

# Verunsichert von Anfang an? Überlegungen und Ergebnisse zur intergenerationalen Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Christiane Lübke

*Beitrag zur Veranstaltung »Geschlossene Gesellschaft? Schließung und Ausgrenzung im Spiegel der Sozialindikatorenforschung« der Sektion Soziale Indikatoren*

## Einleitung

Die prägende Wirkung der Eltern auf die Lebenschancen ihrer Kinder – und damit die Reproduktion sozialer Ungleichheit über Generationen – erweist sich trotz vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen wie beispielsweise der Bildungsexpansion als äußerst persistent und ist damit nach wie vor ein zentrales Thema der Soziologie. Bisherige ungleichheitssoziologische Studien konzentrieren sich zu meist auf die soziale Vererbung objektiver Dimensionen der sozialen Ungleichheit, also beispielsweise der intergenerationalen Weitergabe von Bildungsabschlüssen, Berufspositionen und Einkommen (Becker 2009; Blossfeld et al. 2015). Nur wenige Studien widmen sich der Vererbung subjektiver Dimensionen sozialer Ungleichheit (Ausnahmen sind beispielsweise Kaiser, Diewald 2014; Kohn et al. 1986). Subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, also die individuellen Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes, stellen eine solche subjektive Dimension sozialer Ungleichheit dar, die das Potenzial hat, zur Reproduktion sozialer Ungleichheit beizutragen. In einer mittlerweile großen Anzahl an empirischen Studien ist gezeigt worden, dass subjektive Arbeitsplatzunsicherheit mit vielfältigen negativen Folgen für die Individuen verbunden ist: Personen, die sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, weisen eine verringerte Gesundheit und niedrigeres Wohlbefinden auf (Burgard et al. 2009; De Witte et al. 2016; Hellgren, Sverke 2003), sie schieben langfristig bindende Entscheidungen wie die Gründung einer Familie auf (Bernardi et al. 2008; Kreyenfeld 2015) und haben eine erhöhte Chance ihren Arbeitsplatz zu verlieren und in der Folge weniger zu verdienen (Campbell et al. 2007; Dickerson, Green 2012).

Allerdings ist die Frage nach den individuellen Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit noch nicht hinreichend geklärt. Die bisherige Forschung hierzu konzentriert sich auf den Einfluss sozio-demographischer Merkmale wie Geschlecht, Alter und Bildung und arbeitsplatzbezogener Merkmale wie der Art des Beschäftigungsverhältnisses, Größe und Branche des Betriebes sowie konjunktureller und institutioneller Faktoren im internationalen oder zeitlichen Vergleich. Alle Studien zeigen dabei übereinstimmend individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit, die sich jedoch nicht alleine anhand der genannten Einflussfaktoren vollständig erklären lassen (Anderson, Pontusson 2007; De Witte, Näswall 2003; Erlinghagen 2008; Lübke, Erlinghagen

2014; Näswall, De Witte 2003). Die größte Erklärungskraft haben noch individuelle oder gesellschaftliche Beschäftigungsbedingungen. Insbesondere Personen mit einem befristeten Arbeitsvertrag machen sich besonders häufig Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Allerdings lässt sich subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nicht alleine auf solche objektiven Indikatoren für Arbeitsplatzunsicherheit reduzieren; es muss zusätzlich noch weitere Faktoren geben, die einen Einfluss darauf haben, ob und wie stark sich Beschäftigte in bestimmten Situationen Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen.

Solche Einflussfaktoren lassen sich im Lebensverlauf der Beschäftigten vermuten, also in den Erfahrungen, die eine Person bisher gemacht hat. Darauf deutet beispielsweise der Befund hin, dass Personen, die in der Vergangenheit bereits arbeitslos waren, sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen als Personen ohne bisherige Arbeitslosigkeitserfahrung (Campbell et al. 2007; Green et al. 2001; Lübke, Erlinghagen 2014). Dieser Zusammenhang ist auch unter Kontrolle der individuellen und gesellschaftlichen Beschäftigungsbedingungen signifikant, er scheint also auf eine Art psychologischen Scarring-Effekt zurückzugehen, durch den bestimmte Personen sensibler auf etwaige Anzeichen für Unsicherheit reagieren als andere. Ob und wie andere Erfahrungen im Lebensverlauf auf die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsplatzunsicherheit wirken, ist bisher in den vorwiegend auf Querschnittsdaten beruhenden Studien zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit nicht untersucht worden.

An diesen Punkt setzt der vorliegende Beitrag an, indem der Frage nachgegangen wird, ob und wie die individuelle Verunsicherung im Lebensverlauf mit den Arbeitsplatzsorgen der Eltern zusammenhängen. Übertragen sich subjektive Arbeitsplatzunsicherheit von Eltern auf ihre Kinder? Gibt es eine intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit, die dazu führt, dass Jugendliche und junge Erwerbstätige aus verunsicherten Elternhäusern generell ihre Arbeitsmarktchancen pessimistischer wahrnehmen und sich verstärkt um ihren Arbeitsplatz sorgen als Personen, die in sorgenfreien Familien aufwachsen bzw. aufgewachsen sind?

