

1 Einleitung

Die Themenwahl der vorliegenden Forschungsarbeit zur „Arbeitsmarktmobilität in höherem Lebensalter“ war neben dem sozialwissenschaftlichen Interesse an der Arbeitsmarkt- und Biografieforschung auch aus der Neugier motiviert, die zunehmend restriktiver gestalteten Renten- und Arbeitsmarktreformen aus der subjektiven Perspektive der Erwerbspersonen zu beleuchten. Die eigene parallel zum Forschungsprozess eintretende Erfahrung von „Umbruchphasen in höherem Lebensalter“ stellte dabei eine unvermittelte Nähe zum Forschungsthema her, die herausfordernd war.

Zur näheren Erläuterung dieses Forschungsthemas wird nachfolgend die politische Rahmung vorgestellt, die auf eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter abzielt. Relevante sozialwissenschaftliche Forschungskontexte, an die das Thema anschließt, werden dargelegt sowie Forschungslücken aufgezeigt. Im Weiteren werden Ziel und Methodik der vorliegenden Forschungsarbeit ausgeführt und zentrale Forschungsergebnisse zusammengefasst. Die Erläuterung der Gliederung und ein Lesehinweis schließen das Kapitel ab.

Politische Rahmung: Ausweitung der Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter
Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter wurde in den 1990er und insbesondere den 2000er Jahren in Wissenschaft und Politik auf Bundesebene wie auch international in zahlreichen Industrieländern intensiv thematisiert. Ausgelöst wurde dies wesentlich durch demografische Prognosen, die für die kommenden Jahrzehnte eine massive Abnahme der Bevölkerung bei gleichzeitiger Zunahme des Anteils der Altersgruppe ab 65 Jahren voraussagten. In der Folge wurde ein Handlungs- und Forschungsbedarf prioritär für die Erwerbsintegration älterer Erwerbspersonen, die Sozialversicherungen, speziell die Rentenversicherung, sowie die technische und soziale Infrastruktur gesehen.

Ohne an dieser Stelle eine nähere Auseinandersetzung über die Nichtfundierbarkeit langzeitiger Bevölkerungsprognosen und deren teils apokalyptisch ausfallende Rezeption in Forschung und Medien¹ führen zu wollen, wurden in

1 Exemplarisch sei hierfür auf die Formulierung des Bevölkerungswissenschaftlers Herwig Birg in einem Interview mit der Wirtschaftswoche verwiesen: „die demografische Uhr tickt unbarmherzig“, vgl. Wirtschaftswoche 2015. Für die Medien ist beispielhaft die Zeitschrift „Der Spiegel“ zu benennen, die für die Ausgabe 02/2004 den Titel gewählt hat „Der letzte Deutsche. Auf dem Weg zur Greisen-Republik“, vgl. Der Spiegel 2004.

der Folge entscheidende Weichenstellungen vorgenommen, die u.a. auf eine vermehrte und verlängerte Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter abzielten.

Zu deren Kern zählte die Reformierung des Rentenrechts. Durch den Abbau vorzeitiger Renteneintrittsmöglichkeiten und die Heraufsetzung des regulären Renteneintrittsalters stieg die Anforderung zu einem längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit für ältere Erwerbspersonen, sofern sie nicht über hinreichend alternative Einkommensquellen verfügten. Diese Reformen erfolgten in mehreren Schritten seit 1992 und unter allen seitherigen Koalitionen, verstärkt ab Ende der 1990er Jahre (vgl. Deppe & Förster 2014, Bäcker et al. 2009, BfA DRV-Gemeinschaft o.J.).

Komplementär hierzu wurde in der Arbeitsmarktpolitik beginnend mit dem Job-AQTIV-Gesetz 2002 und insbesondere den sog. Hartz-Gesetzen 2003–2005 ein Paradigmenwechsel eingeleitet, mit dem die Eigenbemühungen von Arbeitslosen generell wie auch von älteren Arbeitslosen u.a. durch „Aktivierung“, und „Fordern und Fördern“ sanktionsuntersetzt erhöht werden sollten, während ein bis 2007 möglicher Arbeitslosengeldbezug auch ohne aktive Arbeitsuche für Arbeitslose ab 58 Jahren nach § 428 SGB III und § 65 SGB II ab 2008 ausließ (vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.h, dass. o.J.g). Für Arbeitslose resultierten hieraus – wenn auch für Ältere abgemilderte – Kürzungen der Leistungsbezugsdauer, vielfach fi anzielle Verschlechterungen im Arbeitslosengeld II-Bezug, aber auch geringere Zugänge zu Weiterbildungsmaßnahmen in der unter dem Druck von Vermittlungserfolgen agierenden Bundesagentur für Arbeit. (Vgl. Frerichs 2007, S. 80 ff., Hans-Böckler-Stiftung 2006, S. 12 ff., 33 f.)

