

Andrea S. Dauber

Arbeitsmarkterfordernis berufliche Mobilität: Geschlechtergleichheit in der Krise?

Andrea S. Dauber

Arbeitsmarkterfordernis berufliche Mobilität:
Geschlechtergleichheit in der Krise?

Andrea S. Dauber

Arbeitsmarkterfordernis
berufliche Mobilität:
Geschlechtergleichheit in
der Krise?

Budrich UniPress Ltd.
Opladen, Berlin & Toronto 2012

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich 02 Sozialwissenschaften, Medien und Sport der Johannes Gutenberg-Universität Mainz im Jahr 2010 als Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.) angenommen.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2012 Budrich UniPress, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-unipress.de

ISBN 978-3-940755-50-6

eISBN 978-3-86388-183-2 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disenjo.de
Lektorat: Jens Kreuzfeldt
Druck: paper&tinta, Warschau
Printed in Europe

Danksagung

Ich möchte in erster Linie meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Norbert F. Schneider, für seine kontinuierliche und beständige Betreuung und Beratung danken. Er, und dies kann ich ohne Umschweife und Einschränkungen sagen, hat mich in schwierigen Phasen der Dissertation stets geleitet. Er stand mir jederzeit zur Verfügung, wann auch immer ich Gesprächsbedarf hatte. Darüber hinaus hat er mich in die Regeln einer verantwortungsvollen, zielführenden und praktikablen Soziologie eingeführt, wofür ich ihm sehr dankbar bin.

Er wird mir als äußerst integrier Mensch und Wissenschaftler mit einer verantwortungsvollen Herangehensweise an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erinnerung bleiben.

Darüber hinaus möchte ich meiner früheren Vorgesetzten, Fr. Dr. Renate Gahn, danken, die mich ebenfalls in schwierigen Fragen beraten hat und mir immer unterstützend, und dies in jeglicher Hinsicht, zur Seite stand und mich auf dem schwierigen Weg der Promotion begleitet hat.

Auch meinem Mann, meinen Eltern und Freunden möchte ich für ihre kontinuierliche Unterstützung danken. Sie haben mich stets gefördert und mich in meinem Vorhaben bestärkt. Ein besonderer Dank geht auch an meine Kollegen Dr. Detlev Lück und Monika Stegmann.

Inhalt

Teil 1: Vorwort und Fragestellung **12**

Vorwort 13

1 Einleitung 17

Teil 2: Theoretische Grundlagen **25**

2 Soziologisch-theoretischer Hintergrund und empirische Realitäten 27

2.1 Problemhintergrund und Zielformulierung 27

2.2 Theoretischer Hintergrund relevanter Kontexte beruflicher Mobilität 47

2.3 Einführung in die Geschlechterforschung 79

2.3.1 Das Geschlecht als soziologische Kategorie 81

2.3.1.1 Über die „Natur“ der zwei Geschlechter 83

2.3.1.2 Das biologische Fundament der Geschlechterunterscheidung 86

2.3.2 Ausgewählte theoretische Ansätze der Geschlechterforschung 91

2.3.2.1 Konstruktivistische Perspektive 92

2.3.2.2 Dekonstruktivistische Perspektive 98

2.3.3 Das Geschlecht in der modernen Gesellschaft - die gesellschaftliche Relevanz des modernen Geschlechts 99

2.3.3.1 Frauenbewegung und politische Forderungen 100

2.3.3.2 Gleichstellungspolitische Instrumente – Wirkungsweise und Reichweite	104
2.3.4 Zusammenfassung	106
2.4 Das Geschlecht als strukturelle Determinante auf dem Arbeitsmarkt und in privaten Paarbeziehungen	110
2.4.1 Soziale Ungleichheit als gesellschaftliches Problem	110
2.4.2 Geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt	116
2.4.3 Geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit in privaten Paarbeziehungen	138
2.4.3.1 Die Familie als „Arbeitsplatz“ ?	142
2.4.3.2 Elternschaftseffekte in privaten Paarbeziehungen	151
2.4.4 Auf dem Weg in eine geschlechtergerechte Gesellschaft?	157
2.5 Zusammenfassung und Ausblick auf die berufliche Mobilitätsproblematik	161
3 Beruflich induzierte räumliche Mobilität als wissenschaftlicher Untersuchungsgegenstand	165
3.1 Vorüberlegungen	167
3.2 Begriffsdefinition und Typologie	172
3.3 Mobilität gestern und heute: Geschlechtsspezifische Perspektiven	177
3.3.1 Geschlechtsspezifische räumliche Mobilität im (vor-)industriellen Zeitalter	178
3.3.2 (K)ein Sonderfall: Geschlechtsspezifische Migration	180
3.3.3 Implikationen für modernes Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern	182

3.4 Berufliche Mobilität im Spiegel von Wirtschaft, Politik und Familien(krise)	185
3.5 Überlegungen zum Stellenwert von beruflicher Mobilität für Frauen und Männer	191
3.6 (Berufs-)mobilität und Geschlecht: Zum Stand der Forschung	195
3.7 Zusammenfassung	211
3.8 Berufliche Mobilität im Kontext heterogener geschlechtsspezifischer Ungleichheitsverhältnisse	213
4 Daten, Methodik, spezifische Forschungsfragen, Hypothesen	219
4.1 Datengrundlage	219
4.2 Datenerhebung/Survey	220
4.3 Auswahl von Dimensionen und Indikatoren	223
4.4 Begriffsoperationalisierung und Untersuchungs- anlage	225
4.5 Statistische Methoden	227
4.6 Spezifische Forschungsfragen und Hypothesen	228
Teil 3: Empirische Analysen	233
5 Die Situation von Frauen und Männern in Paarbeziehungen mit berufsmobilen Hintergrund	235
5.1 Geschlechtsspezifische Erwerbsmuster	236
5.2 Geschlechtsspezifische häusliche Arbeitsteilung	249
5.2.1 Häusliche Arbeitsteilung in nicht-mobilen Paarbeziehungen	250
5.2.2 Das Hausarbeitsengagement beruflich mobiler Frauen in Paarbeziehungen	257
5.2.3 Das Hausarbeitsengagement beruflich mobiler Männer in Paarbeziehungen	265

