

## 5 Qualitative Analyse gelungener betrieblicher Wechsel und Reintegrationen in höherem Lebensalter: Forschungsdesign

Der empirische Teil der vorliegenden Forschungsarbeit erfolgte in einem qualitativen Forschungsdesign. Dieses wird nachfolgend im Hinblick auf die gewählten Inhalte (Kap. 5.1) sowie die eingesetzte Methodologie und Methodik (Kap. 5.2) beschrieben.

### 5.1 Inhalte der qualitativen Analyse

Einen ersten Orientierungsrahmen für die qualitative Analyse stellten das zu Beginn des Forschungsprozesses formulierte Untersuchungsziel, das Erkenntnisinteresse und die Forschungsfragen dar, die im Folgenden näher erläutert werden. Anschließend werden die arbeitsmarkt- und handlungstheoretischen Bezüge der Forschungsfragen dargelegt, die in paralleler Auseinandersetzung mit der Forschungslage ausgewählt wurden und zu einer Modifikation der Forschungsfragen führten. Weiterhin werden zur näheren inhaltlichen Begründung des Interviewleitfadens für Erwerbspersonen die Analysedimensionen für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln älterer Erwerbspersonen ausdifferenziert, die der Leitfadenausarbeitung zugrunde gelegt wurden. Abschließend wird auf die Verschränkung der verschiedenen Interviewgruppen zur Erhebung von Neueinstellungen älterer Erwerbspersonen in einer Multi-Perspektiven-Analyse eingegangen.

#### **Untersuchungsziel, Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen**

Ziel der qualitativen Untersuchung war die Analyse gelungener<sup>110</sup> betrieblicher Wechsel (aus Beschäftigung in Beschäftigung) und Reintegrationen (aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbsarbeit in Erwerbsarbeit), die Analyse erwerbsbiografisch orientierten Handelns<sup>111</sup> und damit verknüpfter Deutungen

---

110 Der Begriff des Gelingens wird hierbei ausschließlich auf den Tatbestand einer erfolgten Neueinstellung in einen Betrieb bezogen, nicht auf die damit verbundene Qualität der Beschäftigungsbedingungen oder die Zufriedenheit der neu Eingestellten mit diesen.

111 Der in Kap. 4.3 entwickelte Begriff des erwerbsbiografisch orientierten Handelns wird im nachfolgenden Abschnitt „Analysedimensionen ...“ nochmals erläutert.

sowie entwickelter beruflicher Orientierungen und Handlungsmodi wie auch ermittelbarer Kontextbedingungen. Dieses auf einer allgemeinen Ebene angesiedelte Untersuchungsziel lag allen Erhebungsinstrumenten zugrunde, die für die unterschiedlichen Untersuchungsgruppen entwickelt wurden – für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter, betriebliche Leitungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Das mit dem Untersuchungsziel verknüpfte Erkenntnisinteresse bestand darin,

- a) zu erkunden, wie die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen beschaffen war, in denen älteren Stellensuchenden ab 50 Jahren eine Neueinstellung gelang, und wie sich diese im Vergleich zur vorhergehenden Erwerbsbiografie darstellte;
- b) spezifische Vorgehensweisen bei der Stellensuche zu identifizieren, die im Kontext der erwerbsbiografischen Entwicklung, der individuellen Lebenslage und des Arbeitsmarktes analysiert wurden – und damit auch im Hinblick auf den finanziellen Haushaltskontext, die wirtschaftliche Lage in der Region und die Verwertungschancen der Qualifikation sowie die Begründungen und Kontexte für eine Akzeptanz schlechter Arbeitsbedingungen, aber auch für deren Ablehnung;
- c) zu eruieren, inwiefern sich das Handeln und Deuten der Erwerbspersonen in der Umbruchphase in höherem Lebensalter über die Stellensuchstrategien hinausgehend zu divergierenden Umgehensweisen mit dieser Umbruchphase verdichten lassen – begrifflich gefasst als erwerbsbiografische Handlungsmodi; schließlich
- d) zu ermitteln, welche einstellungsrelevanten Kriterien die Erwerbspersonen vermuteten bzw. die betrieblichen Leitungskräfte bestätigten und welche Relevanz dem Vorliegen besonderer Bedingungen hierfür zukam, wie z.B. einer herausragenden Spezialisierung oder öffentlich geförderten Einstellungszuschüssen.