Parallel wiesen die politischen Bestrebungen auf EU-Ebene in eine ähnliche Richtung. Die Beschäftigungsquote älterer Erwerbspersonen wurde im Zuge der „Lissabon-Strategie“² des Europäischen Rates in seiner Tagung am 23./24.03.2000 in Lissabon als zu niedrig problematisiert (vgl. Europäischer Rat 2000, S. 1). In seiner Tagung am 23./24.03.2001 in Stockholm formulierte der Europäische Rat diesbezüglich als konkrete Zielvorgaben für die EU die Steigerung der durchschnittlichen EU-Beschäftigungsquote der 55–64-jährigen Männer und Frauen auf 50 % bis 2010 (vgl. Europäischer Rat 2001, S. 2). Als

2 Die Lissabon-Strategie bezeichnet das auf der Tagung in Lissabon neu definierte strategische Ziel, innerhalb des kommenden Jahrzehnts „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“ (Europäischer Rat 2000, S. 1) – eine Zielstellung, die sich als zu ambitioniert herausstellen sollte (vgl. Europäische Kommission 2010, S. 3).

ergänzendes Ziel benannte der Europäische Rat in seiner Tagung in Barcelona am 15./16.03.2002 die Steigerung des realen Durchschnittsalters bei Beendigung des Arbeitslebens in der EU um 5 Jahre bis 2010, was u.a. durch Altersteilzeitregelungen und einen „echten“ Zugang zum lebenslangen Lernen bei einer gleichzeitigen Reduktion von Vorruhestandsanzweilen realisiert werden sollte (vgl. Europäischer Rat 2002, S. 12). Tatsächlich verweisen die Daten zur Erwerbstätigkeit auf beachtliche Anstiege, wonach im Jahr 2016 die 55–64-Jährigen in Deutschland im EU-Vergleich die zweithöchste Erwerbstätigenquote in Höhe von 68,6 % erreichten (vgl. Eurostat 2017, S. 4).

Die skizzierten Gesetzesreformen in der Bundesrepublik wurden begleitet durch die Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten, Initiativen und Kampagnen zur Bearbeitung von Hemmnissen für die Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter inkl. der Motivierung von Unternehmen zur Weiterbeschäftigung und Neueinstellung älterer Erwerbspersonen.³ Hierzu zählten laut Stellungnahme des Bundesfamilienministeriums zum dritten Altenbericht u.a. der im Jahr 1994 eingerichtete Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit in Deutschland“ im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Arbeit und Technik“ sowie das 1999 initiierte Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ (vgl. BMFSFJ 2001, S. 31). Weitere Ansätze umfassten beispielsweise die 2005 gestartete Initiative „Erfahrung ist Zukunft“, die von sechs Bundesministerien, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Organisationen getragen wird und für den „Erfolgsfaktor Erfahrung“ wirbt (vgl. BMFSFJ 2008a, S. 8, 79 ff., Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2013), oder die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) getragene Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), die ebenfalls von mehreren Bundesministerien und zahlreichen wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Organisationen unterstützt wird (vgl. Internetpräsentation Initiative Neue Qualität der Arbeit o.J.: www.inqa.de, INQA 2008).

Ein Fokus dieser Initiativen richtete sich darauf, die Leistungsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Produktivität älterer Erwerbspersonen positiv herauszustellen. So untersuchte der fünfte Altenbericht der Bundesregierung das Thema „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“ (vgl. Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“ 2005). Als weiteres Beispiel sei auf

3 Deren Finanzierung basierte überwiegend auf Bundes- und Landesmitteln sowie in hohem Maße auch auf Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

die vom BMFSFJ herausgegebene prognos-Studie verwiesen, die sich mit der Frage auseinandersetzt: „Kosten Ältere wirklich mehr?“ (vgl. BMFSFJ 2008b, S. 54 ff.).

In zahlreichen psychologischen Studien wurde die physische und psychische Leistungsfähigkeit älterer Menschen vermessen und in volkswirtschaftlichen Analysen ihre Produktivität berechnet – mit kontroversen Ergebnissen (vgl. kritisch hierzu: Kruse 2000, S. 76 f., Börsch-Supan, Düzgün & Weiss 2005, S. 10 ff.). Diesen Ergebnissen kann, wie in der vorliegenden Arbeit gezeigt wird, auf der Deutungs- und Handlungsebene der ArbeitsmarktakteurInnen und damit für die Arbeitsmarktchancen älterer Erwerbspersonen eine hohe Wirkmacht unterstellt werden, zugleich erweisen sich aber jedwede Altersbegründungen und -generalisierungen als nicht tragfähig (vgl. Kap. 3.1). Zu hinterfragen ist hierbei nicht nur, wieso überhaupt die Leistungsfähigkeit älter werdender Menschen im Hinblick auf ihr Lebensalter berechnet wird, sondern auch, wieso der forschungs- und wirtschaft politische Fokus nicht längst von der individuellen Leistungsfähigkeit spezifischer Personengruppen hin zu einer gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeit gerichtet wurde, die für Erwerbspersonen unterschiedlicher Leistungsprofile ausführbar und attraktiv ist.

Relevante sozialwissenschaftliche Forschungskontexte

Die Veränderungen von Bevölkerungsumfang und -struktur und damit verknüpft auch von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage stellen einen zentralen Begründungskontext für das Interesse von Forschung, Politik und öffentlichem Diskurs an der Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter dar. Jenseits dessen werden in sozialwissenschaftlichen Forschungssträngen die gravierenden Veränderungen von Arbeit in der bundesdeutschen Wirtschaft und Gesellschaft wie auch international untersucht, zu denen u.a. Folgende zählen:

- Die *Subjektivierung von Arbeit* beschreibt die ambivalente Entwicklung einer Erweiterung der betrieblichen Inanspruchnahme der Arbeitskräfte um ihr subjektives Potential bei gleichzeitiger Ausweitung auch der subjektiven Ansprüche an Arbeit seitens der Arbeitskräfte, wie u.a. diskutiert im Konzept des Arbeitskraftunternehmers nach Voß & Pongratz (vgl. dies. 1998) oder dem Konzept des „unternehmerischen Selbst“ nach Bröckling (vgl. ders. 2013, vgl. auch Moldaschl & Voß 2003, Kleemann & Voß 2010).
- Eine in Umfang und Formen allerdings kontrovers eingeschätzte *Flexibilisierung von Arbeit und Beschäftigung* (vgl. Kap. 3.6 der vorliegenden Arbeit) bezieht sich auf eine „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ nach Dombois

(vgl. ders. 1999), eine Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie eine Zunahme der internen funktionalen Flexibilität, die sich auf innerbetriebliche Tätigkeitswechsel bezieht (vgl. Bosch 2010, S. 652 ff., Diewald 2004, S. 339 ff.).