5.2.4 Häusliche Arbeitsteilung bei Doppel-Mobilen Paaren	270
5.3 Paarbeziehungen und Familie	273
5.3.1 Berufsmobile Männer und Frauen in Prozessen der Paarbeziehungsgründung	273
5.3.2 Übergang zur Elternschaft bei berufsmobilen Männer und Frauen	279
5.3.3 Zeitaufwand für die Familie als Berufsmobile(r)	289
5.4 Zusammenhänge zwischen beruflicher Mobilität und Erwerbsrelation, häuslicher Arbeitsteilung, Paarbeziehung und Familie	299
Teil 4: Schlussbetrachtung	305
6 Die Auswirkungen beruflicher Mobilität auf Aspekte sozialer Ungleichheit in privaten Paarbeziehungen	307
6.1 Berufsmobilität und Erwerbsrelation des Paares	308
6.2 Berufsmobilität und häusliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen	313
6.3 Berufsmobilität im Zusammenspiel mit Paarbeziehung und Familie	317
6.4 Zusammenfassende Betrachtung und Besprechung der Hypothesen	325
7 Implikationen für Theorie und Praxis beruflicher Mobilität	331
Abbildungsverzeichnis	345
Tabellenverzeichnis	346
Literaturverzeichnis	348

Teil 1: Vorwort und Fragestellung

Vorwort

„Disciplines are historical, not natural.“
(Londa Schiebinger, 2006)

Geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit - eine Frage der Perspektive?

In der vorliegenden Forschungsarbeit beschäftige ich mich im Rahmen eines intradisziplinären Konzeptes mit familien-, geschlechter-, ungleichheits-, und arbeitsmarktsoziologischen Aspekten im Kontext beruflicher Mobilität in der modernen Gesellschaft. Der Zugang ist intradisziplinär, weil verschiedene theoretische Konzepte aus der soziologischen Disziplin die Basis für die Annäherung an den Forschungsgegenstand bilden. Eine der Besonderheiten der Arbeit liegt in eben dieser Herangehensweise an die komplexe Thematik. Der Umstand, dass der theoretische Teil den Schwerpunkt der Arbeit ausmacht, liegt im rudimentären Kenntnisstand zu geschlechtsspezifischen Ungleichheitsprozessen vor dem Hintergrund beruflicher Mobilitätsprozesse in Partnerschaften begründet. Unter „geschlechtsspezifischer“ sozialer Ungleichheit verstehe ich dabei eine Ungleichheit, die dem Geschlecht als sozialer Kategorie anhaftet, wohingegen der Begriff „geschlechtstypische“ Ungleichheit meiner Meinung nach eine Art von Ungleichheit ausdrückt, die dem Geschlecht inhärent anhaftet, infolgedessen biologisch begründet wird und dementsprechend nicht verändert werden kann (vgl. Fußnote 18). Zusammen mit der Einsicht, dass soziale Ungleichheit, die mit dem Geschlecht eng zusammen hängt, nicht biologisch begründet werden kann, wird im Folgenden der Begriff der geschlechtsspezifischen Ungleichheit verwendet.

Des Weiteren möchte ich in Hinblick auf die Frage, ob geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit eine Frage der Perspektive ist, eine Anmerkung zu dem bereits seit geraumer Zeit bemängelten „gender bias“¹ machen, der quer durch alle Disziplinen angemahnt wird. Gemeint ist hiermit eine verkürzte Herangehensweise an wissenschaftliche Problemstellungen, indem das Geschlecht gänzlich ausgeblendet wird. Wie das o.g. Zitat von der bekannten Gender-Historikerin Londa Schiebinger bereits andeutet, werden wissenschaftliche Disziplinen von Menschen geschaffen und betrieben. Insbesonde-

1 Der Wissenschaftsrat hat im Jahr 2007 in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern den in der Wissenschaft nach wie vor existierenden „gender bias“ bemängelt, einer wissenschaftlichen Sicht- und Vorgehensweise also, die stark auf Männer und männliche Themen fokussiert und empfohlen, dass sowohl hinsichtlich des Wissenschaftspersonals als auch bezüglich der wissenschaftlichen Inhalte dem Androzentrismus entgegen zu wirken ist (Wissenschaftsrat 2007: 20). Hiermit soll dem Anspruch einer objektiven Wissenschaft näher gekommen werden.

re für die Sozialwissenschaften heißt dies, dass oftmals nicht der Tatsache Rechnung getragen wird, dass Frauen und Männer unterschiedlich sozialisiert werden, unterschiedliche gesellschaftliche Positionen einnehmen, hieraus unterschiedliche Machtverhältnisse entstehen und so - um auf das Thema der vorliegenden Arbeit zurück zu kommen - geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten determiniert werden. Gerade deshalb muss die Situation von Frauen *und* auch Männern im Wechselspiel untersucht werden. In der vorliegenden Forschungsarbeit soll diese höchst relevante Forschungsperspektive aufgegriffen und im Rahmen einer umfassenden Diskussion über berufliche Mobilität berücksichtigt werden. Dabei muss bei der Bewertung geschlechtsspezifischer Ungleichheit stets ein Referenzrahmen geschaffen werden: gemessen am gesellschaftlichem Fortschritt der letzten Jahrhunderte ergeben sich unterschiedliche Beurteilungen dieser spezifischen Art von sozialer Ungleichheit - je nachdem, mit welcher historischen Situation die heutige verglichen wird.

2006 äußerte sich der damalige Präsident des Statistischen Bundesamtes, Johann Hahlen, zur Situation der Frauen in Deutschland folgendermaßen:

In Deutschland sind Frauen in wichtigen gesellschaftlichen Lebensbereichen noch immer nicht entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung vertreten. Frauen haben oft eine andere Lebensplanung als Männer. Sie wählen vielfach andere Berufe und Studienfächer als ihre männlichen Altersgenossen. Sind Kinder zu betreuen, schränken insbesondere Mütter ihre Erwerbstätigkeit ein, um Familie und Beruf vereinbaren zu können (Statistisches Bundesamt 2006: 3).

