

Kapital oder Kompensation? Erwerbsbiografien von Männern und die sozialen Beziehungen zu Verwandten und Freunden*

Der Beitrag behandelt die Auswirkungen unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und berufsbiografischer Erfahrungen auf die Integration in soziale Beziehungen, insbesondere solche zu Freunden und Verwandten. Ein wichtiger Aspekt sind hierbei Erfahrungen von Diskontinuität und Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt, die nach Sennett auf den Bereich persönlicher Beziehungen übergreifen und die Integration in enge, verlässliche Beziehungen erschweren. Dem gegenüber gibt es allerdings auch theoretische Argumente für eine Kompensation berufsbiografischer Unsicherheiten durch eine verstärkte Hinwendung zu engen und stabilen Primärbeziehungen. Empirische Analysen mit den Daten des Familiensurvey 2000 zeigen sowohl negative Auswirkungen als auch kompensatorische Zusammenhänge, wobei letzteres wohl nur dann möglich ist, wenn das Unsicherheitsniveau nicht ein bestimmtes Maß übersteigt bzw. individuelle Bewältigungsressourcen vorhanden sind. Überraschenderweise sind nicht primär die Verwandtschafts- und Familienbeziehungen Basis solcher kompensatorischer Zusammenhänge, sondern Freundschaften.

1. Einleitung

Die Auswirkungen unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und berufsbiografischer Erfahrungen auf die sozialen Beziehungen zu Freunden und Verwandten stellen ein bislang vernachlässigtes Forschungsthema dar, obwohl der Zusammenhang zwischen sozialen Ungleichheiten und der Integration in verschiedene Arten von Beziehungen zu den klassischen Themen der Netzwerkforschung gehört (z.B. Wellman 1985; Pappi 2001). Im Folgenden soll deshalb die klassische Perspektive in zweifacher Hinsicht erweitert werden: Erstens wird neben der ressourcentheoretisch motivierten Berücksichtigung beruflicher Klassenschemata (alternativ Status- oder Prestigescores) auch der *Aspekt berufsbiografischer Unsicherheiten* einbezogen. Wie andere moderne Arbeitsgesellschaften auch ist Deutsch-

land derzeit Wandlungstendenzen ausgesetzt, die weg von Stabilität, Kontinuität und Sicherheit hin zu mehr Diskontinuität und Unsicherheit in den Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsverläufen weisen; allerdings herrscht über die Reichweite dieser Tendenzen bisher keineswegs Einigkeit (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996; Bosch 2001; Erlinghagen/Knuth 2002; Farber 1995; Neumark 2000). Nach Sennett (1998) haben zunehmende Beschleunigung, Diskontinuitäten und Risiken auf dem Arbeitsmarkt für die davon Betroffenen zur Folge, dass im privaten Leben enge, längerfristige Bindungen erodieren. Dies betrifft bei ihm keineswegs nur oder vorwiegend die unteren Beschäftigungstengruppen, sondern auch und gerade hoch qualifizierte Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten. Es sind keineswegs nur die Modernisierungsverlierer, sondern ebenso die Gewinner in den gut bezahlten und hoch

* Dieser Artikel entstand im Rahmen des von der Fritz Thyssen Stiftung geförderten Projekts „Die Destandardisierung der Erwerbsarbeit und ihre Folgen für soziale Ungleichheiten und die soziale Integration“.

angesehenen Tätigkeiten, die laut Sennett betroffen sind. Empirische Belege für diese These bleibt er jedoch weitgehend schuldig.

Zweitens werden nicht nur aktuelle Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, sondern auch *vorangegangene Erfahrungen* von Kontinuität und Diskontinuität, Erfolg und Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt. Diese *lebensgeschichtlich akkumulierende Erfahrungsaufschichtung* definiert nicht nur eine Entwicklung von Ressourcen, sondern auch eine Auseinandersetzung mit normativen Erwartungen an eine gelungene Berufsbiografie und mit beruflichen Aspirationen.

Ich beschränke mich in diesem Beitrag auf die Gruppe der männlichen Erwerbspersonen, da bei ihnen – wenn auch sicherlich in unterschiedlicher Intensität – eine primäre Ausrichtung auf das Erwerbsleben unterstellt werden kann (Hakim 2000) – eine Homogenitätsannahme, welche die Formulierung entsprechender Hypothesen und die Interpretation bestimmter beruflicher Merkmale erleichtert.

Auf Seiten des Explanandums, den informellen sozialen Beziehungen, differenziere ich zwischen Freundschaften und verschiedenen Beziehungen innerhalb von Familie und Verwandtschaft. Diese Differenzierung folgt der Erwartung, dass unterschiedliche Beziehungstypen mit unterschiedlichen normativen Einstellungen und Verhaltensweisen verknüpft sind, die dazu führen, dass ihre Gestaltung durch berufsbiografische Erfahrungen in unterschiedlicher Weise beeinflusst wird.

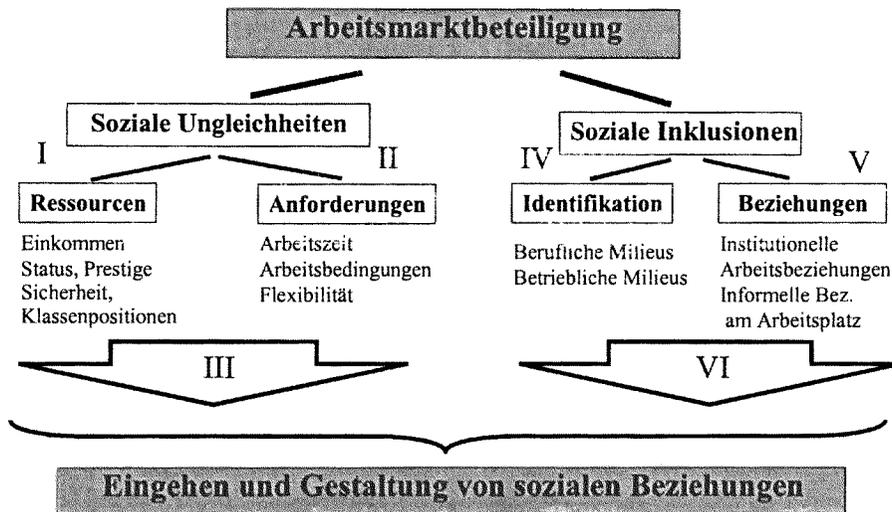
Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein theoretischer Rahmen für die Frage eines Zusammenhangs zwischen unterschiedlichen Formen und Verläufen der Arbeitsmarktteiligung und der Integration in Primärbeziehungen entwickelt (2). Dieser Rahmen wird dann um die Differenzierung zwischen den Beziehungssystemen der Verwandtschaft und der Freundschaft erweitert (3). Beides zusammen bildet die Basis für die Entwicklung spezifischer untersuchungsleitender Hypothesen (4). Datenbasis und Operationalisierung der folgenden Analysen werden im fünften Abschnitt vorgestellt. Die empirischen Analysen beruhen auf den Daten des *Familiensurvey 2000* des Deut-

schen Jugendinstituts in München. Dieser Datensatz enthält vergleichsweise ausführliche Informationen zu egozentrierten sozialen Netzwerken, fokussiert auf „persönlich wichtige“ Beziehungen. Daneben stehen einige Angaben zur gegenwärtigen Erwerbssituation und der retrospektiven Erwerbsgeschichte zur Verfügung (5). Nach der Darstellung der Ergebnisse (6) folgt eine kritische Zusammenfassung und Würdigung der einzelnen Befunde (7).

2. Arbeitsmarktteiligung und Integration in Primärbeziehungen

Auswirkungen der Arbeitsmarktteiligung auf die Integration in Primärbeziehungen sollen hier in einem handlungstheoretischen Rahmen *sozialer Produktionsfunktionen* verstanden werden, der individuelles Handeln auf die Verfolgung einer Hierarchie von Lebenszielen zurückführt, wobei soziale Zugehörigkeit und soziale Wirksamkeit neben physischem Wohlbefinden die höchsten allgemeinen, axiomatischen Lebensziele darstellen (Lindenberg 1996; Ormel 2002; Lang i.E.). Die Handlungsmotivation speist sich aus der relativen Wichtigkeit von Lebenszielen und der Wahrscheinlichkeit, dass diese Ziele auch erreicht werden können. Hierfür sind vorhandene Ressourcen, die für das Erreichen unterschiedlicher Ziele hilfreich sind, sowie bisherige Erfahrungen von Erfolg oder Misserfolg in den jeweiligen Lebensbereichen maßgeblich. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktteiligung einerseits und Integration in Primärbeziehungen andererseits wird also wesentlich über die ressourcen- und erfahrungsabhängigen Orientierungen des Individuums erklärt. Die Arbeitsmarktteiligung wird zum einen unter ungleichheitstheoretischen Gesichtspunkten als Ressource für die Beziehungsgestaltung, zum anderen differenzierungstheoretisch als alternative Form der sozialen Inklusion betrachtet. Abbildung 1 veranschaulicht die daraus ableitbaren, möglichen Auswirkungen.

Abbildung 1: Arbeitsmarktbeteiligung und Integration in soziale Beziehungen



2.1 Soziale Ungleichheiten

- (1) Die klassische ressourcentheoretische Perspektive ist die einer Erwartung positiver Auswirkungen der im Erwerbssystem akkumulierten Ressourcen. Sie betrachtet allein die auf dem Arbeitsmarkt erzielten Gratifikationen als Merkmale sozialer Ungleichheiten: Klassenposition, Status, Prestige und Einkommen. Diese Merkmale stellen Ressourcen dar, die allgemein für die Wahrung von Lebenschancen und den Umgang mit Belastungen Vorteile bieten. Das gilt auch für die Gestaltung von sozialen Beziehungen, indem einerseits Kosten der Aufrechterhaltung von Beziehungen weniger belastend sind, und indem andererseits die eigene soziale Attraktivität für Interaktionspartner erhöht wird.

Der Kanon der arbeitsmarktvermittelten sozialen Ungleichheiten ist hier aber bereits erweitert um die Dimension der *Arbeitsplatzsicherheit*. Die übliche Betrachtung von beruflichen Klassen bzw. Status- oder Prestigewerten alleine berücksichtigt nämlich nicht die Tatsache, dass sich sowohl einzelne Beschäftigungsverhältnisse als auch Erwerbsver-

läufe erheblich und in der jüngeren Zeit wohl zunehmend hinsichtlich ihrer Kontinuität und Erwartungssicherheit unterscheiden können, selbst wenn es noch nicht zu einer flächendeckenden Erosion der für Deutschland typischen vertrauensbasierten Arbeitsbeziehungen (Soskice 1993) gekommen ist. Zwar gibt es gute theoretische Gründe (Breen 1997) und aus den USA auch empirische Belege (Kalleberg/Reskin/Hudson 2000) dafür, dass die Zunahme von Unsicherheit eher die sowieso schwächeren Gruppen auf dem Arbeitsmarkt betrifft, doch lässt sich auch innerhalb von Berufsklassen eine gestiegene Heterogenität in dieser Hinsicht feststellen (Neumark 2000; Bosch 2001).

- (2) Die klassische Ungleichheitsperspektive vernachlässigt jedoch, dass beruflicher Erfolg im Sinne der in (1) spezifizierten Gratifikationen auch mit unterschiedlichem Aufwand bzw. Kosten erkauf werden muss. Insgesamt ist mit einer positiven Korrelation zwischen Aufwand und Ertrag zu rechnen, doch gibt es mutmaßlich erhebliche Varianzen hinsichtlich des erforderlichen Aufwandes für einen gegebenen Ertrag zwischen verschiedenen Positionen insgesamt und in der

Abfolge von Kohorten über die Zeit. So haben nach einer Untersuchung der Universitätsklinik Hannover gerade bei den qualifizierten und hoch qualifizierten Angestellten der Arbeitsdruck und die Belastungen innerhalb der letzten zwanzig Jahre erheblich zugenommen (Focus online 2002). Diese Kosten beruflichen Engagements sollten mit betrachtet werden, wenn es um die Auswirkungen von Arbeitsmarktungleichheiten und Beschäftigungsbedingungen auf die Gestaltung von Partnerschafts- und Familienbeziehungen geht. Wirken sich in der ressourcentheoretischen Perspektive die mit beruflichem Erfolg verbundenen Gratifikationen positiv aus, tun dies die damit einhergehenden Belastungen in negativer Weise. In dem Maße, in dem beruflicher Erfolg auch mit höheren Investitionen an Zeit und Energie „erkauft“ werden muss, kostet er Zeit und Energie, die dann nicht mehr für die Pflege aufwendiger und gehaltvoller Beziehungen abseits des Berufslebens zur Verfügung stehen (Bertram 2000).

