

Die subjektive Verarbeitung befristeter Arbeitsverhältnisse durch Individuen in Partnerschaften: Konstruktion und empirische Prüfung eines quantitativen Erhebungsinstruments

Baron, Daniel; Szemes, Karina; Hill, Paul B.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Baron, D., Szemes, K., & Hill, P. B. (2013). *Die subjektive Verarbeitung befristeter Arbeitsverhältnisse durch Individuen in Partnerschaften: Konstruktion und empirische Prüfung eines quantitativen Erhebungsinstruments*. (AGIPEB Working Paper, 1). Aachen: Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie Lehr- und Forschungsgebiet Methoden der empirischen Sozialforschung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-368490>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Die subjektive Verarbeitung befristeter Arbeitsverhältnisse durch Individuen in Partnerschaften. Konstruktion und empirische Prüfung eines quantitativen Erhebungsinstruments

Daniel Baron

Karina Szemes

Paul B. Hill

1. Einleitung	2
2. Empirische und konzeptionelle Ausgangslage.....	3
2.1 Die Auswirkungen flexibilisierter Arbeitsmärkte auf die Familie.....	4
2.2 Subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle und berufliche Selbstwirksamkeit.....	5
3. Subjektive Prekarität aus gesellschafts- und handlungstheoretischer Perspektive.....	7
3.1 Die Arbeitslosen von Marienthal	8
3.2 Zukunftsplanung in einer „algerischen Übergangsgesellschaft“ (Bourdieu).....	11
3.3 Die Theorie der kapitalistischen Landnahme.....	13
3.4 Handlungstheoretische Implikationen.....	14
4. Skalenkonstruktion	16
4.1 Stichprobendarstellung und Methodik.....	18
4.2 Skalierung 1: Subjektive Prekaritätswahrnehmung	20
4.3 Skalierung 2: Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer Befristung	24
4.4 Skalierung 3: Persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung	28
4.5 Skalierung 4: Familiäre Zukunftsplanung	31
4.6 Skalierung 5: Prekäre Zukunftsplanung unter allen Befragten	34
4.7 Zwischenfazit.....	37
5. Bi- und multivariate Analysen	38
5.1 Befristete Beschäftigung	39
5.2 Geschlecht.....	40
5.3 Bildungsstand	40
5.4 Alter.....	42
5.5 Monatliches Nettoeinkommen	42
5.6 Multiple sozialstrukturelle Einflüsse auf subjektive Unsicherheit.....	44
5.7 Ereignisdatenanalyse I: Erster gemeinsamer Urlaub	46
5.8 Ereignisdatenanalyse II: Übergang in Elternschaft	48
6. Fazit und Ausblick	50
Literatur	53

1. Einleitung

Zunehmend werden die europäischen Arbeitsmärkte durch flexible Beschäftigungsverhältnisse geprägt, die das klassische, *unbefristete* Normalarbeitsverhältnis wenn nicht gänzlich verdrängen, so doch sichtbar in die Defensive drängen (Keller/Seifert 2011a, 2013). Waren zu Beginn der 1990er Jahre etwa 32 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesrepublik in atypischen Beschäftigungsformen eingebunden,¹ so ist dieser Anteil bis zum Jahr 2009 auf rund 50 Prozent angestiegen (Keller/Seifert 2011b: 139).

Damit verbunden werden sowohl in tagespolitischen Debatten als auch innerhalb einzelner Teildisziplinen der Soziologie unter dem Schlagwort *Prekarisierung* die Folgen dieses Wandlungsprozesses für die individuelle Lebensgestaltung und Zukunftsplanung diskutiert (Freudenschuss 2013), woraus sich wiederum grundlegende arbeitsmarkt- und familiensoziologische Fragestellungen herleiten lassen, die fortwährender empirischer Klärung bedürfen: Worin unterscheiden sich gegenwärtige Formen der beruflichen Unsicherheit von früheren (Castel 2008)? Wie wirken sich befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit usw. auf individuelle und familiäre Lebensplanungen aus (Jugendinstitut 2006)? Welche Auswirkungen haben Erfahrungen beruflicher Unsicherheit auf spezifische familiäre Prozesse und Entscheidungen beispielsweise hinsichtlich des Kinderwunsches (Kreyenfeld 2008, 2010, Tölke/Diewald 2003)?

Besagten Debatten ist gemeinsam, dass sie bislang weitgehend ohne empirisch valide Daten über die individuellen Wahrnehmungen atypischer Beschäftigungsformen auskommen müssen.² Zwar gibt es inzwischen eine Fülle an empirischen Forschungen, die die objektiven Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse – Befristung, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Zeitarbeit usw. (Brehmer/Seifert 2007, Keller/Seifert 2009, 2011b) – in ihrem quantitativen Ausmaß erfassen. Und auch die empirische Erforschung partnerschaftlicher und familialer Institutionalisierungsprozesse ist in den vergangenen Jahren große Schritte vorangekommen (King/Christensen 1983, Kopp et al. 2010). Dennoch ist der Aspekt der subjektiven

¹ Hierzu zählen Teilzeitarbeit, ausschließlich geringfügige Beschäftigung im Rahmen sogenannter Mini-Jobs auf 400 Euro-Basis, Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse (Keller/Seifert 2011b: 138f.).

² Erste qualitative Ansätze finden sich hierzu lediglich in den Arbeiten von Niehaus (2013), Brinkmann (2006) und Dörre (2009). Verallgemeinernde Aussagen über größere Bevölkerungsgruppen sind auf Basis dieser Studien jedoch nicht möglich. Einen ersten expliziten quantitativen Ansatz hierzu haben bislang nur Luini Goldring und Patricia Landolt für die Analyse des Zusammenwirkens prekärer Beschäftigungsformen und eines unsicheren Aufenthaltsstatus auf die Lebensqualität von Immigranten in Toronto vorgelegt (Goldring/Landolt 2011). Aufgrund der spezifischen Zielgruppe sind hieraus jedoch kaum verallgemeinerbaren Schlüsse für die Analyse prekärer Beschäftigungsformen in Europa zu ziehen.

Prekaritätsverarbeitung auf partnerschaftlicher Ebene in Zeiten schwieriger werdender Planbarkeit familiärer Beziehungsverläufe (Beck/Beck-Gernsheim 1990: : 14) bislang eher unterbelichtet geblieben.

Um diese Lücke zu schließen, wird, basierend auf einem handlungstheoretischen Modell zur Analyse partnerschaftsstabilisierender Hochkostenentscheidungen (vgl. Abschnitt 3.4) eine eigens entwickelte Skale zur Erfassung subjektiver Verarbeitungsformen befristeter Beschäftigungssituationen vorgestellt und auf Konstruktvalidität und Reliabilität überprüft (vgl. Abschnitt 4). Hierfür werden zunächst aktuelle Untersuchungen im Bereich der Familiensoziologie und Arbeits- und Sozialpsychologie im hier interessierenden Forschungsfeld als empirische und konzeptionelle Ausgangsbasis aufgearbeitet (vgl. Abschnitt 2). Die Ausarbeitung eines den späteren empirischen Analysen voranzustellenden Modells partnerschaftlichen Institutionalisierungshandelns (Lenz 1990) erfolgt sodann in Anknüpfung an klassische und neuere Ansätze zur Erforschung modernisierungsbedingter Arbeitsmarkt- und Lebensunsicherheiten, die sich vor allem in den Arbeiten Jahodas, Lazarsfelds und Zeisels (1975), Pierre Bourdieus (2000) und Klaus Dörres (Dörre 2009, Dörre/Haubner 2012). Ziel ist es, besagte soziographisch und gesellschaftstheoretisch orientierte Ansätze mit einem rational-choice-basierten Modell zur Erklärung partnerschaftlicher Institutionalisierungsprozesse in Einklang zu bringen (King/Christensen 1983, Kopp et al. 2010, Lois/Kopp 2011, Rusbult 1980), das es erlaubt, die Wirkungen der subjektiven Verarbeitung objektiver Arbeitsmarktkrisenphänomene auf partnerschaftliche Institutionalisierungsprozesse empirisch-erklärend nachzuvollziehen.

Hierfür wird im fünften Abschnitt auf Basis multivariater Analysen der Einflusses von Befristungserfahrungen sowie weiterer sozialstruktureller Merkmale auf die Ausprägung subjektiver Unsicherheitswahrnehmungen untersucht. Im letzten Analyseschritt erfolgt sodann die empirische Analyse der rational-choice-basierten Annahme (vgl. Abschnitt 3.4), dass objektive Befristungserfahrungen bei gleichzeitig hoher subjektiver Zukunftsplanungsunsicherheit zu einem Aufschub partnerschaftsstabilisierender Entscheidungen führen. Exemplarisch werden dabei auf Basis separater Ereignisdatenanalysen (Blossfeld et al. 2007, Windzio 2013) die Dauer bis zum ersten gemeinsam verbrachten Urlaub sowie die Dauer bis zur Geburt des ersten gemeinsamen Kindes als abhängige Variablen herangezogen.³

2. Empirische und konzeptionelle Ausgangslage

Empirische Studien der jüngeren Vergangenheit befassen sich insbesondere mit den Einflüssen objektiver Arbeitsmarktbedingungen auf partnerschaftsstabilisierende

³ Für die Stichprobenbeschreibung sei auf Abschnitt 4.1 verwiesen.

Entscheidungen wie etwa die Entscheidung zur Geburt des ersten Kindes (Kreyenfeld 2008, 2010, Niehaus 2013, Tölke/Diewald 2003). Empirische Erhebungen, die die subjektive Verarbeitung beruflicher Unsicherheiten zum Gegenstand haben, fallen hingegen hauptsächlich in die Domäne der Sozial- und Arbeitspsychologie. Beide Forschungszweige werden nachfolgend aufgearbeitet, um hieran anknüpfend im dritten und vierten Abschnitt ein genuin soziologisches, handlungstheoretisch unterfüttertes Erhebungsinventar zur Erfassung subjektiver Unsicherheit im Kontext befristeter Beschäftigungsverhältnisse für den späteren Einsatz in empirischen, familiensoziologischen Studien zu konzeptualisieren.

2.1 Die Auswirkungen flexibilisierter Arbeitsmärkte auf die Familie

Empirische Erhebungen jüngerer Zeit zeigen, dass sich Flexibilisierungsanforderungen im Zuge des Arbeitsmarktwandels zunehmend in partnerschaftliche Planungs- und Institutionalisierungsentscheidungen hineinwirken. So fand Kreyenfeld (2008) im Zuge ihrer Analyse von Daten des Sozio-oekonomischen Panels zur Erstgeburt bei jungen Frauen im Zeitraum zwischen 1984 und 2005 heraus, dass die Ausübung einer befristeten Tätigkeit signifikant negative Folgen für die Entscheidung zur Elternschaft zeitigt. Im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten weisen befristet Beschäftigte eine um mehr als 20 Prozent verringerte Erstgeburtenrate in besagtem Zeitraum auf (Kreyenfeld 2008: 245). Dabei treten bildungsspezifische Unterschiede auf: Während bei Frauen mit Abitur ein negativer Zusammenhang zwischen subjektiv wahrgenommener Arbeitsmarktunsicherheit und Erstgeburtenrate auftritt, bleibt ein solcher Zusammenhang bei Frauen mit Realschulabschluss aus. Bei Frauen mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss zeigt sich hingegen ein positiver Zusammenhang (Kreyenfeld 2008: 249).

Auf anderer empirischer Datenbasis zeigt sich bei jungen Männern hingegen ein leicht abweichendes Bild (Tölke/Diewald 2003). Hier schlagen vor allem Phasen der Erwerbsunterbrechung infolge von Arbeitslosigkeit sowie berufliche Aufstiege verzögernd beim Übergang zur Vaterschaft zu Buche, während befristete Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitbeschäftigungen keinerlei signifikante Einflüsse ausübt (Tölke/Diewald 2003: 366-372).

Ferner konnte Niehaus in einer aktuellen qualitativen Studie herausfinden, dass vor allem Personen mit vergleichsweise niedrigem Einkommen infolge langzeitiger Beschäftigung als Leiharbeiter in wechselnden Betrieben von hoher Stressbelastung und Konfliktivität in Partnerschaften berichten (Niehaus 2013: 582). Die Mehrheit der von Niehaus Befragten gab zudem an, Leiharbeit stelle einen schwerwiegenden Hinderungsgrund für die Verwirklichung des Kinderwunsches dar (Niehaus 2013: 586).

Zwar geben die hier referierten Studien Kreyenfelds, Tölkes/Diewalds und Niehaus' wertvolle empirische Erkenntnisse über mögliche Folgen unsicherer Beschäftigungssituationen für das partnerschaftliche und familiale Zusammenleben, insbesondere die Frage nach dem Kinderwunsch, doch weisen diese Studie mehr oder minder dieselben methodischen Schwierigkeit auf: Es kommen in ihnen keine differenzierten Erhebungsinventare zum Einsatz, die ein Licht auf die subjektiven Verarbeitungsformen sozialer Prekarität auf partnerschaftlicher Ebene werfen könnten.⁴ Empirische, verallgemeinerungsfähige Antworten auf die Frage zu finden, wie sich das Wechselspiel zwischen subjektiver und objektiver Prekarität mit Blick auf die Gestaltung partnerschaftlicher Institutionalisierungsprozesse gestaltet, sind damit nur sehr eingeschränkt möglich.

2.2 Subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle und berufliche Selbstwirksamkeit

Traditionell stellt die Sozialpsychologie einen breiten Fundus an Indikatoren zur Erfassung der subjektiven Verarbeitung objektiver Lebenssituationen zur Verfügung. Um die Diskussion möglichst stringent zu halten, beschränken wir uns hier auf zwei Konstrukte, die der avisierten Instrumentenentwicklung thematisch am nächsten kommen: Subjektive Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit (Borg 1992, Borg/Braun 1992) und berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Schwarzer/Jerusalem 2002, Schyns/Collani 2002).

Die Skala „Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle“ wurde Anfang der 1990er Jahre von Ingwer Borg entwickelt und umfasst insgesamt 9 Items (Borg 1992: 108ff., für eine detaillierte Auflistung vgl. Abschnitt 4.2). Die einzelnen Indikatoren erheben dabei explizit oder implizit die Einschätzungen der Befragten, inwieweit sie sich Sorgen machen angesichts des Gedankens, den Arbeitsplatz zu verlieren, oder in wie weit sie ihre Beförderungsmöglichkeiten und Karriereoptionen als sicher einschätzen (Borg 1992: 112). Jüngere Untersuchungen, die sich auf Borgs Skala stützen, kommen zu dem Befund, wonach in OECD-Ländern, in denen zu Beginn der 2010er Jahre tiefgreifende Deregulierungsmaßnahmen auf dem Arbeitsmarkt getroffen wurden,

⁴ Am ehesten ließe sich Niehaus' Methodik des problemzentrierten Interviews (Niehaus 2013: 579f.) von diesem Einwand ausnehmen, da die von ihm gewählte qualitative Vorgehensweise eine explizite Thematisierung des Wechselverhältnisses zwischen subjektiver und objektiver Prekarität erlaubt. Die, methodisch bedingte, geringe Fallzahl seiner Studie – dreizehn befragte Personen, von denen elf männlich und nur zwei weiblich waren (Niehaus 2013: 582) – erlaubt jedoch keine Verallgemeinerung auf die Grundgesamtheit aller Leiharbeiter in der Bundesrepublik. Diese methodischen Bedenken sollen den Erkenntnis- und Inspirationswert dieser Studie für die zukünftige Erforschung subjektiver Verarbeitungsformen im Kontext prekärer Beschäftigungsverhältnisse nicht schmälern.

eine signifikant niedrigere wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit vorherrscht als in jenen, wo dies nicht der Fall war (Enste/Hardege 2006b: 8f.). Bestandteil der entsprechenden OLS-Regression war neben der Skala von Borg der vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln entwickelte Regulierungsindex. Da dieser hauptsächlich auf Basis makroökonomischer und staatlich-institutioneller Rahmendaten gebildet wird (Enste/Hardege 2006a: 6ff.), ist ein Rückbezug auf persönliche Nah- und Familienumfelder der Befragten nicht möglich.

Differenziert werden muss zudem zwischen den Lohnniveaus innerhalb einzelner Berufsfelder: Gut qualifizierte Personen im Hochlohnbereich weisen demnach eine höhere wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit auf als Personen im Niedriglohnbereich. Ferner hat die Einbindung von Beschäftigungsverhältnissen in Tarifverträge einen positiven Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit (Gerlach et al. 2011: 97). Auch für Gerlachs, Hüblers und Stephans Untersuchungen gilt, dass sie lediglich sehr weitläufige Kontextfaktoren einbeziehen. Detaillierte Erfassungen der privaten Verarbeitungs- und Entscheidungskontexte beruflicher Unsicherheit waren mit ihren auf den Daten des sozio-oekonomischen Panels und Datenbestände des Instituts für Arbeitsmarktforschung beruhenden Analysen (Gerlach et al. 2011: 93) nicht möglich.

Die Skala zur Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitsüberzeugungen befragt Berufstätige dahingehend, inwieweit sie sich in der Lage sehen, ihre berufliche Zukunft zu planen und langfristig und erfolgreich zu kontrollieren (Schyns/Collani 2002). Entwickelt wurde sie auf Basis der Theorie wahrgenommener Verhaltenskontrolle (Bandura 1977, Schwarzer/Jerusalem 2002), wobei sie bislang hauptsächlich in der englischsprachigen Professions- und Karriereforschung zum Einsatz kommt (Duffy/Dik 2012). Entsprechende Items fragen etwa danach, inwieweit sich die Befragten imstande sehen, langfristige Berufspläne tatsächlich umzusetzen und inwieweit sie sich in ihrem Berufsfeld als kompetent und selbstsicher wahrnehmen (für eine detaillierte Auflistung vgl. Abschnitt 4.2).

Jüngste Untersuchungen unter US-amerikanischen Studenten kamen etwa zu dem Ergebnis, dass berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen eine Moderatorenrolle hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen als sinnvoll wahrgenommener Arbeit und den während der Studienzeit angestrebten materiellen Entlohnungen im späteren Berufsleben einnimmt (Domene 2012: 286f.). Ferner vermitteln sie zwischen der Wahrnehmung sinnvoller Arbeit, einem hohen Ansehen unter Kommilitonen und vorhandenen prosozialen Einstellungen (Domene 2012: 287). Eine Studie unter deutschen Angestellten kam zu ähnlichen Resultaten. Hier zeitigen berufliche

Selbstwirksamkeitsüberzeugungen einen vermittelnden Einfluss zwischen als sinnvoll wahrgenommener Arbeit und beruflicher Identifikation (Hirschi 2012).