Sein Zitat umschreibt im Großen und Ganzen das sehr komplexe Wirkungsgeschehen innerhalb der Lebenswelten von Frauen und Männern. Gleichzeitig beschreibt es den allgemeinen Hintergrund, zu dem meine Überlegungen im Verlauf des umfassenden theoretischen Teils weiter ausgeführt werden. Dabei ist es mein erklärtes Ziel, mit der vorliegenden Arbeit zu einem umfassenderen Verständnis von beruflicher Mobilität und ihrer Auswirkungen auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern im privaten Kontext beizutragen. Über diesen privaten Kontext gelingt auch die Herstellung der Verbindung zur öffentlichen Sphäre. Deutschland hat - hierauf weisen Soziologen und Demographen bereits seit Jahrzehnten hin - ein demographisches Problem, qualifizierte Nachwuchskräfte sind in manchen Branchen bereits jetzt schon schwer zu finden und werden in Zukunft noch schwerer zu finden sein, was insbesondere hoch qualifizierte Frauenerwerbstätigkeit erneut verstärkt in die Diskussion bringt. Der Druck, im internationalen Wettbewerb zu bestehen, wächst beständig. Mit der Einsicht, dass berufliche Mobilitätsanforderungen in unserer globalisierten Welt zur Zeit eine wichtige Rolle spielen ist mir besonders daran gelegen herauszuarbeiten, inwiefern berufliche Mobilität

geschlechtsspezifische Nachteile mit sich bringt; ferner, wie diesen ggf. von Politik und Wirtschaft entgegen getreten werden muss, wenn einer weiteren Benachteiligung der Geschlechter im Erwerbs- und Familienbereich vorgebeugt werden soll, insbesondere, weil hier eine enge Verbindung zur demographischen Problemlage gesehen werden muss.

1 Einleitung

For Move You Must! 'Tis now the rage,
the law and fashion of the Age.²

(Samuel Taylor Coleridge, in Richard Holmes 1996: 290)

Mobilität, vielfach als Schlüsselkonzept der Moderne identifiziert, ist aus unserem „modernen“ Leben nicht mehr wegzudenken. In der Begriffsbestimmung vorerst noch ungenau, können unter Mobilität verschiedene Kontexte subsumiert werden. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich in dieser Hinsicht mit den vielseitigen Wechselbeziehungen zwischen dem Geschlechterverhältnis, Arbeitsmarktbedingungen und -erfordernissen, privaten (heterosexuellen) Paarbeziehungen und sozialer Ungleichheit vor dem Hintergrund *gestiegener beruflicher Mobilitätsanforderungen und gestiegener Mobilitätsquoten*³ auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Dekaden (vgl. Haas 2000a, 2000b, 2008; Holst/Schupp 2004; Ott/Gerlinger 1992; Schneider et al. 2002a, 2002b, 2008;⁴ PWC 2002).

Der mobile Mensch als Leitbild der Moderne, der *homo mobilis* (Tully/Baier 2006: 28ff.), in gedanklicher und räumlicher Hinsicht, ist kein wirklichkeitsfremdes Phänomen. Mobilität ist heute für viele Menschen ein täglicher Sachverhalt, mit dem sie sich auseinandersetzen müssen, den sie in ihr Leben integrieren müssen oder gar wollen. Der hohe Stellenwert von Mobilität ist kaum mehr zu verkennen, in kultureller, sozialer und auch wirtschaftlicher Hinsicht - Mobilität ist gewissermaßen ubiquitär.⁵

Die öffentlich geführte Diskussion zum Thema Arbeitsmarktflexibilität schlägt sich in Aussagen nieder, die die Unstetigkeit und Kurzlebigkeit heutiger Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs, befristete Beschäftigung) betonen und gleichzeitig Geduld, Flexibilität, Mobilität und private Ungebundenheit (d.h. möglichst partner- und kinderlos) mit einbringen (vgl. Schulze Buschoff 2000). Besonders Arbeitssuchende oder solche Arbeitnehmer, de-

2 Ursprünglich aus Urry (2007) übernommen, weicht das Zitat dort vom Original ab.

3 Im Verlauf der nächsten Kapitel wird noch deutlicher werden, welche Art von beruflicher Mobilität genau gemeint ist. Es handelt sich um räumliche Mobilität, die aus beruflichen Gründen entsteht oder aufgenommen werden muss.

4 Die Autoren Elke Holst und Jürgen Schupp untersuchen inner- und zwischenbetriebliche Wechsel sowie Neuanstellungen. Ich gehe davon aus, dass diese Art von Mobilität unter Umständen mit räumlicher Mobilität zusammenhängt. Nicht immer ist es bei einer Neuansetzung zum Beispiel der Fall, dass ein Arbeitsplatz direkt in Wohnortnähe gefunden wird. Wenn also von gestiegener beruflicher Mobilität in der von Holst und Schupp befundenen Art die Rede ist, so ist eine mögliche proportionale Zunahme von räumlicher Mobilität zumindest denkbar.

5 Claus Tully und Dirk Baier (2006) verweisen auf die Architektur, Sprache, Film, Werbung und Musik (Tully/Baier 2006: 29f.).

ren Beschäftigung nicht längerfristig gesichert ist, meinen mit einem gewissen Maß an Flexibilität und Mobilität (im weitesten Sinne) einer drohenden Arbeitslosigkeit entkommen zu können oder den unter Umständen lang ersehnten Arbeitsplatz endlich zu finden. Gerade und besonders im Kontext der aktuellen Finanzmarktkrise, die mit ihrem Ausbruch im Jahr 2008 schon längst zur Arbeitsmarktkrise geworden ist, erreicht das Thema berufliche Mobilität⁶ verschärfte Brisanz. Von der Wissenschaft zwar als Problemfeld erkannt, muss jedoch konstatiert werden, dass die Forschung hierzu noch relativ am Anfang steht (vgl. Barlösius/Neu 2008; insbesondere Seibert 2008).

Norbert Schneider meint zum allgemeinen Phänomen beruflicher (räumlicher) Mobilität, dass berufliche Mobilitätsanforderungen immer weiter zunehmen, und wenngleich es Mobilitätsanforderungen schon immer gegeben habe (s. Kap. 3), sie in dieser heutigen bzw. aktuellen Ausprägung jedoch relativ neu sind (Schneider et al. 2002a: 18). Wie noch zu sehen sein wird, dürfen wir uns nicht der Vermutung hingeben, berufliche Mobilität sei ein Spezifikum der modernen Gesellschaft. Doch erreicht sie heute ein breiteres Publikum, möchte man annehmen: Nicht nur mehr von Führungskräften wird heutzutage eine gewisse mobile Haltung verlangt, auch zunehmend mehr Branchen werden mit diesem Erfordernis konfrontiert.

Berufliche Mobilität, so wie sie in der vorliegenden Arbeit gefasst wird,⁷ ist stets auch mit Unsicherheiten verknüpft. Daneben kann sie auch neue Chancen eröffnen oder eine persönliche Herausforderung darstellen. Doch diese Seite von beruflicher Mobilität spielt in dieser Arbeit nur eine untergeordnete Rolle. Die Unsicherheiten manifestieren sich vor allem in den sozialen Bindungen, die das Individuum außerhalb seines Arbeitsplatzes unterhält. Ein Umzug für den Arbeitsplatz, mit oder ohne Familie, höchstwahrscheinlich aber ohne soziales Umfeld wie Freunde und Bekannte, kann beim Betroffenen große Unsicherheiten verursachen. Viele Menschen, die tagtäglich weite Strecken pendeln, um zur Arbeit zu kommen, sehen sich wiederum mit anderen Unwägbarkeiten konfrontiert, der Ungewissheit zum Beispiel, ob sie auch gesund und wohlbehalten am Zielort ankommen werden.

