt werden. So findet beispielsweise Erlinghagen (2008) keinen Einfluss der Betriebsgröße auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich Personen in einer scheinbar sicheren (also beispielsweise unbefristeten) Beschäftigung seltener Sorgen machen als Beschäftigte in objektiv unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings reicht die Erklärungskraft dieser „objektiven“ Beschäftigungsbedingungen alleine nicht aus, um die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit vollständig zu erklären (Mauno & Kinnunen 2002). Es ist beispielsweise keineswegs so, dass eine Person, die einen befristeten Arbeitsvertrag hat, automatisch von Sorgen um die Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes berichtet; gleichzeitig ist eine unbefristete Stelle in einer vermeintlich krisensicheren Branche oder einem etablierten Unternehmen keine Garantie auf eine sorgenfreie Wahrnehmung der eigenen Beschäftigungsaussichten. Damit wird deutlich, dass es nicht ausreicht, die subjektive Verunsicherung der Menschen alleine auf vermeintlich objektiv messbare Faktoren für die Unsicherheit eines Beschäftigungsverhältnisses zurückzuführen. Darüber hinaus steht die Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit ebenfalls im Zusammenhang mit soziodemographischen Merkmalen der Beschäftigten und verschiedenen Wechselwirkungen im Lebensverlauf.

2.2.3. Einfluss sozio-demographischer Merkmale

Die Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit variiert nach soziodemographischen Merkmalen wie dem Alter, dem Geschlecht, dem sozioökonomischen Status und der Wohnregion der Beschäftigten (vgl. auch hier

Näswall & De Witte 2003 für einen systematischen Forschungsüberblick).³ Das Alter ist dabei einerseits ein Faktor, der die objektiven Erwerbschancen einer Person beeinflusst, kann andererseits aber auch ihre Interpretation der objektiven Situation bedingen. Berufseinsteiger und junge Erwachsene könnten sich beispielsweise aufgrund ihrer unsicheren Beschäftigungsbedingungen tendenziell mehr Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen als ältere Personen, die sich bereits am Arbeitsmarkt etabliert haben. Andererseits nehmen mit zunehmendem Alter eventuell die Mobilitätsbereitschaft wie auch die (subjektiv wahrgenommen) Wiederbeschäftigungschancen ab, was die Abhängigkeit vom aktuellen Arbeitsplatz erhöht und vermehrt Sorgen auslösen kann. Neben diesen objektiven Bedingungen verändert sich im Lebensverlauf zudem die Interpretation der Beschäftigten. Es verändern sich beispielsweise die familialen Verpflichtungen, die Beschäftigte haben (vgl. dazu Abschnitt 2.2.4). Mit der Gründung einer Familie und der Geburt von Kindern könnte einer kontinuierlichen Beschäftigung eine größere Bedeutung beigemessen werden, was dazu führen würde, dass Personen besonders sensibel auf Anzeichen für einen möglichen Arbeitsplatzverlust reagieren (Näswall & De Witte 2003). Außerdem ändern sich eventuell die Erwartungen bzw. Präferenzen mit zunehmendem Alter, die ebenfalls die individuelle Einschätzung der Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen. Während vielleicht Berufseinsteiger (noch) keine großen Erwartungen an die Stabilität ihrer Beschäftigung richten, gewöhnen sich ältere Beschäftigte vielleicht an ihre sichere Beschäftigungssituation und reagieren deshalb sensibler auf etwaige Anzeichen für einen drohenden Verlust des Arbeitsplatzes (Jacobson & Hartley 1991). Wie die theoretischen Ausführungen schon vermuten lassen, sind die Befunde bezüglich des Einfluss des Alters auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit widersprüchlich. Böckerman (2004) kann beispielsweise nachweisen, dass mit zunehmenden Alter die Wahrscheinlichkeit zunimmt, dass sich die Beschäftigten Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen. Im Gegensatz dazu finden Lengfeld und Hirschle (2009) in ihrer Analyse mit deutschen Daten einen signifikant negativen Einfluss des Alters auf die affektive Arbeitsplatzunsicherheit. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Beschäftigte (einige und große) Sorgen machen, nimmt danach in Deutschland mit zunehmendem Alter ab. Befunde aus Arbeiten, denen kognitive Formen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit zugrunde liegen, deuten darauf hin, dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit mit dem Alter zunächst zu- und dann wieder abnimmt (Dixon et al. 2013; Erlinghagen & Lübke 2015; Hirschle & Lengfeld 2011). Demnach halten insbesondere mittlere Altersgruppen (40 bis 54 Jahre) ihren Arbeitsplatz für

³ Ferner kann die Familiensituation als sozio-demographisches Merkmal gezählt werden. Der Forschungsstand zu ihrem Einfluss auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit wird im nächsten Abschnitt aufgegriffen.

unsicher (Erlinghagen 2008). Hingegen nehmen die subjektiv wahrgenommenen Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten, wie bereits vermutet, mit dem Alter ab (Anderson & Pontusson 2007; Lübke & Erlinghagen 2014).

