

3 Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen: Theoretische Ansätze und Diskurse

Zur Bestimmung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen und ihrer Ursachen gibt es zwar keine umfassende Theorie, aber auf den unterschiedlichen Betrachtungsebenen anzunehmender Einflussfaktoren kann eine Vielzahl vorliegender Theorien auf ihren möglichen Erklärungsbeitrag geprüft werden. Die ersten Hinweise auf eine Berücksichtigung altersspezifischer Aspekte in der Arbeitsmarktsituation dürften, soweit rückverfolgbar, bei Dieter Mertens (vgl. ders. 1974) zu finden sein. Unter dem Stichwort der „Schlüsselqualifikationen“ geht er – ausgehend von der arbeitsmarktlich gegründeten Flexibilitätsforschung – auf solche Qualifikationsanforderungen ein, die die Kopplung zwischen den Funktionsanforderungen „moderner Gesellschaften“ und den individuellen Lebens- und Erwerbsperspektiven betreffen. Mertens nennt hier vier Typen von Bildungselementen: Basisqualifikationen, Horizontalqualifikationen, Breiterelemente und Vintage-Faktoren (vgl. ebd., S. 41). Im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen sieht er die letztgenannten von Bedeutung. Sie betreffen diejenigen Differenzen, die sich aus den unterschiedlichen Bildungsständen jüngerer und älterer Personen ergeben und die eine kontinuierliche und systematische Aufgabe der Erwachsenenbildung darstellen. In dem betreffenden Kontext der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat Mertens damit das Problem der älteren Erwerbspersonen zur Integration in die Erwerbstätigkeit in qualifikatorisch begründeten Differenzen verortet.

Inzwischen hat sich das Spektrum von Betrachtungsweisen über die Erwerbssituation von älteren Erwerbstätigen erheblich erweitert. In Anlehnung an Frerichs (1998) können diese differenziert werden in psychologische und arbeitswissenschaftliche Theorien, die sich auf die Entwicklung der Leistungs- und Lernfähigkeit im Lebensverlauf richten (Kap. 3.1), ökonomische und sozialwissenschaftliche Arbeitsmarkttheorien, die die Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes und das Agieren der MarktteilnehmerInnen sowie Arbeitsmarkt- und innerbetriebliche Strukturen in den Blick nehmen (Kap. 3.2), industriesoziologische Ansätze, die auf die betriebliche Ebene im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext fokussieren (Kap. 3.3) und sozialpolitikwissenschaftliche Ansätze, die die individuellen Lebenslagen und ihre Rahmenbedingungen ins Zentrum rücken (Kap. 3.4). Geschlechtsspezifische Aspekte sind in

den jeweiligen Theorien in unterschiedlicher Tiefe berücksichtigt und werden daher eigenständig erörtert (Kap. 3.5). Über Veränderungen in der Qualität von Erwerbsarbeit werden kontroverse Diskurse geführt, die gerade auch für die Analyse der Erwerbsbeteiligung in höherem Lebensalter bedeutsam sind (Kap. 3.6). Zentrale Ergebnisse werden abschließend zusammengefasst und im Hinblick auf die eigene empirische Untersuchung resümiert (Kap. 3.7). Im Fokus dieses Kapitels stehen somit theoretische Ansätze und Diskurse. Soweit für die Argumentation erforderlich, werden diese um Bezüge auf empirische Befunde ergänzt.

3.1 Theorien zur Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Erwerbspersonen

Wie sich die Leistungs- und Lernfähigkeit mit zunehmendem Alter verändert, ist in verschiedenen psychologischen Theorieansätzen mit je unterschiedlichem Fokus und verschiedenen bis gegensätzlichen Ergebnissen untersucht worden. Im Folgenden werden hierzu das Defizitmodell (Kap. 3.1.1), die differentielle psychologische Gerontologie (Kap. 3.1.2), die Stigmatheorie (Kap. 3.1.3) sowie die arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Ansätze (Kap. 3.1.4) vorgestellt und diskutiert. Sie dienen als Grundlage zur Interpretation der von den Interviewpersonen eingeschätzten Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Erwerbspersonen und ihres Perspektivenvergleichs aus Sicht der UnternehmensvertreterInnen und der Erwerbspersonen (vgl. Kap. 6.7).

3.1.1 Das Defizitmodell

Basierend auf US-amerikanischen psychologischen Untersuchungen aus der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, in denen ein Anstieg der intellektuellen Leistungsfähigkeit bis zum 20. Lebensjahr, eine Verortung des intellektuellen Leistungshöhepunktes im 3. Lebensjahrzehnt sowie ein daran anschließender Rückgang der Intelligenz festgestellt wurden, geht das Defizitmodell generalisierend von einem mit zunehmendem Alter einsetzenden Abbau psychischer Leistungsfähigkeit aus (vgl. auch zu Folgendem Lehr 2007, S. 47 ff., Oswald 2000, S. 110 f., Frerichs 1998, S. 39 f., Naegele 1992, S. 368 f.).

Folgt man dem Defizitmodell, muss eine auch beruflich geringere Leistungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen angenommen werden, die deren Beschäftigungschancen senkt bzw. für die Unternehmen unrentabel macht. Naegele bringt die Konsequenz dieses Modells auf den Punkt, wenn er schreibt:

„Die Möglichkeit, durch gezielte sozial-, betriebs- oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zum Erhalt oder gar zur Steigerung der Leistungsfähigkeit beizutragen, gerät in diesem Modell gar nicht erst in das Blickfeld, weil Alternsvorgänge als ohnehin >naturgesetzlich< ablaufend und infolgedessen auch nicht aufzuhaltend interpretiert werden.“ (Naegele 1992, S. 368)

Seit den 1960er Jahren gilt das Defizitmodell als wissenschaftlich widerlegt. Kritikpunkte an dem Modell beziehen sich nach Frerichs (vgl. ders. 1998, S. 39) und Naegele (vgl. ders. 1992, S. 368 f.) auf

- die Zugrundelegung eines zu undifferenzierten Intelligenzbegriffs (s. hierzu die Ausführungen zur differentiellen psychologischen Gerontologie im nachfolgenden Abschnitt),
- die Reduzierung auf biologische Determinanten und eine daraus resultierende fehlende Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren auf die Untersuchungsergebnisse (wie z.B. Schulbildung und Geübtheit) sowie der Auswirkungen verschiedener Lebens- und Arbeitskontexte sowie
- eine Verzerrung der Untersuchungsergebnisse aufgrund der Methodik der Querschnittsuntersuchungen, mit denen die Leistungsfähigkeit von Menschen unterschiedlichen Alters zum gleichen Zeitpunkt ermittelt wird, ohne damit jedoch die Intelligenzentwicklung im Lebensverlauf und etwaige kohortenspezifische Determinanten erfassen zu können.³⁰

Hat das Defizitmodell damit auch seine handlungspraktische Relevanz verloren? Der Auffassung Naegeles, dass dieses Modell „heute nur noch von historischem Interesse“ (ders. 1992, S. 368) ist, ist m.E. gerade mit Blick auf diese Frage nicht zutreffend. Vielmehr ist davon auszugehen, dass in der betrieblichen Praxis Annahmen über eine geringere Leistungsfähigkeit Älterer die Personalentwicklung und -rekrutierung vielfach beeinflussen. Obgleich nach repräsentativen empirischen Befunden aus dem Jahr 2002 im Rahmen der IAB-Betriebspanel-Studien die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter ab 50 Jahren durch die Führungskräfte der sie beschäftigenden Betriebe in Ost- und Westdeutschland als genauso leistungsfähig eingeschätzt werden wie Jüngere (vgl. SÖSTRA 2003, S. 58 ff.)³¹, werden sie zum einen in geringerem Maße in Weiterbildung

30 Dass diese Kritikpunkte zumindest teilweise von einigen Autoren der zugrunde liegenden US-amerikanischen Studien selbst thematisiert wurden, geht aus deren Darstellung bei Lehr hervor (vgl. dies. 2007, S. 48, 52).

31 So werden die erfragten einzelnen Leistungsparameter, wie z.B. Erfahrungswissen, Arbeitsmoral, Flexibilität, körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit etc. von jeweils einer Mehrheit der Betriebe als altersunabhängig bzw. als eher bei den Älteren vorhanden

einbezogen³². Zum anderen werden nach Ergebnissen aus den Jahren 2004 und 2015 ältere BewerberInnen bei betrieblichen Stellenbesetzungen aus dem externen Arbeitsmarkt nur unterdurchschnittlich eingestellt (vgl. SÖSTRA 2007, S. 61 ff., SÖSTRA 2016, S. 56 ff., Brussig 2009, S. 3, 10 ff., Brussig & Eggers 2014, S. 13 ff., s. hierzu auch die Ausführungen in Kap. 2.3 der vorliegenden Arbeit). Das Fortwirken der Fehlannahmen des Defizitmodells in der betrieblichen Praxis lässt sich nicht zuletzt auch an den diversen Kampagnen der Bundesregierungen in Kooperation mit Wirtschaft und Gewerkschaften ablesen, die dem Defizitmodell positive Leistungseinschätzungen Älterer entgegenzusetzen versuchen.³³ So stellt auch die Sachverständigenkommission zum 6. Altenbericht der Bundesregierung fest:

„Die Alterung und Schrumpfung unserer Gesellschaft hat bislang nicht – zumindest nicht mit einer gewissen Breitenwirkung – die Defizithese des Alterns aus der tatsächlich umgesetzten betrieblichen Personalpolitik zu verdrängen vermocht.“ (Sachverständigenkommission „6. Altenbericht der Bundesregierung“ 2010, S. 201)

3.1.2 Differentielle psychologische Gerontologie

Im Gegensatz zum Defizitmodell geht die differentielle psychologische Gerontologie, die in der Bundesrepublik insbesondere auf Arbeiten von Ursula Lehr und Hans Thomae basiert, davon aus, dass sich die physische und psychische Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter unterschiedlich und abhängig von verschiedenen Einflussfaktoren verändert (vgl. auch zu Folgendem Lehr 2007,

eingeschätzt. Lediglich die beiden letztgenannten Parameter werden mit jeweils 29 % eher bei den Jüngeren verortet (somit mehrheitlich aber auch hier nicht vorwiegend bei diesen). Summiert über alle Leistungsparameter und unter Berücksichtigung der unterschiedlich zugewiesenen Bedeutung der einzelnen Parameter wird – im Vergleich zu einer Referenzgröße der Leistungsfähigkeit jüngerer Beschäftigter von 100 – die Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter in Ostdeutschland mit 102, in Westdeutschland mit 107 ausgewiesen (vgl. ebd.).

- 32 Bei einem Anteil von 22 % älteren Beschäftigten ab 50 Jahren an allen Beschäftigten in Ostdeutschland (bzw. 19 % in Westdeutschland) im Jahr 2002 geben von allen Betrieben mit älteren Beschäftigten (59 % aller Betriebe in Ost- und Westdeutschland) nur 7 % in Ostdeutschland und 6 % in Westdeutschland an, Ältere in Weiterbildung einzubeziehen (vgl. ebd., S. 54, 68).
- 33 In Kap. 1 sind ausgewählte Kampagnen und Initiativen exemplarisch aufgeführt, vgl. auch BMFSFJ 2001, S. 31, BMFSFJ 2008a, S. 8, 79 ff., Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2013, Internetpräsentation Initiative Neue Qualität der Arbeit o.J.: www.inqa.de, INQA 2008.

S. 76 ff., Oswald 2000, S. 111 ff., Frerichs 1998, S. 40 f, Naegele 1992, S. 369 ff.). Hierbei wird zum einen der Intelligenzbegriff differenzierter gefasst: Entsprechend einer auf Horn und Catell (1966, nach Verweis in Lehr 2007, S. 78) zurückgehenden Differenzierung der Intelligenz in „fluide“ und „kristalline“ Fähigkeiten bezeichnen erstere die Schnelligkeit bzw. „Flüssigkeit der Umstellung, Wendigkeit, Kombinationsfähigkeit, Orientierung in neuen Situationen und dergleichen“ und nehmen im Ergebnis von Untersuchungen aus den 1960er/70er Jahren mit zunehmendem Alter ab. Kristalline Fähigkeiten beziehen sich auf „Allgemeinwissen, Erfahrungswissen, Wortschatz und Sprachverständnis“ und nehmen mit steigendem Alter zu (Zitate nach Lehr 2007, S. 80). Zum anderen werden gerade in jüngeren Studien weitere Einflussfaktoren berücksichtigt, hierbei wird insbesondere auf die Bedeutung der Schulbildung, aber auch des Gesundheitszustands, berufsbiografischer und motivationaler Bedingungen verwiesen.

Lernfähigkeit

Im Hinblick auf Gedächtnisleistungen widerspricht Lehr einer generell geringeren Lernfähigkeit Älterer:

„Ältere Menschen können genau so effektiv lernen wie Jüngere, wenngleich sie in manchen Bereichen anders lernen.“ (Lehr 2005, S. 23)

Unter Verweis auf verschiedene experimentelle Untersuchungen lassen sich nach Lehr (2007, S. 94 f.) sowie Kruse und Rudinger (1997, S. 63 f.) für die Lernfähigkeit Älterer u.a. folgende Ergebnisse zusammenfassen:

- etwa vergleichbare Lernleistungen Älterer und Jüngerer bei Erkennen von Sinnzusammenhängen des Lernmaterials, bei sinnlosem Material hingegen lernen Ältere schlechter;
- eine bei Älteren häufiger fehlende, aber erlernbare Lerntechnik;
- ein häufigeres Lernhemmnis durch ein zu schnelles Lerntempo bzw. Zeitdruck, das sich bei selbstbestimmtem Lerntempo ausgleicht;
- mehr Wiederholungsbedarf bei Älteren infolge eines häufigeren „Praxisdefizits“ an Lernaktivitäten;
- ein häufigeres Lernhemmnis durch Unsicherheit und Ängstlichkeit Älterer in Lernsituationen;
- ein leichteres Lernen Älterer bei einem übersichtlich gegliederten Lehrstoff im Sinne eines „geringen Komplexitätsgrads“;
- eine höhere Störanfälligkeit des Lernens Älterer, z.B. durch häufigere Pausen, die hingegen bei Jüngeren die Lernleistungen steigern;
- eine Lernförderung für Ältere durch ein „Lernen im Ganzen“ statt eines „Lernens in Teilen“, das für Jüngere in umgekehrter Weise gilt.

Als wichtige Einflussfaktoren auf die Lernfähigkeit im Alter benennt Lehr die Möglichkeiten, diese während des ganzen Erwachsenenalters zu trainieren, sowie die Bedeutung der – auch umweltbedingten – Lernmotivation, der „Ausgangsbegabung“ und der Gesundheit (vgl. dies. 2005, S. 23, dies. 2007, S. 94 f.).

Berufliche Leistungsfähigkeit

Insbesondere die in Laboruntersuchungen im Alter festgestellte Abnahme der Muskelkraft, der Sinnesleistungen, der Informationsverarbeitungs- und Reaktionsgeschwindigkeit sowie ein längerer Zeitbedarf zur Regeneration der maximalen Leistungsfähigkeit lassen eine generelle Abnahme der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter erwarten (vgl. Kruse 2000, S. 78 ff., Lehr 2007, S. 314 f.).

Im Ergebnis einer Auswertung von über 100 Studien zur beruflichen Leistungsfähigkeit werden nach Kruse jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten festgestellt. Dies gilt auch für Berufe mit überwiegend geschwindigkeitsbezogenen und psychomotorischen Anforderungen. (Vgl. Kruse 2000, S. 76, 79, ähnliche Ergebnisse bestätigen Lehr 2007, S. 214 ff. sowie mit auf die Art der Arbeitstätigkeit bezogenen Einschränkungen Dittmann-Kohli, Sowarka & Timmer 1997, S. 185 ff.) Deutlich wurde hingegen,

„dass die Leistungsdifferenzen innerhalb einer Altersgruppe weitaus größer sind als jene zwischen den verschiedenen Altersgruppen.“ (Kruse 2000, S. 77)

Warum im Labor festgestellte Leistungsabnahmen sich nicht in Befunden über die erbrachten Arbeitsleistungen bestätigen lassen, wird nach Kruse (2000, S. 75 ff.) und Lehr (2007, S. 214 ff.) durch verschiedene mögliche Gründe erklärt:

- an die Dauer der Berufstätigkeit bzw. das Alter geknüpfte Stärken, wie z.B. Aufbau von Erfahrung, Entwicklung beruflicher ExpertInnenwissens, ein bei Älteren häufig höheres Engagement;
- Strategien zur Kompensation nachlassender Fähigkeiten durch entwickelte Stärken, die z.B. mit Verweis auf eine Untersuchung von Salthouse (1991) veranschaulicht wird: hiernach wurde für über 50-jährige Sekretärinnen eine nach Zeit signifikant geringere Anschlagsanzahl im Vergleich zu 20–40-jährigen Sekretärinnen festgestellt, nach Leistungsergebnis (einem zu erstellenden Manuskript) ergaben sich hingegen keine Unterschiede nach Zeit oder Qualität, dies wurde darauf zurückgeführt, dass die Älteren die längere Reaktionszeit beim Tippen durch eine entwickelte höhere Fähigkeit zum Vorauslesen des Textes kompensieren konnten;
- Irrelevanz von im Labor gemessenen Leistungsabnahmen für die berufliche Tätigkeit.

Zugleich bleibt zu berücksichtigen, dass gemessen nach Arbeitsunfähigkeitstagen ältere Beschäftigte zwar nach Fallzahlen weniger fehlen, dafür aber mit einer durchschnittlich längeren Dauer, sodass insgesamt die Krankheits- oder Unfallbedingten Abwesenheitszeiten mit zunehmendem Alter auch tendenziell zunehmen (vgl. Lehr 2007, S. 223 f., Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“ 2005, S. 78).³⁴

Als Determinanten der Leistungsfähigkeit benennt Lehr die Ausbildung, das berufliche Training, Selbstvertrauen, Selbstbild und Motivationsfaktoren. Darüber hinaus hebt sie mit Verweis auf Ilmarinen u.a. die Bedeutung nicht-beruflicher Verhaltensweisen und Eigenschaften der Beschäftigten (wie z.B. sportliche Aktivitäten) und des subjektiven Gesundheitszustands hervor (vgl. dies. 2007, S. 216 ff.). Training der Fähigkeiten über die Lebensspanne und Zugang zu Weiterbildung erhalten die berufliche Leistungsfähigkeit, des Weiteren wird auf die Bedeutung einer Umsetzung Älterer auf altersgerechte Arbeitsplätze und angepasste Tätigkeitsabläufe verwiesen (vgl. ebd., S. 219 f.).

In der Kritik dieses Ansatzes hebt Frerichs positiv hervor, dass die psychologische Gerontologie hiermit zu einem Abbau der negativen Stereotype über Ältere beigetragen und die Bedeutung biografischer Aspekte sichtbar gemacht hat. Negativ hingegen bewertet er, dass die realen Arbeitsbedingungen und ihre Wechselbeziehungen mit den Lebensbedingungen ausgeblendet bleiben. So werden zwar die Leistungsfähigkeit fördernden Effekte durch Training angeführt, nicht aber die fähigkeitsabbauenden Wirkungen von disuse-Effekten (s.u.). (Vgl. Frerichs 1998, S. 41.)

Noch pointierter kritisiert Naegele, dass die Bezugnahme auf die Arbeitsbedingungen sich lediglich auf der Erscheinungsebene bewegt, während deren zugrunde liegende ökonomische Bestimmungsfaktoren unberücksichtigt bleiben. Insofern ist nach Naegele nicht nur nach individuell gegebenen Möglichkeiten beruflichen Trainings und stimulierender Arbeitsumgebung zu fragen, sondern gerade auch nach den strukturell auf betrieblicher und arbeitsmarktlischer Ebene gegebenen Chancen, hieran überhaupt partizipieren zu können. (Vgl. Naegele 1992, S. 370 f.)