Nun ist Unsicherheit zusammen mit Kontingenz und Wahlfreiheit ein Charakteristikum der Moderne, wie auch 2008 auf dem Jahreskongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie festgestellt wurde. Die moderne Gesellschaft ist im weitesten Sinne eine „offene Gesellschaft“: in ihr haben die

6 Zur Definition des in der vorliegenden Arbeit verwendeten Konzeptes s. Kapitel 3.2.

7 Unter beruflicher Mobilität verstehe ich stets beruflich induzierte räumliche Mobilität, die Pendeln oder Umzüge beinhalten kann. Die Definition erfolgt in Anlehnung an die im Projekt „Job Mobilität und Familienleben in Europa“ verwendete.

Gesellschaftsmitglieder historisch zuvor nie gekannte Wahlmöglichkeiten, aber gleichzeitig sehen sie sich auch neuen Gefahren, Unbestimmtheiten und Ungewissheiten ausgesetzt (DGS 2008), wie sie auch in den beruflichen Mobilitätsanforderungen ihren Ausdruck finden. Diese Erfahrung von Ambivalenz ist federführend von Ulrich Beck im Rahmen der Individualisierungsthese thematisiert worden, weshalb diese mit Blick auf die hier interessierende Thematik ebenfalls Beachtung finden wird. Mit einer für diese Arbeit geschlechterdifferenzierenden Perspektive kann man annehmen, dass Männer und Frauen von neuen Wahlmöglichkeiten auf der einen Seite und neuen Gefahren, Unwägbarkeiten und Unsicherheiten auf der anderen Seite in unterschiedlichem Ausmaß betroffen sind. Gleichzeitig drücken sich neue, zuvor nicht gekannte Handlungsoptionen im Geschlechterverhältnis aus. Doch ist zu fragen, ob sich dieses mit dem Aufkommen neuer Wahlmöglichkeiten so grundlegend ändert, dass ggf. auch zunehmend soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verschwinden. Und weiterführend ist zu fragen, welche Rolle berufliche Mobilität diesbezüglich spielt. Es scheint, als blieben „alte“ Muster vorerst noch bestehen: In Westdeutschland sind 40% aller Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren durch einen männlichen Alleinernter versorgt, in weiteren 30% dieser Haushalte arbeitet die Frau Teilzeit und der Mann Vollzeit (Oechsle 2002). Diese Situation besteht unabhängig von beruflicher Mobilität und dennoch muss untersucht werden, wie sich Mobilität auf dieses Verhältnis auswirkt. In der neuesten Literatur zum Thema wird die Auffassung vertreten, berufliche Mobilität führe dazu, dass Frauen und Männer, zumindest in Paarbeziehungen, in einer Art verstärktem Traditionalisierungsprozess von egalitären Positionen abrücken (vgl. Kapitel 3.6). Diese Perspektive wird im analytischen Teil der Arbeit aufgegriffen und weiter ausgearbeitet werden.

Das allgemeine Dilemma besteht darin, dass sich der moderne Mensch den Forderungen von Wirtschaft und Politik nur schwer entziehen kann, wenn er seine Lebensgrundlage selbstständig, d.h. ohne Transferleistungen vom Staat sichern und garantieren will. In einer globalisierten Welt fordern Wirtschafts- und Finanzmärkte zunehmend den mobilen, flexiblen und (welt)weit verfügbaren Arbeitnehmer. Mit diesen beruflich induzierten Mobilitätsanforderungen geraten insbesondere Personen mit familialem Hintergrund leicht in Konflikt. Und über das Phänomen der Familien- und Berufsvereinbarkeitsproblematik wird herauszuarbeiten sein, inwieweit Mobilitätsanforderungen für Frauen und Männer unterschiedliche Implikationen haben und in der Folge auch unterschiedliche Qualitäten besitzen.⁸ Dieser Aspekt ist

8 Dem Vereinbarkeitsproblem kann insgesamt nicht viel Platz gewidmet werden. Es wird jedoch in Kapitel 2.4 des Öfteren angesprochen. An dieser Stelle möchte ich festhalten, dass es vor dem Hintergrund einer geschlechterdifferenzierenden Perspektive nicht als

sehr zentral für diese Arbeit und er soll im allgemeinen Kontext der Fragen nach geschlechtsspezifischen sozialen Ungleichheiten näher untersucht werden.

Fest steht, dass sich dieses angerissene Problem sicher nicht von selbst löst oder in seiner Auswirkung abschwächt, denn die beruflichen Mobilitätsanforderungen in Europa sind deutlich gestiegen. Dabei tun sich die Deutschen nicht durch besonders hohe Bereitschaft zu räumlicher Mobilität hervor, wenn sie denn beruflich induziert ist. Im internationalen Vergleich der führenden Industrienationen weist die BRD eine mittlere Mobilitätsdynamik auf und ein Grund hierfür ist eben diese vergleichsweise geringe Mobilitätsbereitschaft, insbesondere von Geringqualifizierten (Schneider et al. 2002b: 33; Haas 2000a: 6).

Mit großer Sicherheit können wir davon ausgehen, dass die Entwicklung der modernen Gesellschaft durchaus durch eine Förderung der Gleichheitsprozesse gekennzeichnet ist, mit ihren Anfängen in der Französischen Revolution 1789. In fast allen Bereichen der Gesellschaft wird heute auf die faktische (nicht nur die ideologische und ideelle) Gleichheit der Geschlechter hingewirkt: im Rechtssystem, auf dem Arbeitsmarkt, in den Vereinbarkeitsbemühungen (indem sich auch Männer an der Familienarbeit beteiligen [sollen]), etc. Tatsächlich muss jedoch gefragt werden, ob es nicht gleichzeitig auch Mechanismen gibt, die die Kluft der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in privaten Paarbeziehungen⁹ wieder vergrößern bzw. einer fortschreitenden Egalisierung des Geschlechterverhältnisses entgegensteuern. Diese Möglichkeit wird in der Literatur bereits seit Jahren diskutiert (vgl. Heintz 2001). Zwar haben sich im Verlauf der letzten Jahrzehnte gleichstellungstheoretische Konzepte etabliert, doch wird zu prüfen sein, ob diese nicht häufig mehr versprechen oder induzieren, als sie wirklich erreichen oder bewirken. In der Gleichstellungspolitik war zunächst der Begriff der Gleichberechtigung prägend, dann der der Gleichstellung und zuletzt auch das Konzept der Chancengleichheit. In dieser Arbeit geht es um die Frage, wie das Erfordernis der beruflichen Mobilität im Kontext von gesellschaftspolitischen Bemühungen um Geschlechtergleichheit, der Anforderungen moderner Arbeitsmärkte und Familienarbeit zu werten ist und welche Auswirkungen auf eben diese Zusammenhänge ausgehend vom Erfordernis beruflicher Mobilität festgestellt werden können.