## Theoretische Vorüberlegungen, Stand der Forschung und Hypothesenherleitung

Neben der generellen Frage, ob sich eine intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit nachweisen lässt, soll auch die Frage nach dem möglichen Mechanismus einer solchen sozialen Vererbung thematisiert werden. Generell lassen sich zwei Mechanismen der intergenerationalen Transmission unterscheiden (vgl. dazu ausführlich Bengtson et al. 2002: 25–30). Der erste Mechanismus wird im Folgenden als *Statustransmission* bezeichnet; er beschreibt die Ähnlichkeit von Eltern und ihren erwachsenen Kindern hinsichtlich ihres sozioökonomischen Status aufgrund der innerfamiliären Weitergabe von Ressourcen. Die Ungleichheits- und Bildungsforschung hat sich ausgiebig mit diesem Mechanismus der intergenerationalen Transmission beschäftigt und zeigt übereinstimmend, dass vor allem der schulische (und damit auch der spätere berufliche) Erfolg einer Person vom Status der Eltern abhängt (Becker 2009; Müller, Pollak 2007). Da auch andere Merkmale einer Person von ihrem (sozial ererbten) sozioökonomischen Status abhängen, führt die Statustransmission indirekt auch zu Ähnlichkeiten von Eltern und Kinder hinsichtlich verschiedener Verhaltensweisen, Einstellungen und Wertorientierungen. Auf diese Art und Weise könnte die Statustransmission auch zu einer intergenerationalen Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit beitragen, nämlich dann, wenn Eltern und ihre erwachsenen Kinder aufgrund ihres ähnlichen sozioökonomischen Status auch ähnlich schlechte Er-

werbschancen und -bedingungen haben und sich deshalb auch ähnlich stark um die Zukunft ihres Arbeitsplatzes sorgen.

Die Ähnlichkeit von Eltern und ihren Kindern bezüglich der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit kann zudem die Folge der *innerfamilialen Sozialisation* sein (Bengtson et al. 2002; Cavalli-Sforza et al. 1982). Mit dem Begriff der Sozialisation wird der „Prozess der Entstehung und Entwicklung der Persönlichkeit [bezeichnet, der sich] in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt“ vollzieht (Geulen, Hurrelmann 1980: 51; vgl. dazu auch Hurrelmann 2006; Hurrelmann et al. 2008). Sozialisation ist dabei prinzipiell ein lebenslanger Prozess, allerdings wird den Erfahrungen in der Kindheit und Jugend eine besondere Bedeutung beigemessen. Es wird davon ausgegangen, dass die in der Kindheit und Jugend von den Eltern erlernten Persönlichkeitseigenschaften im weiteren Lebensverlauf weitgehend stabil bleiben. Im Gegensatz zur Statustransmission erfolgt die Sozialisation durch soziales Lernen, also durch Prägung, Konditionierung, Beobachtung und Imitieren (Bandura 1977). Im Kern geht es darum, dass Kinder ihre Eltern, deren Wünsche und Sorgen genauso wie deren Verhalten beobachten; sie beziehen das Beobachtete auf ihre eigene Situation und reagieren entsprechend. Die Folge können ähnliche Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen sein.

Zahlreiche theoretische Ansätze und empirische Befunde der interdisziplinären Sozialisationsforschung lassen vermuten, dass sich über innerfamiliale Lernprozesse auch die Sorgen der Eltern auf die Kinder übertragen und somit langfristig zu einer intergenerationalen Ähnlichkeit in der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit führen könnten. Der Sozialisationsforschung zufolge erlernen Personen bereits in der Jugendphase, also bevor sie eigenen Erfahrungen mit dem Arbeitsplatz machen, die „Spielregeln“ des Erwerbslebens. Sie eignen sich nach und nach umfangreiches Wissen beispielsweise über die Bedeutung und Anforderungen der Erwerbsarbeit an und werden sich zunehmend ihrer Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt bewusst (Heinz 1995; Kelloway, Harvey 1999). Die wichtigste Informationsquelle stellen dabei die Eltern dar, die ihre Erfahrungen bewusst und unbewusst durch gemeinsame Kommunikation und Interaktion an ihre Kinder weitergeben. Auf diese Art und Weise könnte sich auch die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit der Eltern auf die Kinder übertragen: Eltern berichten ihren Kindern von ihren Sorgen und Ängsten um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes oder geben ihnen gar aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen bestimmte Ratschläge. Die Kinder nehmen die Erfahrungen der Eltern wahr und beziehen sie auf ihre eigene Situation. Sie könnten deshalb ebenfalls davon ausgehen, dass auch sie später Schwierigkeiten haben werden, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, wenn sich ihre Eltern Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen.

