

Christoph Dorner

FU Berlin  
Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie  
Wintersemester 07/08

[christoph.dorner@web.de](mailto:christoph.dorner@web.de)

7. Fachsemester

# **Wandel der Arbeitswelt und der Erwerbsbiografien**

bei

*Dipl. Ök. Dipl. Psych. Luiza Olos*

Schriftliche Ausarbeitung des Referats

Seminar: Erwerbsbiografien der Zukunft (Nr. 12730)

# Gliederung

<b>1. Einleitung</b>	<b>S. 3</b>
<b>2. Merkmale des Strukturwandels der Arbeitswelt</b>	<b>S. 3</b>
<b>3. Wandel der Erwerbsbiografien: die Institutionalisierung von Lebensverläufen</b>	<b>S. 5</b>
<b>3.1. Begriffsbestimmung</b>	<b>S. 6</b>
<b>3.2. Vier Charakteristika von Lebensverläufen</b>	<b>S. 6</b>
<b>3.3. Bedeutung von Alternormen</b>	<b>S. 7</b>
<b>3.4. Sozialgeschichtliche Entwicklung</b>	<b>S. 7</b>
<b>4. Diskussion/Stellungnahme</b>	<b>S. 8</b>
<hr/>	
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>S.10</b>
<b>Eidesstattliche Erklärung</b>	<b>S.11</b>

## 1. Einleitung

Bei der vorliegenden Hausarbeit handelt es sich um die schriftliche Ausarbeitung eines Referates im Fach Psychologie. Das zugehörige Seminar aus dem Arbeitsbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin beschäftigt sich mit „Erwerbsbiografien der Zukunft“. Im Zuge dieser Arbeit soll anhand soziologischer Literatur explizit auf den Wandel der Arbeitswelt und der Erwerbsbiografien eingegangen werden. Dabei soll zunächst ein geraffter Überblick über die einschneidendsten Veränderungen der Arbeitsgesellschaft in der Moderne gegeben werden. Anschließend soll kurz der Ist-Zustand des Arbeitsmarktes skizziert werden und sollen einige Tendaussagen zur Entwicklung der Arbeitswelt geliefert werden.

Im zweiten Teil der Hausarbeit soll der Wandel der Erwerbsbiografien, der in dem Referat nur kurz angesprochen wurde, etwas ausführlicher dargestellt werden. In diesem Zusammenhang werden besonders neue Diskontinuitäten bei Karrieren und Laufbahnen betont. Abschließend soll kurz auf die Diskussionsvorschläge des Referenten und inhaltliche Beiträge und Rückfragen der Sitzungsteilnehmer Bezug genommen werden. Dabei möchte ich auch selbst Stellung beziehen sowie im Bezug auf die Zukunftsperspektive des Seminars einige Tendaussagen zur möglichen Entwicklung von Arbeitswelt und Erwerbsbiografien liefern.

## 2. Merkmale des Strukturwandels der Arbeitswelt

Der Soziologe Ulrich Beck stellt in seiner Buchveröffentlichung „*Schöne neue Arbeitswelt*“ fest, dass sich der Mensch der „Ersten Moderne“ in erster Linie durch Arbeit definiert. Sie sorgt für materielle Sicherheit und die Einbindung in die Gesellschaft. Unter dem Schlagwort der Ersten Moderne versteht Beck die Industriegesellschaft nach dem Zweiten Weltkrieg, die durch eine nationalstaatliche Organisation der Wirtschaft, den überwiegenden Ausschluss der Frauen vom Arbeitsmarkt und intakte Kleinfamilien als Reproduktionsbedingungen für die männliche Ware Arbeitskraft definiert werden kann (Beck, 1999, S. 18f.). In den achtziger Jahren kam es laut dem Soziologen jedoch zu einem reflexiven Modernisierungsprozess, der die Arbeitsgesellschaft mit unvorhersehbaren und zugleich radikalen Umwälzungen konfrontiert hat. In der „Zweiten Moderne“ steigen durch das Verblässen der Klassengesellschaft soziale Ungleichheiten, ökologische Krisen treten erstmals auf und die Welt der Kleinfamilie wird durch neue Geschlechterrollen revolutioniert. Im Zusammenhang mit der Themenstellung ist besonders die Krise der Arbeits- und Vollbeschäftigungsgesellschaft, vor allem ausgelöst durch die Globalisierung, von Bedeutung (ebd., S. 20).