Denn trotz aller Gleichstellungsbemühungen im gesellschaftlichen Leben scheint dennoch evident, dass es für Männer und Frauen unterschiedliche Spannungsfelder zwischen den beiden essentiellen gesellschaftlichen Sphä-

„bloßes“ Frauenproblem identifiziert werden kann (vgl. Werneck/Beham/Palz 2006), häufig jedoch als solches diskutiert wird.

9 Zur Begriffswahl der „privaten Paarbeziehungen“ vergleiche Kap. 2.2, Abschnitt IV.

ren, Familie und Beruf, gibt und es ist bislang in weiten Teilen unerforscht, ob und inwiefern beruflich induzierte räumliche Mobilität diese Spannungsfelder noch verstärkt oder eventuell auch abschwächt. Die geschlechtsspezifischen Spannungsfelder erzeugen offensichtlich nach wie vor, trotz Einwirken verschiedener gesellschaftlicher Institutionen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten, und dies vor allem auch im Kontext Arbeitsmarkt und Familie. Für verheiratete Paare ist zum Beispiel bekannt, dass sie oftmals mit zunehmender Ehedauer einem Traditionalisierungsprozess bezüglich häuslicher Arbeitsteilung und Kindererziehung nachgeben, besonders dann, wenn das Paar zusammen Kinder hat (vgl. Schulz/Blossfeld 2006; Grunow/Schulz/Blossfeld 2007). Der Untersuchungsgegenstand der *beruflichen Mobilität*, welcher sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht ganz eindeutig ein zunehmender Mechanismus auf unseren Arbeitsmärkten ist, muss also in diesem Kontext verstärkt gedacht und untersucht werden, als es bisher der Fall gewesen ist.

Zusammenfassend kann für den theoretischen Teil festgehalten werden, dass er zwei Zielsetzungen verfolgt: zum ersten geht es um die Diskussion der Frage, ob geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit im Verlauf der letzten Jahrzehnte zugenommen hat oder abgebaut werden konnte. Der hierfür benötigte theoretische und empirische Hintergrund wird im zweiten Kapitel breit diskutiert, bevor es zu einer abschließenden Beantwortung dieser Frage in Kapitel 2.5 kommen kann. Diese Erörterung dient im Weiteren der Beurteilung der Frage (in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht), ob berufliche Mobilität zu einer Zuspitzung des Geschlechterverhältnisses vor dem Hintergrund sozialer Ungleichstellung führt.

Zum zweiten dient der theoretische Teil weiterhin dazu, die sozialen Kontexte von beruflicher Mobilität sowie deren Effekte systematisch in den Blick zu nehmen, um die, so die These dieser Arbeit, durch berufliche Mobilität mit bedingten geschlechtsspezifischen sozialen Ungleichheiten besser zu beurteilen zu können und weitergehenden Analysen in diese Richtung eine fundierte theoretische Basis zu liefern. Ohne diesen Vorgriff ist eine adäquate Behandlung der Frage nach eventuellen ungleichheitsverstärkenden oder -mindern-den Effekten von beruflich induzierter räumlicher Mobilität in Paarbeziehungen nicht zielführend, geschweige denn möglich. Noch steht eine fundierte theoretische und empirische Analyse der Auswirkungen beruflicher Mobilität auf die Berufs- und Familienarrangements von Paaren aus, schließlich ist der Zusammenhang von beruflich induzierter räumlicher Mobilität und Erwerbsarbeit bzw. Familienarbeit und –leben erst seit relativ kurzer Zeit überhaupt ein soziologisches Forschungsthema.

Vor diesem Hintergrund geht es vor allem um den Aspekt des Geschlechts in soziologischer Perspektive sowie um die Frage, inwiefern dieses

in Prozessen sozialer Ungleichheit von Relevanz ist. In einem weiteren Schritt, wie geschlechtsspezifische soziale Ungleichheiten in Beruf und Familie zu Tage treten. Ferner geht es auch um die Frage, wie verschiedene Formen von Mobilität (Migration, beruflich induzierte räumliche Mobilität, Verkehrsmobilität etc.) von den Geschlechtern verfolgt und wahrgenommen werden. Insbesondere im Zuge der Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft scheint hier eine Diskrepanz insofern entstanden zu sein, als dass Mobilität als etwas „typisch“ männliches wahrgenommen wurde und wird, während Frauen als vergleichsweise immobil galten und gelten. Diese Vorstellung wird maßgeblich durch den Umstand hervorgerufen, dass Männer heutzutage meist häufiger mobil sind als Frauen. Historische Bezüge und der Blick auf Migration zeigen jedoch, dass die Immobilität der Frau bzw. die Mobilität des Mannes eher ein Konstrukt der bürgerlichen Gesellschaft zu sein scheint, in der auch die komplementären Rollen der Geschlechter eng an die Verhältnisse von Mobilität und Immobilität geknüpft sind: die Frau als Hüterin des Hauses hat wenig Ausgang, einen relativ beschränkten Bewegungskreis usw., während der Mann durch seine enge Anbindung an den Beruf und eine weniger diskontinuierliche Erwerbskarriere eher mit dem Erfordernis der Mobilität konfrontiert wird und infolgedessen auch einen erweiterten Aktionsradius haben könnte. Die Erörterung dieser Frage, die in der vorliegenden Arbeit nicht abgeschlossen, sondern nur skizzenhaft nachgezeichnet werden kann, soll zumindest einem gedanklichen Selektionsprozess entgegenwirken: geht man unhinterfragt davon aus, dass Mobilität per se Männern vorbehalten ist und schon immer war, dann stellt sich zwar immer noch die Frage nach jenen sozialen Ungleichheiten, die hierdurch entstehen oder verstärkt werden, der soziale Konstruktionscharakter wird jedoch in den Hintergrund gedrängt. Zieht man stattdessen in Betracht, dass Frauen und Männer Mobilitätsanforderungen zu früheren Zeiten nachkommen mussten, dann wird unverständlich, weshalb Frauen heute in der (post-)modernen Gesellschaft immobil sind als Männer (obwohl sie zu früheren Zeiten bereits in hohem Ausmaß mobil waren, vgl. Kap. 3.3) und wie dies wiederum zu einer Verstärkung geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit führt. All dies wird von der Vorstellung getragen, dass berufliche Mobilität die Spannungsfelder zwischen Beruf und Familie negativ verstärkt.