- Mit der Beschleunigung der technologischen Entwicklung verändern sich gravierend die Anforderungen an Arbeit, woraus sich für einen wachsenden Teil der Beschäftigten – und Arbeitslosen – der Bedarf einer *beständigen Anpassung und Weiterentwicklung ihrer Kompetenz* ergibt (vgl. Hilpert 2000, S. 198 ff., Bosch, Knuth & Weinkopf 1998, S. 258 ff.). Als Förderziel wird auf nationaler wie auch internationaler Ebene die wachsende Bedeutung der Weiterbildung anerkannt und zum Ziel des „lebenslangen Lernens“ in Wirtschaft und Gesellschaft ausgebaut, wenngleich auch die Wege zur Realisierung bislang eher vage blieben.

In enger Verschränkung mit diesen Entwicklungen erkunden bildungswissenschaftliche Forschungsstränge, insbesondere der soziologischen und erziehungswissenschaftlichen Disziplinen, deren Auswirkungen auf der individuellen Ebene und sich hieraus ergebende Relevanzen für den Bildungsbereich. Zu nennen sind hier u.a. die zwei Folgenden:

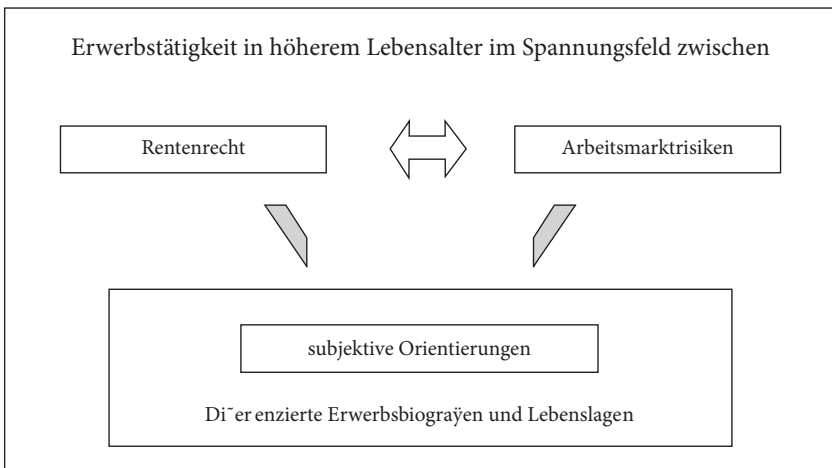
- Die genannten Entwicklungen in Arbeit und Gesellschaft verändern Biografien, die als „riskante Biographien“ (Kade 2001) oder „Bastelexistenzen“ (Hitzler & Honer 1994) zu gestalten wie auch zu bewältigen sind. Auswirkungen auf und Veränderung von Biografien werden im Rahmen der Biografieforschung näher zu erfassen versucht (vgl. Krüger & Marotzki 2006, Schröer et al. 2013).
- Sich hieraus ergebende Bedarfe und Möglichkeiten einer Unterstützung durch die Erwachsenenbildung untersucht die Erwachsenenbildungsforschung. Für ausdifferenzierte Handlungsfelder der Erwachsenenbildung zwischen beruflicher (Weiter-)Bildung und allgemeiner Bildung (vgl. exemplarisch Tippelt 2002) werden für spezifische Zielgruppen Anforderungen an Bildungsangebote qualitativ weiterentwickelt, um das „lebenslange Lernen“ zu unterstützen (vgl. exemplarisch Hof 2009, Nuissl 1997), die unterschiedlichen Lernansprüche didaktisch intensiver aufzugreifen (vgl. exemplarisch Siebert 2012, Leuschner & Reuther 1999) oder eine „biografische Selbstvergewisserung“ (Arnold 2002, S. 33) zu befördern. Biografie, von Schulze als „ein sich selbst organisierender Lernprozess“ bezeichnet (Schulze 2006, S. 39), avancierte damit zu einem gewichtigen Themenfeld der Erwachsenenbildung (vgl. exemplarisch Schlüter 2008, spezifisch für ältere Erwerbspersonen: Schulte & Zirkler 2008).

Forschungslücken

Für die Erforschung von Arbeit, Beschäftigung, Biografie und Bildung älterer Erwerbspersonen sind die im Kontext sozialwissenschaftlicher Forschungsstränge skizzierten Entwicklungen hoch relevant. Anforderungen an Bildungsangebote für Menschen in höherem Lebensalter werden in der Erwachsenenbildungsforschung vielfältig untersucht (vgl. exemplarisch Becker, Veelen & Wallraven 2000, Nuissl, Schiersmann & Siebert 2006). Analysen zu deren Erwerbssituation und biografischer Entwicklung sind allerdings entweder vorrangig quantitativ angelegt (vgl. exemplarisch die in Kap. 2 vorgestellten Studien) oder konzentrieren sich insbesondere auf Exklusionsrisiken für ältere Erwerbspersonen (vgl. exemplarisch Brauer & Clemens 2010, Friebe 2010, S. 155 ff., vgl. auch die in Kap. 3 vorgestellten Studien) sowie auf ältere Langzeitarbeitslose als aus dem Arbeitsmarkt Exkludierten (vgl. exemplarisch: Breig & Leuther 2007, Wübbecke 2013, Bergmann 1996).