Den hier behandelten Studien ist gemeinsam, dass sie bislang kaum rückgebunden sind an explizit soziologische Fragestellungen. Auch in benachbarten Feldern, in denen Skalen zur Erfassung von Selbstwirksamkeit zum Einsatz kommen – wie etwa in der Lernforschung (Phan 2009) – hat bislang so gut wie kein weiterführender Austausch mit soziologischen Forschungsansätzen stattgefunden.⁵ Nachfolgend gilt es daher, die hier avisierte Skalenkonstruktion mit gesellschafts- und insbesondere handlungstheoretischen Überlegungen zum Einfluss sozialer Unsicherheit auf individuelle und familiäre Lebensplanungen zu verknüpfen. Dazu wird zunächst die soziologische Forschung zum Einfluss objektiv unsicherer Arbeitsmarkt- und Berufssituationen auf individuelle und familiäre Planungsprozesse seit der Mitte des 20. Jahrhunderts aufgearbeitet, um diese abschließend in ein handlungstheoretisches Modell der individuellen und partnerschaftlichen Verarbeitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu überführen.

3. Subjektive Prekarität aus gesellschafts- und handlungstheoretischer Perspektive

Als Nebenfolge des steigenden globalen Wettbewerbs um Absatzmärkte und kostengünstige Produktionsweisen schlägt sich die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen zunehmend Spuren in individuellen bzw. familialen Biographien und Lebensplanungen nieder (Blossfeld et al. 2008, Blossfeld/Hofmeister 2005, Streeck 2009). So konstatierten bereits vor gut zwanzig Jahren Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim einen gesellschaftlich spürbaren „Zwang, eine Bildungsbiographie [...] zu planen und zu durchlaufen, den entsprechenden Mobilitätsanforderungen Genüge zu tun, die gerade von Beschwörern der Familienharmonie ohne Rücksicht auf diese am Arbeitsmarkt eingeklagt werden“ (Beck/Beck-Gernsheim 1990: 14). Darüber hinaus hat sich die soziologische Ungleichheits- und Familienforschung diesem Thema in jüngster Zeit vor allem unter dem Gesichtspunkt der Reproduktion sozialer Ungleichheiten durch intergenerationale Beziehungen und Familiengründungen gewidmet (Berger et al. 2011, Szydlik 2008). Während dabei die Mechanismen von Ungleichheitstransmissionen auf der gesellschaftlichen Makroebene inzwischen gut

⁵ Ohne hier auf eine tiefergehende Suche nach eventuell vorhandenen theorieimmanenten Gründen für diese Distanz gehen zu können, sind soziologisch-handlungstheoretische jedoch durchaus vorhanden. So nimmt etwa die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen 1988, 1991) explizit Bezug auf Banduras frühe sozialpsychologische Arbeiten, wenn sie subjektive Kontrollüberzeugungen neben der Orientierung an Werten, Normen und individuellen Nutzenabwägungen als Antezedenten rationaler Entscheidungsfindung modelliert (Ajzen 1991: 195f.).

erforscht sind – insbesondere Bildungsungleichheiten spielen hier eine wichtige Rolle (Hillmert 2011) – steht eine soziologische Untersuchung der subjektiven Verarbeitungsformen der sich wandelnden, flexibilisierenden Arbeitsmarktbedingungen bislang weitgehend aus. Zwar existieren inzwischen, wie soeben gesehen, eine Reihe etablierter sozialpsychologischer Inventare zur Erfassung der subjektiven Verarbeitung der objektiven Arbeitssituation, doch sind diese aus konzeptioneller Sicht diese nur unzureichend zugeschnitten auf die soziologische Erforschung der individuellen und partnerschaftlichen Verarbeitung objektiv unsicherer Arbeitsmarktsituationen, insbesondere befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Aufbauend sowohl auf klassischen (Abschnitte 3.1 und 3.2) als auch neueren soziologisch-empirischen Studien (Abschnitt 3.3) wird im Laufe des folgenden Abschnitts ein Handlungsmodell entworfen, dass die subjektive Verarbeitungs- mit der objektiven Berufssituationskomponente auf Basis einer rationalen Akteurperspektive miteinander verzahnt (Abschnitt 3.4).

3.1 Die Arbeitslosen von Marienthal

In ihrer klassischen Studie über „Die Arbeitslosen von Marienthal“ veranschaulichen Marie Jahoda, Paul F. Lazarsfeld und Hans Zeisel die bedeutungsvolle Stellung des Arbeitsplatzes für den Lebensverlauf und das soziale Selbstempfinden der Bewohner eines gleichnamigen Arbeiterdorfes in Niederösterreich. Das Dorf hatte sich aufgrund industriebedingter Arbeiterzuwanderung um die dort ansässige Spinnerei herum gebildet, was deren zentrale Stellung für einen überwiegenden Großteil der Dorfbevölkerung erklärte (Jahoda et al. 1975: 33). Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeit musste die Fabrik jedoch mit Beginn der 1930er Jahre ihren Betrieb einstellen, was für nahezu alle Beschäftigten den Gang in die Arbeitslosigkeit bedeutete. Der Wegfall dieses lebenssichernden und ansiedelungsrelevanten Arbeitsstandorts führte für nahezu alle Dorfbewohner existenzbedrohende Konsequenzen mit sich, deren Auswirkungen auf die verschiedenen Lebensbereiche im Mittelpunkt der Untersuchung stehen.

Mit ihren Beobachtungen und Protokollauswertungen legten Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel einen Grundstein für die empirische Forschung. So setzen sich einzelne Wirkungsaspekte im Verlauf der Studie zu Verhaltensauffälligkeiten zusammen, die eine Gliederung in verschiedene Haltungstypen hervorbringen. Diese vier Haltungstypen sollen im Zuge dieses Abschnitts aufgearbeitet werden, um daran anknüpfend drei Skalen zur Erfassung subjektiver Prekaritätswahrnehmung zu konstruieren.

Doch zunächst gilt es sich zu vergegenwärtigen, wie Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel die Handlungstypen aus dem empirischen Material herausgearbeitet haben,

das sie in Marienthal vorfanden. Ins Auge springt zunächst der infolge der Fabrik-schließung ausbleibende Arbeitslohn, der eine finanzielle Engstellung für fast alle Einwohner Marienthals bedeutet, die ihren Lebensunterhalt nun hauptsächlich von der staatlichen Arbeitslosenunterstützung bestreiten müssen. Der Lebensrhythmus richtet sich folglich nicht mehr nach Arbeitszeiten und Feiertagen, sondern nach den Auszahlungsterminen der Unterstützungsleistungen (Jahoda et al. 1975: 92). Die bedeutend eingeschränkte Geldeinteilung wird von den haushaltsverwaltenden Frauen präzise protokolliert in einer Geschwindigkeit wiedergegeben, die eine genaue Planmäßigkeit der Finanzen erkennen lässt. Dabei bezieht sich die Kalkulation auf die Notwendigkeit der Ausgaben, wodurch auf soziale oder kulturelle Bedürfnisse verzichtet wird (Jahoda et al. 1975: 51).

Obwohl mit dem Verlust der Arbeitsstelle ein deutlicher Zeitgewinn einhergeht, werden öffentliche Aktivitäten zunehmend eingestellt. Die Sorge um den weiteren Lebensverlauf macht beispielsweise eine Theateraufführung für Schauspieler und Besucher gleichermaßen unvorstellbar. Auch die Bücherei verzeichnet trotz des Angebots kostenloser Buchleihe nur noch selten Besucher (Jahoda et al. 1975: 57). Die psychische Belastung vermindert trotz neuer Verfügbarkeit von Zeit allgemein die Aktivität der Arbeitslosen. Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel beobachten eine zudem allgemeine Trägheit, die sich bereits in der Gehgeschwindigkeit niederschlägt. Der selbstprotokollierte Lebensrhythmus der männlichen Marienthaler erstreckt sich über die drei Eckpunkte Aufstehen, Essen und Schlafengehen (Jahoda et al. 1975: 85). Zudem verzeichnet das einst lebendige Vereins- und Parteileben einen deutlichen Rückgang, der sich beispielsweise in der Auflösung einst rege frequentierter Sportclubs und politischer Parteien äußert. Einzelne Vereine, wie etwa der sozialdemokratische Feuerbestattungsverein gewinnen zwar noch Mitglieder, doch ist dies vor allem auf den Genuss damit verbundener materieller Vorteile zurückzuführen. Das intrinsisch motivierte Handeln schwindet damit zusehends einer Orientierung an Nutzengründen, weshalb Jahoda et al. Konstatieren: „Mit steigender Not entwickelt sich die Mitgliedschaft bei Vereinen aus einer Gesinnungssache zu einer Interessenangelegenheit.“ (Jahoda et al. 1975: 61)

Je länger der Stillstand der Fabrik andauert, desto stärker kommen auch die letzten Reste früheren öffentlichen Lebens zum Erliegen, weshalb die anfängliche Hoffnung der Einwohner auf Verbesserung der Lebensumstände einem zunehmenden Fatalismus weicht. Aus den damit einhergehenden empirischen Phänomenen haben Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel vier Haltungstypen herausgearbeitet, die die von Armut und sozialem Abstieg betroffenen Bewohner des Dorfes charakterisieren: die Resignierten, die Ungebrochenen, die Verzweifelten und die Apathischen. Die

Resignierten hegen keine Pläne, haben keinen Zukunftsglauben mehr und schränken ihre materiellen Bedürfnisse völlig ein. Dennoch sind ihnen Haushaltsführung und Verpflegung der Kinder von großer Bedeutung. Zudem ist berichtet sie durchaus von Wohlbefinden. Die *Ungebrochenen* unterscheiden sich von den Resignierten insofern, dass sie neben Haushaltspflege und Kinderversorgung auch soziale Aktivitäten außerhalb des eigenen Haushalts ausführen, die ihre Lebenslust erhalten. Außerdem haben sie Zukunftsvisionen und Hoffnung, weshalb sie wiederholt Versuche zur Arbeitsbeschaffung unternehmen. Diese beiden Typen zeigen demnach eine starke Neigung, ihre Lebensstruktur – insbesondere in Haushalt und Familie – aufrechtzuhalten, so dass sie ein eher positives Lebensgefühl verspüren (Jahoda et al. 1975: 70).

Ihnen gegenüber stehen zwei gebrochene Haltungstypen. Den *Verzweifelten* fehlt insbesondere die optimistische Gefühlslage. Ihre psychische Verfasstheit erstreckt sich von Hoffnungslosigkeit über Verzweiflung bis hin zur Depression. Diese Merkmale sind sowohl Folge als auch Ursache des Versinkens in der Aussichtslosigkeit aller Bemühungen, woraus wiederum die Beendigung der Arbeitssuche resultiert. Eine positive Aussage treffen die Betroffenen nur noch in Bezug auf die vergleichsweise bessere Vergangenheit (Jahoda et al. 1975: 71).

Die Gruppe der *Apathischen* ist ihrer Bezeichnung entsprechend energie- und tatenlos. Der Zerfall ihrer Lebensführung zeigt sich dabei insbesondere an der Ungepflegtheit ihrer Wohnungen und der Verwahrlosung ihrer Kinder. Es werden keine Zukunftspläne gemacht, sei es für haushaltsbezogene Dinge wie Finanzen und Sauberkeit oder Leben und Zukunft. Diese Planlosigkeit bezieht sich nicht allein auf die Zukunftsperspektive, sondern bereits auf die nächsten Tage. So ist beispielsweise das Haushaltsgeld bereits nach kürzester Zeit verbraucht. Doch auch innerlich weisen die Apathischen deutliche Verfallserscheinungen auf. In diesem Haltungstyp finden sich die Familien mit häufigen Streitigkeiten. Ebenso zeigt sich anhand von Taten wie Betteln und Stehlen eine gewisse Neigung zu kriminellen Tätigkeiten. Darüber hinaus gehören auch die Trinker dieser Gruppe der Arbeitslosen an (Jahoda et al. 1975: 71f). Mögliche Konsequenzen des Handelns oder der Tatenlosigkeit werden nicht mehr bedacht und zunehmend irrelevant. Das Schicksal wird als unumstößlich und unveränderbar wahrgenommen, was zu Motivationslosigkeit führt und letztlich in der völligen (Selbst-)Aufgabe mündet.

Auch wenn die Lebensumstände der Marienthaler Gesellschaft mit jenen heutiger abhängig Beschäftigter in mitteleuropäischen Ländern kaum vergleichbar sind, stellen die empirischen und konzeptionellen Systematisierungen, die Jahoda, Lazarsfelds und Zeisel vorgenommen haben, den bis heute wohl reichsten Fundus für die empirische Operationalisierung subjektiver Verarbeitungsformen objektiver Ar-

beitsmarktsituationen dar. Mit ihrer Kombination aus qualitativen und quantitativen Untersuchungselementen ermöglichen sie eine konzeptionelle Systematisierung der subjektiven Verarbeitung von Arbeitslosigkeit, die sich im Laufe der Erfassung der Symptome zunehmender sozialer Demoralisierung in Zeiten sozialer Disparitäten empirisch bewährt. Insbesondere die präzise Beobachtung der Kalkulationen privater Haushaltseinkommen in Kombination mit der Aufzeichnung der (In-)Aktivitätssymptome des sozialen Lebens kann hier als mustergültig gelten: Gestaltung der Tagesmahlzeiten, Kleidungsausstattung der Familienmitglieder, Teilnahme am öffentlichen Leben, politische Betätigung – kaum ein Aspekt blieb dem soziographischen Blick, der Grundlage für die empirische Erfassung und Konzipierung der vier Haltungstypen zugrunde lag, verschlossen.

Die hieraus gewonnene Unterscheidung der vier Haltungstypen findet bis zum heutigen Tage ihren Nachhall in empirischen und konzeptionellen Studien, die sich mit den Folgen einer weitflächigen Flexibilisierung der Arbeitsmärkte für die soziale Integration moderner Gesellschaften befassen. So unterscheiden Klaus Dörre und Robert Castel (Castel 2008, Castel/Dörre 2009) mit Blick auf die zunehmende Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen zwischen drei Zonen der subjektiven Verarbeitung objektiver Beschäftigungsverhältnisse: In der *Zone der Integration* finden sich all jene abhängig Beschäftigten, die im Rahmen unbefristeter, ausreichend entlohnter Beschäftigungsverhältnisse eine längerfristige Planung ihrer Lebensverläufe und Berufskarrieren zu bewerkstelligen in der Lage sind. Der *Zone der Prekarität* hingegen gehören all jene an, deren Lebensverläufe und Zukunftsplanungen infolge zeitlich befristeter, mitunter gering entlohnter Arbeitsverhältnisse zunehmend verwundbar geworden sind. Die Tragfähigkeit ihrer privaten Sozialnetzwerke sowie ihre psychische Balance werden zusehends auf eine schwere Probe gestellt. Demgegenüber sind die Angehörigen der *Zone der Entkoppelung* von jenen Symptomen gekennzeichnet, die bereits Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel mit Blick auf die von Massenarbeitslosigkeit betroffene Dorfgesellschaft in Mariantal herausgearbeitet haben: Hoffnungslosigkeit, soziale und häufig politische Apathie, Ausschluss aus privaten und öffentlichen, Solidarität spendenden Unterstützungsnetzwerken (für diesen Abschnitt vgl. Dörre 2009).

3.2 Zukunftsplanung in einer „algerischen Übergangsgesellschaft“ (Bourdieu)

Größere Aufmerksamkeit im Rahmen einer empirischen Studie fand das Thema der subjektiven Verarbeitung objektiver Arbeits- und Lebensbedingungen erst wieder in den 1950er Jahren. In einer frühen Hinwendung zu der Frage, wie sich wandelnde Arbeitsbedingungen auf subjektive Wahrnehmungs- und Zukunftsplanungsprozesse auswirken, führte Pierre Bourdieu seine ethnologisch inspirierten Studien über die

Ausgestaltungsformen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen in vormodernen Gesellschaften am Beispiel traditionell lebender Berber in Algerien durch (Bourdieu 2000). Bourdieus zentrales Erkenntnisziel bestand darin, den „kulturellen Hindernissen der wirtschaftlichen Entwicklung“ (Bourdieu 2000: 24) nachzuspüren und somit einen Beitrag zur Erklärung unterschiedlicher „ökonomischer Einstellungen“ (Bourdieu 2000: 25) und daraus resultierender sozialer Ungleichheiten zwischen industrialisierten und traditionellen Gesellschaften zu leisten. Auch wenn Bourdieu diese akteurorientierte Perspektive, die seinen modernisierungstheoretischen Studien zugrundeliegt, nie systematisch ausgearbeitet hat und explizit handlungstheoretische Fragestellungen in seinem späteren Werk weitgehend unbehandelt geblieben sind, seien hier einige detaillierte Ausführungen erlaubt, um Anstöße für die Entwicklung genuin soziologischer Skalen zur Erfassung der subjektiven Verarbeitung objektiver Arbeitsmarktunsicherheiten zu gewinnen.

Den klassischen, Weber'schen Gedanken einer „Rationalisierung der Lebensführung“ aufgreifend (Bourdieu 2000: 92) interviewte Bourdieu die Bauern und einfachen Handwerker der Kabylei just am Ausgang jenes historischen Zeitraums, an dem die wirtschaftlichen, technischen und sozialen Vorsprünge seitens der französischen Kolonialherren Ersteren zusehends zu Bewusstsein gekommen waren. Im Zentrum seiner Analysen standen daher Fragen zu den subjektiven Wahrnehmungen der objektiven Arbeits- und Wirtschaftssituationen, in die die Bewohner mitsamt ihren Vorstellungen über das zukünftige Leben ihrer Familien, insbesondere ihres Nachwuchses, eingebettet waren (Bourdieu 2000: 87-103). Das Leben der gut ausgebildeten und betuchten Kolonialherren bildete dabei die Kontrastfolie, der gegenüber sich die autochthonen Berber zumeist ihre Vorstellungen von sich selbst und ihrer zukünftigen Lebenssituation sowie derer ihrer Familie bildeten (Bourdieu 2000: 98f.).

