

**Beschäftigungsverhältnisse und sozialer Tausch.
Wechselwirkungen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage**

**Kurzdarstellung des gleichnamigen DFG-Projekts
(Projektbeginn Juni 2006)**

Prof. Dr. Hanns-Georg Brose
Dr. Anne Goedicke
Universität Duisburg-Essen
Institut für Soziologie

Prof. Dr. Martin Diewald

Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie

Mai 2006

1. Zusammenfassung

Das vorgeschlagene Projekt hat das Ziel, existierende und neu entstehende Beschäftigungsverhältnisse zu beschreiben, zu erklären und zu bewerten. Beschäftigungsverhältnisse resultieren aus Wechselwirkungen zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot; sie nehmen die Form einer sozialen Beziehung an und vollziehen sich als Tausch zwischen Organisationen und Individuen, die ihrerseits in private Tausch- und Verpflichtungsbeziehungen eingebunden sein können. Getauscht werden Ressourcen wie Geld, Zeit, Status, Anerkennung und Formen der Zuwendung. Ob und zu welchen Bedingungen Beschäftigungsverhältnisse zu Stande kommen, wird durch Entwicklungen der Arbeitsnachfrage von Organisationen wie auch des Arbeitsangebots der Arbeitskräfte bzw. Organisationsmitglieder bestimmt.

Betriebliche und überbetriebliche Arbeitsmärkte sind gegenwärtig durch zwei Destabilisierungen gekennzeichnet:

- strukturelle Veränderungen der Arbeitsnachfrage, eine abnehmende Schärfe der Anforderungsprofile und neuartige Personalpolitiken von Organisationen;
- Verschiebungen, Ausdifferenzierungen und zunehmende Instabilitäten des Arbeitsangebotes, der Präferenzen und der familiären Arbeitsteilung von Arbeitnehmern.

Dies erhöht auf beiden Seiten der Beschäftigungsbeziehung die Kontingenzen der Abstimmung. Wechselseitige Normalitätsunterstellungen bewähren sich immer weniger. Deshalb werden im Rahmen eines Mehrebenendesigns betriebliche Beschäftigungsverhältnisse als veränderliche Austauschbeziehungen zwischen Organisationen und ihren Mitgliedern einerseits sowie zwischen diesen Mitgliedern bzw. Individuen und deren Lebenspartner/innen andererseits empirisch untersucht.

2. Stand der Forschung

Die Probleme des deutschen Arbeitsmarkts liegen vermutlich tiefer, als selbst das immer noch wachsende Ungleichgewicht von Beschäftigungssuchenden und angebotenen Arbeitsplätzen es zum Ausdruck bringt. Bereits seit längerem ist davon auszugehen, dass auch wirtschaftliches Wachstum die traditionellen Arrangements der Erwerbsarbeit nicht dauerhaft sichern kann. Das Zusammenspiel von Arbeitsangebot und -nachfrage ist voraussetzungsvoller geworden. Gewohnte Verzahnungen von Arbeit und Leben passen zunehmend weniger zur privaten Situation von Arbeitnehmern und zur Bewältigung betrieblicher Leistungsanforderungen. Institutionelle Absicherungen der traditionellen Erwerbsarrangements – etwa die Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - erweisen sich häufig als unflexibel, wirkungsschwach oder widersprüchlich.

Vor den Hintergrund veränderter Wettbewerbsbedingungen wird diese Entwicklung im öffentlichen Diskurs vor allem mit Strukturveränderungen in den Erwerbsorganisationen begründet. Elemente der Vermarktlichung durchdringen die

betriebliche Organisation der Arbeit. Sie führen zur Neuverhandlung von Arbeitsbedingungen und –entgelten, zur Verschiebung von Segmentationslinien auf Arbeitsmärkten und zur Auflösung traditioneller Erwerbsarrangements, wie etwa des „Normalarbeitsverhältnisses“. Doch auch von Seiten der Arbeitnehmer sind die institutionell gestützten Beschäftigungsmuster unter Druck geraten. Aufgrund veränderter Lebensformen und Lebensläufe differenzieren sich Ansprüche an die Arbeit aus, die weder dem Modell des begrenzt und kalkulierbar in Reproduktionsaufgaben eingebundenen Hauptverdieners noch denen der beruflich anspruchlosen „Dazuverdienerin“ entsprechen. Folgerichtig steigen die Kontingenzen in der Abstimmung zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage. Institutionelle Rahmungen des Beschäftigungsverhältnisses können diese Kontingenzen weniger als in der Vergangenheit überbrücken. Auf beiden Seiten der Beschäftigungsbeziehung schwinden die Erwartungssicherheiten. Es bedarf neuer Abstimmungen und Aushandlungen zwischen den beteiligten Akteuren.

Die Arbeitslosigkeit von mehr als fünf Millionen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland (und die Existenz von 8 bis 9 Millionen Arbeitssuchenden insgesamt) verschärft zwar die Machtasymmetrien auch innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse und drängt die durch den Staat und kollektive Akteure in der Vergangenheit durchgesetzte Dekommodifizierung der Arbeitskraft zurück. Doch diese Machtverschiebung hat auch Grenzen und Nebeneffekte: Schon jetzt verweisen Arbeitgeber auf Schwierigkeiten, benötigte Fach- und Nachwuchskräfte zu rekrutieren und zeigen damit, wie wenig tragfähig in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die immer wieder einmal vorgetragene Forderung nach einem Rückzug der erwerbstätigen Frauen in die Familien ist. Davon abgesehen, steigt die Frauenerwerbsquote auch bei hoher Arbeitslosigkeit kontinuierlich an, obwohl dies gerade in anspruchsvolleren Berufen mit dem Verzicht auf Kinder verbunden ist. Gleichzeitig ist die Zuversicht, dass der Arbeitsmarkt quasi im Selbstlauf durch das Altern und mögliche Schrumpfen der Erwerbsbevölkerung geräumt wird, weitgehend verflogen (Bellmann et al. 2003; Kistler/Hilpert/Sing 2000). Stattdessen ist davon auszugehen, dass der Anteil von Älteren, Frauen und Zuwanderern an der Erwerbsbevölkerung künftig steigen wird. Damit nehmen auch künftig die Unterschiede in der zeitlichen Verfügbarkeit von Erwerbspersonen und in ihren Qualifikationsprofilen zu. Die (familien-)demografischen Trends verstärken also die aktuellen Funktionsprobleme des Arbeitsmarktes. Es gilt daher, zu verstehen wie sich Allokationsprozesse auf Arbeitsmärkten im Zusammenspiel betrieblicher und privater Faktoren vollziehen und verändern.

Bisher werden Beschäftigungstrends vor allem auf einer makrosoziologischen Ebene untersucht. Die einschlägige Literatur liefert drei wichtige Befunde für das beantragte Projekt. Sie konstatiert eine, wenn auch nicht flächendeckende, Diversifizierung von Beschäftigungsformen. Sie verweist auf angebots- wie auch nachfrageseitige Ursachen dieser Entwicklung. Und sie liefert Hinweise darauf, dass eine Bewertung der Qualität der resultierenden Beschäftigungsverhältnisse familiäre und betriebliche Kontexte berücksichtigen muss.

Diversifizierung von Beschäftigungsverhältnissen

Klassische „Normalarbeitsverhältnisse“ stellen statistisch gesehen noch immer den größten Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, doch betriebliche Reorganisationsmaßnahmen führen zur Zunahme anderer Beschäftigungsformen. Eine ganze Palette von Flexibilisierungsmaßnahmen der Arbeitszeiten, -entgelte, -bedingungen und Vertragsformen ist längst über die Grenzen der „Randbelegschaften“ auch in den Bereich qualifizierter und hochqualifizierter Beschäftigung vorgedrungen. Verunsicherungen bezüglich der eigenen Beschäftigungssituation reichen daher weit in die Kernbelegschaften hinein, auch wenn Arbeitsmarktrisiken stark qualifikationsabhängig bleiben. Einschätzungen des Verbreitungsgrades flexiblierter Beschäftigungsverhältnisse variieren, international wie national, nicht zuletzt in Abhängigkeit von den verwendeten Methoden und den untersuchten Arbeitsbedingungen (Neumark 2000, Diewald/Sill 2004). Unterscheidet man externe und interne Flexibilisierung (Atkinson 1986, Goudswaard/Nanteuil 2000, vgl. erneut auch Massa-Wirth/Seifert 2004), so scheinen für Deutschland interne Flexibilisierungsmaßnahmen wichtiger zu sein, zumindest im Bereich der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigung (z.B. Bosch 2002, Erlinghagen 2004, Struck/Köhler 2004). Seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre mehren sich aber auch Anzeichen externer Flexibilisierung (Diewald/Sill 2004, Bergemann/Mertens 2004).

Ursachen für die Verbreitung neuer Beschäftigungsverhältnisse

Das betriebliche Management von Humanressourcen gehört zu den zentralen Feldern unternehmerischer Rationalisierung. Flexible Beschäftigungsformen geben den Kosten-, Innovations- und/oder Qualitätsdruck auf Güter- und Dienstleistungsmärkten über entgrenzte Arbeitsanforderungen und durch die Überwälzung von Risiken auf die Beschäftigten an diese weiter. Dies gelingt einseitig, wenn Arbeitskräfte austauschbar sind (Breen 1997, Bosch 2002). In anderen Fällen sind Zumutungen nur gegen kompensatorische Zugeständnisse möglich, etwa in Form von mehr Zeitsouveränität oder der Aussicht auf überproportionale Gratifikationen (Frank/Cook 1995, Giesecke/Groß 2003). Allerdings folgt die Ausbreitung neuer Beschäftigungsverhältnisse auch einem Wandlungsdruck von Seiten der Arbeitnehmer. Ihre Bedürfnisse werden in der zeitgeschichtlichen Betrachtung sogar als wichtigste Triebkraft hervorgehoben (Kocka 2001). Familiendemografische Veränderungen und neue berufliche Identitäten verschieben Ansprüche an die Erwerbsarbeit und erhöhen die Attraktivität von Alternativen zu einem im Alltag und in der Abfolge von Lebensphasen einheitlichen und starren Beschäftigungsmodell (Müller 1999, Moen/Yu 2000; s.a. Oechsle 2002, Gottschall/Voß 2003). Vor allem Frauen fordern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Hakim 2000). In geringerem Umfang ist das auch für Männer dokumentiert (Atkinson 2000, Lilja/Hämäläinen 2001). Bei einer

hohen Karriereorientierung scheint dagegen zu gelten, dass mit der Erwerbsarbeit konkurrierende Verpflichtungsbeziehungen einer Verfügbarkeit für den Arbeitgeber weit jenseits eines geregelten Achtstundentags entgegen stehen und so zum Problem werden können (Hochschild 1997).

Die Qualität neuer Beschäftigungsverhältnisse

Die Existenz eines arbeitgeber- wie arbeitnehmerseitigen Interesses an flexibleren und heterogeneren Beschäftigungsformen bedeutet nicht, dass die beiderseitigen Interessen deckungsgleich wären. „Flexibilisierung“ hat viele Gesichter, und Flexibilisierungsinteressen sind keineswegs einheitlich verteilt. Bezüglich der Arbeitsbedingungen werden von Beschäftigten immer wieder erhebliche Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit festgestellt (Bielenski/Bosch/Wagner 2002, Fagan/Warren 2001). Allerdings sind Flexibilisierungsinteressen auch von sozialstrukturellen und betrieblichen Kontexten abhängig. Beschäftigungsverhältnisse, die aus einer rein berufsbezogenen Perspektive betrachtet erhebliche Nachteile aufweisen, werden – unter Berücksichtigung ihrer positiven Aspekte für die private Lebensführung - teilweise erstaunlich gut bewertet, und umgekehrt (zusammenfassend: Smith 1997).

Trotz einer reichhaltigen Literatur bleiben die makrosoziologischen Diagnosen und Bewertungen der Erwerbstrends oft eigentümlich unbefriedigend. Etliche der globalen Debatten sind empirisch kaum entscheidbar und erscheinen wenig u.E. erkenntnisfördernd, so etwa die Diskussion, ob das Normalarbeitsverhältnis zunehmend bedeutungslos und durch die Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998) abgelöst werde, oder ob sich das quantitative Ausmaß der Arbeitsmarktmobilität in den vergangenen Jahrzehnten kaum gewandelt habe und damit Individualisierungsdiagnosen zurückzuweisen seien (Erlinghagen 2004). Ein wesentlicher Grund für die Unsicherheit und Widersprüchlichkeit der makrosoziologischen Deutungen ist, dass die Emergenz eines neuen einheitlichen Beschäftigungsarrangements derzeit nicht in Sicht scheint. Aufgrund der Schwächung kollektiver Akteure und nachlassenden Bindungswirkung kollektivvertraglicher Regelungen; aufgrund der Diversität betrieblicher Beschäftigungsstrategien und der Heterogenität privater Lebensformen und schließlich, aufgrund der daraus resultierenden gestiegenen Kontingenzen der Passung von Bedürfnissen der Erwerbspersonen und Erfordernissen der Unternehmen erscheint die Institutionalisierung eines normativ und empirisch gleichermaßen gültigen und allgemein verbindlichen Musters auf absehbare Zeit eher unwahrscheinlich.

Deshalb müssen die sich verändernden Beschäftigungsarrangements, auch im Hinblick auf ihre lokalen Rationalitäten, auf der Ebene von Organisationen und ihren beschäftigten Mitgliedern analysiert werden. Auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gilt, was Ausgangspunkt aller soziologischen Betrachtung von

Beschäftigungsverhältnissen ist: Vertragsverhältnisse auf Arbeitsmärkten entstehen im Ergebnis eines Zusammentreffens von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. Transaktionen auf Arbeitsmärkten zeichnen aus, dass sich Arbeitskraft reproduzieren muss, dass sie nicht von ihren Trägern zu lösen ist und dass die Elastizität des Arbeitskräfteangebots in der Regel gering ist. Aber diese Asymmetrie der Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt muss erst noch in Organisationsmacht umgesetzt werden. Arbeitsorganisationen haben daher ein Transformations- und ein Inklusionsproblem. Betrieblicherseits müssen Bedingungen hergestellt werden, unter denen die rekrutierten Arbeitnehmer die gewünschte Arbeit zufriedenstellend verrichten, und gerade bei wissensintensiven, nicht standardisierten Verrichtungen sind dafür Handlungsorientierungen und nicht erzwingbare Beiträge der Arbeitskräfte bedeutsam. Beschäftigungsverhältnisse zehren von biografischen Erfahrungen, lebensweltlichen Ressourcen und sozialen Beziehungen der Arbeitnehmer, konfliktieren aber auch mit den Beanspruchungen und Handlungsorientierungen aus deren privater Lebenssphäre.