Worauf beruht nun genau diese „Krise“ der Arbeitsgesellschaft? Ewers et al. machen Veränderungen auf vier verschiedenen Ebenen fest (2006, S. 18ff): Auf makroökonomischer Ebene werden gravierende Veränderungen auf die bereits erwähnte Globalisierung zurückgeführt. Unter dem Schlagwort wird die Internationalisierung und Flexibilisierung der Absatzmärkte für Produkte und der Arbeitsmärkte selbst verstanden. Besonders bei immatriellen Produkten und Dienstleistungen ist es deshalb zu gänzlich neuen Konkurrenzsituationen auf den internationalen Märkten gekommen, die neue Anforderungen an Unternehmen stellen. Schlagworte dafür sind Rationalisierung (von Arbeitsprozessen), Digitalisierung (von Gütern) und Akademisierung (der Berufsausbildung).

So ist es auf der Ebene der Wirtschaftssektoren zu einer sukzessiven Transformation von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gekommen. So arbeiteten im Jahr 2003 66,4 % der Erwerbstätigen in Unternehmen, die dem Tertiären Sektor anzurechnen sind, während „nur noch“ 31,1 % der Arbeitnehmer im Sekundären Sektor beschäftigt sind (Datenreport, 2004, S. 103). Unabhängig von dieser Verschiebung werden alle Sektoren von den neuen Technologien aus dem Informations- und Kommunikationsbereich durchdrungen und verändern dadurch auch die jeweiligen Berufssysteme. Es kommt zu einer Erosion des dreigeteilten, arbeitsbezogenen Lebenslaufes (Vorbereitung auf Erwerbsarbeit/Ausbildung, Erwerbsarbeit, Ruhestand). Stattdessen gewinnt aufgrund gestiegener Anforderungen an berufliche Mobilität und Flexibilität das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ in Form von Weiterbildungen an Bedeutung (Ewers et al., 2006, S. 24f.). Auf der Ebene der Unternehmen betreffen Veränderungen speziell die zunehmende Flexibilisierung von Organisationsformen zur Senkung von Lohnkosten. Zwei Phänomene, die in diesem Zusammenhang nennenswert erscheinen, sind das Outsourcing, die Auslagerung von Produktionsschritten in Drittunternehmen, und die immer stärkere Einbeziehung von atypischen Beschäftigungsformen wie beispielsweise der Leih-/Zeitarbeit.

Viertens konstatieren die Autoren Veränderungen auf der Ebene individueller Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, worunter sie hauptsächlich die Erosion des als stabil und in Arbeitszeit und Entlohnung verbindlich geltenden Normalarbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Zunahme von Formen der Selbstständigkeit, der Freiberuflichkeit und geringfügiger Beschäftigungen verstehen. Als Gründe für die Destandardisierung des Normalarbeitsverhältnisses werden in der Literatur die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und die Abnahme der Beschäftigungssicherheit bei gleichzeitig gestiegenen Forderungen nach Flexibilität in den Arbeitsbedingungen genannt. Zudem sieht sich der deutsche Arbeitsmarkt internationalem Konkurrenzdruck und staatlichen Deregulierungs- und Liberalisierungsmaßnahmen ausgesetzt, die auch Einfluss auf die Beschäftigungsverhältnisse hatten (Diewald, 2004, S. 332).

Kennziffer für diesen strukturellen Wandel ist die Arbeitslosenquote, die Anfang der achtziger Jahre nach oben schnellte und sich nach einer Konsolidierungsphase Mitte der Neunziger bei Werten um die 10 % stabilisiert hat (Datenreport, 2004, S. 108). Gleichzeitig ist aber auch die Zahl der erwerbstätigen Deutschen sukzessive angestiegen, was in erheblichem Maß der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen zugeschrieben werden kann. Hierbei ist vor allem die Teilzeitarbeit zu nennen, die überwiegend von Frauen geleistet wird. Unter dem Begriff versammeln sich aber auch befristete Arbeitsverhältnisse, prekäre Formen der Selbstständigkeit, die Branche der Leih-/Zeitarbeit und die sogenannten „Mini-Jobs“ als geringfügige und nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das Verhältnis von Normalarbeit zu atypischer Beschäftigung beträgt mittlerweile nur noch 2:1, eine weitere Expansion dieses Sektors gilt als wahrscheinlich.