Fatalismus und Hoffnungslosigkeit machte sich dabei vor allem unter jenen Berbern breit, die einen geringen sozialen Status aufwiesen und die ihre ökonomische Situation als dauerhaft und unveränderlich wahrnahmen (Bourdieu 2000: 91f.). Aussagen wie „Ich darf nur träumen“ (Bourdieu 2000: 91) oder aber ein lediglich schicksalhaftes Hoffen auf eine bessere private und berufliche Zukunft der eigenen Kinder prägten die Selbstbilder der männlichen wie auch der weiblichen Befragten gleichermaßen (Bourdieu 2000: 91). Bourdieu verdichtete seine Befunde letztlich in der für die 1950er und 1960er Jahre, in denen die europäischen Gesellschaften in gerade erst neu erlangtem Wohlstand zu schwelgen begannen, bemerkenswerten Feststellung: „Kurzum, die Gesamtheit der ökonomischen Einstellungen definiert sich in Bezug auf zwei verschiedene Schwellen. Eine feste Arbeitsstelle und ein regelmäßiges Einkommen mit dem ganzen Ensemble an Versicherungen auf die Zukunft ver-

schaffen den Zugang zu dem, was man *Schwelle der Sicherheit* nennen könnte“ (Bourdieu 2000: 92 /Herv. i. Orig.).

Auch wenn die sozialen Gegebenheiten, vor deren Hintergrund Bourdieu seine ethnologischen Studien durchführte kaum eins zu eins auf die heutige Situation übertragbar sind, geben sie wichtige Anhaltspunkte für die theoretische Fundierung und die spätere Operationalisierung eines Instruments zur Erhebung subjektiver Unsicherheitswahrnehmung hinsichtlich der Planbarkeit familialer Institutionalierungsprozesse (vgl. Abschnitt 4): Wie bei den algerischen Berbern, deren Reflexion und Artikulation geprägt war von der Konfrontation mit der Vormachtstellung der damaligen Kolonialherren, dürfte auch bei gegenwärtig von Prekarität betroffenen Akteuren die Situationswahrnehmung eng mit dem Grad der materiellen Absicherung und dem Bildungsstand zusammenhängen (Bourdieu 1983: 96). Der kontingente Wandel sozialer Einbettungskontexte der individuellen und familialen Lebensgestaltung dürfte sich daher den heutigen Akteuren sowohl als Chance als auch als Übel darstellen (Dörre 2009: 50ff., Holzinger 2007). Wie eingangs bereits erwähnt, bieten Bourdieus Studien über die Modernisierungsprozesse in der Kabylei jedoch kaum fruchtbare handlungstheoretische Anknüpfungspunkte, die es erlauben würden, die subjektive Verarbeitung gegenwärtiger Unsicherheitsphänomene auf flexibilisierten Arbeitsmärkten ursächlich, d.h. unter sinnverstehendem Nachvollzug individueller Situationsdeutungen zu erklären. Diese sollen daher im weiteren Verlauf der theoretischen Überlegungen unter Rückgriff auf die Theorie der rationalen Wahl hergestellt werden (vgl. insbesondere Abschnitt 3.4).

3.3 Die Theorie der kapitalistischen Landnahme

Es dauerte bis in die frühen 2000er-Jahre, bis die Frage nach den Einflüssen der sich wandelnden Arbeitsmarktbedingungen auf die individuelle Lebensplanung wieder in breiterer und vor allem: empirisch fundierter Form auf die soziologische Agenda gelangte (Kronauer 2002). Zwar hatte sich in der Zwischenzeit insbesondere die Betriebs- und Industriesoziologie um die empirische Behandlung der Frage verdient gemacht, wie sich objektive Arbeitsbedingungen auf die individuelle Arbeits- und Lebenssituation von abhängig Beschäftigten auswirkt (Schelsky 1968). Doch standen dabei hauptsächlich die unmittelbare Arbeits- und Lebensbedingungen von Industriearbeitern und Angestellten im Dienstleistungssektor im Vordergrund, während die Frage nach den Auswirkungen auf private bzw. partnerschaftliche Entscheidungsprozesse weitgehend ausgeblendet blieb. Zu einem großen Teil dürfte dies darauf zurückzuführen sein, dass seit der Gründung der Bundesrepublik das kapitalistische Produktions- und Gesellschaftsverständnis lange Zeit als weitgehend gegeben und alternativlos galt (König 1990). Erst mit den offensichtlich werdenden Spannun-

gen zwischen (neo)liberaler Wirtschaftsform und wohlfahrtstaatlichen, sozialen Sicherungssystemen (Crouch 2012, Streeck 2013) wurde auch das Verhältnis zwischen den sich – nun rapide – wandelnden objektiven Arbeitsmarktbedingungen und individueller Lebens- und Zukunftsplanung wieder verstärkt zum Gegenstand sozialphilosophischer und sozialwissenschaftlicher Debatten (Beck 2000, König et al. 2009). Schlagworte wie „Prekariat“ (Brinkmann et al. 2006), „soziale Verwundbarkeit“ (Vogel 2006) und

Die bereits sichtbaren Folgen zunehmender Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und deren anzunehmende subjektive Wahrnehmung für familiäre Institutionalisierungs- und Entscheidungsprozesse erfordern theoretische Ansätze, die das Übergreifen („Spillover“) von Arbeitsmarktprozessen auf private Lebensbereiche zu erklären ermöglichen. So nimmt etwa das Landnahme-Theorem Klaus Dörres (2009, 2012) an, dass verschärfte, durch Expansion kapitalistischer Produktionsweisen hervorgerufene Wettbewerbssituationen auf dem Arbeitsmarkt ökonomischen Kosten- und Entscheidungsdruck im Privatleben nach sich ziehen. Das Eingehen flexibilisierter Beschäftigungsverhältnisse kommt somit „Prüfungssituationen“ (Dörre) gleich, in denen einerseits die Wettbewerbsfähigkeit und andererseits die langwierige Lebensplanung der Akteure auf eine harte Probe gestellt werden (Dörre/Haubner 2012: 83f.). Hieran manifestiert sich eine voranschreitende Ökonomisierung privater Lebensbereiche, also die Übertragung familialer Arbeit wie etwa Kindererziehung, Angehörigenpflege und Hausarbeit durch jene Akteure, die es sich leisten können, an diejenigen, die auf Hinzuverdienst durch entsprechende Tätigkeiten angewiesen sind (Dörre/Haubner 2012: 87-91).

Im Gegensatz zu familialer Arbeit lassen sich Interaktionen und Entscheidungen über den Umgang mit derartigen „Prüfungssituationen“ von den beteiligten Familienmitgliedern jedoch nicht auslagern. Das Landnahme-Theorem weist daher eine handlungstheoretische Leerstelle auf, da es Formen des Übergreifens der kapitalistischen Wettbewerbslogik auf private Lebensfelder zwar plastisch beschreiben, diese hinsichtlich ihrer mikrosozialen Fundierung jedoch nicht erklären kann. *Wie* Akteure angesichts unsicherer Umstände familiäre Prozesse planen und entscheiden, *welche* Wechselspiele sich zwischen objektiver und subjektiver Unsicherheitswahrnehmung bezüglich der Planbarkeit familialer Prozesse auf der Individual- und Partnerschaftsebene ergeben, bleibt eine offene Frage.

3.4 Handlungstheoretische Implikationen

Mit seiner kategorisierenden Unterteilung in eine Zone der Integration, eine Zone der Prekarität und eine Zone der Entkopplung (Dörre 2009: 47f.) fokussiert das Landnahme-Theorem vor allem Phänomene auf der Systemebene. Diese Perspektive

ist mit Blick auf Phänomene auf der Handlungsebene jedoch als deterministisch zu bezeichnen, denn sie setzt voraus, dass Phänomene der Sozialebene – hier: Flexibilisierung der Arbeitsmärkte – von den Akteuren unreflektiert und quasi-mechanistisch im Sinne klassenspezifisch geprägter Habitus (Martin 2003) auf die Individualebene durchschlagen.⁶ Auch wenn es zutreffen mag, dass beispielsweise Personen in Kreativberufen eher dazu bereit sind, befristete Beschäftigung in Kauf zu nehmen, da in diesen Arbeitsmarktsegmenten „die Attraktivität standardisierter Beschäftigungsverhältnisse auch subjektiv [verblasst]“ (Dörre 2009: 50), so ist mit diesem Beispiel noch keine Erklärung darüber abgegeben, wie die Bandbreite an subjektiven Verarbeitungsformen in den verschiedenen Bevölkerungs- bzw. Berufsgruppen zustande kommt. Der in einem Kreativberuf Beschäftigte, um in dem von Dörre entworfenen Bild zu bleiben, steht einem befristeten Beschäftigungsverhältnis ja nicht aufgeschlossen oder aber ablehnend gegenüber, weil er einen Kreativberuf ausübt und sich einem dementsprechend ausgeprägten Klassenhabitus gemäß *verhält*. Vielmehr schätzt er die die Vor- und Nachteile, die mit diesem Beruf hinsichtlich seiner privaten Lebenssituation einhergehen, auf Basis seiner im Lebenslauf erlernten personalen Einstellungen und Wahrnehmungsmuster ein und leitet hieraus Entscheidungen über sein zukünftiges, nutzenmaximierendes Handeln ab (Esser 1999: 237f., Lindenberg 1985).

Kreativberufler, wie auch alle anderen Berufstätigen, sind demnach nicht lediglich hohle Gefäße, durch die die „kapitalistische Landnahme“ (Dörre) automatisch hindurchfließt – sie sind reflektierende Akteure, die soziale Situationen mit Blick auf mögliche zukünftige Erfüllung aktuell gehegter Erwartungen individuell verarbeiten. Die Berufssituation mit ihren objektiven (Un-)Sicherheitsmerkmalen – Befristung, Entfristung, Leiharbeit, Teilzeitarbeit usw. – stellt somit zwar einen wichtigen, veränderbaren Rahmen für individuelle Abwägungen der aus ihr erwachsenden Chancen und Gefahren, jedoch determiniert sie diese nicht (Esser 2001). Vielmehr sind es die sozialisationsbedingten, im Lebenslauf erlernten, Einstellungs- und Wahrnehmungsmuster, die individuelles Entscheiden bzw. partnerschaftliches Institutionalisationshandeln in Wechselwirkung mit äußeren Restriktionen prägen (Ajzen 1991, Elster 2007: 124-145). In der analytischen Kombination beider Komponenten – objektive Berufsbedingungen und subjektive, sozial erlernte Situationsdeutungen – liegt demnach ein wichtiger Schlüssel, um die von Akteur zu Akteur unterschiedlichen Lebens- und Partnerschaftsverläufe in einer sich rapide wandelnden Arbeitswelt empirisch in den Blick zu bekommen.

⁶ Zum Problem deterministischer Erklärungen in der Soziologie vgl. die Ausführungen bei Opp (2005: 39f.).

Die Operationalisierung und Analyse der subjektiven Verarbeitung objektiv unsicherer Beschäftigungsverhältnisse blieb also empirisch blind, würden ihr nicht sowohl Brückenannahmen vorangestellt, die die situative Verwobenheit individuellen und partnerschaftlichen Entscheidungshandelns unter unsicheren Arbeitsmarktbedingungen analytisch abstecken, als auch Angaben darüber gemacht, welche Präferenzen, Überzeugungen und Restriktionen dem ursächlich, empirisch zu untersuchenden Entscheidungshandeln zugrunde liegen (Kroneberg/Kalter 2012: 79f., Maurer/Schmid 2010: 104f.). Für die nachfolgenden Skalierungen der subjektiven Verarbeitung objektiv unsicherer Beschäftigungsformen (vgl. Abschnitt 4) und die hieran anknüpfenden bi- und multivariaten Analysen (vgl. Abschnitt 5) soll daher die mit den oben aufgezeigten klassischen und neueren Befunden der Industrie- und Arbeitsmarktsoziologie (vgl. Abschnitte 3.1 bis 3.3) konsistente Annahme gelten, dass rationale Akteure ihr privates und partnerschaftliches Entscheidungshandeln an der subjektiv wahrgenommenen Unsicherheit ihrer Beschäftigungssituation ausrichten: Nehmen Akteure prekäre Beschäftigungsverhältnisse als sehr belastend wahr mit Blick auf ihre persönliche bzw. familiäre Zukunftsplanung, so ist zu erwarten, dass sie partnerschaftsstabilisierende Entscheidungen – hier exemplarisch: die Entscheidung, erstmals einen gemeinsamen Urlaub mit dem aktuellen Partner zu verbringen, sowie die Entscheidung, ein Kind zu bekommen – zeitlich aufschieben werden.⁷ Dieser Aufschub dürfte umso stärker ausfallen, je kostenintensiver die Entscheidung ausfällt (Rusbult et al. 1998). Für die späteren multivariaten Analysen (vgl. Abschnitt 5) ist demnach zu erwarten, dass die Entscheidung, ein gemeinsames Kind zu bekommen, stärker aufgeschoben wird bei hoher objektiver Prekaritätserfahrung und gleichzeitig hoher Prekaritätswahrnehmung, als dies unter gleichbleibenden Bedingungen für die Entscheidung, gemeinsam in Urlaub zu fahren, der Fall sein dürfte.

4. Skalenkonstruktion

Ausgehend von diesen theoretischen Vorüberlegungen werden vier Skalen zur Erfassung der subjektiven Wahrnehmung sozialer Prekarität bzw. der persönlichen und familialen Zukunftsplanung im Beschäftigungskontext entwickelt und mithilfe konfirmatorischer Faktorenanalysen auf Konstruktvalidität überprüft (Harrington 2009): Subjektive Prekarität (vgl. Abschnitt 4.1), Persönliche Zukunftsplanung (vgl.

⁷ Da sich soziologische Großtheorien als wenig brauchbar erwiesen haben, um empirisch stichhaltige, handlungsorientierte Erklärungen zu liefern, wird hiermit auf eine methodisch bewährte, alternative Vorgehensweise zurückgegriffen, die Erkenntnisse aus qualitativen Studien wie den vorhin behandelten, „substantiellem Hintergrundwissen“ und heuristischen Prinzipien wie besagten Brückennahmen miteinander kombiniert (Kroneberg/Kalter 2012: 80).

Abschnitte 4.2 und 4.3), Familiäre Zukunftsplanung (vgl. Abschnitt 4.4) und Prekäre Zukunftsplanung (vgl. Abschnitt 4.6). Die erste Skala lehnt sich eng an Dörres Studien (vgl. Abschnitt 3.3) über die subjektive Verarbeitung sozialer Prekarität an. Die beiden nächsten, durch Jahodas et. al. sozio- und Bourdieus ethnographische Studien inspirierten Skalen (vgl. Abschnitte 3.1 und 3.2) erfassen die persönliche Zukunftsplanung der Befragten. Dabei wird unterschieden zwischen einem Set aus Fragen die ausschließlich Jenen vorgelegt wurden, die zum Befragungszeitpunkt befristet beschäftigt waren und einem modifizierten Set bestehend aus hypothetischen Fragen an diejenigen Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung unbefristete Beschäftigungsverhältnisse hatten. Die vierte Skala erfasst sodann die familiäre Zukunftsplanung, wobei die Fragen so formuliert wurden, dass sie sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigten Personen vorgelegt werden konnten.

Da besagte Skala zur Erfassung familiärer Zukunftsplanung, wie später deutlich werden wird (vgl. Abschnitt 4.5), nur wenig reliabel ist, werden in der letzten Teilstudie die Skalen *Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer prekärer Beschäftigung* und *Persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung* in modifizierter Form zusammengefasst und auf beide hier interessierenden Gruppen – befristet und unbefristet Beschäftigte - angewandt. Gleichwohl gilt es dabei die methodische Problematik hypothetischer Fragestellungen zu beachten (Schnell 2012: 99), die im Zuge der entsprechenden Untersuchungen (vgl. Abschnitt 4.6) diskutiert werden wird.

Als Referenzitems dienen in allen fünf Teilstudien die Indikatoren der vorhin vorgestellten Skalen zur Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Sicherheit der Arbeitsstelle und der beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen.⁸ Ergänzt werden die entsprechenden Faktorenanalysen sowie Reliabilitätstests im späteren Verlauf mit multivariaten Analysen, die Unterschiede zwischen einzelnen Subgruppen hinsichtlich ihrer prekären Zukunftsplanung im Kontext zentraler sozialstruktureller Variablen – befristete versus unbefristete Beschäftigung, Geschlecht, Bildungsstand, Alter und Einkommensverhältnisse – aufzeigen sollen. Abschließend wird mittels eines exponentiellen Ereignisdatenmodells (Blossfeld et al. 2007, Windzio 2013) untersucht, inwieweit sich die subjektive Verarbeitung befristeter Beschäftigung unter Kontrolle der vorhin genannten sozialstrukturellen Variablen auf die Dauer bis zum ersten gemeinsam verbrachten Urlaub und bis zur Geburt des ersten Kindes auswirkt (vgl. Abschnitt 5).

⁸ Die Skala berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, die ursprünglich 12 Items umfasste, wurde auf 9 reduziert, um inhaltliche Redundanzen zu vermeiden. Die ausgeschlossenen Items lauten: „Ich engagiere mich in meinem Beruf stärker als die meisten meiner Kollegen.“ „Dinge in meinem Berufsalltag beschäftigen mich auch noch sehr lange nach Feierabend.“ „Meine tägliche Arbeit ist ein Teil von mir.“

4.1 Stichprobendarstellung und Methodik

Die den nachfolgenden quantitativen Untersuchungen zugrundeliegenden Daten stützen sich auf eine bundesweite Erhebung während des Winters 2012/13, in der die Grade der Institutionalisierung von Partnerschaften unter dem Einfluss prekärer Beschäftigungsformen, von denen mindestens ein Partner betroffen war, abgefragt wurden. Insgesamt umfasst die hier zur Anwendung kommende Stichprobe 1083 Personen im Alter zwischen zwanzig und sechsunddreißig Jahren, wobei das Durchschnittsalter 30.8 Jahre beträgt. 189 der Befragten sind in einem befristeten, 894 dagegen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis angestellt. Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses wird hierbei als Kriterium für die Definition atypischer Beschäftigungsverhältnisse und demnach für die Einteilung in entsprechende Untersuchungs- und Kontrollgruppen herangezogen.⁹ Unter den Befragten befinden sich insgesamt 466 Männer und 617 Frauen. Zum Zeitpunkt der Erhebung lebten alle Befragten in einer bereits länger andauernden, das heißt, mindestens sechs Monate währenden, Partnerschaft. Das monatliche Durchschnittseinkommen der Befragten beträgt 1760 Euro, wobei die Spanne von 0 bis 6670 Euro reicht. Die Häufigkeitsverteilung mit Blick auf den Bildungsstand sieht wie folgt aus: 51.2 Prozent aller Befragten weisen die allgemeine Hochschul-, 12.2 Prozent die Fachhochschulreife auf. 30.5 Prozent verfügen über einen Realschulabschluss, 6.6 Prozent über einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss. Eine Person ist bis zum Zeitpunkt der Befragung ohne Schulabschluss geblieben und wird im Laufe der späteren multivariaten Analysen des Einflusses des Bildungsstandes auf die subjektive Verarbeitung der jeweiligen Beschäftigungsformen, in denen sich die Befragten befinden, nicht gesondert berücksichtigt werden.