In der Tat erscheinen, neben den Verdiensten der psychologischen Gerontologie um einen differenzierteren Blick auf ältere Menschen und die Thematisierung von Arbeitsplatz-, Trainings- und Weiterbildungsbezügen, strukturelle Faktoren

34 Hierbei ist allerdings auf die Arbeitsmarktlage als gegenteilig wirkender Einflussfaktor zu verweisen, was sich aus den relativ niedrigeren Fehlzeiten Älterer in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ableiten lässt (vgl. ebd.).

ausgeblendet. In der Konsequenz wird insofern „nur“ auf die Umsetzung älterer Beschäftigter auf altersgerechte Arbeitsplätze orientiert. Grundsätzlich wäre jedoch die Frage nach einer altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen aufzuwerfen, die das Entstehen arbeitsbedingter Leistungseinschränkungen durch Über- oder Unterforderung a priori vermeidet. Weiterhin sind generalisierende Aussagen über die Lernfähigkeit Älterer prinzipiell infrage zu stellen, auch wenn diese auf soziale, biografische und andere Faktoren zurückgeführt werden, da hierdurch ebenso wieder Stereotype produziert werden, wie z.B. eines erhöhten Zeit- und Wiederholungsbedarfs.³⁵ Schließlich ist grundsätzlich die Frage nach dem Sinn und den Konsequenzen von Studien aufzuwerfen, die z.B. die Tippgeschwindigkeit älterer Sekretärinnen im Vergleich zu jüngeren untersuchen. Wieso müssen älter werdende Menschen ihre Leistungsfähigkeit im Hinblick auf ihr Lebensalter unter Beweis stellen? Welche Relevanz haben einzelne Leistungsmerkmale, wie z.B. die Anschlagsgeschwindigkeit, für eine berufliche Tätigkeit? Kann die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen durch den Nachweis einer altersunspezifischen Leistungsfähigkeit unterstützt werden oder sollte der Fokus nicht vielmehr auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit gerichtet werden?

3.1.3 Stigmatheorie

Im Rahmen der Stigmatheorie wird die Bedeutung von Stigmatisierungen für die betrieblichen Risiken älterer Beschäftigter herausgearbeitet. Demnach

35 So ergeben qualitative Befragungen von Lehrenden der beruflichen Weiterbildung in Thüringen sehr kontroverse Einschätzungen über Lernleistungen älterer Lernender. Die Befragungen entstammen zwei unterschiedlichen Untersuchungskontexten: zum einen handelt es sich um qualitative Interviews mit 12 Lehrenden im Rahmen einer Lehrforschung an der Universität Erfurt, Lehrgebiet Weiterbildung/Erwachsenenbildung im Zeitraum Ende 2008/Anfang 2009, zum anderen um qualitative Interviews mit 28 Lehrenden im Jahr 2009, die am gleichen Lehrgebiet im Rahmen des ESF-geförderten Projekts AWiT durchgeführt wurden. Die geäußerten Einschätzungen der Lehrenden bestätigen mit Bezug auf biografische Kontexte wahrgenommene Lernspezifika Älterer und einen daraus abgeleiteten besonderen Unterstützungsbedarf i.S. der o.g. Aspekte. Von einem Teil der Befragten wurden aber auch kontextgeprägte Stärken in den Lernleistungen Älterer benannt, z.B. im Hinblick auf ihr Auffassungsvermögen. Diese Stärken wurden teils auch trotz länger zurückliegender Lernaktivitäten und damit unter eher erschwerenden Kontextbedingungen gesehen. Die Erwerbs- und Bildungsbiografie der Lernenden und ihre Kontextbedingungen stellen sich in ihrer Bedeutsamkeit für die Lerninteressen und Lernleistungen älterer Menschen im Ergebnis der Befragungen allenfalls als vermittelt über das Merkmal Alter – nicht als altersbedingt – dar, vgl. Kattein 2009, S. 1 f., Husemann, Kattein & Vogler 2011, S. 17–76.

wird – unabhängig von realen Gegebenheiten – eine Abnahme der Leistungsfähigkeit im Alter unterstellt. Dieses negative Altersbild wird von den Älteren in das eigene Selbstbild übernommen und führt infolge des dann geringeren Selbstzutrauens der älteren Beschäftigten als „self-fulfilling-prophecy“ zu realen Leistungseinbußen (vgl. Frerichs 1998, S. 41 f., Backes & Clemens 2008, S. 147–152, Hohmeier & Pohl 1978).³⁶ Lehr verweist auf eine Reihe in diesem Kontext relevanter psychologischer Untersuchungen, deren Ergebnisse die Bedeutung einer Übernahme entsprechender sozialer Stereotype für schlechtere Gedächtnisleistungen Älterer sowie die Bedeutung von Einstellungen der sozialen Umwelt gegenüber dem Alter für das Selbstbild und das Verhalten älterer Menschen bestätigen (vgl. Lehr 2007, S. 100 f., 202 ff.).

Frerichs kritisiert an der Stigmatheorie, dass sich aus der alleinigen Problemverortung auf Stigmatisierungen lediglich die Aufklärung als Handlungsoption ergibt, während real bestehende gesundheitliche und qualifikatorische Problemlagen älterer Beschäftigter ausgeblendet werden und damit nicht durch verbesserte Arbeitsbedingungen gelöst werden können. Als weiteres Gegenargument gegen die Stigmatheorie führt Frerichs an, dass die reale Leistungsfähigkeit auch stigmatisierter Beschäftigter von Betrieben genutzt wird, weil hier offensichtlich die betriebswirtschaftliche Rationalität bedeutsamer ist als kulturelle Stereotypisierungen. Schließlich problematisiert Frerichs, dass die Stigmatheorie letztlich eine Umkehrung des Defizitmodells darstellt, in deren sozialpolitischer Konsequenz gesetzliche und tarifliche Schutzvorkehrungen für ältere Beschäftigte abgebaut werden müssten, da hierdurch die Annahme von Leistungseinschränkungen verfestigt würde. Ausgeblendet werden, so Frerichs weiter, auch hier wieder die Risiken der realen Arbeitsbedingungen und ein hieraus resultierender Schutzbedarf. (Vgl. Frerichs 1998, S. 41 f.)

Auch wenn die von Frerichs formulierte Kritik überwiegend berechtigt erscheint – nämlich v.a. hinsichtlich der zu beachtenden Arbeitskontexte für die Entwicklung der Leistungsfähigkeit (vgl. Kap. 3.1.4) –, so ist grundsätzlich der Beitrag der Stigmatheorie zur Problematisierung von Stigmatisierungen älterer Menschen und ihrer Bedeutung für die Teilhabe- und Entwicklungschancen sowie für das eigene Agieren der Älteren im Beruf wie auch im gesellschaftlichen und Alltagsleben zu würdigen. Zudem bleibt zu hinterfragen, inwieweit eine nach betriebswirtschaftlicher Rationalität gebotene Weiterbeschäftigung leistungsstarker älterer Beschäftigter zugleich sehr wohl auch konterkariert wird

36 Einen Überblick über differenzierte Forschungsergebnisse zu Auswirkungen von Altersstereotypen bieten Rothermund & Wentura 2007, S. 557–561.

durch negative Altersbilder der Personalverantwortlichen und daraus folgenden Benachteiligungen Älterer bei Personalentwicklungsmaßnahmen und Einstellungen (vgl. hierzu die Ausführungen unter Kap. 3.1.1 zu einem anzunehmenden Fortwirken des Defizitmodells in der betrieblichen Praxis mit Hinweisen auf SÖSTRA 2007, S. 61 ff., SÖSTRA 2016, S. 56 ff., Brussig 2009, S. 3, 10 ff., Brussig & Eggers 2014, S. 13 ff., s. auch Kap. 2.3).

3.1.4 Arbeitspsychologische und arbeitswissenschaftliche Ansätze

Die Auswirkungen spezifischer Arbeitsbedingungen auf den Erhalt und die Förderung der Lernfähigkeit und der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit sind Untersuchungsgegenstand arbeitspsychologischer und arbeitswissenschaftlicher Ansätze. Neben dem genetisch und somatisch bedingten Altern wird das „menschengemachte“ Altern untersucht, das in hohem Maße von den Arbeitstätigkeiten abhängt und biologische Alternsprozesse sowohl beschleunigen als auch verzögern kann (vgl. Hacker 2006, S. 109, Frerichs 1998, S. 42 ff.).

Als kritisch für den Erhalt der Leistungsfähigkeit in höherem Alter gelten hohe körperliche und psychische Belastungen, Umgebungsbelastungen wie z.B. Hitze, Lärm, Lichtverhältnisse, hohe oder rigide Leistungsvorgaben sowie Schicht- und Nachtarbeit (vgl. Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“ 2005, S. 78 f.). Nach anderen Forschungsergebnissen sind diese Aspekte zu ergänzen um langjährig ausgeübte unvollständige Tätigkeiten (vgl. Jordan 1996, S. 70), Entwertung von Qualifikationen und Entmutigung (vgl. Behrens 2000, S. 236 f.). Langfristig ausgeübte Arbeitstätigkeiten können sich zu beruflichen Blockaden im Erwerbsverlauf und somit besonders in höherem Erwerbsalter verdichten. Morschhäuser skizziert vier „alternskritische Erwerbsverlaufsmuster“: a) Eine „langfristige Ausübung von Routinearbeit“, die häufig mit hohen bzw. einseitigen körperlichen Belastungen verbunden ist und langfristig durch Anforderungsmangel (disuse-Effekt) zu Dequalifizierung, Lernhemmnissen und Verschleiß führt. b) „Frauenarbeit in beruflichen Sackgassen“ kann sich trotz qualifikatorischer Angleichungsprozesse zwischen den Geschlechtern aufgrund familiär bedingter diskontinuierlicher Erwerbsverläufe oder jugendorientierter sog. Frauenberufe manifestieren. Führen letztere zu Quereinstiegen in andere Tätigkeiten, sind damit vielfach Dequalifizierungen verbunden. c) „Spezialisierungen ohne Zukunft“ können auch für Fachkräfte zu Dequalifizierung führen, wenn sie je nach Entwicklung der betrieblichen Arbeits- und Produktionsverfahren obsolet werden. Konnten früher berufliche Aufstiege leichter realisiert werden und auch Tätigkeiten mit zeitlich eingeschränkter Ausführbarkeit durch Ausstiegs- oder Wechseloptionen im Erwerbsverlauf vergleichsweise

schadloser integriert werden, ist gegenwärtig d) ein „Wegfall klassischer Karriereewege“ zu beobachten. Dieser basiert auf der zunehmenden Kohortenstärke älterer Beschäftigter bei gleichzeitigem Abbau betrieblicher Aufstiegswege und kann zu Demotivation insbesondere qualifizierter älterer Fachkräfte führen. (Vgl. Morschhäuser 2006, S. 25 ff., zu teils ähnlichen Befunden gelangt Behrens 1999, S. 92 ff.) Zu ergänzen wären die teils massiven Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, auf Gesundheit, Selbstvertrauen, Lern- und Leistungsfähigkeit (vgl. die klassische Studie von Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel 1975 [1933], Epping, Klein & Reutter 2001, S. 46 ff., Kirchler 1993, S. 39 ff., Bergmann 1996, S. 32 ff., Hacker 2006, S. 109).

Umgekehrt gehören zu den Aspekten einer gesundheits- und lernförderlichen Arbeitsgestaltung nach Hacker insbesondere ganzheitliche bzw. vollständige Arbeitstätigkeiten, die in ihren Teilaufgaben Anforderungswechsel beinhalten. Des Weiteren zählen hierzu Dispositionsspielräume in zeitlicher Hinsicht zur Planung des Arbeitsablaufs sowie in inhaltlicher Hinsicht zur Entscheidung über Ziele und Vorgehen. Gesundheits- und lernförderlich wirken zudem die Vielfalt geistiger Anforderungen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen routinebezogenen und problemlösenden kognitiven Aufgaben sowie die Abwechslung in den körperlichen Anforderungen in Bezug auf Haltungen und Bewegungsabläufe. (Vgl. Hacker 2006, S. 113 ff., vgl. zur lebensspannungsgerechten Arbeitsgestaltung Jordan 1996, zur lern- und kompetenzförderlichen Arbeitsgestaltung Dehnboitel & Elsholz 2007, S. 40 ff.)

Zu möglichen Lösungsansätzen in Bezug auf die o.g. alternskritischen Arbeitsanforderungen und betrieblichen Strategien zur Entwicklung einer alternsgerechten Arbeitsgestaltung und Personaleinsatzpolitik in Unternehmen wurden in der Bundesrepublik seit den 1990er Jahren eine Vielzahl an Untersuchungen und Projekten durchgeführt, die insbesondere durch das Bundesforschungsministerium sowie das Bundesarbeitsministerium gefördert wurden (vgl. exemplarisch: Internetpräsentation Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für betriebliche Personalarbeit o.J., Köchling, Weber, Reindl, Weber & Packebusch 2010, Husemann, Kattein & Vonken 2007, Köchling 2004, Ilmarinen & Rantanen 1999, Behrens, Morschhäuser, Viebrok & Zimmermann 1999, Hacker 1996).

Frerichs würdigt zum einen die Leistungen der arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Ansätze für die theoretisch-konzeptionelle Erklärung der Auswirkungen der Arbeitstätigkeiten auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und damit verknüpfter Altersrisiken. Zum anderen hebt er die Bedeutung dieser Ansätze für die Herausarbeitung praktischer Gestaltungsmaßnahmen hervor. In beiden Aspekten gehen diese Ansätze somit über die

zuvor skizzierten geronto-psychologischen Ansätze hinaus. Wie bereits von Naegele an den vorher ausgeführten psychologischen Ansätzen kritisiert, verweist Frerichs auch bei den arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Ansätzen auf das Defizit, dass die sozio-ökonomischen Bedingungen des Arbeitsprozesses, wie z.B. Kosten-Nutzen-Analysen, unterschiedliche Qualifikationsstrukturen etc., nicht bzw. kaum berücksichtigt werden. Diese bedingen nach seiner Auffassung aber weitere Altersrisiken. (Vgl. Frerichs 1998, S. 43 ff.)

3.2 Arbeitsmarkttheorien

In den Arbeitsmarkttheorien wird die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen aus wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Perspektive beleuchtet. Während die neoklassische Arbeitsmarkttheorie (Kap. 3.2.1) das Handeln von Unternehmen und Individuen unter den Mechanismen eines freien Marktes konzipiert, versteht sich die Humankapitaltheorie (Kap. 3.2.2) als eine an die neoklassische Theorie anknüpfende und auf das „Humankapital“ fokussierende Ergänzung. In kritischer Abgrenzung zur neoklassischen Theorie thematisieren die Segmentierungstheorien eine Differenzierung des Arbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen (Kap. 3.2.3). Ausgewählte betriebsstrukturelle Determinanten werden durch die Vakanzkettentheorie (Kap. 3.2.4) und den Organisationsdemografischen Ansatz (Kap. 3.2.5) in den Blick genommen.

3.2.1 Neoklassische Arbeitsmarkttheorie

Unter dem Begriff der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie wird ein idealtypisches Grundmodell über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes gefasst, deren Abweichungen von der Realität durch eine Vielzahl weiterer, abgeleiteter Theorien zu erklären versucht wird (vgl. auch zu Folgendem Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 73 ff., Hinz & Abraham 2008, S. 19 ff., Wagner & Jahn 2004, S. 15 ff., Pfriem 1978). Das Grundmodell geht auf die von dem französischen Ökonomen Léon Walras Ende des 19. Jahrhunderts formulierte Allgemeine Gleichgewichtstheorie zurück. Hiernach stellt sich auf dem Arbeitsmarkt wie auf jedem Gütermarkt ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage ein, wenn folgende Bedingungen gegeben sind: vollkommene Konkurrenz ohne Zutrittsbarrieren oder Diskriminierungen, flexible Löhne, Homogenität und damit Substituierbarkeit der ArbeitsanbieterInnen, deren uneingeschränkte Mobilität sowie vollständig informierte und nutzenmaximierende Wirtschaftssubjekte. Entsprechend

des Say'schen Theorems³⁷, wonach sich jedes Angebot seine eigene Nachfrage schafft wird der Marktmechanismus über den Preis – hier: Lohn – gesteuert. Somit gibt es in diesem Modell keine dauerhaft unfreiwillige Arbeitslosigkeit, da, so die Annahme, bei einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeit durch eine „Lohnanpassung nach unten“ Arbeitslosigkeit vermindert werden kann.

Geringere Arbeitsmarktchancen älterer Erwerbspersonen führt die neoklassische Theorie zurück auf eine im Hinblick auf die angenommene sinkende Produktivität älterer Arbeitskräfte überhöhte Entlohnung, auf im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten bestehende (Aus-) Bildungsnachteile sowie auf aufgrund des begrenzteren Verbleibs im Betrieb für diesen nicht mehr lohnenswerte „Humankapitalinvestition“ in die älteren Beschäftigten (vgl. Frerichs 1998, S. 45).

In der Kritik der neoklassischen Theorie finden sich zahlreiche theoretische, wie auch empirisch gestützte Entgegnungen, die das Nichtzutreffen der postulierten Vorbedingungen des Grundmodells sowie das Ausblenden weiterer gesellschaftlicher Zusammenhänge illustrieren (vgl. ausführlich: Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 84 ff., Hinz & Abraham 2008, S. 22 ff.). An einem Argumentationsstrang soll dieser Diskurs exemplarisch ausgeführt werden: Insoweit z.B. in der neoklassischen Theorie davon ausgegangen wird, dass Arbeitslose bei einem Marktgleichgewicht entweder zu einer Lohnsenkung bereit sind oder bei Unterschreiten eines von ihnen gesetzten „Anspruchslohns“ sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen und Arbeitszeit durch Freizeit „substituieren“, wird, wie oben angedeutet, dauerhaft unfreiwillige Arbeitslosigkeit bereits theoretisch ausgeschlossen und auf Störungen der Marktkräfte, wie z.B. Lohnrigiditäten, zurückgeführt oder zu einer Frage individueller Präferenz erklärt (vgl. Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 65 ff., 78 ff., 82 ff., Ludwig-Mayerhofer 2008, S. 202 f.). Dieser Annahme sind folgende Argumente entgegenzuhalten: Die Betrachtung der Tauschbeziehungen auf dem Arbeitsmarkt als für Erwerbspersonen beliebig wählbare Alternative Arbeitszeit versus Freizeit ohne Berücksichtigung der für eine Mehrheit der Erwerbspersonen bestehende Angewiesenheit auf eine existenzsichernde Arbeitsvergütung erscheint zum einen realitätsfremd und zynisch. Zum anderen können die als Marktstörungen gefassten Regulierungen des Arbeitsmarktes, wie z.B. Tarif- und Mindestlöhne, die letztlich als mögliche Verursacher für Marktungleichgewichte und Arbeitslosigkeit gelten, im Gegenteil beschäftigungssteigernde Wirkungen haben, da sie die Kaufkraft

37 Dies ist benannt nach dem französischen Nationalökonom Jean Baptiste Say.

und damit die Binnennachfrage stärken.³⁸ Während die Grundannahmen des neoklassischen Modells insbesondere in soziologischen Diskursen vielfach infrage gestellt werden, erscheinen ihre politischen Implikationen hingegen in der beschäftigungspolitischen Debatte äußerst wirkmächtig: Mit „marktliberalen“ Argumenten wurden seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre mehrere Verschärfungen von Zumutbarkeitskriterien für die Annahme einer Erwerbsarbeit durch Erwerbslose sowie eine Ausweitung von Niedriglöhnen durchgesetzt und mit dem Ziel begründet, hierdurch Arbeitslosigkeit bekämpfen zu können.³⁹ Das offensichtliche Misslingen dieser Politikansätze⁴⁰ hat indessen ihre partei-übergreifende Wirkmächtigkeit nicht beeinträchtigt.

Im Hinblick auf die Implikationen der neoklassischen Theorie für die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen ist mit Frerichs zu kritisieren, dass bei dieser Beschäftigtengruppe nicht von generellen Leistungseinschränkungen ausgegangen werden kann (s. hierzu die Ausführungen unter Abschnitt 3.1.2) und, soweit Leistungseinbußen feststellbar sind, zu prüfen ist, inwieweit diese auf „eine vorhergehende exzessive betriebliche Vernutzungsstrategie“ zurückzuführen sind, die nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen darf (vgl. Frerichs 1998, S. 45 f., Zitat S. 46, vgl. auch Naegele 1992, S. 379 f.). In Erweiterung der Kritik von Frerichs wäre zudem die Behauptung genereller (Aus-)Bildungsnachteile im Hinblick auf die nach Beruf je unterschiedliche Bedeutung von Berufserfahrung und Qualifikation sowie im Hinblick auf erfolgte Weiterbildungsaktivitäten

38 Exemplarisch verweisen Hinz und Abraham (2008, S. 22) auf eine empirische Studie von Katz und Krueger aus dem Jahr 1992, die eine Beschäftigungserhöhung in der ‚fast food‘-Industrie als Niedriglohnbereich nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns belegen, hierfür allerdings andere Wirkungszusammenhänge als die Kaufkraft anführen, so z.B. eine mögliche Substitution von Teilzeit- durch Vollzeitkräfte.