Aufbau der Arbeit

Der Komplexität der in der vorliegenden Arbeit untersuchten Thematik nähere ich mich zunächst im zweiten Kapitel mit allgemeinen Überlegungen zu den vielfältigen Zusammenhängen der eingangs genannten Kontexte in ausgewählten Punkten ihrer wissenschaftlichen Diskussion an. Das Ziel besteht

in der Darstellung des Problemhintergrundes sowie in einem zweiten Schritt in der Ableitung der Forschungsfrage (2.1). Das zweite Kapitel dient darüber hinaus der Darlegung ausgewählter theoretischen Ansätze der zu diskutierenden Kontexte (2.2). Alle existierenden theoretischen Ansätze zu einem bestimmten Zusammenhang können an dieser Stelle jedoch nicht erörtert werden. Es wird zum Beispiel zu klären sein, wie das Geschlecht in der wissenschaftlichen Diskussion theoretisiert wird und wie erklärt werden kann, dass Paare Arrangements des Zusammenlebens meist immer noch so treffen, das Frauen den Hauptteil der häuslichen Arbeit tragen respektive ihren Anteil an Hausarbeit (wieder) erhöhen und ihren Erwerbsumfang einschränken, sobald ein Kind die Beziehung bereichert.

Im weiteren Verlauf des zweiten Kapitels wird ein besonderes Augenmerk auf das Geschlecht gelegt, wobei ich mich in drei wichtigen Teilschritten mit dieser in sozialstruktureller Hinsicht höchst relevanten Kategorie auf theoretischer und auch empirischer Ebene auseinander setzen werde (2.3). Dabei soll eine lockere Verknüpfung mit den theoretischen Konzepten verdeutlichen, in welchem gesellschaftlichen Kontext die Theoretisierungsversuche des Geschlechts entstanden sind und wie die theoretischen Erkenntnisse wiederum dazu dienen können, bestehende gesellschaftliche Verhältnisse zu überdenken, um eventuell Anstöße für gesellschaftspolitische Veränderungen zu geben. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der bis dato erörterten Fragen und liefert eine vorläufige Antwort auf die Frage nach der Entwicklung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in unserer Gesellschaft, welche im nachfolgenden Kapitel weiter ausdifferenziert wird.

Den Anschluss an diese Überlegungen bilden die so genannten geschlechtsspezifischen „empirischen Realitäten“ (2.4). Damit sind konkrete Dimensionen (z.B. Erwerbsarbeit) und Indikatoren (z.B. Einkommensrelationen) sozialer Ungleichheit gemeint, die vor einem geschlechtsspezifischen Hintergrund eruiert werden. Wenn ich den Terminus „familiar“ oder „Familie“ verwende, dann meine ich damit nicht zwangsläufig die „Kernfamilie“. Ich verweise in diesem Kontext auf die Diskussion zum Thema (vgl. Schmidt 2006). Bei der Eruierung der Dimensionen soll allerdings eine einfache, vielfach bereits erfolgte Beschreibung der quantitativen Verhältnisse vermieden werden. Es geht vielmehr darum, eine Evaluation der Frage nach Ab- oder Zunahme geschlechtsspezifischer Ungleichheit innerhalb der letzten Jahrzehnte vorzunehmen, um so erste Überlegungen zum Verhältnis von beruflicher Mobilität, Geschlecht und sozialer Ungleichheit anstellen zu können und um das Forschungsfeld zu öffnen, auf dem die Fragen zu gleichheitsverstärkenden oder gleichheitsvermindernden Effekten von beruflicher Mobilität in bestimmten Konstellationen diskutiert werden können.

Im dritten Kapitel schließlich wird zunächst auf einige ausgewählte, eher allgemeine Aspekte beruflicher Mobilitätsanforderungen eingegangen, die ihren Kontext weiter strukturieren. Wichtig ist hierbei vor allem die Erkenntnis, dass berufliche Mobilität kein rein männliches Phänomen ist, sondern Frauen in früheren Epochen ebenfalls davon betroffen waren. Gegenstände des dritten Kapitels sind darüber hinaus generalisierende Überlegungen zum Stellenwert von beruflicher Mobilität in Wirtschaft, Politik und auch in privaten Lebensformen sowie die Besprechung des Forschungsstandes, welcher die Basis für die Analyse schafft. Im sich anschließenden Teilkapitel 3.8 werde ich unter Rückgriff auf das bisher Ausgeführte einen Ausblick auf die sich konsequenterweise anschließende Analyse vornehmen und verdeutlichen, inwiefern berufliche Mobilität die Diskussion über die dargelegte Thematik theoretisch beeinflussen kann.

Bevor die Analyse im fünften und sechsten Kapitel durchgeführt wird, werden im vierten Kapitel das Forschungsdesign und der Datensatz erläutert, sowie die Forschungsfragen und die zu testenden Hypothesen formuliert. Das fünfte Kapitel hat einen stark deskriptiven Charakter, da hier die Situation von Männern und Frauen in Paarbeziehungen, die von beruflicher Mobilität geprägt sind, näher untersucht wird. Einflussrichtungen spielen hier noch keine wesentliche Rolle. Dieses Element wird erst im sechsten Kapitel, in welchem mittels logistischer Regressionen untersucht wird, inwiefern berufliche Mobilität zur Evaluation von Ungleichheitsaspekten in privaten Paarbeziehungen dienen kann, von eigentlichem Interesse sein.

Das Ziel des siebten Kapitels ist es, die gewonnen empirischen Erkenntnisse auf Basis des im theoretischen Teil der Arbeit breit diskutierten Kontextes und des Forschungsstandes zu beurteilen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist unter Einbeziehung des beruflichen Mobilitätsaspektes die Schaffung von tragfähigen Anknüpfungspunkten an bereits vorhandene theoretische Ansätze zur Erklärung sozialer Ungleichheit in Paarbeziehungen.