Angesichts der politisch forcierten Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter gewinnt zugleich die Frage an Brisanz, wie sich deren Realisierung für die älteren Erwerbspersonen selbst figuriert. Während den erfolgten Gesetzesreformen eine Erwerbstätigkeit erfordernde Wirkung im Sinne eines „Müssens“ zugeschrieben werden kann, stößt diese zugleich auf Arbeitsmarktstrukturen, die in Form altersspezifischer Risiken das „Können“ begrenzen (s. Abb. 1). Welche subjektiven Erwerbsorientierungen im Sinne eines „Wollens“ die älteren

Abb. 1: Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter zwischen Wollen, Können und Müssen



Erwerbspersonen hierbei vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Erwerbsbiografien und Lebenslagen verfolgen, stellt einen eigenständigen Faktor in diesem Spannungsfeld dar (vgl. Kattein 2013, S. 219 ff.).

Welche Erfahrungen machen ältere Erwerbspersonen, die erwerbstätig sein möchten, aber in dem ihnen – subjektiv und objektiv – verfügbaren Arbeitsmarktsegment kaum Erwerbsmöglichkeiten erhalten? Und wie verhält sich dies für Erwerbspersonen, die nicht erwerbstätig bleiben möchten, aber müssen? Wie erleben sie dies und wie gehen sie hiermit um? Die genannten Fragen sind nicht nur hinsichtlich des grundgesetzlich verankerten Selbstverständnisses der Bundesrepublik zur Wahrung des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit⁴ bedeutsam, sondern sie verweisen auch auf Dilemma-Situationen, die gesellschaftlich zu verantworten und zu gestalten sind. Gerade diese Fragen sind bislang kaum erforscht, insbesondere nicht mit qualitativer Methodik, die in dem Forschungsfeld unverzichtbar ist.

Ziel und Methodik der vorliegenden Forschungsarbeit

Die vorliegende Forschungsarbeit ist als ein Beitrag zur bildungswissenschaftlichen⁵ Biografieforschung angelegt und disziplinär in der Erwachsenenbildung mit Schnittstelle zur Soziologie verortet. Meine Untersuchung war auf Erwerbspersonen fokussiert, denen es gelungen war, in höherem Lebensalter einen betrieblichen Wechsel aus Beschäftigung in Beschäftigung oder eine Reintegration aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbsarbeit in Erwerbsarbeit vorzunehmen. Sie zielte damit auf die Analyse der erreichten Stellenaufnahmen, des Handelns der Erwerbspersonen und ihrer damit verknüpften Deutungen, wie auch ermittelbarer Kontextbedingungen. Vor dem Hintergrund anzunehmender höherer Arbeitsmarktrisiken für ältere Erwerbspersonen richtete sich mein Erkenntnisinteresse insbesondere auf die Qualität der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle und ihren Vergleich zur vorhergehenden Erwerbsbiografie, auf ggf. identifizierbare spezifische Vorgehensweisen und Handlungsmodi der Erwerbspersonen sowie auf einstellungsrelevante Kriterien (vgl. Kap. 5.1). Dies wurde durch folgende Forschungsfragen untersetzt:

-
- 4 Formuliert ist dieses Recht in Art. 2(1) Grundgesetz, vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.e.
 - 5 Der bildungswissenschaftliche Begriff wird in der vorliegenden Arbeit anstelle des erziehungswissenschaftlichen bevorzugt, da er – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedeutungszuschreibungen in Wissenschaft und Forschung – die Unangemessenheit des Erziehungsbegriffs für die Erwachsenenbildung vermeidet, vgl. zur Diskussion des Begriffs: Holzer 2017, S. 42 ff., Terhart 2012.

1. Wie sind die gelungenen betrieblichen Wechsel bzw. Reintegrationen qualitativ beschreibbar?
2. Welche Stellensuchaktivitäten haben die älteren Erwerbspersonen unternommen, welche Suchstrategien haben sie verfolgt?
3. Können insbesondere spezifische erwerbsbiografische Handlungsmodi ermittelt werden?
4. Welche Kontextbedingungen und Einflussfaktoren sind von Relevanz?
5. Lassen sich geschlechtsspezifische Konstellationen ermitteln?
6. Wie deuten die Erwerbspersonen ihren beruflichen Werdegang?
7. Was sind aus Sicht der einstellenden Unternehmen als relevant geäußerte Entscheidungskriterien für die erfolgte Einstellung einer älteren Erwerbsperson?
8. Sind die Einschätzungen zwischen den befragten Erwerbspersonen, den betrieblichen Leitungskräften und den ArbeitnehmerInnenvertretungen kongruent bzw. worin bestehen mögliche Divergenzen?
9. Welche Unterstützung erhielten die älteren Erwerbspersonen bei ihrem Wechsel bzw. ihrer Reintegration; lassen sich Schlussfolgerungen zur Unterstützung von Erwerbsverläufen in höherem Lebensalter herleiten?