Bevor die Skalenkonstruktion und die Untersuchung auf Konstruktvalidität und Reliabilität beginnen, werden die Item der bereits vorhandenen und in Abschnitt 2.2 behandelten Konstrukten zur Erfassung von subjektiver Sicherheit des Arbeitsplatzes und beruflicher Selbstwirksamkeitsüberzeugungen deskriptiv betrachtet. Im Großen und Ganzen nehmen die hier befragten Personen ihre derzeitige Arbeitssituation als gesichert wahr (vgl. Tabelle 1). Der Gedanke an einen möglichen

⁹ Diese enge Definition beruflicher Prekarität hat vor allem methodische Gründe: In Relation zur Grundgesamtheit aller abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik weisen andere Formen prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie etwa Leiharbeit, Zeitarbeit oder aber Mini-Jobs eine sehr geringe Inzidenz auf (Keller/Seifert 2011b). Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden diese Beschäftigungsformen jedoch ebenfalls erfasst, sodass Teiluntersuchungen zu diesen Subgruppen, wenn auch mit eingeschränkter Aussagekraft angesichts sehr geringer Fallzahlen, möglich sind. Für die hier vorgelegten Skalenkonstruktionen werden besagte Subgruppen jedoch nicht differenziert herangezogen.

Verlust der Arbeitsstelle belastet die Befragten eher wenig¹⁰, die berufliche Karriere wird als relativ sicher eingestuft und die Behauptung, dass der Arbeitsplatz langfristig sicher ist, wird ausgegangen, erfährt eine überdurchschnittliche Zustimmung. Lediglich die Aussicht auf Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren ist auf einem eher mittleren Niveau ausgeprägt.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes

	n	\bar{x}	s
Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich. (invertiert)	1076	3.75	1.452
Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.	1082	4.09	1.169
Ich schätze meine Karriere bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als sicher ein.	1074	3.24	1.193
Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.	1067	2.74	1.413
Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.	1081	4.31	1.119
Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt sein.	1075	3.58	1.413

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

Auch bei den beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (vgl. Tabelle 2) zeigen sich bei nahezu allen Items sehr hohe Zustimmungswerte. Alles in allem sind die hier befragten Personen der Ansicht, eine große Kontrolle über ihre beruflichen Angelegenheiten und Zukunftsplanungen ausüben zu können. Auch wenn all diese Ergebnisse zunächst optimistisch stimmen, sind hier weiterführende Untersuchungen angebracht. So ist vor allem zu überprüfen, inwieweit sich Unterschiede in den Antworten ergeben, wenn etwa nach Beschäftigungsform – befristet versus unbefristet Beschäftigte – oder aber nach Geschlecht, Bildungsstand und sozioökonomischer Situation differenziert wird (vgl. Abschnitt 5). Bevor diese weiterführenden sozialstrukturellen Untersuchungen vorgenommen werden, gilt es, eine Skalen zu konstruieren und zu überprüfen, die empirisch stichhaltiger als die Skalen zur Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Sicherheit des Arbeitsplatzes und der beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen die persönlichen und familialen Zukunftsplanungen in Zeiten flexibilisierter Arbeitsmärkte zu erheben erlaubt.

¹⁰ Es handelt sich hier um eine invertiertes Item, das heißt, die Kodierung wurde entgegen der in der zugehörigen Tabelle aufgeführten Logik vorgenommen, um die spätere Erstellung der entsprechenden Skala mithilfe additiver Indexbildung zu ermöglichen. Entsprechend als invertiert gekennzeichnete Items müssen bei Betrachtung der jeweiligen Mess- bzw. Mittelwerte in gegenläufiger Richtung gelesen werden – also nicht von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu, sondern 5 = trifft überhaupt nicht zu bis 1 = trifft voll und ganz zu.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen

	n	\bar{x}	s
Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.	1076	3.73	1.005
Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen. (invertiert)	1082	4.21	.937
Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen. (invertiert)	1083	4.68	.728
Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.	1083	4.13	.898
Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.	1082	4.23	.787
Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf. (invertiert)	1082	4.52	.768
Wenn berufliche Probleme auftreten, kann ich schlecht damit umgehen. (invertiert)	1083	4.05	.946
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.	1082	4.28	.826
Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	1083	4.07	.755

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

Die nachfolgenden Tests auf Konstruktvalidität werden dabei auf Basis konfirmatorischer Faktorenanalyse unter Verwendung des Kaiser-Guttman-Kriteriums durchgeführt (Harrington 2009). Die entsprechenden Reliabilitätsanalysen erfolgen unter Anwendung der Methode nach Cronbachs Alpha (Schnell et al. 2011: 143ff.).

4.2 Skalierung 1: Subjektive Prekaritätswahrnehmung

Die erste Skala, subjektive Prekaritätswahrnehmung, greift Dörres Überlegungen zur Zweiwertigkeit von Prekaritätswahrnehmungen auf (Dörre 2009) und ermittelt, inwieweit die Befragten das befristete Beschäftigungsverhältnis, in dem sie sich befinden, als Chance oder aber als Übel auffassen.¹¹ Einige Items erfassen dabei zudem die Dimension subjektiv wahrgenommener sozialer Anerkennung, da diese einen wich-

¹¹ Diese auf Dörres Untersuchungen rekurrierenden Items lauten: „Mein derzeitiges Arbeitsverhältnis sehe ich nicht als Übel, sondern als Chance. (invertiert)“ „Ich empfinde es als Vorteil, durch meine befristete Beschäftigung Freiheiten genießen zu können, die ich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht hätte. (invertiert)“ „Für eine unbefristete Arbeitsstelle würde ich in eine weit entfernte Stadt umziehen.“ „Für eine unbefristete Arbeitsstelle würde ich in ein fremdes Land umziehen.“

tigen Teilaspekt subjektiver Prekaritätswahrnehmung darstellt (Dörre 2009, Endrikat et al. 2002, Imbusch/Heitmeyer 2008).¹² Vereinzelt wurden Items invertiert abgefragt, um unreflektierte Selbstverstärkungen und Richtungseffekte in den Beantwortungsmustern zu vermeiden (Krebs/Matschinger 1993).

Tabelle 3: Deskriptive Statistiken Subjektive Prekaritätswahrnehmung

	n	\bar{x}	s
Mein derzeitiges Arbeitsverhältnis sehe ich nicht als Übel, sondern als Chance. (invertiert)	189	1.98	1.086
Ich habe das Gefühl, dass ich im Vergleich zu unbefristet beschäftigten Kollegen weniger Mitspracherecht in der Firma bzw. im Beruf habe und weniger Anerkennung erhalte.	187	1.97	1.309
Ich empfinde es als Vorteil, durch meine befristete Beschäftigung Freiheiten genießen zu können, die ich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht hätte. (invertiert)	189	4.05	1.222
Ohne eine unbefristete Tätigkeit fühle ich mich nur als halber Mensch.	187	1.94	1.241
Manchmal habe ich das Gefühl durch mein befristetes Arbeitsverhältnis gesellschaftlich nicht angekommen zu sein.	187	1.75	1.153
Für eine unbefristete Arbeitsstelle würde ich in eine weit entfernte Stadt umziehen.	189	2.01	1.317
Für eine unbefristete Arbeitsstelle würde ich in ein fremdes Land umziehen.	188	1.67	1.196

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

Die meisten Befragten sehen ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis eher als Chance denn als Übel an und empfinden es zudem als vorteilhaft, um bestimmte Freiheiten genießen zu können, die sie in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis nicht hätten (vgl. Tabelle 3). Die Neigung, in eine andere Stadt oder gar in ein anderes Land zu ziehen, um in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gelangen zu können, ist eher schwach ausgeprägt. Auch die drei Items, die die Verzahnung von Prekaritätswahrnehmung und gefühlter sozialer Anerkennung erfassen, zeigen eher gering ausgeprägte subjektive Prekarität unter den befragten befristet Beschäftigten an. Weiterführende Analysen müssten jedoch untersuchen, ob und inwieweit

¹² Die subjektive Prekaritätswahrnehmung in Kombination mit gefühlter Anerkennungsverweigerung fragen die folgenden Items ab: „Ich habe das Gefühl, dass ich im Vergleich zu unbefristet beschäftigten Kollegen weniger Mitspracherecht in der Firma bzw. im Beruf habe und weniger Anerkennung erhalte.“ „Ohne eine unbefristete Tätigkeit fühle ich mich nur als halber Mensch.“ „Manchmal habe ich das Gefühl durch mein befristetes Arbeitsverhältnis gesellschaftlich nicht angekommen zu sein.“

die hier befragten Personen kurz- bis mittelfristig eine realistische Chance sehen, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu wechseln oder ob sie in der Vergangenheit bereits einmal in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis tätig gewesen sind. So könnte letztlich Sozialisations- oder aber Anreizeffekten nachgespürt werden, die sich aus der Erinnerung an ein früheres oder aber aus der Aussicht auf den Wechsel in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis ergeben könnten.

Tabelle 4: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zu den Skalen Subjektive Prekaritätswahrnehmung (SPW), Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes (SSA) und Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugung (BSÜ)

	Komponente		
	SPW	SSA	BSÜ
Mein derzeitiges Arbeitsverhältnis sehe ich nicht als Übel, sondern als Chance. (invertiert)	.296		-.224
Ich habe das Gefühl, dass ich im Vergleich zu unbefristet beschäftigten Kollegen weniger Mitspracherecht in der Firma bzw. im Beruf habe und weniger Anerkennung erhalte.	.498		
Ich empfinde es als Vorteil, durch meine befristete Beschäftigung Freiheiten genießen zu können, die ich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht hätte. (invertiert)			
Ohne eine unbefristete Tätigkeit fühle ich mich nur als halber Mensch.	.600		
Manchmal habe ich das Gefühl durch mein befristetes Arbeitsverhältnis gesellschaftlich nicht angekommen zu sein.	.778		
Für eine unbefristete Arbeitsstelle würde ich in eine weit entfernte Stadt umziehen.	.612		
Für eine unbefristete Arbeitsstelle würde ich in ein fremdes Land umziehen.	.581		.213
Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich.	-.396	.362	
Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.	-.371	.634	
Ich schätze meine Karriere bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als sicher ein.		.649	
Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.		.649	
Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.		.708	
Meiner Meinung nach werde ich langfristig		.591	

an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt sein.			
Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.	-.214	.437	.212
Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.			.599
Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.			.563
Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.			.567
Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.		.234	.630
Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.		.305	.636
Wenn berufliche Probleme auftreten, kann ich schlecht damit umgehen.		.335	.567
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.			.632
Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.			.537
n	183	188	189
Anzahl der Items	5	5	8
Cronbachs Alpha	.635	.738	.748

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Faktorladungen kleiner .200 werden nicht dargestellt.

Die konfirmatorische Faktorenanalyse (vgl. Tabelle 4) der entsprechenden Skalenitems zeigt schwache Faktorladungen bei den Items „Mein derzeitiges Arbeitsverhältnis sehe ich nicht als Übel, sondern als Chance“ und „Ich empfinde es als Vorteil, durch meine befristete Beschäftigung Freiheiten genießen zu können, die ich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht hätte.“ Alle übrigen Items laden zufriedenstellend bis stark auf dem entsprechenden Faktor und grenzen sich damit klar von den beiden bestehenden Skalen zur Erhebung von subjektiver Sicherheit des Arbeitsplatzes und beruflicher Selbstwirksamkeitsüberzeugungen ab. Die beiden schwach ladenden Items werden aus der endgültigen Skalenbildung ausgeschlossen, was eine thematische Schwerpunktverschiebung nach sich zieht. Die Erfassung der von Dörre explizierte Wahrnehmung subjektiver Prekarität als Chance bzw. Übel rückt nun gegenüber der Dimension sozialer Anerkennungserfahrung im Kontext

prekärer Beschäftigung in den Hintergrund. Die endgültige Skala kann demnach als eine Sonderform der im Zuge der Bielefelder Forschungen zu gruppenbezogener Fremdenfeindlichkeit entwickelten Skala zur Erfassung sozial-emotionaler Desintegration (Endrikat et al. 2002) aufgefasst werden.¹³

Aufgrund deutlicher Fehlloadungen sollten zudem die Items „Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich“ und „Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen“ keine Verwendung in der Skala subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes bzw. berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen finden; vor allem dann, wenn sie parallel zur Skala Subjektive Prekaritätswahrnehmung Eingang in multivariate Studien findet. Bei paralleler Verwendung anderer Skalen, sollten die entsprechenden Faktorenanalysen stets aufs Neue vorgenommen werden, um eventuellen Fehlloadungen besagter Items aufspüren zu können.

Die Reliabilitätsanalysen liefern letztlich für die beiden bereits etablierten Skalen sehr gute Werte für Cronbachs Alpha, während dieser für die neuentwickelte Skala bestenfalls zufriedenstellend ausfällt. Dieser Befund untermauert, dass die Skala Subjektive Prekaritätswahrnehmung mit Vorsicht und unter detaillierter Beachtung der zugrundegelegten inhaltlichen Kernfrage verwendet werden sollte. Im Falle der vorliegenden Studie wird explizit der Einfluss prekärer Beschäftigungsformen auf die subjektive Wahrnehmung mit Blick auf die Planbarkeit persönlicher und familialer Zukunftsentwürfe thematisiert, weshalb hier die Verwendung von Items, die ihren Fokus auf die Anerkennungs- und Abwertungserfahrungen durch Freunde, Bekannte und Arbeitskollegen wenig zuverlässig erscheint, um besagte Forschungsthematik empirisch gehaltvoll zu erheben.

4.3 Skalierung 2: Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer Befristung

Die Skala Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer Befristung richtet sich ebenfalls ausschließlich an die vergleichsweise kleine Gruppe der befristet Beschäftigten und fragt nach den wahrgenommenen Folgen einer prekären Beschäftigung auf die individuelle Zukunftsgestaltung des Lebensweges (vgl. Tabelle 5). Sie erweitert die auf Basis von Dörres Überlegungen erstellte Skala zur Erfassung subjektiver Prekaritätswahrnehmungen (vgl. Abschnitt 4.2), indem sie explizit nach den materiellen

¹³ Zukünftig könnten die beiden Themenaspekte – Wahrnehmung beruflicher Prekarität als Chance und Anerkennungserfahrung im Kontext prekärer Beschäftigung – in separaten Skalen behandelt werden. Hierzu müssten jedoch zusätzliche Items integriert werden, um im Falle gegebenenfalls auftretender schwacher Faktorloadungen eine entsprechende Skalenbildung zu ermöglichen.

Dimensionen individueller Lebensgestaltung fragt¹⁴ und somit die Fokussierung der eher abstrakten, philosophischen Frage nach der Wahrnehmung beruflicher Prekariät als Chance, vermeidet. Die Dimension der Erfahrung sozialer Missachtung (Honneth 1992) wird im Rahmen des fünften Items („Ich erzähle Freunden und Bekannten ungerne, dass meine Beschäftigung befristet ist.“) ebenfalls abgefragt. Zudem werden zwei Items erhoben, die die in politischen Alltagsdiskussionen (Freudenschuss 2013) häufig thematisierten Fragen nach der Lebensqualität im Kontext befristeter Beschäftigungsverhältnisse und den Wunsch nach einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis erfasst.

Insbesondere das Füllen von privaten Entscheidungen und die finanzielle Zukunftsplanung werden unter der Bedingung faktischer Befristung von den Befragten als eher schwierig zu bewerkstelligen wahrgenommen. Den Aussagen, wonach Befristung die Lebenszufriedenheit mindert und die Aussicht auf die Anschaffung eigener Kinder erschwert, wird auf einem mittleren Niveau zugestimmt. Über erfahrene Abwertung durch den Freundes- und Bekanntenkreis wird von den befragten befristeten Beschäftigten kaum berichtet. Hingegen ist der Wunsch nach einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis unter den Befragten sehr deutlich ausgeprägt.

Die vielerorts berichtete normative Leitbildfunktion des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses (Bruse 2007, Giesecke 2006, Groß 2001) spiegelt sich in den referierten Mittelwerten deutlich wieder (vgl. Tabelle 5). Insbesondere mit Blick auf die Dimension materieller bzw. finanzieller Entscheidungen zeigen sich die Befragten verunsichert, so dass die eher optimistische Wahrnehmung, die auf Basis der an Dörre angelehnten Skala festgestellt wurde (vgl. Abschnitt 4.2), hier konterkariert wird. Vermutlich spiegelt sich hierin eine Divergenz zwischen subjektiver Einstellung gegenüber befristeten Beschäftigungsverhältnissen und materieller Zukunftsgestaltung bzw. konkretem Entscheidungshandeln wieder, die empirischer, auf die sozialstrukturellen Kontexte eingehender Untersuchungen bedarf, um ihre Folgen auf familiäre Institutionalisierungsprozesse, aber auch auf das politische Selbstverständnis der Bürger, abschätzen zu können.