Neben diesen theoretischen Überlegungen gibt es auch einige empirische Arbeiten, die auf eine intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit hindeuten. Beispielsweise ist seit Langem bekannt, dass Kinder die Sorgen und Ängste der Eltern um ihren Arbeitsplatz wahrnehmen können (Barling et al. 1999; Piotrkowski, Stark 1987). Außerdem sind bereits Auswirkungen der elterlichen Arbeitsplatzunsicherheit auf die Schulnoten und das Wohlbefinden der Kinder nachgewiesen worden (Barling et al. 1999; Lam 2015). Bisher unklar ist, ob die Arbeitsplatzsorgen der Eltern auch einen Einfluss auf die Zukunftserwartungen der Kinder haben, ob dieser Einfluss auch dann noch besteht, wenn die Kinder erwachsen sind und eigene Erfahrungen mit dem Arbeitsmarkt gesammelt haben und nicht zuletzt durch welchen Mechanismus dieser intergenerationale Zusammenhang vermittelt wird.

Der vorliegende Beitrag greift genau diese drei Fragen auf: Zunächst wird es darum gehen, eine intergenerationale Transmission nachzuweisen. Dabei wird aufgrund der eingangs skizzierten Hinweise aus der Sozialisationsforschung vermutet, dass sich die arbeitsmarktbezogene Verunsicherung der

Eltern auf ihre Kinder überträgt. Als erste Hypothese wird daher abgeleitet, *dass, wenn die Eltern sich Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, auch ihre jugendlichen Kinder pessimistisch in ihre berufliche Zukunft schauen* (Hypothese 1).

Außerdem wird vermutet, dass der Einfluss der elterlichen Arbeitsplatzunsicherheit anhält, wenn die Kinder erwachsen werden und einer eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen. Als Hypothese lässt sich also formulieren, *dass Kinder, deren Eltern sich in deren Jugendphase Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes gemacht haben, auch (noch) in ihrer frühen Erwerbsphase häufiger von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind als junge Erwerbstätige, deren Eltern sich keine Sorgen gemacht haben* (Hypothese 2).

Außerdem wird in dieser Arbeit vermutet, dass die intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit auf die innerfamilialen Lernprozesse während der Jugendphase der Kinder zurückgeht. Allerdings lässt sich diese Sozialisationshypothese mit den vorliegenden Daten nicht direkt prüfen. Stattdessen können über ein Ausschlussverfahren nur alternative Erklärungen ausgeschlossen werden. Als alternative Erklärung ist eingangs die Statustransmission beschrieben worden, durch die sich Eltern und ihre (erwachsenen) Kinder aufgrund des sozial vererbten sozioökonomischen Status und den damit ähnlichen Beschäftigungsbedingungen auch hinsichtlich ihrer subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ähnlich sind. Um die Statustransmission als Mechanismus der intergenerationalen Transmission auszuschließen, wird in den folgenden Analysen für verschiedenste Merkmale des sozioökonomischen Status kontrolliert werden. Als Hypothese wird dabei formuliert, *dass die Ähnlichkeit von Eltern und ihren (erwachsenen) Kindern bezüglich der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit auch unter Kontrolle ihres sozioökonomischen Status und den damit verbundenen individuellen Beschäftigungsbedingungen bestehen bleibt und daher auf Sozialisationsprozesse zurückzuführen ist* (Hypothese 3).

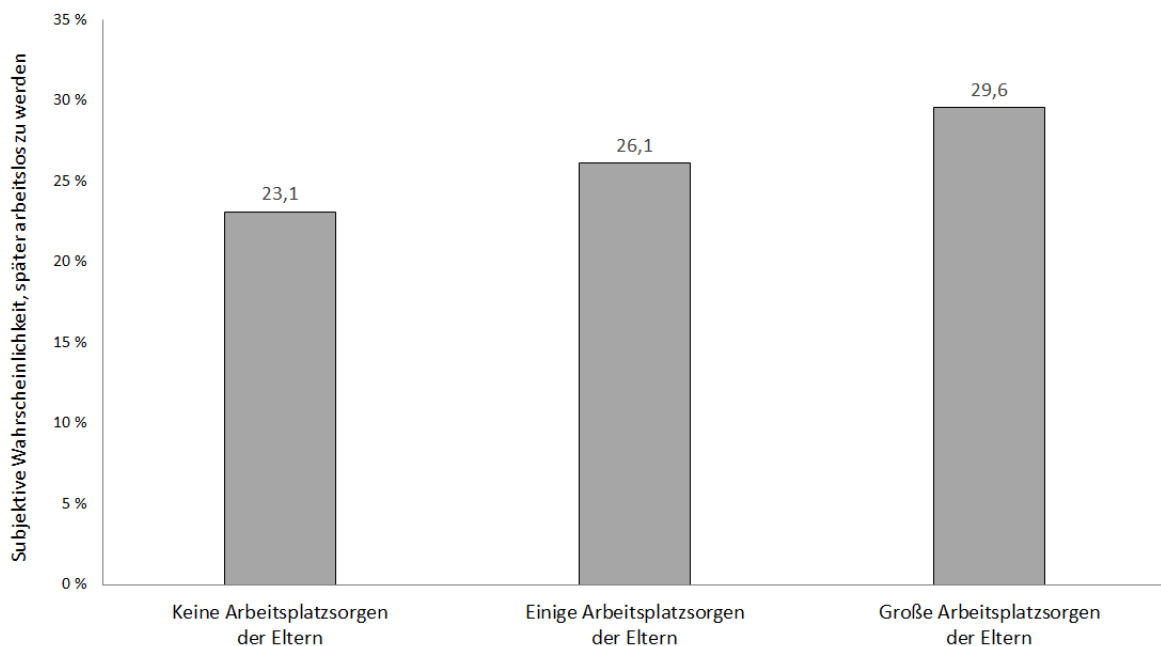
## Ergebnisse deskriptiver und multivariater Analysen