39 Ein solches Ziel propagiert der ehemalige Bundeskanzler Gerhard Schröder in einer Rede auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos auch für die „Agenda 2010“ zur Reform von Sozialsystemen und Arbeitsmarkt, deren Kern die sog. Hartz-Gesetze darstellen: „Wir müssen und wir haben unseren Arbeitsmarkt liberalisiert. Wir haben einen der besten Niedriglohnsektoren aufgebaut, den es in Europa gibt. (...) Wir haben einen funktionierenden Niedriglohnsektor aufgebaut, und wir haben bei der Unterstützungszahlung Anreize dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr stark in den Vordergrund gestellt. (...) Und wir sind sicher, dass das veränderte System am Arbeitsmarkt erfolgreich sein wird.“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2005).

40 Vgl. zur Wirkung der Neuregelung der Zumutbarkeitsbestimmungen im Jahr 1997 Pollmann-Schult 2005, zur Wirkung der Neuregelung der Zumutbarkeit im Rahmen der „Hartz“-Gesetze Mosley 2006, S. 463 f., Fehr & Vobruba 2011, S. 214, zu Niedriglöhnen und atypischer Beschäftigung vgl. Seifert 2006, S. 10 f., 17 ff.

infrage zu stellen. Auch die Annahme zeitlich nicht mehr als lohnenswert erscheinender Weiterbildungsinvestitionen in ältere Arbeitskräfte ist nach Frerichs zwar angesichts der mit dem technologischen Wandel einhergehenden kürzeren Verfallszeiten neuen Wissens argumentativ nicht mehr haltbar, hier konstatiert er dennoch eine handlungsregulierende Wirkung auf die betriebliche Praxis. Ebenso kann, so wären die von Frerichs genannten Aspekte zu ergänzen, auch die Annahme genereller Leistungseinschränkungen unabhängig von ihrer wissenschaftlichen Widerlegung für die betriebliche Beschäftigungs- und insbesondere Einstellungspolitik gegenüber älteren Erwerbspersonen handlungswirksam sein.⁴¹

Insgesamt erscheint die neoklassische Theorie wissenschaftlich nicht nur ungeeignet zur Erklärung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen, sondern auch nicht nachvollziehbar in ihrer nach wie vor hohen Relevanz innerhalb des wirtschaftswissenschaftlichen Diskurses – zumal das neoklassische Grundmodell nur in seiner Negation und unter Zuhilfenahme einer Vielzahl abgeleiteter Modellerweiterungen genutzt werden kann. Nicht zu unterschätzen ist diese Theorie hingegen in ihrer politischen Brisanz und Wirkmächtigkeit, insoweit sie von politischen, dem Marktliberalismus zuordenbaren Positionen als Legitimation genutzt wird, die letztlich Arbeitsmarktrisiken älterer Erwerbspersonen individualisiert und auf eine Lohnsenkung für diese Beschäftigten-gruppe orientiert.⁴²

3.2.2 Humankapitaltheorie

Eine der wesentlichen Weiterentwicklungen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie ist die Humankapitaltheorie, die deren Fehlannahme homogener und damit substituierbarer ArbeitsanbieterInnen aufgreift und bestehende Heterogenitäten zu erklären versucht (vgl. auch zu Folgendem Hinz & Abraham 2008, S. 32 ff., Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 145 ff.). Die neuere Humankapitaltheorie wurde in den 1960er Jahren von Gary S. Becker, Jacob Mincer, Walter Y. Oi und Theodore W. Schultz entworfen, Anknüpfungspunkte finden sich bereits bei dem Begründer der klassischen Nationalökonomie Adam

41 Dies ist Gegenstand des von Phelps (1972) und Arrow (1973) entwickelten Modells der statistischen Diskriminierung, das als eine der Erweiterungen des neoklassischen Basismodells gilt, vgl. Hinz & Abraham 2008, S. 35 f., Kalter 2008, S. 311.

42 Vgl. exemplarisch für diesen Diskurs das Plädoyer des damaligen Chefökonom der Deutschen Bank Norbert Walter für eine geringere Entlohnung älterer Beschäftigter entsprechend ihrer Produktivität veröffentlicht unter: Spiegel Online vom 04.03.2006.

Smith. Die Theorie geht davon aus, dass der Wert einer Arbeitskraft durch ihr Wissen und ihre Fähigkeiten bestimmt wird, die wiederum von den Investitionen der ArbeitsanbieterInnen in als „Humankapital“ verwertbare Bildung abhängen.⁴³ Wie in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie wird auch hier von rational handelnden nutzenmaximierenden AkteurInnen ausgegangen, die ihre Humankapitalinvestitionen entsprechend des erwarteten Nutzens für ihr Lebenseinkommen entscheiden. Hierbei werden unterschiedliche Ressourcen für mögliche Bildungsinvestitionen im Sinne sozialer Bildungschancen in der Humankapitaltheorie ebenso aufgegriffen und theoretisch integriert wie auch Diskriminierungsprozesse, die Angehörigen diskriminierter Gruppen Bildungsinvestitionen als geringer verwertbar erscheinen lassen.⁴⁴

Die erwarteten Verwertungschancen gelten zudem in zeitlicher Hinsicht als zentrale Determinante zur Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichheit: Aufgrund antizipierter häufigerer familiär bedingter Erwerbsunterbrechungen investieren hiernach Frauen bereits in der Ausbildung weniger in ihr Humankapital, erzielen dadurch einen geringeren Marktlohn, verstärken in dessen Folge die innerfamiliäre geschlechtliche Arbeitsteilung, in der eher Frauen als Männer ihre Erwerbsarbeit zugunsten von Haus- und Familienarbeit einschränken oder unterbrechen und entwerten damit letztlich ihr Humankapital (vgl. Falk 2005, S. 37 f.).

Damit erscheint geschlechtsspezifische Ungleichheit als „Teufelskreis ökonomischer Rationalität“ (Ott 1999, zitiert nach Falk 2005, S. 38), in dem die geringere Vergütung für Frauen sowohl als Ursache innerfamiliärer Arbeitsteilung gilt wie auch zugleich als ihr Ergebnis. Eine Ursachenerklärung bleibt in diesem Interpretationsrahmen offen. Weitere Kritikpunkte an dem Erklärungsgehalt dieser Theorie für geschlechtsspezifische Ungleichheit beziehen sich auf die de facto hohen schulischen und beruflichen „Humankapitalinvestitionen“ von Frauen sowie auf die Grundannahme, dass Frauen zur Maximierung des Lebenseinkommens im Haushaltskontext weniger Bildung nachfragen. Dies kann nach Hinz und Abraham für Frauen zutreffen, die vorrangig auf Familienarbeit orientieren, ist jedoch für Frauen infrage zu stellen, die eine Erwerbsorientierung auch nach der Familiengründung aufweisen. (Vgl. Falk

43 Der Begriff Humankapital wird definiert als „Bestand an Wissen und Fähigkeiten, die ein Akteur im Rahmen seiner Ausbildung und Erwerbstätigkeit akkumuliert“ (Wagner & Jahn 2004, S. 420).

44 Dies bezieht sich insbesondere auf das bereits im vorhergehenden Abschnitt angeführte Modell der statistischen Diskriminierung.

2005, S. 37 ff., Hinz & Abraham 2008, S. 34 f., Achatz 2008, S. 265 ff., Kuiper 2010, S. 592 f.)

Auch für ältere Erwerbspersonen werden nach der Humankapitaltheorie geringere Verwertungschancen von Bildungsinvestitionen angenommen und zeitlich begründet: Aufgrund geringerer Restnutzungszeiten für eine Amortisierung der getätigten Bildungsinvestition lohnen sich hiernach für Erwerbspersonen ab einem bestimmten Zeitpunkt im Erwerbsverlauf die Aufwendungen an Zeit und Geld für Bildungsaktivitäten nicht mehr und werden daher reduziert. Im Ergebnis nehmen ältere Erwerbspersonen weniger an Weiterbildung oder betrieblichen Bildungsaktivitäten teil. (Vgl. Frerichs 1998, S. 46 f.)

Unter Würdigung der Bedeutung der Humankapitaltheorie für die empirische Mobilitätsforschung kritisiert Frerichs jedoch „die einseitige Orientierung auf die Eigenschaften von Individuen“ (ebd., S. 47), deren Entwicklung infolge von Bildungsaktivitäten und Berufserfahrung als vorrangige Determinante für die weiteren Berufschancen gefasst wird. Demgegenüber verweist Frerichs zum einen auf die Bedeutung struktureller Rahmenbedingungen und Veränderungsprozesse, die sich auf den Arbeitsmarkt und hier bestehende und sich verändernde Beschäftigungsmöglichkeiten auswirken, zum anderen auf die Bedeutung der jeweiligen Arbeitsbedingungen, die in je spezifischer Weise die Entwicklung von qualifikatorischem und gesundheitlichem „Kapital“ ermöglichen und erfordern.

Selbst unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ressourcenausstattungen von Individuen und möglicher betrieblicher Diskriminierungsprozesse, die entsprechend der vorhergehenden Ausführungen in die Humankapitaltheorie integriert wurden, erscheint somit die Kritik von Frerichs an der Ausblendung struktureller und arbeitsbezogener Einflussfaktoren berechtigt. Im Grundsatz kann dem humankapitaltheoretischen Ansatz jedoch insoweit Handlungsrelevanz unterstellt werden, als die Frage des Kosten-Nutzen-Kalküls für eine Bildungsaktivität sowohl für die Erwerbspersonen als auch für die eine Weiterbildung oder hierfür erforderliche Arbeitsfreistellung ggf. finanzierenden Unternehmen eine entscheidende Rolle spielen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass der Nutzen nicht allein monetärer Natur sein muss – Arbeitsplatz- und Statussicherung, Professionalisierungswunsch, Interesse etc. können weitere Nutzenspekte darstellen – und das Argument der Restnutzungszeit zwar möglicherweise handlungsrelevant bleiben kann, jedoch angesichts des beschleunigten technologischen Wandels, wie bereits im vorhergehenden Abschnitt angeführt, de facto brüchig wird.

Zu ergänzen wäre darüber hinaus eine Kritik an der begrifflichen Fassung als „Humankapital“, die eine Reduktion des Menschen und seines Arbeitsvermögens

auf seine ökonomische Relevanz darstellt.⁴⁵ Dies bestätigt sich auch in der konzeptionellen Verwendung des Begriffs, wie es exemplarisch in dem wirtschaftswissenschaftlichen Lehrbuch von Wagner und Jahn zum Ausdruck kommt:

„Humankapital kann wie Sachkapital zwei Zustände annehmen, es ist entweder beschäftigt oder arbeitslos.“ (Wagner & Jahn 2004, S. 73)

Neben der fehlenden sprachlichen Sinnhaftigkeit verdeutlicht das Zitat, dass Menschen nicht als Individuen, sondern nur funktional als Merkmalsträger im Marktgeschehen betrachtet werden. In einer solchen theoretischen Perspektive interessieren denn auch forschungslogisch die Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen von Menschen nicht.

3.2.3 Segmentierungstheorien

Während die zuvor vorgestellte neoklassische Theorie inkl. der Humankapitaltheorie Macht als konstitutiven Faktor des Arbeitsmarktes ausblendet, verweisen Hinz und Abraham auf den Verdienst des marxistischen Ansatzes, diesen Faktor in der Arbeitsmarktanalyse einbezogen zu haben (vgl. Hinz & Abraham 2008, S. 41). Machtunterschiede zwischen Kapital und Arbeit, d.h. zwischen Unternehmen als Arbeitsnachfragern und Erwerbspersonen als ArbeitsanbieterInnen führen zur Segmentierung des Arbeitsmarktes (vgl. auch zu Folgendem Hinz & Abraham 2008, S. 42 ff., Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 273 ff., Köhler & Krause, S. 390 ff., Hofemann & Schmitt 1980, Sengenberger 1978b, Freiburghaus & Schmid 1975):

Im Unterschied zur neoklassischen Theorie handelt es sich bei den Segmentierungstheorien um sozialwissenschaftliche Ansätze, die induktiv auf Basis empirischer Arbeitsmarktanalysen entwickelt wurden. Die Segmentierungstheorien gehen von der Aufspaltung des Arbeitsmarktes in verschiedene Segmente aus, zwischen denen Arbeitskräfte und Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt substituierbar sind. Die theoretische Debatte geht i.W. auf die Arbeiten der US-Ökonomen Peter Doeringer und Michael Piore zur Dualität des Arbeitsmarktes in den 1970er Jahren zurück. Diese zählen zum institutionalistischen Ansatz innerhalb der Segmentierungstheorien⁴⁶ und differenzieren den Arbeitsmarkt

45 Vgl. zur Diskussion um den (zum Unwort des Jahres 2004 gewählten) Begriff „Humankapital“: Giesecke 2005, Informationsdienst Wissenschaft vom 20.01.2005.

46 Zu theoretischen Vorläufern sowie weiteren Strömungen innerhalb der Segmentierungstheorie vgl. Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 275 ff., eine ausführlichere Darstellung findet sich in der vorhergehenden 2. Auflage von Sesselmeier & Blauermeier 1997, S. 222 ff.

zum einen horizontal in ein primäres und ein sekundäres Segment. Das primäre Segment zeichnet sich u.a. durch relativ stabile Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen aus, das sekundäre Segment durch instabile Arbeitsverhältnisse, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Qualifikationsanforderungen. Begrifflich wird dies in der Diskussion auch als Differenzierung von Stamm- und Randbelegschaften gefasst. Zum anderen unterteilt sich der Arbeitsmarkt nach Doeringer und Piore vertikal in ein internes und ein externes Segment. Im internen Segment sind die Arbeitsbedingungen, wie z.B. Lohnfestsetzung, Ausbildung etc. institutionell geregelt, das externe Segment funktioniert nach dem neoklassischen lohnvermittelten Prinzip von Angebot und Nachfrage. Wechsel zwischen dem internen und dem externen Segment sind nur begrenzt über „ports of entry“ möglich. (Vgl. Doeringer & Piore 1971.)

In der bundesdeutschen Diskussion wurde die weitere Theorieentwicklung insbesondere von Burkart Lutz und Werner Sengenberger eingeleitet, die eine am hiesigen Qualifikationssystem orientierte Dreiteilung des Arbeitsmarktes zugrunde legen:

- die unspezifischen (Jedermanns-)Teilarbeitsmärkte: diese umfassen geringere qualifizierte Tätigkeiten mit einer geringen Bindung der Unternehmen an bestimmte Beschäftigte und entsprechen nach Sesselmeier, Funk und Waas (2010, S. 288) dem internen und externen Sekundärsegment;
- die fachlichen Teilarbeitsmärkte: diese beziehen sich auf die in der Bundesrepublik überbetrieblich geregelten berufsfachlichen Ausbildungsgänge, die deren AbsolventInnen wie auch den Unternehmen einen leichteren Austausch ermöglichen, also auch hier keine Bindung an bestimmte Beschäftigte, wohl aber an bestimmte Qualifikationen erfordern; sie bilden nach Sesselmeier, Funk und Waas (vgl. ebd.) das externe Primärsegment ab; schließlich
- die betrieblichen Teilarbeitsmärkte: die geforderten Qualifikationen sind betriebsspezifisch und an die jeweiligen Beschäftigten gebunden, deren Personalentwicklung und längerfristige Personalbindung an das Unternehmen sind damit von hoher Relevanz; dieses Segment korrespondiert nach Sesselmeier, Funk und Waas (vgl. ebd.) mit dem internen Primärsegment. (Vgl. Lutz & Sengenberger 1974, Sengenberger 1978a, Sengenberger 1987.)

Dieser Ansatz eines dreigeteilten Arbeitsmarktes dominiert als „Spaltungsparadigma“ in den 1970er und 1980er Jahren den bundesdeutschen Diskurs in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung, während in den 1990er Jahren der „Vermarktlichungsdiskurs“ an Bedeutung gewinnt, der infolge von globalen Wirtschafts- und Finanzmarktentwicklungen sowie einer Deregulierung der Arbeitsmärkte eine Ausweitung bzw. Generalisierung von

Beschäftigungsrisiken unterstellt (vgl. auch zu Folgendem Köhler & Krause 2010, S. 394 ff.). Köhler und Krause formulieren Kritikpunkte an beiden Ansätzen: Den auf Basis der westdeutschen Prosperitätsphase entwickelten Ansatz einer Dreiteilung des Arbeitsmarktes bewerten sie als zu undifferenziert, um die heutigen Arbeitsmarktstrukturen erfassen zu können. Umgekehrt verweisen sie auf empirische Ergebnisse fortbestehender Segmentationslinien als Argumente gegen eine generelle Vermarktlichung. Im Ergebnis von Forschungsarbeiten des Sonderforschungsbereichs 580 der Universitäten Jena und Halle⁴⁷ plädieren Köhler und Krause für eine Fortentwicklung der Segmentationslinie im Rahmen eines neo-institutionalistischen Ansatzes. Segmentationslinien zwischen primären und sekundären, internen und externen Teilarbeitsmärkten bleiben hiernach erhalten, weisen jedoch dynamische Entwicklungen zwischen den Segmenten und innerhalb dieser auf. Exemplarisch führen sie hierfür empirische Befunde an, wie die Zunahme sekundärer Arbeitsmärkte, insbesondere in Form des Niedriglohnbereichs, sowie den Wandel von senioritäts- zu leistungsorientierten Regeln innerhalb interner betrieblicher Arbeitsmärkte.⁴⁸

Die Segmentationslinien werden auch in der Genderforschung herangezogen. Nach Falk sind Frauen infolge ihrer höheren Diskontinuität eher im sekundären Arbeitsmarkt vorhanden. Zudem werden nach der Segmentationslinie Frauenberufe im sekundären Segment verortet, was für die hier Tätigen wiederum zu einer höheren Diskontinuität führt (vgl. Falk 2005, S. 38 f., 44, Hinz & Abraham 2008, S. 43.). Gottschall hingegen verweist auf empirische Untersuchungen von Gottschall und Müller (1987) sowie Pfau-Effinger (1990), die eine mehrheitliche Verortung erwerbstätiger Frauen im berufsfachlichen Segment verdeutlichen und Frauen auch als Teil von Stammebelegschaften ausweisen (vgl. Gottschall 2010, S. 674 f.).

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen sind diese nach SOEP-Daten im „Jedermanns“- und im fachlichen Arbeitsmarkt unterdurchschnittlich und im betrieblichen Arbeitsmarkt überdurchschnittlich vertreten. Erklärt wird Letzteres u.a. mit längeren Betriebszugehörigkeitsdauern, betrieblicher Ausbildung und tariflichen Bestandsschutzregelungen. Dennoch konstatiert Frerichs für den internen betrieblichen Arbeitsmarkt zugleich

47 SFB 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch“, vgl. Internetpräsentation Sonderforschungsbereich 580 o.J.: www.sfb580.uni-ena.de.

48 Diese Befunde werden im Hinblick auf ihren Beitrag zur Analyse von Erwerbsarbeit in Kap. 3.6 nochmals aufgegriffen und diskutiert.

spezifische Beschäftigungsrisiken für ältere Beschäftigte aufgrund auch hier bestehender gesundheitlicher Belastungen, die zu Leistungseinschränkungen führen können, sowie einer möglichen Entwertung der aufgebauten betriebsspezifischen Qualifikation infolge technologisch-organisatorischer Entwicklungen. Im fachlichen Arbeitsmarktsegment ist nach Frerichs mit Verweis auf Szydlík (1990) zwar von noch eher lernförderlichen mitgestaltbaren Arbeitsbedingungen, aber auch von relativ hohen Belastungen mit entsprechenden Beschäftigungsrisiken für ältere Beschäftigte auszugehen. Am ausgeprägtesten stellen sich die Beschäftigungsrisiken für Ältere in den unspezifischen „Jedermanns“-Arbeitsmärkten dar, deren Tätigkeiten tendenziell hohe Belastungen und dequalifizierende, die Lernfähigkeit einschränkende Arbeitsanforderungen aufweisen. Die betriebliche Personalpolitik folgt hier vorrangig der Orientierung an einer jugendzentrierten Belegschaftsstruktur. (Vgl. Frerichs 1998, S. 52 f., Naegele 1992, S. 381 ff.)

Frerichs (vgl. ebd.) hebt den Erklärungsgehalt der Segmentierungstheorien für die differenzierten Beschäftigungsrisiken älterer Erwerbsspersonen positiv hervor. Er kritisiert jedoch deren Beschränkung auf Zugangs- und Schließungsmechanismen in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten, womit die betrieblichen Beschäftigungsbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation Älterer nicht miteerfasst sind.