Beschäftigungsverhältnisse lassen sich daher nur systematisch beschreiben und erklären, wenn sowohl die Heterogenität und Dynamik betrieblicher Arbeitskräftenachfrage als auch die Heterogenität und Dynamik des Arbeitskräfteangebots. Ausgangspunkte der empirischen Untersuchung sind. Sie werden künftig noch stärker als bisher auf verschiedenen und eher kleinteiligen Arrangements beruhen, die sich in Abstimmungsprozessen zwischen Arbeitnehmern, ihren Familien und Erwerbsorganisationen herausbilden. Wir wählen für die Analyse der Verbreitung und der Qualität betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse einen tauschtheoretischen Analyserahmen, in dem das Arbeitsangebot von Erwerbspersonen, die Arbeitsnachfrage durch Unternehmen und die entstehenden Beschäftigungsverhältnisse als Ergebnisse sozialen Tauschs in Familien, Betrieben und zwischen diesen Handlungssystemen konzipiert werden.

2.1. Das Arbeitsangebot und die Beschäftigungspräferenzen der Arbeitnehmer

Allgemeine Bedingungen des Arbeitsangebots

Für das Arbeitsangebot von Personen sind nicht nur rein berufsbezogene Gesichtspunkte bedeutsam. Ob Männer und Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zu welchen Bedingungen dies der Fall ist, und welches Ausmaß an Zeit und Energie für welche Gratifikationen investiert werden soll, entscheidet sich im Rahmen ihrer gesamten Lebensführung und in Abstimmung mit ihren anderen Lebenszielen (Han/Moen 1999, Schäper/Kühn/Witzel 2000). Weil das Arbeitsmarktengagement von Männern und Frauen unter verschiedenen Rahmenbedingungen stattfindet, differieren die berufsbezogenen Vorstellungen zwischen den Geschlechtern. Zumindest teilweise legen Frauen andere Erfolgskriterien an ihr Erwerbsleben an als Männer (z.B. Smith 1997, Moen/Han 2001). Dies bedeutet jedoch nicht, dass Männer und Frauen über ihre Erwerbsbeteiligung nur auf der Basis individueller Ziele,

Interessen und Fähigkeiten entschieden. Vielmehr treffen sie diese Entscheidungen in Abstimmung und im Austausch mit anderen Personen, mit denen sie in Verpflichtungsbeziehungen stehen (Bertram 2000). Dies betrifft insbesondere Abstimmungsprozesse innerhalb von Partnerschaften und Familien (Moen/Wethington 1992, Tölke 2001). Darüber hinaus kann das Erwerbsverhalten aber auch durch Beziehungen außerhalb des Haushalts, und zwar insbesondere durch Generationenbeziehungen und Fortsetzungsfamilien bestimmt werden.

Über die familiäre Arbeitsteilung wird im Rahmen impliziter Geschlechterkontrakte und expliziter Verhandlungen entschieden, wobei mit der Erwerbsarbeit neben der Hausarbeit vor allem Elternschaft, die Pflege anderer sozialer Beziehungen und die Hilfe für pflegebedürftige Dritte konkurrieren (Krüger/Levy 2001, Müller 1999). Wie bisherige Untersuchungen zu „coupled careers“ gezeigt haben, sind hierfür neben den eigenen Orientierungen und Ressourcen auch die Merkmale des Partners bzw. der Partnerin, vor allem in Relation zu den eigenen, wichtige Einflussfaktoren für die eigene Erwerbstätigkeit und berufliche Mobilitätschancen (Bernasco 1994, Blossfeld/Drobnic 2001, Henz/Sundström 2001; s.a. Geissler/Oechsle 2001, Giele/Holst 2004, Streckeisen 1993). Frauen werden dabei stärker durch die Merkmale ihres Partners beeinflusst als umgekehrt die Männer durch diejenigen ihrer Partnerinnen. Die in der traditionellen Haushaltsökonomie vorweg angenommene gemeinsame Nutzenfunktion des Haushalts gilt angesichts instabilerer Umwelten (s.u.) zunehmend als obsolet (Lundberg/Pollack 1994, Lundberg/Pollack 1996, Ott 1999).

In diesen Aushandlungs-, Entscheidungs- und Tauschprozessen innerhalb und außerhalb des Haushalts geht es nicht nur um das Ausmaß und die Art der Erwerbsbeteiligung von Familienmitgliedern. Die dadurch bedingten Möglichkeiten der Zeitverwendung und Allokation von Aufmerksamkeit und Engagement wirken sich in viel umfassenderem Maße auf die Beziehungsgestaltung aus. Sie beeinflussen die Wahrscheinlichkeit von Krisen und Belastungen (zusammenfassend: Perry-Jenkins/Repetti/Crouter 2000), und sie definieren mit, welche Tauschverhältnisse diese Beziehungen prägen bzw. welche Tauschmedien hierbei welche Rolle spielen. Das betrifft sowohl materielle (Sicherheit, Geld, Macht) als auch psychische Tauschgüter (Liebe, Zuneigung, Geborgenheit), die homolog (z.B. Geld gegen Geld, Liebe gegen Liebe) oder heterolog (z.B. Liebe gegen Sicherheit) getauscht werden können (Wimbauer 2003, Brose/Diewald/Goedicke 2004).

Das Arbeitsangebot im Kontext des Lebenslaufs

Um das komplexer gewordene Bedingungsgefüge von individuellen Arbeitspräferenzen und Erwerbsbeteiligungen adäquat analysieren zu können, wird zunehmend eingefordert, auch die bisherige Lebensgeschichte und die Lebensplanung mit zu berücksichtigen, denn Verhandlungen über das Arbeitsangebot erfolgen generell nicht allein situativ und stehen dann ein und für alle

Mal fest (z.B. Moen/Wethington 1992, Naeyele et al. 2003). Es ist zwar gut bekannt, dass die Varianz von Lebensformen zumindest im Querschnitt mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Arbeit einhergeht, wobei bisher insbesondere der Aspekt der Arbeitszeit untersucht wurde (Atkinson 2000, Fagan/Warren 2001, Lilja/Hämäläinen 2001, Bielenski/Bosch/Wagner 2002). Unklar ist jedoch, wie aussagekräftig und belastbar die erhobenen Präferenzen sind. Sie werden bisher als „frei schwebende“ Wünsche abgefragt, ohne dass die Interviewten mit den Kosten gewünschter Optionen und den Bedingungen konkreter Arbeitsumwelten konfrontiert würden und damit die tatsächliche Handlungsrelevanz solcher Präferenzen deutlich würde. Auch Handlungsspielräume und Strategien von Unternehmen bleiben unbeachtet. Arbeitszeitpräferenzen werden meistens isoliert und kaum im Kontext weiterer Arbeitsbedingungen betrachtet, auch wenn dieses Manko erkannt wird (Fagan 2003). Von individueller Seite ist zudem zu beachten, inwiefern, d.h. mit welchen Kosten, frühere Weichenstellungen überhaupt reversibel sind und welche Bedeutung die Kumulation von Erfahrungsaufschichtungen in Beruf und Privatleben hat.

Maßgeblich für die Ausprägung von entsprechenden Präferenzen und deren Veränderung sind nämlich nicht nur Erfahrungen innerhalb der Sphäre der Erwerbsarbeit, sondern auch andere Lebensbereiche wie Freizeit, Familie und Hausarbeit sowie andere Personen, mit denen man verbunden ist oder sich verbinden will (Schäper/Kühn/Witzel 2000). Hier ist die in der Haushaltsökonomie verbreitete Annahme als unrealistisch kritisiert worden, dass immer zunächst Lebensformen und konkrete Partner bzw. Partnerinnen gewählt würden (die damit exogene Determinanten der Erwerbsbeteiligung seien) und dann innerhalb dieser Lebensformen bzw. Partnerschaften über die Erwerbsbeteiligung entschieden bzw. verhandelt würde. Vielmehr dürften langfristige endogene Prozesse der Lebensplanung auf der Basis zusammenhängender Überzeugungen und Lebensziele stattfinden, d.h., Erwerbswünsche beeinflussen bereits die Entscheidung für oder gegen Kinder, für oder gegen Partnerschaften bzw. für oder gegen bestimmte Partnerinnen und Partner, und umgekehrt können bestimmte Ausgestaltungen von Partnerschaften die Erwerbsneigung und Durchsetzungschancen bestimmter Erwerbschancen beeinflussen (Grossbard-Shechtman 1984, Browning 1992, van der Klaauw 1996). Es gibt bisher jedoch kaum Untersuchungen, die dies geprüft hätten, und die üblichen Lebensverlaufsstudien enthalten dafür nicht die geeigneten Daten. Die faktische Wahl und Abfolge von unterschiedlichen familialen und nichtfamilialen Lebensphasen ist dennoch wohl oft genug nicht Ausdruck dauerhafter Lebensplanungen, sondern Ausdruck von Unsicherheiten, Aufschieben und Fehlschlägen ursprünglicher Lebensplanungen (Witzel/Kühn 2001).

Dabei sind Überzeugungen und Ziele, die die Erwerbsbeteiligung steuern, durch lebensbereichsspezifische Erfahrungen formbar, wobei es charakteristische Unterschiede zwischen verschiedenen Lebensphasen zu geben scheint. Maßgeblich sind zunächst frühe Erfahrungen in konkreten Arbeitsumwelten, wie sie durch spezifische Berufe und Betriebe vorgegeben werden (Lorence/Mortimer 1985). In

späteren Lebensjahren scheinen dann weniger Arbeitsumwelten prägend zu werden als vielmehr die Abfolge verschiedener Lebensphasen mit unterschiedlichen privaten Verpflichtungen (ebenda, Drobnic/Blossfeld/Rohwer 1999).

Für die Lebenslaufperspektive ist schließlich bedeutsam, dass Anstrengungen, Erwerbsleben und private Engagements miteinander abzustimmen, auf zwei unterschiedliche Arten angestrebt werden können. Zum einen kann dies über eine relativ konstante Verteilung des Engagements auf verschiedene Lebensbereiche über die Lebenszeit hinweg versucht werden, beispielsweise über eine dauerhaft reduzierte Karriereorientierung. Daneben finden sich aber auch individuelle Strategien, ein starkes Engagement im Erwerbsleben und im Privatleben sequentiell, in der Abfolge unterschiedlicher Lebensphasen, zu erreichen, indem lebensphasenspezifisch sehr unterschiedlich in beide Lebensbereiche investiert wird (Sørensen 2004, Wiese 2000). Wenig erforscht ist bisher, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Konsequenzen eine der beiden Strategien angewendet wird. Betriebliche Bedingungen, insbesondere verschiedene Flexibilisierungsoptionen, dürften hier jedoch eine entscheidende Rolle spielen (Klammer/Tillmann 2001, Diewald/Brose/Goedicke in Druck).

Aktuelle Entwicklungen der Rahmenbedingungen für die Aushandlung des Arbeitsangebots

Westdeutschland war in Bezug auf Formen der Erwerbsbeteiligung und die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern lange ein eher „übersichtlicher“ Fall. In kaum in einem anderen westlichen Land ist das männliche Allein- oder mindestens Haupternährermodell noch so umfassend in Kraft, gestützt nicht nur durch institutionelle, sondern auch durch zähe kulturelle Muster (Pfau-Effinger 1996). Mittlerweile haben aber auch hier mehrere Entwicklungen die Kontingenzen familiärer Abstimmungen und Verhandlungen erhöht (zusammenfassend: Drobnic/Blossfeld 2001), was die Relevanz der im beantragten Projekt zu untersuchenden Fragestellungen erhöht.

Die Instabilität von Partnerschaften hat zugenommen, und dies stellt die Grundlage für den impliziten Geschlechtervertrag bzw. die Logik der traditionellen Haushaltsökonomie in Frage. Neben mehr oder weniger geplanten, vorhergesehenen Wechseln zwischen Lebensphasen treten damit vermehrt unvorhergesehene Änderungen in den Lebensumständen auf, die auch die Präferenzen der Erwerbsbeteiligung tangieren. Gleichzeitig wird die Erwartbarkeit einer stabilen Ernährerrolle nur durch eine Person durch die wahrgenommene und teilweise auch objektive Zunahme von Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt untergraben (Tölke/Diewald 2003). Andererseits erhöht eine stark verbesserte Bildungsbeteiligung der Frauen die Opportunitätskosten des Zuhausebleibens. Mit der wachsenden Zahl gut ausgebildeter Frauen steigt der Anteil bildungshomogamer Partnerschaften bzw. sogar von Abwärtsheiraten hoch gebildeter Frauen, in denen die Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen der Partner gering ausfallen und

traditionelle Muster der Erwerbsbeteiligung weniger auf der Hand liegen. Bei Männern ist die Akzeptanz einer umfassenderen Integration der Frauen in das Erwerbsleben inzwischen weit verbreitet (Bielenski/Hartmann 2000) und geht mit zaghaften Änderungen familiärer Rollenverteilungen einher. Empirisch lässt sich feststellen, dass Väter zunehmend, wenn auch nur allmählich, Verpflichtungen für ihre Kinder übernehmen, während dies in Bezug auf Hausarbeit kaum der Fall ist (Garhammer 1996, Pinl 2004; für die USA; Bianchi/Mattingly 2004).

Neben Präferenzverschiebungen in bestehenden Partnerschaften bestimmen vor allem familiendemografische Strukturveränderungen die Entwicklung des Arbeitsangebots. Im Querschnitt wie auch in der Abfolge im Lebensverlauf findet eine Pluralisierung von Lebensentwürfen und Lebensformen statt. In Folge einer Zunahme von familialen Ereignissen und von Veränderungen im Lebenslauf steigt die Verbreitung neuer Lebensformen und Familienverläufe an, sei es vorübergehend oder dauerhaft. Dies betrifft neben nichtehelichen Lebensgemeinschaften und Partnerschaften mit getrennter Haushaltsführung vor allem das Alleinleben, Fortsetzungsfamilien und alleinerziehende Väter (Brüderl 2004, Schneider 1996, Trost 1995, Diewald/Wehner 1996). Die jeweiligen Lebensformen und die Verpflichtungen gegenüber Anderen lassen sich zudem tendenziell immer weniger aus dem Lebensalter von Personen ableiten, auch wenn die Pluralisierung am deutlichsten ausgeprägt in der Postadoleszenz ist (Strohmeier 1993). Diese schiebt sich allerdings immer weiter in die 30er Lebensjahre hinaus.