Die folgenden Analysen zur intergenerationalen Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit basieren auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP stellt eine repräsentative Wiederholungsbefragung dar, die in Deutschland seit 1984 jährlich unter der Leitung des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung durchgeführt wird (Wagner et al. 2007). Der Vorteil des SOEPs liegt darin, dass Informationen einiger Befragter mit Informationen über ihre Eltern auch über einen längeren Zeitraum hinweg miteinander verknüpft werden können. Das gilt insbesondere für die sogenannten SOEP-Kinder, die in einem SOEP-Haushalt aufgewachsen sind und auch dann noch befragt werden, wenn sie aus dem elterlichen Haushalt ausgezogen sind. Seit dem Jahr 2000 werden die SOEP-Kinder erstmalig im Alter von 17 Jahren mit dem altersspezifischen Jugendfragebogen befragt, der beispielsweise Fragen zu Schulerfahrungen und Zukunftserwartungen erhält. In den Folgejahren beantworten die Kinder dann den eigentlichen Personenfragebogen, der unter anderen Fragen zur subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit enthält. Somit ist es möglich, die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit sowohl von 17-jährigen Jugendlichen als auch von jungen Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 30 Jahren in Verbindung mit der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ihrer Eltern zu bringen, die die Kinder in ihrer Jugendphase beobachten bzw. beobachtet haben.

In Abbildung 1 ist der Zusammenhang zwischen der arbeitsmarktbezogenen Verunsicherung der Jugendlichen mit der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ihrer Eltern dargestellt. Die arbeitsmarktbezogene Verunsicherung der Jugendlichen wird anhand der von ihnen auf einer 11-stufigen Skala eingeschätzten Wahrscheinlichkeit, später für längere Zeit arbeitslos zu sein, erfasst. Es zeigt sich, dass

die Jugendlichen umso pessimistischer sind, je mehr Sorgen sich die Eltern um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen. Berichten die Eltern von keinen Sorgen um den Arbeitsplatz, schätzen die Kinder ihre Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit mit 23,1 Prozent relativ gering ein. Macht sich hingegen mindestens ein Elternteil einige bzw. sogar große Sorgen, steigt diese subjektive Arbeitslosigkeitserwartung der Jugendlichen auf 26,1 Prozent bzw. 29,6 Prozent.

Dieser intergenerationale Zusammenhang in der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit bestätigt sich auch in multivariaten Analysen. In Tabelle 1 sind ausschnittsweise die Ergebnisse linearer Regressionsmodelle für die arbeitsmarktbezogene Verunsicherung in der Jugendphase wiedergegeben. Es werden im Folgenden Ergebnisse von zwei Modellen berichtet, die schrittweise weitere Kontrollfaktoren aufnehmen. In beiden Modellen geht die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Elternhaus als zentrale erklärende Variable ein. Modell 1 beinhaltet zudem sozio-demographische Merkmale und Informationen über die bisherigen Erfahrungen der Jugendlichen sowie Informationen über die Familien- und Erwerbskonstellation im Elternhaus als Kontrollvariablen. Außerdem werden Indikatoren für die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt. In Modell 2 wird des Weiteren für den jeweils höchsten Bildungsstand sowie für den höchsten sozioökonomischen Status der Eltern kontrolliert, um ausschließen zu können, dass der eventuelle Zusammenhang zwischen der subjektiven Arbeitslosigkeitserwartung der Kindergeneration und der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ihrer Eltern auf den Prozess der Statustransmission zurückgeht.



**Abbildung 1: Mittlere Arbeitslosigkeitserwartungen 17-jähriger Jugendlicher, differenziert nach der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ihrer Eltern**

Quelle: SOEP v30 (2000 bis 2013), eigene Berechnung (querschnittsgewichtet)

In Modell 1 in Tabelle 1 zeigt sich, dass die Arbeitslosigkeitserwartungen der Kinder und die Arbeitsplatzsorgen ihrer Eltern in einem signifikant positiven Zusammenhang stehen. Macht sich mindestens ein Elternteil einige bzw. große Sorgen, schätzen die Jugendlichen ihre Wahrscheinlichkeit, längere Zeit arbeitslos zu sein, durchschnittlich höher ein, als wenn sich die Eltern keine Sorgen um die Sicherheit

ihres Arbeitsplatzes machen. Die Regressionsmodelle bestätigen damit die Beobachtungen einer intergenerationalen Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit aus den deskriptiven Analysen. Die multivariaten Analysen können darüber hinaus zeigen, dass dieser Zusammenhang nicht alleine auf die Statustransmission zurückgeht, da die entsprechenden Koeffizienten auch in Modell 2 unter Kontrolle des sozioökonomischen Status der Eltern signifikant bleiben.