Ähnlich wie das Alter kann auch das Geschlecht sowohl im Zusammenhang mit objektiven Erwerbschancen und -risiken als auch mit der individuellen Interpretation dieser objektiven Bedingungen in Verbindung gebracht werden. Ausgehend von der noch immer bestehenden Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist es zunächst naheliegend anzunehmen, dass sich Frauen mehr Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen als Männer. Frauen sind nämlich nicht nur häufiger in atypischen Beschäftigungen, ihre Erwerbskarrieren zeichnen sich außerdem durch häufigere Unterbrechungen aus (Blossfeld & Hofmeister 2006; Drobnič et al. 1999; Kelle 2011). Es gibt zwar durchaus einige wenige Studien, die auf eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit von Frauen hindeuten (Lübke & Erlinghagen 2014; Mauno & Kinnunen 1999). Doch der Großteil der empirischen Studien kann keinen signifikanten Einfluss des Geschlechts auf die kognitive Arbeitsplatzunsicherheit nachweisen (beispielsweise Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen 2008; Fullerton & Wallace 2007; Green 2009; Hirschle & Lengfeld 2011), genauso wenig wie auf die affektive Arbeitsplatzunsicherheit (Böckerman 2004; Green 2009). Frauen scheinen sich also trotz ihrer schlechteren Erwerbschancen nicht unbedingt mehr Sorgen zu machen. Erklärt wird das häufig damit, dass Männer stärker von ihrer Erwerbstätigkeit abhängig sind als Frauen (Charles & James 2003a, 2003b, 2005; Nolan 2009; Nolan et al. 2000; Rosenblatt et al. 1999). Und das in zweierlei Hinsicht: Zum einen stellt die Berufstätigkeit des Mannes häufig die Haupteinnahmequelle für die Familie dar, deren Wegfall deshalb schwerer wiegen würde als der mögliche Arbeitsplatzverlust der Frau. Zum anderen wird vermutet, dass Männer mehr unter einem unsicheren Arbeitsplatz leiden als Frauen, weil sie ihre Identität stärker mit der Erwerbstätigkeit verbinden (Charles & James 2003b). Bisher fehlt es jedoch an umfangreichen (quantitativen) Untersuchungen, um diese Vermutungen empirisch bestätigen zu können.

Die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsplatzunsicherheit kann weiterhin vom sozioökonomischen Status der Beschäftigten beeinflusst werden. Der sozioökonomische Status spiegelt die Stellung innerhalb der Sozialstruktur wieder, die sich aus der Bildung, der beruflichen Position und dem Einkommen ergibt (Goldthorpe 1996). Dabei kann aus verschiedenen Gründen angenommen werden, dass eine hohe Position in der Sozialstruktur mit geringeren Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes einhergeht, während sich Personen mit geringerem sozioökonomischem Status vermehrt Sorgen machen. Zunächst bedeutet ein hoher sozioökonomischer Status auch eine hohe Bildung, die wiederum mit besseren Erwerbschancen verbunden ist. Je höher die Bildung ist, desto teurer

werden zum einen Entlassungen durch den Arbeitgeber, gleichzeitig ist es für höher gebildete Personen leichter, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Darüber hinaus kann angenommen werden, dass Personen mit höherem sozioökonomischen Status weniger von dem aktuellen Arbeitsplatz abhängig sind als Personen mit geringerem Status, weil sie beispielsweise über ausreichend (finanzielle) Ressourcen verfügen, um auch Zeiten von Arbeitslosigkeit überbrücken zu können (Näswall & De Witte 2003).

Der sozioökonomische Status der Beschäftigten wird in den empirischen Untersuchungen zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit unterschiedlich operationalisiert. In fast allen Studien wird das (allgemeine) Bildungsniveau kontrolliert. Dabei zeigt sich übereinstimmend, dass mit zunehmender Bildung sowohl die kognitive als auch die affektive Arbeitsplatzunsicherheit abnimmt (Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen 2008; Lübke & Erlinghagen 2014; Berglund et al. 2014). Außerdem wird in einigen Studien zwischen Angestellten und Arbeitern unterschieden, wobei sich Arbeiter häufig unsicherer fühlen als Angestellte (Anderson & Pontusson 2007; Hirschle & Lengfeld 2011).

Der sozioökonomische Status kann deutlich differenzierter anhand des Klassenschemas nach Erikson, Goldthorpe und Portocarero (kurz EGP) erfasst werden, welches Berufe anhand der Art der Tätigkeit, der beruflichen Stellung und der notwendigen beruflichen Qualifikation zu sogenannten Klassenlagen zusammenfasst (Goldthorpe 1996; Brauns et al. 2000). Es werden folgende Klassenlagen unterschieden: obere und untere Dienstklasse, gehobene und untere Routineangestellte, gelernte und ungelernte Arbeiter (inklusive Landarbeiter). Außerdem erfasst das Schema Selbstständige mit und ohne Angestellte (inklusive selbstständige Bauern).