Sesselmeier, Funk und Waas würdigen in ihrer Kritik, dass die Segmentierungstheorien im Unterschied zur Mehrheit neoklassischer Ansätze die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sowie institutionelle Einflussfaktoren u.a.m. integrieren. Negativ bewerten sie, dass letztlich auch die Segmentierungstheorien auf der mikroökonomischen Ebene verbleiben und die differenzierten Arbeitsmärkte nicht erklären können, sondern voraussetzen. Ein weiterer Kritikpunkt richtet sich auf das widersprüchliche Verhältnis zur Neoklassik, die von den Segmentierungstheorien einerseits abgelehnt wird, andererseits aber in zentralen Elementen, nämlich der Humankapitaltheorie, von fast allen Segmentierungstheorien selbst zugrunde gelegt wird. Das Problem abweichender Befunde zur Bestimmung der verschiedenen Arbeitsmarktsegmente stellt für Sesselmeier, Funk und Waas (mit Verweis auf Farhauer 2003) den theoretischen Gehalt der Segmentierungstheorien hingegen nicht infrage, zumal die Entwicklung der Segmente und Segmentationslinien fortlaufend empirisch überprüft werden. Insofern bescheinigen sie den Segmentierungstheorien nach Jahren eines Bedeutungsrückgangs in der Arbeitsmarktforschung eine Wiederbelebung und einen aktuell erneut hohen Stellenwert. (Vgl. Sesselmeier, Funk & Waas 2010, S. 293 ff.)

3.2.4 Vakanzkettentheorie

Die Bedeutung betrieblicher Vakanzstrukturen untersucht die Vakanzkettentheorie. Diese fasst im Gegensatz zur Humankapitaltheorie die individuellen Qualifikationen nicht als ausschlaggebend für die berufliche Positionierung und Entwicklung auf, sondern als Chancen (vgl. auch zu Folgendem Frerichs 1998, S. 48 ff., Hinz & Abraham 2008, S. 58 f., Struck 2008, S. 174 f.). Der zentrale Mechanismus für die Realisierung beruflicher Aufstiege wird vielmehr in der Verfügbarkeit freier Stellen gesehen. Die Vakanz von Stellen wiederum hängt von verschiedenen Faktoren ab: den hierarchischen Strukturen in den Betrieben, der quantitativen Entwicklung der Beschäftigung auf den verschiedenen Hierarchieebenen, der Altersstruktur der bestehenden Belegschaften und dem beruflichen Austrittsverhalten der StelleninhaberInnen. Um Aufstiegs Optionen für jüngere Beschäftigte zu schaffen und hierdurch die Motivation und die Personalbindung dieser Beschäftigtengruppe zu erhöhen, wird entsprechend der Vakanzkettentheorie als Ursache dafür gesehen, dass Betriebe versuchen, ältere Beschäftigte auf höheren Positionen zu deren Freigabe zu drängen.

Dieser theoretische Ansatz bietet nach Frerichs einen gewissen Erklärungswert für betriebliche Personaleinsatzstrategien und die Aufstiegsmobilität in Betrieben. Zugleich betont er diverse Begrenzungen dieses Ansatzes, wie z.B. die Nichtberücksichtigung qualitativer oder konjunktureller Arbeitsmarktveränderungen, die für verschiedene Kohorten unterschiedliche Qualifikations- und damit Aufstiegschancen beinhalten, sowie Veränderungen betriebsstruktureller Arbeitsbedingungen, wie sie z.B. durch eine (nach wie vor anhaltende) Verflachung von Hierarchien zu konstatieren sind (vgl. Frerichs 1998, S. 49 f.). Trotz dieser Kritikpunkte liefert die Vakanzkettentheorie mit ihrer Fokussierung auf betrieblich bestehende Vakanzen relevante Hinweise auf eine weitere Determinante für die betriebliche Situation älterer Beschäftigter.

3.2.5 Organisationsdemografischer Ansatz

Der organisationsdemografische Ansatz untersucht betriebliche Altersstrukturen und ihre möglichen Folgen für die Beschäftigten und die Organisationsentwicklung (vgl. auch zu Folgendem Frerichs 1998, S. 56 ff., Struck 2008, S. 175). Aus der Altersstruktur resultierende Probleme werden zum einen in der Dominanz einer spezifischen Alterskohorte gesehen. In Überschneidung mit der Vakanzkettentheorie kann dies zu einer Einschränkung von Aufstiegschancen sowohl jüngerer Beschäftigter als auch innerhalb der dominierenden Alterskohorte sowie zu Personalersatzproblemen führen, wenn die dominierende Altersgruppe zeitlich konzentriert das Rentenalter erreicht. Zum anderen erscheinen

Altersstrukturen dann problematisch, wenn sie zu große Altersdifferenzen aufweisen, z.B. nach zeitlich weit auseinanderliegenden Einstellungsschüben. Hieraus können sich kulturell bedingt negative Wirkungen auf die Kommunikation und die soziale Integration der verschiedenen Beschäftigtengruppen ergeben. Zum Abbau organisationsdemografischer Probleme benennt Frerichs mit Verweis auf Kohli und Wolf (1987) zwei Personalstrategien: a) bei einer Orientierung auf eine „maximale Leistungsausschöpfung“ der Beschäftigten, die im segmentationstheoretischen Feld der „Jedermannsarbeitsplätze“ tätig sind, eine vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter aus dem Betrieb und b) bei einer Orientierung auf eine „kontinuierliche Leistungsausschöpfung“ der Beschäftigten, in Entsprechung zum segmentationstheoretischen Feld der betrieblichen Arbeitsmärkte, ausgleichende Maßnahmen über Teilzeit und Weiterbildung für Ältere. Letztlich sind organisationsdemografische Probleme aber nur durch eine Orientierung auf eine ausgeglichene Belegschaftsstruktur zu vermeiden. (Vgl. Frerichs 1998, S. 57 f., Zitate S. 57.)

Frerichs hebt an dem Ansatz positiv hervor, dass er den Fokus auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft richtet und damit wechselseitige Wirkungen zwischen den Beschäftigtengruppen untersuchen kann. Zugleich kritisiert Frerichs, dass die beiden genannten Altersstrukturprobleme um weitere Typen auszudifferenzieren wären⁴⁹ und dass die Ursachen organisationsdemografischer Probleme nicht umfassend untersucht werden, so bleiben z.B. Produktionsformen, Betriebsgröße und regionale Arbeitsmärkte ausgeblendet. Sein gewichtigster Kritikpunkt indes bezieht sich auf die Zielstellung des organisationsdemografischen Ansatzes, dem es nicht um die Beschäftigungssicherung für ältere Beschäftigte gehe, sondern um die Sicherung der betriebswirtschaftlichen Effizienz (vgl. Frerichs 1998, S. 58 f.). Unter Berücksichtigung der genannten Kritikpunkte verdeutlicht der organisationsdemografische Ansatz mit der betrieblichen Altersstruktur und damit verknüpften Personalstrategien weitere relevante Determinanten für die Beschäftigungssituation älterer Beschäftigter.

3.3 Industriesoziologische Ansätze

Im Rahmen industriesoziologischer Arbeiten untersuchen der polit-ökonomische Erklärungsansatz (Kap. 3.3.1) sowie der produktionsregimespezifische

49 Eine Ausdifferenzierung in 7 verschiedene Altersstrukturtypen findet sich bei Köchling 2004, S. 7–14.

Ansatz (Kap. 3.3.2) die Bedeutung des Wirtschaft systems sowie der Marktsegmente auf Arbeitsbedingungen und damit verknüpfte Beschäftigungsrisiken älterer Personen.

3.3.1 Polit-ökonomischer Erklärungsansatz

Im polit-ökonomischen Erklärungsansatz werden die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse im Kontext der kapitalistischen Verfasstheit der Wirtschaft analysiert (vgl. auch zu Folgendem Frerichs 1998, S. 59–61, Naegele 1992, S. 389–393). Diese bedingt seitens der Unternehmen eine Orientierung an maximaler Leistungsausschöpfung, die das menschliche Leistungsvermögen auf Dauer überfordert. Infolgedessen können nach längerer Tätigkeit auf solchen Arbeitsplätzen – parallel zu den Erkenntnissen arbeitspsychologischer Ansätze – gesundheitliche Probleme und Leistungseinschränkungen auftreten, aber auch Dequalifizierung aufgrund monotoner Anforderungen und fehlender Anpassung an betriebliche Innovationen. Im Ergebnis nehmen Beschäftigungsrisiken für Ältere zu, wie z.B. Berufskrankheiten, Arbeitsplatzverlust, Wechsel in eine minderwertigere Tätigkeit oder Berufs- und Erwerbsunfähigkeit. In der Konsequenz werden in diesem Ansatz die Notwendigkeit betrieblicher Strategien zur Prävention sowie sozialpolitischer Regulierungen thematisiert.

Frerichs würdigt die Fokussierung des polit-ökonomischen Ansatzes auf die arbeitsbezogenen Belastungen, die nach seiner Auffassung in allen Erklärungsansätzen über Beschäftigungsrisiken zu berücksichtigen ist. Als kritische Aspekte aus der Diskussion um den polit-ökonomischen Ansatz benennt er, dass die betriebliche Realität zu undifferenziert abgebildet wird, indem das tayloristische, mit hoher Belastungsintensität verknüpfte Produktionsprinzip übergeneralisiert wird, und verweist auf die teils auch hohe Bedeutung älterer Beschäftigter für die Betriebe gerade aufgrund ihrer Qualifikationen und Leistung, die zu betrieblichen Interessen und Strategien zur Personalbindung ihrer Arbeitskraft führen. Weitere Kritikpunkte beziehen sich auf eine nicht immer klärbare Ursachenverkettung von Arbeitsanforderungen und Krankheiten sowie auf eine Ausblendung des subjektiven Faktors im Hinblick auf ihre individuellen bzw. kollektiven Handlungsmöglichkeiten sowie die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung von Anforderungen. (Vgl. Frerichs 1998, S. 60 f., Naegele 1992, S. 392 f.) Wenngleich auch insbesondere die Kritik an einem mangelnden Differenzierungsgrad betrieblicher Personal- und Arbeitseinsatzkonzepte berechtigt scheint, so ist zusätzlich ein wichtiger Ertrag des polit-ökonomischen Ansatzes darin zu sehen, die gesamtwirtschaftlichen Wirkungsmechanismen in den Blick zu nehmen, da sie einzelbetriebliche Handlungsspielräume determinieren

und begrenzen. Preis-/Leistungs-Dumpingkonkurrenzen auf bestimmten Teilmärkten, wie z.B. in der Reinigungsbranche, die die genannte Orientierung auf maximale Leistungsanforderungen bedingen, sind nur in solchem Kontext versteh- und bearbeitbar.

So werden im aktuellen kapitalismuskritischen Diskurs denn auch die Entwicklungen der kapitalistischen Verfasstheit von Wirtschaft und Arbeit seit den 1970er Jahren mit anderen betrieblichen Kontrollmechanismen jenseits des Taylorismus und mit veränderten Belastungsstrukturen für die Beschäftigten diskutiert. Entsprechend des „neuen marktzentrierten Kontrollmodus“ (Marrs 2010, S. 343) wird mit Bezug auf die Globalisierung der Wirtschaft und das Primat des Shareholder-Prinzips – von Klaus Dörre auch als Elemente einer „fi anzkapitalistischen Landnahme“ gefasst (vgl. ders. 2009, S. 57 f.) – eine verstärkte Selbstkontrolle der Beschäftigten konstatiert, die bei Minderleistung den Verlust des Arbeitsplatzes bis hin zur Schließung ganzer Betriebe riskieren. Damit verbunden sind veränderte Belastungsstrukturen, innerhalb derer prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Angst vor dem Abstieg in Prekarität – von Robert Castel als „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“ bezeichnet (vgl. ders. 2009) – an Bedeutung gewinnen. (Vgl. exemplarisch Dörre 2009, Castel 2009, Marrs 2010.) Trotz veränderter Strukturprinzipien können auch hier zunehmende Beschäftigungsrisiken für Ältere auf Basis von insbesondere psychischen Leistungsüberforderungen vermutet werden.

3.3.2 Produktionsregimespezifischer Ansatz

Der produktionsregimespezifische Ansatz fokussiert auf die je spezifische Verknüpfung von Wettbewerbsstrategie, Typenmerkmal der Produktion sowie die die Arbeitsorganisation und den Personaleinsatz bestimmende „Humanressourcenstrategie“, die in Abhängigkeit von Marktbedingungen und politischen Regulierungen mit je unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen und Arbeitsbedingungen verknüpft sind (vgl. auch zu Folgendem Rosenow & Naschold 1994, S. 41–45, 199 f., Frerichs 1998, S. 61–63). Unterschieden werden drei Regime: Das „tayloristische Produktionsregime“ fi det insbesondere in der „kostenorientierten Massenproduktion“ Anwendung, wie z.B. in der Textil- oder der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Die Arbeitsbedingungen beinhalten überwiegend hohe körperliche Belastungen und geringe Entwicklungspotentiale. Die Personalstrategien zielen auf einen zeitlich begrenzten Personaleinsatz sowie auf Belegschaft strukturen mit zumeist hohen Anteilen gering qualifizierte, weiblicher und ausländischer Beschäftigter. Das „Produktionsregime der diversifizierte n Qualitätsproduktion“ lässt sich insbesondere

in der „kundenorientierten Qualitätsproduktion“, z.B. der Einzel- bzw. Kleinserienproduktion in der Maschinenbau- und Druckindustrie, beobachten. Bei begrenzten Arbeitsbelastungen und bestehenden Entwicklungspotentialen orientieren die Personalstrategien insbesondere auf männliche Facharbeiter mit langfristiger Personalbindung. Hohe Belastungen und Dequalifizierung sind jedoch auch hier nicht grundsätzlich ausschließbar. Das „Produktionsregime der innovationsorientierten Qualitätsproduktion“ prägt insbesondere Unternehmen mit hoher Innovationsgeschwindigkeit sowie damit verbunden ausgeprägten Qualifikations- und Flexibilitätsanforderungen, wie z.B. in der Softwareentwicklung. Im Ergebnis hoher arbeitsbedingter Verschleißrisiken und der Personalstrategien sind die Belegschaftstrukturen überwiegend jugendzentriert. (Alle zitierten Begriffe nach Rosenow & Naschold 1994, S. 42, 44.) Die Beschäftigungsmöglichkeiten und -risiken älterer Beschäftigter unterscheiden sich somit je nach Produktionsregime. Hohe Risiken in Form von Statusabstufungen oder Arbeitsplatzverlust werden dem erst- und dem letztgenannten Regime zugeschrieben, dem Regime der diversifizierten Qualitätsproduktion hingegen nur geringe Risiken. Insgesamt sind für Kleinbetriebe unabhängig vom Produktionsregime wirkende großbedingte Faktoren zu berücksichtigen, wie z.B. geringere Ressourcen für eine gezielte Personalstrategie.

Frerichs würdigt an dem produktionsregimespezifischen Ansatz insbesondere die Fokussierung auf Belastungen und Qualifikationsanforderungen, die er im Vergleich zu den polit-ökonomischen und segmentationstheoretischen Ansätzen als differenzierter bzw. weitreichender wertet. Zugleich verweist er auf einen bestehenden Weiterentwicklungsbedarf u.a. im Hinblick auf die Berücksichtigung der verschiedenen Lebenslagen der Beschäftigten, auf Branchen außerhalb des industriellen Sektors und auf eine nähere Analyse der Produktionsregime nach Betriebsgröße. (Vgl. Frerichs 1998, S. 62 f.) In Abgrenzung zu der von Frerichs geäußerten Kritik besteht m.E. die Leistung des produktionsregimespezifischen Ansatzes insbesondere darin, die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Personaleinsatzstrategien überhaupt mit dem jeweiligen Marktsegment der Unternehmen zu verknüpfen. Hingegen erscheint die Zuordnung jeweils homogener Personaleinsatzstrategien zu den Produktionsregimen zu undifferenziert. Zu vermuten ist vielmehr, dass sich diese Strategien nach innerbetrieblicher Abteilung und Funktion der Beschäftigten deutlich unterscheiden dürften, wie z.B. in den nach Stammebelegschaft und Leiharbeitskräften differenzierten Personaleinsatzkonzepten der Automobilindustrie deutlich wird. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Marktsegmente zwar wichtige Rahmenbedingungen für betriebliches Agieren darstellen, dennoch aber sehr wohl auch Spielräume auf betrieblicher Ebene in der Arbeitsgestaltung und Personalpolitik bestehen.

3.4 Sozialpolitikwissenschaftliche Ansätze

Weitere Erklärungsperspektiven für die Beschäftigungssituation Älterer bieten sozialpolitikwissenschaftliche Ansätze, zu denen der lebenslagenorientierte Ansatz und das Konzept der Statuspassagen zählen. Sie setzen im Unterschied zu den vorhergehend erläuterten, auf wirtschaft strukturelle Kategorien bezogenen Theorien an der Person an.

Der lebenslagenorientierte Ansatz untersucht soziale, wirtschaftliche und kulturelle Kontextbedingungen von Lebenslagen, daraus resultierende soziale Risiken und deren Wechselwirkungen mit subjektiven Deutungs- und Verarbeitungsmustern (vgl. auch zu Folgendem Naegele 1992, S. 401–411, Frerichs 1998, S. 63–65, Backes & Clemens 2000, S. 12–15).⁵⁰ Für ältere Beschäftigte werden strukturelle Gefährdungen ihrer Lebenslagen erkannt, die sich auf ein erhöhtes Qualifikations-, Krankheits-, Arbeitslosigkeits- sowie Verrentungsrisiko beziehen, Letzteres bezogen auf eine vorzeitige und/oder unfreiwillige Verrentung. Zwischen diesen Risiken bestehen Wechselwirkungen, ihre Ursachen werden auf biologische, gesundheitliche, kohortenspezifische und insbesondere sozialstrukturelle inkl. betriebsstrategische, wirtschaftliche und staatlich-politische Effekte zurückgeführt. Mit Bezug auf Rosenmayr und Majce (1978, S. 251–256) verweist Naegele auf einen „Kumulationseffekt der sozialen Benachteiligung“ (Naegele 1992, S. 408), nach dem sich verschiedene Nachteilsfaktoren verstärken und bedingen können. Bezogen auf ältere Beschäftigte kann dies z.B. auf Wechselwirkungen zwischen Qualifikation, Einkommen und Gesundheit bezogen werden. Insofern gelten die genannten strukturellen Gefährdungen auch nicht für die Gesamtgruppe der Älteren, sondern für Teilgruppen und unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Nachteilsstrukturen.

Der lebenslagenorientierte Ansatz kann nach Frerichs zudem mit dem Konzept der Statuspassagen kombiniert werden. Dieses untersucht die Bedeutung von Institutionen, insbesondere Betrieben, für den Zugang zu

50 Vgl. zur theoretischen Entwicklung des Lebenslage-Ansatzes: Leßmann 2007, S. 60–125, Andretta 1991, S. 30–93. Die auf Ingeborg Nahnsen (dies. 1975, S. 150) zurückgehende Ausweisung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen erfährt eine Ausdifferenzierung u.a. in altersspezifischer Hinsicht, vgl. Backes & Clemens 2000, S. 12–15 sowie von Enders-Drägässer und Sellach aus der Perspektive der Frauenforschung, vgl. dies. 1999, S. 60. Letztere werden trotz ihrer inhaltlich relevanten Erweiterung leider kaum rezipiert. Eine alternative konzeptionelle Erfassung von Lebenslagen entwirft Amann (2000). Voges problematisiert das Auseinanderfallen objektiver Lebenslagen und deren subjektiver (und sich im Lebensverlauf verändernder) Wahrnehmung, vgl. Voges 2011, S. 33–36.

Statusveränderungen. Als „Gatekeeper“ können diese, z.B. durch selektive Zugänge zu Qualifizierungen, inner- und außerbetriebliche Auf- bzw. Abstiegsprozesse fördern oder behindern. (Vgl. Frerichs 1998, S. 64 f., zitierter Begriff mit Bezug auf Dressel [1990, S. 14]: S. 64., vgl. auch Leisering, Müller & Schumann 2001.)

Zur Minderung struktureller Risiken für ältere Erwerbspersonen thematisiert das Lebenslagenkonzept die Bedeutung präventiver Interventionen auf staatlicher, tarifpolitischer und betrieblicher Ebene und grenzt sich damit ausdrücklich gegen Auffassungen ab, die auf Basis der Stigmatisierungstheorie solche Interventionen als Altersdiskriminierung werten (vgl. Naegele 1992, S. 404–407, Frerichs 1998, S. 64).

Frerichs würdigt das Verdienst des lebenslagenorientierten Ansatzes, durch die Verknüpfung von sozial-wirtschaftlichen Kontextbedingungen, Arbeitssituation, betrieblichen Interessen und subjektiver Verarbeitung der älteren Erwerbspersonen eine differenzierte und realitätsnahe Analyse ihrer Gefährdungen zu ermöglichen. Er verweist jedoch auf die Bedeutung, diesen Ansatz um eine systematische Analyse der betrieblichen Handlungsweisen zu ergänzen (vgl. Frerich 1998, S. 65).