Doch hat der demografische Wandel außerdem bisher wenig beachtete Folgen, die einer weiteren Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, Widerstände in den Weg stellen. Wie bereits angesprochen, steigt mit der Alterung der Gesellschaft auch der Anteil derjenigen im erwerbsfähigen Alter, die für ihre im hohen Alter hilfebedürftigen Eltern sorgen müssen. Diese Hilfen werden immer noch überwiegend von Frauen geleistet, auch wenn Männer keineswegs unbeteiligt sind (Conlon 2004). In den USA sind Auswirkungen solcher Verpflichtungen auf die Bereitschaft zur Erwerbsbeteiligung und den Arbeitsumfang bereits sichtbar geworden (Lermann/Schmidt 1999, Conlon 2004). Aus diesen Gründen müssen sich Erwerbsorganisationen nicht nur auf Belegschaften mit mehr Älteren und mehr Frauen einstellen, sondern werden darüber hinaus mit Arbeitnehmern in sehr unterschiedlichen und im Zeitverlauf wechselnden privaten Lebenssituationen und Beziehungsnetzwerken konfrontiert, die dadurch auch Restriktionen in Bezug auf Verfügbarkeit und Mobilität unterliegen.

2.2 Die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften

Allgemeine Bedingungen und aktuelle Entwicklungen der betrieblichen Arbeitskraftnachfrage und Personalpolitik

Es besteht Konsens darüber, dass die Entwicklung der Nachfrage auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur teilweise mit der des konjunkturellen Zyklus zusammenhängt. Das kommt u.a. in dem Phänomen des „jobless growth“ zum

Ausdruck. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die langanhaltenden Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wesentlich auf strukturellen Ursachen beruhen. Wirtschaftsstruktureller Wandel (Tertiarisierung), die Internationalisierung des Wettbewerbs (Globalisierung), technologischer und institutioneller Wandel (Informatisierung; Deregulierung) haben die Struktur der Nachfrage nach Arbeitskraft in den letzten zwei Dekaden nachhaltig verändert.

Ursächlich für die veränderte Arbeitskräftenachfrage ist der erzeugte Anpassungs- und Veränderungsdruck auf der Ebene von Betrieben bzw. Organisationen. Dennoch lässt sich die Veränderung und Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage aus den makrostrukturellen Rahmenbedingungen nicht einfach ableiten. Die häufig beschworenen „Imperative“ des Marktes können von Unternehmen, Betrieben bzw. Organisationen zwar keineswegs ignoriert aber doch sehr unterschiedlich bearbeitet werden. Neben Formen inkrementalistischen Wandels und evolutionärer Anpassung an die veränderte Umwelt sind es vor allem unterschiedliche unternehmerische Strategien, die dazu führen, dass die betriebliche Arbeitskräftenachfrage durch entsprechend kontingente betriebliche Personalpolitiken und Arbeitskräftestrategien geprägt ist.

Die Einsicht, dass die betriebliche Personalpolitik eigenen Rationalitäten folgt, wurde in der deutschen Diskussion Anfang der 1970'er Jahre im Betriebstrategischen Ansatz des ISF-München (Altmann/Bechtle 1971) und den daran anschließenden Versionen des Konzepts segmentierter und innerbetrieblicher Arbeitsmärkte plausibilisiert (Lutz 1987, Sengenberger 1987). Durch die Begrenzung von Fluktuation sollten diese betrieblichen Autonomiestrategien die Abhängigkeit der Organisation von externen Ressourcen, insbesondere qualifiziertem Personal, mindern. Die Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse für Mitglieder von Stammbesetzungen diente diesem Zweck. Die Funktionalität derartiger unternehmerischer Strategien, die durch die Abpufferung störender Umwelteinflüsse die Stabilisierung des technologischen Kerns (Thompson 1967) anstreben, steht seit längerer Zeit in Frage. Produktionsökonomische Rationalisierungsstrategien haben gegenüber der Beachtung und Verarbeitung von marktökonomischen Impulsen an relativer Bedeutung verloren. Auch für betriebinterne Arbeitsmärkte werden in den letzten Jahren vermehrt eine abnehmende Stabilität der Beschäftigung sowie die Erosion von Senioritätsprinzipien und Karriereleitern konstatiert (Gautié 2002, Struck/Köhler 2004), wobei das Ausmaß dieser Entwicklungen umstritten bleibt (Diewald/Sill 2004, Erlinghagen/Knuth 2004, Gerlach 2004, Lutz 2004).

Ursachen veränderter Arbeitskräftenachfrage

Vor dem Hintergrund des sich verschärfenden und zunehmend entgrenzten Wettbewerbs, der die Verhältnisse auf den turbulenten Gütermärkten seit der letzten Dekade kennzeichnet, sind die Reaktionen und Strategien der Betriebe keineswegs einheitlich. In Anlehnung an Autoren wie Mintzberg/Quinn (1991), Hammer/Champy (1994) oder Piore/Sabel (1985) sehen wir im wesentlichen drei

wettbewerbsstrategische Orientierungen, die von Betrieben/Unternehmen mit jeweils unterschiedlichen Prioritäten und/oder Kombinationen verfolgt werden können und die zu unterschiedlicher Arbeitskräftenachfrage führen:

- Kostensenkungsstrategien. Sie sind häufig mit Betriebsschließungen oder Personalabbau verbunden. Sofern damit die Konzentration auf das Kerngeschäft angestrebt wird, können sie zu outsourcing führen; steht die Erzielung von Skalenerträgen im Vordergrund, können aber auch Firmenübernahmen und –aufkäufe damit verbunden sein.
- Grundlegende Re-Organisation der Prozessketten. Diese strategische Orientierung zielt insbesondere darauf, die Anpassungspotentiale der Unternehmen an sich rasch wandelnde Umwelterfordernisse durch Flexibilisierung zu steigern.
- Innovationsstrategien, die auf die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen bzw. die Schaffung neuer Märkte zielen.

Diese strategischen Orientierungen erscheinen nicht grundsätzlich „neuartig“. Auch das tayloristische Regime der Massenproduktion hatte beispielsweise zu einer grundlegenden Re-Organisation der Produktionsabläufe geführt. Das „Neue“ an den o.a. Strategien lässt sich aber daran festmachen, dass sie - wenn auch in unterschiedlicher Weise - von grundlegender Instabilität im Verhältnis von Organisation und Umwelt ausgehen und diese Instabilität zur Grundlage ihres Operierens und ihrer Strukturbildung machen. Ganz im Gegensatz zu den Strategien „betrieblicher Autonomie“, oder den Vorstellungen der „Beherrschung“ (Sauer/Döhl 1994) der Umwelt durch systemische Rationalisierung.

Strategien und Strukturen der Organisation stehen in einem rekursiven Verhältnis (Ortmann/Sydow/Windeler 1997:347). Einerseits „folgen“ die Strukturen den Strategien (Chandler 1970), andererseits ermöglichen und begrenzen bestehende Organisationsstrukturen die Strategieentwicklung. Dadurch können Pfadabhängigkeiten zur Geltung kommen. Unternehmensstrategien, die die Instabilität des Verhältnisses von Organisation und Umwelt bearbeiten sollen (s.o.), müssen also – ausgehend von bestehenden Organisationsstrukturen - deren Umwandlung ermöglichen.

Der Wandel von Organisationsstrukturen, der sich in der letzten Dekade vollzogen hat, kann wesentlich als Transformation bürokratischer Organisationsformen, die für industrielle Großbetriebe typisch waren, in flexible, post-bürokratische Organisationen beschrieben werden (Heckscher/Donnellon 1994). Neben der Entwicklung von intern/extern numerischer und funktionaler Flexibilität ist dabei Dezentralisierung ein wesentliches Element der Entwicklung und Gestaltung von Organisationsstrukturen. Dezentralisierung (Faust et al.1999, Hirsch-Kreinsen 1995) kann sich auf die vertikale Integration von Organisationen (z.B. Abflachung von Hierarchien), wie auf die strategische Wahl (Child 1997) zwischen "Märkten oder Hierarchien" also auf die strategische Disposition über Betriebsgrenzen beziehen (Williamson 1985, Aoki/Gustafsson/Williamson 1990, Reve 1990). Numerische

Flexibilisierung kann intern durch die Anpassung des Arbeitsvolumens in variablen Arbeitszeitmodellen oder die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen, extern durch Werkverträge oder Zeitarbeit realisiert werden. (Atkinson 1986, Dragendorf/Heering 1988, Brose/Schulze-Böing/Meyer 1990). Funktionale Flexibilität kann intern durch veränderte Einsatzmuster von Arbeitskraft, etwa durch Aufgabenerweiterung, teamförmige Kooperation, extern durch zwischenbetriebliche Kooperation und Netzwerke umgesetzt werden.

Auswirkungen auf die Personalstruktur und- politik

Betriebliche Personalpolitiken können als grundlegende Handlungsmuster des Aufbaus, der Aufrechterhaltung und des Abbaus von Beschäftigung in Unternehmen beschrieben werden. Sie sollen gewährleisten, dass Arbeitskräfte in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, dass diese Arbeitskräfte über alle notwendigen Qualifikationen zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe verfügen, dass die Belegschaft motiviert ist, die Arbeitsaufgaben zu erfüllen und sich loyal gegenüber dem Arbeitgeber zu verhalten, und dass die Personalkosten möglichst niedrig gehalten werden. Betriebliche Personalpolitiken müssen sich dabei notgedrungen, explizit oder implizit, mit der Struktur des verfügbaren Arbeitskräfteangebots, mit den Erwerbspräferenzen der (potentiellen) Betriebsangehörigen und mit Erwartungen der Arbeitnehmer bezüglich ihrer Arbeitsaufgaben, Entwicklungschancen und Gratifikationen auseinandersetzen. Bei der wechselseitigen Abstimmung von konkreten Beschäftigungsangeboten mit der Nachfrage nach Arbeit zu bestimmten Konditionen geht es keineswegs nur um die Höhe des Lohnes und die Arbeitszeit. Es geht auch um Arbeitsbelastungen, Qualifizierungschancen und –bereitschaften, Aufstiegsversprechen und Sicherheitsbedürfnisse, um berufliche Anerkennung und Gruppenzugehörigkeit und vieles mehr. „Im Spiel“ sind aber auch die außerbetrieblichen, häuslichen und familiären Bindungen der Arbeitnehmer, die deren Arbeitsangebot, Flexibilitätswilligkeit und Sicherheitsbedarf beeinflussen.

Im Folgenden skizzieren wir den Stand der Forschung im Hinblick auf die personalpolitisch relevanten Merkmale von Beschäftigungsverhältnissen bzw. Arbeitsanforderungen, die sich in Folge des organisationsstrukturellen Wandels ergeben haben.

Insgesamt kann von einer Bedeutungszunahme der mitgebrachten und eingesetzten Qualifikation in Arbeitsprozessen ausgegangen werden (Lutz 1996, Mayer 2000), obwohl diese Entwicklung auch weiterhin durch Polarisierungstendenzen, also durch gleichzeitiges upgrading und downgrading gekennzeichnet ist (Brose 1998). Neben und nach dem „Ende der Arbeitsteilung“ ist von „Renaissancen des Taylorismus“ (Springer 1999) auch für den Bereich der Dienstleistungstätigkeiten - immer wieder auszugehen. Die Zunahme der Qualifikationen wird - im Zusammenhang mit technologischem (Informatisierung) und wirtschaftstrukturellem Wandel (Dienstleistungsgesellschaft) häufig suggestiv als Entwicklung zu einer von wissensintensiven Tätigkeiten gekennzeichneten Arbeitswelt beschrieben (Stehr

2001). Deutschmann sieht in diesen Entwicklungen eher die Zwänge wirtschaftlichen Wachstums am Werke, nämlich den „Druck, immer neue idiosynkratische Arbeitsaufgaben an der Stelle der technologisch substituierbaren alten zu erfinden.“ (Deutschmann 2002: 46). Ihr verdanke sich – als Reaktion auf Wachstumsprobleme in der Wirtschaft und die veränderten Bedingungen des globalisierten Wettbewerbs – in der gegenwärtigen Phase die vermehrt beobachtbare Bedeutung der besonderen Leistungsmerkmale lebendiger Arbeit: ihrer Fähigkeit zur Kooperation, ihrem kreativen Potential und ihrem Beitrag zur Gewährleistung von Prozessen (ebd.:41). Diese Deutung plausibilisiert vieles von dem, was in der Literatur als Zunahme von (früher sog.) „extrafunktionalen“ Qualifikationen und „soft skills“ konstatiert wird.

Genauer in den Blick geraten die veränderten Arbeitsanforderungen im Lichte der oben skizzierten Tendenzen des organisationsstrukturellen Wandels, der Flexibilisierung und Dezentralisierung, die zur Erweiterung von Aufgabenzuschnitten, zur Inanspruchnahme autonomer Handlungspotentiale (empowerment) und zu neuen Formen der Kooperation und Kommunikation in Projektgruppen und (betriebsübergreifenden) Netzwerken oder – an den Grenzstellen der Organisation – mit den Kunden führen können. Für diese Art der Aufgaben sind jedoch die klassischen Instrumente der Arbeits- und Personalpolitik, Formen bürokratischer Kontrolle etwa (Edwards 1981), zunehmend ungeeignet. In Bereichen wissensintensiver und Informationsarbeit werden deshalb auch vermehrt neue, sog. High-Performance Human-Resource Management Strategien praktiziert (Storey/Paul/Fowle 2002). Da die Anforderungsprofile und Aufgabenzuschnitte in sehr vielen tertiarisierten Tätigkeitsbereichen unscharf bleiben müssen, die Lücken des Arbeitsvertrags also immer weniger durch traditionelle Kontrollmechanismen zu schließen sind, werden Fähigkeiten der Selbstorganisation und -kontrolle funktional erforderlich. Dies wird mitunter als neue Selbständigkeit im Betrieb (Sauer/Kratzer 2004) und (bezogen auch auf überbetriebliche Verwertung der Arbeitskraft) als Arbeitskraftunternehmertum etikettiert (Voß/Pongratz 1998).