**Tabelle 1: Lineare Regression zur Erklärung der Arbeitslosigkeitserwartung 17-jähriger Jugendlicher**

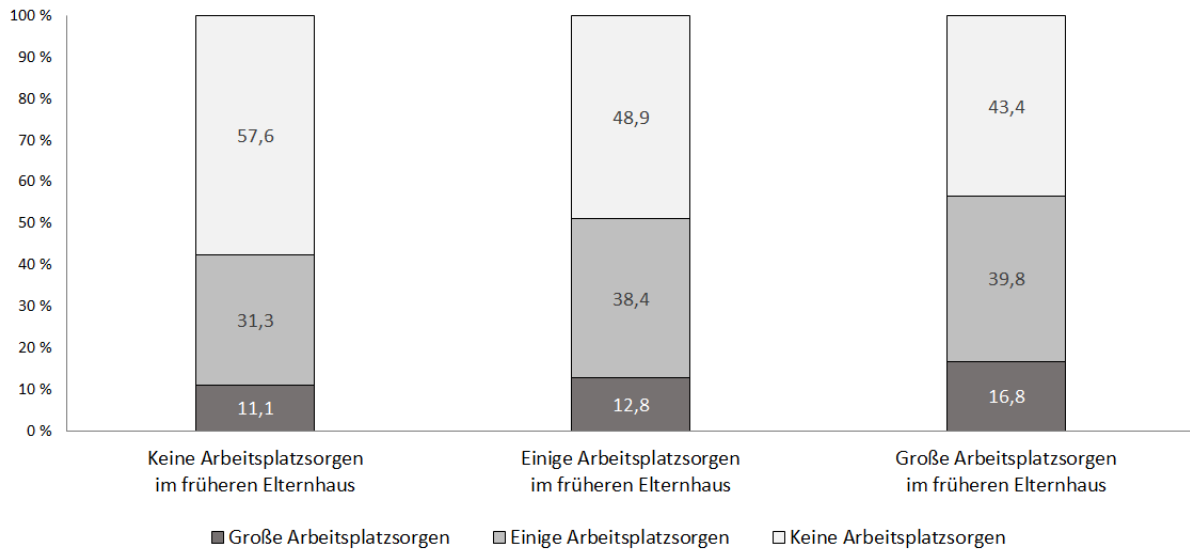
	<i>AV: Eingeschätzte Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit</i>	
	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>
	B (SE)	B (SE)
<b>Arbeitsplatzunsicherheit im Elternhaus</b>		
Keine Arbeitsplatzsorgen	Ref.	Ref.
Einige Arbeitsplatzsorgen	1,83* (2,17)	2,02* (2,37)
Große Arbeitsplatzsorgen	4,20*** (3,76)	4,54*** (4,02)
<b>Höchster Bildungsabschluss der Eltern</b>		
Kein Abschluss		
Ausbildungsabschluss		-2,03 (1,19)
Fach-/Hochschulabschluss		-1,46 (0,78)
<b>Konstante</b>	18,82*** (4,14)	20,57*** (4,15)
<b>R<sup>2</sup></b>	0,08	0,08
<b>N</b>	3 504	3 504

Quelle: SOEP v30 (2000 bis 2013), eigene Berechnungen

Anmerkungen: B = unstandardisierter Regressionskoeffizient, SE = nach Elternhaus und Bundesland geclusterter Standardfehler. Modelle 1 und 2 kontrollieren jeweils zusätzlich für sozio-demographische Merkmale der Jugendlichen und ihren bisherigen Schulerfolg (Geschlecht, Schulbesuch, Mathenote, Sitzenbleiben und Nebenjob), für die jeweilige Familien- und Erwerbskonstellation im Elternhaus (Alter der Eltern, Ein-Eltern-Haushalt, ältere Geschwister und Erwerbstätigkeit der Eltern) sowie für die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Befragungsjahr, Wohnregion und regionale Arbeitslosenquote). Modell 2 kontrolliert außerdem für sozioökonomische Status (höchster ISEI-Wert) und zurückliegende Arbeitslosigkeitserfahrung der Eltern.

In einem nächsten Schritt soll geprüft werden, ob die intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit in der Jugendphase der Kinder auch Auswirkungen auf die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitsplatzunsicherheit der Kinder hat, wenn diese aus dem Elternhaus ausgezogen sind und eigene Erfahrungen am Arbeitsmarkt sammeln. In Abbildung 2 ist dazu zunächst der deskriptive Zusammenhang zwischen der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit der Eltern und (nun erwachsenen) Kinder abgetragen. Zu beachten ist dabei, dass die Informationen über die Arbeitsplatzsorgen der Eltern aus dem Jahr stammen, in dem die Kinder 17 Jahre alt waren. Es liegt nun also ein gewisser zeitlicher Abstand zwischen den Angaben der Eltern und Kinder. Dennoch zeigt sich auch hier wieder ein deutlicher Zusammenhang: Haben sich die Eltern früher keine Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes gemacht, dann ist auch der Anteil an jungen Erwachsenen deutlich größer, die sich ihrerseits keine Sorgen machen (rund 58 Prozent). Haben sich die Eltern allerdings einige bzw. sogar große Sorgen gemacht, sinkt dieser Anteil auf rund 49 bzw. 43 Prozent. Das gleiche Bild zeigt sich mit Blick auf die Sorgen der Kinder. Auch hier nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, wenn sich die

Eltern früher Sorgen gemacht haben. Es sieht also so aus, als würde sich die intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit bis ins frühe Erwerbsleben der Kinder bemerkbar machen.



