

**Yidan Shu, Liang Ming, Feifan Cheng,  
Zhanpeng Zhang, Jinsong Zhao**

## **Abnormal situation management: Challenges and opportunities in the big data era.**

*"dank flexibilisierung der arbeitszeiten und großzügiger regelungen zur kurzarbeit hat die aktuelle wirtschaftskrise bisher am deutschen arbeitsmarkt erfreulich geringe spuren hinterlassen. dennoch kann man annehmen, dass sich viele arbeitnehmer sorgen über ihre berufliche zukunft machen. derzeit liegen noch keine daten vor, die eine beantwortung der frage erlauben würden, ob diese angst derzeit größer ist als in früheren rezessionen. die betrachtung der langfristigen entwicklung erweist sich jedoch als aufschlussreich. dabei soll neben der subjektiven beschäftigungsunsicherheit auch die dauerhaftigkeit von beschäftigungsverhältnissen (stabilität) als objektivierbarer indikator zur beschreibung des arbeitsmarktgeschehens betrachtet werden. die in diesem beitrag dargestellten analysen basieren im wesentlichen auf den daten des sozio-oekonomischen panels (soep). die befunde zeigen, dass die beschäftigungsstabilität in deutschland langfristig nicht generell abnimmt, sondern erstaunlich stabil bleibt. gleichzeitig aber offenbart sich in den letzten jahren eine deutliche zunahme der angst vor jobverlust. nach der präsentation der empirischen befunde diskutiert der beitrag daher die gründe für diese scheinbar paradoxe entwicklung, in dem der zusammenhang zwischen dem ausmaß der beschäftigungsunsicherheit einerseits und der arbeitslosenquote und der einkommensungleichheit in deutschland untersucht werden. dabei ergeben sich hinweise darauf, dass die zunehmende wahrnehmung von beschäftigungsunsicherheit in deutschland mit den tiefgreifenden sozialpolitischen veränderungen der vergangenen jahre in verbindung stehen könnte."*

### **1. Einleitung**

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikern Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male-breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als

Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und gesellschaftlichem Ansehen ausgestattet sind, ungeteilten Einsatz, Anwesenheit und Loyalität. Leitbilder von Führung enthalten die Prämisse der „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ im Sinne eines weit über die Normalarbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Engagements (Burla et al. 1994; Kieser et al. 1995).

Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Man2010s (Nationalrat, Bundesrat, Landtag) ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre berufliche Tätigkeit, selbst in leitenden Positionen, weiter ausüben. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, die