Flexibilisierung und Dezentralisierung von Organisationsstrukturen sind zu einem erheblichen Maße auch die Ursachen der Veränderung jener Parameter der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, auf die wir bei der Skizzierung makrostruktureller Indikatoren des Wandels der Beschäftigungsverhältnisse bereits verwiesen haben: die Veränderung von Vertragsformen, Arbeitszeiten und der Stabilität von Beschäftigung. Aber auch der Wandel von Steuerungs- und Anreizmechanismen sowie der Karriere- und Mobilitätsmuster verdient Beachtung. Erfolgsabhängige Entlohnungsformen und Zielvereinbarungen (Voswinkel 2000) gewinnen an Bedeutung. Einstiegsarbeitsplätze führen immer seltener bruchlos (Konietzka 1999) in das primäre Segment des Arbeitsmarktes und von dort zu innerbetrieblichen Aufstiegen. Stattdessen gewinnen horizontale Mobilitätsmuster und Spiralkarrieren an Bedeutung (Blutner/Brose/Holtgrewe 2002). Dem korrespondieren auf den überbetrieblichen Arbeitsmärkten Entwicklungen, wie die Bedeutungszunahme von Übergangsarbeitsmärkten (Schmid 2002) und, als Folge einer vielfach

diagnostizierten Krise des Berufs (Baethge 2001), Funktionsstörungen des berufsfachlichen Arbeitsmarktes und des Systems der beruflichen Ausbildung.

Damit verändern sich Segmentationslinien von Arbeitsmärkten, und wichtige Elemente der Beschäftigungsverhältnisse fügen sich nicht mehr ohne weiteres zu den dual segmentierten Beschäftigungssystemen fordistischer Prägung (Hendry 1995, Marsden 1999, Ostermann 1987), in denen Personalpolitiken betrieblicher Bindung einerseits und des „hire and fire“ andererseits sich wechselseitig ergänzten.

Auch die „jenseits des Fordismus“, z.B. in kleinen und mittleren Unternehmen durchaus verbreiteten Personalpolitiken betrieblicher „Vergemeinschaftung“, dürften von diesen Entwicklungen nicht unberührt bleiben.

Kann man also bereits für die Zeit des Fordismus keine Einheitlichkeit personalpolitischer Strategien unterstellen, so scheint für die Zeit des Post-Fordismus deren Diversität zuzunehmen. Wächter bezeichnet die aus diesen Entwicklungen erwachsenen Beschäftigungssysteme als „hybrid“ (Wächter 2002: 486).

Es ist allerdings auch davon auszugehen, dass einmal implementierte bzw. ‚gewachsene‘ Beschäftigungssysteme und Personalpolitiken Pfadabhängigkeiten nach sich ziehen. Lutz (1996; 2004:102) hat zu Recht auf die Trägheitseffekte bei Anpassungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt hingewiesen, und damit seine Skepsis gegenüber der Effizienz spontaner Marktlösungen begründet. Deshalb erscheint es auch auf der Ebene der Organisationen notwendig, die (Irreversibilitäts-)Effekte der – ggf. Unterlassung von – Entscheidungen im Personalbereich zu beobachten. An der Entwicklung von organisationsdemographischen Strukturen (Pfeffer 1983) – z.B. des Altersaufbaus von Belegschaften – lässt sich ermesen, wie aufwändig es sein kann, Fehlentwicklungen (vgl. Nienhäuser 2000) durch Anpassung (Änderung des vorhandenen Personals) oder Selektion (Rekrutierung neuen Personals) zu korrigieren. Personalpolitiken, die diese Probleme berücksichtigen, werden deshalb nicht als Implementierung einer einmal gewählten Option exekutiert, sondern vollziehen sich als ständiger Prozess des Organisierens (Weick 1995) bzw. Entscheidens (Luhmann 2000). Dies legt eine Rekonstruktion der Entwicklung von Personalpolitiken und betrieblichen Beschäftigungssystemen im Rahmen von Fallstudien nahe. Die Untersuchung der Entwicklung dieser Beschäftigungssysteme und betrieblichen Personalpolitiken gehört zu den zentralen Forschungszielen des hier beantragten Projektes.

2.3 Das Beschäftigungsverhältnis als Verhältnis wechselseitiger Interdependenz

Die in den beiden vorangegangenen Abschnitten dargestellten Entwicklungen lassen vermuten, dass auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes hergebrachte Standardisierungen, die die Abstimmung zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage erleichterten, an Relevanz abgenommen haben und mutmaßlich weiter abnehmen werden. Zwar sind für diese Abstimmungsprozesse auch weiterhin

institutionelle Steuerungen bedeutsam (Pfarr 2000, Piore 2004), doch die Mikropolitik der beteiligten Arbeitsmarktakteure gewinnt zunehmend an Bedeutung gegenüber einheitlichen Lösungen. Die relative Instabilität der überbetrieblichen Rahmenbedingungen hat dazu beigetragen, dass sie die betriebliche Regelungsebene weniger stark entlasten als in der Vergangenheit. Verschiedentlich ist deshalb eine Verbetrieblichung der Industriellen Beziehungen konstatiert worden (Franzpötter 2002), die auch in der Bedeutungszunahme von betrieblichen Bündnissen für Arbeit zum Ausdruck kommt (Massa-Wirth/Seifert 2004).

Ein Versuch, Abstimmungsprozesse von Arbeitsangebot und -nachfrage zu beobachten und analytisch zu durchdringen, muss nicht nur von der gewachsenen Instabilität der Präferenzen seitens der Arbeitnehmer ausgehen, sondern auch von der wachsenden Bandbreite bzw. Unschärfe der Anforderungsprofile nachgefragter Arbeit. Gerade weil unter diesen Bedingungen die „Passung“ schwieriger herzustellen und immer wieder zu justieren sein dürfte, gehen wir von einer tendenziell zunehmenden - wechselseitigen Abhängigkeit zwischen Angebot und Nachfrage bei qualifizierter Arbeit aus, auch in Zeiten einer lang anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit. Diese Annahme lässt sich anhand zweier bekannter, für die Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen grundlegender Probleme, dem Transformationsproblem (a) und dem Inklusionsproblem (b), begründen.

(a) Trotz aller – in ihrem Ausmaß empirisch variierenden - Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bleibt das Beschäftigungsverhältnis ein Verhältnis doppelter Kontingenz (Deutschmann 2002: 98). Im Arbeitsverhältnis kann die Transformation von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung ohne die freiwilligen Eigenleistungen der Mitglieder nicht gelingen. Auch die ansonsten unterschiedlichen theoretischen Annahmen verhaltenswissenschaftlicher (Cyert 1963, March/Simon 1958), institutionenökonomischer (Williamson 1985, Ouchi 1991) und mikropolitischen Theorien (Crozier/Friedberg 1979) gehen in Bezug auf dieses Grundproblem des Arbeitsverhältnisses von strukturell vergleichbaren Annahmen aus: Von den Möglichkeiten wechselseitiger Ausbeutung, des Opportunismus und von Unsicherheiten als Machtquellen. Deshalb bedarf es der Mechanismen zur Herstellung von Konsens und Kooperation (Burawoy 1984) zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Sie kommen in betrieblichen Sozialordnungen (Kotthof 2000), in Verhandlungssystemen zur Konfliktregelung und in institutionalisierten Abläufen von Arbeitskämpfen zum Ausdruck, aber auch in institutionellen Regulierungen, die (häufig implizit) das familiäre Setting betreffen (Arbeitszeitregelungen; Familienlöhne). Doch diese sozialen Ordnungen sind unter Anpassungsdruck geraten.

(b) Das Inklusionsproblem. Zumindest für postbürokratische Organisationen scheint die klassische Annahme, dass Organisationsmitglieder nur exklusiv inkludiert werden (Weber 1972, Luhmann 1964) immer weniger realistisch. Organisationsmitglieder bringen mehr in die Organisation ein als die klassische Organisationstheorie im Sinne der „thematischen Reinigung“ der Mitgliedschaftsrolle (Luhmann 1964) unterstellt, und als empirische Organisationen in die Schattenwelt des Informellen

abdrängen könnten. Das betrifft kulturelle und lebensweltliche Ressourcen, auf die Organisationen gerne zurückgreifen, wie zumindest exemplarisch gut belegt ist (s.u. in diesem Abschnitt). Andererseits können und wollen sich auch die Organisationsmitglieder von außerbetrieblichen Verpflichtungen, Bindungen und Interessen immer weniger frei halten (vgl. 2.1.1). Dies macht, ebenso wie die Pluralisierung und Verunstetigung von Lebensformen, für Arbeitgeber, selbst für kurze und mittlere Zeiträume, erst recht auf längere Sicht, die Prognose immer unübersichtlicher mit welchem „Inklusionspotential“ sie bei bestimmten Arbeitnehmern zu rechnen haben. – „Rechnen“ ist hier durchaus auch im Sinne von Investitionen in Form von Qualifizierungen und Investitionen in bestimmte Modelle der work-life balance zu verstehen. Diese betrieblichen Unsicherheiten gelten vor allem, wenn die Beschäftigten über alternative Optionen verfügen, womit gerade in speziellen qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigungssegmenten durchaus zu rechnen ist. Aus den genannten Gründen ist die Beziehung von Arbeitsangebot und –nachfrage immer als eine beidseitige Abhängigkeit zu konzipieren.

Unsicherheiten bestehen also auf beiden Seiten und kommen auch in entsprechenden Wahrnehmungen und Verhaltensweisen zum Ausdruck. Für die Arbeitgeber geht es im Zuge des human resource management darum, die Qualität der Arbeit durch die Aufrechterhaltung der Arbeitszufriedenheit und Motivation hoch zu halten bzw. schwer oder nur mit erheblichen Kosten zu ersetzende Mitarbeiter nicht durch unerwünschte Wechsel zu verlieren. Die Berücksichtigung außerberuflicher Aspekte kann hierfür ausschlaggebende Bedeutung erlangen (BMFSFJ/ZDH 2004). Allerdings können Betriebe wiederum konkurrierende außerbetriebliche Bindungsbedürfnisse der Beschäftigten mit gestalten, indem sie auf Vergemeinschaftung zielende, weitgehende Integrationsangebote machen (vgl. Brose/Diewald/Goedicke 2004). Es kommt dann in gewissem Umfang zu einer Substitution privater durch betriebliche Integrationsangebote. Diese für die primären Segmente des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes „effiziente“ Personalpolitik wurde bisher durch die weniger dauerhafte und weniger dichte Inklusion in den Randbelegschaften ergänzt. Die Segmentationslinien zwischen diesen Arbeitsmärkten werden aber zunehmend perforiert. Das Beispiel der Projekt- und Spiralkarrieren (Blutner/Brose/Holtgrewe 2002) zeigt, dass qualifizierte Beschäftigung und hohes commitment nicht mehr mit hoher Inklusionsdichte und langfristiger Beschäftigung verbunden sein müssen. Es können dadurch sogar verstärkt systematische Konflikte zwischen verschiedenen personalpolitischen Zielen auftreten: Die Kontingenzsteigerung im Zuge der Ausdifferenzierung unterschiedlicher Lebensformen kann in fast paradoxer Weise dazu führen, dass das Ziel einer langfristigen Bindung von Arbeitnehmern mit dem Ziel einer möglichst vollständigen Bindung kollidiert. So könnte eine auf Langfristigkeit setzende Personalstrategie zunehmend nur noch in einer von zwei Modifikationen realisierbar sein: entweder als lebensphasenbezogene Bindungsstrategie partieller bis totaler Inklusion, deren Grundlage entfällt, wenn Arbeitnehmer sich verstärkt konkurrierenden Zielen und Verpflichtungen zuwenden; oder als eine bewusst auf flexibel-plurale Auslegung von Inklusionsformen angelegte personalpolitische

Bindungsstrategie, die ein lebensphasenübergreifendes Management konkurrierender Verpflichtungen von Arbeitnehmern erlaubt.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer geht es angesichts hoher Unsicherheitswahrnehmungen (Tölke/Diewald 2003, Focus online vom 28.2.05) bei der Verfolgung von mit der Erwerbstätigkeit konkurrierenden Lebenszielen einerseits darum, die Verwertung bisheriger Investitionen nicht durch unvorteilhafte Berufs- oder Betriebswechsel oder Unterbrechungen der Erwerbsbeteiligung zu gefährden. Andererseits werden solche Wechsel durchaus auch vollzogen, wenn sie denn für das Erreichen wichtiger Lebensziele vorteilhaft sind. So geht Moen davon aus, dass Karriereplanung immer weniger in der Logik von Berufen und Betrieben geschieht, sondern der individuellen oder partnerschaftlichen Lebensplanung oder auch unvorhergesehenen Wechselfällen des Lebens folgt (Moen 2003). Das Balancieren beruflicher und privater Verpflichtungen geschieht im Rahmen vieler einzelner Alltagsentscheidungen (Hall/Moss 1998). Derartige Abwägungen und Entscheidungen werden immer seltener einmalig und für den Rest des Lebenslaufs getroffen, wobei angesichts der Pluralisierung und zeitlichen Instabilität von Lebensformen die Wahrscheinlichkeit wechselnder und nur auf einzelne Lebensabschnitte bezogener trade-offs zwischen konkurrierenden Lebenszielen im Lebensverlauf zunimmt.

Über die Voraussetzungen und Chancen der Abstimmung dieser Dimensionen von Arbeitsangebot und –nachfrage im Rahmen betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse ist bisher erstaunlich wenig bekannt. Diese Erkenntnisdefizite haben zum einen damit zu tun, dass in der Regel immer nur eine Seite der Beschäftigungsbeziehung untersucht wurde, entweder das Arbeitsangebot oder die Arbeitsnachfrage. Sofern sich Forschungsdesigns tatsächlich auf beide Seiten Beschäftigungsbeziehung richteten, fehlte es dennoch an geeigneten Daten zumindest über Austausch- und Abstimmungsprozesse. Beispielsweise enthält der diesbezüglich wohl wichtigste Datensatz in Deutschland, der Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB) des IAB keine Informationen zu Partnern und sozialen Beziehungsnetzwerken der Arbeitnehmer und auf der Arbeitsgeberseite nur grobe Informationen über Personalpolitiken. Daten zur Organisationskultur und zu innerbetrieblichen Interessenaushandlungen sind nicht verfügbar.