Das EGP-Klassenschema findet Anwendung in der Studie von Lengfeld und Hirschle (2009) zur Erklärung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit (hier als Abstiegsangst verstanden) in Deutschland. Es zeigt sich, dass sich ungelernte und gelernte Arbeiter am meisten Sorgen machen, gefolgt von unteren und gehobenen Routineangestellten. Der Anteil an Personen, die sich Sorgen um die Sicherheit machen, ist bei der unteren und oberen Dienstklasse am geringsten. Damit zeigt sich ein klarer linearer Zusammenhang: Je höher der sozioökonomische Status, desto sicherer fühlen sich die Beschäftigten. Dabei ist jedoch auffällig, dass insbesondere bei den gehobenen Routineangestellten die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes seit den 1990er Jahren überproportional stark zugenommen haben. Das könnte ein Anzeichen dafür sein, dass die Mittelschicht besonders sensibel auf Anzeichen von Unsicherheit reagiert, d. h., dass Mitglieder der Mittelschicht beispielsweise in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sich besonders vom Arbeitsplatzverlust bedroht fühlen. Das ändert jedoch nichts an

dem generellen Befund, dass mit steigendem sozioökonomischen Status die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass sich eine Person große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes macht.

An dieser Stelle sei auf einen weiteren sozio-demographischen Faktor verwiesen, der in Verbindung mit der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit berücksichtigt werden muss: die Wohnregion der Beschäftigten. Es zeigt sich nämlich, dass sich in Ostdeutschland wesentlich mehr Beschäftigte Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen als in Westdeutschland (Erlinghagen 2010; Krause et al. 2008). Dieser deutliche Unterschied kann sicher zu einem Großteil auf die nach wie vor ungleiche Arbeitsmarktsituation in den alten und neuen Bundesländern zurückgeführt werden: So ist in Ostdeutschland nicht nur die Arbeitslosigkeit höher als in Westdeutschland, der ostdeutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich zudem durch mehr (unfreiwillige) Mobilität aus (Brussig & Erlinghagen 2005; vgl. auch Diewald & Sørensen 1996; Sackmann & Wingers 1996; Solga et al. 2000). Denkbar ist zudem, dass beispielsweise aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen und Erwartungen ost- und westdeutsche Beschäftigte andere Wahrnehmungs- und Deutungsmuster herausgebildet haben, so dass sich zwischen Ost- und Westdeutschland nicht nur das Niveau, sondern zudem die Bestimmungsfaktoren der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden (erste Hinweise darauf liefert die getrennt nach Ost- und Westdeutschland durchgeführte Analyse der Determinanten der Arbeitsplatzunsicherheit von Krause et al. 2008). Auch hier wäre es wieder interessant zu wissen, inwiefern vielleicht unterschiedliche Erfahrungen (man denke nur an die turbulenten Jahre nach der Wende) und damit verbundene Erwartungen zur unterschiedlichen Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit von Ost- und Westdeutschen beitragen.

Die Aufbereitung des Forschungsstandes zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit hat gezeigt, dass die Verunsicherung der Beschäftigten sowohl auf objektive Situationen – etwa eine hohe Arbeitslosigkeit oder ein befristeter Arbeitsvertrag – als auch auf eine individuell unterschiedliche Interpretation dieser Situationen zurückgeht. Während der Fokus der bisherigen Forschung darauf lag, objektive Situationen zu identifizieren, in denen sich Menschen vermehrt Sorgen machen, ist wenig darüber bekannt, wovon die individuelle Interpretation abhängt. Die Ausführungen zum Einfluss des Alters und Geschlechts haben bereits angedeutet, dass auch bestimmte Lebensumstände und Erfahrungen im Lebensverlauf eine Rolle spielen dürften. Um diese besser zu verstehen, bietet es sich an, die Lebensverlaufsperspektive einzunehmen.

2.2.4. Einfluss verschiedener Wechselwirkungen im Lebensverlauf

Der Lebensverlaufsperspektive hat sich in der Soziologie als Forschungsprogramm fest etabliert (Mayer 1990). Umso erstaunlicher ist es, dass diese Perspektive in der Forschung zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit bisher kaum Aufmerksamkeit erfahren hat. Dabei stellt die Lebensverlaufsperspektive einen theoretischen wie empirischen Forschungsrahmen zur Verfügung, durch den ein besseres Verständnis subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit möglich wird. Im Zentrum der Lebensverlaufsforschung steht der individuelle Lebensverlauf, der sich als „Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen und verschiedenen institutionalisierten Handlungsfeldern“ von der Geburt bis zum Tod kennzeichnet (Mayer 1990: 9). Lebensverläufe sind dabei das Ergebnis individueller Handlungsprozesse, die von vielfältigen Faktoren beeinflusst werden. Dazu zählen neben einerseits strukturelle Rahmenbedingungen, die sich beispielsweise aus historischen und sozialen Bedingungen ergeben, und andererseits individuelle Handlungsorientierungen und -erwartungen (Elder & Johnson 2003; Emirbayer & Mische 1998; Hitlin & Johnson 2015).