Teil 2: Theoretische Grundlagen

2 Soziologisch-theoretischer Hintergrund und empirische Realitäten

Die theoretischen Kapitel, die den Hauptteil dieser Arbeit ausmachen, verfolgen in Anlehnung an den im Kapitel 3.6 erläuterten Forschungsstand unterschiedliche Zielsetzungen. Zum ersten geht es darum, die Kontexte beruflicher Mobilität für die einleitend beschriebene Problematik näher zu erläutern. Wenn man darüber hinaus ungleichheitsspezifische Effekte beruflicher Mobilität untersuchen will, so muss man sich zunächst ein realistisches Bild vom gegenwärtigen Stand geschlechtsspezifischer Ungleichheit verschaffen. Zum zweiten dienen der theoretische und der empirische Hintergrund zum Schluss dazu, die bestehenden Erkenntnisse ggf. zu überdenken.

In diesem Kapitel setze ich mich ergo mit den für diese Arbeit wichtigen Kontexten a) *geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit*, b) *modernem Erwerbsarbeitsprozessen*, c) *privaten Paarbeziehungen* sowie d) *beruflicher Mobilität* selbstauseinander mit dem Ziel, einen möglichen Einfluss beruflicher Mobilität auf Aspekte in privaten Paarbeziehungen zu untersuchen. Die umgekehrte Wirkungsrichtung von Familie oder Paarbeziehungen auf berufliche Mobilität ist nicht von Interesse. Die genannten Kontexte sind auf vielfältige Art und Weise miteinander verbunden, bedingen sich gegenseitig, weisen Interrelationen auf. Es liegt nicht in meinem Bestreben, alle denkbar möglichen Aspekte herausarbeiten, da dies für die verfolgte Zielsetzung nicht notwendig ist. Ich werde stattdessen eine Folie mit den für die Fragestellung wichtigsten Zusammenhängen beschriften, um anschließend mein Forschungsinteresse näher zu erläutern.

Weitere wichtige Aspekte werden in den sich anschließenden Kapiteln behandelt. Dies gilt insbesondere für die Variable Geschlecht sowie die empirische Evaluation der Frage, ob geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit in den letzten Jahrzehnten u.a. vor dem Hintergrund vielfältiger gesellschaftspolitischer, insbesondere auch rechtlicher Bemühungen abgenommen hat. Wie bereits jetzt schon gesagt werden kann, ist diese Frage je nach Differenzierungsgrad unterschiedlich zu beantworten. Ich werde dennoch eine nachvollziehbare und stimmige Antwort formulieren, die den weiteren Überlegungen dieser Arbeit dienlich ist.

2.1 Problemhintergrund und Zielformulierung

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten enorm verändert. Standardisierungen im Erwerbsverhältnis sind bestimmten Erfordernissen, die u.a.

in der Anpassung der Gesellschaft an die Wirtschaft begründet liegen, zum Opfer gefallen. Dies gilt zum Beispiel für den Acht-Stunden-Tag oder auch für die lebenslange Beschäftigung von der Lehre bis zur Pensionierung in ein und demselben Betrieb. Stattdessen sehen sich heute immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, einer zweiten oder auch dritten Ausbildung, mehreren Unterbrechungen im Erwerbsverlauf aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Familienverpflichtungen (Stichwort Elternzeit). Doch nicht nur die Strukturen, auch die Inhalte haben sich verändert. Bestimmte Berufe wurden obsolet und verschwanden vom Markt, andere kamen neu hinzu, und bei jenen, die immer noch Bestand haben, haben sich die Tätigkeiten und Anforderungen verändert. Dienstleistungstätigkeiten und qualifizierte Tätigkeiten spielen eine immer größere Rolle. Dem Individuum werden dabei Kompetenzen abverlangt, welche die rein schulische Bildung oft weit übersteigen: Schlagworte sind außerordentliches Engagement, verstärkte Eigeninitiative, effektive Selbstorganisation oder innovatives Selbstmarketing.

Interessant hierbei ist, dass diese von Destandardisierung geprägten Entwicklungen unterschiedliche Konsequenzen für die Situationen von Männern und Frauen haben. Dieser Gedanke manifestiert sich insbesondere vor dem Hintergrund gestiegener Erwerbsarbeitsquoten von Frauen. Frauen geben heute ihre Erwerbstätigkeit angesichts der Geburt eines Kindes meist nicht mehr auf, sondern reduzieren in der Regel ihre Arbeitszeit und/oder kehren nach einiger Zeit in den Beruf zurück. Auf diesen komplexen Sachverhalt gehe ich an späterer Stelle in diesem Kapitel nochmals ein.

Wir leben in komplexen und anspruchsvollen Zeiten. Die Finanzkrise z.B. hat sich rasant schnell über den Globus ausgebreitet und führt uns ein-drucksvoll vor Augen, wie stark einzelne Nationen mittlerweile miteinander verflochten sind – nicht nur wirtschaftlich, sondern auch in kultureller und in sozialer Hinsicht. Zweifelsohne sind jedoch die Marktwirtschaften der Länder am stärksten betroffen. Der deutschen Wirtschaft brachen mit Ende des Jahres 2008 zunächst die Aufträge weg,¹⁰ inzwischen sind auch Arbeitsplätze nachhaltig in Gefahr. Das gilt auch für die sonst recht robuste Exportwirtschaft: im November 2008 brach das Geschäft um 10,6% ein, ein Rekord seit der Wiedervereinigung (Spiegel 2009).

Was dem (deutschen) Arbeitnehmer¹¹ bleibt, ist allein die Gewissheit, dass ein Erwerbsausfall in einem Sozialstaat möglichst verhindert werden

10 Im November 2008 brachen die Auftragsgänge um sechs Prozent ein im Vergleich zum Vormonat, im Jahresvergleich waren es sogar knapp 30 Prozent (Spiegel 2009).