### **3. Wandel der Erwerbsbiografien: die Institutionalisierung von Lebensverläufen**

Erwerbsverläufe waren in der deutschen Nachkriegsgesellschaft lange Zeit in hohem Maße normiert: Die Schulpflicht, geregelte Ausbildungsgänge und standardisierte innerbetriebliche Karrieremuster sorgten für einen stabilen Rahmen, in dem sich berufliche Entwicklungswege angingen und typische Muster ausbildeten. Kohli hat dieses Phänomen als *Institutionalisierung des Lebenslaufs* bezeichnet und in der Konzeption einer Normalbiographie präzisiert: „Männliche Erwerbstätige bleiben nach einer Ausbildungsphase in der Regel als Vollzeitbeschäftigte im erlernten Beruf und im gewählten Betrieb und machen dort Karriere – bis zum ebenfalls normierten Übergang in den Ruhestand“ (Pongartz, 2004, S. 27; zit. Kohli 1985). Warum eine solche Biographie aus struktureller Hinsicht nicht mehr gängig ist, wurde unter dem Kapitel der Arbeitswelt grob skizziert.

Wie lassen sich nun aber neue Erwerbsbiografien charakterisieren? Der bereits zitierte Soziologe Ulrich Beck hat unter dem sozialwissenschaftlichen Konstrukt der „Individualisierung“ festgestellt, dass „die Biographie der Menschen aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das Handeln jedes einzelnen gelegt wird“ (Beck, 1986, S. 220). Beck konstatiert also einen Anstieg individueller Freiheiten bei der Entscheidungsfindung, woraus unter der alleinigen Verantwortung der Individuen „Bastelbiografien“ (Pongartz, 2004, S. 27; zit. Gross 1985) entstehen. Bleibt die Frage, inwieweit es tatsächlich möglich ist, sich die eigene Erwerbsbiographie zu basteln?

### **3.1. Begriffsbestimmung**

Hierzu sollen zunächst die bereits benützten Begriffe *Lebensverlauf* und *Biographie* voneinander abgegrenzt werden. Der Terminus *Biographie* steht für subjektiv erfahrene und gedeutete Lebensläufe, während der Terminus *Lebensverlauf* institutionalisierte Lebensläufe bezeichnet (Mayer & Diewald, 2006, S. 1). Letztere kennzeichnen die sozialstrukturelle Einbindung von Individuen als Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen. Dabei wird die zeitliche Binnenstruktur der Lebensverläufe systematisch berücksichtigt. Im Bezug auf die Erwerbsverläufe wird dabei konkret nach der Verweildauer in der Ausbildung, bei einzelnen Betrieben oder in Phasen der Arbeitslosigkeit gefragt (ebd., S. 9). Unterstellt wird in diesem Zusammenhang, dass die Binnenstruktur der Normalbiographie immer mehr aufbricht und Diskontinuitäten im Bezug auf den Einstieg ins Erwerbsleben, Arbeitsplatzwechsel, Arbeitslosigkeit und Phasen der Weiterbildung und Umschulung entstehen. Diese Brüche können im Sinne von Beck freiwillig und zielgerichtet gewählt oder aber durch die Abhängigkeit von Arbeitsmarktmechanismen erzwungen sein.