Blossfeld und Huinink (2001) formulieren drei konzeptionelle Grundannahmen, mit denen vielfältige Wechselwirkungen im Lebensverlauf beschrieben werden können: Der Lebensverlauf einer Person stellt sich demnach erstens als ein multidimensionaler Prozess dar, der „sich in mehreren, wechselseitig aufeinander bezogenen Lebensbereichen“ entwickelt (Blossfeld & Huinink 2001: 7). Solche Lebensbereiche sind beispielsweise der Familienverlauf, der Bildungs- und Ausbildungsweg, Erwerbskarrieren und Wanderungen. Wie stark verschiedene Lebensbereiche zusammenhängen können, wird beispielsweise an dem Effekt der Bildungsbeteiligung auf die Fertilität deutlich. Solange sich Frauen im (Aus-)Bildungssystem befinden, also beispielsweise studieren, besteht eine geringere Wahrscheinlichkeit, ein (erstes) Kind zu bekommen (Kreyenfeld 2010). Das liegt insbesondere an normativen Vorstellungen vom „richtigen“ Zeitpunkt für eine Familiengründung im Lebensverlauf (Bernardi et al. 2007).

Der Lebensverlauf einer Person ist zweitens in gesellschaftliche Mehrebenenprozesse eingebettet (Blossfeld & Huinink 2001: 7 f.). Wechselwirkungen ergeben sich dabei zum einen mit gesellschaftlichen und historischen Rahmenbedingungen (Elder 1994). So konnte beispielsweise gezeigt werden, dass sich makrostrukturelle Bedingungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt nachhaltig auf die lebenslangen Erwerbschancen von verschiedenen Kohorten auswirken (Blossfeld 1985). Zum anderen ergeben sich Wechselwirkungen mit den „Lebensverläufen anderer Menschen, mit denen man mehr oder weniger eng in Interaktionsbeziehungen steht“ (Blossfeld & Huinink 2001: 7 f.). Elder prägt hierfür den Begriff der „linked lives“, der verbundenen Lebensverläufe (Elder

1994). Die Lebensverläufe können dabei u. a. mit denen der Eltern, Partner und Kinder verbunden sein, wobei deren Einfluss im Lebensverlauf unterschiedliche Bedeutung zukommt. Insbesondere in der Kindheit und Jugend sind es die Eltern, die einen starken Einfluss auf die Kinder haben, später wird dieser Einfluss von Freunden und Partnern abgelöst (Elder 1994).

Und drittens ergeben sich Wechselwirkungen zwischen vergangenen Erfahrungen und späteren Entwicklungen. So stellt sich der Lebensverlauf als ein selbstreferentieller, dynamischer Prozess dar, in dem „(Lern)Erfahrungen und Entscheidungen [...] das Optionsspektrum zukünftiger Entscheidungen begrenzen oder erweitern und dadurch den weiteren Lebensverlauf in eine bestimmte Bahn lenken“ (Blossfeld & Huinink 2001: 7). Bisher im Lebensverlauf gesammelte Ressourcen wie Erfahrungen bilden demnach die Grundlage für zukünftiges Handeln. Dabei kommt der Kindheit und Jugendphase eine besondere Bedeutung zu, in der der Grundstein für den späteren Lebensverlauf gelegt wird (Elder 1994). In dieser sensiblen Phase werden sowohl wichtige Kompetenzen erworben als auch richtungsweisende Entscheidungen getroffen.

Überträgt man die Überlegungen zu den Wechselwirkungen im Lebensverlauf auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit und ihre Determinanten, ergeben sich folgende Fragen: In welchem Zusammenhang stehen die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes mit den Bedingungen in anderen Lebensbereichen wie beispielsweise der Partnerschafts- und Familienentwicklung? Welchen Einfluss haben frühere Erfahrungen auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit? Und nicht zuletzt, welche Bedeutung kommt anderen Personen und ihren Erfahrungen bei der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit zu?

Zu den Wechselwirkungen zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und anderen Lebensbereichen, insbesondere zu familialen Verpflichtungen und Rollenbildern, gibt es bereits erste Forschungsarbeiten (Charles & James 2003a, 2003b, 2005; Mauno & Kinnunen 2002). Ausgangspunkt für diese Forschungen ist der bereits dargestellte Befund, dass sich Frauen trotz ihrer meist schlechteren Erwerbschancen nicht automatisch auch mehr Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen (beispielsweise Anderson & Pontusson 2007, Erlinghagen 2008; Fullerton & Wallace 2007; Green 2009; Hirschle & Lengfeld 2011). Erklärt wird das häufig damit, dass Männer im Rahmen des immer noch verbreiteten Modells des männlichen Alleinverdieners stärker von ihrer Erwerbstätigkeit abhängig sind als Frauen. Die Beschäftigung des Mannes ist häufig die Haupteinnahmequelle für die ganze Familie, weshalb der mögliche Verlust des Arbeitsplatzes des Mannes stärkere finanzielle Auswirkungen hat als der der Frau. Außerdem wird vermutet, dass Männer sich stärker mit ihrer Erwerbstätigkeit identifizieren und daher auch emotional von ihrem Arbeitsplatz abhängiger sind als Frauen (Charles & James 2003a).