Zur Operationalisierung von Untersuchungsziel und Erkenntnisinteresse wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

1. Wie sind die gelungenen betrieblichen Wechsel bzw. Reintegrationen qualitativ beschreibbar?
2. Welche Stellensuchaktivitäten haben die älteren Erwerbspersonen unternommen, welche Suchstrategien haben sie verfolgt?
3. Können insbesondere spezifische erwerbsbiografische Handlungsmodi ermittelt werden?
4. Welche Kontextbedingungen und Einflussfaktoren sind von Relevanz?

5. Lassen sich geschlechtsspezifische Konstellationen ermitteln?
6. Wie deuten die Erwerbspersonen ihren beruflichen Werdegang?
7. Was sind aus Sicht der einstellenden Unternehmen als relevant geäußerte Entscheidungskriterien für die erfolgte Einstellung einer älteren Erwerbsperson?
8. Sind die Einschätzungen zwischen den befragten Erwerbspersonen, den betrieblichen Führungskräften und den ArbeitnehmerInnenvertretungen kongruent bzw. worin bestehen mögliche Divergenzen?
9. Welche Unterstützung erhielten die älteren Erwerbspersonen bei ihrem Wechsel bzw. ihrer Reintegration; lassen sich Schlussfolgerungen zur Unterstützung von Erwerbsverläufen in höherem Lebensalter herleiten?

Untersuchungsziel, Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen wurden während des Forschungsprozesses in zweierlei Hinsicht modifiziert: Zum einen wurden die Forschungsfragen begrifflich entsprechend des fortschreitenden Erkenntnisgewinns geschärft. Zum anderen wurde darauf verzichtet, das Agieren der Arbeitsverwaltung näher zu beleuchten. Bereits geführte Interviews mit drei ArbeitsvermittlerInnen lieferten zwar wertvolle Einblicke in die Vermittlungspraxis, aufgrund schwieriger Interviewzugänge konnte der regional homogene Kontext jedoch nicht diversifiziert werden, weshalb die Perspektive der Arbeitsverwaltung im Forschungsverlauf aus dem Untersuchungsziel, dem Erkenntnisinteresse und den Forschungsfragen ausgeklammert wurden.

Die Ergebnisse der hier vorgelegten Untersuchung sind vorrangig auf einer analytisch-explorativen und einer empirisch-konzeptionellen Ebene angesiedelt: In analytisch-explorativer Hinsicht zielte die Forschungsarbeit auf die Erkundung eines bislang qualitativ nicht erforschten Feldes sowie auf das Aufzeigen von Einflussfaktoren und Kontextbedingungen für das Handeln und Deuten von Erwerbspersonen in erwerbsbiografischen Umbruchphasen in höherem Lebensalter. Auf dieser Basis wurden neue Analysekatégorien entwickelt, mit denen das Forschungsfeld erschlossen wurde und die zugleich für weitere Forschungsbezüge nutzbar sind.

In konzeptioneller Hinsicht wurden auf Basis der empirischen Befunde Ausprägungen und Differenzierungen im Handeln und Deuten von Erwerbspersonen in erwerbsbiografischen Umbruchphasen in höherem Lebensalter herausgearbeitet. Diese wurden in ihren arbeitsmarkt- und handlungstheoretischen Bezügen zu den in Kap. 3 und 4 entfalten Rahmen diskutiert und in handlungspraktische Schlussfolgerungen für die bildungswissenschaftliche wie auch die betriebliche und arbeitsmarktförderliche Praxis überführt.

### **Arbeitsmarkt- und handlungstheoretische Bezüge der Forschungsfragen**

In Kapitel 3 wurden Theorien über die Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Erwerbspersonen erörtert. Es wurde herausgearbeitet, dass trotz wissenschaftlicher Widerlegungen nach wie vor von einer weit verbreiteten Defizitperspektive auf ältere Erwerbspersonen in den Unternehmen und im Selbstbild der älteren Personen ausgegangen werden kann, die in Form negativer Stereotypisierungen über ältere Beschäftigte zu deren Stigmatisierung führen kann. In der empirischen Untersuchung wurde geprüft, wie sich dies auf der Ebene der Selbsteinschätzungen und Selbstdarstellungen der Erwerbspersonen darstellte und in ihrem erwerbsbiografisch orientierten Handeln sichtbar wurde (Forschungsfragen 2, 3).