Lebensverläufe werden in der Soziologie jedoch nicht nur als persönliche Einzelschicksale, sondern immer auch als regelhafte dynamische Ausprägungen der Sozialstruktur gesehen. Typische Verläufe betreffen eine Vielzahl von Menschen gleichzeitig und werden teilweise von Institutionen bewusst gesteuert (ebd., S. 10). Zu nennen wären hierbei das Bildungssystem mit lebensaltersbezogenen Zugangs- und Übergangsregelungen, dreigliedrigem Schulsystem und festen Ausbildungsverläufen. Aber auch das Arbeitsrecht und die Berufsstruktur bestimmen als Gelegenheitsstrukturen Chancen und Zugänge des Berufszugangs und des Berufswechsels (ebd., S. 9). Nicht zuletzt wird die berufliche Karriere auch durch die in Deutschland weitreichenden Systeme der sozialen Sicherung von außen geregelt. Wesentlich für eine Lebensverlaufsperspektive sind daher zum einen der Kollektivbezug, zum andern der Bezug zum historischen Wandel. Individuelle Lebensverläufe sind eingebettet in unterschiedliche historische Perioden sowie in die kollektive Lebensgeschichte ihrer Familien und Geburtsjahrgangsgruppen.

### **3.2. Vier Charakteristika zu Lebensverläufen**

Im Überblick betrachten Mayer und Diewald Lebensverläufe aus vier verschiedenen Perspektiven: Zum einen sind sie durch die Beziehung zu Mitmenschen und sozialen Gruppen sowie den Einfluss gesellschaftlicher Institutionen Teil und Produkt eines gesellschaftlichen, historisch angelegten Mehrebenenprozesses. Außerdem entwickeln sie sich als multidimensionaler Prozess in wechselseitig aufeinander bezogenen Lebensbereichen. Im Bezug zur Themenstellung bedeutet dies, dass beispielsweise Karrierefragen meist auch mit der Familie abgestimmt werden. Drittens wird der Lebensverlauf als selbstreferentieller Prozess angesehen, wonach das Individuum auf Basis

seiner kumulierten Erfahrungen und Ressourcen handelt. Auf kollektiver Ebene gilt das auch für Geburtskohorten und Generationen. Schlussendlich werden durch die Ausgestaltung von Lebensverläufen auch soziale Strukturen reproduziert (ebd., S. 10f.).

### **3.3. Bedeutung von Altersnormen**

Für diese Arbeit sind besonders die Mechanismen der Institutionalisierung der Lebensverläufe von Interesse, da diese besonders das Arbeitsleben mitstrukturieren. Altersnormen legen dabei als unausgesprochener gesellschaftlicher Konsens fest, wann wichtige Lebensentscheidungen wie Unabhängigkeit von den Eltern, Heirat oder Familiengründung getroffen werden sollten. Hierbei kann eine enge Kopplung an die eigene finanzielle Unabhängigkeit unterstellt werden. Bestimmte Altersrollen sind zudem eng verbunden mit Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung, während ein bestimmtes Lebensalter auch mit rechtlichen Regelungen verknüpft sein kann. Bestes Beispiel hierfür ist die beschlossene Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre (ebd., S. 20).

Institutionalisierungen können aber auch mittelbar durch das Lebensalter und zeitliche Sequenz der Positionsteilhabe in institutionellen Ordnungen erfolgen, woraus ein differenzierter Lebensverlauf als Durchlauf durch vorgegebene Institutionen resultiert. Ohne Abitur kann beispielsweise kein Hochschulstudium absolviert werden, dessen Abschluss ein Individuum wiederum für Berufswege mit höherem Sozialprestige qualifiziert. Und auch sozialpolitische Maßnahmen wie gesetzliche Vorgaben zu Erziehungszeiten, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Vorruhestand können alterskorreliert sein und den Lebensverlauf prägen. Gleiches gilt für die deutsche Tradition gemischt betrieblich/beruflicher Ausbildung (ebd., S. 21). Institutionalisierungen hängen also eng mit Altersdifferenzierungen, aber auch mit dem Bildungserfolg zusammen, weshalb soziale Ungleichheiten vorprogrammiert sind.