Die unsicherheitsverstärkende Wirkung familialer Verpflichtungen konnte bisher jedoch in (quantitativen) Studien nicht eindeutig belegt werden: Weder zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit der Partner- oder Elternschaft (Dixon et al. 2013 findet sogar einen negativen Effekt des Ehestatus auf verschiedenen Formen der kognitiven Unsicherheit), noch ist der oder die Haupternährer(in) einer Familie besonders anfällig für subjektive Arbeitsplatzunsicherheit (Anderson & Pontusson 2007; Erlinghagen 2008; Lübke & Erlinghagen 2014). Anders scheint es jedoch in Bezug auf die Sorgen zu sein. Hier weisen Lengfeld und Hirschle (2009) einen verstärkenden Einfluss von Partnerschaft und Kindern auf die affektive Arbeitsplatzunsicherheit für Deutschland nach. Vor diesem Hintergrund ist weitere Forschungsarbeit notwendig, um gesicherte Aussagen über die Zusammenhänge zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und den Bedingungen in anderen Lebensbereichen zu machen.

Auch zu den Wechselwirkungen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit mit früheren Erfahrungen im Lebensverlauf gibt es erste Befunde. Diese beschränken sich jedoch auf Erfahrungen im eigenen Erwerbsverlauf. So erweist sich die frühere Arbeitslosigkeit als eine Determinante subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit (Campbell et al. 2007; Erlinghagen 2008; Green et al. 2001; Lengfeld & Hirschle 2009). Personen, die in den zurückliegenden Jahren arbeitslos waren, haben demnach eine deutlich erhöhte Wahrscheinlichkeit, ihren Arbeitsplatz als unsicher wahrzunehmen und sich Sorgen um die Beschäftigung zu machen. Dabei scheint es egal zu sein, wie lange die Arbeitslosigkeitserfahrung zurückliegt. Erlinghagen (2008) findet sowohl einen signifikant positiven Zusammenhang der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit mit der Arbeitslosigkeitserfahrung in den letzten 5 Jahren als auch mit der Arbeitslosigkeitserfahrung, die länger als 5 Jahre zurückliegt (vgl. Lübke & Erlinghagen 2014; Campbell et al. 2007). Des Weiteren spielt die Dauer der Arbeitslosigkeit nur eine geringe Rolle. Längere (>3 Monate) wie kürzere Phasen der Arbeitslosigkeit sind später mit größeren Arbeitsplatzsorgen verbunden (Krause et al. 2008).

Dieser langfristige sogenannte Scarring-Effekt der Arbeitslosigkeit könnte unterschiedliche Ursachen haben. Zum einen könnte er damit zusammenhängen, dass Arbeitslosigkeit langfristig zu schlechteren Erwerbschancen führt, welche wiederum häufiger Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes auslösen (Clark et al. 2001; Gangl 2006). Allerdings bleibt der Einfluss der Arbeitslosigkeitserfahrung auf die Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit in den genannten Studien unter Kontrolle objektiver Beschäftigungsbedingungen bestehen, weshalb davon auszugehen ist, dass Arbeitslosigkeit eine Erfahrung darstellt, die langfristig die Bewertungsmaßstäbe für die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit verschiebt.

Damit wird deutlich, dass Arbeitsplatzunsicherheit nicht alleine die gegenwärtigen Bedingungen widerspiegelt, sondern ebenso von zurückliegenden Erfahrungen beeinflusst wird. Neben der Frage nach der Wirkung eigener Erfahrungen wie der einer früheren Arbeitslosigkeit ist bisher weitestgehend unerforscht, ob auch Erfahrungen anderer Personen einen Einfluss auf die Arbeitsplatzunsicherheit haben. Die vorliegende Arbeit möchte einen Teil dieser Forschungslücke schließen, indem sie den Einfluss der Eltern auf die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit bei ihren Kindern untersucht. Es geht mit anderen Worten darum, herauszufinden, ob es eine *intergenerationale Transmission der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit* gibt.

2.3. Forschungsstand zu den Folgen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Eine mögliche intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit ist vor allem deshalb besonders relevant für die soziologische Ungleichheitsforschung, weil die Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes mit einer Reihe von weitreichenden Folgen für den weiteren Lebensverlauf verbunden sind. Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit wirkt sich zum einen nachteilig auf die Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und das Familienleben aus (vgl. Abschnitt 2.3.1). Zum anderen hängen individuelle Handlungen und Entscheidungen, wie beispielsweise die Gründung einer Familie, entscheidend davon ab, wie die Personen ihre zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt wahrnehmen und bewerten (vgl. hierzu Abschnitt 2.3.2).

2.3.1. Wirkung auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Familienleben

Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ist eingangs als etwas Negatives und Unerwünschtes definiert worden, das von den Beschäftigten als Bedrohung wahrgenommen wird (siehe Sverke et al. 2006: 64). Gemäß der Stresstheorie stellt eine solche Bedrohung einen nicht zu unterschätzenden Stressfaktor dar, der bei den Beschäftigten eine Stressreaktion mit weitreichenden Folgen für die Gesundheit auslösen kann (Lazarus & Folkman 1984).