Als weiterer Ansatz ist das Konzept des Arbeitskraftunternehmers zu ergänzen, das ebenfalls an der Person ansetzt und dies mit kapitalistischen Marktstrukturen verbindet. Pongratz und Voß entwickelten dieses Konzept als Idealtypus eines prognostizierten neu entstehenden Leitbildes der Arbeitskraft, das sich durch einen „unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft“ auszeichnet (Pongratz & Voß 2001, s. auch eine nähere Erläuterung der diesem Typus zugeordneten Erwerbsorientierungen in Kap. 4.3.5).

3.5 Geschlechtsspezifische Theorien

Theorien, die die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen systematisch mit der Dimension Geschlecht verknüpfen, gibt es ebenso wenig wie geschlechtsspezifische Theorien zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung mit Blick auf das höhere Lebensalter. In die Alter(n)sforschung finden geschlechtsspezifische Differenzierungen eher langsam Eingang, zudem sind sie dort i.W. auf die Nacherwerbsphase bezogen, wie z.B. zu Fragen der Gesundheit und sozialen Lage. Art und Umfang der Integration in Erwerbsarbeit indes werden zumeist nur indirekt, im Hinblick auf die mit ihr verknüpften materiellen, gesundheitlichen und sonstigen Ressourcen für die – nacherwerbliche – Lebensphase Alter, betrachtet. (Vgl. Backes 2010.) Untersuchungen für die Erwerbsphase in höherem Lebensalter bezogen sich bis in die 1990er Jahre weitgehend

auf männertypische Erwerbs- und Lebensverläufe. Jüngere, nach Geschlecht differenzierende Befunde liefern erste empirische Erkenntnisse (vgl. Clemens 2006, s. hierzu auch die Ausführungen unter Kap. 2.1 und 2.2 der vorliegenden Arbeit). Für die Erwerbsphase scheint daher nach wie vor die Einschätzung von Clemens und Naegele aktuell, dass im Hinblick auf ältere weibliche Erwerbspersonen kaum Forschungsergebnisse vorliegen (vgl. Clemens 2003, S. 186 f., Naegele 2000, S. 441 f.).

Insofern sind vorliegende Theorien auf ihren geschlechtsspezifischen Gehalt für ältere Erwerbspersonen zu prüfen. In den vorhergehenden Ausführungen dieses Kapitels fi den sich bereits vereinzelt Querverweise zu geschlechtsspezifischen Dimensionen der vorgestellten Theorien, wie z.B. eine infolge der innerfamiliär geschlechtlichen Arbeitsteilung geringere Humankapitalausstattung von Frauen im Rahmen der Humankapitaltheorie, eine höhere Konzentration von Frauen im sekundären Arbeitsmarktsegment im Rahmen der Segmentierungstheorien sowie geschlechtsspezifische Nachteilsstrukturen und deren Kumulation im Rahmen des lebenslagenorientierten Ansatzes. Bei den beiden erstgenannten Theorien wurden allerdings deren Reichweite und Gültigkeit kritisch diskutiert. (Vgl. Falk 2005, S. 36–52, Achatz 2008, S. 263–275.)

In arbeitsmarktbezogenen Diskursen der Frauen- und Geschlechterforschung werden Geschlechterdifferenzen in der Erwerbssphäre im Kontext mit Geschlechterdifferenzen in der Reproduktionssphäre analysiert. Letztere verweisen innerfamiliäre Aufgaben der Kindererziehung, Hausarbeit und Pflege von Angehörigen wie auch ehrenamtliche, insbesondere soziale Arbeit⁵¹ in den Zuständigkeitsbereich von Frauen, die diese trotz steigender Erwerbsbeteiligung und veränderter Rolleneinstellungen nach wie vor vorrangig wahrnehmen (vgl. Notz 2010, Becker-Schmidt 2010, Dressel & Wanger 2010, S. 491). Im Grundsatz galt die Zuständigkeit von Frauen für die Reproduktionsarbeit auch für die DDR – die die Erwerbsbiografie eines Teils der für die vorliegende Forschungsarbeit interviewten Erwerbspersonen prägte –, wenn auch unter den

51 Obgleich ehrenamtliche Tätigkeit nach einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fi anzierten Repräsentativbefragung aus dem Jahr 2004 mehrheitlich (zu 55 %) von Männern ausgeübt wird, zeigen qualitative Analysen, dass Männer vorrangig als „Funktionsträger“ in mit Macht, Anerkennung und teils hohen Aufwandsentschädigungen verbundenen Tätigkeiten agieren, während Arbeiten in Bereichen mit relativ hohen Belastungen u.a. im sozialen und Gesundheitsbereich überwiegend von Frauen geleistet werden – vgl. Notz 2010, S. 482 f.

Bedingungen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Fischer 2010, S. 508 f.).⁵² Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hat nicht nur Folgewirkungen für eine verringerte Teilhabemöglichkeit von Frauen in Beruf und Gesellschaft, sondern das sog. (männliche) Normalarbeitsverhältnis⁵³ setzt zugleich eine solche Entlastung von reproduktiven Arbeiten voraus (vgl. Teubner 2010, S. 502, Pfau-Effinger 1990, S. 19–21, 183). Letztgenannte Annahme ist jedoch dahingehend einzuschränken, dass Vollzeitarbeit in Abhängigkeit der sozial-ökonomischen Lage der Familie auch für Mütter durchaus erforderlich war und ist – und zu entsprechenden Folgen einer Doppelbelastung führten –, und dass im Kontext anderer infrastruktureller und institutioneller Arrangements eine leichtere Vereinbarkeit durchaus gegeben sein kann. Diese können in Form einer zeitlich geringeren Normalarbeitszeit oder umfassender Betreuungsangebote bestehen (vgl. Krüger 2010, S. 222). Aufgrund der mit ihr verbundenen Nachteilsstrukturen und Diskriminierungen für Frauen wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Teilen der Literatur als geschlechtshierarchisch bezeichnet (vgl. Möller 1988, S. 12).

Geschlechtsspezifische Differenzierungslinien auf dem Arbeitsmarkt werden in zwei Dimensionen analysiert: die vertikale Segregation bezeichnet die trotz qualifikatorischer Angleichungsprozesse zwischen den Geschlechtern fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen in höheren beruflichen Hierarchiestufen. Die horizontale Segregation bezieht sich auf geschlechtsspezifische Konzentrationen zwischen Berufen und Branchen. Zu einer „Kategorie sozialer Ungleichheit“ wird die horizontale Segregation jedoch erst in Verbindung mit ungleichheitserzeugenden Merkmalen, wie z.B. unterschiedlichen Vergütungen, Karrieremöglichkeiten etc. (Vgl. Dressel & Wanger 2010, S. 492–495, zitierter

52 In der DDR dominierte die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen als gesellschaftliches Leitbild, das durch eine breit ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur unterstützt wurde (vgl. Kreyenfeld & Geisler 2006, S. 333, 337 ff., Maier 2012, S. 46). In der Realisierung dieses Leitbildes lag denn auch der Anteil erwerbstätiger Frauen 1989 mit 91,3 % weit über dem Vergleichswert von 51 % für Westdeutschland. Allerdings war die Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen 1989 mit 27 % in der DDR ähnlich hoch wie der westdeutsche Vergleichswert in Höhe von 30 %, war jedoch in der DDR zu dieser Zeit überwiegend im höheren Arbeitszeitsegment von 25–35 Stunden angesiedelt (vgl. Winkler 1990, S. 60 ff., 81 ff., Wippermann 2015, S. 21 f.).

53 Ein „Normalarbeitsverhältnis“ bezeichnet i.d.R. eine unbefristete Vollzeitstelle (vgl. Alda 2005, S. 248). Weiter reichende Definitionen berücksichtigen zusätzlich qualitative Dimensionen, insbesondere eine für die Existenzsicherung ausreichende Vergütung (vgl. exemplarisch Gottschall 2010, S. 680, s. auch die Ausführungen unter Kap. 3.6).

Begriff S. 494.) Im Hinblick auf Beschäftigungsformen bestehen weitere Nachteilsstrukturen in einer Überrepräsentanz von Frauen in bestimmten Formen prekärer Beschäftigung, wie z.B. ausschließliche geringfügige Beschäftigung, vielfach auch Teilzeitarbeit sowie Niedriglohnarbeit, soweit sie auch in Vollzeit nicht existenzsichernd ist (vgl. Notz 2010, S. 483 f., Gottschall 2010, S. 687 f.).⁵⁴ Die berufliche Segregation nach Geschlecht weist international unterschiedliche Ausprägungen und Formen auf, ist aber in allen Industrieländern feststellbar. Sie wandelt sich im historischen Verlauf, der in Ostdeutschland nach dem Beitritt der DDR in dramatischer Rasanz und in seiner Verflechtung mit Prozessen des ökonomischen und Wertewandels beobachtbar war (vgl. Fischer 2010, Achatz 2008, S. 285–291).

Gestützt wird die Geschlechterhierarchie in der Erwerbs- und Reproduktions-
sphäre durch das Familienmodell der „Versorgerehe“, das Männern die Funktion der „Familienernährer“ zuweist und Frauen die prioritäre Verantwortung für die Familie und ggf. ergänzend die Funktion des „Zuverdienstes“. Wengleich mit der steigenden Erwerbsorientierung von Frauen in Westdeutschland und der hoch bleibenden Erwerbsorientierung von Frauen in Ostdeutschland die Erwerbsbeteiligung auch von verheirateten Müttern steigt, besteht dieses Familienmodell, von Pfau-Effinger als Wandel vom „Hausfrauenmodell der Versorgerehe“ zum „Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe“ bezeichnet (dies. 1998, S. 186), im Grundsatz fort bzw. führt im Falle auch von Frauen verfolgter Karrierepfade vielfach zu Vereinbarkeitsproblemen, z.B. in Form von „Pendelbeziehungen“ oder gar Verzicht auf Kinder (vgl. auch Nickel 2009, S. 217).

54 Der Begriff der prekären bzw. synonym als ungeschützt bezeichneten Beschäftigung wird in unterschiedlicher Tiefe definiert. Eine erste umfassende Definition legte Möller in den 1980er Jahren vor, wonach ein Arbeitsverhältnis als ungeschützt gilt, wenn mindestens eines der folgenden Kriterien zutrifft: Befristung, fehlende tarifvertragliche Einbindung, fehlender sozialversicherungsrechtlicher Schutz oder nicht-existenzsicherndes Einkommen, zu der Zeit mit ca. 700 € Netto berechnet (vgl. Möller 1988, S. 124). In der jüngeren Prekarisierungsforschung wird in die Definition prekärer Erwerbsarbeit neben formalen und den gesellschaftlichen Standard unterschreitenden Merkmalen auch eine subjektive Dimension empfundener Prekarität einbezogen (vgl. Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer & Speidel 2006, S. 17, zu näheren Ausführungen hierzu s. nachfolgendes Kap. 3.6). Insofern in der Diskussion um prekäre Beschäftigung auf bestehende Regulierungen, z.B. für Teilzeitarbeit, und auf die erforderliche Betrachtung der – möglicherweise gut ausgestatteten – sozio-ökonomischen Situation im Haushaltskontext verwiesen wird, so ist zu berücksichtigen, dass die prekären Aspekte solcher Beschäftigungsverhältnisse bei einem Wegbrechen dieser Haushaltskontexte, z.B. infolge einer Trennung, sehr schnell spürbar werden können.

Institutionell wird dieses Familienmodell „gefördert“ durch eine Steuergesetzgebung, die Haushalte mit einem/einer HauptverdienerIn in Form des Ehegattensplittings steuerlich bevorzugt, sowie durch eine unzureichende Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten und Ganztagschulen insbesondere in Westdeutschland, die eine Vollzeitarbeit beider Elternteile erschwert bzw. verunmöglicht (vgl. Dressel & Wanger 2010, S. 492, Kattein 1994, S. 19 f.). Zielen die Sozialversicherungssysteme bis in die 1990er Jahre in die gleiche Richtung, so verweisen seitdem durchgeführte Reformen zunehmend auf eine an die eigene Erwerbsarbeit gebundene Existenzsicherung.⁵⁵ Im Ergebnis verdichten sich die Widersprüche zwischen dem immer noch auf der traditionellen geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung festhaltenden Gesellschaftsmodell und der ökonomischen Rationalität einer möglichst umfassenden, zeitlich und räumlich frei verfügbaren kontinuierlichen Integration aller Personen im erwerbsfähigen Alter in die Erwerbssphäre.

Im internationalen Vergleich zählt Deutschland, wie auch z.B. Irland, damit nach Jane Lewis zu den „strong breadwinner states“, alternativ dazu verortet sie Länder wie Frankreich als „modified“ und Schweden als „weak breadwinner states“⁵⁶ (Lewis 1992, zitiert nach Duncan 1998, S. 210). Pfau-Effinger verweist hierbei auf das Erfordernis, für die Erwerbsbeteiligung der Frauen nicht nur die institutionelle Ebene des jeweiligen wohlfahrtsstaatlichen Systems, sondern auch die kulturellen Traditionen zu betrachten. Insofern interpretiert sie das deutsche Familienmodell in Verbindung mit einer stärker konservativ ausgerichteten politischen Kultur, in Finnland hingegen mit einer eher egalitär ausgerichteten Kultur. (Vgl. Pfau-Effinger 1998, vgl. zu weiteren internationalen Vergleichen exemplarisch: Klammer 2010, Duncan 1998, Kattein 1994, S. 20–23, Allmendinger 1994, S. 265–272.)

55 Zu nennen sind hier insbesondere Leistungskürzungen in der Rentenversicherung, die sowohl eine generelle Senkung des Rentenniveaus als auch eine Reduzierung der Hinterbliebenenrente umfassen. Trotz einer eingeführten Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten (vgl. Schmähl 2010, S. 566 f.) steigt somit die Relevanz eigener erwerbsarbeitsbasierter Rentenansprüche, wobei sich Lohndiskriminierungen in der Erwerbssphäre in den daraus generierten Rentenansprüchen fortsetzen. (Vgl. Bäcker, Brussig, Jansen, Knuth & Nordhause-Janitz 2009, S. 46–92, Dressel & Wanger 2010, S. 495, Allmendinger 2000, S. 69–79, Gildemeister & Robert 2008, S. 332 f.)

56 Die Begriffe beziehen sich auf die in den Ländern jeweils dominierende stark, modifizierte oder schwach ausgeprägte Orientierung auf das Modell einer „Versorgerehe“ (s.o.).

Wie fundamental ist das Merkmal Geschlecht für die Herstellung von Geschlechterungleichheit in der Erwerbssphäre? Falk hebt zwei gegenläufige Diskursansätze hervor (vgl. Falk 2005, S. 32–36): Nach Regina Becker-Schmidt (1991) ist von einer „Omnipräsenz der Geschlechterungleichheit“ auszugehen. Demnach sind Frauen in allen Bereichen und Lebensphasen infolge männlicher Privilegien von Benachteiligungen betroffen, die sich kumulieren können. Nach Bettina Heintz und Eva Nadai (1998) ist angesichts eines Rückgangs direkter Diskriminierungen, angesichts der Relevanz weiterer sozialer Merkmale und der jeweiligen Lebensphase sowie zunehmend heterogener Lebenswege von Frauen nicht von einer Omnipräsenz, sondern von einer „Kontextualität der Geschlechterdifferenz“ auszugehen. Nach diesem Ansatz ist nicht auszuschließen,

„dass die Geschlechtszugehörigkeit in bestimmten Situationen und Kontexten seine Ungleichheitsrelevanz verliert.“ (Falk 2005, S. 35)

Im Ergebnis ihrer empirischen Untersuchung⁵⁷ bestätigt Falk persistent vorgefundene Frauendiskriminierungen im Erwerbsverlauf, die jedoch in den jeweiligen beruflichen und familiären Zusammenhängen kontextspezifisch geprägt ist, wie z.B. für Mütter mit Vorschulkindern. Auch im Zeitverlauf ermittelte Falk eine Zunahme von Ungleichheit nicht generell, sondern in Abhängigkeit des jeweiligen beruflichen und familiären Kontextes. Allerdings zeigten sich für typische Frauenberufe geringere Aufstiegschancen für Frauen. Deuten die Ergebnisse von Falk insgesamt eher auf die Kontextualität der Geschlechterdifferenz, so verweist sie zugleich darauf, dass eine letztliche Prüfung der beiden dargestellten Ansätze einen längeren Beobachtungszeitraum als den von ihr untersuchten erfordert. (Vgl. Falk 2005, S. 297–300.)

Der Kontextualitätsansatz ist m.E. nutzbar, um die Heterogenität der Lebenslagen von Frauen zu verdeutlichen. Die Ungleichheitsrelevanz des Merkmals Geschlecht kann damit jedoch nicht eingeschränkt werden. Denn Bezugspunkt einer vorliegenden geschlechtsgebundenen Ungleichheit kann am Beispiel des familiären Kontextes nicht ein Vergleich zwischen Frauen mit und ohne Kinder sein, sondern der Vergleich zwischen Müttern und Vätern.

Die Frage zur Bedeutung des Merkmals Geschlecht wird auch im Diskurs um Intersektionalität aufgeworfen. Hier zeigen sich Anknüpfungspunkte zum Kontextualitätsansatz, konturieren diesen aber theoretisch schärfer. Die

57 Falk bezieht sich auf Längsschnittdaten von drei Befragungswellen im Zeitraum 1994 bis 2000, in denen knapp 3.800 Lehr- und HochschulabsolventInnen unterschiedlicher Ausbildungskohorten in Ostdeutschland in einem Zeitraum bis zu 15 Jahren nach Ausbildungsabschluss befragt wurden, vgl. Falk 2005, S. 130 f.

Intersektionalitätstheorien beziehen sich auf das Wechselverhältnis verschiedener sozialer Ungleichheiten, wie Geschlecht, Klasse, Ethnie, das Begehren im Hinblick auf die Sexualitäts- und Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung etc.⁵⁸ Trotz diverser Kontroversen innerhalb dieser Theorien – u.a. hinsichtlich einer unterschiedlichen Bedeutungszuweisung der einzubeziehenden Merkmale, einer unterschiedlich, sich zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene bewegenden analytischen Bezugsebene etc. – stellt der Intersektionalitätsansatz den Versuch dar, verschiedene Ungleichheitskategorien nicht mehr nur additiv, sondern in ihren – sich wandelnden – Wechselbeziehungen wahrzunehmen. (Vgl. Lenz 2010, Winker & Degele 2009.)

Mögen diese Theorieentwicklungen auch mit einer zunehmenden gesellschaftlichen Diversifizierung einhergehen, so sind sie nach meiner Auffassung jedoch weniger durch diesen Umstand befördert worden⁵⁹, als vielmehr durch differenziertere Sichtweisen der ForscherInnen. Schließlich gibt es unterschiedliche Ungleichheitskombinationen nicht erst in der Gegenwart.

Ein zentrales Konstrukt in der Frauen- und Geschlechterforschung ist mit dem Begriff des „doing gender“ umschrieben. Der von den US-AmerikanerInnen Candice West und Don Zimmerman geprägte Begriff bezieht sich darauf, dass Geschlecht nicht durch biologische Merkmale erklärbar ist, sondern sozial konstruiert wird – einschließlich der sozial vereinbarten biologischen Kriterien (vgl. auch zu Folgendem West & Zimmerman 1987, Weber 2005, Gildemeister 2008).⁶⁰ Auch die Differenzierung in zwei Geschlechter entspricht einer sozialen Konstruktion, die sich in anderen Gesellschaften durchaus auch anders, so z.B. als Dreigeschlechtlichkeit, entwickelt hat. Der Prozess des doing gender erfolgt auf der Wahrnehmungs-, der Interaktions- und der Institutionenebene. Hier werden mit spezifischen Deutungen verbundene Geschlechterzuordnungen vorgenommen. Damit richtet sich der Blick nicht mehr auf

58 Der Begriff Intersektionalität wurde 1989 von der US-Amerikanerin Kimberlé Crenshaw kreiert, die folgenden Debatten greifen damit die seit den 1970er Jahren geführte „sex, race, class“-Debatte auf und entwickeln diese weiter (vgl. Lenz 2010, S. 158, Winker & Degele 2009, S. 11–15).

59 Eine solche Sichtweise wird sowohl in dem Kontextualitätsansatz mit dem Hinweis auf die zunehmende Heterogenität weiblicher Lebenslagen (vgl. Falk 2009, S. 34) nahegelegt als auch in dem Intersektionalitätsdiskurs mit dem Verweis auf das erweiterte Klassenspektrum innerhalb der Genus-/Geschlechtergruppen (vgl. Lenz, 2010, S. 158).

60 In der englischsprachigen Forschungsliteratur wird begrifflich zwischen „sex“ für die biologischen Aspekte des Geschlechts und „gender“ für die sozialen Aspekte des Geschlechts unterschieden.