Auch von den geäußerten Einschätzungen der betrieblichen Führungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen wurde erwartet, dass sie im Hinblick auf die Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Beschäftigter und Stellensuchender – unter Berücksichtigung der eingeschränkten Erhebungsmöglichkeit in solchen sensiblen Fragen bei betrieblichen AkteurInnen – im Vergleich mit den Selbsteinschätzungen der Erwerbspersonen Hinweise auf einstellungsrelevante Faktoren liefern (Forschungsfragen 7, 8).

Weitere wichtige Bezugspunkte für die vorgenommene empirische Analyse bildeten die Einbindung von erwerbsbiografischen Entwicklungen und erwerbsbiografisch orientiertem Handeln in eine Gesamtbetrachtung der Lebenslagen von Individuen, ihren Kontextbedingungen und ihren Wechselwirkungen mit subjektiven Deutungen entsprechend des lebenslagenorientierten Ansatzes (Forschungsfragen 1–6).

Im erwerbsbiografischen Verlauf ist die Bewältigung von erwerbsbiografischen Wechseln und Brüchen bei allen Beschäftigungs-, Tätigkeits- und Statuswechseln gefordert, in der erfolgten empirischen Analyse stand insbesondere die Bewältigung der Phase der beruflichen Neuorientierung nach dem 50. Lebensjahr im Mittelpunkt des Interesses. Inwieweit diese Bewältigung durch „Gatekeeping“-Prozesse geprägt war, wie z.B. den betrieblich eröffneten Zugängen zu Stellenbesetzungen, wurde näher betrachtet (Forschungsfrage 7). Hiermit erfolgte ein Anschluss an das Statuspassagenkonzept.

Die Frage nach möglichen geschlechtsspezifischen Ausprägungen wurde in die Analyse von erwerbsbiografischen Werdegängen, erwerbsbiografisch orientiertem Handeln, Kontextbedingungen und Deutungen integriert (explizit: Forschungsfrage 5, implizit: Forschungsfragen 1–4, 6). Die Bedeutung des Merkmals Geschlecht wurde hierbei unter Bezugnahme auf die theoretischen Diskurse ihrer Kontextualität, wie z.B. Qualifikations- und Familienstand, ihrer Intersektionalität, im Sinne ihrer Verwobenheit mit weiteren Ungleichheitsstrukturen,

und ihrer sozialen Konstruktionsprozesse des „doing gender“ und des „doing old“, zu denen auch das Selbstbild als ältere Beschäftigte bzw. älterer Beschäftigter zählt, betrachtet.

Indem im Rahmen der empirischen Untersuchung Erwerbspersonen befragt wurden, die eine betriebliche Neueinstellung nach dem 50. Lebensjahr realisiert hatten, verfügten diese alle über Unsicherheitserfahrungen jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“<sup>112</sup>. Wie weitgehend die erwerbsbiografischen Werdegänge solche Unsicherheitserfahrungen aufwiesen und in welcher Weise Unsicherheit außerhalb und innerhalb von „Normalarbeitsverhältnissen“ individuell wahrgenommen und gedeutet wurde, wurde in der erfolgten empirischen Untersuchung anknüpfend an theoretische Diskurse zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit erhoben. Ein besonderer Fokus lag hierbei auf der Frage, wie die Befragten erwerbsbiografische Unsicherheit bewältigten (Forschungsfragen 2, 4).