- (3) Wie wirken sich nun die unter (1) und (2) spezifizierten Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt insgesamt auf die Gestaltung sozialer Beziehungen aus? Hier sind zwei Perspektiven herauszuheben und voneinander zu unterscheiden. Betrachtet man die Gratifikationen und Belastungen verschiedener Beschäftigungsverhältnisse und Karrieren in der Weise wie bisher geschehen, dann stellen sie förderliche Ressourcen oder hinderliche Bedingungen für die Pflege von sozialen Beziehungen dar. Bisher liegen jedoch fast nur Befunde auf der hierfür vergleichsweise groben Ebene von Berufsklassen und Prestigewerten vor. Sie belegen insgesamt übereinstimmend einen eher positiven Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und beruflicher Positionierung in Form von Klassenposition, beruflichem Status oder Einkommen auf der einen und dem Umfang und der Unterstützungsqualität von informellen Netzwerken auf der anderen Seite (vgl. Fischer 1982; Wellman 1985; Diewald 1986; Pappi 2001). Höhere berufliche Positionen ber-

gen also unter dem Strich offenbar Ressourcen, die einerseits die Aufrechterhaltung und Pflege von Beziehungen erleichtern, andererseits auch die soziale Attraktivität als Austauschpartner erhöhen (Lin 1982; Burt 1992). Inwiefern damit mehr oder weniger korrelierte Unsicherheiten und Belastungen den umgekehrten Einfluss haben, wurde bisher weniger untersucht. Es ist jedoch bekannt, dass zumindest stark unregelmäßige Arbeitszeiten die soziale Partizipation außerhalb der Arbeitswelt erschweren. Sennett (1998) geht nun auf Basis einzelner Beobachtungen davon aus, dass gerade die zunehmenden Flexibilitätsanforderungen, Diskontinuitäts- und Unsicherheitserfahrungen innerhalb der Arbeitswelt das Eingehen, die Aufrechterhaltung und Pflege gerade längerfristiger und verbindlicher Beziehungen erschweren. Ähnlich befürchten Voß und Pongratz (1998) in ihrer Typisierung des „Arbeitskraftunternehmers“, dass die Pflege sozialer Beziehungen zunehmend unter ein berufliches Nützlichkeitsdiktat geraten könnte. Umgekehrt betrachtet sind berufliche Kontinuität und Sicherheit also Ressourcen, die den Rücken frei halten für die Ausdifferenzierung einer auf emotionale Nähe, Zugehörigkeit und Zusammenhalt fokussierten Nahumwelt persönlicher Beziehungen jenseits beruflicher Zwecke.

Theoretisch beziehen sich die bisherigen Argumente zum Einfluss beruflicher Merkmale auf die Gestaltung sozialer Beziehungen darauf, dass sie die Verfolgung von Lebenszielen sozialer Zugehörigkeit im Kontext persönlicher Beziehungen erleichtern oder erschweren. Denkbar ist als Alternativhypothese aber auch eine negative Korrelation von beruflichem Erfolg und der Einbindung in enge soziale Beziehungen infolge einer *Substitution von Lebenszielen*. Unter der Prämisse der Knappheit von Zeit und Energie könnten die Gratifikationserwartungen im Bereich der Erwerbsarbeit so groß sein, dass Engagement im Bereich der Gestaltung der Primärbeziehungen

(Lebensziele sozialer Zugehörigkeit) von dort abgezogen und auf die Erwerbsarbeit (Lebensziele sozialer Wirksamkeit) umgeschichtet wird. Und umgekehrt können bisherige Erträge bzw. Ertragsaussichten im Bereich der Erwerbsarbeit so negativ ausfallen, dass es aussichtsreicher erscheint, kompensatorisch Lebensziele in anderen Lebensbereichen aufzuwerten. Es ist allerdings davon auszugehen, dass eine solche Substitution eher auf die oberen und die unteren Ränder des Spektrums beruflicher Tätigkeiten beschränkt bleibt, denn differenzierungstheoretisch sollten die Inklusion ins Erwerbssystem und das Eingehen und die Gestaltung primärer sozialer Beziehungen in Partnerschaft und Familie weitgehend unabhängig voneinander sein, zumindest auf der Ebene der Verfolgung allgemeiner Lebensziele, d.h. es geht um unterschiedliche soziale Produktionsfunktionen mit unterschiedlichen „letzten“ Zielen.

2.2 Soziale Inklusionen

- (4) Der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktteiligung und Integration in soziale Beziehungen kann darüber hinaus auch dadurch vermittelt sein, dass dort ebenfalls nicht nur Bedürfnisse sozialer Wirksamkeit, sondern auch Bedürfnisse sozialer Zugehörigkeit befriedigt werden können. Dies geschieht zum einen über unterschiedliche Grade der sozialen Inklusion in die Berufsrolle (Brose/Holtgrewe/Wagner 1994) und die Ausbildung *beruflicher Identitäten* als Ausmaß, in dem eine emotionale und kognitive Kopplung der Selbstwahrnehmung mit bestimmten Formen der Erwerbstätigkeit über den instrumentellen Aspekt der Gratifikationen hinaus existiert. Diese können sich auf verschiedenen Ebenen manifestieren: auf der allgemeinsten Ebene als Ausmaß der Identifikation mit einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit überhaupt, auf einer nachgeordneten Ebene über die Zugehörigkeit zu spezifischen beruflichen oder betrieblichen Milieus.
- (5) Zum zweiten vollzieht sich soziale Inklusion auf der Ebene von *industriellen Beziehungen* und *informellen Arbeitsbeziehungen*. In beiden Beziehungsformen können in unterschiedlichem Maße Erfahrungen von Vertrauen, Zugehörigkeit und Verlässlichkeit gemacht werden, wobei – wie bereits erwähnt – die deutschen Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich stark auf Vertrauen basieren (Soskice 1993), aber möglicherweise und in einem umstrittenen Ausmaß Erosionstendenzen ausgesetzt sind. In den informellen Beziehungen am Arbeitsplatz geht es darüber hinaus um differentielle Erfahrungen von Anerkennung und Wertschätzung, der Unterstützung oder Behinderung von Zielen, aber auch von Enttäuschung und Ärger bis hin zum Mobbing.
- (6) Auch die unter (4) und (5) spezifizierten Inklusionsverhältnisse können sich auf die Gestaltung persönlicher Beziehungen auswirken. Hier besteht bei einem bestimmten – eher sehr hohen – Niveau der Inklusion ins Erwerbsleben die Möglichkeit, dass für ähnliche Lebensziele von Zugehörigkeit und Bindung die Inklusion ins Erwerbssystem als *Substitutionsmöglichkeit* für das Eingehen von Bindungen im Bereich von Primärbeziehungen erwogen wird. Damit soll nicht behauptet werden, dass soziale Inklusion ins Beschäftigungssystem einerseits und die Integration in persönliche Beziehungen andererseits tatsächlich die gleichen *spezifischen* Bindungsbedürfnisse befriedigen. Allerdings sind – auf einer höheren Aggregationsebene – durchaus Möglichkeiten einer wechselseitigen Substitution verschiedener Inklusionsformen – in der Sphäre der Erwerbsarbeit und der Sphäre primärer Beziehungen – im Hinblick auf die Erreichung *ein und derselben* „letzten“ Ziele denkbar, auch wenn sich verschiedene Sub-Ziele sozialer Zugehörigkeit auf einer niedrigeren Aggregationsebene durchaus sinnvoll voneinander unterscheiden lassen und von den Menschen üblicherweise so unterschieden werden. Das heißt, dass eine Substitution einer umfassenden Integration in persönliche

Beziehungen durch berufliche Inklusion nichtsdestotrotz auf der Ebene von Sub-Zielen sozialer Zugehörigkeit unvollständig bleibt und deshalb keine primäre Handlungsstrategie sein dürfte, sondern wohl nur unter bestimmten Bedingungen angestrebt wird. Diese Bedingungen sind mutmaßlich am ehesten gegeben, wenn aus einer bestimmten Logik der Situation (Esser 1996) heraus (a) die Erfolgsaussichten für eine erfolgreiche soziale Integration in persönliche Beziehungen eher niedrig, die im Beruf aber eher hoch eingeschätzt werden oder (b) dann, wenn durch private Verpflichtungen schmerzhafteste Verluste an Inklusionschancen im Erwerbsleben antizipiert werden. Umgekehrt sollten Erfahrungen und Erwartungen von Unsicherheit und Instabilität in der Arbeitswelt die Motivation verstärken, solche Erfahrungen quasi kompensatorisch verstärkt in persönlichen Beziehungen zu suchen. Dies ist die direkte Gegenthese zu Sennetts Erwartung eines Spillover von beruflichen Diskontinuitäts- und Unsicherheitserfahrungen auf den Bereich persönlicher Beziehungen.

2.3 Aktuelle Situation und Erwerbsbiografie

Die Untersuchung dieser Zusammenhänge geschieht im Folgenden unter Einschluss der Lebenslaufperspektive, d.h., auf Seiten der Arbeitsmarkt-beteiligung wird nicht nur die aktuelle Situation betrachtet, sondern auch die Akkumulation bisheriger Erfahrungen von Kontinuität und Diskontinuität, Sicherheit und Unsicherheit sowie Erfolg und Misserfolg. Diese *dynamische* Betrachtung der beruflichen Entwicklung erlaubt eine realistischere Einschätzung der Bedeutung insofern, als für Auswirkungen differentieller beruflicher Erfahrungen auf persönliche Beziehungen nicht nur Unterschiede im Vergleich der Gesamtbevölkerung ausschlaggebend sein dürften, sondern vielmehr soziale Vergleichsprozesse mit als ähnlich und als relevant wahrgenommenen Gruppen sowie die biographische Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Aspirationen.¹ In

diesem Sinne geht es um den Lebensverlauf als „endogenen Kausalzusammenhang“ (Mayer 1990), in dem von Beginn an Handlungsorientierungen geprägt werden und kumulativ Weichenstellungen erfolgen, die für alle späteren Entwicklungen entsprechende Anker setzen. Die berufliche Entwicklung wird also für die jeweiligen Personen nicht nur relevant im Sinne einer Akkumulation von Ressourcen in absoluten Maßstäben, sondern als Erfolg oder Misserfolg in Relation zu Maßstäben und Erwartungen, wie sie beispielsweise durch die Klassenzugehörigkeit der Eltern und durch selbst erworbene allgemeine und berufliche Bildungsabschlüsse herausgebildet werden.

3. Unterschiede in den Beziehungssystemen von Freundschaft und Verwandtschaft

Bisher bezog sich die Theoriebildung unspezifisch auf persönliche Beziehungen insgesamt. Unterschiedliche Arten von persönlichen Beziehungen, wie etwa Freunde, Verwandte, Familienangehörige, Nachbarn, Kollegen, sind jedoch mit unterschiedlichen normativen Erwartungen verbunden, die jenseits einer beliebigen wechselseitigen Substituierbarkeit eine Arbeitsteilung zwischen ihnen begründen. Solche Beziehungstypen können als unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten für konkrete Lebensaufgaben in Abhängigkeit von bestimmten sozialstrukturellen Konstellationen gelten. Und daraus resultieren unterschiedliche Erwartungen, was den Zusammenhang der Gestaltung verschiedener Beziehungen angesichts unterschiedlicher berufsbiografischer Erfahrungen angeht. Im Folgenden werden allgemeine normative Erwartungen an Freundschaft, Familie und Verwandtschaft sowie darüber hinaus an bestimmte Familienbeziehungen dargestellt.

Freundschaft und *Verwandtschaft* stellen Beziehungssysteme dar, die innerhalb informeller Netzwerke teilweise unterschiedliche Eignungen für bestimmte Aufgaben der sozialen Integration und sozialen Unterstützung besitzen und deshalb faktisch nur be-

schränkt wechselseitig substituierbar sind (vgl. Diewald 1991; Diewald 1997; Hollstein 2001). Allerdings können unterschiedliche lebensgeschichtliche Erfahrungen und sozialstrukturelle Positionierungen sowohl die Verfügbarkeit von als auch die Präferenz für diese beiden Beziehungsformen erheblich beeinflussen. Insofern bieten soziale Netzwerke, die sowohl Freundschaften als auch Verwandtschaftsbeziehungen umfassen, wohl die umfassendste Versorgung mit unterschiedlichen Arten sozialer Unterstützung (Diewald 1991).

3.1 Merkmale von Freundschaft

„Freundschaft“ ist keine klare, intersubjektiv gleichartig verwendete Kategorisierung sozialer Beziehungen. Es existiert kein einheitliches Leitbild von „Freundschaft“, sondern es handelt sich dabei um einen heterogenen Formenkreis durchaus verschiedenartiger Beziehungen hinsichtlich ihrer konkreten Beziehungsinhalte sowie ihres Intimitäts- und Verpflichtungsgrades. Die Grenzen zwischen Freundschaften als eher engen und festen Beziehungen und Bekanntschaften als eher flüchtigen, unverbindlichen Beziehungen sind durchaus fließend, und unter „Freundschaft“ werden sowohl eher unverbindliche Beziehungen mit niedrigen Investitionen und niedrigen Belohnungen als auch solche mit hohen Investitionen und hohen Belohnungen verstanden (Jackson 1977). Mehr noch: Freundschaftsbilder und die Abgrenzung zu bloßen Bekanntschaften werden in unterschiedlichen Teilgruppen der Bevölkerung auch unterschiedlich interpretiert, wie entsprechende Befunde zu Unterschieden zwischen Männern und Frauen, sozialen Klassen und Lebensphasen gezeigt haben (Fischer 1982; Burt 1983; Hollstein 2001). Deshalb ist trotz der begrifflichen Abgrenzungsmöglichkeit zu Bekanntschaften und bloßen Kontakten mit der Definition von „Freundschaft“ nicht unbedingt eine hohe emotionale Qualität und Öffnung füreinander verbunden.

Jenseits solcher Unterschiede lässt sich allerdings ein gemeinsamer Kern der spezifischen Bedeutung von „Freundschaft“ heraus-

destillieren: Es handelt sich um Beziehungen, die freiwillig aus gegenseitiger Neigung eingegangen werden, die deshalb auch auflösbar und voraussetzungsvoll sind im Hinblick auf wechselseitige soziale Attraktivität. Insofern Freundschaften in dieser Weise voraussetzungsvoll sind, sind sie wichtig für die Vermittlung sozialer Anerkennung und Wertschätzung und unterstützen so ein positives Selbstkonzept (Davis/Todd 1985). Indem soziale Ähnlichkeiten (Alter, Bildung, Lebensform, Werteinstellungen, Neigungen, soziale Klasse) für die Auswahl von Freundschaftsbeziehungen konstitutiv sind, unterstützen Freundschaften die Ausformung einer sozialen Identität.