Zum zweiten sind Fragen der Abstimmung von Familie und Erwerbstätigkeit und einer angemessenen „work-life-balance“ zwar, auch mit Rückenwind aus der Politik, zunehmend Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung, doch gibt es bisher selbst international wenig empirische Ergebnisse (Andreassi/Thompson 2005). Bislang wurden fast ausschließlich zwei Probleme thematisiert: die zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Vermeiden von Burn-out-Syndromen (Hochschild 1997). Dazu kommt auch hier, dass sich die Forschung bisher weitgehend auf die Betrachtung des Arbeitsangebots von Individuen und Familien in Abhängigkeit von der betrieblichen Arbeitsnachfrage beschränkte. Das sind zweifellos wichtige Gesichtspunkte der Abstimmungsprozesse von Arbeitsangebot und –nachfrage, aber nur Teilaspekte des Problems. Insbesondere fokussiert die

work-life balance-Forschung primär nur auf existierende Beschäftigungsverhältnisse und berücksichtigt so nicht die entscheidende Frage der Rekrutierungs- und Mobilitätsentscheidungen von Arbeitnehmern bzw. Organisationen.

Vorliegende Studien liefern klare Belege für Interdependenzen von Arbeitsangebot und -nachfrage, verweisen jedoch gleichzeitig auf die Komplexität der Zusammenhänge.

Es gibt Evidenzen dafür, dass das Arbeitsangebot auf unterschiedliche Personalpolitiken von Firmen und auf Maßnahmen zur work-life-balance reagiert, auch im Sinne einer sich dadurch ergebenden Veränderung der Rahmenbedingungen und Ergebnisse innerfamiliärer Verhandlungen. So scheint etwa das Engagement von Männern im Haushalt auf flexiblere Arbeitszeiten zu reagieren (Presser 1999, Jürgens/Reinecke 1998). Allerdings sind die Zusammenhänge lebensphasenspezifisch unterschiedlich ausgeprägt und folgen nicht einfach den gut gemeinten Absichten bei der Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen und Flexibilisierungsangebote in Unternehmen, die deshalb auch ins Leere laufen können. Wichtig hierfür sind so unterschiedliche Faktoren wie Firmen- und Abteilungskulturen, Job-Autonomie, Sicherheit oder ein geringes Ausmaß an Stress (Blair-Loy/Wharton 2002, Campbell Clark 2000, Presser 1994, Roehling/Roehling/Moen 2001).

Für ein Verständnis der Erwerbsbeteiligung von Familien und der Form ihres Arbeitsangebotes ist eine auf die Arbeitszeit oder die sogenannten „familienfreundlichen Maßnahmen“ beschränkte Betrachtung auch deshalb nicht ausreichend, weil einerseits Personen mit der Gleichzeitigkeit von beruflichen und familiären Anforderungen unterschiedlich umgehen, und weil andererseits berufliche Beanspruchungen nicht nur in (tariflichen) Arbeitszeiten sichtbar werden. Gerade bei hochqualifizierten Beschäftigten geht es auch um die Vereinnahmung jenseits einer bloßen Vollzeitbeschäftigung (Hochschild 1997), und unter Umständen kann eine strenge Trennung zwischen Berufs- und Privatwelt für eine gelingende Abstimmung beruflicher und familiärer Anforderungen funktionaler sein als eine Verwischung der Grenzen (Campbell Clark 2000, Menaghan 1991, Perry-Jenkins/Repetti/Crouter 2000). Vorliegende Studien verweisen darauf, dass die Konkurrenz um Zeit und Aufmerksamkeit nicht die einzig mögliche Beziehung zwischen den Beanspruchungen in Beruf und Familie ist (Hochschild 1997, Rothbard 2001). Auch Kompensationen von (fehlenden) Erfolgserlebnissen in einem Lebensbereich durch Erfolge in dem anderen oder Generalisierungen, d.h. wechselseitige Übertragungen von Erwartungen und Handlungsorientierungen zwischen den Lebensbereichen sind Möglichkeiten des individuellen Umgangs mit den Handlungsanforderungen in Betrieb und Familie. Leider beruhen vorliegende Analysen zu diesem Phänomen in der Regel auf bloßen Korrelationen und erlauben nicht, die Entstehung und die ursächlichen Bedingungen solcher Konstellationen zu rekonstruieren.

Schließlich ziehen fast alle Autoren bezüglich der gegenwärtigen Situation die Schlussfolgerung, dass es auch für hochmotivierte und gut qualifizierte Beschäftigte an Möglichkeiten mangelt, im Lebensverlauf wechselnde private Verpflichtungen

durch flexible Arbeitszeiten und –bedingungen auszubalancieren (zusammenfassend: Moen 2003). Maßnahmen zur Verbesserung der work-life-balance bzw. familienfreundliche Maßnahmen sind ein wesentlicher Bestandteil von lebenslaufbezogenen Beschäftigungsstrategien, doch erschöpfen sich letztere nicht in ihnen.

Bezüglich der Anpassung betrieblicher Personalpolitiken an die Art des Arbeitsangebots durch Arbeitnehmer bzw. Familien, sind die vorliegenden Ergebnisse sehr fragmentarisch und behandeln im Wesentlichen zwei Fragen: Welche kulturellen und lebensweltlichen Ressourcen nutzen betriebliche Personalstrategien explizit oder implizit? Sowie: In welchem Umfang und unter welchen Bedingungen gibt es Programme zur work-life-balance in Unternehmen?

Gut dokumentierte, wenngleich singuläre, Beispiele dafür, dass sich betriebliche Personalpolitik die privaten Lebensbedingungen, die familiäre Situation oder die Lebensgeschichte von (potentiellen) Beschäftigten zu Nutze macht, sind im historischen Rückblick die Belastungstoleranz und Fügsamkeit der Bauern im Modernisierungsprozess (Lutz 1986) oder die kommunikativen Kompetenzen von gebildeten und unverheirateten Frauen aus „gutem Haus“ in der Frühphase der Telephonie (Brose/Holtgrewe/Wagner 1994). Beispiele aus neuerer Zeit sind die „gekauften Herzen“ von Frauen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Hochschild 1983) und die Ehefrauen von Männern in dispositiven Arbeitsrollen, deren bei der Rekrutierung mitgescreente Bereitschaft, die häusliche Versorgerinnenrolle klaglos zu erfüllen, die Verfügbarkeit des Managers und seine Hingabe an den Beruf gewährleistet. (Windolf/Hohn 1988). Eine systematische Einbettung solcher Befunde in Organisationstheorien oder Theorien der Arbeitskräftenachfrage fehlt jedoch.

Zu Recht argumentiert Voß (2000), dass sich betriebliche Personalführung stärker als bisher auf Mitarbeiter als „ganze Menschen“ einlassen und ihre alltägliche Lebenssituation berücksichtigen muss (ebd.:269), wenngleich dies auch die Risiken einer „Entgrenzung“ von Erwerbsarbeit mit sich bringen kann (Jurczyk/Voß 2000). Die Veröffentlichungen, die sich im Rahmen der Forschungsperspektive „Alltägliche Lebensführung“ mit Wechselwirkungen zwischen Erwerbsarbeit und privaten Lebensverhältnissen auseinandergesetzt haben, haben bisher allerdings mehr Gewicht auf die Beschreibung und Erklärung alltäglicher Lebensführung als auf die systematische Beschreibung von deren Entwicklung im Lebenslauf und Rückwirkung auf Personalpolitiken gelegt. Das von uns vorgeschlagene Projekt unterscheidet sich also von diesen Arbeiten vor allem durch den tauschtheoretischen Analyserahmen, innerhalb dessen derartige Rück- und Wechselwirkungen untersucht werden sollen, sowie durch die Längsschnittbetrachtung des Arbeitsangebotes und der Arbeitsnachfrage.

Bezüglich der Verbreitung familienbezogener Personalpolitiken hat eine U.S. amerikanische Studie gezeigt, dass work/family-Programme vor allem in „high-commitment work systems“ verbreitet sind. Unternehmen, die einer loyalen und engagierten Belegschaft hohe Bedeutung beimessen, verfügen besonders häufig

über solche Programme. Für Unternehmen, die durch Fluktuation und Absentismus gekennzeichnet sind, oder solche, die entwickelte interne Arbeitsmärkte ohne high-commitment-Orientierung haben, gilt das weniger (Osterman 1995). Allerdings lassen Unternehmensfallstudien im Rahmen des von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung geförderten Programms „Familienorientierte Personalpolitik als Teil der Unternehmenspolitik“, den Schluss zu, dass in der Praxis sowohl Strategien zur langfristigen Einbindung hoch qualifizierter, motivierter (weiblicher) Beschäftigter als auch Versuche einer Legitimierung kurzfristiger Kostenreduktions- und Flexibilisierungsstrategien Anstöße für „familienorientierte Personalpolitik“ geben. Die dahinter stehenden Inklusionsangebote der Unternehmen an die Beschäftigten sind jedoch offensichtlich sehr unterschiedlich. Es scheint daher verkürzt, nur die Existenz solcher Maßnahmen zu erfassen oder auch den Arbeitsangebotsbezug betrieblicher Personalpolitik auf „familienfreundliche Maßnahmen“ zu reduzieren. Diese sind nur ein Aspekt des betrieblichen Beschäftigungsangebotes. Insgesamt scheint es in etlichen Unternehmen seit den 1990er Jahren eine systematischere Einbettung von Einzelmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in eine übergreifende human resource-Strategie zu geben (Erler 1999). Zudem gewinnen public-private partnerships zur Schließung von Lücken der öffentlichen Betreuungsinfrastruktur an Bedeutung (ebd.).

Insgesamt gibt es international und besonders für Deutschland ein theoretisches wie empirisches Erkenntnisdefizit hinsichtlich der komplexen und mehrdimensionalen Wechselwirkungen zwischen Personalpolitiken von Organisationen und Arbeitsangeboten von in private Beziehungen eingebetteten Arbeitnehmern. Es gibt jedoch einen Konsens darüber, dass mikropolitisch Handeln der Beteiligten im Unternehmen bedeutsam für den Erfolg familienbezogener Maßnahmen ist (Faber/Borchers 1999).

2.4 Ein tauschtheoretischer Analyserahmen

Vor dem Hintergrund dieses Standes der Forschung, der auf vielfältige Interdependenzen und Kontingenzen im Verhältnis der Arbeitsmarktakteure verweist, ergibt sich für uns die Notwendigkeit, die beschriebenen Abstimmungen in einem möglichst einheitlichen analytischen Rahmen zu untersuchen. Ein solches Theorieangebot besteht darin, Beschäftigungsverhältnisse als sozialen Tausch zu begreifen (Parsons/Smelser 1956; Blau 1964; Nienhüser 1998). Dieser Tausch beruht auf Transaktionen und Interaktionen in und zwischen jeweils unterschiedlichen Typen sozialer Beziehungen: In Familien/Haushalten bzw. privaten Beziehungsnetzwerken einerseits, im Rahmen der Beschäftigungsbeziehung andererseits und zwischen diesen beiden Handlungssystemen. Die Unterschiedlichkeit der sozialen Beziehungen legt es zunächst nahe, auch jeweils unterschiedliche Typen sozialen Tauschs und entsprechender Tauschmedien zu unterstellen: monetär vermittelter, ökonomischer Tausch in der Beschäftigungsbeziehung und affektbasierter, sozialer Tausch in der Familie. Allein aus der Literatur über intrinsische oder ambivalente Arbeitsmotivationen (Becker-

Schmidt/Knapp/Schmidt 1984) wie der Kritik an dem altruistischen Modell der Familie lässt sich jedoch leicht ablesen, dass es sich in beiden Handlungssystemen um soziale Beziehungen (Weber 1972) heteromorpher Art und entsprechende Formen sozialen Tauschs handelt. Die idealtypische Trennung von Arbeit oder Interaktion, von instrumentell zweckrationalem Handeln einerseits und verständigungsorientiertem, kommunikativen Handeln andererseits, ist unterkomplex (Diewald 2003). In der Arbeitsbeziehung geht es auch um Gabentausch (Akerlof 1982), um Kommunikation, Zugehörigkeit, soziale Anerkennung und persönliche Wertschätzung (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000), in der Familie nicht nur um Liebe und Unterstützung, sondern auch um materielle Sicherheit und Status (Wimbauer 2003).

3. Ziele und Arbeitsprogramm

3.1 Ziele

Das beantragte Gemeinschaftsprojekt wird Beschäftigungsverhältnisse in Erwerbsorganisationen untersuchen. Diese Beschäftigungsverhältnisse werden verstanden als soziale Beziehungen zwischen in private Beziehungen eingebundenen Arbeitnehmern einerseits und Erwerbsorganisationen andererseits. Beschrieben werden können Beschäftigungsverhältnisse über die in ihnen festgeschriebenen und implizit mitgedachten Konfigurationen ausgetauschter Ressourcen (wie Geld, Zeit, Status, Anerkennung etc.).

Das Gemeinschaftsprojekt hat die folgenden übergreifenden allgemeinen Ziele:

- 1) Die Unterschiedlichkeit der empirisch vorfindbaren Beschäftigungsverhältnisse soll exemplarisch dargestellt und als Resultante der Wechselwirkung zwischen Beschäftigungsstrategien von Organisationen einerseits und dem Arbeitsangebot von Erwerbspersonen und deren Partnern bzw. Familien andererseits untersucht werden.
- 2) Es sollen die betrieblichen sowie die familialen und partnerschaftlichen Bedingungen identifiziert werden, unter denen verschiedene Formen von Beschäftigung – statt anderer Formen oder Nichtbeschäftigung – von betrieblicher und von Arbeitnehmerseite einmal eingegangen wurden, und es soll deren Entwicklung verfolgt werden.
- 3) Die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse soll sowohl aus der Sicht der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber bestimmt werden. Es wird davon ausgegangen, dass sich diese Qualität nur in Abhängigkeit von den jeweiligen Kontexten bestimmen lässt, von betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen, von familiären Konstellationen sowie von der Lebens- und Erwerbsgeschichte der Beschäftigten.
- 4) Auf dieser Basis können Ansatzpunkte für praktische Verbesserungsvorschläge identifiziert und den beteiligten Akteuren gegenüber auch kommuniziert werden.