**Abbildung 2: Arbeitsplatzsorgen junger Erwerbstätiger, differenziert nach der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit ihrer Eltern**

Im Folgenden werden die Ergebnisse generalisierter ordinaler logistischer Regressionen präsentiert, mit denen die Einflussfaktoren auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit junger Erwerbstätiger untersucht werden. Die Analyse bezieht sich dabei ausschließlich auf abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 30 Jahren, die die Sicherheit ihres aktuellen Arbeitsplatzes anhand der Ausprägungen „keine“, „einige“ oder „große“ Sorgen bewerten. Für jede unabhängige Variable in den folgenden Modellen werden zwei Koeffizienten geschätzt. Der erste Koeffizient bezieht sich auf den Übergang von keinen Sorgen zu (einigen oder großen) Sorgen (erste Schwelle), der zweite Koeffizient bezieht sich auf die Stärke der Sorgen, also darauf, ob sich eine Person große Sorgen macht im Vergleich zu einigen oder keinen Sorgen (zweite Schwelle). Positive Koeffizienten an der ersten Schwelle geben damit an, dass mit höheren Werten der unabhängigen Variablen die Übergänge zu einigen und großen Sorgen wahrscheinlicher werden, an der zweiten Schwelle werden entsprechend große Sorgen (im Vergleich zu keinen und einigen) wahrscheinlicher. Negative Koeffizienten an der ersten Schwelle zeigen an, dass mit höherer Kategorie der unabhängigen Variablen die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass sich die Person überhaupt Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes macht. An der zweiten Schwelle deutet ein negativer Koeffizient darauf hin, dass die Stärke der Sorgen in Abhängigkeit von der unabhängigen Variablen abnimmt, dass also die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass sich die Person große Sorgen macht.

Wie im vorhergehenden Analyseschritt zur intergenerationalen Transmission in der Jugendphase, werden auch hier zwei Modelle ausschnittsweise präsentiert. Im ersten Modell in Tabelle 2 sind neben der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit der Eltern (gemessen in der Jugend der Erwerbstätigen) verschiedene Informationen über die erwachsenen Kinder als unabhängige Variablen erhalten. Dazu zählen sozio-demographische Merkmale (wie Alter, Geschlecht, Bildung, sozioökonomischer Status

und Familienstand) und vor allem die aktuellen Beschäftigungsbedingungen, die sich in der Literatur als wichtige Einflussfaktoren auf die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit erweisen haben (Erwerbsstatus, Befristung, Größe und Branche des Betriebes, Öffentlicher Dienst), sowie die bisherigen Arbeitserfahrungen der jungen Erwerbstätigen (Arbeitslosigkeitserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Arbeitserfahrung). Modell 2 kontrolliert außerdem für sozioökonomische Status (höchster ISEI-Wert) und zurückliegende Arbeitslosigkeitserfahrung der Eltern (wiederum gemessen in der Jugend der jungen Erwerbstätigen).

**Tabelle 2: Generalisierte ordinale logistische Regression zur Erklärung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit in der frühen Erwerbsphase**

	<i>AV: Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes</i>			
	<b>Modell 1</b>		<b>Modell 2</b>	
	B (SE)		B (SE)	
	Keine Sorgen → Einige Sorgen	Einige Sorgen → große Sor- gen	Keine Sorgen → Einige Sorgen	Einige Sorgen → große Sor- gen
<b>Merkmale der aktuellen Beschäftigung der jungen Erwerbstätigen</b>				
Zeitarbeit (1=ja, 0=nein)	0,56*** (0,16)	0,74*** (0,16)	0,56*** (0,16)	0,75*** (0,16)
Befristet (Ref.: unbefristet)	0,48*** (0,10)	0,82*** (0,14)	0,49*** (0,10)	0,84*** (0,14)
<b>Frühere subjektive Arbeitsplatzunsicherheit im Elternhaus</b>				
Keine Arbeitsplatzsorgen	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Einige Arbeitsplatzsorgen	0,30* (0,12)	0,17 (0,17)	0,23 (0,12)	0,07 (0,17)
Große Arbeitsplatzsorgen	0,49** (0,15)	0,54** (0,19)	0,38* (0,15)	0,43* (0,19)
<b>Höchster Bildungsabschluss der Eltern</b>				
Kein Abschluss			Ref.	Ref.
Ausbildungsabschluss			-0,31 (0,24)	-0,55* (0,26)
Fach-/Hochschulabschluss			-0,42 (0,27)	-0,65* (0,30)
<b>Konstante</b>	-0,87 (0,68)	-2,20* (0,97)	-0,64 (0,72)	-1,71 (0,96)
<b>R2</b>	0,08		0,09	
<b>N (Beobachtungen, Personen)</b>	3 614 (1 331)		3 614 (1331)	