Zu deren Bearbeitung wurden qualitative Interviews mit 24 Erwerbspersonen, neun betrieblichen Leitungskräften und zwei ArbeitnehmerInnenvertretungen geführt (vgl. Kap. 5.2). Die Zielgruppe der Erwerbspersonen wurde auf Personen mit einer Fachausbildung konzentriert, die in höherem Lebensalter eine neue sozialversicherungspflichtige Stelle aufgenommen hatten⁶ (vgl. Kap. 6.1).

Der Terminus „höheres Lebensalter“ wurde nach Möglichkeit auf ein Alter ab 50 Jahren bezogen, das in zahlreichen Arbeitsmarktstatistiken und diversen Arbeitsmarktförderprogrammen hervorgehoben ist. Da es sich letztlich aber um eine willkürliche und zwischenzeitlich auch in der Arbeitsmarktforschung und -politik nach unten und oben verschobene Grenzziehung handelt, wurde mit Ausnahme erforderlicher Operationalisierungen, z.B. für eine Vergleichbarkeit erwerbsbiografischer Diskontinuitäten vor dem 50. Lebensjahr, auf eine stringente Altersgrenzziehung verzichtet.

Forschungsergebnisse

Im Ergebnis der Forschungsarbeit werden u.a. folgende Befunde belegt (vgl. ausführlich: Kap. 2 und 7):

6 Die anvisierte Zielgruppe wurde in wenigen Fällen erweitert, wie in Kap. 6.1 näher erläutert ist.

Trotz gemeldeter Erfolge über den Anstieg der Erwerbstätigkeit in der Altersgruppe ab 55 Jahren lässt sich nach näherer Auseinandersetzung mit der Erhebungsmethodik und mit alternativen Mess- und Erhebungskonzepten aufzeigen, dass *Arbeitsmarktrisiken* für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter auf dem deutschen Arbeitsmarkt zwar eine sinkende Tendenz aufweisen, aber dennoch auch aktuell im Vergleich zu jüngeren Erwerbspersonen noch deutlich stärker ausgeprägt sind. Vor dem Hintergrund der einleitend skizzierten neu akzentuierten renten- und arbeitsmarktpolitischen Gesetzesreformen, die auf eine Ausweitung und Verlängerung der Erwerbsbeteiligung abzielen, ergeben sich hieraus für viele Erwerbspersonen in höherem Lebensalter zunehmende Sicherungslücken, insbesondere im Falle eintretender Arbeitslosigkeit.

Die *Qualität der letztmalig aufgenommenen Stellen* wurde zum einen nach Veränderungen in Vergütung, Status oder sozialer Absicherung gegenüber der vorhergehenden Stelle und gegenüber dem bereits erreichten besten Niveau als generalisierbaren Bewertungskriterien betrachtet. Im Ergebnis konnte sich zwar eine große Mehrheit gegenüber der vorhergehenden Stelle verbessern oder dessen Niveau zumindest partiell verbessern oder halten, was ein positives Ergebnis darstellt. Zugleich ist jedoch zu beachten, dass sich die Hälfte der Befragten bei der Stellenaufnahme in höherem Lebensalter im Hinblick auf Vergütung, Status und/oder sozialer Absicherung gegenüber dem früher erreichten besten Niveau verschlechterte – ein Umstand, der in der weiteren Biografie zu bewältigen war. Zum anderen wurde die subjektive Bewertung zur Zufriedenheit mit der aktuellen bzw. letzten Stelle ermittelt – in Anknüpfung an die Zufriedenheitsdefinition der Hans-Boeckler-Stiftung (vgl. dies. 2002) und an Variablen der Zufriedenheit aus der Arbeitszufriedenheitsforschung sowie basierend auf sonstigen, sich aus den Interviewäußerungen extrahierbaren Variablen. Sie fielen überwiegend positiv und teils auch inkongruent im Vergleich zur Bewertung nach generalisierbaren Bewertungskriterien aus. Diese Inkongruenzen wurden in den spezifischen subjektiven Begründungszusammenhängen aber jeweils nachvollziehbar, was die Relevanz beider Perspektiven belegt. (Forschungsfrage 1)

In der der Stellenaufnahme vorhergehenden *Stellensuche* zeigte sich eine große Heterogenität zwischen den interviewten Erwerbspersonen. Die sozioökonomische Lage der Erwerbspersonen während der Umbruchphase in höherem Lebensalter erstreckte sich von gegebener sozialer Absicherung bis hin zu Existenznot und erwies sich als hoch relevant für ihr Vorgehen bei der Stellensuche. So war die Angewiesenheit auf eine Stellenaufnahme infolge von bereits eingetretener oder drohender Arbeitslosigkeit sowie infolge fehlender Alternativen im Haushaltskontext mit einer Ausnahme jeweils auch mit einem

zielstrebigem Vorgehen bei der Stellensuche verknüpft und beeinflusste zudem die Ansprüche an eine neue Stelle. (Forschungsfrage 2)