3.2 Merkmale von Verwandtschaft und Familie

Abgesehen von engen Familienbeziehungen scheint „Verwandtschaft“ in modernen Gesellschaften eher zu einer Residualkategorie ohne große Bedeutung geworden zu sein (Wagner/Schütze 1998). Der Umstand, dass Verwandtschaftsbeziehungen einerseits vorgegeben, aber andererseits kaum mehr mit Erwartungen einer bestimmten Beziehungsqualität verbunden sind, scheint sie zum wenig zeitgemäßen und gleichzeitig noch weniger klar umrissenen Pendant zu den frei wählbaren (und damit den jeweiligen Bedürfnissen anpassbaren) Freundschaften und Bekanntschaften zu machen. Ihr prinzipieller Vorteil, dass sie schon „da“ sind und nicht erst erworben werden müssen, scheint in modernen Gesellschaften nicht entscheidend zum Tragen zu kommen. Sie spielen – nach allen Untersuchungen – innerhalb von Unterstützungsnetzwerken allenfalls eine marginale Rolle und haben deshalb in der Regel auch keine Bedeutung für die Ausbildung einer sozialen Identität. Mit diesem Bedeutungsverlust korrespondiert eine strukturelle Veränderung der Verwandtennetzwerke in Richtung einer Ausdünnung und Verschlan-
kung von Verwandtschaftsbeziehungen infolge der gesunkenen Geburtenraten: Es gibt immer weniger Verwandte in ein und derselben Generation. Damit einher geht eine strukturelle Konzentration auf und eine Ak-

zentuierung der Bedeutung von Linienvrandschaft, d.h. der Beziehungen zwischen Eltern und Kindern (Szydlík 2000). In diesen Beziehungen konzentriert sich heute die besondere Bedeutung von Verwandtschaft als einzigem Typus nicht auflösbarer Beziehungen, unabhängig von wechselseitiger sozialer Attraktivität. Sie sind in diesem Sinne voraussetzungsloser als Freundschaftsbeziehungen, und sie sind aufgrund des Generationenunterschieds nicht bedroht durch soziale Konkurrenz. Soziale Unterstützung kann innerhalb der Eltern-Kind-Beziehung schwer verweigert werden. Die Reziprozität und gleichzeitige Verbindlichkeit der wechselseitigen Unterstützung ist quasi eingebaut, so dass wechselseitige Hilfeleistungen die Regel sind (Diewald 1991; Szydlík 2000). Wenn Verwandtschaft in modernen Gesellschaften – im Unterschied zu Freundschaften – eine bei Problemen und Überlastung durch die Pflege vielfältiger Beziehungen und Mitgliedschaften fraglose und vergleichsweise unaufwändig zu realisierende Rückfalloption und Rückzugsstation darstellen kann, dann ist dies vor allem und fast konkurrenzlos im Rahmen der Eltern-Kind-Beziehung der Fall. Sie ist gerade für das Offenbaren eigener Hilflosigkeit und Bedürftigkeit wichtig. Familienbeziehungen – und hier zuvorderst die Eltern-Kind-Beziehung – haben deshalb auch ihre größte Bedeutung im Vergleich zu anderen Beziehungssystemen bei längerfristigen und zeitlich und psychisch belastenden Hilfeleistungen; mit anderen Worten: Ihre Domäne ist Belastbarkeit und Solidarität an Stelle von Spaß und Selbstbestätigung. Die voraussetzungslose und selbstverständliche Zugehörigkeit und Solidarität innerhalb der Eltern-Kind-Beziehung bedeutet jedoch nicht, dass auch die emotionale Beziehungsqualität voraussetzungslos wäre. Vielmehr ist gerade die Eltern-Kind-Beziehung durch Erwartungen – beispielsweise hinsichtlich des Stuserwerbs – und die Aufgabe der Loslösung vom Elternhaus bei gleichzeitiger Wahrung von Nähe emotional hoch aufgeladen und damit anfällig für Störungen (Hollstein 2001:123).

Die zweite wichtige Beziehung innerhalb des Verwandtschaftssystems sind die Beziehungen zwischen Geschwistern. Allerdings

nehmen sie hinsichtlich ihrer emotionalen wie praktischen Bedeutung im Vergleich zur Eltern-Kind-Beziehung eine klar nachgeordnete Rolle ein, einmal abgesehen davon, dass alle Kinder Eltern haben, aber nicht alle auch Geschwister haben. Geschwisterbeziehungen sind konflikthanfällig vor allem durch Konkurrenz, nicht zuletzt eine Konkurrenz um die Aufmerksamkeit, Liebe und Anerkennung seitens der Eltern.

4. Hypothesen

Die im zweiten Abschnitt präsentierten ungleichheits- und inklusionstheoretischen Überlegungen und die Differenzierung verschiedener Beziehungsformen zusammenfassend werden für die empirischen Analysen die folgenden Hypothesen formuliert:

4.1 Hypothesen zu sozialen Beziehungen allgemein

Hypothese 1: Spillover von Ressourcen(defiziten)

Schlechte Platzierungen, Misserfolge und Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt wirken sich negativ auf die Verfügbarkeit enger und emotional unterstützender Beziehungen aus. Speziell Erfahrungen von Diskontinuität und Instabilität verringern laut Sennett (1998) die Chancen, Zeit und einen berechenbaren Zukunftshorizont für stabile und gehaltvolle informelle Beziehungen zur Verfügung zu haben. Berufliche Unsicherheit beeinträchtigt die Verfügbarkeit persönlich wichtiger Beziehungen auch infolge von Einbußen an sozialer Attraktivität und durch eigenes Rückzugsverhalten negativ, d.h., das Wegbrechen von Kontinuität und Sicherheit im Erwerbsleben führt zu einer Vermeidung von Verantwortung und Festlegung auch im Privatbereich.

Hypothese 1b

Umgekehrt stellen hohe berufliche Positionen, Karriereerfolge und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt hilfreiche Ressourcen für die Gestaltung solcher Beziehungen dar.

Hypothese 2: Spillover von Belastungen

Hohe Belastungen im Beruf, beispielsweise durch hohe Arbeitszeiten, wirken sich ebenfalls negativ auf die Verfügbarkeit enger und emotional unterstützender Beziehungen aus, geringe Belastungen dagegen positiv.

Hypothese 3: Kompensation durch Substitution

Als Gegenthese zu These 1 werden die Beschäftigten nicht als passive Opfer von Misserfolgen gesehen, sondern als Akteure mit einer gewissen Fähigkeit zu kompensatorischen Reaktionen auf Seiten der Valenz von Lebenszielen. Eine begrenzte Aussicht auf oder Orientierung an beruflichem Erfolg bzw. eine geringere zeitliche Beanspruchung könnte dazu genutzt werden, um stattdessen im Bereich persönlicher Beziehungen stärker zu investieren und entsprechende befriedigende Erfahrungen zu machen. Wenn schon im Bereich der Erwerbsarbeit keine Erfahrungen von Kontinuität und Verlässlichkeit möglich sind, könnten als eine kompensatorische Reaktion auf diese Bedingungen und Erfahrungen solche Erfahrungen in der Sphäre persönlicher Beziehungen gesucht werden.

Hypothese 3b:

Umgekehrt verstärkt hohes berufliches Engagement – in Form hoher beruflicher Positionen, hoher Arbeitszeiten oder beruflicher Aufstiege in der Erwerbsbiografie – als sich selbst verstärkender, spiralförmiger Mechanismus die Bedeutung des Lebensziels sozialer Wirksamkeit und verringert die Zeit und die Aufmerksamkeit für die Pflege anspruchsvoller, nicht flüchtiger Beziehungen – eventuell auch zugunsten nützlicher, schwacher Beziehungen. Insgesamt führt dies zu kleineren Netzwerken enger Beziehungen oder erhöht zumindest die Konflikte und damit Kontaktarmut und Ambivalenzen in den Beziehungen innerhalb des Netzwerks enger, persönlich wichtiger Beziehungen.

4.2 Hypothesen zu Freundschaft versus Verwandtschaft

Hypothese 4: Spezifische Variabilität von Freundschaftsbeziehungen

Schlechte Platzierungen, Misserfolge und Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt wirken sich negativ nur auf Freundschaftsbeziehungen aus, die stärker von sozialem Erfolg und sozialer Attraktivität abhängig sind, nicht jedoch auf Verwandtschaftsbeziehungen mit ihrer größeren Voraussetzungslosigkeit und Leistungsunabhängigkeit sozialer Unterstützung.

Hypothese 4b:

Umgekehrt fördern aus den gleichen Gründen hohe berufliche Positionen, Karriereerfolge und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt die Pflege von engen Freundschaften.

Hypothese 5: Erfolg macht einsam

Beruflicher Erfolg muss in der Regel durch berufliche Anstrengungen erkaufte werden bzw. setzt eine Konzentration auf die Berufswelt voraus, was sich eher mit so genannten „schwachen“ Beziehungen vereinbaren lässt als mit den hier im Blickpunkt des Interesses stehenden engen und in der Pflege eher aufwändigen Beziehungen. Enge Verwandtschaftsbeziehungen sind aufgrund ihrer höheren Garantiertheit und Verbindlichkeit von dieser Logik eher ausgenommen als Freundschaften.

Hypothese 6: Solidarcharakter von Verwandtschaft

Wenn die These der Voraussetzungslosigkeit und Leistungsunabhängigkeit sozialer Unterstützung unter Familienmitgliedern und Verwandten zutrifft, sollten sie im Gegenteil eher eine kompensatorische Stärkung erfahren. Bei Unsicherheit und Diskontinuität im Erwerbsleben kann auf vorhandene und verlässliche Familienbeziehungen als Schutz- und Rückzugsraum gegen die Unwägbarkeiten des Lebens zurückgegriffen und eventuelle Defizite in Freundschaftsbeziehungen können ausgeglichen werden.

4.3 Hypothesen zu spezifischen Verwandtschaftsbeziehungen

Hypothese 7: Beruflicher Misserfolg beeinträchtigt die Beziehung zu den Eltern

Im Gegensatz zu Hypothese 6 ist gerade die Beziehung zu den Eltern durch die Erwartung der Statusreproduktion und des beruflichen Erfolgs (durchaus im Sinne einer Selbstbestätigung der Eltern) geprägt und in diesem Sinne keineswegs voraussetzungslos. Von daher sollten berufliche Misserfolge der Kinder – insbesondere der Söhne – zwar nicht zu einer Entsolidarisierung, aber doch zu Einschränkungen der emotionalen Qualität der Eltern-Kind-Beziehung führen.

Hypothese 7b: Beruflicher Erfolg (Aufstieg) stärkt die Beziehungen zu Eltern

Hypothese 8: Beruflicher Misserfolg stärkt Geschwisterbeziehungen

Insofern Geschwisterbeziehungen anfällig sind hinsichtlich einer Status-Konkurrenz, sollten berufliche Misserfolge die Gefahr einer Beeinträchtigung der Geschwisterbeziehung durch Konkurrenzängste eher mindern.

Hypothese 8b: Beruflicher Erfolg schwächt die Geschwisterbeziehung

Aufstiege verschärfen demnach die Konkurrenz zwischen Geschwistern.

5. Datenbasis und Operationalisierung

5.1 Datenbasis

Die folgenden Analysen basieren auf der dritten Erhebung des Familiensurvey des Deutschen Jugendinstituts (DJI), die im Jahr 2000 durchgeführt wurde. Für die Analysen ausgewählt wurden nur Männer, und zwar nur solche aus der Hauptstichprobe aus Ost- und Westdeutschland, die einerseits zum Zeitpunkt der Befragung schon einmal erwerbstätig gewesen und andererseits zum Zeitpunkt der Befragung entweder erwerbstätig oder arbeitslos waren. Die Altersspanne

der so ausgewählten Befragten liegt zwischen 18 und 55 Jahren.

Bei der Hauptstichprobe des Familiensurvey handelt es sich primär um eine Querschnittsbefragung, inklusive Angaben zu sozialen Netzwerken. Für den Bereich der beruflichen Entwicklung wurden zusätzlich zu den Angaben zum aktuellen Erwerbstatus bzw. Beschäftigungsverhältnis auch einige Angaben zur bisherigen Erwerbsgeschichte erhoben. Dieses Design erlaubt keine ereignisanalytischen Untersuchungen paralleler Prozesse in den Bereichen von Erwerbsarbeit und informellen Beziehungen, da für soziale Beziehungen zu Freunden und Verwandten keine Längsschnittinformationen vorliegen. Wenn hier dennoch eine eindeutige Zuordnung der Netzwerkmerkmale als abhängige und der berufsbioграфischen Merkmale als unabhängige Merkmale vorgenommen wird, dann wird dies allerdings durch den Stand der Forschung unterstützt: Auswirkungen von sozialen Netzwerken auf die berufliche Entwicklung geschehen demnach vor allem über „schwache“ Beziehungen, wie die paradigmatische Untersuchung von Granovetter (1973) und auch weitere Analysen (z.B. Burt 1992; Lin 2000) gezeigt haben, sowie über die klassische berufliche Platzierung durch Interventionen der Eltern. Gegenstand dieses Artikels sind jedoch ausschließlich enge und emotional bedeutsame Beziehungen (s. Abschnitt 5.2).