Quelle: SOEP v30 (2000 bis 2013), eigene Berechnungen

Anmerkungen: B = unstandardisierter Regressionskoeffizient, SE = nach Elternhaus und Bundesland geclustert Standardfehler. Modelle 1 und 2 kontrollieren jeweils zusätzlich für sozio-demographische Merkmale der jungen Erwerbstätigen (Alter, Geschlecht, Bildung, ISEI-Wert, Familienstand), ihre aktuellen Beschäftigungsbedingungen (Voll-, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt, Befristung, Leiharbeit, Größe und Branche des Betriebes, Öffentlicher Dienst), ihre bisherigen Arbeitserfahrungen (kumulierte Arbeitserfahrung, Arbeitslosigkeitserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren), die jeweilige Familien- und Erwerbskonstellation im früheren Elternhaus (Alter der Eltern, Ein-Eltern-Haushalt, ältere Geschwister und Erwerbstätigkeit der Eltern) sowie für die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Befragungsjahr, Wohnregion und regionale Arbeitslosenquote). Modell 2 kontrolliert außerdem für sozioökonomische Sta-



tus (höchster ISEI-Wert) und zurückliegende Arbeitslosigkeitserfahrung der Eltern (gemessen in der Jugendphase der jungen Erwerbstätigen).

Die Ergebnisse in Tabelle 2 bestätigen eine langfristige Wirkung der intergenerationalen Transmission bis in die frühe Erwerbsphase. Junge Erwerbstätige, deren Eltern sich früher große Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes gemacht haben, haben eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit sich ihrerseits ebenfalls Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zu machen. Die elterlichen Arbeitsplatzsorgen wirken dabei sowohl auf die Wahrscheinlichkeit als auch auf die Stärke der Sorgen (da sowohl der Koeffizient an der ersten und zweiten Schwelle signifikant ist). Wie bereits zuvor, kann auch hierbei davon ausgegangen werden, dass diese Ähnlichkeit in der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsplatzunsicherheit von Eltern und (erwachsenen) Kindern auf innerfamiliäre Sozialisationsprozesse während der Jugend zurückgeht. In Modell 2 jedenfalls bleibt der Einfluss der elterlichen Arbeitsplatzsorgen unter Kontrolle des sozio-ökonomischen Status der Eltern und Kinder signifikant, die intergenerationale Transmission ist demnach nicht alleine auf die Statustransmission zurückzuführen.

## Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Der vorliegende Beitrag beschäftigte sich mit der Frage, ob und wie sich die individuellen Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes von Eltern auf ihre (erwachsenen) Kinder übertragen. Es ging mit anderen Worten darum, herauszufinden, ob es eine *intergenerationale Transmission der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit* gibt, die dazu führt, dass sich Kinder aus verunsicherten Elternhäusern häufiger um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes sorgen als Kinder aus sorgenfreien Familien.

Die Ergebnisse der Analysen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels zeigen, dass es eine solche intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit gibt. Kinder aus verunsicherten Elternhäusern sind sowohl in ihrer Jugendphase pessimistischer, wenn es um die Einschätzung einer zukünftigen Arbeitslosigkeit geht, und machen sich auch im frühen Erwerbsleben häufiger Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Dieser intergenerationale Zusammenhang geht wahrscheinlich auf Lernprozesse innerhalb der Familie zurück, er lässt sich jedenfalls nicht anhand einer direkten Statustransmission erklären. Die Ergebnisse multivariater Analysen zeigen, dass sich Eltern und Kinder nicht alleine aufgrund eines ähnlichen, sozial vererbten sozioökonomischen Status in ihrer Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitsmarktunsicherheiten ähnlich sind. Es konnten damit alle drei aufgestellten Hypothesen bestätigt werden.

Die Ergebnisse dieses Beitrages sind in zweierlei Hinsicht relevant. Erstens zeigen sie deutlich auf, dass die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit nicht alleine von aktuellen Bedingungen, wie die Befristung eines Arbeitsverhältnisses oder eine hohe Arbeitslosigkeit, abhängt. Vielmehr spielen ebenso vergangene Erfahrungen im Lebensverlauf eine wichtige Rolle, die Menschen – bevor sie überhaupt selber in den Arbeitsmarkt eintreten – bei Bezugspersonen wie den Eltern beobachten. Zukünftige Forschung zu den Determinanten subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit sollte daher die Lebensverlaufsperspektive in all ihren Facetten stärker berücksichtigen.

Die Ergebnisse des Beitrages sind zweitens aus ungleichheitssoziologischer Perspektive relevant. Eltern geben ihren Kindern nicht nur Ressourcen, sondern eben auch bestimmte Wahrnehmungs- und Deutungsmuster mit, die langfristig die subjektive Sicht auf die Unsicherheit am Arbeitsmarkt beeinflussen. Unabhängig von anderen Merkmalen der sozialen Herkunft sind bestimmte Personengruppen

von Anfang an verunsichert und damit auch benachteiligt. Studien zeigen eindrucksvoll, dass Sorgen um den Arbeitsplatz sowohl das Wohlbefinden verringern (Carr, Chung 2014; Hellgren, Sverke 2003; Silla et al. 2009) als auch die Gesundheit beeinträchtigen können (Burgard et al. 2009; Ferrie 2001; László et al. 2010). Zukünftige Forschung sollte sich deshalb verstärkt diesen subjektiven Dimensionen sozialer Ungleichheit widmen und ihren Beitrag für die Reproduktion sozialer Ungleichheit genauer untersuchen.

## Literaturverzeichnis

- Anderson, C. J., Pontusson, J. 2007: Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46. Jg., 211–235.
- Bandura, A. 1977: *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Barling, J., Zacharatos, A., Hepburn, C.G. 1999: Parents' job insecurity affects children's academic performance through cognitive difficulties. *Journal of Applied Psychology*, 84. Jg., 437–444.
- Becker, R. 2009: Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten. In R. Becker (Hg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 85–129.
- Bengtson, V.L., Biblarz, T.J., Roberts, R.E.L. 2002: *How families still matter: A longitudinal study of youth in two generations*. Cambridge u. a.: Cambridge University Press.
- Bernardi, L., Klärner, A., von der Lippe, H. 2008: Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24. Jg., 287–313.
- Blossfeld, P.N., Blossfeld, G.J., Blossfeld, H.-P. 2015: Educational expansion and inequalities in educational opportunity: Long-term changes for East and West Germany. *European Sociological Review*, 31. Jg., 144–160.
- Burgard, S.A., Brand J.E., House, J.S. 2009: Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69. Jg., 777–785.
- Campbell, D., Carruth, A., Dickerson, A., Green, F. 2007: Job insecurity and wages. *The Economic Journal*, 117. Jg., 544–566.
- Carr, E., Chung, H. 2014: Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24. Jg., 383–399.
- Cavalli-Sforza, L.L., Feldman, M.W., Chen, K.-H., Dornbusch, S.M. 1982: Theory and observation in cultural transmission. *Science*, 218, 19–27.
- De Witte, H., Näswall, K. 2003: 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24. Jg., 149–188.
- De Witte, H., Pienaar J., De Cuyper, N. 2016: Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51. Jg., 18–31.
- Dickerson, A., Green, F. 2012: Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics*, 19. Jg., 198–210.
- Erlinghagen, M. 2008: Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24. Jg. 183–197.
- Ferrie, J.E. 2001: Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94. Jg., 71–76.
- Geulen, D., Hurrelmann, K. 1980: Zur Programmatik einer umfassenden Sozialisationstheorie. In K. Hurrelmann, D. Ulich (Hg.), *Handbuch der Sozialisationsforschung*, Weinheim und Basel: Beltz.

- Green, F., Dickerson, A. Carruth, A. Campbell, D. 2001: An analysis of subjective views of job insecurity (Department of Economics Working Paper No. 01/08). <http://www.econstor.eu/handle/10419/68083> (letzter Aufruf 02. Juni.2017).
- Heinz, W.R. 1995: Arbeit, Beruf und Lebenslauf: Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Weinheim und München: Juventa-Verlag.
- Hellgren, J., Sverke, M. 2003: Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24. Jg., 215–236.
- Hurrelmann, K. 2006: Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim und Basel: Beltz.
- Hurrelmann, K., Grundmann, M., Walper, S. 2008: Handbuch Sozialisationsforschung. Weinheim und Basel: Beltz.
- Kaiser, T., Diewald, M. 2014: Ordentliche Arbeiterkinder, konzentrierte Mittelschichtkinder? *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66. Jg., 243–265.
- Kelloway, E.K., Harvey, S. 1999: Learning to work: The development of work beliefs. In J. Barling, E.K. Kelloway (Hg.), *Young workers: Varieties of experience*. Washington: American Psychological Association, 37–57.
- Kohn, M.L., Slomczynski, K.M., Schoenbach, C. 1986: Social stratification and the transmission of values in the family: A cross-national assessment. *Sociological Forum*, 1. Jg., 73–102.
- Kreyenfeld, M. 2015: Economic uncertainty and fertility. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67. Jg., 59–80.
- Lam, J. 2015: Job insecurity, adaptive strategies, and health in early adulthood. <http://hdl.handle.net/11299/175224> (letzter Aufruf 02. Juli 2017).
- László, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G., Marmot, M. 2010: Job insecurity and health: A study of 16 European Countries. *Social Science & Medicine*, 70. Jg., 867–874.
- Lübke, C., Erlinghagen, M. 2014: Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *Journal of European Social Policy*, 24. Jg., 319–336.
- Müller, W., Pollak, R. 2007: Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten? In R. Becker W. Lauterbach (Hg.), *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 303–342.
- Näswall, K., De Witte, H. 2003: Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24. Jg., 189–215.
- Piotrkowski, C.S., Stark, E. 1987: Children and adolescents look at their parents' jobs. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 35. Jg., 3–19.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J., Peiró, J.M., De Witte, H. 2009: Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10. Jg., 739–751.
- Wagner, G., Frick, J., Schupp, J. 2007: The German Socio-Economic Panel Study (SOEP): Evolution, scope and enhancements. *Schmollers Jahrbuch*, 127. Jg., 139–169.