Heterogenität charakterisierte auch die als *erwerbsbiografische Handlungsmodi* bezeichneten Umgehensweisen mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter. Das Spektrum verschiedener Handlungsmodi, das den interviewten Erwerbspersonen zugeordnet werden konnte, verdeutlicht unter Einbeziehung des früher erwerbsbiografisch Erreichten, wie unterschiedlich diese mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter und mit erfahrenen Verschlechterungen umgingen. Die Handlungsmodi variierten zum einen danach, inwieweit es den Erwerbspersonen gelang, Orientierungen und Ziele in der Umbruchphase in höherem Lebensalter zu bestimmen und zu realisieren, zum anderen danach, ob mit der neu aufgenommenen Stelle im Verhältnis zu einem früher erreichten besten Niveau anhand ausgewählter Indikatoren eine Verschlechterung einherging, mit der sich arrangiert oder auch nicht arrangiert wurde. Im Ergebnis wurden vier erwerbsbiografische Handlungsmodi – „Gestaltung“, „Möglichkeitswahrnehmung“, „Verlustbewältigung“ und „Verlustpersistenz“ – differenziert und empirisch untersetzt. (Forschungsfrage 3)

Alle befragten Erwerbspersonen erbrachten hohe *Änderungsleistungen* in ihrem Arbeitshandeln, ihren Arbeitseinstellungen oder Handlungsweisen. Diese wurden differenziert in „Entwickeln und Entfalten“, „gewünschtes Ausweichen“ und „eher ungewünschtes Ausweichen und Aushalten“. Die Änderungsleistungen erstreckten sich über den gesamten Erwerbsverlauf, wobei Formen des Entwickelns und Entfaltens bei einer Mehrheit der interviewten Erwerbspersonen auch für die Erwerbsphase ab dem 50. Lebensjahr geschildert wurden. Diese Ergebnisse zeigen eindrucksvoll die Vielgestaltigkeit erwerbsbiografischer Entwicklungen in höherem Lebensalter, die den nach wie vor aktuellen negativen Altersstereotypen sehr deutlich widersprechen. Aus allen erwerbsbiografischen Schilderungen waren zudem auch Lern- und Entwicklungsprozesse der Erwerbspersonen extrahierbar, die teils die Grundlage für erbrachte Änderungsleistungen darstellten. Sie umfassten – bezogen auf ihren gesamten Erwerbsverlauf – alle vier Kompetenzbereiche der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenz. Für die Umbruchphase in höherem Lebensalter konnten u.a. im Bereich der Methodenkompetenz besondere Lernleistungen sowie im Bereich der personalen Kompetenz die Entwicklung neuer Ziele, Ansprüche und Strategien herausgefiltert werden. Als eine wichtige, wenngleich nicht immer auch reflektierte Ressource für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln kann hierbei zum einen das hohe Durchhaltevermögen hervorgehoben werden, das das Aushalten von Langzeitarbeitslosigkeit, wiederholten Befristungen und anderen problematisch erlebten erwerbsbiografischen Ereignissen den Befragten abverlangte und ihnen

letztlich, wenn auch mit teils krisenhaften Verläufen, gelang. Zum anderen ging eine hohe Handlungskompetenz aus den vielfach geschilderten beruflichen Neuorientierungen sowie dem Arrangieren mit verschlechterten, unattraktiven Arbeitsbedingungen oder einer Tätigkeit unterhalb der eigenen Qualifikation hervor, die seitens der Erwerbspersonen erforderlich war und von ihnen eingebracht wurde.

Die Analyse der Relevanz personenstruktureller Merkmale führte im Hinblick auf *Geschlecht* zu differenzierten Ergebnissen: In den Interviews mit den Erwerbspersonen ließen sich geschlechtsspezifische Differenzen insbesondere im Kontext mit Familie finden, die in mehreren Fällen tradierten erwerbsbiografischen Mustern entsprachen, aber auch einige Fälle mit alternativen, solchen tradierten Mustern entgegenstehenden Entwicklungen, die die Vielseitigkeit der Erwerbsbiografien auch in geschlechtsspezifischer Hinsicht illustrieren. Ebenso stellte das Geschlecht für die Umbruchphase in höherem Lebensalter keine durchgängig prägende Differenzierungslinie im Handeln der Erwerbspersonen dar. Einige Ergebnisse weisen jedoch auf Folgewirkungen geschlechtsspezifischer Differenzen in den vorhergehenden Erwerbsverläufen hin, insbesondere der überwiegend von Männern realisierten Aufstiegs- und Selbstständigkeitspfade. (Forschungsfrage 5)

Eindeutiger zeigte sich die besondere Relevanz des Merkmals *Region*: In der DDR realisierte erwerbsbiografische Abschnitte wiesen eine höhere Stellen- und Erwerbsstatuskontinuität auf. Die Wende führte bei fast allen Personen aus den neuen Bundesländern (NBL) zu erwerbsbiografischen Brüchen, in der Folgezeit erfuhren die Interviewpersonen aus den NBL häufiger betrieblich initiierte Stellenbeendigungen sowie längere Arbeitslosigkeitsdauern im Vergleich zu Personen aus den alten Bundesländern (ABL). In der Umbruchphase in höherem Lebensalter, die für alle Interviewten aus den NBL nach der Wende erfolgte bzw. durch diese eingeleitet wurde, fiel die Suchdauer im Arbeitslosigkeitsstatus länger aus. Damit stellen sich die anhand der regionalen Arbeitslosenquoten bereits ablesbaren höheren Arbeitsmarktrisiken in den NBL für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter in besonderer Weise dar, in denen sich regionale und altersbezogene Nachteilsstrukturen kumulieren. (Teilaspekt zu Forschungsfrage 4)