Geschlechterunterschiede – deren Vorannahme nach Weber bereits die zu erarbeitenden Forschungsergebnisse beeinflusst –, sondern auf Geschlechterunterscheidungen. Im Rahmen der gesellschaftlichen Entwicklung verändern sich auch Geschlechterkonstruktionen, wie z.B. die „Erosionen männlicher Genderkonstruktionen“ (Weber 2006, S. 17), die auf das Modell des Familienernährers abzielen, aber auf zunehmend andere biografische Realitäten treffen oder die zunehmende Vielfalt weiblicher Biografien (vgl. Gildemeister 2008, S. 198, Falk 2005, S. 34). Das Konstrukt des *doing gender* generalisiert dabei nicht nach Geschlecht, sondern ermöglicht die Erforschung seiner Verknüpfung mit anderen gesellschaftlichen Differenzierungs- und Hierarchisierungskategorien und lässt sich damit an die Intersektionalitätstheorien anschließen.

Gildemeister überträgt dieses Konstrukt auf die Kategorie Alter:

„Altern als naturwissenschaftlich definierter biologischer Vorgang beginnt mit der Geburt und endet mit dem Tod. Es ist zwar ein körperliches Geschehen, gleichzeitig aber durch und durch sozial geformt – wie der Prozess erlebt und erfahren wird, wie er benannt, gedeutet, mit Bildern und Metaphern versehen, ja selbst chronologisiert wird, ist nicht primär von biologischen Prozessen abhängig, sondern von seiner sozialen Organisation.“ (Gildemeister 2008, S. 200)

Insofern ist auch in Bezug auf Alter von einem Prozess des „*doing old*“ zu sprechen, der in den westlichen Industriegesellschaften das Alter als eigenständige nacherwerbliche Lebensphase konstruiert, die damit i.W. auf den männlichen „Normallebenslauf“ fokussiert wird. Zugleich unterscheiden sich die Alterskonstruktionen für Frauen und Männer. Hiernach wird Altwerden bei Männern eher mit Weisheit, bei Frauen mit körperlichem Verfall assoziiert. Wenngleich auch zu hinterfragen ist, wie verbreitet dieses Stereotyp überhaupt noch in den gegenwärtigen Deutungsstrukturen ist, so sind die damit verknüpften unterschiedlichen Altersgrenzen für die vorliegende Arbeit von Interesse. Diese bezogen sich bei Frauen nicht wie bei Männern auf den Eintritt in den Ruhestand und damit etwa auf die Mitte des siebten Lebensjahrzehnts, sondern auf das Ende der Reproduktionsfähigkeit und damit zehn bis zwanzig Jahre früher (vgl. Gildemeister 2008, S. 200, Kade 2009, S. 163 f.). Gildemeister verweist auf eine britische Studie von Bernard u.a. (1995), wonach Frauen von betrieblichen Leitungskräften spätestens ab 40, teils sogar bereits ab 35 Jahren als ältere Arbeitnehmerinnen und ab 50 Jahren als alt wahrgenommen wurden. Mit diesen Zuschreibungen war nach den Ergebnissen der Studie zugleich der Ausschluss von betrieblichen Förderungen verbunden. Auch in der Altersforschung wurde der Eintritt in den Ruhestand vorwiegend auf Männer konzentriert erforscht, bei Frauen hingegen die mit dem Auszug der Kinder aus dem elterlichen Haushalt

verbundene „empty-nest-Phase“, die zeitlich häufig weit vor dem Ende der Erwerbsphase liegt.⁶¹ (Vgl. Gildemeister 2008, S. 198–203.)

3.6 Diskurse zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Wurden im Vorhergehenden theoretische Erklärungsansätze verschiedenster Wissenschaftsdisziplinen und -perspektiven für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen herangezogen, so soll im Folgenden der Frage nachgegangen werden, wie sich Erwerbsarbeit verändert und was dies für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter bedeutet. In den sozialwissenschaftlichen Diskursen zur Entwicklung der Erwerbsarbeit nimmt seit den 1980er Jahren die Frage, ob und in welchem Ausmaß das sog. Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verliert, einen zentralen Stellenwert ein – eine Debatte, die trotz jeweiliger Verweise auf empirische Belege bis heute kontrovers geblieben ist. Bereits der Begriff wird unterschiedlich definiert: Insbesondere in den älteren Debatten wurde hierunter ein abhängiges, auf Dauer angelegtes, sozial- und arbeitsrechtlich bzw. kollektivvertraglich reguliertes und existenzsicherndes Beschäftigungsverhältnis gefasst (vgl. Bosch 2002, S. 108–112, Mückenberger 1985). In vielen statistischen Erfassungen wird diese Definition hingegen auf eine unbefristete Vollzeitstelle reduziert (vgl. Alda 2005, S. 248, Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 64) bzw. auf voll sozialversicherte Teilzeitstellen ab mindestens 21 Stunden Wochenarbeitszeit erweitert (vgl. Statistisches Bundesamt o.J.).

So konstatiert die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen einen Rückgang abhängig Beschäftigter in Normalarbeitsverhältnissen in Westdeutschland von knapp 84 % im Jahr 1970 auf 68 % im Jahr 1995, in Ostdeutschland von 84 % im Jahr 1989 tendenziell auf 71 % im Jahr 1995 (wobei die Jahre 1990 bis 1993 einen tiefen Einschnitt aufweisen). Problematisiert wird, dass bei einem sinkenden bzw. höchstens konstant bleibenden

61 Der geschlechtsspezifischen Fokussierung der Altersforschung liegt zudem die Annahme zugrunde, dass der Eintritt in den Ruhestand für Frauen weniger belastend als für Männer ist, da der im Ruhestand ins Zentrum rückende Familien- und Haushaltsbezug für sie Kontinuität ermöglicht (vgl. Gildemeister 2008, S. 202, Kade 2009, S. 167–169). Diese These erscheint allerdings im Hinblick auf ihren monofokalen Blick äußerst fragwürdig. Inwieweit der Übergang in den Ruhestand als belastend im Hinblick auf die eigene Identität und Rolle eingeschätzt wird, hängt schließlich von einem Bündel von Faktoren ab, wie z.B. den verfügbaren Ressourcen, der eigenen und gesellschaftlichen Bewertung der vorangegangenen Lebensleistung etc.

Erwerbstätigenanteil die Ausweitung von Nicht-Normalarbeitsverhältnissen nicht zusätzlich erfolgt, sondern als Ersetzen von Normalarbeitsverhältnissen mit daraus folgenden sinkenden Einkommen. (Vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 64 f., 70.) Diese Entwicklungen werden in Teilen der Literatur als „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985) oder als „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Dombois 1999) gefasst. Sich hierauf berufende Schlussfolgerungen für die politische Handlungsebene weisen hingegen in unterschiedlichste Richtungen: von marktliberalen Deregulierungen auf Basis der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, wie sie von der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen entworfen wurden,⁶² über neue Wege der sozialen Absicherung flexibilisierter diskontinuierlicher Erwerbsverläufe, wie sie im Rahmen von „Übergangsmärkten“ (Schmid 2002) oder „Flexicurity“ (Kronauer & Linne 2007) diskutiert werden, bis hin zur grundsätzlichen Neugestaltung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit mit geänderten institutionellen Arrangements, die Frauen und Männern gleiche Teilhabechancen in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglichen (vgl. Notz 2010, S. 486, Gildemeister & Robert 2008, S. 286–297, insbes. S. 296 f.).

Andere Untersuchungen bestätigen einen relativen Bedeutungsrückgang des Normalarbeitsverhältnisses, verorten die Ausweitung davon abweichender Beschäftigungsverhältnisse aber in deren zusätzlicher Zunahme, insbesondere in Form von Teilzeitarbeit bei Frauen, bei einer insgesamt steigenden Erwerbstätigenzahl (vgl. Hoffmann & Walwei 1998, S. 414 f., Bosch 2002, S. 112–119). Demnach bleibt das Normalarbeitsverhältnis „die mit Abstand häufigste Erwerbsform“ (Hoffmann & Walwei 1998, S. 409), eine Erosion ist nicht belegbar (vgl. Bosch 2002, S. 119), gemessen an der Dauer von sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnissen weisen Befunde für den Zeitraum 1975 bis 1995 für Westdeutschland gar eine steigende Stabilität auf (vgl. Erlinghagen & Knuth 2005, S. 27–30). Für westdeutsche Männer dominiert nach Becker im Zeitraum 1945 bis 1998 nach wie vor die Vollzeitbeschäftigung, geht allerdings in den jüngeren Kohorten in der Berufseinstiegsphase vor dem 30. Lebensjahr und – im Vergleich der beiden ältesten Kohorten – in der Berufsaustrittsphase ab dem 55. Lebensjahr zurück. Für Frauen ist eine Zunahme und Verstetigung

62 Als Instrumente zur Schaffung von Arbeitsplätzen werden hiernach beispielsweise Einkommensenkungen und Ausbau des Niedriglohnssektors, Ausweitung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung, untertarifliche Entlohnung für Langzeitarbeitslose und Berufsanfänger, Flexibilisierung des Personaleinsatzes durch Arbeitnehmerüberlassung und Befristung empfohlen, vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1997, S. 92–101, 103 f.

ihrer Erwerbsbeteiligung (inkl. Teilzeitarbeit) festzustellen (vgl. Becker 2004, S. 61–67). Mit Blick auf die subjektive Ebene wird darauf verwiesen, dass flexiblere und zeitlich reduzierte Erwerbsformen auch individuell gewünscht sein können und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen (vgl. Diewald 2004, S. 337, Becker 2004, S. 64). Im Hinblick auf den Erwerbsverlauf wird in atypischer Beschäftigung auch die Möglichkeit gesehen, als Bindeglied zu fungieren und in ein darauf folgendes Normalarbeitsverhältnis einzumünden (vgl. Bosch 2010, S. 664). Anhand dieser kleinen Auswahl empirischer Befunde werden die unterschiedlichen Interpretationen nachvollziehbar, die sich auf je unterschiedliche Messgrößen und -verfahren beziehen. Schlussfolgerungen für die politische Handlungsebene beziehen sich auf dieser Grundlage auf einen eingeschätzten tarif- und sozialpolitischen Regulierungsbedarf für die Zunahme zeitlich eingeschränkter oder unterbrochener Phasen der Erwerbsbeteiligung, ähnlich der in Schweden und Dänemark bereits praktizierten Ansätze, und überschneiden sich hier mit den o.g. „Flexicurity“-Konzepten (vgl. Bosch 2002, S. 130 f. und 2010, S. 665 f.). Darüber hinaus zielen sie auf verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Diewald 2004, S. 342–344).

Die hier dargestellten kontroversen Positionen polarisieren sich nach allgemeiner Instabilität und daraus resultierender biografischer Diskontinuität vs. Persistenz von Stabilität und Sicherheit (vgl. Bultemeier et al. 2008, S. 241 f.) bzw. nach Vermarktlichung von Beschäftigungsverhältnissen und einer damit verknüpften Generalisierung von Unsicherheit vs. der Stabilität stabiler Beschäftigungsverhältnisse in heterogenen Arbeitsmarktstrukturen (vgl. Köhler & Krause 2010, S. 395–397).

Zu Recht wurde seitens der Frauenforschung bereits frühzeitig darauf verwiesen, dass es sich bei dem Konstrukt des Normalarbeitsverhältnisses um eine männliche Normalität handelt, während die Erwerbsverläufe von Frauen vielmehr durch Diskontinuität geprägt sind (vgl. Abschnitt 3.5.). Zu Recht auch stellt Bolder die auf kontinuierlicher Normalarbeit gründende männliche Normalbiografie grundsätzlich infrage, da sie, so Bolder, nur in der historisch kurzen Wirtschaftswunder-Phase Mitte der 1950er bis Mitte der 1960er Jahre realtypische Gestalt angenommen hat, während die Geschichte des Kapitalismus immer schon durch Arbeitsplatz- und Lohnunsicherheiten geprägt war und ist (vgl. Bolder 2004).

Ist damit die Auseinandersetzung um das Normalarbeitsverhältnis obsolet geworden? Nach meiner Auffassung ist dies zu verneinen, da Normalarbeitsverhältnisse nach wie vor der zentrale Bezugspunkt für die Existenzsicherung und für die daraus generierten Sozialversicherungsansprüche sind und dies – subjektiv gewünscht und sozialpolitisch gefordert – in Ost- und Westdeutschland

spätestens seit den 1970er/80er Jahren auch auf Frauen zutrifft. Insofern bleibt m.E. auch die Debatte um Erosion oder Stabilität der Normalarbeitsverhältnisse weiterhin aktuell.

Allerdings erscheinen die aufgeführten empirischen Hinweise aus folgenden Gründen wenig aussagekräftig: a) Aktuelle Daten liegen kaum vor, damit bleiben die seit Mitte der 1990er Jahre erfolgten arbeitsmarktrelevanten Deregulierungswellen ausgeblendet. b) Die von Becker (2004, S. 62 f.) zurecht als aussagekräftiger gewerteten Längsschnittdaten ermöglichen noch keine Erfassungen etwaiger Erwerbsverlaufsveränderungen in höherem Lebensalter, da diesbezügliche Daten derzeit nur für Geburtskohorten bis 1944 vorliegen. c) Westdeutsche Männer bilden nicht die Gesamtheit auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland ab. d) Wenn sich, wie sich nach Beckers selbst vorgelegten Längsschnittdaten zeigt, ein Bedeutungsverlust von Vollzeitarbeit bei westdeutschen männlichen älteren Kohorten andeutet, ist dies m.E. nicht nur als ein mögliches „Ausfransen an den Rändern der Erwerbsbeteiligung“ (Diewald 2004, S. 339) zu betrachten, sondern als ein mögliches strukturelles Problem aller älteren Erwerbspersonen mit Sozialversicherungsstatus, die zudem angesichts der renten- und arbeitsmarktpolitischen Reformen auf eine kontinuierliche existenzsichernde Erwerbsarbeit bis zum regulären Renteneintrittsalter – und damit für einen ab dem 55. Lebensjahr durchaus noch 10-jährigen Zeitraum – angewiesen sind. e) Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis bestehen nicht nur durch andersartige Beschäftigungsformen, sondern in ihrer extremsten Form durch deren Verlust (vgl. Hall, Jansen & Ulrich 2004, S. 99, Mutz, Ludwig-Mayerhofer, Koenen, Eder & Bonß 1995). Massenarbeitslosigkeit hat sich auch unter Berücksichtigung der historisch spezifischen Transformationsfolgen in Ostdeutschland bundesweit auf hohem Niveau verfestigt.⁶³ Querschnittsanalysen zu Erwerbsformen und Erwerbstätigen erfassen diesen Umstand allerdings nicht. f) Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die angeführten Daten den Aspekt einer existenzsichernden Einkommenshöhe nicht berücksichtigen. Mit der bundesweit erfolgten

63 Tendenzuell seit 2005 wieder sinkende Arbeitslosenquoten sind hierbei kritisch zu hinterfragen. Teilweise gehen diese auf Veränderungen in der statistischen Erfassung zurück (vgl. exemplarisch Hartmann 2009, S. 30 f.), wonach z.B. gemäß § 53a Sozialgesetzbuch II seit 2008 Arbeitslose ab 58 Jahren unter bestimmten Bedingungen nicht mehr in der Arbeitslosenstatistik ausgewiesen werden (vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.g, s. auch Kap. 2.2). Aussagekräftiger sind daher Angaben zur Unterbeschäftigung, die tendenziell seit 2005 ebenfalls rückläufig sind, aber in geringerem Maße sinken und eine deutlich höhere Arbeitslosigkeit ausweisen (vgl. Hartmann 2009, S. 30, 46).

Ausweitung des Niedriglohnsektors insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre (vgl. Bosch 2010, S. 664, Dörre 2009, S. 46) ist davon auszugehen, dass der Anteil auch unbefristeter sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstellen steigt, deren Vergütung nicht mehr existenzsichernd ist.⁶⁴

Nach aktuellen Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist die Entwicklung der Normalarbeitsverhältnisse bis 2006 rückläufig. Bezogen auf abhängige unbefristete Vollzeitbeschäftigung von mehr als 31 Wochenstunden sank der Umfang der Normalarbeitsverhältnisse demnach im Zeitraum 1997 bis 2006 um 9 %, während die atypische Beschäftigung im gleichen Zeitraum um 43 % anstieg. Zwischen 2006 und 2014 hingegen wuchsen auch die Normalarbeitsverhältnisse um 9 %, die atypische Beschäftigung um 10 %. Dies entspricht im Jahr 2014 einem Anteil von knapp 55 % in einem Normalarbeitsverhältnis Beschäftigter an allen Erwerbstätigen. Dabei entfielen knapp 65 % der Normalarbeitsverhältnisse im Jahr 2014 auf Männer, hingegen gut 72 % der atypischen Erwerbsformen auf Frauen. (Vgl. Sperber & Walwei 2017.) Wenngleich auch die Daten in ihrem Niveau nicht mit den von der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen zitierten Anteilen vergleichbar sind⁶⁵, wird dennoch deutlich, dass sich im Hinblick auf die Entwicklungstendenz der von Letzterer von 1970 bis 1995 konstatierte Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse nach IAB-Angaben bis 2006 fortgesetzt hat. Unter Einbeziehung noch zu berücksichtigender nicht-existenzsichernder Vollzeitarbeit sowie bestehender Erwerbsarbeitslosigkeit signalisieren diese Daten eine sehr deutliche Sicherungslücke insbesondere für Frauen, aber auch für Männer. Diese Lücke muss je nach Haushaltskontext, Erwerbsverlauf und Erwerbsorientierung keine sozioökonomische Problemlage darstellen, sie wird aber dann zum Problem, wenn

64 Ein Beleg hierfür ist die Zunahme der „AufstockerInnen“, die zusätzlich zu einer abhängigen Vollzeitstelle ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt beziehen, von ca. 200.000 im 1. Halbjahr 1997 auf knapp 300.000 im Dezember 2009 (vgl. Dietz, Müller & Trappmann 2009, S. 2 f., IW Köln 2010). Nicht miteinbezogen sind in diesen Daten NiedriglöhnerInnen in abhängiger Vollzeitarbeit, die aufgrund von Einkommen ihrer Ehe- oder Lebenspartnerinnen keinen Anspruch auf ergänzende Hilfe haben.

65 Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen weist wie oben benannt den Anteil der Normalarbeitsverhältnisse an allen abhängig Beschäftigten und ohne jegliche Teilzeitarbeitsverhältnisse aus (1970: 84 %, 1995: 68 %), während sich die IAB-Daten auf alle Erwerbstätigen, also inkl. der Selbstständigen, Auszubildenden, Wehr-/Zivildienstleistenden sowie mithelfenden Familienangehörigen beziehen und Teilzeitarbeit ab 31 Wochenstunden auch als Normalarbeitsverhältnis fassen (2014: knapp 55 %).

sich die Haushaltskontexte ändern, z.B. durch Trennung, Scheidung oder Tod, wenn sie keine kurzfristigen Episoden im Erwerbsverlauf darstellen oder wenn sie Ausdruck einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind. Für eine problemorientierte Interpretation spricht nicht zuletzt die Armutsentwicklung: So konstatieren Grabka und Frick für den Zeitraum 1998 bis 2008 auf Basis von SOEP-Daten einen starken Anstieg des Armutsrisikos⁶⁶ insgesamt, insbesondere aber bei Kindern, jungen Erwachsenen und Alleinerziehenden. Für ältere Menschen wird ein unterdurchschnittliches Armutsrisiko und eine sogar verbesserte Wohlfahrtsposition benannt. Allerdings zeichnet sich bei den über 75-Jährigen ein Anstieg auf den Durchschnittswert der Gesamtbevölkerung ab, was die Autoren mit den etwas geringeren Einkünften von Witwen erklären, die ab dieser Altersgrenze dominieren. (Vgl. Grabka & Frick 2010, S. 4–11.) Zum einen ist dies ein Indiz dafür, dass abgeleitete Rentenansprüche Sicherungsrisiken bedeuten und eigenständige, auf möglichst kontinuierlicher Vollzeitarbeit basierende Rentenansprüche insofern auch für Frauen von zentraler Bedeutung sind. Zum anderen kann sich das derzeit noch geringere Armutsrisiko für ältere Menschen zukünftig angesichts dann rentenwirksamer Arbeitslosigkeitsphasen ins Gegenteil verkehren. Trotz einer zurückhaltenden Einschätzung hierzu im 5. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (vgl. BMAS 2017, S. 440) wird in Teilen der sozialpolitikwissenschaftlichen Literatur explizit von einer seit 2005 bereits eingetretenen und prognostizierten künftig stärker steigenden Altersarmut in der Bundesrepublik ausgegangen (vgl. exemplarisch Rock 2017, S. 45 ff.).