### **3.4. Sozialgeschichtliche Entwicklung**

Zum Abschluss soll im Zuge der sozialgeschichtlichen Entwicklung von Lebensverläufen noch auf Muster in den achtziger und neunziger Jahren eingegangen werden, die tendenziell bis heute fortgeschrieben werden können. Im Rückgriff auf Beck wurden diese Lebensverläufe oft dramatisierend als „individualisiert“, „pluralisiert“ und „post-fordistisch“ betitelt (ebd., S. 29). Autonome Lebenssteuerung in immer jüngerem Alter hat in dieser Periode die kollektive Vergemeinschaftung von Familien, Partnerschaften und Statusgruppen abgelöst. Dabei wird die Ausdifferenzierung von Lebensverläufen besonders dem unter 2. beschriebenen Wandel des Arbeitsmarktes und der Berufsstruktur, sowie den Folgen der Wiedervereinigung zugeschrieben, die

neue Ungleichheiten von Lebenschancen produziert haben (ebd., S. 29f.). Lebensverläufe von Frauen haben sich durch erhöhte Bildungsbeteiligung und verstärkten Eintritt in den Arbeitsmarkt deutlich stärker gewandelt als diejenigen der Männer. Für Frauen ist der Erwerbsverlauf dadurch länger und kontinuierlicher geworden. Gender-Probleme bei Einkommen und Chancengleichheit wurden dagegen kaum abgebaut (ebd., S. 30).

Weitere Trends sind der immer spätere Abschluss von Schulzeit, Studium und beruflicher Ausbildung, was mit einem späteren Einstiegsalter in eine ständige Erwerbstätigkeit einhergeht. Verstärkend kommt hinzu, dass die Periode zwischen der ersten Tätigkeit und dem ersten kontinuierlichen Arbeitsplatz im Sinne einer Normalbiographie immer größer wird. Dabei sei nur kurz an das Unwort der „Generation Praktikum“ erinnert. Insgesamt haben befristete Arbeitsverträge vor allem zu Beginn von Erwerbsverläufen bedeutend zugenommen und betreffen gering wie hoch qualifizierte Gruppen. Damit sind Berufsverläufe, Einkommen und Firmenbindung insgesamt abhängiger von den wirtschaftlichen Wechsellagen geworden (ebd., S. 31). Dies ändert jedoch nichts an der starken institutionellen Ausformung der Lebensverläufe. Deshalb hier meine These: Je öfter Erwerbsverläufe von der „normalen“, institutionellen Prägung abweichen, desto größer wird die Gefahr, dass im weiteren Verlauf der Biographie mit Diskontinuitäten wie Arbeitslosigkeit, atypischen Beschäftigungen oder erzwungenen Umschulungen zu rechnen ist.

#### **4. Diskussion/Stellungnahme**

Zum Abschluss wird an dieser Stelle um eine Zusammenfassung der Diskussion und eine eigene Stellungnahme erbeten. Während des Referats traten bei den Kommilitonen in erster Linie Verständnisfragen zu den Thesen Ulrich Becks und im Umgang mit Datenmaterial zum Arbeitsmarkt auf. Dabei wurde an einer Stelle richtigerweise darauf verwiesen, dass beispielsweise jobbende Studenten oder Rentner ebenfalls zu den geringfügig Beschäftigten zählen, weshalb der relativ starke Anstieg dieser Gruppe in der Runde relativiert werden musste. Im Bezug auf den Exkurs zur Leih-/Zeitarbeit gab es Rückfragen zu dem „Klebeeffekt“, worunter die Fortsetzung eines Zeitarbeitseinsatzes als unbefristete Stelle verstanden wird. Zahlen über eine erfolgreiche Brückenfunktion der Zeitarbeit schwanken zwischen 15% und bis zu 60% und sind dabei sowohl stark von Berufssparten als auch den lokalen Arbeitsmärkten abhängig. Außerdem wurde Interesse an den konstatierten sozialen Problemen der Zeitarbeiter am Arbeitsplatz geäußert. Eine Diskriminierung ist dabei bei größeren Unternehmen durch im Vergleich zur Stammbeslegschaft verschiedenfarbige Arbeitskleidung geschehen. Außerdem müssen sich Zeitarbeiter bei mehreren



Einsatzortwechseln pro Jahr wiederholt auf neues Arbeitsumfeld und -personal einstellen. Vor allem niedrigqualifizierte Zeitarbeiter werden dabei durch einfache Tätigkeiten degradiert.