Biografien sind somit, entsprechend der untersuchten Einflussfaktoren, eingegliedert in das soziale Feld. Personenstrukturelle Merkmale, wie u.a. Geschlecht in Verbindung mit Familie, sowie insbesondere die regionale Verortung werden zu Filtern für die Arbeitsmarktchancen. Institutionen, wie die einstellenden Unternehmen und die Arbeitsverwaltung, können – anknüpfend an den „Gatekeeping“-Ansatz nach Sackmann und Wingers (dies. 2001) – hierbei

Stellenneuaufnahmen in höherem Lebensalter erleichtern oder erschweren. In diesen Kontexten agieren die Erwerbspersonen mit ihren Orientierungen und Erfahrungen, suchen nach Realisierungsmöglichkeiten ihrer Ziele, nutzen gebotene Chancen, arrangieren sich mit ungewünschten Optionen oder wehren sich gegen solche. Teils wirken sie auch verändernd auf Kontextbedingungen ein. Dies schließt an das Konzept der „biographische(n) Prozessstruktur“ nach Alheit und Dausien i.S. einer biografischen „Organisation von Erfahrungen im sozialen Raum“ an (dies. 2006, S. 441).

In der *Deutung ihres beruflichen Werdegangs* schätzten die interviewten Erwerbspersonen diesen mehrheitlich als selbstgestaltet ein, darunter in einigen Fällen mit Verweis auf gegebene Umstände und Möglichkeiten. Hierbei erwies sich die Realisierung einer gewünschten beruflichen Neuorientierung in höherem Maße mit der Einschätzung von Selbstgestaltung verknüpft als konstante berufliche Orientierungen. Zugleich wurde der Werdegang mehrfach auch nach langjährig erfahrener Arbeitslosigkeit als selbstgestaltet eingeschätzt. Umgekehrt schätzten einzelne Erwerbspersonen ihren Werdegang als fremdbestimmt ein, obgleich sie über vielfältige Entscheidungen und Aktivitäten berichtet hatten, mittels derer ihre Erwerbsbiografie im Rahmen gegebener Gelegenheiten eine neue Wendung genommen hatte. Die Wahrnehmung und Reflexion von „Selbstwirksamkeit“ ist somit nicht unmittelbar an den Erwerbsverlauf und Handlungserfolge gekoppelt. Sie kann aber eine Ressource für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln darstellen. (Forschungsfrage 6)

Der *Perspektivenvergleich* zwischen den Einschätzungen der interviewten Erwerbspersonen, betrieblichen Führungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen ergab eine weitgehende Übereinstimmung im Hinblick auf Einstellungshemmnisse für ältere Erwerbspersonen sowie deren Kompetenz und Lernfähigkeit. Hierbei wurden jeweils auch inter- und intrapersonelle Ambivalenzen zwischen einer Altersgeneralisierung und einer Personalisierung von Einschätzungen älterer Erwerbspersonen sichtbar. (Forschungsfrage 8)

Als prioritäre *Such- und Einstellungskriterien* bei ihren Stellenbesetzungen benannten alle interviewten betrieblichen Führungskräfte die fachliche, soziale und personale Kompetenz und damit Kriterien, die von den Stellensuchenden prinzipiell auch selbst gestaltbar waren. Bei den übrigen genannten Kriterien handelte es sich hingegen überwiegend um solche, die durch die Stellensuchenden nicht gestaltbar waren, wie z.B. das Fehlen bzw. Vorhandensein weiterer Bewerbungen oder die unternehmensseitig eingeschätzte Passung bzw. Nicht-Passung zur betrieblichen Altersstruktur. Des Weiteren zeigte sich, dass mehrere Kriterien einstellungsförderlich wirkten, obwohl sie sich auf eine Ressourcenlimitation der Stellensuchenden bezogen, wie z.B. eine bevorzugte Einstellung

älterer Stellensuchender aufgrund ihres absehbaren Renteneintritts und der damit ermöglichten Vermeidung einer langfristigen Personalkostenbindung. (Forschungsfrage 7)

Ausgewählte *Schlussfolgerungen zur Unterstützung von Erwerbsverläufen* in höherem Lebensalter wurden unter Verweis auf die in den Interviews sichtbar gewordene Heterogenität von Problemlagen und erhaltener Unterstützung in den Umbruchphasen in höherem Lebensalter auf folgenden Ebenen diskutiert (Forschungsfrage 9):

- a) Auf der *Ebene der Erwerbspersonen* kann die individuelle Reflexion aufgebauter Qualifikationen, Erfahrungen und Stärken als eine wichtige Ressource für die Einschätzung beruflicher Chancen und Optionen sowie für die Planung und Umsetzung von Stellensuchaktivitäten fungieren. Hierfür können bereits vorliegende, in bildungswissenschaftlichen Projekten entwickelte Handlungshilfen genutzt werden. Ergänzend könnte ein Austausch im sozialen Umfeld oder die Nutzung professioneller Unterstützung in Form von Beratungs- oder Bildungsangeboten, sofern diese qualifiziert sind und subjektorientiert die Wünsche und Ziele der Erwerbspersonen aufgreifen, den Reflexionsprozess unterstützen.
- b) Auf der *Ebene der Unternehmen* können die Unternehmens-, Personal- und Einstellungspolitik so gestaltet werden, dass älteren Stellensuchenden gleiche Einstellungschancen gewährt und den Beschäftigten eine Perspektive im Unternehmen bis zu ihrem regulären Renteneintritt ermöglicht wird, was letztlich auch für die Zukunftssicherung der Unternehmen selbst relevant ist. Hierfür wurden in arbeits-, gesundheits- und bildungswissenschaftlichen Projekten ebenfalls zahlreiche Handlungshilfen entwickelt. Sie fokussieren insbesondere auf die Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, Gestaltung der Arbeitsorganisation, betriebliches Gesundheitsmanagement, Qualifizierung und Weiterbildung, Führung und Unternehmenskultur sowie Personalgewinnung bzw. -beschaffung. Zu diesen formulierten auch die interviewten UnternehmensvertreterInnen Anregungen basierend auf ihren betrieblichen Praxiserfahrungen.
- c) Auf der *Ebene der Arbeitsverwaltung* können mit Verweis auf von den interviewten Erwerbspersonen berichtete gewünschte und nicht gewünschte erhaltene sowie nicht erhaltene Unterstützungsleistungen der Arbeitsverwaltung folgende Unterstützungsmöglichkeiten hervorgehoben werden: erstens eine subjektorientierte fakultative Beratung zur Information über chancenreichere Bewerbungssegmente sowie Anregung und Erörterung beruflicher Optionen und ggf. Neuorientierungen. Zweitens können über