Tabelle 5: Deskriptive Statistiken Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer Befristung

	n	\bar{x}	s
Infolge meiner befristeten Beschäftigung kann ich viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht	189	2.96	1.423

¹⁴ Die entsprechenden Items lauten: „Infolge meiner befristeten Beschäftigung kann ich viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.“ „Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.“ „Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.“

treffen.			
Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.	189	3.50	1.232
Eine befristete Beschäftigung vermindert einfach die Lebenszufriedenheit und Lebensqualität.	189	2.64	1.266
Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.	188	2.22	1.354
Ich erzähle Freunden und Bekannten ungern, dass meine Beschäftigung befristet ist.	189	1.34	.859
Ich wäre wirklich froh, wenn ich eine unbefristete Stelle hätte.	189	3.96	1.241

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

Für die Skala Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer Befristung (vgl. Tabelle 6) ergeben sich für alle der sechs abgefragten Items zufriedenstellende bis sehr gute Werte bei den Faktorladungen. Die Reliabilität liegt entsprechend auf einem hohen Niveau. Selbiges trifft auch für die beiden bereits etablierten Skalen zu, wenngleich auch hier die beiden bereits in der ersten Teilstudie negativ bzw. schwach ladenden Items („Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich.“ und „Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.“) von der endgültigen Skalenbildung ausgeschlossen werden sollten. Aufgrund der ansonsten guten Faktorladungen der übrig bleibenden fünf bzw. acht Items und der entsprechend hohen Reliabilität besagter Skalen sollte dies jedoch zu verschmerzen sein.

Tabelle 6: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zu den Skalen Persönliche Zukunftsplanung bei faktischer Befristung (PZFP), Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes (SSA) und Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugung (BSÜ)

	Komponente		
	PZFP	SSA	BSÜ
Infolge meiner befristeten Beschäftigung kann ich viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.	.648	-.288	
Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.	.707		
Eine befristete Beschäftigung vermindert einfach die Lebenszufriedenheit und Lebensqualität.	.795		
Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.	.650		
Ich erzähle Freunden und Bekannten ungern, dass meine Beschäftigung befristet ist.	.508		
Ich wäre wirklich froh, wenn ich eine unbefristete Stelle hätte.	.658		
Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich.	-.584	.203	
Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.		.695	
Ich schätze meine Karriere bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als sicher ein.		.584	
Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.		.525	
Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.		.767	
Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt sein.		.747	
Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.	-.292	.401	.273
Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.			.595
Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.			.552
Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stär-			.570

ker.			
Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.		.274	.636
Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.		.219	.656
Wenn berufliche Probleme auftreten, kann ich schlecht damit umgehen.		.259	.599
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.			.621
Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.			.533
n	188	188	189
Anzahl der Items	6	5	8
Cronbachs Alpha	.786	.738	.748

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Faktorladungen kleiner .200 werden nicht dargestellt.

4.4 Skalierung 3: Persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung

Die Skalenkonstruktion der vorherigen Teilstudie wurde modifiziert, um sie auch auf unbefristet Beschäftigte anwenden zu können, so dass ein empirischer Vergleich zwischen den hier interessierenden Personengruppen hinsichtlich ihrer persönlichen Zukunftsplanung im Kontext befristeter Beschäftigungsverhältnisse möglich wird. Dazu ist es erforderlich, einige Items leicht umzuformulieren. Zwei der bereits aus der zweiten Teilstudie bekannten Items wurden ganz aus der Untersuchung herausgenommen, um die Anzahl der hier erforderlichen hypothetischen Fragestellungen, die in der empirischen Sozialforschung mit Blick auf ihre inhaltliche Plausibilität immer mit großen methodischen Problemen behaftet sind (Schnell 2012: 99), zu begrenzen.¹⁵ Somit blieben vier Items übrig, die die persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung unter 893 unbefristet beschäftigten Personen

Es zeigt sich (vgl. Tabelle 7), dass bei allen abgefragten Items Personen, die in unbefristeten Beschäftigungsformen tätig sind, deutlich negativere Einschätzungen zur Lebensgestaltung unter hypothetisch angenommener Prekarität abgeben als dies bei befristet Beschäftigten der Fall ist. Hier wäre es spannend zu erfahren, inwieweit sich Unterschiede ergeben, wenn differenziert wird nach solchen Personen, die bereits selbst in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig waren und solchen, die

¹⁵ Folgende Items wurden in dieser dritten Teilstudie von der Skalenkonstruktion ausgeschlossen: „Ich erzähle Freunden und Bekannten ungern, dass meine Beschäftigung befristet ist.“ „Ich wäre wirklich froh, wenn ich eine unbefristete Stelle hätte.“ Die Löschung dieser Items ist damit zu begründen, dass

nach ihrer Ausbildungszeit unmittelbar oder aber nach sehr kurzer Zeit in eine unbefristete Tätigkeit gewechselt sind. Angelehnt an die klassische Kontakthypothese Gordon W. Allports (1971) wäre zu vermuten, dass Personen, die bereits über einen längeren Zeitraum Erfahrungen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen gemacht haben, diese als weniger gefährdend für die persönliche Zukunftsplanung wahrnehmen als Personen, die keinerlei Berührung mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen hatten. Dabei wäre es jedoch wichtig eine weitere Differenzierung zu treffen zwischen solchen Personen, die infolge hoher Qualifikation Befristung auf einem relativ hohen Wohlstandsniveau erleben, und solchen, die die Aneinanderreihung befristeter und vergleichsweise gering entlohnter bezahlter Beschäftigungsverfahren möglicherweise als Gefahr für eine sichere Zukunftsplanung erfahren.

Tabelle 7: Deskriptive Statistiken Persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung

	n	\bar{x}	s
Solange man in einer befristeten Beschäftigung ist, kann man viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.	893	3.93	1.175
Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.	892	4.01	1.095
Eine befristete Beschäftigung vermindert einfach die Lebenszufriedenheit und Lebensqualität.	890	3.58	1.179
Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.	890	2.63	1.354

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

Auch im Falle der Skala Persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung zeigen sich für alle verwendeten Items zufriedenstellende bis gute Faktorladungen, die Reliabilität liegt dabei ebenfalls auf hohem Niveau (vgl. Tabelle 8). Im Gegensatz zu den ersten beiden Teilstudien lädt das Item „Der Gedanke entlassen zu werden“ diesmal korrekt bzw. zufriedenstellend auf dem Faktor Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes, während das Items „Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen“ weiterhin, anders als es theoretisch zu erwarten war, nicht auf dem Faktor berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, sondern auf der Skala Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes lädt. Um eine konsistente Vorgehensweise zu den beiden ersten Teilstudien und Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungsergebnissen auf Basis der jeweiligen Skalen zu gewährleisten, sollten jedoch auch hier beide Items von der endgültigen Skalenbildung ausgeschlossen werden.

Tabelle 8: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zu den Skalen Persönliche Zukunftsplanung bei hypothetischer Befristung (PZHP), Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes (SSA) und Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugung (BSÜ)

	Komponente		
	PZHP	SSA	BSÜ
Solange man in einer befristeten Beschäftigung ist, kann man viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.	.723		
Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.	.783		
Eine befristete Beschäftigung vermindert einfach die Lebenszufriedenheit und Lebensqualität.	.735		
Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.	.643		
Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich.	-.258	.482	
Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.		.695	
Ich schätze meine Karriere bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als sicher ein.		.601	
Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.		.614	
Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.		.722	
Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt sein.		.681	
Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.		.474	.229
Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.			.529
Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.			.509
Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.	.202		.501
Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.			.589
Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.			.684

Wenn berufliche Probleme auftreten, kann ich schlecht damit umgehen.			.597
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.			.468
Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.			.580
n	887	867	890
Anzahl der Items	4	5	8
Cronbachs Alpha	.714	.704	.699

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Faktorladungen kleiner .200 werden nicht dargestellt.

4.5 Skalierung 4: Familiäre Zukunftsplanung

Weiterführend wird eine Skala konstruiert, die die Zukunftsplanung explizit mit Blick auf die Familie in ihrer Rolle erfasst. Hierzu wurden sowohl Items zu konkreten Entscheidungsdimensionen als auch zur partnerschaftlichen Selbst- und Stresswahrnehmung entwickelt. Um die Items sowohl Personen in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen vorlegen zu können und somit einen direkten Vergleich zu ermöglichen, wurden die Fragentexte unter Absehung von einer expliziten Bezugnahme auf prekäre Beschäftigungsformen formuliert.

Negative Einflüsse auf die familiäre Zukunftsplanung und partnerschaftliche Stresserfahrungen infolge ihrer Beschäftigungssituation werden von den Befragten nur selten berichtet (vgl. Tabelle 9). Hingegen nehmen sich die Befragten im Kontext ihrer Beschäftigungssituation in vergleichsweise schwachem Ausmaß als Einheit mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin als auch war. Die Aussage, dass die Beschäftigungssituation zu einer geringen gemeinsamen Zeit mit dem Partner bzw. der Partnerin führt wird ebenfalls leicht überdurchschnittlich bestätigt.

Es ist jedoch zu erwarten, dass im weiteren Verlauf dieser Teilstudie nicht alle Items der Überprüfung auf Konstruktvalidität und Reliabilität standhalten werden, da, um die Erhebung sowohl befristet als auch unbefristet Beschäftigter auf Basis desselben Itemkatalogs zu ermöglichen, interpretationsoffene Frageformulierungen vorliegen. Es ist daher nicht auszuschließen, dass sich hier Idiosynkrasien seitens der Befragten und somit Befragungsartefakte einschleichen (Schnell 2012: 38f.). Um diesen Artefaktbildungen entgegenwirken zu können, werden in späteren Untersuchungen manifeste partnerschaftliche Institutionalisierungsschritte in Form materielle Entscheidungen – Kohabitation, Anschaffung gemeinsamer Immobilie, Geburt des ersten Kindes, Heirat (King/Christensen 1983, Kopp et al. 2010) – sowie die sub-

jektive Partnerschaftszufriedenheit und -stabilität (Arránz Becker 2008, Hill 2004) erhoben und in den Kontext der hier erzielten deskriptiven Befunde gestellt.

Tabelle 9: Deskriptive Statistiken Familiäre Zukunftsplanung

	n	\bar{x}	s
Angesichts meiner derzeitigen beruflichen Situation ist die Zukunftsplanung unserer Beziehung nur sehr eingeschränkt möglich.	1081	1.87	1.249
In meiner derzeitigen beruflichen Situation wachsen <mein Partner/meine Partnerin> und ich als Paar stärker zusammen. (invertiert)	1066	2.87	1.242
Infolge meiner beruflichen Situation haben <mein Partner/meine Partnerin> und ich wenig Zeit, die wir miteinander verbringen können.	1082	2.92	1.338
<Mein Partner/meine Partnerin> und ich haben häufig Stress aufgrund meiner beruflichen Situation.	1083	1.95	1.154

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

Die letzte der neuentwickelten Skalen, Familiäre Zukunftsplanung, wirft einige methodische Probleme auf. So tritt bei einem der vier formulierten Items („In meiner derzeitigen beruflichen Situation wachsen <mein Partner/meine Partnerin> und ich als Paar stärker zusammen.“) keine nennenswerte Ladung auf irgendeiner der drei verglichenen Skalen auf, weshalb dieses von der weiteren Skalenkonstruktion ausgeschlossen wird (vgl. Tabelle 10). Die endgültige, aus drei Items bestehende Skala weist darüber hinaus nur eine schwach zufriedenstellende Reliabilität auf, weshalb von einer weiteren Verwendung der Skala im hier avisierten thematischen Kontext vorerst abgesehen werden sollte. Zurückzuführen ist dies vermutlich zu einem Großteil auf die Befragung sowohl befristet als auch unbefristet beschäftigter Personen mit demselben Messinstrument statt Unterscheidung zwischen hypothetischen Fragen an unbefristet Beschäftigte und tatsächliche Einstellungsfragen an befristet Beschäftigte (vgl. Teilstudien 2 und 3, Abschnitte 4.3 und 4.4).¹⁶

¹⁶ Auch die Anreicherung der Skala Familiäre Zukunftsplanung mit einem inhaltlich naheliegenden Item aus den Skalen zur Erfassung der persönlichen Zukunftsplanung bei faktischer bzw. hypothetischer Befristung wie etwa jenem, dass die Kinderfrage („Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.“) thematisiert, erweist sich bei Durchführung einer entsprechenden Faktoren- Reliabilitätsanalyse (hier nicht detailliert aufgeführt) als nicht tragfähig: Der Wert für Cronbachs Alpha liegt lediglich bei .467, die Faktorladung des entsprechenden Items auf der Skala Familiäre Zukunftsplanung fällt mit einem Wert von .455 ebenfalls eher schwach aus.

Tabelle 10: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zu den Skalen Familiäre Zukunftsplanung (FZP), Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes (SSA) und Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugung (BSÜ)

	Komponente		
	FZP	SSA	BSÜ
Angesichts meiner derzeitigen beruflichen Situation ist die Zukunftsplanung unserer Beziehung nur sehr eingeschränkt möglich.	.550	-.288	
In meiner derzeitigen beruflichen Situation wachsen <mein Partner/meine Partnerin> und ich als Paar stärker zusammen.			
Infolge meiner beruflichen Situation haben <mein Partner/meine Partnerin> und ich wenig Zeit, die wir miteinander verbringen können.	.686		
<Mein Partner/meine Partnerin> und ich haben häufig Stress aufgrund meiner beruflichen Situation.	.674		
Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich.	-.300	.477	
Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.		.726	
Ich schätze meine Karriere bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als sicher ein.		.609	
Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.		.601	
Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.		.744	
Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt sein.		.679	
Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.		.488	.240
Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.	-.291		.499
Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.	-.244		.477
Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.			.564
Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.			.618

Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.			.653
Wenn berufliche Probleme auftreten, kann ich schlecht damit umgehen.		-.226	.563
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.			.514
Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.			.592
n	189	188	189
Anzahl der Items	3	6	8
Cronbachs Alpha	.518	.724	.708

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Faktorladungen kleiner .200 werden nicht dargestellt.

4.6 Skalierung 5: Prekäre Zukunftsplanung unter allen Befragten

Da sich die jeweiligen Itemkataloge der besagten Schwesterskalen zur Erfassung der persönlichen Zukunftsplanung unter tatsächlich und unter hypothetisch bzw. befristeter Beschäftigung bis auf ein Item – „Infolge meiner befristeten Beschäftigung kann ich viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.“¹⁷ – in ihren Formulierungen nicht unterscheiden, werden nachfolgend die Daten zur Erfassung auf Basis besagter Skalen zusammengefasst und einer erneuten Untersuchung auf Konstruktvalidität und Reliabilität unterzogen. Dabei werden die beiden Items, die in der Skala zur Erfassung unter faktischer Befristung, nicht aber in der Skala zur Erfassung unter hypothetischer Befristung zum Einsatz kommen – „Ich erzähle Freunden und Bekannten ungern, dass meine Beschäftigung befristet ist.“ und „Ich wäre wirklich froh, wenn ich eine unbefristete Stelle hätte.“ – von der zusammenfassenden Skalenkonstruktion ausgeschlossen. Diese Vorgehensweise bietet sich umso mehr an, da die Skala zur expliziten Erfassung der familialen Zukunftsplanung unter bestehenden Arbeitsmarktgegebenheiten wenig reliabel ist. Die resultierende Skala wird mit *Prekäre Zukunftsplanung* betitelt.

Es ergeben sich, wie vor dem Hintergrund der bisherigen differenziert nach befristet und unbefristet Beschäftigt erhobenen deskriptiven Statistiken zu erwarten

¹⁷ Anders als im Rahmen der ersten Skala zur Erfassung unter faktischer Befristung lautet es in der zweiten Skala zur Erfassung unter hypothetischer Befristung: „Infolge *einer* befristeten Beschäftigung kann *man* viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.“ Diese unterschiedlichen Formulierungen dienen den Befragten lediglich der Kontextgenerierung – im ersten Falle geht es um die faktische Situation, in der sich die befragte Person befindet, in der zweiten um die Verdeutlichung, dass es sich um eine hypothetische Situation handelt. Eine inhaltliche Verschiebung findet hier nicht statt.

(vgl. Abschnitte 4.3 und 4.4), für die zusammengefasste Stichprobe weiterhin hohe Mittelwerte, die eine eher optimistische Grundhaltung unter den Befragten mit Blick auf die Gestaltung ihrer persönlichen und familialen Zukunft anzeigt (vgl. Tabelle 11). Lediglich der Frage nach der Einschätzung, eine befristete Beschäftigungssituation erschwere den Unterhalt von Kindern, wird auf einem mittleren Niveau zugestimmt.¹⁸

Tabelle 11: Deskriptive Statistiken Prekäre Zukunftsplanung

	n	\bar{x}	s
Solange man in einer befristeten Beschäftigung ist, kann man viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.	1082	3.76	1.275
Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.	1081	3.92	1.136
Eine befristete Beschäftigung vermindert einfach die Lebenszufriedenheit und Lebensqualität.	1079	3.41	1.246
Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.	1078	2.56	1.362

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

Die konfirmatorische Faktorenanalyse (vgl. Tabelle 12) zeigt für alle Items der Skala Persönliche und Familiäre Zukunftsplanung zufriedenstellende bis gute Werte. Die Anwendung der modifiziert zusammengefassten Skalen zur Erfassung der persönlichen Zukunftsplanung bei faktischer bzw. hypothetischer Befristung auf die Gesamtstichprobe kann damit als konstruktvalide angesehen werden. Eine hohe Reliabilität liegt ebenfalls vor.

¹⁸ Hier gilt es zu beachten, dass die Unterschiede in den Einstellungen, die sich zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten ursprünglich zeigten (vgl. Abschnitte 4.3 und 4.4) nun nicht mehr sichtbar sind. Die Durchführung entsprechender t-Test auf Mittelwertunterschiede ist hier deshalb unerlässlich.

Tabelle 12: Faktoren- und Reliabilitätsanalysen zu den Skalen Prekäre Zukunftsplanung (PFZ), Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes (SSA) und Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugung (BSÜ)

	Komponente		
	PZ	SSA	BSÜ
Solange man in einer befristeten Beschäftigung ist, kann man viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.	.758		
Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.	.787		
Eine befristete Beschäftigung vermindert einfach die Lebenszufriedenheit und Lebensqualität.	.778		
Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben.	.636		
Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich.		.515	
Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.		.744	
Ich schätze meine Karriere bzw. beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten als sicher ein.		.582	
Ich habe Gewissheit über Beförderungsmöglichkeiten in den nächsten Jahren.		.577	
Meiner Meinung nach behalte ich in naher Zukunft meinen Arbeitsplatz.		.757	
Meiner Meinung nach werde ich langfristig an meinem jetzigen Arbeitsplatz beschäftigt sein.		.690	
Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen.		.476	.239
Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.			.547
Ich versuche, es zu vermeiden, für meinen Beruf neue Dinge zu lernen, die mir zu schwierig erscheinen.			.511
Wenn etwas bei meiner Arbeit nicht direkt funktioniert, probiere ich es nur noch stärker.			.528
Was meinen Beruf betrifft, bin ich ziemlich selbstsicher.	.220		.597
Wenn etwas im Beruf nicht so gut läuft, gebe ich leicht auf.			.677

Wenn berufliche Probleme auftreten, kann ich schlecht damit umgehen.				.595
Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.				.490
Wenn ich bei der Arbeit mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.				.569
n	1075	1055	1079	
Anzahl der Items	4	6	8	
Cronbachs Alpha	.747	.727	.708	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Faktorladungen kleiner .200 werden nicht dargestellt.