Eine Erweiterung der Debatte bezieht sich auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse im Zuge veränderter Beschäftigungsformen und betrieblicher Personaleinsatzstrategien sowie auf ihre Auswirkungen auf Arbeitseinstellungen und subjektives Sicherheitsempfinden der Beschäftigten. In dem Konstrukt des „Arbeitskraftunternehmers“ sehen Voß und Pongratz einen vorerst noch idealtypischen, aber künftig als Leitbild fungierenden Typus eines Arbeitnehmers, dessen Merkmal der unternehmerische Umgang mit der eigenen Arbeitskraft ist. Der Arbeitskraftunternehmer ist auch überbetrieblich mobil und verfolgt eine selbstgesteuerte und an flexible Anforderungen anpassbare Leistungsoptimierung (vgl. Voß & Pongratz 1998, Pongratz 2004, S. 29–40). Eine Zunahme flexibler Anforderungen selbst in internen Märkten bestätigt Diewald und prognostiziert,

66 Als Armutsrisiko gilt das relative Einkommensarmutsrisiko mit Einkommen unterhalb von 60 % des Median der verfügbaren Einkommen und bedarfsgewichtet je Person in privaten Haushalten, vgl. Grabka und Frick 2010, S. 1, 5.

dass sich dieser Ansatz einer zeit-, ort-, aufgaben- und lohnbezogenen Flexibilität innerhalb von Arbeitsplätzen auch eher durchsetzen wird als eine verstärkte Arbeitsplatzmobilität (vgl. Diewald 2004, S. 339–342). Bernhardt, Köhler und Krause (2008) verweisen auf empirische Befunde (von z.B. Erlinghagen 2007, S. 15) über einen Anstieg subjektiv empfundener Arbeitsplatzunsicherheit, die im europäischen Vergleich in Deutschland überdurchschnittlich ausgeprägt ist und – nach Befunden von z.B. Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer und Speidel (vgl. dies. 2006) – längst nicht mehr nur die Beschäftigten in ungeschützten Arbeitsverhältnissen betrifft sondern bis in die sog. „erwerbsgesellschaftliche Mitte“ (Bernhardt, Köhler & Krause 2008, S. 300) hineinwirkt. In Ostdeutschland ist diese Transformationsbedingt in noch höherem Maße zu beobachten. Auf Basis einer qualitativen und quantitativen, sich auf die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2005/06 beziehenden Untersuchung erheben sie die Sicherheitskonstruktionen von Normalbeschäftigten.⁶⁷ Im Ergebnis bestätigt sich eine Generalisierung von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit bei Normalbeschäftigten nicht. Nur 10,5 % der Befragten in Ostdeutschland und 7,9 % in Westdeutschland schätzen die Gefahr, den Arbeitsplatz in nächster Zeit zu verlieren, als hoch oder sehr hoch ein. Gleichzeitig stellen sie fest:

„Ostdeutsche Normalbeschäftigte konstruieren ihre Sicherheit viel stärker als die westdeutschen über Leistung, während bei letzteren Seniorität und Status eine große Rolle spielt. Auf Grundlage dieser Ergebnisse vermuten wir, dass ostdeutsche Normalbeschäftigte als Vorreiter eines neuen Sicherheitsparadigmas auftreten.“ (Bernhardt, Köhler & Krause 2008, S. 302)

Diese Sicherheitskonstruktionen bezeichnen sie als „relativierte Sicherheit“. Die Befunde zu subjektiven Wahrnehmungen entsprechen damit ebenfalls am SFB 580⁶⁸ der Universität Jena ermittelten Forschungsergebnissen zur Transformation interner Arbeitsmärkte, die Beschäftigungssicherung nicht mehr an traditionelle Status-Kriterien wie z.B. Betriebszugehörigkeitsdauer koppeln, sondern an Qualifikation und Leistung der Beschäftigten sowie die Wirtschaftlichkeit der Betriebsteile.

67 Hierbei berücksichtigen sie zusätzlich zur unbefristeten abhängigen Vollzeitbeschäftigung auch das Kriterium eines existenzsichernden Einkommens und wählen als Indikator ein Einkommen oberhalb der Armutsrisikogrenze, die zum Untersuchungszeitpunkt vom Statistischen Bundesamt bei 1.000 Euro ermittelt wurde (vgl. Bernhardt, Köhler und Krause 2008, S. 288).

68 S. die Erläuterungen zum SFB 580 in Kap. 3.2.3.

Obgleich Bernhardt, Köhler und Krause in ihren Ergebnissen eine Widerlegung der Annahme einer generalisierten Unsicherheit sehen, lassen sich nach meiner Auffassung genau diese Befunde aber vielmehr als Indiz einer zunehmend auch Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen treffenden Unsicherheit interpretieren: Angesichts steigender Leistungsanforderungen und Leistungsdichte (Diewald 2004, S. 339 f., Ahlers 2011) könnte nach längerer Tätigkeitsdauer und damit insbesondere für Beschäftigte in höherem Lebensalter ein arbeits- (nicht alters-)bedingter Verschleiß der individuellen Leistungsfähigkeit einsetzen, der die „relativierte Sicherheit“ sehr schnell in eine reale Unsicherheit wandeln könnte. Dies wäre dann ein strukturelles Unsicherheitsrisiko für alle älter werdenden Beschäftigten.

Bultemeier et al. kommen mit ihrer ebenfalls am SFB 580 durchgeführten qualitativen Untersuchung⁶⁹ zu ähnlichen Ergebnissen wie Bernhardt, Köhler und Krause. Die hier ermittelten leistungsbezogenen Sicherheitskonstruktionen werden, im Unterschied zu Bernhardt et al., aber nicht als relativierte Sicherheit, sondern als Prekarität gefasst (vgl. Bultemeier et al. 2008, Bernhardt, Köhler & Krause 2008, S. 301). In Auseinandersetzung mit dem Bourdieuschen Prekaritätsbegriff⁷⁰ resümieren sie:

„Widersprechen unsere Ergebnisse somit Bourdieus Aussage einer ‚allgemeinen subjektiven Unsicherheit‘ – nicht jede Bindung ist prekär –, so bestätigen sie ihn doch in einem anderen Punkt: Prekarität ist überall. Als Wirkungsmechanismus durchdringt sie das Arbeitsmarktgeschehen. Selbst bei der Gruppe der ‚Traditionierten Sicherheiten‘ wird die Legitimität institutionalisierter Schutzrechte (Anm. d. V.: gemeint sind betriebliche Senioritätsrechte) durch die erlebte Unsicherheit der jüngeren Beschäftigten ebenso in Frage gestellt wie durch die parallele Etablierung leistungs- und erfolgsbezogener Schutzrechte.“ (Bultemeier et al. 2008, S. 271 f.)

69 Die Untersuchung stützt sich u.a. auf insgesamt 54 Interviews mit unbefristet Beschäftigten aus der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und aus Privatbanken als Branchen mit traditionell hoher Stabilität. Die Interviews stammen aus zwei verschiedenen Untersuchungskontexten: einem Teilprojekt am SFB 580 sowie einer an der Universität Jena durchgeführten Lehrforschung (vgl. Bultemeier et al. 2008, S. 243 f.).

70 Bourdieu fasst Prekarität als Teil einer neuartigen, auf erzeugter Unsicherheit aufbauenden Herrschaftsform, die nicht nur befristet und Teilzeitbeschäftigte betrifft „Die objektive Unsicherheit bewirkt eine allgemeine subjektive Unsicherheit welche heutzutage mitten in einer hochentwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht direkt von ihr betroffen sind.“ (Bourdieu 2004, S. 108, 111, Zitat S. 108, vgl. auch Bultemeier et al. 2008, S. 244–251).

Anknüpfend an die von Pierre Bourdieu und Robert Castel inspirierte französische Prekaritätsforschung entwickelte Klaus Dörre eine empirisch gestützte⁷¹ Typologie von (Des-)Integrationspotentialen von Erwerbsarbeit. Neben einer auf Einkommens- und Beschäftigungssicherheit basierenden „konventionellen“ Integration wird in der Typologie auch eine „unkonventionelle“ Integration ausgewiesen, die über die Identifikation mit den Tätigkeitsinhalten und die Einbindung in soziale arbeitsplatzvermittelte Netze auch in flexibler Beschäftigung bestehen kann. Hierzu zählen z.B. Hochqualifizierte in der Medienwirtschaft, die sich angesichts arbeitsbezogener Entscheidungsspielräume weder als Prekärer sehen noch auf standardisierte geschützte Normalarbeit optieren. Diese werden von Dörre als „Selbstmanager“ bezeichnet, die aus eigenem Antrieb zu „permanenten Höchstleistungen“ bereit sind. Im Ergebnis werden drei Zonen ermittelt: eine Zone der Integration, eine Zone der Prekarität (atypische oder niedrig entlohnte Beschäftigung, prekäre Selbstständigkeit) sowie eine Zone der Entkoppelung (aus Erwerbsarbeit Ausgegrenzte). Im Unterschied zu einer ähnlich gefassten Differenzierung nach Castel⁷² reicht Prekarität nach Dörre jedoch auch in die Zone der Integration hinein: In dieser Zone verortet Dörre neben einer gesicherten Integration in konventionellen Normalarbeitsverhältnissen und einer atypischen unkonventionellen Integration auch eine unsichere und eine gefährdete Integration und meint damit wachsende Ängste vor Statusverlust, auch wenn diese nicht gleichermaßen einer objektiven Bedrohungslage entsprechen müssen. Mit seiner Typologie verschiebt Dörre somit den Fokus vom konventionellen Normalarbeitsverhältnis auf die Frage einer gelungenen Integration, die weiterhin in Normalarbeit, aber alternativ auch in flexibler Beschäftigung erreicht werden kann, sofern Einkommenssicherheit subjektiv eingeschätzt bzw. über kulturelle und finanzielle Ressourcen zumindest zeitweise gesichert werden kann. (Vgl. Dörre 2009, S. 45–53, zitierte Begriffe S. 48–50.) Damit erhält bei Dörre zugleich die subjektive Dimension eine zentrale Bedeutung in der Bestimmung von Prekarität. Der Aspekt der subjektiven Verarbeitung wird auch in der von Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer und Speidel erarbeiteten Definition von Prekarität einbezogen:

71 Die Typologie basiert auf einer gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel erhobenen qualitativen Befragung von „gut 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft“, vgl. Dörre 2009, S. 48.

72 Castel differenziert in Zonen der Integration, der Verwundbarkeit, der Fürsorge und der Entkoppelung, vgl. Castel & Dörre 2009, S. 15.

„Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.“ (Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer & Speidel 2006, S. 17)

Prekarität erscheint damit als relationale Kategorie, gemessen am gesellschaftlichen Standard. Anknüpfend an diese Definition (vgl. Castel & Dörre 2009, S. 17) sieht Dörre zwischen objektiven Unsicherheitsrisiken prekärer Beschäftigung als den „Strukturformen von Prekarität“ und dem Unsicherheitsempfinden als den „subjektiven Sicherheitskonstruktionen“ nur einen losen Zusammenhang (vgl. Dörre 2009, S. 61).

Auch in anderen Untersuchungen wird sowohl auf die Möglichkeit verwiesen, dass das subjektive Unsicherheitsempfinden größer sein kann als die tatsächlich gegebenen – und anhand aggregierter Daten zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen überprüften – Unsicherheitsrisiken (vgl. Bernhardt, Köhler & Krause 2008, S. 276 f., Erlinghagen 2007, S. 16 f.), als auch auf subjektive Verarbeitungsformen, um „die gefühlte Unsicherheit klein zu arbeiten“ (Bernhardt, Köhler & Krause 2008, S. 301) oder zu verdrängen. Mögliche Gründe einer solchen Verdrängung vermutet Pongratz in mangelnder Reflexion, auch angesichts nicht vorstellbarer Lösungsmöglichkeiten (vgl. Pongratz 2004, S. 36 f.).

Prekarisierung fasst Dörre als spezifische Gestaltungsform der sozialen Verhältnisse in der seit den 1970er Jahren sich durchsetzenden finanzkapitalistischen Landnahme⁷³, aus der sich eine umfassende, nicht auf das Prekariat beschränkte Disziplinierung ergibt. Schlussfolgerungen für die politische Handlungsebene fokussiert er auf einen „vielfach abgestuften Drinnen-Draußen-Konflikt“:

„Für gesicherte und qualifizierte Gruppen hat sich der Ausbeutungskonflikt entschärft. Hingegen gewinnt der Kampf um Sicherheit und Sozialeigentum für prekarierte Gruppen auch subjektiv an Bedeutung.“ (Dörre 2009, S. 63)

Politisches Handeln muss nach Dörre am Pol der Ausgrenzung ansetzen und in Anerkennung der sozialen und kulturellen Heterogenität der sozialen Gruppen

73 Mit finanzkapitalistischer Landnahme bezeichnet Dörre die Durchsetzung einer neuen kapitalistischen Formation, die sich durch eine Dominanz des Anlagekapitals, damit einhergehende marktzentrierte Kontrollmodi und den Abbau zuvor durchgesetzter kollektiver Schutz- und Partizipationsrechte charakterisiert, vgl. Dörre 2009, S. 41–47, 57 f.

eine zeitweilige politische Vereinheitlichung anstreben. Anstelle einer Fokussierung auf die „erwerbsgesellschaftliche Mitte“ erscheint eine solche Orientierung an der Problemhaltigkeit denn auch deutlich angemessener.

3.7 Resümee

Im vorliegenden Kapitel wurden Theorien und Diskurse auf ihren Erklärungsgehalt für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen durchleuchtet. Die relevanten Ergebnisse können wie folgt resümiert werden: Innerhalb der psychologischen Theorien zur Leistungs- und Lernfähigkeit (Kap. 3.1) lässt sich im Zeitverlauf eine zunehmende Differenzierung der einzelnen Theorieansätze erkennen. So geht das in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts dominierende Defizitmodell von einer nach dem dritten Lebensjahrzehnt einsetzenden und mit dem Alter zunehmenden generellen Leistungsabnahme aus, die eine Beschäftigung älterer Personen für Unternehmen weniger rentabel erscheinen lässt. Wenngleich auch wissenschaftlich widerlegt, ist nach meiner Auffassung das Defizitmodell in weiten Teilen betrieblicher Praxis immer noch handlungsleitend und kollidiert damit auch nicht mit der gängigen öffentlichen Meinung. Eine unterdurchschnittliche Berücksichtigung älterer Beschäftigter in betriebliche Weiterbildung sowie älterer BewerberInnen bei Stellenbesetzungen können hierfür als Indizien herangezogen werden, ohne damit eine monokausale, allein auf defizitorientierten Annahmen der Personalverantwortlichen basierende Beziehung unterstellen zu wollen.

Die psychologische Gerontologie differenziert zwischen alterssensiblen Intelligenzfaktoren und Leistungsmerkmalen, die im Alter abnehmen – fluide Intelligenz, Sinnes- und Muskelleistungen – und solchen, die unverändert bleiben oder gar zunehmen, wie die kristalline Intelligenz. Leistungserhaltende Strategien werden in Trainingsmöglichkeiten und im Zugang zu Weiterbildung gesehen, kompensierende Strategien in beruflicher Erfahrung und entwickelten Stärken der älter werdenden Beschäftigten sowie in der didaktischen Gestaltung von Lernprozessen, die die Lernspezifika älterer Lernender berücksichtigt. Im Ergebnis werden altersbezogene Minderleistungen in Bezug auf Lern- und Leistungsfähigkeit prinzipiell infrage gestellt und auf eine innerhalb von Altersgruppen höhere Leistungsdifferenz als zwischen den Altersgruppen verwiesen. Auch weitere Faktoren werden gesehen: Bildung, Berufsbiografie, Gesundheit, Selbstbild, Motivation etc. Bei Bedarf wird auf altersgerechte Arbeitsplätze orientiert. Die psychologische Gerontologie hat damit einen wichtigen Beitrag zu einem differenzierteren Blick auf das höhere Lebensalter geleistet. Infrage zu stellen sind aber auch hier generalisierende Aussagen einer

alternsgerechten Didaktik, z.B. im Sinne einer Berücksichtigung fehlender Lern-techniken oder eines geringen Komplexitätsgrads der Lehrstoffestaltung, da sie eine Altersspezifik unterstellen, die de facto erfahrungsbedingt ist. Auch hier werden Stereotype erzeugt.

Nicht die Messung von Lern- und Leistungsfähigkeit im Altersverlauf, sondern deren Stigmatisierung ist Gegenstand der Stigmatheorie. Sie untersucht die Wirkung negativer Fremdzuschreibungen auf die Selbstzuschreibungen und daraus resultierende reale Leistungseinbußen. Berufliche Risiken älterer Erwerbspersonen werden damit in einer relevanten weiteren Facette analysiert. Mit Frerichs bleibt hierbei kritisch anzumerken, dass Personalmanagement in der betrieblichen Praxis nicht ausschließlich auf Stigmatisierungen beruht, sondern sich differenzierter darstellt, und dass Leistungseinschränkungen älterer Beschäftigter nicht grundsätzlich auszuschließen und als Stigmatisierungen zu bewerten sind. Letzteres führt dazu, auch Schutzregelungen als unbegründet und stigmatisierend abzulehnen, wohingegen vielmehr eine Analyse des Gefährdungspotentials bestehender Arbeitsbedingungen und daraus ableitbaren Schutzbedarfs relevant wäre.

Genau diese Dimension wird in arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Ansätzen erforscht. Vorliegende Erkenntnisse verdeutlichen die Wirkungen spezifischer Belastungen, Restriktionen, Disuse-Effekte und eingeschränkter betrieblicher Entwicklungspfade auf das Arbeitsvermögen in Richtung eines „menschengemachten“ beschleunigten Alterns. Daraus abgeleitet werden Merkmale einer gesundheits- und lernförderlichen Arbeitsgestaltung generiert. Deren Transfer in die betriebliche Praxis wird seitens der Politik kampagnen-, appell- und projektförmig gefördert, eine flächendeckende Umsetzung erscheint jedoch nicht in Sicht und steht auch nicht als Planungsgegenstand gesetzlicher, mit Sanktionskraft ausgestatteter Regulierungen auf der politischen Agenda.

Die Arbeitsmarkttheorien (Kap. 3.2) befassen sich mit den Mechanismen und Entwicklungen des Arbeitsmarktes, teils fokussieren sie hierbei auf spezifische betriebliche und arbeitsmarktliche Strukturen, teils auf Handlungsweisen von Erwerbspersonen und von Unternehmen vor dem Hintergrund genereller ökonomischer Annahmen. Hieraus lassen sich jeweils spezifische Bezüge für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen ableiten. Die in den Wirtschaftswissenschaften dominierende neoklassische Arbeitsmarkttheorie erklärt die höheren Arbeitsmarktrisiken älterer Personen mit einer ihnen unterstellten sinkenden Rentabilität für die Unternehmen, die sich u.a. aus überhöhten Löhnen und einer im Alter sinkenden Produktivität ergeben. Letztere knüpft an das Defizitmodell an. Durch Abbau von Marktregulierungen

kann demnach der Gleichgewichtsmechanismus des Marktes wieder hergestellt und unfreiwillige Arbeitslosigkeit vermieden werden. In dieser Argumentation erhalten ältere Erwerbspersonen Zugang zum Arbeitsmarkt, soweit sie die Konditionen akzeptieren, die sich aus dem Verhältnis von Nachfrage und Angebot entsprechend ihrer Produktivität ergeben. Neben diversen impliziten Diskursen der neoklassischen Theorie, die zu zahlreichen theoretischen Ergänzungen geführt haben, können sowohl die unterstellten Annahmen über die Produktivität, Entlohnung und Bildungsnachteile älterer Erwerbspersonen infrage gestellt werden als auch die Orientierung an einer Selbstregulierung des Marktes, die nicht nach einem existenzsichernden oder gar menschenwürdigen Lebensstandard fragt, nach Teilhabechancen an Bildung und Erwerbsarbeit oder nach der Verantwortung von Unternehmen zur Gestaltung gesundheits- und lernförderlicher Arbeitsbedingungen. Insofern die neoklassische Arbeitsmarkttheorie wegen dieser Defizite in ihrer wissenschaftlichen Relevanz nicht nachvollziehbar ist, so ist sie in ihrer politischen Relevanz nicht zu unterschätzen.⁷⁴

Die Humankapitaltheorie knüpft an die neoklassische Arbeitsmarkttheorie an und versucht, deren Fehlannahme homogener ArbeitsanbieterInnen zu differenzieren und zu erklären. Der in Ausbildung und Erwerbsarbeit erfolgte Aufbau an Wissen und Fähigkeiten bestimmt nach dieser Theorie den Wert der Arbeitskraft. Bildungsinvestitionen der Individuen werden – in Übertragung der betrieblichen Investitionslogik auf das Individuum – nach dem erwartbaren Nutzen entschieden, der für ältere Beschäftigte angesichts der geringeren Restnutzungszeiten bis zur Rente ebenso sinkt wie für Frauen, die mit Blick auf die Arbeitsteilung in der Familie und die höhere Vergütung der männlichen Erwerbsarbeit geringere Bildungsinvestitionen tätigen. Unterschiedliche soziale Bildungschancen und Diskriminierungsprozesse werden in der Theorie berücksichtigt. Wenngleich mit der Erforschung des Bedingungsgefüges von Bildung und Erwerbschancen ein wichtiger Zusammenhang in den Fokus gerückt wird, so dürfen in Anlehnung an die berechtigte Kritik von Frerichs strukturelle Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und arbeitsbezogene Einflussfaktoren auf betrieblicher Ebene nicht ausgeblendet werden. Darüber hinaus sind einzelne Annahmen der Theorie zu kritisieren, wie etwa die Reduktion der grundsätzlich

74 Unter Nutzung ihrer Argumentation wurden seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre die Bedingungen für Erwerbsarbeitslose verschärft, Arbeit auch zu Niedriglöhnen zu akzeptieren. Wenngleich hierdurch auch nicht die Arbeitslosigkeit abgebaut wurde, wurde durch diesen Politikansatz aber der Entscheidungs- und Handlungsspielraum jener Gruppen am Arbeitsmarkt deutlich eingeschränkt, die besondere Beschäftigungsrisiken aufweisen, so u.a. ältere Erwerbsarbeitslose und auch ältere Beschäftigte.

als relevant anzusehenden Kosten-Nutzen-Erwägungen von Bildungsinvestitionen auf monetäre Aspekte, die anderweitige Bildungsinteressen ignoriert. Auch die Annahme geringerer Bildungsinvestitionen von Frauen kann zunehmend infrage gestellt werden und erscheint zur Erklärung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturen ohnehin als unterkomplex, insofern sie z.B. unterschiedliche Wertigkeiten und Vergütungsstrukturen zwischen frauen- und männerdominierten Berufsgruppen nicht erklären kann. Schließlich erscheint der Begriff des „Humankapitals“ als Reduktion des Menschen und seines Arbeitsvermögens allein auf seine ökonomische Relevanz, während die Bedeutsamkeit der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Menschen für ihre Lebenssituation und Interessen außerhalb des theoretischen Betrachtungsraumes bleibt.