In der Literatur finden sich zahlreiche Hinweise darauf, dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit mit verminderter Gesundheit einhergeht (vgl. De Witte et al. 2016; Wichert et al. 2000 für einen umfassenden Forschungsüberblick). Die gesundheitsschädigende Wirkung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit ist dabei anhand verschiedener Indikatoren sowohl für die psychische als auch körperliche Gesundheit nachgewiesen worden. Demnach ist subjektive Arbeitsplatzun-

sicherheit signifikant negativ mit dem subjektiven Gesundheitszustand verbunden (vgl. u. a. Burgard et al. 2009; Ferrie et al. 2002, 2005), steht in Verbindung mit Herz-Kreislaufkrankungen (vgl. u. a. Lee et al. 2004; Levenstein et al. 2001) und Übergewicht (vgl. u. a. Ferrie et al. 2002; Muenster et al. 2011), Depressionen und Burnout (vgl. u. a. Burgard et al. 2009; Westman et al. 2001) sowie gesundheitsschädlichem Verhalten wie Rauchen (vgl. u. a. Ferrie et al. 2002). Unter den zahlreichen Studien finden sich viele Längsschnittuntersuchungen, die den Kausalzusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und den verschiedenen Facetten von Gesundheit belegen (beispielsweise Ferrie et al. 2002; Hellgren et al. 1999; Kinnunen et al. 1999; vgl. De Witte et al. 2016 für einen Überblick). Dabei zeigt sich auch, dass objektive wie subjektive Gesundheit umso stärker beeinträchtigt werden, je länger die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit anhält (Burchell 2011; Burgard et al. 2009; Ferrie et al. 2002; Heaney et al. 1994). Außerdem können Barrech et al. (2016) zeigen, dass die negative Wirkung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit auf das subjektive Wohlbefinden auch dann noch nachweisbar ist, wenn die Personen in den Ruhestand gegangen sind.

Die gesundheitlichen Auswirkungen von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit sind in ihrem Ausmaß durchaus vergleichbar mit den bekannten gesundheitsschädigenden Folgen von Arbeitslosigkeit (Burchell 2011; Lazarus & Folkman 1984). In einer aktuellen Studie zeigt beispielsweise ein Gruppenvergleich, dass Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz als unsicher beschreiben, ihren Gesundheitszustand durchschnittlich schlechter einschätzen als Personen, die erst kurze Zeit arbeitslos sind (Griep et al. 2015). Burchell (1990) kann darüber hinaus zeigen, dass beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Arbeitslosigkeit nur diejenigen eine verbesserte Gesundheit aufweisen, die einen subjektiv sicheren Arbeitsplatz gefunden haben. Bei (männlichen) Beschäftigten mit einem subjektiv als unsicher empfundenen Arbeitsplatz bleibt die psychologische Gesundheit jedoch nach Ende der Arbeitslosigkeit unverändert schlecht.

Neben der Gesundheit beeinflusst subjektive Arbeitsplatzunsicherheit beispielsweise ebenfalls die Arbeitszufriedenheit, -leistung und -motivation der Beschäftigten (Wichert et al. 2000). Entgegen der durchaus vorhandenen Ansicht, dass Arbeitsplatzunsicherheit eher ein Motivator als ein Stressor wäre, decken Studien meist einen negativen Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit sowie mit der Arbeitsleistung und -motivation auf (vgl. dazu den Übersichtsartikel von Sverke et al. 2006). Wer befürchten muss, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, ist demnach weniger motiviert und engagiert. Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit die Einstellungen zu sozialen Sicherungssystemen verändert. Beschäftigte, die sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, wünschen sich beispielsweise eine bes-

sere Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit durch den Sozialstaat (Marx 2014; Paskov & Koster 2014).

Die beschriebene Wirkung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit als Stressfaktor ist zudem nicht auf die Beschäftigten selber beschränkt, sondern kann sich ebenso innerhalb von Partnerschaften und Familien ausbreiten. So können beispielsweise Rook et al. (1991; vgl. auch Westman et al. 2001) zeigen, dass, wenn sich der Ehemann unsicher ist, ob er seinen Arbeitsplatz zukünftig behalten kann oder nicht, auch die Gesundheit der Ehefrau beeinträchtigt wird. Dieser „Spill-Over“-Effekt kann verschiedene Ursachen haben. Zum einen kann er darauf zurückgehen, dass die Ehefrau die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ihres Mannes wahrnimmt, was bei ihr ebenfalls Stress auslöst. Das ist insofern anzunehmen, da Frauen vor dem Hintergrund des vorherrschenden männlichen Hauptverdiener-Modells häufig vom Einkommen des Mannes abhängig sind und sie somit von den Folgen eines Arbeitsplatzverlustes direkt betroffen sind. Zum anderen kann der Transmissionseffekt indirekt dadurch entstehen, dass die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit eines Partners das gemeinsame Ehe- und Familienleben beeinflusst, worunter beide Partner leiden können. Ehepartner, die sich um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen, sind aufgrund dieser Stresssituation aggressiver und feindseliger ihrem Partner gegenüber, sie kommunizieren weniger und sind häufiger angespannt und schlecht gelaunt (Larson et al. 1994). Sie berichten außerdem häufiger von Schwierigkeiten, Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können (Hofäcker & König 2013; Voydanoff 2004). Die nachteiligen Folgen von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit für Paare zeigen sich auch daran, dass die Verunsicherung (bereits eines Partners) mit verringerter Partnerschaftsqualität und Partnerschaftszufriedenheit einhergeht (Larson et al. 1994; Mauno & Kinnunen 1999). Außerdem deutet sich an, dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit mit einem erhöhten Trennungs- und Scheidungsrisiko verbunden ist (Lambert 1990).