Weiterbildungsförderungen Einstellungschancen erweitert werden, sofern sie einem arbeitsmarktlichen Bedarf entsprechen, von den Stellensuchenden gewünscht werden und die angekündigten Lehrziele realisieren. Drittens kamen den Beschäftigungs- und Einstellungsförderungen gerade auch für ältere Arbeitslose in den 1990er Jahren eine hohe Relevanz zu, die für einige der interviewten Erwerbspersonen während langjähriger Unsicherheitsphasen die nahezu einzige hauptberufliche Erwerbsintegration darstellten, allerdings verbunden mit dem wiederholten Erleben von Befristung und Arbeitslosigkeit. Gleichwohl sind etwaige Mitnahmeeffekte zu beachten.

- d) Auf der *Ebene der Erwachsenenbildung* können fachlich orientierte Weiterbildungsangebote die Arbeitsmarktchancen stärken und arbeitsweltbezogene Beratungs- und Bildungsangebote die Reflexion und Orientierung im erwerbsbiografischen Verlauf unterstützen und durch alternative Deutungsangebote inhaltlich anregen. Mit Blick auf Stellensuchende in höherem Lebensalter erscheint hierbei zum einen besonders relevant, dass die Beachtung von Freiwilligkeit und Selbstbestimmung eine essenzielle Voraussetzung bleibt, um eine adäquate Unterstützung durch erwachsenenbildnerische Beratungs- und Bildungsangebote zu ermöglichen. Zum anderen sollten Erwachsenenbildungsangebote für Menschen in höherem Lebensalter jegliche altersbezogenen Generalisierungen – sowohl in Form negativer Stereotypisierungen als auch einer wohlmeinenden, aber undifferenzierten altersspezifischen Didaktik – vermeiden, stattdessen Altersbilder nach Gildemeister als soziale Konstrukte im Sinne eines „doing old“ (dies. 2008, S. 200, s. auch Kap. 3.5) reflektieren und dekonstruieren und sich v.a. an den individuellen Beratungs- und Lerninteressen im Kontext der jeweiligen biografischen Erfahrungen orientieren.

Gliederung und Lesehinweis

Die vorliegende Forschungsarbeit gliedert sich in die nachfolgenden sechs Kapitel: Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen wird in Kap. 2 sekundäranalytisch anhand ausgewählter empirischer Befunde untersucht, fokussiert auf spezifische Arbeitsmarktrisiken für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter und damit auf eine Fundierung der Relevanz des Forschungsthemas. Theoretische Ansätze und Diskurse zum Arbeitsmarkt generell sowie spezifisch zur Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen werden in Kap. 3 erörtert. In Kap. 4 werden Theorien zu erwerbsbiografisch orientiertem Handeln älterer Erwerbspersonen und ihrer konzeptionellen Erfassung diskutiert. Kap. 3 und 4 haben jeweils die Funktion, den theoretischen Rahmen zu entfalten, in dem die vorliegende Arbeit verortet wird. Darüber hinaus liefern sie wichtige

Bezugspunkte für die im weiteren Forschungsprozess erfolgte Entwicklung der Interviewleitfäden für die Primärdatenerhebung. Den Kern der Forschungsarbeit stellt eine durchgeführte qualitative Analyse gelungener betrieblicher Wechsel und Reintegrationen in höherem Lebensalter dar. Deren Forschungsdesign wird in Kap. 5 erläutert, die Auswertungsergebnisse werden in Kap. 6 dargelegt. Letztgenanntes Kapitel enthält zur Nachvollziehbarkeit der Analyse eine Untersetzung aus dem Interviewmaterial und bildet damit auch hinsichtlich seines Umfangs den Schwerpunkt der Arbeit. In Kap. 7 werden die in Kap. 6 vorgestellten Ergebnisse der qualitativen Analyse resümiert und unter Rekurs auf die in Kap. 2 belegten empirischen Befunde in den theoretischen Bezugsrahmen der Kap. 3 und 4 eingeordnet.

Als Lesehinweis sei darauf aufmerksam gemacht, dass die wesentlichen Ergebnisse der Kap. 2 bis 4 zum Kapitelabschluss resümiert werden. In Kap. 6 finden sich Zusammenfassungen der Ergebnisse jeweils zum Abschluss der Unterkapitel 6.1 bis 6.6 sowie am Ende der beiden Unterkapitel 6.7.1 und 6.7.2.