Die Wechselwirkungen zwischen Erwerbsorganisationen und Familien sollen im Unterschied zu vorliegenden Studien nicht nur mit statistischen Korrelationen nachgewiesen werden. Es geht vielmehr darum, zu untersuchen, welche substanziellen Ressourcen bei Beschäftigungsverhältnissen getauscht werden bzw. über welche Ressourcen und Rechte wechselseitige Verhandlungen und Beobachtungen laufen. Wie bereits betont wurde, werden in Beschäftigungsverhältnissen nicht einfach Zeit, Arbeitsleistung und Qualifikation gegen Einkommen und Status gehandelt. Sowohl in Familien als auch in Unternehmen als auch zwischen Familien und Unternehmen geht es um unterschiedliche Größenordnungen und Kombinationen von Geld, Zeit, Vertrauen, Loyalität, Zuneigung, Status, Sicherheit, Zugehörigkeit und individuellen Entwicklungschancen (vgl. dazu Wimbauer 2003, Hochschild 1997, Brose/Holtgrewe/Wagner 1994)

Es wird davon ausgegangen, dass das betriebliche Personalmanagement, aber auch Arbeitnehmer und ihre Familienmitglieder in den stattfindenden Tauschprozessen in unterschiedlichem Maße strategiefähig sind. Während einige Tauscharrangements durch aktive Zielverfolgung zu Stande kommen, entstehen andere eher durch Anpassung an sich bietende Gelegenheiten. Es ist daher wichtig, die beobachtbaren Beschäftigungsverhältnisse als Ergebnisse sowohl von Selektions- als auch von Adaptionsprozessen zu konzipieren.

3.2 Arbeitsprogramm

3.2.1 Das Gesamtdesign

Untersuchungseinheiten und Stichprobe

Eine adäquate Untersuchung der beschriebenen Fragestellungen erfordert ein empirisches Design der Untersuchung von Beschäftigungsverhältnissen, das in bisher einmaliger Weise die folgenden Perspektiven und die entsprechenden Methoden integriert:

- 1) Die Untersuchung der Beschäftigungsverhältnisse folgt einem Mehrebenen-Design, in dem sowohl Organisationen als auch Personen analysiert werden, und zwar in der Weise, dass in einer nach Geschäftsstrategien gescreenten Stichprobe in letztendlich ca. 8 Organisationen wiederum jeweils eine nach bestimmten Merkmalen geschichtete Stichprobe von Beschäftigten gezogen wird. Angestrebt wird eine Fallzahl von insgesamt ca. 1200 Beschäftigten, zu etwa gleichen Teilen Männern und Frauen.
- 2) Beschäftigte werden sowohl in ihrer betrieblichen Einbindung als auch, sofern vorhanden, in ihren Lebenspartnerschaften und sonstigen Verpflichtungsbeziehungen analysiert. Nicht nur sie selbst, sondern auch die entsprechenden Partnerinnen bzw. Partner werden interviewt, um die Abstimmungsprozesse innerhalb von Partnerschaften und Familien und

daraus resultierende Strategien der Arbeitsmarktbeteiligung zu untersuchen. Dabei werden auch Partnerschaften mit getrennten Haushalten („living apart together“) als Befragte mit einbezogen¹

Die Notwendigkeit des aufwändigen Designs für das vorgeschlagene Projekt ergibt sich daraus, dass der gleichzeitigen Einbindung von Arbeitnehmern in Organisationen und Familien bzw. Partnerschaften theoretisch und empirisch angemessen Rechnung getragen werden muss. Nach unserem tauschtheoretischen Verständnis von Beschäftigungsverhältnissen genügt es nicht, Auskünfte über die Organisationen nur über die Befragung von Beschäftigten zu erheben bzw. Auskünfte über Beschäftigte ausschließlich beim betrieblichen Personalmanagement einzuholen. Damit beginge man den klassischen Fehler, zweiseitige Austauschverhältnisse aus der Sicht nur eines Transaktionspartners zu erheben. Es kann nämlich die Sicht von Beteiligten auf eine Interaktion bekanntlich durchaus auseinander fallen, sowohl aus Informations- als auch Bewertungsgründen. Ähnliches gilt für die Austauschprozesse in Familien. Beschäftigte sind weder in der Lage, hinreichende Auskunft über betriebliche Personalpolitiken und Organisationsstrategien zu geben, noch geben sie ausgewogene, vollständige Auskunft über häusliche Arbeitsteilung sowie Abstimmungsprozesse in ihren Partnerschaften, Familien und sozialen Netzwerken. Deshalb müssen betriebliche Beschäftigungsstrategien und Arbeitsangebotsstrategien von Paaren bzw. Familien auch aus der Sicht der jeweiligen Tauschpartner rekonstruiert werden.

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen bereits, warum die angestrebte Untersuchung nicht auf der Basis bereits vorliegender, Datensätze erfolgen kann. Firmendatenbanken bzw. das IAB-Betriebspanel erlauben nur grobe Kategorisierungen der verfolgten Personalpolitiken und beinhalten keine Informationen über die privaten Lebensumstände und über Erwerbsverläufe der Arbeitnehmer. In Individual- und Haushaltsdaten, etwa dem SOEP, finden sich wiederum zu wenige Betriebsinformationen. Dem Vorschlag, ein Sample von Beschäftigten in einem Sample von Unternehmen zu befragen, entspricht am ehesten der Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB) des IAB. Allerdings fehlen hier Informationen über die Familie und private Beziehungen gänzlich. Auch die Angaben zur Erwerbsgeschichte und zu Strategien der Organisationen sind eng begrenzt. Die im Zentrum unseres Vorhabens stehende Verschränkung von Tauschbeziehungen in Unternehmen und in Haushalten lässt sich mit keiner der vorhandenen Quellen angemessen untersuchen.

Insofern Aushandlungsprozesse zwischen Betrieben und potentiellen Beschäftigten oder zwischen potentiellen Beschäftigten und PartnerInnen bzw. anderen Netzwerkpersonen zu Nichtbeschäftigung führen, ist dies in diesem Design – Beschäftigte in Betrieben – per Definition zunächst nicht erfasst. Hier besteht eine

¹ Die vorherrschende, auf den Haushalt beschränkte, Betrachtung privater Lebenszusammenhänge wird unserem Anliegen der Erfassung von Familienkonstellationen und engen sozialen Netzwerkbeziehungen nicht gerecht.

Selektion, die uns bewusst ist, für die es aber innerhalb eines solchen Designs keine Lösung geben kann. Mittelbar haben wir derartige Fälle über die Miteinbeziehung von Partnern erfasst, die ja nicht erwerbstätig sein müssen. Außerdem werden wir in den Organisationen nach abgelehnte Bewerbern und Gründen für gescheiterte Rekrutierungsverhandlungen fragen, ebenso wie in den Partnerschaften und Familien nach erfolglosen Bewerbungen und nicht realisierten Beschäftigungsoptionen.

3.2.2 Die Arbeitsnachfrage

Sample

Empirische Grundlage des geplanten Forschungsvorhabens ist eine Stichprobe von Unternehmen für Intensivfallstudien, aus der anschließend die Stichprobe von Beschäftigten gezogen wird. Die angestrebte Tiefe der Untersuchung und die daher relativ geringe Zahl der im Untersuchungszeitraum zu bewältigenden Fallstudien schließen, wie bereits erwähnt, einen auf statistische Repräsentativität angelegten Auswahlprozess aus. Die Unternehmensstichprobe wird nach den dominanten Geschäftsstrategien der Unternehmen geschichtet. Wir nehmen an, dass die Geschäftsstrategien in Wahlverwandtschaften zu beschäftigungspolitischen Optionen der Organisationen stehen. Es kann deshalb erwartet werden, dass eine Stichprobenauswahl über die Geschäftsstrategien von Unternehmen zu empirisch und theoretisch gehaltvollen Kontrasten bezüglich der zu untersuchenden Beschäftigungsverhältnisse führt.

Austauschbeziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen werden durch eine Reihe regionaler und überregionaler außerbetrieblicher Bedingungen mitbestimmt, darunter Kollektivverträge, lokale Arbeitsmärkte, Wohlfahrtsniveaus und Kinderbetreuungsangebote. Die Beobachtung dieser Umwelten ist kein zentrales Ziel unserer Studie. Um aber ihrer Bedeutung gerecht zu werden, ohne die Varianz auf der Unternehmensebene aus dem Blick zu verlieren, werden bei einer zweijährigen Förderung die etwa 8 Unternehmen für die Intensivfallstudien aus zwei Regionen gewählt. Damit soll vermieden werden, dass Idiosynkrasien eines regionalen Umfeldes „unkontrolliert“ die analysierten Beschäftigungsverhältnisse beeinflussen. Gleichzeitig ist eine Beschränkung auf zwei Regionen ratsam, um die Rahmenbedingungen der organisationalen Beschäftigungspolitiken über empirische Fälle hinweg konstant halten und mit vertretbarem Aufwand erheben zu können. Aus diesen Vorüberlegungen ergibt sich die Notwendigkeit zur Wahl von zwei Untersuchungsregionen, in deren Unternehmenslandschaft die unterschiedenen Geschäftsstrategien mit einer größeren Anzahl von Organisationen vertreten sind. Wünschenswert ist, dass diese Regionen Kontraste bezüglich der regionalen Arbeitsmarktsituation, der demografischen Verhältnisse und der Siedlungsstruktur sowie der Infrastruktur für Kinder- und Altenbetreuung aufweisen. Ländliche Räume, in denen ein oder sehr wenige Unternehmen über Beschäftigungsmonopole

verfügen, wären inhaltlich durchaus interessant, bieten sich aber aufgrund der angestrebten Möglichkeit zum Quervergleich von Unternehmen mit unterschiedlichen Geschäftsstrategien innerhalb derselben Region nicht an. Deshalb sind die Fallstudien im Ruhrgebiet sowie im Raum Stuttgart geplant .

3.2.3 Das Arbeitsangebot: Beschäftigte in Haushalten und sozialen Netzwerken

Stichprobe

Die Beschäftigtenstichprobe wird aus der Belegschaft derjenigen Unternehmen gezogen, die an den im ersten Schritt ausgewählten Intensivfallstudien teilnehmen. Es soll sich um eine nach Qualifikationsniveau, Geschlecht und Lebensphasen geklumpete Stichprobe handeln, die in Kooperation mit der Personalabteilung der betreffenden Unternehmen durchgeführt wird. Es ist uns bewusst, dass wir damit hinsichtlich der Generalisierbarkeit unserer Ergebnisse (Verletzung der Repräsentativitätskriterien) und auch hinsichtlich der Wahl der Analysemethoden (Annahme einer Zufallsstichprobe) Einschränkungen unterliegen.

Verhandlungsspielräume im Hinblick auf Beschäftigungsbeziehungen sind in erster Linie für gut ausgebildete Teilbelegschaften zu erwarten, die nicht so leicht bzw. nicht ohne größere Kosten ausgetauscht werden können (Breen 1997, Marsden 1995). Wir werden deshalb ausschließlich qualifizierte und hoch qualifizierte Beschäftigte untersuchen, d.h. Beschäftigte in Positionen, die mindestens eine qualifizierte Berufsausbildung erfordern.

Es sollen zu etwa gleichen Anteilen Männer und Frauen einbezogen werden.

Überlegungen bezüglich des Umfangs der Erwerbsbeteiligung und des Austarierens beruflicher und familiärer Anforderungen sowie wiederholte Anpassungen familiärer Arbeitsangebotsstrategien sind besonders in solchen Haushalten schwierig, die (kleine) Kinder erziehen, Ältere betreuen und/oder doppelte Karrieren von Partnern zu koordinieren haben. Um eine Streuung von Lebensformen mit bzw. ohne solche Abstimmungsnotwendigkeiten zu erreichen, differenzieren wir bei der Strichprobenziehung zwischen verschiedenen Lebensformen.

Literatur

- Akerlof, George (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: The Quarterly Journal of Economics 42(8): 543-569.
- Altmann, Norbert / Bechtle, Günter (1971): Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Hanser.
- Andreasi, Jeanine / Thompson, Cynthia: Work-Family Culture. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry (http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_template.php?id=262).
- Aoki, Masahiko / Gustafsson, Bo / Williamson, Oliver E. (1990): The firm as a nexus of treaties. Sage.
- Argyris, Chris / Schön, Donald (1978) Organizational Learning I: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley.
- Atkinson, John (1986): Employment Flexibility and Internal and External Labour Markets, In: Dahrendorf, Ralf / Köhler, Eberhard / Piotet, Françoise (Hg.): Neue Arbeits- und Tätigkeitsformen. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1-38.
- Atkinson, John (2000): Employment options and labour market participation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publication EF0026/EN. Dublin
- Baethge, Martin (2001): Beruf – Ende oder Transformation eines erfolgreichen Ausbildungskonzepts? In: Kurtz, Thomas (Hg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. Leske + Budrich, 39 -68.
- Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli / Schmidt, Beate (1984): Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Verlag Neue Gesellschaft.
- Bellmann, Lutz / Hilpert, Markus / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen (2003). Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36(2): 133-149.
- Below, Susanne von / Goedicke, Anne (2001): Schule und Berufsbildung im Wandel: Konsequenzen für ostdeutsche Jugendliche. In: Schluchter, Wolfgang / Quint, Peter (Hg.) Der Vereinigungsschock – Zehn Jahre danach. Eine vergleichende Betrachtung. Velbrück Wissenschaft, 366-391.
- Bergemann, Annette / Mertens, Antje (2004): Job Stability Trends, Layoffs, and Transitions to Unemployment: An Empirical Analysis for West Germany. IZA Discussion Paper No. 1368.
- Bernasco, Wim (1994). Coupled careers: the effect of spouse's resources on success at work. Thesis Publishers.
- Bertram, Hans (2000): Arbeit, Familie und Bindungen. In: Kocka, Jürgen / Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Enke, 308-343.
- Bianchi, Suzanne M. / Mattingly, Marybeth J. (2004): Time, Work, and Family in the US. In: Giele, Janet Z. / Holst, Elke (eds.): Changing Life Patterns in Western Industrial Societies. Elsevier, 95-118.
- Bielenski, Harald / Hartmann, Josef (2000): Combining Family and Work: The working arrangements of women and men. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publication EF/00/25. Dublin.
- Bielenski, Harald / Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Campus.
- Blair-Loy, Mary / Wharton, Amy S. (2002): Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context, in: Social Forces, 80 (3) : 813-845
- Blau, Peter M. (1964): Exchange and power in social life. Wiley.
- Blossfeld, Hans Peter / Drobnic, Sonja (2001): Careers of Couples in Contemporary Society. From Male Breadwinner to Dual-Earner Families. Oxford University Press.
- Blutner, Doris / Brose, Hanns-Georg / Holtgrewe, Ursula (2002): Telekom - wie machen die das? Die Transformation der Beschäftigungsverhältnisse bei der Deutschen Telekom AG. Konstanz: UVK-Verlag.
- BMFSFJ / ZDH (2004): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices. Studie der Prognos AG.