Weitere in Kap. 3 bereits formulierte Fragestellungen, die die vorliegende empirische Untersuchung leiteten, sollen an dieser Stelle wiederholt werden: Wie wurde vor dem Hintergrund von Diskontinuitäts- und Unsicherheitserfahrungen die Gestaltungsfähigkeit des eigenen Lebens eingeschätzt? (Forschungsfrage 6) In welcher Weise ließen sich Verknüpfungen zwischen Diskontinuitätserfahrungen, Unsicherheitsrisiken und erwerbsbiografisch orientiertem Handeln erkennen, z.B. in Bezug auf eigeninitiierte Stellenkündigungen? (Forschungsfrage 4) Welche Bedeutung kam hierbei dem Geschlecht in Verbindung mit haushaltsbezogenem bzw. familiärem Kontext und familiärem Arrangement für die Erwerbstätigkeit in höherem Lebensalter zu, z.B. im Hinblick auf berufliche Perspektiven im Betrieb, auf Einstellungen zur („Normal“-)Arbeit, auf die in der ersten Erwerbshälfte gewählten Vereinbarkeitsmodelle, wie auch auf familiäre Sorgearbeiten in höherem Lebensalter, so z.B. der Pflege der Elterngeneration etc.? (Forschungsfrage 5)

Die Diskussion handlungstheoretischer Ansätze und Diskurse in Kap. 4 verdeutlichte eine zunehmende Ausdifferenzierung des Handlungsbegriffs. In der vorliegenden Arbeit wurde grundsätzlich ein weiter Handlungsbegriff zugrunde gelegt, der von einer Prozesshaftigkeit und Verwobenheit von Entscheidung

---

112 Ausnahmen hiervon wären lediglich Personen, die eigeninitiiert und ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit von einem Normalarbeitsverhältnis in ein anderes Normalarbeitsverhältnis im Sinne einer unbefristeten Vollzeitstelle mit existenzsicherndem Einkommen wechseln. Ein solcher Fall war im befragten Sample jedoch nicht vertreten.

und Handeln sowie von fließenden Grenzen zwischen Rationalität und Intuition, Reflexivität und Gewohnheit, Intention und Impulsivität ausgeht. Für die erfolgte empirische Untersuchung erwerbsbiografisch orientierten Handelns war gleichwohl eine Fokussierung auf den an Alfred Schütz anknüpfenden Sinnbezug relevant, weil das Verstehen des Begründungszusammenhangs, der von den befragten Erwerbspersonen in der Interviewsituation reflektiert, gedeutet und geäußert wurde, die Analyse erwerbsbiografisch orientierten Handelns erst ermöglichte (s. Kap. 5.2). (Perspektivenklärung für Forschungsfragen 2, 3)

Die Verortung von Handeln im Spannungsfeld zwischen dem handelnden Individuum und den dieses Handeln beeinflussenden gesellschaftlichen Strukturen, somit das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft, wird in den handlungstheoretischen Diskursen unterschiedlich konzeptualisiert. Interessant erscheinen v.a. solche Ansätze, die die Komplexität dieses Verhältnisses analytisch zu fassen versuchen, ohne einen der Pole Subjektivismus oder Objektivismus zu priorisieren. Hierzu zählen z.B. die Konzepte der „Dualität von Struktur“ nach Giddens, der „biographische(n) Prozessstruktur“ nach Alheit und Dausien und der „gesellschafts edingten Selbstverursachung“ nach Rosenmayr. Diese Konzepte ermöglichten einen Zugang zum Untersuchungsgegenstand, der von einer wechselseitigen Verwobenheit von Handeln und Struktur statt einem sequentiellen Wirkungsgefüge ausgeht (Perspektivenklärung für Forschungsfragen 2–4).

Der Begriff der Unsicherheit, der in arbeitsmarkttheoretischen Diskursen auf Erfahrungen, Wahrnehmungen und Deutungen rekurrierend analysiert wird, findet sich auch in handlungstheoretischen Diskursen. Hier wird er, angelehnt an die Theorie reflexiver Modernisierung, im Hinblick auf die Perzeption von Unsicherheit ausgeleuchtet, die nach Bonß, Esser, Hohl, Pelizäus-Hoffmeister und Zinn zwischen zwei Polen verortet werden, nämlich einem dem eigenen Handeln zugeschriebenen und damit als beeinflussbar eingeschätzten Risiko und einer nicht beeinflussbaren Gefahr. Diese stellen eine Einflussgröße auf – auch intra-individuell – unterschiedlich ausgebildete Handlungsmuster dar. Somit stellte sich auch aus dieser theoretischen Perspektive, wie bereits unter der arbeitsmarkttheoretischen Bezugnahme formuliert, die Frage, wie die Gestaltungsfähigkeit des eigenen Lebens von den Erwerbspersonen eingeschätzt wurde, um mögliche Verknüpfungen zu ihrem erwerbsbiografisch orientiertem Handeln prüfen zu können (Forschungsfragen 4, 6).