Anzumerken ist, dass bei Anwendung der ausgewählten Items auf alle Stichprobenmitglieder das Item „Der Gedanke, entlassen zu werden, belastet mich“ diesmal zufriedenstellend auf der Skala *Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle* lädt. In der endgültigen Skalenkonstruktion wird es daher beibehalten. Das Item „Wenn ich Pläne bezüglich meiner beruflichen Zukunft mache, dann kann ich diese auch umsetzen“ lädt dagegen weiterhin nicht auf der theoretisch postulierten Skala *Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen*, weshalb diese weiterhin mit acht statt mit ursprünglich neun Items konstruiert wird. Beide etablierte Skalen messen bei Berücksichtigung dieser Einschränkung, wie bereits in den vorherigen Teilstudien, die theoretisch vermuteten Sachverhalte hochgradig reliabel.

4.7 Zwischenfazit

Welche Skalen sollten nun Einsatz finden, wenn es um die Erfassung subjektiv wahrgenommener Prekarität und der Analyse deren Auswirkung auf persönliche und familiäre Zukunftsgestaltungsprozesse geht? Wie gesehen, ergibt sich für die Skala *Subjektive Prekaritätswahrnehmung* infolge der Eliminierung der durch Dörres Studien inspirierten Fragen nach den Wahrnehmungen beruflicher Prekarität als Chance bzw. Übel eine allzu starke inhaltliche Akzentverschiebung auf die Anerkennungsdimension im Kontext befristeter Beschäftigung. Angesichts der entsprechend gering ausfallenden Reliabilität der Skala sollte diese nur im Kontext thematisch entsprechend fokussierter Erhebungen Verwendung finden. Die letzte der hier entwickelten Skalen, *Familiäre Zukunftsplanung*, erweist sich aufgrund ihrer geringen Reliabilität ebenfalls als empirisch wenig tragfähig.

Hingegen bietet sich vor allem der Einsatz der zweiten Skala, *Persönliche Zukunftsplanung*, an, um die subjektive Wirkung prekärer Beschäftigungsformen auf die individuelle und *Familiäre* Zukunftsgestaltung zu erfassen, da diese mit dem Item „Solange man befristet beschäftigt ist, kann man sich keine Kinder erlauben“ einen

Kernaspekt der Familienplanung explizit anschneidet. Zudem berühren die Fragen nach der finanziellen Zukunftsplanung („Durch eine befristete Beschäftigung muss man in finanzieller Hinsicht besonders vorsichtig sein.“) und nach der Möglichkeit des Fällens privater Entscheidungen („Infolge meiner befristeten Beschäftigung kann ich viele Entscheidungen im privaten Bereich nicht treffen.“) ebenfalls familiäre Planungsaspekte.

Die empirisch vielversprechendste Vorgehensweise dürfte angesichts der hier referierten Resultate der konfirmatorischen Faktoren- und Reliabilitätsanalysen die Anwendung der leicht modifizierten Skalen zur Erfassung der persönlichen Zukunftsplanung sowohl auf befristet als auch auf unbefristet Beschäftigte darstellen. Während die erste Substichprobe mittels der gewählten Frageformulierungen auf ihre unmittelbar erlebte Beschäftigungssituation – Befristung – angesprochen wird, dienen dieselben Frageformulierungen zur hypothetischen Reflexion einer befristeten Beschäftigung bei jenen Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung unbefristet beschäftigt sind. Auch wenn die Gefahr besteht, dass Einstellungsmerkmale bei hypothetischen Fragen dieser Art im überschätzt werden, stellt diese Vorgehensweise die meistversprechende Methode dar, befristete und unbefristete Personen in Zeiten zunehmender Flexibilisierung der Arbeitsmärkte hinsichtlich ihrer persönlichen und familialen Zukunftsplanung empirisch-quantitativ zu vergleichen.¹⁹

5. Bi- und multivariate Analysen

Nachfolgend werden die Befragten hinsichtlich ihrer prekären Zukunftsplanung, ihrer subjektiv wahrgenommenen Sicherheit des Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen exemplarisch vor dem Hintergrund fünf zentraler sozialstruktureller Variablen verglichen: Befristete versus unbefristete Beschäftigung, Geschlecht, Bildungsstand, Alter und Einkommensverhältnisse. Als Analyseverfahren bieten sich hierfür t-Tests auf Mittelwertunterschiede, Varianzanalysen und lineare Regressionen an. Anknüpfend an eine multiple Regression auf Basis aller sozialstrukturellen Items erfolgt abschließend eine auf exponentieller Modellierung beruhende Ereignisdatenanalyse (Blossfeld et al. 2007, Windzio 2013). Diese untersucht den Einfluss der wahrgenommenen Arbeitsplatzunsicherheit und der prekären

¹⁹ Es sollte im Zuge der jeweiligen Stichprobenziehung selbstredend sichergestellt werden, dass ausschließlich Personen befragt werden, die zum Zeitpunkt der Erhebung in einer längerfristigen Partnerschaft leben. Auch würde es sich anbieten, individuelle Institutionalisierungsgrade partnerschaftliche Beziehungen zu erfassen, die die Stabilität der Partnerschaft nicht lediglich anhand objektiver Zeiträume, sondern anhand materieller und generativer Entscheidungen wie etwa Entscheidungen zur gemeinsamen Haushaltsgründung, zur Anschaffung gemeinsamen Wohneigentums, zur Geburt des ersten Kindes, zur Heirat etc. (King/Christensen 1983, Kopp et al. 2010, Lenz 1990) misst.

Zukunftsplanung auf die Zeit bis zum ersten gemeinsam verbrachten Urlaub (vgl. Abschnitt 5.7) und bis zur Geburt des ersten gemeinsamen Kindes (vgl. Abschnitt 5.8) unter Kontrolle des Alters, des Geschlechts, des Einkommens sowie der Befristungserfahrungen im Lebenslauf auf die Dauer in Partnerschaften bis zur Geburt des ersten Kindes. Zudem kommen die Skalen zur Erfassung der subjektiven Verarbeitung der objektiven Berufssituation als Kontrollvariablen zum Einsatz. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass mit zunehmender Befristungsdauer im Lebenslauf die jeweiligen partnerschaftsstabilisierenden Entscheidungen aufgeschoben werden.

5.1 Befristete Beschäftigung

Die Differenzen zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten mit Blick auf die prekäre Wahrnehmung der individuellen und partnerschaftlichen Zukunftsplanung wurden bereits eingehend erörtert (vgl. Abschnitte 4.3 und 4.4). Aus den hier vorgelegten Untersuchungen auf Mittelwertunterschiede ist noch nicht erkennbar, inwieweit sich die Mittelwerte der Wahrnehmung einer prekären Zukunftsplanung unter unbefristet Beschäftigten verändern, wenn differenziert wird zwischen solchen Personen, die bereits Episoden prekärer Beschäftigung erlebt haben, und solchen, bei denen dies nicht der Fall ist. Die empirische Überprüfung dieser der klassischen Kontakthypothese (Allport 1971) – abwertende Einstellungen gegenüber einem Einstellungsobjekt verstärken sich, solange eine Konfrontation mit eben jenem nicht stattfindet – angelehnten These bleibt zukünftigen Analysen im Rahmen dieses Projekts überlassen.

Tabelle 13: t-Tests auf Mittelwertunterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten

	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Prekäre Zukunftsplanung					-9.138	.000
Befristet beschäftigt	188	2.99	1.034	.075		
Unbefristet beschäftigt	887	3.70	.949	.032		
Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes					-7.872	.000
Befristet beschäftigt	188	3.19	.990	.072		
Unbefristet beschäftigt	867	3.80	.844	.029		
Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen					-.250	.802
Befristet beschäftigt	189	4.33	.593	.043		
Unbefristet beschäftigt	890	4.34	.576	.019		

Erwartungsgemäß zeigt sich, dass unbefristet Beschäftigte ihre Arbeitsstelle subjektiv als sicherer wahrnehmen als unbefristet Beschäftigte (vgl. Tabelle 13). Eine nahezu gleichstarke Ausprägung beruflicher Selbstwirksamkeitsüberzeugungen unter befristet und unter unbefristet Beschäftigten mutet vor dem Hintergrund der teils heftig geführten politischen Alltagsdebatten hingegen kontraintuitiv. Wie im Falle

der Skala prekäre Zukunftsplanung wären hier weiterführende Analysen angebracht. So wäre es aufschlussreich zu erfahren, inwieweit mit der subjektiven Wahrnehmung einer großen Gestaltbarkeit der beruflichen Zukunft eine faktische Institutionalisierung familialer Zusammenlebensformen einhergehen. Pointiert gefragt: Schlägt sich der hohe Überzeugungsgrad, Einfluss auf zukünftige Berufsepisoden zu haben in einer materiellen Festigung von Partnerschaft und Familie in Form einer Fällung von Hochkostenentscheidungen – Gründung eines gemeinsamen Haushalts, Anschaffung gemeinsamen Wohneigentums, Kinderwunsch, Heirat – nieder?

5.2 Geschlecht

Während sowohl unter Männern als auch Frauen von sehr stark ausgeprägten beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen berichtet werden, zeigen sich mit Blick auf die beiden übrigen Skalen signifikante bzw. hochsignifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen (vgl. Tabelle 14). Männer nehmen demnach die individuelle und familiale Zukunftsplanung als weniger prekär wahr als Frauen und auch die subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes wird von Männern höher bewertet als von Frauen. Auch wenn die hier aufgezeigten Mittelwertunterschiede eher schwach ausfallen, sollte in späteren Untersuchungen eine Differenzierung der beiden Geschlechtergruppen in Subgruppen aus befristet und unbefristet Beschäftigten vorgenommen werden, um einer ungleichen Belastung durch befristete Beschäftigungsverhältnissen (Kim/Kurz 2001) im Geschlechtergruppenvergleich nachspüren zu können.

Tabelle 14: t-Tests auf Mittelwertunterschiede zwischen Männern und Frauen

	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>SE</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Prekäre Zukunftsplanung					-2.336	.020
Männer	464	3.49	.975	.045		
Frauen	611	3.64	1.016	.041		
Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes					2.688	.007
Männer	455	3.78	.840	.039		
Frauen	600	3.63	.942	.038		
Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen					.768	.442
Männer	463	4.36	.575	.027		
Frauen	616	4.33	.582	.023		

5.3 Bildungsstand

Mit Blick auf die unabhängige Variable Bildungsstand (vgl. Tabelle 15) erweist es sich aus methodischer Sicht als problematisch, dass die Verteilung der Befragten auf die einzelnen Subgruppen sehr ungleich ausfällt. So ist eine deutliche Verzerrung der

Stichprobenziehung zugunsten Personen, die ein Abitur aufweisen, festzustellen, während Personen mit Volksschul- bzw. Hauptschulabschluss deutlich unterrepräsentiert sind. Stichhaltige Vergleiche zwischen den einzelnen Bildungsgruppen sind damit erschwert, eine spätere Differenzierung in Subgruppen – z. B. befristet versus unbefristet Beschäftigte mit Volks- bzw. Hauptschulabschluss – dürfte sich aufgrund der geringen Fallzahlen als methodisch wenig zielführend ausnehmen.

Abgesehen von diesen Verzerrungsproblemen zeigt sich bei Betrachtung der entsprechenden Varianzanalyse lediglich hinsichtlich der Wahrnehmung prekärer Zukunftsplanung ein, wenn auch schwacher, Mittelwertunterschied. Die Skalen Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle und Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen zeigen in allen Bildungsgruppen mittel stark bis stark ausgeprägte Mittelwerte, die jeweils keine allzu großen Differenzen zueinander aufweisen.

Tabelle 15: Varianzanalyse – Unabhängige Variable: Bildungsstand

	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>SE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Prekäre Zukunftsplanung					4.717	.003
Volksschule/Hauptschule	66	3.39	.943	.116		
Realschulabschlüsse	327	3.70	.999	.055		
Fachhochschulreife	132	3.72	1.006	.088		
Allgemeine Hochschulreife	548	3.49	.998	.043		
Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes					.0,36	.991
Volksschule/Hauptschule	68	3.70	.911	.112		
Realschulabschlüsse	324	3.69	.890	.049		
Fachhochschulreife	126	3.71	.962	.086		
Allgemeine Hochschulreife	537	3.70	.892	.039		
Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen					1.655	.175
Volksschule/Hauptschule	66	4.26	.590	.082		
Realschulabschlüsse	329	4.39	.531	.033		
Fachhochschulreife	131	4.37	.571	.046		
Allgemeine Hochschulreife	551	4.32	.579	.024		

Bei Betrachtung der entsprechenden Post-Hoc-Tests der Subgruppenmittelwerte (ohne Tabelle) ergibt sich ein signifikanter Mittelwertunterschied lediglich zwischen Personen mit Realabschluss und Personen mit allgemeiner Hochschulreife. Der eher schwache Mittelwertunterschied von .210 Punkten ist auf dem Fünf-Prozent-Niveau signifikant. Dieser Befund läuft augenscheinlich der im Anschluss an Dörre aufgestellten Vermutung zuwider, wonach besser gebildete Personen die Vereinbarkeit zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und individueller und partnerschaftlicher Zukunftsplanung höher bewerten würden als dies für Personen auf einem relativ geringeren Bildungsniveau der Fall wäre. Der geringe Mit-

telwert für Personen mit Hauptschulabschluss konterkariert diese Feststellung jedoch. Trotz der verzerrten Stichprobenziehung sollte daher in weiterführenden Untersuchungen überprüft werden, inwieweit sich Mittelwertunterschiede ergeben, wenn die Bildungsgruppen in befristet und unbefristet Beschäftigte unterteilt werden.

5.4 Alter

Ein Effekt des Alters auf die subjektive Verarbeitung der objektiven Beschäftigungssituation (vgl. Tabelle 16) tritt in geringem Ausmaß ebenfalls lediglich mit Blick auf die wahrgenommene Prekarität der Zukunftsplanung auf. Die schwache Ausprägung dürfte zu einem großen Teil darauf zurückzuführen sein, dass die bei der Stichprobenziehung avisierte Altersspanne der Befragten lediglich von zwanzig bis sechsunddreißig Jahren reicht. Ältere Arbeitnehmer, so haben Hank und Erlinghausen (2011) für Personen älter als fünfzig Jahre nachweisen können, berichten demnach in weitaus höherem Maße von subjektive Unsicherheit darüber, ihren Arbeitsplatz mittel- bis langfristig behalten zu können. Im weiteren Verlauf der Analysen die entsprechenden Varianzen der Altersvariable vergleichsweise gering ausfallen dürften.

Tabelle 16: Lineare Regression – Unabhängige Variable: Alter

	n	Konst.	B	SE	R ²	p
Abhängige Variable:						
Prekäre Zukunftsplanung	1075	2.796	.025	.009	.007	.005
Abhängige Variable:						
Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle	1055	3.951	-.008	.008	.001	.304
Abhängige Variable:						
Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen	1079	4.310	.001	.005	.000	.837

5.5 Monatliches Nettoeinkommen

Wird das monatliche Nettoeinkommen der Befragten als unabhängige Variable herangezogen (vgl. Tabelle 17), so zeigen sich nun, anders als bei den vorherigen soziodemographischen Variablen, signifikante Mittelwertunterschiede zwischen den einzelnen Einkommensgruppen mit Blick auf die subjektive Wahrnehmung der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Auf den Skalen *Prekäre Zukunftsplanung* und *Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen* lassen sich hingegen keine signifikanten Mittelwertunterschiede feststellen. Die jeweiligen Mittelwerte in den einzelnen Einkommensgruppen liegen dabei, wie schon im Zuge der vorherigen Teiluntersuchungen festge-

stellt, im Falle der ersten Skala auf einem mittleren und im Falle der dritten Skala auf einem hohen Zustimmungsniveau.

Tabelle 17: Varianzanalyse – Monatliches Nettoeinkommen

	<i>n</i>	\bar{x}	<i>s</i>	<i>SE</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Prekäre Zukunftsplanung					1.171	.319
0 bis 399 Euro	20	3.40	.821	.184		
400 bis 799 Euro	93	3.47	.928	.096		
800 bis 1199 Euro	133	3.47	1.070	.093		
1200 bis 1699 Euro	243	3.58	1.023	.066		
1700 bis 2499 Euro	318	3.66	.978	.055		
2500 bis 2999 Euro	105	3.61	1.042	.102		
3000 und mehr Euro	87	3.45	1.043	.112		
Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes					8.216	.000
0 bis 399 Euro	20	3.10	.852	.191		
400 bis 799 Euro	89	3.52	.813	.086		
800 bis 1199 Euro	128	3.57	.994	.088		
1200 bis 1699 Euro	240	3.60	.910	.059		
1700 bis 2499 Euro	316	3.70	.874	.049		
2500 bis 2999 Euro	102	4.00	.808	.080		
3000 und mehr Euro	84	4.11	.761	.083		
Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen					1.738	.109
0 bis 399 Euro	20	4.50	.688	.154		
400 bis 799 Euro	93	4.30	.622	.064		
800 bis 1199 Euro	132	4.32	.609	.053		
1200 bis 1699 Euro	243	4.30	.536	.034		
1700 bis 2499 Euro	320	4.33	.588	.033		
2500 bis 2999 Euro	106	4.33	.581	.056		
3000 und mehr Euro	87	4.51	.525	.056		

Bei Betrachtung der entsprechenden Post-Hoc-Tests (vgl. Tabelle 18) der Mittelwertunterschiede auf der Skala *Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes* zeigt sich sodann eine starke Differenz zwischen Geringverdienenden und Personen in hohen Einkommensgruppen. Insbesondere Personen, die weniger als 400 Euro im Monat verdienen weisen im Vergleich zu Personen, die zwischen 2500 und 3000 Euro ver-

dienen, und Personen, die mehr als 3000 Euro im Monat verdienen, eine deutlich erhöhte, hochsignifikante Sorge um die Sicherheit ihrer Arbeitsstelle auf. Personen auf geringem und mittlerem Einkommensniveau weisen gegenüber jenen auf hohem Einkommensniveau ebenfalls eine signifikant bzw. hochsignifikant größere Sorge um die Arbeitsplatzsicherheit auf, jedoch fallen hier die Mittelwertunterschiede etwas weniger drastisch aus. Eine Differenzierung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten sollte in zukünftigen Studien vorgenommen werden, um detaillierte Befunde über das Wechselspiel zwischen Beschäftigungsstatus, Einkommensniveau und subjektiver Verarbeitung zu ermöglichen.