5.2 Abhängige Variablen

Die Angaben zu Freundschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen wurden über verschiedene Namensgeneratoren egozentrierter Netzwerke (mit der Maximalzahl von insgesamt 20 Nennungen) erhoben. Diese Generatoren waren von vornherein darauf ausgelegt, nur solche Beziehungen zu erfassen, welche „derzeit in Ihrem Leben eine besonders wichtige Rolle spielen“, und zwar darüber, (1) mit wem „persönlich wichtige Dinge besprochen“ werden; (2) zu wem eine „sehr enge gefühlsmäßige Bindung“ besteht; (3) von wem und für wen „ab und zu oder regelmäßig finanzielle Hilfen“ geleistet werden; (4) mit wem „hauptsächlich die Frei-

Abbildung 2: Vergleichende Indikatoren der Beziehungen zu Freunden und Verwandten

	Beziehungen, die „derzeit in Ihrem Leben eine besonders wichtige Rolle spielen, insgesamt“	Freundschaften	Verwandtschaftsbeziehungen		
			Eltern	Geschwister	Sonstige (o. Partner, Kinder)
Quantitative Bedeutung	Netz_Nr = Anzahl solcher Beziehungen	Fr_Nr = Anzahl Freunde, die insgesamt genannt werden	Keine parallelen Indikatoren, da Familienmitglieder z.T. automatisch auf die Liste geraten		
Enge emotionale Bindung	Emo_Nr = Anzahl Personen, mit denen persönlich wichtige Dinge besprochen werden und/oder zu denen eine sehr enge gefühlsmäßige Bindung besteht	Freumo = Anzahl Freunde, ...	Eltemo (dito)	Geschemo (dito)	Vwemo (dito)
Ambivalenz	Netzamb = Anteil Beziehungen, zu denen gar keine oder eine nicht nur bzw. nicht überwiegend erfreuliche Beziehung besteht	Freuamb = Anteil Freunde, ...	Eltamb (dito)	Geschamb (dito)	Vwamb (dito)
Adäquatheit		Kreisfrb = Zustimmung/Ablehnung: „Kreis Freunde und Bekannte zu klein“ (ordinal, 4 Kat.) Zufr_Fr = Zufriedenheit Beziehung zu Freunden (Skala 0-10)	Kontfam = Zustimmung/Ablehnung: „Vermisse häufigeren Kontakt zu Familienangehörigen und Verwandten“ (ordinal, 4 Kategorien) Zufr_Elt Dito: zu Eltern		

zeit“ verbracht wird; sowie, sofern bisher noch nicht genannt, neben den (5) Eltern und (6) den Haushaltsmitgliedern auch (7) Personen, die „Sie persönlich zu Ihrer Familie zählen“. Für die so gewonnenen Personen wurden dann noch einige zusätzliche Angaben erhoben: Art der Beziehung, Kontakthäufigkeit, räumliche Entfernung sowie eine Einschätzung dazu, inwiefern die Beziehung erfreuliche und/oder unerfreuliche Seiten hat. Angesichts dieser Fokussierung des Netzwerkgenerators wird die prinzipiell hohe Unschärfe der Freundschaftskategorie von vornherein aufgelöst in Richtung einer restriktiven Definition. Dies schlägt sich auch darin nieder, dass im arithmetischen Mittel von den Befragten nur 0,02% der Nennungen als bloße Bekannte, Kollegen, Geschäftspartner, Nachbarn etc. kategorisiert wurden, gegenüber 15% als Freunde, und im arithmetischen Mittel über alle Namensgeneratoren hinweg nur eine Person als Freund angegeben wurde.

Aus diesen verfügbaren Angaben wurden für die Analysen folgende Indikatoren als ab-

hängige Variablen gebildet (s. Abbildung 2), die innerhalb der Verwandtschaft zwischen Beziehungen zu den eigenen Eltern, den Geschwistern und den sonstigen Verwandten differenzieren. Beziehungen zu den eigenen Kindern wurden aus der Betrachtung herausgenommen. Der Grund liegt darin, dass in den Angaben zu Netzwerkbeziehungen offensichtlich auch Kleinkinder und Jugendliche genannt wurden, auch als Personen, mit denen man über persönlich wichtige Dinge spricht. Hier kann erst eine speziellere, detailliertere, u.a. das Alter der Kinder explizit mit einbeziehende Untersuchung zu sinnvollen Ergebnissen kommen. Somit konzentriert sich diese Untersuchung hier auf Beziehungen zu anderen erwachsenen Personen. Ebenfalls aus der Betrachtung der Verwandtschaftsbeziehungen herausgenommen wurde die Beziehung zu einem Partner. Die Indikatoren wurden so gebildet, dass sie zwischen Freundschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen möglichst direkt vergleichbar sind. Sie verwenden nicht die ge-

samt Bandbreite der insgesamt verfügbaren Informationen, sondern fokussieren auf die emotionale Unterstützungsqualität von Beziehungen, mögliche Ambivalenzen und die Adäquatheit der vorhandenen Beziehungen für die Bedürfnisse der Befragten.

5.2 Unabhängige Variablen

Angaben zur *aktuellen Beschäftigungssituation* umfassen:

- a) den *aktuellen Erwerbsstatus* mit der Unterscheidung zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit; zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätige Personen werden aus der Analyse ausgeschlossen;
- b) eine *subjektive Einschätzung der Sicherheit* des gegenwärtigen Arbeitsplatzes kombiniert mit dem Merkmal einer faktischen *Befristung*. Unterschieden werden die folgenden Kategorien, die aus der Kreuztabellierung beider Variablen gewonnen wurden: (1) befristeter Vertrag und derzeitiger Arbeitsplatz subjektiv „aktuell gefährdet“ bzw. „eher“ oder „sehr unsicher“ oder unbefristet und „aktuell gefährdet“; (2) befristeter Vertrag und derzeitiger Arbeitsplatz subjektiv „sicher“ bzw. „einigermaßen sicher“; (3) unbefristeter Vertrag, aber subjektiv „eher“ oder „sehr unsicher“; (4) unbefristeter Vertrag, subjektiv „sicher“ oder „einigermaßen sicher“.²
- c) die *tatsächliche Arbeitszeit*, in folgende Kategorien eingeteilt: (1) geringfügig, d.h. bis maximal 16 Std.; (2) halbtags, d.h. 17-22 Stunden; (3) Arbeitszeiten zwischen Halbtags und Vollzeitbeschäftigung, d.h. 23-35 Stunden; (4) regulär vollzeitbeschäftigt, d.h. 35-44 Stunden; (5) mehr als 44 Stunden tatsächliche Arbeitszeit. Dies stellt die einzige Information zu Arbeitsbelastungen dar;
- d) eine *zusammengefasste Klassifikation beruflicher Stellungen*. Sie unterscheidet zwischen (1) un-/angelernten Arbeitern, (2) einfachen Angestellten/Beamten, (3) Facharbeitern, (4) qualifizierten Angestellten/Beamten, (5) hoch qualifizierten Angestellten/Beamten, (6) Angestellten/Beamten mit Leitungsbefugnissen, und (7) Selbständigen und Freiberuflern.

Diese Indikatoren erfassen für die aktuelle Beschäftigungssituation mittelbar Gratifikationen über die berufliche Stellung, die Differenzierung von Beschäftigungssicherheit sowie Belastungen über die tatsächliche Arbeitszeit. Informationen zum Aspekt sozialer Inklusionen sind leider nicht verfügbar.

Da der Zeitpunkt der Konstitution aktueller sozialer Beziehungen in der Regel in einer unbestimmten Vergangenheit liegt, sind Auswirkungen zurückliegender berufsbiografischer Erfahrungen auf aktuelle Netzwerke generell als wahrscheinlich anzusehen. Aus dem *vorangegangenen Erwerbsverlauf* der Befragten wurden deshalb zusätzlich folgende Indikatoren gewonnen. Allerdings wird das Vorkommen der folgenden Ereignisse begrenzt auf den Zeitraum der *letzten 10 Jahre* vor dem Interviewjahr, um den Bezug zu aktuellen Beziehungsmerkmalen nicht zu diffus werden zu lassen:

- a) Vorkommen und Anzahl von *beruflichen Aufstiegen und beruflichen Abstiegen*³;
- b) *Unstetigkeit in der beruflichen Auf- und Abstiegsmobilität*. Liegt auf Individualenebene sowohl (mindestens) ein Aufstieg als auch (mindestens) ein Abstieg vor, so wird diese berufliche Entwicklung als „unstet“ codiert;
- c) *Start ins Erwerbsleben unterhalb des Ausbildungsniveaus (Negativstart) bzw. oberhalb des Ausbildungsniveaus (Positivstart)*. Derartige Diskrepanzen können ebenfalls als eine spezifische Art von Auf- oder Abwärtsmobilität gelten, die bei einer reinen Karrierebetrachtung auf Basis beruflicher Stellungen unbeachtet bliebe;
- d) *Frühere befristete Arbeitsverhältnisse*. Die mögliche Befristung eines früheren Arbeitsverhältnisses wurde vom Zeitpunkt des Berufseinstiegs aus konstruiert. Befragte, die seit Eintritt in das Erwerbsleben oder innerhalb des ersten Jahres einen unbefristeten Vertrag bekommen hatten, werden einerseits mit Personen verglichen, die bis zum dritten Erwerbsjahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag erlangt hatten, und andererseits mit solchen, die erst nach dem dritten Erwerbsjahr einen unbefristeten Arbeitsvertrag erlangt hatten;

e) *Kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung.* Eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit liegt nach den Vorgaben des Fragebogens dann vor, wenn jemand mindestens vier sukzessive Monate nicht erwerbstätig war. Hier wurden zudem nur Erwerbsunterbrechungen gezählt (sowohl über die Dauer als auch die Anzahl von unterscheidbaren Phasen), bei denen neben diesem Zeitkriterium bei der Unterscheidung von Unterbrechungsgründen Arbeitslosigkeit benannt wurde (und nicht etwa Ausbildung);

f) *Kohorten des Eintritts in den Arbeitsmarkt.* Unterschieden wurden folgende Arbeitsmarkteintrittskohorten: (1) vor mehr als 30 Jahren, (2) vor 21 bis 30 Jahren, (3) vor 11 bis 20 Jahren und (4) vor maximal 10 Jahren.

Eine Häufigkeitsverteilung dieser Merkmale von Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbverläufen liefert Tabelle 6 (im Anhang).

Soziodemografische Merkmale

a) *Partnerschaftsstatus und Vorhandensein von Kindern im Haushalt.* Auch wenn hier die Beziehung zu einem Partner nicht Gegenstand der Analysen ist, gehört das Vorhandensein und der Grad der Institutionalisierung einer Partnerschaft zu den unerlässlichen Kontrollvariablen für die Analysen zu Freundschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen, weil sie die Präferenzen für diese Beziehungssysteme und den Umfang der Verwandtschaftsnetzwerke stark beeinflussen. Gleiches gilt für das Vorhandensein von Kindern. Unterschieden werden für den Befragungszeitpunkt die folgenden Kategorien: (1) ohne Partner, (2) Partnerschaft vorhanden, aber nicht mit ihr/ihm zusammenlebend, (3) nichtehelich zusammenlebend sowie (4) verheiratet zusammenlebend. Hinsichtlich der Kinder werden eigene und angenommene Kinder gezählt.

b) *Vorhandensein von Eltern, Geschwistern.* Das bloße Vorhandensein bzw. die Anzahl dieser an sich wichtigsten Familienbeziehungen sind eine entscheidende Gelegenheitsstruktur für die Ausbildung eines Kern-Netzwerks stabiler und emotional gehaltvoller Beziehungen

und damit auch eine wichtige Kontrollvariable für die Analysen.

c) *Ost-/Westdeutschland.* Die Formulierung der Thesen impliziert mehr oder weniger eine Marktwirtschaft. Deshalb werden Ostdeutsche nur einbezogen, wenn ihr Eintritt ins Erwerbsleben nach dem Fall der Mauer erfolgt ist, d.h.: Ereignisse aus dem Erwerbsleben zu Zeiten der DDR spielen für die folgenden Analysen keine Rolle.

6. Ergebnisse

Tabelle 1 (im Anhang) zeigt zunächst die bivariaten Zusammenhänge zwischen den Merkmalen sozialer Beziehungen einerseits und den verschiedenen Arbeitsmarkterfahrungen andererseits. Ich möchte auf die Ergebnisse nicht im allen Details eingehen, sondern nur einige, zum Teil überraschende Muster herausstellen. Bezogen auf das Beziehungsnetzwerk insgesamt scheinen sich vor allem die Thesen eines Spillover von Erfolg bzw. Misserfolg und Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt zu bestätigen. Am deutlichsten zeigt sich dies bei aktueller Arbeitslosigkeit und Statusmobilität, weniger beim Berufseinstieg. Bei kumulierten Arbeitslosigkeitsepisoden, und bei früheren Befristungen gibt es widersprüchliche Ergebnisse für die verschiedenen Indikatoren. Bezüglich der Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes zeigt sich eine leichte Tendenz, dass bei mittlerem Unsicherheitsniveau zunächst eine kompensatorische Reaktion (Emo_nr) erfolgt, jedoch ein Spillover-Effekt dann eintritt, wenn der Arbeitsplatz sehr gefährdet ist. Dann ist auch der Anteil ambivalenter Beziehungen besonders hoch. Belastungen durch hohe Arbeitszeiten scheinen sich dagegen nicht negativ auszuwirken. Und der kleine Anteil teilzeitarbeitender Männer scheint davon eher negativ betroffen zu sein insofern, als sie kleinere Netzwerke enger Beziehungen und gleichzeitig höhere Anteile ambivalenter Beziehungen haben.

Gegen die Hypothesen unterschiedlicher Zusammenhänge von Freundschafts- versus Verwandtschaftsbeziehungen mit Erwerbs-

biografien zeigen sich in Tabelle 1 überwiegend gleichsinnige statt gegensinnige Muster. Bemerkenswert ist auch, dass Arbeitslose eher weniger als mehr auf Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen zurückgreifen, gerade zu Eltern Ambivalenzen aufweisen und vor allem deutlich weniger zufrieden mit ihnen sind als Erwerbstätige. Auch bei zurückliegenden Unsicherheiten und Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf zeigen sich überraschenderweise eher bei Freunden kompensatorische Zusammenhänge als bei Verwandtschaftsbeziehungen. Vorangegangene Aufstiege korrelieren hinsichtlich emotionaler Unterstützung sowohl bei Verwandten als auch Freunden positiv, Abstiege dagegen nur bei Verwandten – nicht jedoch bei Freundschaftsbeziehungen – negativ. Bei den aktuell Erwerbstätigen sind es die unsicher Beschäftigten, die über emotional gehaltvolle Beziehungen verfügen, aber auch diesbezüglich gibt es keine eindeutige Differenzierung zwischen Freundschaft und Verwandtschaft. Personen mit sowohl Auf- als auch Abstiegen haben besonders große Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen, und zwar sowohl Freunde als auch Verwandte, allerdings mit einem außergewöhnlich hohen Anteil an ambivalenten Familienbeziehungen.