Ebenfalls anknüpfend an die Theorie reflexiver Modernisierung untersuchen Hacket, Janowicz und Kühnlein individuelle Deutungs- und Handlungsmuster und differenzieren im Ergebnis zwischen einem Handeln basierend auf übernommenen Begründungen (Deutungsebene I) und als fraglos reflektierter

Selbstverständlichkeit (Deutungsebene II) und einem Handeln basierend auf sich selbst zugerechneten Begründungsstrukturen (Deutungsebene I) und einer reflektierten Optionenvielfalt und jeweiligen Folgen (Deutungsebene II). Für die empirische Untersuchung der vorliegenden Forschungsarbeit boten sich damit mögliche Analysedimensionen der Deutungen der befragten Erwerbspersonen sowie ihres erwerbsbiografisch orientierten Handelns an (Forschungsfragen 2, 3, 6).

In Bezug auf beide an die Theorie reflexiver Modernisierung angelehnte Untersuchungen, die hier für den weiteren Forschungsprozess nochmals hervorgehoben wurden, gilt, dass die hier entwickelten Perspektiven auf Deutungen und Handlungen und deren Dimensionen in die Auswertung der empirischen Untersuchung einbezogen wurden. Eine Orientierung auf die entwickelten Typologien oder gar die Theorie reflexiver Modernisierung hingegen wurde in dem hier verfolgten Forschungsansatz ausdrücklich nicht vorgenommen (s. hierzu die Ausführungen unter Kap. 4.1.2).

Biografische theoretische Ansätze nehmen in biografischen Analysen die Erfahrungen, Orientierungen, Interessen und Ziele der Individuen in den Blick. Fritz Schütze differenzierte verschiedene Erfahrungshaltungen gegenüber lebensgeschichtlichen Erlebnissen und damit verbundene Zukunftserwartungen und angenommene Interventionsmöglichkeiten. Diese wurden in die empirische Untersuchung einbezogen (Forschungsfragen 2, 3, 6). Zudem weist die Differenzierung nach Schütze durchaus Anknüpfungsmöglichkeiten zu den (zeitlich nachfolgend entwickelten) Untersuchungen von Bonß et al. sowie von Hackett et al. auf, auf die in den vorhergehenden Absätzen Bezug genommen wurde, indem sie die Einschätzung der Individuen zur Gestaltungsfähigkeit des eigenen Lebens aus je unterschiedlichen Perspektiven beleuchten.

Alternssoziologische Ansätze beziehen sich zu weiten Teilen zwar auf die Nacherwerbsphase, waren aber für die hier erfolgte empirische Untersuchung insofern von Interesse, als sie altersbezogene Stigmatisierungen – wie auch in arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen – sowie Dimensionen wie Lebenszufriedenheit, Zutrauen, Macht, Ressourcen und Deutung für das Handeln von Individuen in den Blick nehmen, die auch für eine Analyse erwerbsbiografisch orientierten Handelns älterer Erwerbspersonen herangezogen werden konnten. Die Analyse altersspezifischer Kompetenzen, Risiken und die von Rosenmayr besonders hervorgehobene Bedeutung von Selbstbestimmung bildeten weitere wichtige Analysedimensionen in Bezug auf ältere Erwerbspersonen, deren „Altersspezifik“ allerdings in die jeweiligen biografischen Kontexte einzuordnen war, um ihre Ausprägung zu verstehen, ohne deren Generalisierung zu unterstellen. (Forschungsfragen 1–6)