Im Unterschied zu den zuvor erörterten Arbeitsmarkttheorien beziehen die sozialwissenschaftlich geprägten Segmentationstheorien in ihre Analyse ungleiche Machtstrukturen zwischen Kapital und Arbeit ein, die zur Segmentation des Arbeitsmarktes führen. Die Segmente unterscheiden sich nach Qualifikationsanforderungen, Qualität der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstabilität. Der US-amerikanische Diskurs um Doeringer und Piore, die von einer Dualität des Arbeitsmarktes ausgingen, wird durch Lutz und Sengenberger für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt zu einer Dreiteilung ausdifferenziert, die einen unspezifischen, einen fachlichen und einen betrieblichen Teilarbeitsmarkt umfasst. Nach einem Bedeutungsverlust dieses Ansatzes in den 1990er Jahren – bedingt durch ein Erstarken des „Vermarktlichungsdiskurses“, der von einer Generalisierung von Beschäftigungsrisiken ausgeht – wird in den Arbeiten von Köhler und Krause im Rahmen des SFB 580 an der Universität Jena für ein Wiederaufgreifen und eine Weiterentwicklung des Segmentationsansatzes plädiert. Dieser soll die beobachtbaren dynamischen Entwicklungen zwischen den Segmenten und innerhalb dieser integrieren. Erfolgte geschlechtsspezifische Zuordnungen zu spezifischen Segmenten werden innerhalb der Genderforschung kontrovers diskutiert. Nach empirischen Befunden sind ältere Erwerbspersonen im unspezifischen und im fachlichen Teilarbeitsmarkt unterdurchschnittlich, im betrieblichen Teilarbeitsmarkt überdurchschnittlich vertreten. Trotz des in letzterem Segment stärker ausgeprägten Bestandsschutzes für langjährig Beschäftigte ist mit Frerichs auch auf hier für ältere Beschäftigte bestehende belastungsbedingte Beschäftigungsrisiken hinzuweisen.

Weitere betriebsstrukturelle Einflussfaktoren auf die Beschäftigungssituation älterer Personen werden im Rahmen der Vakanzkettentheorie und des organisationsdemografischen Ansatzes untersucht. Erstere fokussiert auf die Verfügbarkeit freier Stellen, durch die Aufstiegschancen im Betrieb determiniert werden und die selbst von betriebs- und belegschaft strukturellen Rahmenbedingungen

abhängen. Der organisationsdemografische Ansatz erforscht verschiedene Altersstrukturen der Belegschaft in ihren je spezifischen Auswirkungen auf Aufstiegschancen, soziale Exklusionsrisiken einzelner Beschäftigtengruppen und Personalstrategien. Beschäftigungsrisiken und -chancen für ältere Beschäftigte wie auch für alle anderen Altersgruppen werden nach beiden Theorien jeweils in ihren betrieblichen Kontextbedingungen verortet. Die Analyse wird damit um weitere Facetten bereichert.

Die Hereinnahme wirtschaft system- und marktsegmentbezogener Dimensionen wird in industriesoziologischen Ansätzen (Kap. 3.3) geleistet. Der polit-ökonomische Erklärungsansatz sieht in der kapitalistischen Verfasstheit der Wirtschaft den Wirkmechanismus, der in Form einer betrieblichen Orientierung auf maximaler Leistungsausschöpfung zu einem Leistungsverschleiß der Beschäftigten und daraus folgenden besonderen Beschäftigungsrisiken für ältere Personen führt. Aktuelle kapitalismuskritische Analysen (z.B. Dörre 2009) diskutieren eine seit den 1970er Jahren neue fi anzkapitalistische Ausprägung des Wirtschaft systems, stellen damit aber das Prinzip maximaler Leistungsausschöpfung nicht infrage. Mit diesem Ansatz werden relevante Systemprinzipien thematisiert, dennoch ist entsprechend der Kritik von Frerichs auch hier eine weitergehende Differenzierung betrieblicher Personal- und Arbeitseinsatzkonzepte erforderlich.

Der produktionsregimespezifische Ansatz untersucht die Verknüpfung von Wettbewerbsstrategie, Typenmerkmal der Produktion, Arbeitsorganisation und Personaleinsatz und differenziert im Ergebnis drei Produktionsregime: das „tayloristische Produktionsregime“, das „Produktionsregime der diversifizierten Qualitätsproduktion“ sowie das „Produktionsregime der innovationsorientierten Qualitätsproduktion“. Hohe Risiken für ältere Beschäftigte werden aufgrund von Belastungsanforderungen und Personaleinsatzstrategien insbesondere im erst- und im letztgenannten Regime verortet. Die Verknüpfung von Arbeitsbedingungen, Personaleinsatzstrategien und dem spezifischen Marktsegment, in dem sich das jeweilige Unternehmen bewegt, stellt einen fruchtbaren Beitrag zur Analyse der Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen dar. Gleichwohl erscheint die Annahme jeweils homogener Personaleinsatzstrategien zu den Produktionsregimen zu starr und undifferenziert.

Lebenslagen und Teilhabechancen in spezifischen Kontexten sind Gegenstand sozialpolitikwissenschaftlicher Ansätze (Kap. 3.4). Der lebenslagenorientierte Ansatz analysiert soziale Risiken unter Berücksichtigung der Kontextbedingungen von Lebenslagen und ihre Wechselwirkungen mit subjektiven Deutungs- und Verarbeitungsmustern. Nachteilsstrukturen können Wechselwirkungen aufweisen und kumulieren. Für Teilgruppen von Älteren werden strukturelle

Gefährdungen verdeutlicht und geschlechtsspezifisch ausdifferenziert. Zur Kompensation von Nachteilsstrukturen plädiert der lebenslagenorientierte Ansatz für staatliche, tarifpolitische und betriebliche Interventionen. Das Konzept der Statuspassagen analysiert Chancen und Risiken bei Statuswechseln und deren institutionelle Prägung, z.B. bezogen auf berufliche Auf- und Abstiegsprozesse. Für ältere Beschäftigte kann in diesem Sinne auf betrieblicher und arbeitsmarktlicher Ebene untersucht werden, inwieweit Zugänge zu Fortbildungen und Stellenbesetzungen institutionell ermöglicht oder auch erschwert werden. Eine berufsspezifisch unterschiedliche Relevanz des Merkmals Alter ist hierbei anzunehmen und zu beachten. Die sozialpolitikwissenschaftlichen Ansätze weiten damit die Perspektive auf Beschäftigungsfragen älterer Personen insbesondere um die subjektiven und kontextbezogenen Dimensionen.

Für alle bis hierher erörterten Theorien ist zudem grundsätzlich die Begrenzung ihrer Reichweite hervorzuheben. Mit Ausnahme des Defizitmodells und der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, die m.E. allein im Hinblick auf ihre politische Wirkmächtigkeit auf Arbeitsmarkt- und Betriebsebene von analytischem Interesse sind, liefern die einzelnen Theorien für den jeweils untersuchten Gegenstandsbereich fruchtbare Erkenntnisse für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen. Keine dieser Theorien leistet jedoch eine Integration aller relevanten Dimensionen. Des Weiteren ist in allen Analysen zu berücksichtigen, dass auch die Gruppe der älteren Erwerbspersonen in ihrer Differenzierung nach sozial- und personenstrukturellen sowie subjektiven Dimensionen zu berücksichtigen ist. Dies wird in den einzelnen Theorien in unterschiedlicher Tiefe thematisiert, am weitestgehenden erfolgt dies im Rahmen des lebenslagenorientierten Ansatzes.

Im Hinblick auf geschlechtsspezifische Aspekte (Kap. 3.5) bieten die vorgestellten, für die Analyse der Erwerbsphase in höherem Lebensalter nutzbaren Theorien, von einzelnen Querverweisen abgesehen, keine konsistente theoretische Integration des Merkmals Geschlecht. Auch die Alter(n)sforschung wendet sich erst allmählich geschlechtsspezifischen Fragen zu und bezieht sich zudem i.W. auf die Nacherwerbsphase. In Überprüfung der Diskurse innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung wurde zum einen herausgearbeitet, dass geschlechtsspezifische Segregationen am Arbeitsmarkt in ihrer Verflechtung mit Geschlechterdifferenzen in der Reproduktionssphäre, dem staatlich über Betreuungsinfrastruktur, Sozialversicherungssysteme etc. jeweils spezifisch forcierten Familienmodell und der politischen Kultur zu analysieren sind. Im Ergebnis zeigt sich, dass sich die Lebensläufe von Frauen im historischen Verlauf ausdifferenzieren, dass aber zugleich geschlechtshierarchische Strukturen fortbestehen, wie z.B. geringere Vergütungen, geringere Karrieremöglichkeiten,

vermehrt prekäre Beschäftigung, Doppelbelastungen sowie mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die Teilhabechancen in der Bundesrepublik wirkt sich das Festhalten an einem traditionellen Familienmodell bei einer zugleich ökonomisch wie sozialversicherungsrechtlich geforderten zeitlich und räumlich möglichst frei verfügbaren und kontinuierlichen Integration aller Personen im erwerbsfähigen Alter in das Erwerbssystem in Form zunehmender Widersprüche aus.

Zum anderen werfen diese Befunde zugleich die Frage nach der grundsätzlichen Bedeutung des Merkmals Geschlecht auf. Die hier kontrovers vertretenen Positionen einer „Omnipräsenz“ (Becker-Schmidt) versus „Kontextualität der Geschlechterungleichheit“ (Heintz & Nadai) sollten m.E., zumal jeweils empirisch belegbar, nicht als theoretische Gegenentwürfe gefasst werden, sondern als komplementär zueinander. Die Frage ungleichheitsdeterminierender Kontextbedingungen wird theoretisch prägnanter in dem Intersektionalitäts-Diskurs aufgegriffen, der verschiedene Ungleichheitskategorien in ihren Wechselbeziehungen zu erfassen sucht und somit Geschlecht nicht additiv zu Klasse, Ethnie etc. analysiert, sondern in ihrer jeweils spezifischen Verwobenheit und Ausprägung. Weiterführende und an den Intersektionalitätsansatz anschlussfähige theoretische Diskurse verweisen auf die Dimension der sozialen Konstruktion von Geschlecht und Alter: der Begriff des „doing gender“ (West & Zimmerman) meint die beständige Produktion und Reproduktion von Geschlechterzuordnungen und Deutungen auf institutioneller, interaktionaler und subjektiver Ebene und zielt damit auf einen Perspektivwechsel von Geschlechterunterschieden hin zu Geschlechterunterscheidungen. Ähnlich wird auch Alter im Prozess des „doing old“ (Gildemeister) sozial geformt und mit nach Geschlecht und anderen Merkmalen je spezifischen Deutungen versehen. Diese können in der betrieblichen Praxis zu differierenden Risiken älterer Beschäftigter nach Geschlecht, Tätigkeitsfeld etc. führen und ergänzen die zuvor erörterten Theorien um eine weitere relevante Dimension.

In den Diskursen zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Kap. 3.6) konnten kontroverse Diagnosen über die Entwicklung von Erwerbsformen und deren qualitative Veränderungen sowie daraus abgeleitete kontroverse Schlussfolgerungen für die politische Handlungsebene nachgezeichnet werden. Im Ergebnis zeigte sich, dass nach wie vor ein Teil der Erwerbspersonen in sog. Normalarbeitsverhältnissen mit guten Arbeitsbedingungen, guter Entlohnung und vor Entlassungen und Abgruppierungen schützenden Regulierungen tätig ist, die den hier Beschäftigten eine Perspektive bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter bieten. Jedoch: Diese Gruppe wurde kleiner, sie ist nach wie vor männlich dominiert und ein „Ausfransen an den Rändern“ deutet auf strukturelle Risiken

für alle älteren Erwerbspersonen hin. Auch in Bezug auf die hieraus generierten Rentenansprüche ist von einer deutlichen und zunehmenden Sicherungslücke, insbesondere für Frauen, aber auch für Männer, auszugehen. Zugleich reicht der Blick auf die Beschäftigungsform nicht aus, die Entwicklungen in der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen signalisieren auch für „Normalbeschäftigte“ eine wachsende Verunsicherung. Subjektiv empfundene Beschäftigungssicherheit wird neben wirtschaftlichen Faktoren zunehmend an die eigene Leistung gekoppelt. Angesichts der beobachtbaren gestiegenen und einen Verschleiß bewirkenden Leistungsdichte lässt sich auch hieraus ein strukturelles Unsicherheitsrisiko für ältere Beschäftigte ableiten.

Die Einbeziehung der subjektiven Dimension verweist auf Inkongruenzen zwischen Unsicherheitsrisiken und Unsicherheitsempfinden sowohl in Richtung über bestehende Risiken hinausreichender Ängste als auch entwickelter Sicherheitskonstruktionen trotz bestehender Risiken – Letztere in vielfältigen Kontexten, die sich von Verdrängung bis hin zum Selbstverständnis einer gelungenen „unkonventionellen“ Integration in atypische, zumeist höher qualifizierte, höher vergütete und Dispositionsspielräume gewährende Beschäftigung aufspannen lassen. Anzunehmen ist, dass zur Sicherung der eigenen Handlungsfähigkeit eine positive Wertung der eigenen Lebens- und Arbeitsverhältnisse unabdingbar ist – zumindest solange nicht gangbare Alternativen gesehen werden. Frauen in flexiblen oder Teilzeitbeschäftigungen können diese durchaus aus eigenem Wunsch und mit einem auf dem Haushaltskontext gründenden Sicherheitsgefühl eingehen, bei Änderung des Haushaltskontextes können sich allerdings sowohl die sozio-ökonomische Lage als auch das Sicherheitsempfinden deutlich und rapide ändern. Ebenso ist für die Beschäftigten in Erwerbsarbeitsformen der „unkonventionellen“ Integration, von Dörre als „Selbstmanager“ bezeichnet, die Tragfähigkeit ihres Sicherheitsempfindens zu hinterfragen. Die von Dörre beschriebenen Belastungsfolgen eines Bemühens um permanente Höchstleistungen werden auch hier nach längerdauernder Tätigkeit und somit mit zunehmendem Lebensalter zu einem strukturellen Risiko. Zu ergänzen ist, dass dieser Weg eher von Männern beschritten werden kann und sich bei Frauen vielfach nur unter Verzicht auf Kinder realisieren lässt.

Nicht zuletzt für die politische Handlungsebene ist die subjektive Dimension jedoch von zentraler Bedeutung. „Flexicurity“-Konzepte können Risiken der Flexibilisierung abfedern, sind aber in Deutschland nicht in Sicht. Nur bei Absicherung individueller, ohne Verweis auf Einkommen im Haushaltskontext bestehender Existenzsicherungsansprüche erscheinen solche Konzepte auch für Frauen tragfähig. Allerdings irritiert der Blick auf die (männliche?) Mitte der Gesellschaft: einem solchen Blick kommt in herrschaft soziologischer

Perspektive Relevanz zu, im Hinblick auf die Analyse der Erwerbsarbeit lässt er hingegen die Assoziation zu, dass Unsicherheitsrisiken und Unsicherheitsempfinden in den gesellschaftlichen Bereichen jenseits einer solchen Mitte ein Minderproblem darstellen. Das von Dörre geforderte Denken vom Pol der Ausgrenzung her – unter Berücksichtigung vielfältiger Differenzierungslinien – hingegen fokussiert auf die Problemhaltigkeit und erscheint damit angemessener und die gesamte Gesellschaft in den Blick nehmend.

Die in diesem Kapitel erörterten theoretischen Ansätze und Diskurse zeigen somit die Bandbreite unterschiedlicher Dimensionen auf, die die Erwerbsbeteiligung in höherem Lebensalter beeinflussen: das Gesellschafts- und Wirtschaftssystem, strukturelle Entwicklungen von Bevölkerung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, soziale Ungleichheitsstrukturen mit je spezifischen Wechselwirkungen, die betriebliche Ebene mit unterschiedlichen Personaleinsatzstrategien, bereit gestellten Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungspfaden, die Entwicklung von Erwerbsformen und Erwerbsverläufen, Entwicklungen im Geschlechterverhältnis, individuelle Orientierungen und Handlungsweisen, subjektive Deutungen (Selbstbild, Sicherheitskonstruktionen), soziale Konstruktionen von Geschlecht, Alter und Alter nach Geschlecht bis hin zu deren Stigmatisierungen, politische Regulierungen und Optionen, die die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in quantitativer und qualitativer (Schutz, Zumutbarkeit) Hinsicht beeinflussen. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass alle betrachteten Ebenen – Gesellschaft, Wirtschaft, Unternehmen und Individuen – in sich vielfältige Differenzierungslinien aufweisen. Struktur, Orientierungen, Deutungen und Handeln von älteren Erwerbspersonen sind in ihrer Heterogenität zu analysieren.

Im Rahmen der eigenen empirischen Untersuchung sollen die genannten Dimensionen als Kontexte und Einflussfaktoren berücksichtigt werden, soweit sie in ihrer Komplexität miterfasst werden können. Prinzipiell stellen sie wesentliche Kategorien für die Analyse der Erwerbsverläufe dar, bei Bedarf werden sie als Interpretationsfolien aktiviert. So sollen individuelle Handlungsstrategien im Mittelpunkt stehen. Die erörterten Theorien und Diskurse werfen hierfür insbesondere folgende Fragen auf: Wie wird – vor dem Hintergrund der skizzierten Beschäftigungsrisiken älterer Erwerbspersonen – die Gestaltungsfähigkeit des eigenen Lebens eingeschätzt? In welcher Weise lassen sich Verknüpfungen zwischen Diskontinuitätserfahrungen, Unsicherheitsrisiken und Handlungsstrategien erkennen, z.B. in Bezug auf Ansprüche und Vorgehensweisen bei der Stellensuche? Welche Bedeutung kommt hierbei dem Geschlecht in Verbindung mit haushaltsbezogenem bzw. familiärem Kontext zu, z.B. im Hinblick auf den Erwerbsverlauf und das Handeln in der Umbruchphase in höherem Lebensalter?

Welche Personaleinsatzstrategien und unternehmerischen Kontexte werden für erfolgte Einstellungen älterer Erwerbsspersonen sichtbar?

Vor der Darlegung der empirischen Untersuchung soll jedoch zunächst noch die Handlungsperspektive in den Fokus gerückt und theoretisch beleuchtet werden. Dies ist Gegenstand des folgenden Kapitels.