2.3.2. Wirkung auf individuelle Handlungen und Entscheidungen im Lebensverlauf

Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit ist nicht nur ein Stressfaktor, der die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten und ihren Familien beeinflussen kann, sie steht außerdem im Zusammenhang mit individuellen Handlungen und Entscheidungen im Lebensverlauf. Und zwar in zweierlei Hinsicht: Zum einen finden Handlungen zwar per Definition immer unter Unsicherheit statt, da ihre Folgen nicht mit Sicherheit vorhergesehen werden können. Zum anderen setzt menschliches rationales Handeln ein Mindestmaß an Sicherheit voraus (Bonß & Zinn 2005). Bourdieu (2000: 20) fasst zusammen, dass „unterhalb eines gewis-

sen Niveaus ökonomischer Sicherheit, beruhend auf der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Verfügung über ein Minimum an regelmäßigen Einkünften, Akteure nicht imstande sind, die Mehrheit jener Handlungen durchzuführen, die eine Anstrengung hinsichtlich einer Bemächtigung von Zukunft implizieren.“ Zu diesen Handlungen zählen nicht nur ökonomische Aktivitäten wie Sparen und Investieren, sondern auch langfristige Entscheidungen in anderen Lebensbereiche wie der Familienplanung (G. S. Becker 1981).

In der soziologischen Literatur wird die Bedeutung der ökonomischen Unsicherheit vor allem in Hinblick auf ihre Auswirkungen auf familiäre Entscheidungen im Lebensverlauf diskutiert. Dabei wird die Arbeitsplatzunsicherheit mit allgemeinen demographischen Trends wie dem Rückgang der Geburten in Verbindung gebracht. Es wird argumentiert, dass insbesondere die Unsicherheiten junger Menschen im Übergang in den Arbeitsmarkt zu einem Aufschub von langfristig bindenden Entscheidungen im Lebensverlauf wie dem Auszug aus dem Elternhaus oder der Familiengründung (Eingehen von festen Partnerschaften, Eheschließung und Geburt von Kindern) führen (vgl. beispielsweise Blossfeld et al. 2007; Hofäcker & Blossfeld 2011; Mills et al. 2011). Jugendliche und junge Erwachsene gelten dabei als „Verlierer der Globalisierung“, die aufgrund ihrer schwachen Verhandlungsposition als Berufseinsteiger besonders stark von atypischer Beschäftigung (wie befristeten Arbeitsverhältnissen) betroffen sind und vergleichsweise geringere Einkommen erzielen (Blossfeld et al. 2007: 672; vgl. auch Hofäcker & Blossfeld 2011; Blossfeld et al. 2008). Insgesamt dauert es immer länger, bis sich junge Erwachsene im Erwerbsleben etabliert haben und einigermaßen sichere Arbeitsplätze erreichen. Eine solche Etablierung am Arbeitsmarkt gilt jedoch als Voraussetzung für eine Familiengründung (Bernardi et al. 2008; Jansen 2011). Ist diese nicht erfüllt, so die Annahme, werden Entscheidungen zur Familiengründung aufgeschoben und die Geburtenzahl geht insgesamt zurück.

So eingängig diese Erklärung auch ist, bisher gibt es nur wenige empirische Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und beispielsweise dem Timing der Geburt des (ersten) Kindes auf der Mikroebene (Kreyenfeld 2015: 63). Vor allem fällt bei der Aufarbeitung des Forschungsstandes auf, dass nur wenige Studien die ökonomische Unsicherheit als erklärende Variable tatsächlich anhand der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit operationalisieren. Stattdessen wird die ökonomische Unsicherheit anhand objektiver Indikatoren wie beispielsweise der Art des Arbeitsvertrages (Bernhard & Kurz 2007; Brose 2008; Gebel & Giesecke 2009) oder der Arbeitslosigkeit erfasst (Kreyenfeld 2010). Wie im Abschnitt 2.2.2 dargestellt, sagen solche objektiven Merkmale nur begrenzt etwas über die wahrgenommene Unsicher-

heit aus und können keinesfalls mit der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit gleichgesetzt werden.