Zu berufsbiografischem Handeln wurden ausgewählte Typologien von Baumeister et al. sowie von Zinn und von Hendrich vorgestellt, die allerdings wegen unterschiedlicher Zielgruppen für die in der vorliegenden Forschungsarbeit erfolgte empirische Untersuchung nicht vollständig übertragbar waren. Sie boten jedoch fruchtbare Hinweise auf Analysedimensionen, die Einstellungen zur Erwerbsarbeit und erwerbsbiografisch orientiertes Handeln in den Kontext von individuellen Orientierungen, Deutungen, Kompetenzen, Ressourcen, persönlichen Eigenschaften, strukturellen, normativen und personellen Rahmenbedingungen stellten. Diese Dimensionen wurden im weiteren Forschungsprozess berücksichtigt, wobei nicht davon auszugehen war, dass ihr Wirkungszusammenhang in ihrer gesamten Komplexität erhoben werden konnte. Vielmehr wurden Kontexte und Bezüge soweit möglich geprüft. Auch die von Hendrich betonte Relevanz berufsbiografischer Anschlussfähigkeit ist an dieser Stelle besonders hervorzuheben. (Forschungsfragen 1–6)

### **Analysedimensionen für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln älterer Erwerbspersonen**

Zur Vorbereitung des Interviewleitfadens für Erwerbspersonen wurden die Analysedimensionen, die für das erwerbsbiografisch orientierte Handeln, insbesondere in der Umbruchphase in höherem Lebensalter, als relevant anzunehmen waren, inhaltlich ausdifferenziert. Die Entwicklung der Analysedimensionen orientierte sich dabei an einer möglichst umfassenden Ausweisung vermuteter Merkmalsausprägungen erwerbsbiografisch orientierten Handelns.

Als Annahme wurde hierbei zugrunde gelegt, dass sich relevante Einflussfaktoren auf individuelle Stellensuchstrategien im Kontext (erwerbs-)biografisch aufgebauter Kompetenzprofile, Orientierungen, Bilanzierungen, individueller und sozialer Ressourcen, des berufsfachlichen Angebots- und Nachfrageverhältnisses, wirtschaftlicher, regionaler, normativer und personaler Kontextbedingungen sowie der Einstellungsstrategie des einstellenden Unternehmens beziehen. Unter weitest möglicher Berücksichtigung der individuell nicht bzw. kaum beeinflussbaren Faktoren – somit der Kontextbedingungen – lag der Fokus auf der Frage, *wie die interviewten älteren Erwerbspersonen vorgegangen waren, um eine Neueinstellung erfolgreich zu realisieren*. Für die Analyse wurde nach drei Dimensionen differenziert: den Handlungsgründen, dem Handeln und den Ansprüchen an Arbeitsbedingungen.

#### *Analysedimension A.: Handlungsgründe in spezifischen Handlungskontexten*

Die Handlungsgründe verdeutlichen das „Warum“ des erwerbsbiografisch orientierten Handelns, wobei hier versucht wurde, deren Verflechtung mit den strukturellen, betrieblichen, normativen und personalen Kontextbedingungen, den



funktionsbezogenen Einstellungen zur Erwerbsarbeit sowie den beruflichen Orientierungen und Deutungen, soweit möglich, zu integrieren (Forschungsfrage 4). Hierzu zählen:

- a) Eine Stellensuche infolge einer betrieblich initiierten Kündigung: Diese kann betriebsbedingt, personenbedingt, verhaltensbedingt oder außerordentlich erfolgen.<sup>113</sup>
- b) Eine Stellensuche infolge beruflicher bedingter Veränderungswünsche: Diese Wünsche können in unterschiedliche Richtungen weisen, z.B. zur Optimierung des Einkommens oder der Karriere unter Statusaspekten, Gestaltungsmöglichkeiten oder arbeitsinhaltlichem Bezug. Weitere Motivationen können sich auf ein arbeitsinhaltliches Veränderungsinteresse (ohne Statusverbesserung), auf einen Wunsch nach neuen beruflichen Erfahrungen oder auf Unzufriedenheit im Betrieb bzgl. Betriebsklima, Arbeitsbedingungen etc. richten.
- c) Eine Stellensuche zur beruflichen Absicherung: Eine solche Absicherung kann vorsorgend angestrebt werden, um beispielsweise die Qualität der Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten, z.B. weil die jetzige Tätigkeit und die damit verbundene Einkommenshöhe nicht bis zur Rente realisierbar sind. Sie kann sich weiterhin auf eine vorsorgende Absicherung der Erwerbsarbeit an sich beziehen, z.B. wegen vermuteter Unsicherheit des Arbeitsplatzes. Schließlich können auch angekündigte bevorstehende Entlassungen eine Stellensuche bedingen.
- d) Eine Stellensuche infolge persönlich bedingter Veränderungswünsche: Gründe für solche Wünsche können z.B. auf einen (familiär bedingten) Ortswechsel, Kinderbetreuung, Übernahme von Pflegeaufgaben z.B. gegenüber den Eltern oder auf sonstige persönliche Gründe zurückgehen.
- e) Eine Stellensuche infolge sonstiger Wechsel- oder Reintegrationsgründe: Zu sonstigen Gründen für eine Stellensuche kann u.a. die Rückkehr in den Beruf nach einer rehabilitationsbedingten Erwerbsunterbrechung zählen.