Tabelle 18: Post-Hoc-Test – Unabhängige Variable: Monatliches Nettoeinkommen

	<i>I-J</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Subjektive Sicherheit des Arbeitsplatzes			
0 bis 399 Euro vs. 2500 bis 2999 Euro	-.900	.215	.008
0 bis 399 Euro vs. 3000 Euro und mehr	-1.007	.219	.002
400 bis 799 Euro vs. 2999 bis 2999 Euro	-.483	.127	.026
400 bis 799 Euro vs. 3000 Euro und mehr	-.590	.134	.004
800 bis 1199 Euro vs. 2500 bis 2999 Euro	-.430	.117	.035
800 bis 1199 Euro vs. 3000 Euro und mehr	-.537	.123	.005
1200 bis 1699 Euro vs. 2500 bis 2999 Euro	-.404	.104	.020
1200 bis 1699 Euro vs. 3000 Euro und mehr	-.511	.111	.002
1700 bis 2499 Euro vs. 3000 Euro und mehr	-.408	.108	.027

Nur signifikante Mittelwertunterschiede

5.6 Multiple sozialstrukturelle Einflüsse auf subjektive Unsicherheit

Nachdem in den bivariaten Analysen für nahezu sozialstrukturellen unabhängigen Variablen (größtenteils) starke Effekte auf die Ausprägung der subjektiv wahrgenommenen Prekarität festgestellt werden konnten, werden die hier zurate gezogenen unabhängigen Variablen in ein multiples Regressionsmodell aufgenommen (vgl. Tabelle 19), um den Einfluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf die subjektive Situationswahrnehmung unter direkter Kontrolle der übrigen sozialstrukturellen Variablen – Geschlecht, Bildungsstand, Alter und monatliches Nettoeinkommen – zu untersuchen (Urban/Mayer 2011).

Tabelle 19: Lineare Zusammenhänge zwischen sozialstrukturellen Variablen und subjektiver Wahrnehmung der Berufssituation

		β	b	SE	T
<i>AV: Prekäre Zukunftsplanung</i>					
Befristung (1 = ja, 2 = nein)		.256***	.678	.084	.8119
Geschlecht (1 = männl., 2 = weibl.)		.097**	.197	.069	2.849
Bildungsstand		-.048	-.047	.031	-1.499
Alter		.036	.010	.009	1.150
Einkommen		.046	.032	.025	1.289
Modellzusammenfassung:					
N	998	R ²		.083	
Konstante	3.781***	Korrigiertes R ²		.079	
R	.289	SE des Schätzers		.967	
<i>AV: Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle</i>					
Befristung (1 = ja, 2 = nein)		.234***	.546	.074	7.379
Geschlecht (1 = männl., 2 = weibl.)		.013	.024	.062	.388
Bildungsstand		-.080*	-.021	.008	-2.575
Alter		-.005	-.004	.028	-.153
Einkommen		.179	.113	.023	4.997
Modellzusammenfassung:					
N	978	R ²		.095	
Konstante	2.828***	Korrigiertes R ²		.090	
R	.308	SE des Schätzers		.855	
<i>AV: Berufl. Selbstwirksamkeitsüberz.</i>					
Befristung (1 = ja, 2 = nein)	-.001	-.001		.050	-.017
Geschlecht (1 = männl., 2 = weibl.)	.011	.009		.041	.261
Bildungsstand	.001	.004		.005	.115
Alter	-.030	-.054		.019	-1.617
Einkommen	.026	.063		.015	1.708
Modellzusammenfassung:					
N	1000	R ²		.005	
Konstante	4.310***	Korrigiertes R ²		.000	
R	.069	SE des Schätzers		.579	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Im multivariaten Modell (vgl. Tabelle 19) ändern sich die Vorzeichen des Effekts der derzeitigen Befristungssituation auf die jeweilige Wahrnehmungsvariable nicht: Derzeit befristet beschäftigte Personen nehmen ihrer private und familiale Zu-

kunftsplanung signifikant weniger prekär wahr als derzeit unbefristete Personen. Zudem nehmen Frauen ihre Zukunftsplanung signifikant stärker prekär wahr als Männer – ein Befund, der ebenfalls die bivariaten Analysen bestätigt. Auch die höhere subjektive Bewertung der Sicherheit des Arbeitsplatzes auf Seiten der unbefristet beschäftigten Personen wird im multivariaten Modell signifikant bestätigt. Hingegen hat keine der hier zugrunde gelegten sozialstrukturellen Variablen einen signifikanten Einfluss auf die beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen.

Anzumerken ist weiterhin, dass die sozialstrukturellen Variablen immerhin etwa acht Prozent der Varianz der prekären Zukunftsplanung und knapp zehn Prozent der Varianz der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle erklären. Die Aufklärung der Varianzveränderungen der beruflichen Selbstwirksamkeitsüberzeugungen fällt hingegen marginal aus. Auch wenn in weiterführenden Studien noch zu überprüfen wäre, inwieweit die Hinzunahme weiterer erklärender Variablen die Aufklärung der Varianzen der beiden zuerst genannten Modelle steigern, stellt dies eine zufriedenstellende Ausgangsbasis dar, zukünftig nicht nur auf das Konstrukt der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle, sondern auch auf das der prekären Zukunftsplanung zurückzugreifen.

5.7 Ereignisdatenanalyse I: Erster gemeinsamer Urlaub

Abschließend wird in zwei exemplarischen Untersuchungen die gegen Ende der theoretischen Überlegungen aufgestellte Hypothese einer Verzögerung partnerschaftsstabilisierender Entscheidungen unter objektiven und subjektiven Berufsunsicherheitsbedingungen mittels exponentiellen Ereignisdatenmodellen überprüft. Dieses Verfahren erlaubt, die Dauer bis zum ersten gemeinsam verbrachten Urlaub und die Dauer bis zur Geburt des ersten Kindes unter dem Einfluss zeitkonstanter Kovariaten zu schätzen (Blossfeld et al. 2007: 87-91, Windzio 2013: 132-142). Statt der Variable „Derzeitige Befristung“ kommt dabei eine biographisch abgefragte Variable zum Einsatz, die die Gesamtzahl der Befristungsmonate im Erwerbslebenslauf der interviewten Personen misst.²⁰ In diesen Modellen werden absolute Monatshäufigkeiten verwendet, da bei der Verwendung relativer Befristungshäufigkeiten lediglich die Analyse der Veränderung der Dauer bis zum Beziehungsereignis bezogen basierend auf zwei Extremwerten – keine Befristungserfahrung im Lebenslauf und Erwerbsbiographie vollständig bestehend aus Befristungsmonaten – möglich gewesen wäre

²⁰ Der abgefragte Erwerbslebenslauf beginnt für jede der hier interviewten Personen ein Jahr vor Beginn der aktuellen Partnerschaft und erstreckt sich bis zum Zeitpunkt der Befragung. Um Lücken in den Biographien infolge von möglicherweise auftretenden Erinnerungsschwierigkeiten zu vermeiden, wurden die Personen über jede Station in ihrem Lebenslauf in chronologischer Reihenfolge befragt (Brückner 1990).

(Blossfeld et al. 2007: 99ff.). Der entsprechende Wachstumsfaktor bzw. das jeweilige „relative Risiko“ (Klein/Lauterbach 1994: 286) gibt demnach an, um wie viel Prozent sich die Ausprägung der abhängigen Variable im jeweiligen Exponentialmodell ändert, wenn der Wert der unabhängigen um eine Ausprägung erhöht wird.

Tabelle 20: Exponentialmodell zur Schätzung der Dauer bis zum Verbringen des ersten gemeinsamen Urlaubs

UV	Coef.	Wachst.-faktor in %	p	SE	95% Conf. Intervall	
Partnerschaftsdauer	-.011	-1.09	.000	.001	-.012	-.009
Erwerbsdauer	.016	1.68	.000	.001	.015	.018
Befristung (Monate)	.004	.41	.000	.001	.002	.005
Geschlecht (1 = männl. 2 = weibl.)	-.025	-2.47	.732	.072	-.168	.118
Schulbildung	.288	33.39	.000	.035	.218	.357
Progr./trad. Familienselbstbild	.133	14.29	.005	.047	.040	.226
Prekäre Zukunftsplanung	-.062	-6.03	.079	.035	-.131	.007
Subjektive Sicherheit d. Arbeitsst.	.174	19.05	.000	.039	.097	.251
Berufliche Selbstwirksamkeit	-.209	-18.91	.001	.063	-.333	-.086
_cons	-4.819	-	.000	.379	-5.562	-4.076
Ereignisse		826				
Episoden		1709				
Risikozeit		53014				
Log Likelihood		-1978.9973				
Prob>chi ²		.000				

Unter Kontrolle der Gesamterwerbsmonate zeigte sich in der ersten exemplarischen Analyse ein leicht positiver Effekt der Anzahl der Befristungsmonate im Lebenslauf, demzufolge die Zeitspanne bis zum ersten gemeinsamen Urlaub anwächst, je länger die befragten Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig waren (vgl. Tabelle 20). Damit wird die eingangs aufgestellte Hypothese für diese Partnerschaftsentscheidung bestätigt.

Ferner zeigte die Schulbildung einen signifikant positiven Einfluss, während die Prekaritätswahrnehmung weiterhin einen negativen Einfluss auf die Zeitspanne bis zum ersten gemeinsamen Urlaub ausübte, der diesmal jedoch nicht signifikant

ausfiel. Darüber hinaus verzögerte sich bei Personen mit progressiven Familienselbstbildern der erste gemeinsame Urlaub signifikant stärker als bei Personen mit traditionellen Familienselbstbildern. Zudem berichten Personen, die ihre Arbeitsstelle subjektiv als sicher wahrnehmen in signifikantem Maße von einer längeren Dauer bis zum ersten gemeinsamen Urlaub. Die Dauer bis zum ersten gemeinsamen Urlaub nimmt dabei umso stärker zu, je weniger die Personen das Gefühl haben, auf ihre berufliche Zukunft einwirken zu können. Der Effekt der Geschlechtergruppenzugehörigkeit fällt hingegen nicht signifikant aus. Auch in dieser Analyse ist der Berufsstatus der Partner der hier befragten Personen noch nicht berücksichtigt, weshalb abschließende empirische und theoretische Überlegungen und Diskussionen der hier empirisch erzielten Befunde über den Einfluss befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf den Aufschub institutionalisierender Partnerschaftsereignisse kaum möglich sind.

5.8 Ereignisdatenanalyse II: Übergang in Elternschaft

Wie Tabelle 21 zeigt, übt allein die Anzahl der Befristungsmonate im hier abgefragten Erwerbslebenslauf keinen signifikanten Effekt auf die Dauer bis zur Geburt des ersten Kindes aus. Kontrolliert man die Variable Geschlecht, so fällt die Verzögerung bis zur Geburt des ersten gemeinsamen Kindes bei Frauen signifikant stärker aus als bei Männern. Zudem bekommen Personen mit höherem Bildungsstand deutlich früher das erste gemeinsame Kind als Personen mit geringem Bildungsstand – ein Befund, der den bisherigen Resultaten der empirischen Familienforschung zuwiderläuft (Bertram et al. 2011, Klein/Lauterbach 1994). Ein Grund könnte darin liegen, dass in den bisherigen, hier berichteten Ereignisdatenanalysen die Berufssituationen der PartnerInnen der hier befragten Personen noch nicht berücksichtigt wurden. Diese Angaben sollten daher in zukünftigen Analysen auf Basis von Proxydaten in entsprechende Modelle einfließen.²¹

²¹ Eine Partnerbefragung war aus Kostengründen leider nicht möglich. Ferner stützen sich die abgefragten Proxydaten auf sozialstrukturelle Variablen zum Alter, derzeitige Befristungssituation, Einkommen, Schul- und Ausbildungsstand und Geschlecht der Partner. Stellvertretenden Einstellungsabfragen wurden angesichts hoher zu erwartender fehlerhafter oder gar Nichtangaben nicht aufgenommen.

Tabelle 21: Exponentialmodell zur Schätzung der Dauer bis zur Geburt des ersten gemeinsamen Kindes

UV	Coef.	Wachst.- faktor in %	p	SE	95% Conf. Intervall	
Partnerschafts- dauer	-.005	-.55	.000	.001	-.007	-.003
Erwerbsdauer	.018	1.82	.000	.001	.016	.020
Befristung (Monate)	-.001	-.09	.385	.001	-.002	.001
Geschlecht (1 = männl. 2 = weibl.)	.222	24.88	.031	.103	.019	.424
Schulbildung	-.192	-17.52	.000	.048	-.288	-.096
Progr./trad. Fa- milienselbstbild	.031	3.15	.614	.061	-.089	.151
Prekäre Zu- kunftsplanung	-.165	-15.27	.001	.047	-.259	-.072
Subjektive Sicher- heit d. Arbeitst.	-.085	-8.23	.138	.057	-.199	.027
Berufliche Selbst- wirksamkeit	.087	9.11	.332	.089	-.089	.263
_cons	-5.58	-	.000	.551	-6.663	-4.502
Ereignisse		425				
Episoden		2569				
Risikozeit		202228				
Log Likelihood		-1230.3284				
Prob>chi ²		.000				

Zudem zeigt sich ein signifikant negativer Einfluss der subjektiv wahrgenommenen Prekarität der Zukunftsplanung auf die Dauer bis zur Geburt des ersten gemeinsamen Kindes. Demnach bekommen Personen, die ihre Zukunft als eher unsicher in Anbetracht befristeter Beschäftigungsverhältnisse sehen, früher ein erstes gemeinsames Kind als Personen, die optimistisch in die Zukunft schauen. Hier ließe sich vermuten, dass die Geburt des ersten gemeinsamen Kindes von den Befragten als ein die private Lebensführung stabilisierender Faktor in einer ansonsten als unsicher wahrgenommenen objektiven Berufssituation empfunden und verwirklicht wird. Folgt man dem bisherigen Forschungsstand, so dürfte dieser Effekt vor allem bei Frauen auf niedrigen Bildungsstufen zu beobachten sein (Bertram 2011, Bertram et al. 2011, Kreyenfeld 2008, 2010).

6. Fazit und Ausblick

Quantitativ ausgerichtete Befragungsinstrumente, die die Einflüsse prekärer, insbesondere befristeter, Beschäftigungsformen auf individuelle und partnerschaftliche Planungs- und Institutionalierungsprozesse zu erheben ermöglichen, sind in der empirischen Sozialforschung bislang so gut wie nicht vorhanden. Bestehende Inventare wie etwa Skalen zur Erfassung der subjektiv wahrgenommenen Sicherheit des Arbeitsplatzes oder beruflicher Selbstwirksamkeitsüberzeugungen haben sich in der empirischen Anwendung zwar bewährt, erfassen jedoch nur Teilaspekte der subjektiven Verarbeitung objektiver Beschäftigungssituationen. Die Frage, wie befristet Beschäftigte im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten die Erfordernisse ihrer jeweiligen Arbeitssituation mit der Gestaltung einer individuellen und familialen Zukunft in Einklang bringen, ist mit den vorhandenen Instrumenten empirisch nicht zu beantworten. Eine variable und reliable Messung derartiger Sachverhalte ist jedoch Zeiten zunehmender Flexibilisierung globaler Arbeitsmärkte (Gundert/Hohendanner 2011, Keller/Seifert 2011b) dringender denn je.

Für die Entwicklung entsprechender Itemkataloge wurden als Inspirationsquellen die klassischen sozio- und ethnographischen Studien in der Tradition Marie Jahodas, Paul Lazarsfelds und Hans Zeisels (1975) und Pierre Bourdieus (2000) herangezogen, da diese auf bis heute unerreichte Weise die häufig destruktiven Einflüsse prekärer oder gar katastrophaler objektiver Beschäftigungssituationen auf die sozioemotiven Dimensionen individueller und partnerschaftlicher Lebensplanung erforscht haben. Im Zuge der anschließenden konfirmatorischen Faktorenanalysen und Reliabilitätstests hat sich von den hier formulierten vier Itemkatalogen und den daraus entwickelten Skalen vor allem das Instrument zur Erfassung Prekärer Zukunftsplanungen als konstruktvalide und reliabel erwiesen. Die methodische Stärke dieses Instruments liegt vor allem darin, dass es sowohl die faktisch befristeten Befragten als auch unter hypothetisch angenommener Befristung jener Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt waren.

Hingegen erwies sich die Skala *Subjektive Prekarität*, die, ausgehend von Dörres theoretischen Vorarbeiten (Dörre 2009), die subjektive Verarbeitung befristeter Beschäftigungsformen vor dem Hintergrund des Kontinuums zwischen prekärer Beschäftigung als Chance und als Übel erfassen sollte, als nur sehr begrenzt konstruktvalide. Die entsprechenden Items wurden daher von der weiteren Skalenkonstruktion ausgeschlossen, so dass besagte Skala nunmehr verstärkt die subjektive Verarbeitung mit Blick auf erlebte soziale Ab- bzw. Anerkennung im Kontext befristeter Beschäftigung erfasst. Auch die Skala *Familiale Zukunftsplanung*, die ihr Augenmerk ausschließlich auf Aspekte der Planung partnerschaftlicher und familialer Insti-

tionalisierungsprozesse richtet, erweist sich aufgrund begrenzter Konstruktvalidität und Reliabilität nur unter großer methodischer Vorsicht als empirisch anwendbar.