Für Deutschland gibt es nur eine Handvoll Studien, die den Zusammenhang zwischen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit und der Geburt eines (ersten) Kindes untersuchen. Die Studien, die es gibt, basieren größtenteils auf den Daten des sozio-oekonomischen Panels und greifen dabei auf die individuellen Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes (oder die Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Situation) als Indikatoren für die Unsicherheit zurück (beispielsweise Düntgen & Diewald 2008; Hofmann & Hohmeyer 2013; Kreyenfeld 2010, 2015). Doch trotz gleicher Datenbasis kommen diese Studien zu unterschiedlichen Ergebnissen. Hinweise auf einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der arbeitsmarktbezogenen Verunsicherung und der Geburt eines Kindes finden sich bei Hofmann und Hohmeyer (2013). Sie können zeigen, dass Frauen, die sich große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit haben, im nächsten Jahr ein Kind zu bekommen. Im Gegensatz dazu kann Kreyenfeld (2010) bei der Analyse der SOEP-Daten zunächst keinen Effekt der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit auf den Übergang zum ersten Kind nachweisen. Auch Düntgen und Diewald (2008) können weder für Frauen noch für Männer im Gesamtmodell einen Aufschub der Geburt durch subjektive Arbeitsplatzsorgen nachweisen.

Ein Grund für die unterschiedlichen Ergebnisse könnte sein, dass gruppenspezifische Unterschiede in der Reaktion auf subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nicht ausreichend berücksichtigt werden (Kreyenfeld 2015: 60). Bereits in ihrer Studie aus dem Jahr 2010 stellt Kreyenfeld fest, dass bei Frauen mit Abitur subjektive Arbeitsplatzunsicherheit zum Aufschub der Geburt des ersten Kindes führt, während bei Frauen mit Hauptschulabschluss subjektive Arbeitsplatzunsicherheit den gegenteiligen Effekt hat (Kreyenfeld 2010). In einer Folgestudie differenziert die Autorin ihre Analysen noch weiter nach Alter der Frauen, Bildungsstand, Kinderzahl und Befragungszeitraum. Außerdem berücksichtigt sie zusätzlich Informationen über die Erwerbssituation des Partners (Kreyenfeld 2015). Es zeigt sich, dass neben der Bildung das Alter der Frauen eine entscheidende Rolle spielt. Während bei Frauen im Alter von 17 bis 26 Jahren die Verunsicherung mit einer erhöhten Übergangsrate zum ersten Kind verbunden ist, schieben Frauen im Alter von 27 bis 47 Jahren eine Geburt auf, wenn sie sich Sorgen um ihre allgemeine wirtschaftliche Situation machen. Außerdem bestätigt sich der Befund aus der früheren Studie, dass die ökonomische Unsicherheit bei Frauen mit geringer Bildung zu einer erhöhten Übergangsrate führt, bei Frauen mit höherer Bildung allerdings zu einer geringeren Übergangsrate zum ersten Kind. Die Ergebnisse sind ähnlich für den Übergang zum zweiten und dritten Kind. Außerdem wirkt sich auch die ökonomische Unsicherheit des Part-

ners auf die Entscheidung für oder gegen ein (erstes oder weiteres) Kind aus. Macht sich der Partner große Sorgen um die eigene ökonomische Zukunft, dann schiebt das Paar sehr wahrscheinlich eine Geburt auf.

Die neusten Ergebnisse von Kreyenfeld (2015) zeigen, dass ökonomische Unsicherheit mit einem Aufschub der Familiengründung verbunden ist. Die Etablierung am Arbeitsmarkt mit einer sicheren Zukunftsperspektive ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Frauen bzw. Paare für ein (erstes oder weiteres) Kind entscheiden. Das gilt jedoch nicht für alle Personengruppen (weshalb sich in den Studien, die hier nicht differenzieren, häufig kein signifikanter Effekt finden lässt). Insbesondere junge Frauen und Frauen mit geringer Bildung reagieren anders als erwartet auf ökonomische Unsicherheit. Sie schieben die Geburt nicht auf, als Reaktion auf die Unsicherheit am Arbeitsmarkt beschleunigen sie ihre Familiengründung sogar. Sie suchen damit wahrscheinlich alternativ die Sicherheit in der Familie und in ihrer Rolle als Mutter und Hausfrau (Friedman et al. 1994; vgl. dazu auch Jansen 2011).

Die Skizzierung des Forschungsstandes sowohl zur Wirkung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Familienleben und als auch zur Wirkung auf langfristig bindende Entscheidungen im Lebensverlauf macht deutlich, dass die Sorgen um Arbeitsplatzsicherheit für den einzelnen Beschäftigten (und seine Familie) mit weitreichenden Konsequenzen verbunden sind. Arbeitsmarktbezogene Unsicherheit macht krank und unzufrieden und hindert insbesondere junge Menschen darin, ihren Lebensverlauf langfristig zu planen. Diese negativen Konsequenzen können zudem hohe Kosten für die gesamte Gesellschaft hervorrufen (Erlinghagen 2008: 184), wie das am Beispiel der geringen Geburtenrate deutlich wurde.

Intergenerationale Transmission subjektiver
Arbeitsplatzunsicherheit

Wie sich Arbeitsplatzsorgen von Eltern auf Kinder
übertragen

Lübke, C.

2018, XIV, 181 S. 13 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-19897-8