Insgesamt bestätigen diese Zusammenhänge die Evidenz von sowohl kompensations-theoretischen als auch ressourcentheoretischen Hypothesen. Überraschend und den aufgestellten Hypothesen sogar in der Tendenz widersprechend ist, dass die Auswirkungen verschiedener Beschäftigungsmerkmale und berufsbiografischer Erfahrungen zwischen den Freundschafts- und Verwandtschaftsbeziehungen so wenig unterschiedlich zu sein scheinen. Ich möchte an dieser Stelle jedoch die bivariaten Ergebnisse nicht weiter kommentieren und dies den folgenden multivariaten Analysen vorbehalten, denn viele der hier einzeln betrachteten Indikatoren korrelieren miteinander und sind überdies konfundiert mit sozialdemografischen Merkmalen, vor allem dem Alter, von denen bekannt ist, dass sie ebenfalls starke Einflüsse auf die Konstitution von sozialen Netzwerken haben. Erst bei Kontrolle dieser weiteren Faktoren sind verlässlichere Aussagen über den Einfluss von

Beschäftigungsmerkmalen und Erwerbsverläufen möglich.

Das Skalenniveau der verschiedenen abhängigen Variablen (s. Abbildung 2) legt unterschiedliche statistische Verfahren nahe. Durch die Verwendung der OLS-Regression für die Prozent-Anteile ambivalenter Beziehungen (s. Tabelle 4 im Anhang) und Zufriedenheitsskalen (s. Tabelle 5 im Anhang), des Ordinalen Probit-Modells für die Zustimmung/Ablehnung zu Statements (s. Tabelle 5) und von Zähldatenmodellen für die Anzahl von genannten Personen (s. Tabellen 2 und 3 im Anhang) können die vorhandenen Informationen maximal genutzt werden. Um die Ergebnisse dennoch einerseits leicht und intuitiv interpretierbar und andererseits zwischen den verschiedenen Modellen vergleichbar zu halten, wurde bei den Zähldatenmodellen anstelle der ursprünglichen Koeffizienten auf die Darstellung über Marginaleffekte zurückgegriffen. Es handelt sich dabei um die prozentuale Veränderung der abhängigen Variablen, wenn sich die entsprechende unabhängige Variable um eine Einheit ändert (bei intervallskalierten Variablen) bzw. bei einer bestimmten Kategorie von Personen im Vergleich zu einer Referenzkategorie (z.B. Arbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen).⁴ Mit der Umrechnung von Koeffizienten zu Marginaleffekten steht also ein gut interpretierbarer und einheitlicher Maßstab zur Darstellung der Effekte der erklärenden Variablen zur Verfügung, und sie sind direkt mit den unstandardisierten Regressionskoeffizienten der OLS-Regression vergleichbar. Für die beiden ordered probits habe ich darauf wegen der damit verbundenen Menge an Marginaleffekten verzichtet.⁵ Bei der Darstellung und Interpretation der Ergebnisse kann ich nicht auf alle einzelnen Koeffizienten eingehen, sondern konzentriere mich von vornherein auf die Ergebnisse zur aktuellen Erwerbssituation und der vorangegangenen Erwerbsgeschichte im Hinblick auf die im vierten Abschnitt aufgestellten Hypothesen.

Betrachten wir zunächst die Ergebnisse zu den engen Beziehungen insgesamt (s. Spalten zu Netz_nr in Tabelle 2, Emo_nr in Tabelle 3 und Netzamb in Tabelle 4). Für die

Hypothesen 1 bzw. 1b, dass sich Ressourcen- und Sicherheitsungleichheiten auf die Verfügbarkeit persönlich wichtiger und emotional bedeutsamer Beziehungen niederschlagen, lassen sich in den Ergebnissen etliche Belege finden. Aktuelle Arbeitslosigkeit geht speziell mit einer geringeren Anzahl von Netzwerkmitgliedern einher, zu denen eine enge gefühlsmäßige Bindung besteht; eine stark unsichere aktuelle Beschäftigungssituation geht mit einem signifikant höheren Anteil ambivalenter Beziehungen einher; und vorangegangene Unsicherheitserfahrungen in Form kumulierter Arbeitslosigkeitsepisoden beeinflussen sowohl die Größe des Netzwerks persönlich wichtiger Beziehungen insgesamt als auch wiederum speziell die Menge emotional enger Beziehungen negativ. Für Abstiege gilt dies jedoch nicht. Aufsteiger dagegen verfügen über signifikant mehr persönlich wichtige Beziehungen insgesamt als auch speziell emotional enge und unterstützende Beziehungen. Betrachtet man die Differenzierungen nach Berufsklassen, so finden sich Defizite bei den un- und angelernten Arbeitern (Netz_nr), während höher qualifizierte Beamte und Angestellte sich tendenziell positiv abheben (Emo_nr). Die ebenfalls im oberen Teil der Beschäftigungshierarchie angesiedelten Freiberufler und Selbständigen haben hingegen keine überdurchschnittlichen Netzwerke dieser Art. Dies mag mit stärkerer beruflicher Beanspruchung zusammenhängen, denn die in den Modellen enthaltene Variable der tatsächlichen Arbeitszeit operationalisiert diese Belastungen sicherlich nur unvollständig. Insgesamt entsprechen diese Ergebnisse jedoch der klassischen ressourcentheoretischen Erwartung eines positiven Zusammenhangs zwischen beruflichem Erfolg und sozialen Netzwerken, doch war er eher für die – hier nicht untersuchten – „schwachen“ Beziehungen zu erwarten als für die hier speziell im Blickpunkt stehenden starken Beziehungen. Und die vergleichsweise starken Effekte für berufliche Aufstiegserfahrungen bei Kontrolle der Berufsklasse zeigen, dass hierbei nicht nur das absolute Ressourcenniveau eine Rolle spielt, sondern auch soziale Vergleichsprozesse im Lebenslauf.

Abgesehen vom Hinweis auf die spezifischen Belastungen von Selbständigen und

Freiberuflern gibt es keine weiteren Hinweise auf direkte Auswirkungen beruflicher Belastungen auf die Verfügbarkeit und die Qualität persönlich wichtiger Beziehungen. Allerdings sind Belastungen hier abgesehen von Unsicherheitserfahrungen nur über die tatsächliche Arbeitszeit erfasst. Im Gegenteil hat die kleine Gruppe der halbtags beschäftigten Männer trotz des mutmaßlich ja größeren Budgets an freier Zeit insgesamt keine größeren Netzwerke persönlich wichtiger Beziehungen, sondern sogar einen höheren Anteil ambivalenter Beziehungen. Möglicherweise hat dies mit dem für Männer nicht normgerechten Charakter dieser Beschäftigungsform zu tun, denn für Frauen erweist sich eine Halbtagsbeschäftigung hinsichtlich der Integration in persönlich wichtige und emotional bedeutsame Beziehungen als förderlich (Diewald/Eberle 2003). Hypothese 2 kann also zumindest auf der schmalen Basis dieses Indikators nicht bestätigt werden.

Sind mit diesen Befunden implizit bereits die Hypothesen 3 bzw. 3b einer eher kompensatorischen Beziehung zwischen Arbeitsmarkterfolg und Integration in Primärbeziehungen widerlegt? In der Tat können sie weniger Belege für sich verbuchen als die Hypothesen 1 bzw. 1b, und zwar insbesondere hinsichtlich einer Kompensation von Ressourcen-defiziten. Anders sieht es jedoch im Hinblick auf die Dimension der Beschäftigungssicherheit aus: Hier finden sich deutliche kompensations-theoretisch begründbare Zusammenhänge bei einem *mittleren* Unsicherheitsniveau der aktuellen Beschäftigung (Emo_nr) sowie bei berufsbiografischen Erfahrungen von *sowohl Auf- als auch* Abstiegen (Netz_nr). Der Zusammenhang zwischen beruflicher Unsicherheit und der Integration in Primärbeziehungen ist also nicht stetig, sondern eher kurvilinear, und es besteht die Vermutung, dass es von personalen Ressourcen und/oder situativen Bedingungen abhängen dürfte, inwiefern auf Zumutungen des Arbeitsmarkts kompensatorisch reagiert werden kann oder aber negative Bedingungen auch negativ auf die Qualität der Sozialintegration durchschlagen. Kompensatorische Reaktionen kommen demnach am ehesten dann zu Stande, wenn Unsicherheits-

erfahrungen mit einem Mindestmaß an sozialen und/oder personalen Ressourcen zusammen treffen, wie dies, beispielsweise, bei Auf- und Abstiegserfahrungen und zwar nicht vollständig sicheren, aber auch nicht völlig unsicheren Beschäftigungsbedingungen vermutet werden kann. Es mangelt im vorhandenen Datenmaterial jedoch an Möglichkeiten, dieser Vermutung näher nachzugehen.⁶

Wir kommen nun zur Bedeutung von *Freundschaften* unter den „persönlich wichtigen“ Beziehungen. Die Hypothesen 4 bzw. 4b werden nur teilweise bestätigt. Zwar finden wir eine positive Korrelation mit der Berufsklasse der höheren Angestellten und Beamten und den beruflichen Aufsteigern, während die un- und angelernten Arbeiter am unteren Ende des Spektrums angesiedelt sind, ebenso wie diejenigen mit mehreren Arbeitslosigkeitsepisoden (jeweils *Fr_nr* und *Freumo*). Jedoch wirken sich weder aktuelle Arbeitslosigkeit noch vorangegangene berufliche Abstiege, weder Unsicherheiten der aktuellen Beschäftigungssituation noch andere vorangegangene Unsicherheitserfahrungen negativ auf die Anzahl von persönlich wichtigen bzw. emotional bedeutsamen Freundschaftsbeziehungen aus. Dies ist auch nicht etwa auf Interkorrelationen im vorliegenden Modell zurückzuführen, die solche Effekte verdecken würden, wie die bivariaten Ergebnisse belegen (vgl. Tabelle 1). Die insgesamt unter den Erwartungen bleibenden Zusammenhänge haben möglicherweise auch mit der hiesigen restriktiven Erfassung von Freundschaften zu tun: Es geht hier gemäß Filter der Netzwerkgeneratoren ausschließlich um „persönlich wichtige“ Beziehungen, und daher werden insbesondere schwächere, flüchtigere Beziehungen ausgeblendet, also ein Bereich des Netzwerks, der nach allen Untersuchungen am stärksten mit beruflichem Status und beruflichem Fortkommen korreliert ist, wobei beide Kausalrichtungen eine Rolle spielen: beruflicher Status als Kapital für Freundschaftsbildung und umgekehrt Beziehungen als soziales Kapital für berufliches Fortkommen.

Ein etwas anderes Bild bietet sich hingegen dann, wenn wir die Ambivalenz (s. Tabelle 4) und die Adäquatheit (s. Tabelle 5) von Freundschaftsbeziehungen betrachten.

Hier zeigen sich die gemäß Hypothese 5 vermuteten Kosten eines hohen beruflichen Engagements in Form einer deutlich geringeren Zufriedenheit mit Freundschaftsbeziehungen bei tatsächlichen Arbeitszeiten über 45 Stunden und bei beruflichen Aufsteigern (s. Tabelle 5). Ebenso findet sich ein erhöhter Anteil an ambivalenten Freundschaftsbeziehungen bei beruflichen Aufsteigern und höheren Angestellten und Beamten, während un- und angelernte Arbeiter davon unterdurchschnittlich betroffen sind (s. Tabelle 4). Worauf dies bei den Aufsteigern genau zurückzuführen ist, kann hier nicht näher untersucht werden. Der naheliegende Faktor Zeit scheint mir allerdings nicht primär dafür verantwortlich zu sein, ist doch die tatsächliche Arbeitszeit Bestandteil der Modellschätzung. Eine andere Vermutung geht eher in Richtung der mit Aufstiegen verbundenen, möglichen sozialen Distanzierung von den bisherigen Verkehrskreisen, eventuell auch damit verbundenen Konkurrenzgefühlen.

Schließlich finden wir entgegen der Hypothese 4 sogar Belege für die kompensatorische Wichtigkeit von Freundschaftsbeziehungen, die ja gemäß Hypothese 6 eher den Verwandtschaftsbeziehungen zugeordnet war: Gerade teilzeitbeschäftigte Männer haben mehr persönlich wichtige Freundschaften, obwohl sie doch insgesamt kleinere Netzwerke emotional enger Beziehungen und zudem mehr ambivalente Beziehungen haben (s.o.). Auch Personen, die bisher sowohl Auf- als auch Abstiegserfahrungen gemacht haben, haben insgesamt mehr Freundschaften als Andere (s. Tabelle 2). Und Beschäftigte auf einem mittleren Sicherheitsniveau (nicht aber die ganz unsicher Beschäftigten) geben deutlich seltener an, dass der Kreis ihrer Freunde zu klein sei, und sie zeigen sich auch signifikant zufriedener mit ihren Freundschaftsbeziehungen (s. Tabelle 5). Eine Erklärung ist wiederum, dass wir in dieser Gruppe vor allem Personen versammelt haben, die einerseits über erhebliche soziale und personale Ressourcen verfügen, was sich in ihren Aufstiegserfahrungen ausdrückt, die aber dennoch gleichzeitig Unsicherheitserfahrungen in Form beruflicher Abstiege gemacht haben und aus der Erfahrung dieser

Unsicherheit heraus kompensatorisch in soziale Beziehungen investiert haben.