Auf Basis der hier vorgenommenen Skalenkonstruktion wurden bi- und multivariate Analysen mit Blick auf die subjektive Verarbeitung objektiver Beschäftigungsformen durchgeführt. Dazu wurden die soziodemographischen Variablen befristete vs. unbefristete Beschäftigung, Geschlecht, Bildungsstand, Alter und monatliches Nettoeinkommen der Befragten mit Blick auf ihre Effekte auf jene drei Skalen untersucht, die sich in stärkstem Ausmaß als empirisch valide und reliabel erwiesen haben – *Prekäre Zukunftsplanung*, *Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle* und *Berufliche Selbstwirksamkeitsüberzeugungen*.

Sowohl für die bivariaten Analysen als auch für die multiple Regression zeigte sich eine mehr oder minder stark ausgeprägte Ambivalenz unter den Befragten: Während die wahrgenommene Prekarität der Zukunftsplanung sowie die wahrgenommene Subjektive Sicherheit der Arbeitsstelle eher in mittlerem Ausmaße ausgeprägt war, gaben sich die Befragten durchweg überzeugt davon, einen großen, autonomen Einfluss auf ihre berufliche Zukunft ausüben zu können. Dieser Befund erwies sich auch dann als konsistent, wenn die Stichprobe in befristet und unbefristet Beschäftigte differenziert wurde. Zudem lag bei besagter Differenzierung die durchschnittlich berichtete Wahrnehmung eines Prekärwerdens der individuellen und familialen Zukunftsplanung bei den unbefristet Beschäftigten auf einem signifikant höheren Niveau als bei den befristet Beschäftigten. Zurückführen lässt sich letztgenanntes Phänomen theoretisch darauf, dass ein Teil der unbefristet Beschäftigten in ihrer bisherigen Berufslaufbahn noch nicht oder aber nur über eine sehr kurze Zeitspanne hinweg in einer befristeten Tätigkeit beschäftigt waren, weshalb der Schluss naheliegt, dass ihre Äußerungen vielmehr auf Meinungsbildung im Kontext öffentlicher, politischer Debatten und dadurch gegebenenfalls verstärkten Ängste (Freudenschuss 2013), denn auf tatsächlichen Erfahrungen mit dem hier interessierenden Einstellungsobjekt – befristete Beschäftigung – beruhen (Allport 1971).

In den anschließenden Ereignisdatenanalysen zeigte sich sodann ein signifikant positiver Einfluss der Befristungsdauer auf die Dauer bis zum Verbringen des ersten gemeinsamen Urlaubs in jungen Partnerschaften: Je länger Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig waren, desto länger schoben sie besagte Entscheidung auf. Während dabei die subjektive Wahrnehmung der Prekarität der Zukunftsplanung keinen signifikanten Einfluss ausübte, zeigte sich hinsichtlich der subjektiven Sicherheit der Arbeitsstelle ein theoretisch unerwarteter, signifikant positiver Einfluss auf die Dauer bis zum ersten gemeinsam verbrachten Urlaub. Da die

Stichprobe zugunsten höher gebildeter Personen verzerrt ist (vgl. Abschnitt 4.1), ist zu vermuten, dass der Aufschub des ersten gemeinsamen Urlaubs der Entscheidung geschuldet ist, Investitionen in das eigene Bildungskapital den Vorzug vor Investitionen in Freizeit zu geben (Becker 1993). Dem interpretativen Paradigma in der Soziologie folgend (Berger/Luckmann 2003, Blumer 2013) wäre jedoch auch zu vermuten, dass sich hinter dem Antwoerhalten auf Fragen nach dem ersten gemeinsamen Urlaub in einer Partnerschaft, unterschiedliche Verständnisse von Urlaub verbergen – für die Einen mag ein zeitlich ausgedehnter Freizeitaufenthalt im Ausland, für die Anderen bereits ein Wochenendtrip in eine umliegende Großstadt als Urlaub gelten.

Zog man als abhängige Variable die Dauer bis zur Geburt des ersten Kindes heran, so zeigte sich ein signifikant negativer Effekt der Befristungsdauer: Eine geringere Befristungserfahrung – gemessen in Befristungsmonaten – führt zu einem Aufschub der Geburt des ersten Kindes, wobei Personen, die die private Zukunftsplanung unter Befristungsbedingungen als wenig prekär wahrnehmen, diese partnerschaftsstabilisierende Entscheidung signifikant stärker aufschieben als Personen, die über eine hohe Prekaritätswahrnehmung berichten. Hier ist zu vermuten, dass faktisch erlebte Befristung von Arbeitsverhältnissen bei den Betroffenen zu einem Gewöhnungseffekt führt, der die negativen Konsequenzen für die Zukunftsplanung des generativen Verhaltens unter Befristungsbedingungen abschwächt. Sollte sich diese Annahme in zukünftigen Studien als empirisch stichhaltig erweisen, könnte dies den bislang als weitgehend gültig erachteten Befund eines positiven Zusammenhangs zwischen Schulbildung und Dauer bis zur Geburt des ersten gemeinsamen Kindes (Bertram 2011, Bertram et al. 2011, Klein/Lauterbach 1994) infrage stellen. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass die Berufssituation des Partners noch nicht in die hier vorgestellten Modelle eingeflossen ist. Um die vorhin genannte Annahme empirisch belegen zu können, sind daher weiterführende Analysen notwendig, die die *partnerschaftliche* Berufskonstellation berücksichtigen. Aus demselben methodischen Grund kann auch die Annahme, dass es sich bei

Trotz dieses recht inkonsistenten Bildes kann mit Blick auf die subjektive Verarbeitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in einer Gesellschaft, in der der unbefristete Arbeitsvertrag viele Jahrzehntlang das zentrale Charakteristikum des Normalarbeitsverhältnisses ausmachte, noch längst keine Entwarnung gegeben werden. Es ist zu erwarten, dass sich Integrations- und Zukunftsprobleme, die mit dem Prozess der „kapitalistischen Landnahme“ auf der Gesellschaftsebene einhergehen, weiterhin ihre Ventile auch und vor allem auf der individuellen Handlungsebene suchen werden (Dörre 2009, Dörre/Haubner 2012). Die Zeit, in der die Aushandlung dieser ungelösten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Konflikte in zunehmendem

Maße an tiefere Ebenen des gesellschaftlichen Lebens wie die der Familie weitergereicht wird, hat erst begonnen.

Literatur

- Ajzen, Icek (1988): Attitudes, Personality and Behaviour. Milton Keynes: Open University Press.
- Ajzen, Icek (1991): The Theory of Planned Behavior. *Organization Behavior and Human Decision Processes* 50 (2): 179-211.
- Allport, Gordon W. (1971): Die Natur des Vorurteils Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Arránz Becker, Oliver (2008): Was hält Partnerschaften Zusammen? Psychologische und soziologische Erklärungsansätze zum Erfolg von Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bandura, Albert (1977): Self-Efficacy. Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84 (2): 191-215.
- Beck, Ulrich (Hrsg.) (2000): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Becker, Gary S. (1993): Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Berger, Peter A. /Hank, Karsten/Tölke, Angelika (Hrsg.) (2011): Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2003): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt am Main: Fischer
- Bertram, Hans (2011): In der Rushhour des Lebens. Kinder und Kinderwunsch im Spannungsfeld von beruflichen Anforderungen und familienpolitischen Maßnahmen. *Die Akademie am Gendarmenmarkt* 12: 14-17.
- Bertram, Hans/Bujard, Martin/Rösler, Wiebke (2011): Rushhour des Lebens. Geburtenaufschub, Einkommensverläufe und familienpolitische Perspektiven. *Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie* 8 (2): 91-99.
- Blossfeld, Hans-Peter/Golsch, Karin/Rohwer, Götz (2007): Event History Analysis with Stata. New York: Taylor & Friends.
- Blossfeld, Hans-Peter/Hofläcker, Dirk/Hofmeister, Heather/Kurz, Karin (2008): Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften. In: Szydlik, Marc: *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie*: 23-46. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Blossfeld, Hans-Peter/Hofmeister, Heather (2005): Lebensläufe im Globalisierungsprozess. Ein international vergleichendes Forschungsprojekt. Laufzeit 1999-2005. Pp. 1-22 in *Globalife*. Bamberg: Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Otto-Friedrich- Universität Bamberg. Gefördert durch die Volkswagen Stiftung.
- Blumer, Herbert (2013): Symbolischer Interaktionismus. Aufsätze zu einer Wissenschaft der Interpretation. Berlin: Suhrkamp.
- Borg, Ingwer (1992): Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 36 (3): 107-116.

- Borg, Ingwer/Braun, Michael (1992): Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 36 (4): 167-176.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard: *Soziale Ungleichheiten*: 183-198. Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft. Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. WSI-Diskussionspapier Nr. 156. Hans-Böckler-Stiftung. Halle:
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Gesprächskreis Migration und Integration.
- Brückner, Erika (1990): Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen. In: Mayer, Karl Ulrich: *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*: 374-403. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bruse, Detlev (2007): Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Dienstleistungsfreiheit. Schafft oder bedroht Europa die soziale Absicherung prekärer Arbeitsverhältnisse? In: Lorenz, Franz /Schneider, Günter: *Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit - Zukunft betrieblicher Interessenvertretung.*: 32-55. Hamburg: VSA-Verlag.
- Castel, Robert (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Crouch, Colin (2012): Das befremdliche Überleben des Neoliberalismus: Postdemokratie II. Berlin: Suhrkamp.
- Domene, José F. (2012): Calling and Career Outcome Expectations. The Mediating Role of Self-efficacy. *Journal of Career Assessment* 20 (3): 281-292
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus: *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*: 35-64. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Dörre, Klaus/Haubner, Tine (2012): Landnahme durch Bewährungsproben. Ein Konzept für die Arbeitssoziologie. In: Dörre, Klaus/Sauer, Dieter/Wittke, Volker: *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*: 63-106. Frankfurt . M./New York: Campus.
- Duffy, Ryan D./Dik, Bryan J. (2012): Research on Work as a Calling. *Journal of Career Assessment* 20 (3): 239-241.
- Elster, Jon (2007): Explaining Social Behavior. More Nuts and Bolts for the Social Sciences. Cambridge: CUP.
- Endrikat, Kirsten/Schäfer, Dagmar/Mansel, Jürgen/Heitmeyer, Wilhelm (2002): Soziale Desintegration. Die riskanten Folgen negativer Anerkennungsbilanzen. In: Heitmeyer, Wilhelm: *Deutsche Zustände. Folge 1*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Enste, Dominik H./Hardege, Stefan (2006a): IW-Regulierungsindex. Ein internationaler Vergleich. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft.

- Enste, Dominik H./Hardege, Stefan (2006b): Regulierung, Arbeitsplatzsicherheit und Wohlbefinden. *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung* 33 (4): 1-13.
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Allgemeine Grundlagen. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, Hartmut (2001): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 6: Sinn und Kultur. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Freudenschuss, Magdalena (2013): Prekär ist wer? Der Prekarisierungsdiskurs als Arena sozialer Kämpfe. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Gerlach, Knut/Hübler, Olaf/Stephan, Gesine (2011): Beschäftigung zwischen Mobilität und Stabilität: Empirische Befunde und wirtschaftspolitische Folgerungen. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44 (1/2): 91-102.
- Giesecke, Johannes (2006): Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goldring, Luin/Landolt, Patricia (2011): Caught in the Work-Citizenship Matrix. The Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants. *Globalizations* 8 (3): 325-341.
- Groß, Martin (2001): Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A./Konietzka, Dirk: *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*: 119-159. Opladen: Leske und Budrich.
- Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. in IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Arbeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für. Regensburg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Hank, Karsten/Erlinghagen, Marcel (2011): Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce. *Social Indicators Research* 103 (3): 427-442.
- Harrington, Donna (2009): Confirmatory Factor Analysis. New York: Oxford University Press.
- Hill, Paul B. (Hrsg.) (2004): Interaktion und Kommunikation. Eine empirische Studie zu Alltagsinteraktionen, Konflikten und Zufriedenheit in Partnerschaften. Würzburg: Ergon.
- Hillmert, Steffen (2011): Soziale Ungleichheit und Familie. Von der Diagnose herkunftsbedingter Lebenschancen zur Analyse sozialer Reproduktion. In: Berger, Peter A./Hank, Karsten/Tölke, Angelika: *Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie*: 279-301. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hirschi, Andreas (2012): Callings and Work Engagement. Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology* 79 (3): 479-485.
- Holzinger, Markus (2007): Kontingenz in der Gegenwartsgesellschaft. Dimensionen eines Leitbegriffs moderner Sozialtheorie Bielefeld: Transcript.
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Imbusch, Peter/Heitmeyer, Wilhelm (2008): Integration - Desintegration. Ein Reader zur Ordnungsproblematik moderner Gesellschaften. Wiesbaden: VS Verlag.

- Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jugendinstitut, Deutsches (2006): Zukunft Familie. DJI Bulletin 1/2006. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut: *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*: 11-25. Berlin: Edition Sigma.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011a): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen Regulierung. in Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der. Bonn Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011b): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. *Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH* (3): 138-145.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe. Hamburg: Edition Sigma.
- Kim, Anna/Kurz, Karin (2001): Precarious Employment, Education and Gender. A Comparison of Germany and the United Kingdom. Pp. 1-47 in Arbeitspapiere, Sozialforschung, Mannheimer Zentrum für Europäische. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- King, Charles E./Christensen, Andrew (1983): The Relationship Events Scale. A Guttman Scaling of Progress in Courtship. *Journal of Marriage and Family* 45 (3): 671-678.
- Klein, Thomas/Lauterbach, Wolfgang (1994): Bildungseinflüsse auf Heirat, die Geburt des ersten Kindes und die Erwerbsunterbrechung von Frauen. Eine empirische Analyse familienökonomischer Erklärungsmuster. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46 (2): 278-298.
- König, Helmut (Hrsg.) (1990): Sozialphilosophie der industriellen Arbeit Opladen: Westdeutscher Verlag.
- König, Helmut/Sicking, Manfred/Schmidt, Julia (Hrsg.) (2009): Die Zukunft der Arbeit in Europa: Chancen und Risiken neuer Beschäftigungsverhältnisse. Bielefeld: Transcript.
- Kopp, Johannes/Lois, Daniel/Kunz, Christina/Arranz Becker, Oliver (2010): Verliebt, verlobt, verheiratet: Institutionalisierungsprozesse in Partnerschaften. Wiesbaden: VS Verlag.
- Krebs, Dagmar/Matschinger, Herbert (1993): Richtungseffekte von Itemformulierungen. ZUMA-Arbeitsbericht 93/15. Mannheim: GESIS.
- Kreyenfeld, Michaela (2008): Ökonomische Unsicherheit und der Aufschub der Familiengründung. In: Szydlik, Marc: *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie*: 232-254. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kreyenfeld, Michaela (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. *European Sociological Review* 26 (3): 351-366.
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Kroneberg, Clemens/Kalter, Frank (2012): Rational Choice Theory and Empirical Research. Methodological and Theoretical Contributions in Europe. *Annual Review of Sociology* 38: 73-92.

- Lenz, Karl (1990): Institutionalisierungsprozesse in Zweierbeziehungen. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 1 (2): 223-244.
- Lindenberg, Siegwart (1985): An Assessment of the New Political Economy. Its Potential for the Social Sciences and for Sociology in Particular. *Sociological Theory* 3 (1): 99-114.
- Lois, Daniel/Kopp, Johannes (2011): Institutionalisierungsprozesse in Partnerschaften. Erste Ergebnisse auf der Grundlage des Beziehungs- und Familienpanels. In: Brüderl, Josef/Castiglioni, Laura/Schumann, Nina: *Partnerschaft, Fertilität und intergenerationale Beziehungen. Ergebnisse der ersten Welle des Beziehungs- und Familienpanels*: 105-124. Würzburg: Ergon Verlag.
- Martin, John Levi (2003): What Is Field Theory? *American Journal of Sociology* 109 (1): 1-49.
- Maurer, Andrea/Schmid, Michael (2010): Erklärende Soziologie. Grundlagen, Vertreter und Anwendungsfelder eines soziologischen Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.
- Niehaus, Moritz (2013): Leiharbeit und Privatleben. Auswirkungen einer flexiblen Beschäftigungsform auf Partnerschaft und Familie. *Berliner Journal für Soziologie* 22 (4): 569-594.
- Opp, Karl-Dieter (2005): Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theorienbildung und praktischen Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Phan, Huy P. (2009): Relations between Goals, Self-efficacy, Critical Thinking and Deep Processing Strategies. A Path Analysis. *Educational Psychology* 29 (7): 777-799.
- Rusbult, Caryl E. (1980): Commitment and Satisfaction in Romantic Associations. A Test of the Investment Model. *Journal of Experimental Social Psychology* 16 (2): 172-186.
- Rusbult, Caryl E./Martz, John M./Agnew, Christopher R. (1998): The Investment Model Scale. Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships* 5 (4): 357-391.
- Schelsky, Helmut (1968): Industrie- und Betriebssoziologie. In: Gehlen, Arnold/Schelsky, Helmut: *Soziologie. Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde*: 159-203. Düsseldorf: Diederichs.
- Schnell, Rainer (2012): Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.
- Schwarzer, Ralf/Jerusalem, Matthias (2002): Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In: Jerusalem, Matthias/Hopf, Diether: *Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen*: 28-53. Weinheim: Beltz.
- Schyns, Birgit/Collani, Gernot (2002): A New Occupational Self-efficacy Scale and its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (2): 219-241.
- Streeck, Wolfgang (2009): Flexible Employment, Flexible Families, and the Socialization of Reproduction. *Gesellschaftsforschung*, Max-Planck-Institut für. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Streeck, Wolfgang (2013): Gekaufte Zeit: Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp.
- Szydlik, Marc (2008): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Tölke, Angelika/Diewald, Martin (2003): Berufsbiographische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/Marbach, Jan H.: *Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey*: 350-384. Opladen: Leske und Budrich.
- Urban, Dieter/Mayer, Jochen (2011): *Regressionsanalyse. Theorie, Technik und Anwendung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vogel, Berthold (2006): Soziale Verwundbarkeit und prekärer Wohlstand. Für ein verändertes Vokabular sozialer Ungleichheit. In: Bude, Heinz/Willisch, Andreas: *Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige*: 342-355. Hamburg: Hamburger Edition.
- Windzio, Michael (2013): *Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.