Bei der Aussage, dass der deutsche Zeitarbeitsmarkt in Europa vergleichsweise schlecht entwickelt sei, wurde als Verteidigung des Normalarbeitsverhältnisses moniert, dass dieser Umstand keinesfalls als negativ anzusehen sei. Bleibt die Frage, ob durch eine Expansion des Zeitarbeitsmarktes eher Arbeitslosigkeit oder Normalbeschäftigung abgebaut wird. Bezüglich empirischer Daten zur Arbeitsplatzsicherheit hatte Diewald 2004 festgestellt, dass es zu einer „Öffnung der Chancenstruktur nach unten“ komme, also mit fallendem Bildungsgrad die Gefahr von Arbeitslosigkeit tatsächlich zunimmt. Der Kommilitone stieß sich dabei vor allem an der für ihn nicht wertfreien Aussage. Insgesamt konnte den Seminarteilnehmern am Ende des Referats ein hohes Interesse an dem zugegeben ziemlich weiten Thema attestiert werden.

Für mich persönlich war die Themenstellung in erster Linie interessant, weil ich neben Psychologie auch Soziologie studiere und in diesem Zug bereits an einer empirischen Studie über die Weiterbildungsbeteiligung von Leiharbeitern in Rheinland-Pfalz teilgenommen habe. Besonders die Zukunftsperspektive von Arbeitsmarkt und Erwerbsverläufen finde ich spannend: Wie entwickelt sich die Arbeitsgesellschaft weiter? Kann zukünftig noch Arbeit für jeden Bürger bereitgestellt werden? Und: wieviel ist im Zusammenhang mit aktuellen Debatten zu Mindestlöhnen diese Arbeit dann wert? Was ist außerdem von alternativen Konzeptionen wie dem Grundeinkommen für jeden Bürger zu halten, dass seit ihrem Parteitag auch die Grünen in abgeschwächter Form unterstützen? Bei den Erwerbsverläufen habe ich mich gefragt, ob die Diskontinuitäten in den biografien weiter zunehmen werden. Wieviele Praktika werde ich absolvieren müssen, bis ich eine Festanstellung angeboten bekomme? Wie oft werde ich gezwungen sein, den Arbeitsplatz zu wechseln, werden diese Entscheidungen freiwillig oder erzwungen sein? Werde ich vielleicht sogar in atypischen Beschäftigungsformen arbeiten müssen, um meinen Lebensunterhalt sichern zu können? Kurzum: Mich bewegt auch jetzt als Student schon die Frage, wie meine Arbeitsplatz der Zukunft beschaffen sein wird.

## Literaturverzeichnis:

Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp. S. 220 – 245.

Beck, U. (1999): *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Campus. S. 7 – 92.

Ewers, E., Hoff, E.H., Petersen, O. & Geffers J. (2006). Zum Wandel der Arbeitsgesellschaft und zu dessen Konsequenzen für das individuelle Arbeitshandeln. In: E. Ewers u.a. (2006), *Arbeit als Lebensinhalt? Neue Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT*. Münster: Waxman. S. 18 – 31.

Diewald, M. (2004). Thesen zur zukünftigen Entwicklung neuer Formen der Erwerbsarbeit. In: F. Behringer (Hg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiografien: zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. Hohengehren: Schneider. S. 332 – 344.

Mayer, K.U. & Diewald, M. (2006). Die Institutionalisierung von Lebensverläufen. In: J. Brandtstädter & U. Lindenberg (Hg.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*. Stuttgart: Kohlhammer. S. 18 -37.

Hoff, E., Ewers, E., Petersen, O., Schraps, U. (2006). Neue Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung. Biographisches Handeln, reflexive Identität und Konfliktbewältigung. In: H. Neuendorff & B. Ott (Hg.), *Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität*. Hohengehren: Schneider. S. 24 -51.

Pongartz, H.J. (2004). Die Verunsicherung biographischer Perspektiven. Erwerbsbiografien zwischen Normalitätserwartungen und Flexibilisierungsdruck. In: F. Behringer (Hg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiografien: zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. Hohengehren: Schneider. S. 27 – 43.

Statistisches Bundesamt. *Datenreport 2004*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 96 – 119, S. 503 – 512.

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich die Hausarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, kenntlich gemacht sind und die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung war.

Berlin, den 11. Dezember 2007

Christoph Dorner

Unterschrift der Verfasserin / des Verfassers