Aber unterscheiden sich diese Muster von denen, die bei Beziehungen zu *Familienmitgliedern und Verwandten* zu finden sind, und wenn ja, in welcher Hinsicht? Allgemein wäre nach Hypothese 6 zu erwarten, dass Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen von beruflicher Unsicherheit und beruflichem Misserfolg nicht oder zumindest weniger als Freundschaften negativ tangiert, sie vielmehr eher kompensatorisch gestärkt würden. Diese These wird jedoch in den hiesigen Analysen zum großen Teil *widerlegt*. Bereits in den bivariaten Analysen hatte sich ja gezeigt, dass die Zusammenhänge von Familien- bzw. Verwandtschaftsbeziehungen einerseits und Freundschaftsbeziehungen andererseits mit Beschäftigungsbedingungen und berufsbiografischen Erfahrungen eher gleichsinnig als gegensinnig sind. Und einige der Ergebnisse zu Freundschaftsbeziehungen hatten ja ebenfalls erste Zweifel an dieser behaupteten Arbeitsteilung zwischen eher erfolgsabhängigen Freundschafts- und eher invariante bis kompensatorisch-solidarischen Verwandtschaftsbeziehungen geweckt. Wir finden nun für die Familien- und Verwandtschaftsbeziehungen in ihrer Gesamtheit zwar erwartungsgemäß weniger Spillover-Effekte als für Freundschaftsbeziehungen, doch andererseits auch nur wenige kompensatorisch interpretierbare Effekte. Die einzigen in dieser Richtung zu interpretierenden Zusammenhänge beziehen sich auf signifikant häufigere emotionale, enge Beziehungen zu Eltern, Geschwistern und sonstigen Verwandten (s. Tabelle 3) sowie den signifikant selteneren Klagen über zu seltene Familienkontakte (s. Tabelle 5) bei den eher unsicher Beschäftigten. Allerdings werden auch diese Zusammenhänge ein Stück weit dadurch relativiert, dass sich in diesen Konstellationen gleichzeitig erhöhte Anteile an ambivalenten Beziehungen finden.

Welche Bedeutung kommt nun speziell den Beziehungen zu den *Eltern* und den *Geschwistern* als den normativ verpflichtendsten Verwandtschaftsbeziehungen zu? Beide auf die Eltern bezogene Thesen, nämlich dass beruflicher Misserfolg die Beziehungen zu den Eltern beeinträchtigt und be-

ruflicher Erfolg die Beziehungen stärkt, werden nur schwach bestätigt. Von Aufsteigern werden Eltern häufiger als Personen benannt, zu denen eine enge gefühlsmäßige Bindung besteht und/oder mit denen persönlich wichtige Dinge besprochen werden. Allerdings steigt in dieser Gruppe umgekehrt auch der Anteil ambivalenter Beziehungen. Berufliche Misserfolge wirken sich in Form kumulierter Arbeitslosigkeitsepisoden negativ auf die Zufriedenheit mit den Eltern aus, während eine mittlere Unsicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes positiv mit der Zufriedenheit mit der Elternbeziehung korreliert. Insgesamt bestätigt sich damit die Erwartung einer besonderen Solidarbeziehung zu den Eltern zur Kompensation beruflichen Misserfolgs und beruflicher Unsicherheit nicht.

Wenden wir uns zum Abschluss den Geschwisterbeziehungen zu. Es war vermutet worden, dass latente oder manifeste Konkurrenz der Geschwister untereinander dazu führt, dass sich berufliche Misserfolge eher positiv, Erfolge jedoch eher negativ auswirken sollten. Beide Vermutungen finden nur schwache und zudem widersprüchliche Unterstützung: Arbeitslosigkeit erhöht in der Tat die Häufigkeit emotional enger Geschwisterbeziehungen und reduziert Ambivalenzen, aber auch Aufstiege korrelieren positiv mit emotionaler Nähe, während sie gleichzeitig Ambivalenzen *erhöhen*. Offensichtlich spielen für die Ausgestaltung der Geschwisterbeziehung unbeachtete Faktoren eine entscheidende Rolle, die in unterschiedlicher Weise die Einflüsse verschiedener beruflicher Merkmale moderieren.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Es fällt schwer, die vielen Einzelergebnisse, die zudem in unterschiedliche Richtungen zeigen, in wenigen Punkten zusammenzufassen. Bezogen auf die aktuelle Diskussionslage lassen sich dennoch übergreifend einige markante Eckpunkte herausstellen. So verweisen die Ergebnisse, *erstens*, darauf, dass in der Tat berufsbiografische Misserfolge und Unsicherheiten sich *negativ* auf die Verfügbarkeit und die Qualität persönlich

wichtiger und emotional enger Beziehungen auswirken. *Zweitens*: Dennoch erlauben Breite und Stärke der einzelnen Ergebnisse in ihrer Gesamtheit entgegen mancher Kasandrarrufe à la Sennett *nicht* die Schlussfolgerung, dass uns durch berufsbiografische Unsicherheiten eine flächendeckende Erosion sozialer Beziehungen bevorsteht. *Drittens* verweisen einige Ergebnisse darauf, dass Unsicherheiten in der Erwerbsbiografie sich nicht immer in den Nahbereich persönlicher Beziehungen hinein negativ verlängern, sondern dass es auch die Möglichkeit kompensatorischer Reaktionen gibt. Doch hängt diese Möglichkeit offensichtlich vom Grad der Unsicherheit – also situativen Faktoren – und/oder individuellen Ressourcen ab. Möglicherweise hängt es auch mit der Verfügbarkeit individueller Ressourcen als Voraussetzung kompensatorischer Reaktionen zusammen, dass, *viertens*, Freundschaftsbeziehungen hier mindestens ebenso wichtig sind wie Familienbeziehungen. Die Erwartung einer klaren Arbeitsteilung zwischen erfolgsabhängiger Freundschaft und voraussetzungsloser Familie/Verwandtschaft wurde in überraschend eindeutiger Weise *widerlegt*.

Zum Schluss bleibt mir, auf mehrere Probleme der präsentierten Analysen und Interpretationen zu verweisen. Erstens standen im verwendeten Datensatz Längsschnittinformationen „nur“ für einige Merkmale der Berufsbiografie zur Verfügung, nicht jedoch für die Netzwerkangaben. Dies erschwert die kausale Interpretation der korrelativen Befunde. Sie wurden hier in Richtung eines Einflusses der Erwerbsbedingungen auf die Netzwerke interpretiert; dafür spricht auch, dass in der Literatur bisher vor allem schwache Beziehungen im Zusammenhang mit beruflichem Erfolg zu stehen scheinen, und zwar als förderliche Bedingung. Hier ging es jedoch laut Einstiegsfrage im Fragebogen ausschließlich um „persönlich wichtige Beziehungen und gefühlsmäßig enge Bindungen“. Dennoch bleiben Analysen auf Basis von Längsschnittinformationen des Erwerbsverlaufs und des sozialen Netzwerks ein wichtiges Desiderat, um die hier präsentierten Ergebnisse und Interpretationen zu validieren. Zum zweiten sind tatsächliche Erfahrungen berufsbiografischer Unsicher-

heiten und Belastungen sowie auch positive Karriereerfahrungen mit den vorhandenen Indikatoren sicherlich bei weitem nicht vollständig erfasst. Dies bezieht sich zum einen auf eine vollständigere Erfassung der Ungleichheitsperspektive. Beispiele sind das Wegbrechen von Karriereerwartungen unterhalb der Schwelle solch kapitaler Auf- und Abstiege, wie sie über berufliche Stellungen gemessen werden; Firmenwechsel und damit verbundene Umzüge; Arbeitsbelastungen verschiedener Art; oder die Vermutung, dass die Lage und nicht nur der Umfang der Arbeitszeit wichtig sein könnte. Zum anderen bezieht sich dies auf den hier vollständig fehlenden Aspekt sozialer Inklusionen in ausdifferenzierte berufliche und betriebliche Milieus. Beispiele sind Einschränkungen der Firmenbindung, des Zugehörigkeitsbewusstseins zu Firmen durch Übernahmen u.ä. Drittens ist nicht auszuschließen, dass sich unterschiedliche berufsbiografische Erfahrungen von Unsicherheit und Misserfolg stärker auf andere Beziehungen und Prozesse auswirken könnten als auf die hier betrachteten. Ich denke insbesondere an die Beziehung zu Kindern sowie die Partnerschaftsbeziehung, sowohl was das Eingehen solcher Beziehungen angeht als auch deren Qualität und eventuelle Auflösung. Eine abschließende Einschätzung der Auswirkungen des Wandels der Erwerbsarbeit auf die Integration in Primärbeziehungen steht deshalb und angesichts des insgesamt mageren Standes der empirischen Forschung zu diesem Thema sicherlich noch einige Zeit aus.

Anhang

Tabelle 1: Bivariate Zusammenhänge: Beschäftigungs- und Netzwerkmerkmale

	Netzwerk insgesamt			Emotional enge Beziehungen				Anteil ambivalente Beziehungen				Adäquatheit Beziehungen		
	Netz _nr (n)	Fr_nr (n)	Emo _nr (n)	Netz- amb (%)	Freu- emo (n)	Elt- emo (n)	Gesch- emo (n)	Vw- emo (n)	Freu- amb (%)	Elt- amb (%)	Gesch- amb (%)	Vw- amb (%)	Zufr _fr (Mw)	Zufr _elt (Mw)
<i>Sicherheit akt. Arbeitsplatz</i>														
unbefristet, subjektiv (eher) sicher	6,5	0,9	3,1	21	0,37	0,52	0,26	0,10	15	27	26	28	8,0	7,9
unbefristet, subjektive (eher) unsicher	6,6	0,9	3,4	20	0,36	0,66	0,31	0,15	14	22	26	27	7,8	8,0
befristet, subjektiv (eher) sicher	6,5	1,0	3,3	23	0,45	0,62	0,34	0,14	12	27	27	26	7,6	7,7
befristet, subjektiv (eher) akt. gefährdet	6,5	1,1	2,9	27	0,49	0,72	0,34	0,09	21	36	32	39	7,8	8,1
<i>Aktueller Erwerbsstatus</i>														
Erwerbstätig	6,5	0,9	3,2	21	0,38	0,58	0,29	0,11	15	26	26	28	7,9	7,9
Arbeitslos	5,7	1,1	2,8	31	0,39	0,51	0,23	0,16	20	33	25	32	6,9	7,0
<i>Tatsächliche Arbeitszeit</i>														
Geringfügig	6,1	1,0	3,6	21	0,57	0,48	0,38	0,10	17	24	23	8	6,7	7,7
Teilzeit	6,4	1,3	2,9	32	0,72	0,37	0,31	0,04	11	33	48	50	8,0	6,7
Reduzierte Vollzeit	6,3	0,9	3,1	20	0,44	0,55	0,31	0,11	11	27	29	31	7,9	7,9
Normale Vollzeit	6,6	0,9	3,3	21	0,35	0,60	0,25	0,10	15	26	26	28	7,9	7,9
> 45 Stunden	6,8	1,0	3,2	22	0,40	0,56	0,25	0,10	13	25	26	27	7,9	8,0
<i>Vorh. befristete Beschäftigung</i>														
Unbefristet 1. Jahr	6,4	0,9	3,2	22	0,38	0,59	0,29	0,12	15	26	26	28	7,8	7,8
Unbefristet nach 2-3 Jahren	6,8	0,9	2,7	22	0,26	0,57	0,22	0,09	10	38	22	35	8,0	8,3
Unbefristet nach 4 u. mehr Jahren	6,8	1,1	2,6	22	0,44	0,50	0,25	0,09	14	29	26	28	8,0	7,7
<i>Berufseinstieg</i>														
Positivstart	6,7	1,0	3,3	23	0,42	0,56	0,30	0,30	17	30	26	33	7,7	7,5
Äquivalenzstart	6,6	1,0	3,0	22	0,40	0,60	0,28	0,28	14	26	26	27	7,9	7,9
Negativstart	6,4	1,0	3,1	20	0,45	0,61	0,27	0,27	13	24	28	32	7,9	7,9
<i>Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden</i>														
0	6,5	0,9	3,2	21	0,37	0,57	0,28	0,11	15	26	25	28	7,8	7,8
1	6,5	1,1	2,9	27	0,40	0,61	0,29	0,14	15	33	31	31	7,5	7,6
2 und mehr	6,4	1,2	3,0	29	0,59	0,65	0,35	0,19	18	50	33	0	7,5	7,7
<i>Kumulierte Erwerbsunterbrechungen</i>														
0	6,4	0,9	3,1	21	0,35	0,56	0,27	0,11	14	25	25	29	7,8	7,9
1	6,8	1,1	3,1	26	0,46	0,66	0,34	0,16	18	27	30	28	7,5	7,5
2 und mehr	6,7	1,4	2,9	27	0,66	0,61	0,31	0,21	18	33	24	23	7,7	7,9
<i>Statusmobilität</i>														
Keine	6,2	0,9	3,0	21	0,35	0,56	0,28	0,12	15	25	24	30	7,7	7,8
Nur Aufstiege	7,5	1,2	3,4	23	0,48	0,67	0,32	0,13	16	30	30	23	8,0	8,0
Nur Abstiege	6,0	0,9	2,5	23	0,44	0,47	0,23	0,08	15	30	30	33	7,6	7,9
Auf- und Abstiege	7,8	1,2	3,3	28	0,46	0,67	0,35	0,17	17	38	33	25	7,9	8,0

Tabelle 2: Anzahl persönlich wichtiger Beziehungen insgesamt und Anzahl Freunde unter solchen Beziehungen (Zählmodellen)

	Wichtige Beziehungen		darunter: Freunde	
	Marginaler Effekt	Sign.	Marginaler Effekt	Sign.
<i>Aktuelle Erwerbssituation</i>				
Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz				
unbefristet, subjektiv (eher) sicher	Ref.		Ref.	
unbefristet, subjektiv (eher) unsicher	0,214		0,018	0,68
befristet, subjektiv (eher) sicher	0,111	0,44	0,082	0,18
befristet, subjektiv akt. gefährdet/unsicher	0,075	0,80	-0,021	0,86
arbeitslos	-0,430	0,52	0,119	0,17
Tatsächliche Arbeitszeit				
geringfügig	-0,361	0,53	0,154	0,51
halbtags	0,177	0,64	0,379	0,01
reduzierte Vollzeit	0,084	0,62	0,073	0,30
Vollzeit, normal				
über 42 Stunden	0,176	0,10	0,056	0,23
<i>Erwerbsgeschichte</i>				
Eintrittskohorte				
bis 1972	Ref.		Ref.	
1973-1980	0,772	0,00	0,063	0,30
1981-1989	1,485	0,00	0,191	0,00
ab 1990	1,976	0,00	0,300	0,00
Vorherige befristete Beschäftigung				
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Ref.		Ref.	
... nach 2-3 Jahren	-0,043	0,86	-0,059	0,59
... nach 4 und mehr Jahren	0,017	0,92	0,114	0,10
Negativstart	-0,113	0,51	0,015	0,83
Positivstart	-0,209	0,28	-0,044	0,58
Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,302	0,03	-0,160	0,00
Kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,518	0,00	0,188	0,00
Aufstiege	0,634	0,00	0,260	0,00
Abstiege	-0,219	0,36	-0,004	0,96
Auf- u. Abstiege	0,999	0,00	0,207	0,05
<i>Berufsklasse (aktuell oder letzte)</i>				
Fehlende Werte	0,533	0,03	0,214	0,02
un/angelernter Arbeiter	-0,387	0,01	-0,223	0,00
einfache Angestellte/Beamte	-0,239	0,24	-0,024	0,78
Facharbeiter	Ref.		Ref.	
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,183	0,18	0,075	0,19
Höhere Angestellte/Beamte	0,240	0,13	0,301	0,00
Hohe Angestellte/Beamte	0,164	0,43	0,290	0,00
Freiberufler/Selbstständig	0,219	0,36	0,080	0,41
<i>Sozialdemografie</i>				
In Ostdeutschland befragt	-0,250	0,06	-0,086	0,12
Partnersituation				
ohne Partner	Ref.		Ref.	
Partner in anderem Haushalt	1,737	0,00	-0,130	0,06
unverheiratet zusammenlebend	1,785	0,00	-0,343	0,00
verheiratet zusammenlebend	1,588	0,00	-0,572	0,00
Kind vorhanden	1,247	0,00	-0,263	0,00
Modellinformationen				
	N = 3472		N = 3472	
	-2 Log Likelihood: -8548,15		-2 Log Likelihood: -4763,27	
	Sign. = 0,000		Sign. = 0,000	

Tabelle 3: Anzahl gefühlsmäßiger Bindungen insgesamt und solche zu Freunden und verschiedenen Verwandten (Zählmodellen)

	Emo_nr		Freuemo		Eltemo		Geschemo		Vwemo	
	Marg.	Sign								
<i>Aktuelle Erwerbssituation</i>										
Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz										
unbefristet, subjektiv (eher) sicher	Ref.									
unbefristet, subjektiv (eher) unsicher	0,245	0,00	-0,014	0,65	0,094	0,01	0,042	0,09	0,054	0,00
befristet, subjektiv (halbwegs) sicher	0,251	0,01	0,069	0,09	0,074	0,14	0,062	0,06	0,048	0,03
befristet, subjektiv (eher)	0,013	0,94	-0,02	0,80	0,063	0,50	-0,001	0,99	-0,05	0,37
unsicher/akt. gefährdet										
arbeitslos	-0,255	0,06	-0,046	0,46	-0,085	0,28	-0,126	0,02	0,007	0,80
Tatsächliche Arbeitszeit										
geringfügig	0,483	0,14	0,203	0,15	-0,056	0,79	0,109	0,36	-0,027	0,78
halbtags	-0,009	0,97	0,276	0,00	-0,233	0,16	0,026	0,77	-0,105	0,29
reduzierte Vollzeit	0,165	0,11	0,088	0,06	-0,015	0,80	0,011	0,78	-0,007	0,78
Vollzeit, normal	Ref.									
über 42 Stunden	-0,013	0,85	0,048	0,15	-0,001	0,99	-0,036	0,19	-0,02	0,29
<i>Erwerbsgeschichte</i>										
Eintrittskohorte										
bis 1972	Ref.									
1973-1980	0,094	0,29	0,065	0,16	0,336	0,00	0,023	0,51	-0,059	0,01
1981-1989	0,37	0,00	0,141	0,00	0,498	0,00	0,075	0,02	-0,032	0,13
ab 1990	0,659	0,00	0,173	0,00	0,658	0,00	0,048	0,16	0,015	0,47
Vorherige befristete Beschäftigung										
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Ref.									
... nach 2-3 Jahren	-0,28	0,09	-0,158	0,08	-0,004	0,96	-0,09	0,19	-0,035	0,44
... nach 4 und mehr Jahren	-0,303	0,01	0,001	0,98	-0,052	0,43	-0,045	0,31	-0,041	0,20
Negativstart	0,083	0,45	0,056	0,25	-0,042	0,48	-0,036	0,39	-0,007	0,78
Positivstart	0,078	0,52	-0,01	0,85	-0,025	0,72	0,035	0,45	0,022	0,47
Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,262	0,00	-0,059	0,09	0,018	0,72	0,021	0,54	-0,19	0,30
Kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,299	0,00	0,096	0,00	-0,013	0,76	0,006	0,85	0,041	0,01
Aufstiege	0,292	0,05	0,092	0,01	0,09	0,02	0,054	0,05	0,028	0,14
Abstiege	-0,243	0,12	0,067	0,32	-0,067	0,45	-0,083	0,19	-0,068	0,12
Auf- u. Abstiege	0,443	0,01	0,056	0,47	0,081	0,38	0,075	0,23	0,021	0,58
<i>Berufsklasse (aktuell oder letzte)</i>										
Fehlende Werte	0,42	0,01	0,128	0,05	0,019	0,81	0,101	0,06	0,068	0,02
un/angeleiteter Arbeiter	-0,196	0,04	-0,101	0,03	-0,091	0,09	0,064	0,06	-0,012	0,61
einfache Angestellte/Beamte	0,037	0,78	-0,007	0,91	0,042	0,54	-0,011	0,83	-0,03	0,40
Facharbeiter	Ref.									
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,221	0,01	-0,01	0,81	0,059	0,20	0,033	0,32	0,005	0,82
Höhere Angestellte/Beamte	0,27	0,01	0,165	0,00	0,02	0,73	0,038	0,34	-0,011	0,70
Hohe Angestellte/Beamte	0,247	0,06	0,103	0,10	0,007	0,93	0,045	0,40	-0,004	0,90
Freiberufler/Selbstständig	0,069	0,66	0,064	0,32	-0,02	0,81	-0,012	0,84	-0,003	0,92
<i>Soziodemografie</i>										
In Ostdeutschland befragt	-0,218	0,01	-0,064	0,10	0,085	0,04	-0,041	0,20	0,016	0,41
Partnersituation										
ohne Partner	Ref.									
Partner in anderem Haushalt	0,293	0,03	-0,1	0,03	-0,134	0,02	-0,091	0,02	-0,017	0,52
unverheiratet zusammenlebend	0,272	0,02	-0,222	0,00	-0,231	0,00	-0,142	0,00	-0,011	0,60
verheiratet zusammenlebend	0,524	0,00	-0,356	0,00	-0,291	0,00	-0,241	0,00	-0,031	0,12
Kind vorhanden	1,033	0,00	-0,123	0,00	-0,169	0,00	-0,104	0,00	-0,052	0,01
-2 Log Likelihood	-6792,38		-2682,49		-3223,09		-2306,25		-1349,59	
N	3260		3472		3472		3472		3472	

Tabelle 4: Anteile ambivalenter Beziehungen insgesamt und solche zu Freunden und verschiedenen Verwandten (OLS-Regressionen)

	Netzamb		Freuamb		Eltamb		Geschamb		Vwamb	
	B	Sign	B	Sign	B	Sign	B	Sign	B	Sign
<i>Aktuelle Erwerbssituation</i>										
Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz										
unbefristet, subjektiv (eher) sicher	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
unbefristet, subjektiv (eher) unsicher	-0,003	0,78	-0,014	0,65	0,094	0,01	0,042	0,09	0,054	0,00
befristet, subjektiv (eher) sicher	0,021	0,15	0,069	0,09	0,074	0,14	0,062	0,06	0,048	0,03
befristet, subjektiv eher unsicher/akt. gefährdet	0,061	0,04	-0,02	0,80	0,063	0,50	-0,001	0,99	-0,05	0,37
arbeitslos	0,055	0,00	-0,046	0,46	-0,085	0,28	-0,126	0,02	0,007	0,80
Tatsächliche Arbeitszeit										
geringfügig	0,012	0,56	0,203	0,15	-0,056	0,79	0,109	0,36	-0,027	0,78
halbtags	0,126	0,02	0,276	0,00	-0,233	0,16	0,026	0,77	-0,105	0,29
reduzierte Vollzeit	-0,012	0,31	0,088	0,06	-0,015	0,80	0,011	0,78	-0,007	0,78
Vollzeit, normal	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
über 42 Stunden	0,003	0,61	0,048	0,15	-0,001	0,99	-0,036	0,19	-0,02	0,29
<i>Erwerbsgeschichte</i>										
Eintrittskohorte										
bis 1972	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
1973-1980	0,009	0,43	0,065	0,16	0,336	0,00	0,023	0,51	-0,059	0,01
1981-1989	0,002	0,24	0,141	0,00	0,498	0,00	0,075	0,02	-0,032	0,13
ab 1990	-0,023	0,10	0,173	0,00	0,658	0,00	0,048	0,16	0,015	0,47
Vorherige befristete Beschäftigung										
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
... nach 2-3 Jahren	-0,005	0,82	-0,158	0,08	-0,004	0,96	-0,09	0,19	-0,035	0,44
... nach 4 und mehr Jahren	0,008	0,65	0,001	0,98	-0,052	0,43	-0,045	0,31	-0,041	0,20
Negativstart	-0,013	0,45	0,056	0,25	-0,042	0,48	-0,036	0,39	-0,007	0,78
Positivstart	0,018	0,35	-0,01	0,85	-0,025	0,72	0,035	0,45	0,022	0,47
Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	0,028	0,02	-0,059	0,00	0,018	0,72	0,021	0,54	-0,19	0,30
Kumulierte Erwerbsunterbrechungen	-0,011	0,11	0,096	0,00	-0,013	0,76	0,006	0,85	0,041	0,01
Aufstiege	0,029	0,01	0,092	0,01	0,09	0,02	0,054	0,05	0,028	0,14
Abstiege	-0,012	0,61	0,067	0,32	-0,067	0,45	-0,083	0,19	-0,068	0,12
Auf- u. Abstiege	0,021	0,43	0,056	0,47	0,081	0,38	0,075	0,23	0,021	0,58
<i>Berufsklasse (aktuell oder letzte)</i>										
Fehlende Werte	-0,010	0,44	0,128	0,05	0,019	0,81	0,101	0,06	0,068	0,02
un/angelernter Arbeiter	-0,015	0,28	-0,101	0,03	-0,091	0,09	0,064	0,06	-0,012	0,61
einfache Angestellte/Beamte	-0,001	0,95	-0,007	0,91	0,042	0,54	-0,011	0,83	-0,03	0,40
Facharbeiter	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
qualifizierte Angestellte/Beamte	-0,016	0,23	-0,01	0,81	0,059	0,20	0,033	0,32	0,005	0,82
Höhere Angestellte/Beamte	-0,006	0,72	0,165	0,00	0,02	0,73	0,038	0,34	-0,011	0,70
Hohe Angestellte/Beamte	0,031	0,14	0,103	0,10	0,007	0,93	0,045	0,40	-0,004	0,90
Freiberufler/Selbstständig	0,005	0,82	0,064	0,32	-0,02	0,81	-0,012	0,84	-0,003	0,92
<i>Sozialdemografie</i>										
In Ostdeutschland befragt	-0,007	0,53	-0,064	0,10	0,085	0,04	-0,041	0,20	0,016	0,41
Partnersituation										
ohne Partner	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Partner in anderem Haushalt	0,029	0,01	-0,1	0,03	-0,134	0,02	-0,091	0,02	-0,017	0,52
unverheiratet zusammenlebend	0,015	0,08	-0,222	0,00	-0,231	0,00	-0,142	0,00	-0,011	0,60
verheiratet zusammenlebend	-0,027	0,00	-0,356	0,00	-0,291	0,00	-0,241	0,00	-0,031	0,12
Kind vorhanden	0,029	0,00	-0,123	0,00	-0,169	0,00	-0,104	0,00	-0,052	0,01
R ²	0,12		0,07		0,07		0,07		0,02	
N	3260		3472		3472		3472		3472	

Tabelle 5: Die Adäquatheit der Beziehungen zu Freunden und Verwandten (Kreisfrb, Kontfam: ordered probits; Zufr_fr, Zufr_elt: lineare Regression)