11 Wenn aus Gründen der Satzstruktur oder im Fall eines gestörten Leseflusses nur die männliche Form eines Nomens verwendet wird, so ist die weibliche Form (Ausnahmen vorbehalten) stets mit gemeint.

muss, soll nicht eine Einschränkung im persönlichen Lebensstil die Folge sein. So wird von deutschen Arbeitnehmern inzwischen verlangt, möglichst mobil zu sein, der Arbeit sozusagen hinterher zu ziehen, wenn nötig. Verschiedene Studien im Wirtschaftsbereich bestätigen diese Erwartung von Arbeitgebern (vgl. PWC 2006). Die hiermit verbundenen Risiken - sie aufzuzählen würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen - bleiben dem Einzelnen überlassen. Wenn nötig, muss die ganze Familie einen Umzug in Kauf nehmen, um Mann oder Frau wieder in Lohn und Brot zu bringen. Der Mobilitätsgrad der Deutschen lässt dabei laut OECD zu wünschen übrig, womit insbesondere Umzugsmobilität gemeint ist (OECD 2005). Allerdings zeigt die neueste Studie zum Thema, dass die Deutschen das Pendeln dem Umzug vorziehen (Schneider/Meil 2008). Doch wenn die Strecke zu weit, die öffentlichen Verkehrsanschlüsse zu rar, die Kosten zu hoch sind, stehen der oder die Betroffene(n) im Zweifel vor der Wahl, arbeitslos zu werden oder eben doch umzuziehen.

Ein Schlagwort, das im Rahmen der Debatte um eine gewünschte Flexibilität der Arbeitnehmer und -innen immer wieder genannt wird, ist *Flexicurity*. Es bezeichnet eine politische Strategie der Europäischen Kommission, die gleichgewichtig die Flexibilität des Arbeitsmarktes und die soziale Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern soll. Getragen wird dieses Unterfangen von der Annahme, dass Flexibilität am Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit in keinem positiven Verhältnis stehen.¹² Das heißt mit anderen Worten, vermehrte Flexibilität führt nicht zwangsweise zu mehr sozialer Sicherheit. Unter Flexibilität wird indessen gemeinhin zweierlei verstanden: interne Flexibilität, die eine Anpassung der Dauer der Arbeitszeit, des Einkommens, der Arbeitsorganisation und der Qualifikation umfasst, sowie externe Flexibilität, welche die Anpassung der Beschäftigtenzahl durch Entlassungen und Einstellungen sowie den Einsatz von befristeten oder Leiharbeitsverhältnissen bezeichnet (Seifert/Tangian 2008: 627). Eine weitere Art der Flexibilität, die in dieser Definition nicht vorkommt, bezeichnet die bereits erwähnte, nämlich die räumliche Anpassung der Arbeitnehmer an das Angebot von Arbeit. Wenn eine „vor-Ort-Garantie“ für Jobs nicht mehr gegeben ist, müssen die Arbeitnehmer den Ort wechseln, um weiterhin erwerbstätig zu bleiben. Dies können sie vereinfacht gesagt eben auf zweierlei Art tun – als Pendler oder Umzügler. In diesem Kontext wird das Phänomen der Mismatch-Arbeitslosigkeit Gegenstand zahlreicher Analysen, welche als Folge geringer beruflicher und regionaler Mobilität entstehen kann. Mismatch bezeichnet hierbei das in eine Schiefelage geratene Verhältnis zwischen

12 Das Grünbuch „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts“ bildete den Anfangspunkt der Diskussion über mehr soziale Sicherheit auf einem flexiblen Arbeitsmarkt.

Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage bezüglich Qualifikationen und/oder regionaler Verteilung (Bender/Haas/ Klose 1999: 4). Unterschiedliche Konzeptions- und Durchführungsarten von wissenschaftlichen Studien produzieren auch unterschiedliche Ergebnisse zur Einschätzung des Mismatch-Problems. Der Sachverständigenrat schätzte den Mismatch-Anteil im Jahr 1994 auf 20%, Entorf et al. hingegen (1991; vgl. auch Entorf/Arntz 2004, vgl. Bender/Haas/Klose 1999) nannten 40-50%.

Für die Makroebene kann festgestellt werden, dass Flexibilität im Sinne von regionaler, beruflicher und betrieblicher Mobilität¹³ auf dem Arbeitsmarkt zunehmend durchschlägt, sei es z.B. durch veränderte Arbeitszeitregelungen, Wochenenddienste etc. sowie zum Beispiel Pendelbewegungen in Verbindung mit privaten Lebensformen (z.B. Wochenendpendler). Doch wie wirken sich diese Flexibilisierungsprozesse auf der Meso- und Mikroebene aus, zum Beispiel die Familie¹⁴ oder das Geschlechterverhältnis?

Fest steht, dass auf europäischer aber auch auf nationalstaatlicher Ebene die Flexicurity-Debatte ein Beispiel dafür liefert, dass soziale Ungleichheit im Rahmen von Erwerbsprozessen nach wie vor ein Thema ist. Diverse politische und rechtliche Bemühungen (z.B. Antidiskriminierungsgesetz) zeigen, dass vor allem geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit die Gemüter umtreibt. Einen genaueren Eindruck hierzu liefert das Kap. 2.3.3.

Geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit ist ein Thema, das heute nach Implementierung diverser Gesetze sowie dem Einsatz gleichstellungspolitischer Instrumente, wie zum Beispiel dem *Gender Mainstreaming* (vgl. Kap. 2.3.3.2) sowie weiteren auf Abbau von geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit gerichtete Maßnahmen in Organisationen und anderen gesellschaftlichen Institutionen, lange nicht mehr die gesellschaftliche Brisanz besitzt, wie dies in den (gesellschafts-)politischen Debatten der sechziger Jahre der Fall gewesen ist.¹⁵ Es hat in weiten Teilen eine Art kollektive Baga-

13 An dieser Stelle wird deutlich, dass Mobilität in der Literatur mit unterschiedlichen Intentionen versehen wird. Wo an anderer Stelle von beruflicher Mobilität die Rede ist, ist oft der Wechsel zwischen Berufen gemeint. Betriebliche Mobilität hingegen (vgl. Brüderl 1991) meint Auf- und Abstiegsprozesse innerhalb von Betrieben. Regionale Mobilität wiederum kommt dem in dieser Arbeit verwendeten Konzept am nächsten.

14 Von einem familiensoziologischen Standpunkt aus betrachtet gibt es „die Familie“ nur als wissenschaftliches Konzept, nicht jedoch als mehrheitsfähige empirische Realität. Ich benutze den Ausdruck im Alltagssprachlichen Verständnis hier dennoch, da es nicht Aufgabe der Arbeit ist, eine im weitesten Sinne bessere Beschreibung zu finden. Den Begriff „familiar“ lehne ich nicht ab, verwende ihn nur vorsichtiger, um insbesondere im Rahmen der geschlechtsspezifischen Sichtweise einen ungewollten, impliziten Rekurs auf „die“ Kernfamilie mit traditionellen Vorstellungen von Geschlechterrollen zu vermeiden.

15 Art. 3 Absatz 2 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wurde im Oktober 1994 durch den Zusatz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender