

### **B 3 Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben Eine Untersuchung von Beschäftigten in unterschiedlichen Arbeitsorganisationen**

Martin Diewald; Fakultät für Soziologie; Bielefeld

Zentrale Fragestellung des Projekts sind Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben. Damit folgt das Projekt einem umfassenden Ungleichheitsverständnis, das mehrdimensionale Ungleichheitslagen identifiziert und dabei auch die Kosten berücksichtigt, die die Verfolgung von Interessen in einem Lebensbereich nicht nur in diesem selbst, sondern auch in anderen Lebensbereichen nach sich ziehen kann. Dabei können ein und dieselben privaten Lebensverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen vor dem Hintergrund heterogener Lebensziele unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden.

Dazu untersuchen wir auf der Ebene der *Beschäftigten* zum einen die Heterogenität unterschiedlicher *Beschäftigungsverhältnisse* in mehreren Branchen und Betrieben. Das Konzept der Beschäftigungsverhältnisse erlaubt es, eine Bandbreite unterschiedlicher Gratifikationen einerseits, Anforderungen und Belastungen andererseits vor dem Hintergrund unterschiedlicher psychologischer Verträge zusammenfassend zu betrachten. Zum anderen erfassen wir diese Beschäftigten auch in ihrer Einbindung in unterschiedliche *Lebensformen und -phasen*. Dies ist unser doppelter Ausgangspunkt dafür, wie lebensbereichsübergreifend Heterogenitäten zu sozialen Ungleichheiten werden, nämlich indem individuelle Interessen innerhalb von Betrieben und privaten Bindungen jeweils unterschiedlich verhandelt werden. Gleichzeitig werden auch die Betriebe der Beschäftigten selbst in ihrer doppelten Rolle als Verhandlungspartner und Gelegenheitsstrukturen detailliert untersucht. Dabei werden sowohl verschiedene Akteure innerhalb von Betrieben unterschieden als auch die institutionelle und geschäftsfeldspezifische Einbettung der Betriebe berücksichtigt.

*Gesundheit* spielt innerhalb dieses Interdependenzverhältnisses insofern eine Rolle, als sie die Aussichten auf erfolgreiche Mehrfachengagements in beiden Lebensbereichen beeinflusst und einen harten Indikator für Nichtpassungen darstellt.

In einem *erweiterten Linked-Employer-Employee-Design* werden ausgehend von einer Stichprobe von 45 Arbeitsorganisationen jeweils durchschnittlich 150 Beschäftigte sowie, falls vorhanden, mit einem Kurzinstrument auch deren Partnerinnen bzw. Partner untersucht. Durch die Kombination von IAB-Betriebs- und Beschäftigtendaten mit Eigenerhebungen erreichen wir bei hohen Fallzahlen eine ungewöhnliche Dichte von Informationen. Durch das bereits in der ersten Förderphase realisierte Längsschnittdesign wird es möglich, kausale Wirkungen besser zu unterscheiden und sowohl Prozesse der Selbst- als auch der Fremdselektion adäquat zu untersuchen.

Ansprechpartner:

Martin Diewald ([martin.diewald@uni-bielefeld.de](mailto:martin.diewald@uni-bielefeld.de); 0521 106 4309)