- Bode, Ingo / Brose, Hanns-Georg / Voswinkel, Stephan (1994): Die Regulierung der Deregulierung - Zeitarbeit und Verbände-strategie im Deutsch - Französischen Vergleich. Leske + Budrich.
- Bosch, Gerhard (2002): Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, Karin / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Leske+Budrich, 107-134.
- Breen, Richard (1997): Risk, Recommodification and Stratification. In: Sociology 31: 473-489.
- Brose, Hanns-Georg (1998): Proletarisierung, Polarisierung und Upgrading - Der Blick der Industriesoziologie auf die Entwicklung der Berufsstruktur. In: Friedrichs, Jürgen (Hg.): Diagnosefähigkeit der Soziologie, Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 38, Westdeutscher Verlag, 130-163.
- Brose, Hanns-Georg (Hg.) (2000): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Campus.
- Brose, Hanns-Georg / Diewald, Martin / Goedicke, Anne (2004): Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung. In: Struck, Olaf / Köhler, Christoph (Hg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Rainer Hampp Verlag, 287-310.
- Brose, Hanns-Georg / Holtgrewe, Ursula / Wagner, Gabriele (1994): Organisation, Personen und Biographien - Entwicklungsvarianten von Inklusionsverhältnissen. In: Zeitschrift für Soziologie 23(4): 255-274.
- Brose, Hanns-Georg / Schulze-Böing, Matthias / Meyer, Werner (1990): Arbeit auf Zeit. Leske + Budrich.
- Brose, Hanns-Georg / Wohlrab-Sahr, Monika / Corsten, Michael (1993): Soziale Zeit und Biographie - Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit in Zeiten der Diskontinuität und Flexibilität. Westdeutscher Verlag.
- Browning, Martin (1992): Children and Household Economic Behavior. Journal of Economic Literature 30(3): 1434-1475.
- Brüderl, Josef (2004): Die Pluralisierung partnerschaftlicher Lebensformen in Westdeutschland und Europa. In: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 19/ 2004, 3-10.
- Büchel, Felix / Diewald, Martin / Krause, Peter / Mertens, Antje / Solga, Heike (Hg.) (2000): Zwischen drinnen und draußen. Ausgrenzungsprozesse in Deutschland. Leske + Budrich .
- Burawoy, Michael (1984): Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism. University of Chicago Press.
- Campbell Clark, Susan (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations 53(6): 747-770.
- Chandler, Alfred D. (1970): Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. M.I.T. Press.
- Child, John (1997): Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect. In: Organization Studies 18(1): 43-76.
- Coleman, James (1990): Foundations of Social Theory. Harvard University Press.
- Conlon, Keith (2004): Work and care – payback to the elderly or investment in a new generation. In: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, News Report 4th Nov 2004. Dublin.
- Crozier, Michael / Friedberg, Erhard (1979): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Athenäum-Verlag.
- Cyert, Richard (1963): A behavioural theory of the firm. Prentice Hall.
- Den Dulk, Laura / van Doorne-Huiskes, Anneke / Schippers, Joop (eds.)(1999): Work-Family Arrangements in Europe. Thela Thesis.
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Juventa Verlag.
- Diewald, Martin (1990): Pluralisierung oder Polarisierung? Empirische Ergebnisse zur gesellschaftspolitischen Bedeutung von Familien- und Netzwerkbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Sozialreform 11/12: 746-763.
- Diewald, Martin (1991): Soziale Beziehungen: Verlust oder Liberalisierung? edition sigma.

- Diewald, Martin (1996) (unter Mitarbeit von Sigrid Wehner): Verbreitung und Wechsel von Lebensformen im jüngeren Erwachsenenalter. In: Zapf, Wolfgang / Schupp, Jürgen / Habich, Roland (Hg.): Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Campus, 125-146.
- Diewald, Martin (2000): Continuities and Breaks in Occupational Careers and Subjective Control: The Case of the East German Transformation. In: Silbereisen, Rainer / Bynner, John (eds.): The Effect of Adverse and Challenging Circumstances on Life Course Trajectories in the New Germany and England. McMillan, 239-267.
- Diewald, Martin (2003): Kapital oder Kompensation? Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen zu Verwandten und Freunden. In: Berliner Journal für Soziologie 2/2003, 213-238.
- Diewald, Martin (2004): Die neue Arbeitsgesellschaft als ICH-AG. In: Nollmann, Gerd / Strasser, Hermann (Hg.): Das individualisierte Ich in der modernen Gesellschaft. Campus, 110-129.
- Diewald, Martin (in Druck): Transdisziplinäre Lebenslaufforschung und die Herausforderung der „life sciences“. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Diewald, Martin / Brose, Hanns-Georg / Goedicke, Anne (in Druck): Flexicurity im Lebenslauf Wechselwirkungen zwischen pluralen Lebensformen und betrieblichen Beschäftigungsstrategien. In: Kronauer, Martin / Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Bindung von Sicherheit an Flexibilität. edition sigma.
- Diewald, Martin / Eberle, Michael (2003): Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration? Auswirkungen verschiedener Inklusionsmuster in Beschäftigung auf die Einbindung in Familie und soziale Netzwerke. In: Allmendinger, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. 2 Bände. Leske + Budrich, 683-706.
- Diewald, Martin; Goedicke, Anne (2000): Im Osten nichts Neues? Berufliche Mobilitätsprozesse nach der Wende innerhalb und zwischen Betrieben. In: Brose, Hanns-Georg (Hg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Campus, 85-116.
- Diewald, Martin / Huinink, Johannes / Heckhausen, Jutta (1996): Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch: Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48(2): 219-248.
- Diewald, Martin / Konietzka, Dirk (1998): Beschäftigungsverhältnisse und die Analyse von Arbeitsmarktprozessen in den 90er Jahren - Probleme der Messung von Karrieremobilität in einer sich verändernden Arbeitswelt. In: Schupp, Jürgen / Büchel, Felix / Diewald, Martin / Habich, Roland (Hg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Beschäftigungsverhältnisse in einer sich wandelnden Arbeitswelt. edition sigma, 269-298.
- Diewald, Martin / Sill, Stephanie (2004): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf / Köhler, Christoph (Hg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel, Rainer Hampp Verlag, 39-61.
- Diewald, Martin / Solga, Heike / Goedicke, Anne (2002): Back to Labour Markets – Who Got Ahead in Post-Communist Societies after 1989? The Case of East Germany. In: European Societies 4(1): 27-52.
- Diewald, Martin / Sørensen, Annemette (1995): Lebensform und Familienverlauf als Determinanten sozialer Ungleichheit. In: Gerhardt, Uta / Hradil, Stefan / Lucke, Doris / Nauck, Bernhard (Hg.): Familie der Zukunft. Lebensbedingungen und Lebensformen, Leske + Budrich, 129-148.
- Dragendorff, Rüdiger / Heering, Walter / John, Gunnar (1988): Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung? Campus.
- Drobnic, Sonja B. / Blossfeld, Hans-Peter (2001): Careers of Couples and Trends in Inequality. In: Blossfeld, Hans-Peter / Drobnic, Sonja (eds.): Careers of Couples in Contemporary Societies. Oxford University Press, 371-386.
- Drobnic, Sonja B. / Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer, Götz (1999): Dynamics of Woman's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany. In: Journal of Marriage and the Family 64: 133-146.
- Edwards, Richard (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozess. Campus.
- Erlar, Wolfgang (1999): Work-family reconciliation in Germany: Trends in public and corporate policies. In: Den Dulk, Laura / van Doorne-Huiskes, Anneke / Schippers, Joop (eds.) (1999): Work-Family Arrangements in Europe. Thela Thesis, 57-74

- Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Erlinghagen Marcel / Knuth, Matthias (2004): In Search of Turbulence. Labour Market Mobility and Job Stability in Germany. In: *European Societies* 6(1): 49-70.
- Fagan, Colette (2003): Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publication EF0342. Dublin.
- Fagan, Colette / Warren, Tracey (2001): Gender, employment and working time preferences in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publication EF0149. Dublin.
- Faust, Michael / Jauch, Peter / Brünnecke, Karin / Deutschmann, Christoph (1999): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik. Rainer Hampp Verlag.
- Focus online vom 28.2.05: „Immer mehr Angst um Job“. Ergebnisse einer Umfrage von polis/USUMA im Auftrag des FOCUS.
- Frank, Robert / Cook, Philip (1995): *The Winner-Take-All-Society*. Free Press.
- Franzpötter, Rainer / Renz, Christian (2002): Organisatorische Restrukturierung und Wandel der Arbeitsbeziehungen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in der baden-württembergischen Wirtschaft. Arbeitsbericht Nr. 211. Akademie für Technikfolgenabschätzung. Stuttgart.
- Garhammer, Manfred (1996): Auf dem Weg zu egalitären Geschlechterrollen? Familiäre Arbeitsteilung im Wandel. In: Buba, Hans-Peter / Schneider, Norbert (Hg.): *Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design*. Westdeutscher Verlag, 319-336.
- Gautié, Jerome (2002): From internal to transitional labour markets. 4th Saint-Gobain Conference, Work and Work Skills in a Changing Economy, Panel 1: Changing Work Organisations, Paris.
- Geissler, Birgit / Oechsle, Mechthild (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere: Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, Claudia / Krüger, Helga (Hg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Juventa, 83-106.
- Gerlach, Knut (2004): Das Segmentationsprinzip: ein alter Hut (aus Gründertagen) oder wichtiges analytisches Instrument - mit Praxisrelevanz? In: Gensior, Sabine / Mendius, Hans Gerhard / Seifert, Hartmut (Hg.): *25 Jahre SAMF. Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung*, Druckzone, 73 – 90.
- Giele, Janet Z. / Holst, Elke (2004): *New Life Patterns and Changing Gender Roles*. In: Dies. (eds.): *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. Elsevier, 3-22.
- Giesecke, Johannes / Groß, Martin (2003): Temporary Employment: Chance or Risk? In: *European Sociological Review* 19(2): 161-177.
- Goedicke, Anne (2002): Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit. Die Folgen betrieblichen Wandels für ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989. Westdeutscher Verlag.
- Goedicke, Anne (2003): Fachexperten und Leitungskader: Karrieren von Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach der Wende. In: *Historical Social Research* 28: 247-269.
- Goedicke, Anne / Brose, Hanns-Georg / Diewald, Martin (2004): Die Herausforderungen des demografischen Wandels für die betriebliche Beschäftigungspolitik. Beitrag für die Tagung „Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse“ 2./3. Dezember 2004, Mülheim a.d.R.
- Goedicke, Anne / Solga, Heike (2003). Strukturwandel und berufliche Mobilität. In: *Perspektiven im 21. Jahrhundert - Berufsbildung für eine globale Gesellschaft. Ergebnisse und Ausblicke des 4. BIBB-Fachkongresses*. (CD-ROM documentation).
- Goedicke, Anne / Trappe, Heike (in Druck): Occupational Sex Segregation and Societal Change In: van Doorne-Huiskes, Anneke /den Dulk, Laura / Peper, Bram (ed.): *Flexible working and the integration of work and personal life in a context of organizational change*. Edward Elgar.
- Gottschall, Karin / Voß, Günter G. (Hg.) (2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. Rainer Hampp Verlag.

- Goudswaard, Anneke / Nanteuil, Matthieu de (2000): Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. A Summary. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publication EF0007. Dublin.
- Grossbard-Shechtman, Shoshana (1984): A Theory Of Allocation Of Time In Markets For Labour And Marriage. *The Economic Journal* 94: 863-882.
- Hakim, Catherine (2000). *Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press.
- Hall, Douglas T. / Moss, Jonathan E. (1998): The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics* 26 (3): 22-37.
- Hammer, Michael / Champy, James (1994): *Business Reengineering*. Campus.
- Han, Shin-Kap / Moen, Phyllis (1999): Work and family over time: A life course approach. In: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, March 1999, vol. 562, no. 1, 98-110.
- Heckscher, Charles / Donnellon, Anne (eds.) (1994): *The Post-Bureaucratic Organization: New Perspectives on Organizational Change*. Sage.
- Heidenreich, Martin / Schmidt, Gert (Hg.) (1991): *International vergleichende Organisationsforschung. Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse ausgewählter Untersuchungen*. Westdeutscher Verlag.
- Hendry, Chris (1995): *Human resource management: a strategic approach to employment*. Butterworth-Heinemann.
- Henz, Ursula / Sundström, Marianne (2001): Partner choice and women's paid work in Sweden. The role of earnings. *European Sociological Review* 17: 295-316.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (1995): Dezentralisierung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 8(6): 422-435.
- Hochschild, Arlie Russell (1983): *The managed heart: commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hochschild, Arlie R. (1997): *The Time Bind*. Metropolitan/Holt.
- Holtgrewe, Ursula / Voswinkel, Stefan / Wagner, Gabriele (2000): *Anerkennung und Arbeit*. UVK-Verlagsgesellschaft.
- Jürgens, Kerstin / Reinecke, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. edition sigma.
- Jurczyk, Karin / Voß, Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – reflexive Alltagszeit. In: Hildebrandt, Eckhart (Hg.) in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne: *Reflexive Lebensführung: Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit*. Sigma, 151-205.
- Ketzmerick, Thomas / Terpe, Sylvia (2000): Die Blockierung der Generationenablösung im ostdeutschen Beschäftigungssystem. In: Struck, Olaf / George, Rainer (Hg.): *Generationenaustausch im Unternehmen*. Rainer Hampp Verlag, 177-190.
- Kistler, Ernst / Hilpert, Markus / Sing, Dorit (2000): Entwicklungen und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, Christoph von (Hg.): *Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung*. Sigma, 102-126.
- Klammer, Ute / Tillmann, Katja (2001): Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Düsseldorf: WSI.
- Kocka, Jürgen (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 21/2001, 8-13.
- Konietzka, Dirk (1999): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster im Beruf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 51(4): 645-673.
- Kotthof, Hermann (2000): Anerkennung und sozialer Austausch. Die soziale Konstruktion von Betriebsbürgerschaft. In: Holtgrewe, Ursula / Voswinkel, Stephan / Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit*. UVK-Verlag, 27 -36.
- Krüger, Helga / Levy, René (2001): Linking Life Courses, Work, and the Family – Theorizing a not so Visible Nexus between Women and Men. In: *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de Sociologie* 26(2): 145-166.