	Kreisfrb		Kontfam		Zufr_fr		Zufr_elt	
	Coeff.	Sign.	Coeff.	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
<i>Aktuelle Erwerbssituation</i>								
Sicherheit derzeitiger Arbeitsplatz								
unbefristet, subjektiv (eher) sicher								
unbefristet, subjektiv (eher) unsicher	-0,193	0,00	-0,195	0,00	0,669	0,00	0,533	0,00
befristet, subjektiv (eher) sicher	-0,231	0,00	-0,272	0,00	0,565	0,01	0,708	0,00
befristet, subjektiv eher unsicher/akt. gefährdet	-0,03	0,83	-0,104	0,51	0,404	0,34	0,269	0,57
arbeitslos	-0,099	0,36	-0,21	0,06	0,441	0,15	-0,147	0,67
Tatsächliche Arbeitszeit								
geringfügig	-0,505	0,06	-0,418	0,07	-1,248	0,12	-0,546	0,55
halbtags	-0,349	0,06	-0,255	0,17	-0,437	0,43	-0,811	0,19
reduzierte Vollzeit	-0,076	0,37	-0,012	0,89	-0,307	0,20	-0,313	0,25
Vollzeit, normal über 42 Stunden	0,048	0,37	0,125	0,02	-0,536	0,00	-0,48	0,01
<i>Erwerbsgeschichte</i>								
Eintrittskohorte								
bis 1972								
1973-1980	-0,044	0,47	-0,08	0,20	1,188	0,00	2,461	0,00
1981-1989	-0,025	0,68	-0,136	0,03	1,982	0,00	3,839	0,00
ab 1990	0,012	0,86	0,037	0,59	2,441	0,00	5,02	0,00
Vorherige befristete Beschäftigung								
unbefristeter Vertrag im 1. Jahr								
... nach 2-3 Jahren	-0,006	0,95	0,1	0,42	-0,494	0,17	-0,789	0,05
... nach 4 und mehr Jahren	-0,042	0,61	0,017	0,84	-0,347	0,17	-0,376	0,18
Negativstart	-0,042	0,62	-0,039	0,64	-0,174	0,48	-0,314	0,25
Positivstart	-0,169	0,07	-0,147	0,13	-0,071	0,78	-0,125	0,69
Kumulierte Arbeitslosigkeitsepisoden	-0,09	0,25	-0,012	0,85	-0,389	0,06	-0,278	0,24
Kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0,022	0,75	0,005	0,93	0,343	0,07	0,309	0,14
Aufstiege	0,096	0,11	0,104	0,08	-0,336	0,05	0,136	0,48
Abstiege	-0,022	0,84	0,117	0,33	-0,227	0,49	-0,649	0,08
Auf- u. Abstiege	-0,04	0,75	0,045	0,75	-0,133	0,73	0,465	0,30
<i>Berufsklasse (aktuell oder letzte)</i>								
Fehlende Werte	-0,258	0,02	-0,114	0,36	0,114	0,75	0,728	0,07
un/angelernter Arbeiter	-0,019	0,78	-0,113	0,12	0,427	0,04	0,467	0,05
einfache Angestellte/Beamte	-0,127	0,19	0,027	0,79	0,088	0,75	0,449	0,16
Facharbeiter								
qualifizierte Angestellte/Beamte	0,042	0,53	0,044	0,51	-0,619	0,00	-0,474	0,03
Höhere Angestellte/Beamte	0,039	0,63	0,188	0,02	-0,392	0,09	-0,557	0,03
Hohe Angestellte/Beamte	0,087	0,38	0,073	0,46	-0,323	0,29	-0,373	0,27
Freiberufler/Selbstständig	0,033	0,79	-0,01	0,94	0,054	0,86	0,142	0,71
<i>Sozialdemografie</i>								
In Ostdeutschland befragt	0,168	0,01	0,201	0,00	1,732	0,00	1,441	0,00
Partnersituation								
ohne Partner								
Partner in anderem Haushalt	0,305	0,00	0,012	0,90	-0,508	0,07	-0,372	0,24
unverheiratet zusammenlebend	0,319	0,00	0,147	0,07	-0,306	0,20	-0,098	0,71
verheiratet zusammenlebend	0,338	0,00	0,14	0,03	-0,566	0,00	-0,393	0,06
Kind vorhanden	-0,038	0,51	-0,04	0,49	-0,276	0,10	0,074	0,694
R ²					0,14		0,21	
-2 Log Likelihood	-3459,48		-3252,96					
N	2743		2638		3472		3472	

Tabelle 6: Häufigkeit von unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und berufsbiografischen Erfahrungen von Männern (Familiensurvey 2000, nur zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätige oder Arbeitslose)

Beschäftigungsmerkmale	Häufigkeiten in %	
kumulierte Aufstiege	0	79
	1	18
	mehr als 1	3
kumulierte Abstiege	0	93
	1	7
	mehr als 1	1
kumulierte Arbeitslosigkeitsperioden	0	88
	1	8
	2 und mehr	5
kumulierte Erwerbsunterbrechungen	0	81
	1	13
	2 und mehr	6
Mobilität	nur Aufstiege	18
	Nur Abstiege	4
	Auf- und Abstiege	3
Start ins Berufsleben	Negativstart	13
	Äquivalenzstart/nicht definierbar	79
	Positivstart	9
aktueller Erwerbsstatus	erwerbstätig	92
	arbeitslos	8
subjektive Sicherheit des aktuellen Arbeitsplatzes	befristet, aktuell gefährdet/ sehr unsicher	3
	befristet und (halbwegs) sicher	13
	unbefristet, subjektiv einigermaßen sicher	33
	subjektiv sicher und unbefristet	51
Berufsklasse	Un-/angelernte Arbeiter	11
	Einfache Angestellte/Beamte	9
	Facharbeiter	31
	Qualifizierte Angestellte/Beamte	27
	Hochqualifizierte Angestellte/Beamte	14
	Freiberufler/Selbständige	8
Tatsächliche Arbeitszeit	Geringfügig	1
	Halbtags	4
	Reduzierte Vollzeit	5
	Vollzeit, normal	70
	Über 45 Stunden	20

Anmerkungen

- 1 Deren Bedeutung hatten bereits Easterlin (1980) und Leibenstein (1975) speziell für den Zusammenhang zwischen materiellem und beruflichem Erfolg und dem Eingehen einer Elternschaft hervorgehoben.
- 2 In Deutschland genießen alle Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme von Betrieben unter 10

Mitarbeitern einen weitgehenden gesetzlichen Kündigungsschutz, es sei denn, es handelt sich um einen von vornherein befristeten Arbeitsvertrag. Die Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen ist allerdings insofern kein zweifelsfreier Indikator für eine unterschiedliche Arbeitsplatzsicherheit, als Befristungen oftmals für Einstiegsjobs in durchaus langfristig angelegte betriebliche Karriereleitern üblich sind. Umgekehrt sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse keineswegs stets auch faktisch sicher.

- 3 Zur Definition von beruflichen Auf- und Abstiegen wurden die beruflichen Positionen, welche die befragten Personen von der ersten

bis zur letzten durchlaufen haben, in eine achtstufige, ordinale Rangordnung gebracht. Die Transformation der ursprünglichen „Liste der beruflichen Stellungen“ in das Karrierestufenmodell kann hier aus Platzgründen nicht im Detail begründet und beschrieben werden. Es werden zum einen hierarchische Abstufungen, die der ursprünglichen Liste der beruflichen Stellungen bereits immanent sind, übernommen. Zum anderen spielen Faktoren wie die Qualifikationsvoraussetzungen für den Zugang zu einer Position, die Einkommenshöhe, Umfang der Verantwortlichkeit sowie Anweisungs- und Managementbefugnisse für die Zuordnung der Stellung zu einer der Karrierestufen eine zentrale Rolle bei der Zuweisung der beruflichen Stellungen auf Karrierestufen. Die Konstruktion dieser Variablen geht ebenfalls auf eine Zusammenarbeit mit Angelika Tölke zurück (Tölke/Diewald 2003). Dort finden sich auch detailliertere Angaben zur Vercodung und zu Vercodungsproblemen.

- 4 Die genaue Berechnung der Marginaleffekte findet sich bei Greene (1998:144-146).
- 5 N-1 Kategorien * Anzahl der Koeffizienten = Anzahl der Marginaleffekte.
- 6 Es hat sich bereits erwiesen, dass relativ krude Maße internaler und externaler Kontrollüberzeugung nicht ausschlaggebend für die Moderation dieses Zusammenhangs sind (Diewald/Eberle 2003).

Literatur

- Bertram, Hans (2000): Arbeit, Familie und Bindungen. In: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Stuttgart: Enke, S. 308-343.
- Bosch, Gerhard (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: *WSI-Mitteilungen* 54, S. 219-230.
- Breen, Richard (1997): Risk, Recommodification and Stratification. In: *Sociology* 31, S. 473-489.
- Brose, Hanns-Georg/Ursula Holtgrewe/Gabriele Wagner (1994): Organisation, Personen und Biographien – Entwicklungsvarianten von Inklusionsverhältnissen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 23, S. 255-274.
- Burt, Ronald S. (1983): Distinguishing Relational Contents. In: Ronald S. Burt/M.J. Minor (Hrsg.), *Applied Network Analysis*. Beverly Hills: Sage, S. 35-74.
- Burt, Ronald S. (1992): *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Davis, Keith E./Michael J. Todd (1985): Assessing Friendship: Prototypes, Paradigm Cases and Relationship Description. In: Steve Duck/David Perlmán (Hrsg.), *Understanding Personal Relationships*. Beverly Hills: Sage, S. 17-38.
- Diewald, Martin (1986): Sozialkontakte und Hilfeleistungen in informellen Netzwerken. In: Wolfgang Glatzer/Regina Berger-Schmidt (Hrsg.), *Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 51-84.
- Diewald, Martin (1991): *Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung?* Berlin: edition sigma.
- Diewald, Martin (1997): *Getrennte Welten oder kreative Verschmelzung? Integrations- und Solidaritätspotentiale in Familien- und Freundschaftsbeziehungen*. *Ethik und Sozialwissenschaften* 8, S. 19-21.
- Diewald, Martin/Michael Eberle (2003): *Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration? Auswirkungen verschiedener Inklusionsmuster in Beschäftigung auf die Einbindung in Familie und soziale Netzwerke*. In: Jutta Allmendinger (Hrsg.), *Entstaatlichung und soziale Sicherheit*. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. 2 Bände + CD-ROM. Opladen: Leske + Budrich, (i.E.).
- Easterlin, Richard A. (1980): *Birth and Fortune. The Impact of Numbers on Personal Welfare*. New York: Basic Books.
- Erlinghagen, Marcel/Knuth, Matthias (2002): *Kein Turbo-Arbeitsmarkt in Sicht. Fluktuation stagniert – Beschäftigungsstabilität nimmt zu*. In: IAT-Report 04.
- Esser, Hartmut (1996): Die Definition der Situation. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48, S. 1-34.
- Farber, Henry S. (1995): *Are Lifetime Jobs Disappearing? Job Duration in the United States: 1973-1993*. NBER Working Paper Series 5014. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Fischer, Claude S. (1982): *To Dwell among Friends. Personal Networks in Town and City*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Focus online, 20.12.2002: „Immer mehr Stress im Job“.
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology* 78, S. 1360-1381.
- Greene, William H. (1998): *Limdep Version 7.0 User's Manual*. Plainview, NY: Econometric Software Inc.
- Hakim, Catherine (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.

- Hollstein, Betina (2001): Grenzen sozialer Integration. Zur Konzeption informeller Beziehungen und Netzwerke. Opladen: Leske + Budrich.
- Jackson, Richard M. (1977): Social Structure and Process in Friendship Choice. In: Claude S. Fischer et al., *Networks and Places*. New York: Free Press, S. 59-78.
- Kalleberg, Arne L./Barbara F. Reskin/Ken Hudson (2000): Bad Jobs in America. Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. In: *American Sociological Review* 65, S. 256-278.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen*. Bonn.
- Lang, Frieder (i.E.): Social Motivation Across the Lifespan: A Goal-Resource-Congruence Model of Social Relationships. In: Frieder Lang/Karen L. Fingerman (Hrsg.), *Growing Together. Personal Relationships Across the Life Span*. New York: Cambridge University Press.
- Leibenstein, Harvey (1975): The Economic Theory of Fertility Decline. In: *The Quarterly Journal of Economics* 89, S. 1-31.
- Lin, Nan (1982): Social Resources and Instrumental Action. In: Peter V. Marsden/Nan Lin (Hrsg.), *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills: Sage, S. 131-145.
- Lin, Nan (2000): Social Capital: Social Networks, Civil Engagement, or Trust? Vortrag, Workshop on Social Capital, Università degli Studi di Trento, Italien, 19./20. Oktober.
- Lindenberg, Siegwart (1996): Continuities in the Theory of Social Production Functions. In: Harry Ganzeboom/Siegwart Lindenberg (Hrsg.), *Verklarende Sociologie; opstellen voor Reinhart Wippler*. Amsterdam: Thesis Publication, S. 169-184.
- Mayer, Karl Ulrich (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel: Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Karl Ulrich Mayer et al. (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 7-21.
- Neumark, David (2000): Changes in Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence. NBER Working Paper Series 7472. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Ormel, Jan (2002): Social Production Function (SPF) Theory as a Heuristic for Understanding Developmental Trajectories and Outcomes. In: Lea Pulkkinen/Avshalom Caspi (Hrsg.), *Paths to Successful Development*. New York: Cambridge University Press, S. 353-379.
- Pappi, Franz U. (2001): Soziale Netzwerke. In: Bernhard Schäfers/Wolfgang Zapf (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Opladen: Leske + Budrich, S. 605-616.
- Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Soskice David (1993): The Institutional Infrastructure for International Competiveness: A Comparative Analysis of the UK and Germany. In: Anthony B. Atkinson/Renato Brunetta (Hrsg.), *The Economics of the New Europe*. London: MacMillan, S. 45-66.
- Szydlik, Marc (2000): *Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern*. Opladen: Leske + Budrich.
- Tölke, Angelika/Martin Diewald (2003): *Berufsbiografische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern*. In: Jan H. Marbach/Walter Bien (Hrsg.), *Elternschaft und Geschlecht. Wandel und Entwicklung familiärer Lebensformen in Deutschland*. Reihe DJI – Familiensurvey, Band 11 – Ergebnisse der 3. Welle. Opladen: Leske + Budrich, (i.E.).
- Voß, Günter G./Hans G. Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, S. 131-158.
- Wagner, Michael/Yvonne Schütze (1998): *Verwandtschaft – Begriff und Tendenzen in der Forschung*. In: Michael Wagner/Yvonne Schütze (Hrsg.), *Verwandtschaft. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einem vernachlässigten Thema*. Stuttgart: Enke, S. 7-16.
- Wellman, Barry (1985): *Domestic Work, Paid Work and Net Work*. In: Steve Duck/David Perlman (Hrsg.), *Understanding Personal Relationships*. Beverly Hills: Sage, S. 159-191.