- Lerman, Robert L. / Schmidt, Stefanie R. (1999): An Overview of Economic, Social, and Demographic Trends Affecting the U.S. Labor Market. Final Report. The Urban Institute. Washington D.C.
- Lilja, Reija / Hämäläinen, Ulla (2001): Working Time Preferences at Different Phases of Life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publication EF0127. Dublin.
- Lorenz, Jon / Mortimer, Jeylan T. (1985): Job Involvement Through the Life Course: A Panel Study of Three Age Groups. In: *American Sociological Review* 50(5): 618-638.
- Luhmann, Niklas (1964): Funktionen und Folgen formaler Organisation. Duncker & Humblot.
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Westdeutscher Verlag.
- Lundberg, Shelley / Pollack, Robert A. (1994): Noncooperative Bargaining Models of Marriage. In: *The American Economic Review* 84(2), Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Society: 132-137.
- Lundberg, Shelley / Pollack, Robert A. (1996): Bargaining and Distribution in Marriage. In: *The Journal of Economic Perspectives* 10(4): 139-158.
- Lutz, Burkart (1986): Die Bauern und die Industrialisierung: Ein Beitrag zur Erklärung von Diskontinuität der Entwicklung industriell-kapitalistischer Gesellschaften. In: Berger, Johannes (Hg.): *Die Moderne - Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt: Sonderband 4*, Schwartz, 119-137.
- Lutz, Burkart (1987): Wie neu sind die „neuen Produktionskonzepte“? In: Malsch, Thomas (Hg.): *Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand. Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit. Sigma*, 195 - 207.
- Lutz, Burkart (1996): Der zukünftige Arbeitsmarkt für Industriearbeit - Entwicklungstendenzen und Handlungsbedarf. In: Lutz, Burkart (Hg.): *Produzieren im 21. Jahrhundert*. Campus, 103-144.
- Lutz, Burkart (2004): Die Segmentationstheorie ist nicht am Ende, aber steht vor ganz neuen Herausforderungen! In: Gensior, Sabine / Mendijs, Hans Gerhard / Seifert, Hartmut (Hg.): *25 Jahre SAMF. Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung*. Druckzone, 91-104.
- March, James G. / Simon, Herbert A. (1958): *Organizations*. Wiley.
- Marsden, David (1995): Deregulation or cooperation? The future of Europe's labour markets. *Labour (IIRA)*, Special Issue 1995, 67-91.
- Marsden, David (1999): *A Theory of Employment systems*. Oxford University Press.
- Massa-Wirth, Heike / Seifert, Hartmut (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit nur mit begrenzter Reichweite? In: *WSI Mitteilungen* 5/2004, 246-254.
- Mayer, Karl U. (2000): Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf. In: Kocka, Jürgen / Offe, Claus (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Campus, 383-409.
- Mayer, Karl Ulrich / Diewald Martin / Solga, Heike (1999): Transitions to Post-Communism in East Germany: Worklife Mobility of Women and Men between 1989 and 1993. In: *Acta Sociologica*, 42(1): 35-53.
- Menaghan, Elizabeth G. (1991): Work Experiences and Family Interaction Processes: The Long Reach of the Job? In: *Annual Review of Sociology* 17: 419-444.
- Mintzberg, Henry / Quinn, James Brian (1991): *The strategy process: Concepts, contexts, cases*. Prentice Hall.
- Moen, Phyllis (1985): Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Participation. In: Elder, Glen H. Jr. (ed.): *Life Course Dynamics: 1960s to 1980s*. Cornell University Press, 113-155.
- Moen, Phyllis (2003): Introduction. In: Moen, Phyllis (ed.): *It's about time: Couples and careers*. Cornell University Press.
- Moen, Phyllis / Wethington, Elaine (1992): The Concept of Family Adaptive Strategies. In: *Annual Review of Sociology* 18: 233-251.
- Moen, Phyllis / Han, Shin-Kap (2001): Reframing Careers: Work, Family, and Gender. In: Marshall, Victor / Heinz, Walter / Krueger, Helga / Verma, Anil (eds.): *Restructuring Work and the Life Course*. University of Toronto Press, 424-445.
- Moen, Phyllis / Yu, Yan (2000): Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender and life quality. In: *Social Problems* 47: 291-326.

- Müller, Ursula (1999): Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten - aktuelle Tendenzen. In: Hüning, Hasko / Nickel, Hildegard M. / Völker, Susanne (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. 53-75.
- Naegele, Gerhard / Barckhold, Corinna / de Vroom, Bert / Goul Andersen, Joergen / Krämer, Katrin (2003): A new organisation of time over working life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publication EF0336. Dublin.
- Neumark, David (2000): Changes in job stability and job security : a collective effort to untangle, reconcile, and interpret the evidence. NBER working paper series 7472. National Bureau of Economic Research. Cambridge, Mass.
- Nienhüser, Werner (1998): Macht bestimmt die Personalpolitik! Erklärung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen aus macht- und austauschtheoretischer Perspektive. In: Martin, Albert / Nienhüser, Werner (Hg.): Personalpolitik. Wissenschaftliche Erklärung der Personalpolitik. Rainer Hampp Verlag, 239-264.
- Nienhüser, Werner (2000): Personalwirtschaftliche Wirkungen unausgewogener betrieblicher Altersstrukturen. In: Struck, Olaf / George, Rainer (Hg.): Generationenaustausch im Unternehmen, München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 55-70.
- Oechsle, Mechthild (2002): Keine Zeit - (k)ein deutsches Problem? Einleitung zu: Hochschild, Arlie. Keine Zeit. Wenn die Arbeit zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Leske + Budrich, VII-XVII.
- Ortmann, Günther / Sydow, Jörg / Windeler, Arnold (1997): Organisation als reflexive Strukturierung. In: Ortmann, Günther/ Sydow, Jörg / Türk, Klaus (Hg.): Theorien der Organisation. Westdeutscher Verlag, 315 – 354.
- Osterman, Paul (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. In: Industrial Relations 26: 46-67.
- Ott, Notburga (1999): The economics of gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis. In: Dausien, Bettina / Herrmann, Martina / Oechsle, Mechthild Schmerl, Christiane / Stein-Hilbers, Marlene (Hg): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Leske + Budrich, 167-196.
- Ouchi, William G. (1991): Markets, bureaucracies and clans. In: Thompson, Jeremy / Levacic, Rosalind (eds.): Markets, hierarchies and networks. Sage, 246-264.
- Parsons. Talcott / Smelser, Neil J. (1956): Economy and Society. Routledge and Paul.
- Perry-Jenkins, Maureen / Repetti, Rena L. / Crouter, Ann C. (2000): Work and Family in the 1990s. In: Journal of Marriage and the Family 62, 981-998.
- Pfarr, Heide (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein "Neues Normalarbeitsverhältnis"? In: WSI-Mitteilungen 53 (5): 279-283.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48(3): 462-492.
- Pfeffer, Jeffrey (1983): Organizational Demography. In: Research in Organizational Behavior 5: 299-357.
- Pinl, Claudia (2004): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitbudgeterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamts. In: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 31-32 / 2004, 19-25.
- Piore, Michael J. (2004): The Reconfiguration of Work and Employment Relations in the United States at the Turn of the Century. In: Giele, Janet Z. / Holst, Elke (eds.): Changing Life Patterns in Western Industrial Societies. Elsevier, 23-44.
- Piore, Michael J. / Sabel, Charles F. (1985): Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft. Wagenbach.
- Presser, Harriet B. (1999): Toward a 24-hour economy. Science, 284: 1778-1779.
- Presser, Harriet (1994): Employment Schedules Among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labour by Gender. In: American Sociological Review 59(3), 348-364.
- Reve, Torger (1990): The Firm as a Nexus of Internal and External Contracts. In: Aoki, Masahiko / Gustafsson, Bo / Williamson, Oliver E. (Hg.): The firm as a nexus of treaties, Sage, 133-161.

- Roehling, Patricia V. / Roehling Mark V. / Moen, Phyllis (2001): The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective. In: *Journal of Family and Economic Issues* 22(2): 141-170.
- Rothbard, Murray N. (2001): *Man, economy, and state: a treatise on economy principles*. Ludwig von Mises Institut. Auburn.
- Sauer, Dieter / Döhl, Volker (1994): Arbeit an der Kette - Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: *Soziale Welt* 45(2): 197-215.
- Sauer, Dieter / Kratzer, Nick (2004): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: *Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (Hg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland Arbeit und Lebensweisen*. SOFI, Göttingen, Teil II, 41-65.
- Schaeper, Hildegard / Kühn, Thomas / Witzel, Andreas (2000): Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33(1): 80-100.
- Schimank, Uwe (2000): *Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie*. Juventa-Verlag.
- Schmid, Günther (2002): *Wege in eine neue Vollbeschäftigung*. Campus.
- Schneider, Norbert F. (1996): Partnerschaften mit getrennten Haushalten in den neuen und alten Bundesländern. In: *Bien, Walter (Hg.) Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend. Wandel und Entwicklung familialer Lebensformen*, DJI Familiensurvey Bd. 6, Leske + Budrich, 88-96.
- Schupp, Jürgen / Büchel, Felix / Diewald, Martin / Habich, Roland (Hg.) (1998): *Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion*. edition sigma.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Campus.
- Smith, Vicky (1997): New Forms of Work Organization. In: *Annual. Review of Sociology* 23: 315-339.
- Solga, Heike / Diewald, Martin (2001): The East German Labour Market After German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching. In: *Work, Employment and Society* 15: 95-126.
- Solga, Heike / Diewald, Martin / Goedicke, Anne (2000): Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33: 242-260.
- Sørensen, Annemette (2004): Economic Relations between Women and Men: New Realities and the Re-Interpretation of Dependence. In: *Giele, Janet Z. / Holst, Elke (eds.): Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*. Elsevier, 281-298.
- Sorge, Arndt / Warner, Malcolm (1986): *Comparative Factory Organization: An Anglo-German Comparison of Management and Manpower in Manufacturing*. Gower.
- Springer, Roland (1999): *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Campus.
- Stehr, Nico (2001): *Wissen und Wirtschaften*. Suhrkamp.
- Storey, John / Quintas, Paul / Taylor, Philip / Fowle, Wendy (2002): Flexible employment contracts and their implications for product and process innovation. In: *International Journal of Human Resource Management* 13(1): 1-18.
- Streckeisen, Ursula (1993): Weiblicher Lebenslauf und eheliche Machtverhältnisse. Überlegungen aus ressourcentheoretischer Sicht. In: *Born, Claudia / Krüger, Helga (Hg.): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Deutscher Studien Verlag, 53-69.
- Strohmeier, Klaus Peter (1993): Pluralisierung und Polarisierung der Lebensformen in Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 17/93, 11-22.
- Struck, Olaf / Köhler, Christoph (2004): *Beschäftigungsstabilität im Wandel*. Rainer Hampp Verlag.
- Thompson, James D. (1967): *Organizations in Action*. McGraw-Hill.
- Tölke, Angelika (2001): Success at Work, Life Patterns, and Overall Life Satisfaction: Changes in Mens' and Womens' Lives since the 1980s in West-Germany. In: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Heft 1/2001, 80-86.

- Tölke, Angelika / Diewald, Martin (2003): Insecurities in Employment and Occupational Careers and their Impact on the Transition to Fatherhood in Western Germany. In: *Demographic Research*, 9(3): 41-68.
- Trost, Jan (1995): Ehen und andere dyadischen Beziehungen. In: Nauck, Bernhard / Onnen-Isemann, Corinna (Hg.): *Familie im Brennpunkt von Wissenschaft und Forschung: Rosemarie Nave-Herz zum 60. Geburtstag gewidmet*. Luchterhand, 343-356.
- van der Klaauw, Wilbert (1996): Female Labour Supply and Marital Status Decisions: A Life-Cycle Model. In: *Review of Economic Studies* 63: 199-235.
- Voß, Günter G / Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1): 131-158.
- Voß, Günter G. (2000): Alltägliche Lebensführung im Umbruch. Eine Herausforderung für die betriebliche Personalführung. In: Kudera, Werner / Voß, Günter G. (Hg.) *Lebensführung und Gesellschaft*. Leske + Budrich, 267-289.
- Voswinkel, Stephan (2000): Transformation des Marktes in marktorientierten Organisationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen. In: Brose, Hanns-Georg (Hg.): *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*. Campus, 239-274.
- Wächter, Hartmut (2002): Vielfältige Beschäftigungsmuster – einfältige Personalwirtschaftslehre. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 16(4): 476-490.
- Weber, Max (1972): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Mohr.
- Weick, Karl E. (1995): *Der Prozeß des Organisierens*. Suhrkamp.
- Wiese, Bettina (2000): *Berufliche und familiäre Zielstrukturen*. Waxmann.
- Williamson, Oliver E. (1985): *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*. Free Press.
- Williamson, Oliver E. / Wachter, Michael L. / Harris, Jeffrey E. (1975): Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: *The Bell Journal of Economics*, Vol. 6, S. 250-278
- Wimbauer, Christine (2003): *Geld und Liebe. Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen*. Campus.
- Windolf, Paul / Hohn, Hans-Willy (1988): Lebensstile als Selektionskriterien – Zur Funktion „biographischer Signale“ in der Rekrutierungspolitik von Arbeitsorganisationen. In: Brose, Hanns-Georg / Hildenbrand, Bruno (Hg.): *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*. Leske + Budrich, 179 – 207.
- Witzel, Andreas / Kühn, Thomas (2001): Biographienmanagement und Planungschaos. Arbeitsmarktplatzierung und Familiengründung bei jungen Erwachsenen. In: Born, Claudia / Krüger, Helga (Hg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Juventa, 55-82.
- Zühlke, Sylvia / Goedicke, Anne (2000): Mobilität oder Immobilität? Zur Bedeutung interner Arbeitsmärkte in beiden deutschen Staaten vor 1989. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52(1): 81-95.