#### *Analysedimension B.: Erwerbsbiografisch orientiertes Handeln*

Unter dieser Dimension werden das „Was“ und das „Wie“ des erwerbsbiografisch orientierten Handelns thematisiert. Dieser Begriff wird, wie in Kap. 4.3 ausgeführt, in der vorliegenden Arbeit für ein Handeln verwendet, das über

---

113 Siehe hierzu die Regelungen nach §§ 1 (2) und 13 Kündigungsschutzgesetz, vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.f, sowie nach § 626 Bürgerlichem Gesetzbuch, vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.d.

eine konkrete Handlungssituation hinausgehend sich auch auf grundlegendere Weichenstellungen der Erwerbsbiografie bezieht. Hier fließen Kompetenzaufbau und Handeln im gesamten erwerbsbiografischen Verlauf zusammen mit den Aktivitäten und Vorgehensweisen, die auf Betriebswechsel bzw. berufli che Reintegration ab dem 50. Lebensjahr abzielten, sowie den individuellen, v.a. bildungsbezogenen Ressourcen (Forschungsfrage 2). Zu nennen sind:

- a) Aufbau und Weiterentwicklung der Kompetenz: Hier wurde ein besonderer Blick erstens auf die fachlichen Qualifikationen gerichtet, die nach Generalisierung vs. Spezialisierung, nach dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage im jeweiligen Qualifikationssegment und nach dem Qualifikations-/Kompetenzniveau differenziert werden können. Zweitens ist auch die Kombination von fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenz als relevant hervorzuheben. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Erhebung über eine Selbsteinschätzung der Erwerbspersonen erfolgte und damit deren Deutung und Reflexion zu erfassen suchte (s. Kap. 5.2). Schließlich sind drittens die im Laufe der Erwerbsbiografie unternommenen Weiterbildungsaktivitäten für die Kompetenzentwicklung von Bedeutung, die nach Häufigkeit, Formen, Anlässen, Zielen und Selbst-/Fremdinitiiierung erfasst wurden.

Zur Erfassung des erwerbsbiografisch orientierten Handelns kann zudem an die zwischen Handlungskompetenzen und Persönlichkeitsstrukturen verorteten Eigenschaften nach Baumeister, Bollinger, Geissler & Osterland (vgl. dies. 1991, S. 152–157) angeknüpft werden. In diese gehen zugleich auch individuelle soziale und bildungsbezogene Ressourcen mit ein. Zu nennen sind:

- Realitätsbezogenes Planungsvermögen: Dieses „enthält insbesondere zwei Fähigkeiten: Objektive Bedingungen kalkulierend in berufli che Strategien einbeziehen zu können sowie das Planen in Zeitperspektiven“ (Baumeister u.a. 1991, S. 152); für die vorliegende Untersuchung operationalisiert durch folgende Merkmale: analysierend vs. spontan, realitäts- vs. wunschbezogen, zielstrebig vs. abwartend, intensiv-agierend vs. nicht-intensiv-agierend sowie zukunfts- vs. gegenwartsbezogen.
- Flexibilität und Veränderungsbereitschaft: Hiermit ist die Fähigkeit gemeint, „unter Beibehaltung von Orientierungen und Wünschen eine den vorgegebenen Bedingungen angemessene Strategie entwerfen zu können, (...) der (...) Grad an Beweglichkeit korrespondiert mit Einstellungen gegenüber Veränderung und Neuem“ (Baumeister u.a. 1991, S. 155); für die vorliegende Untersuchung operationalisiert durch

- folgende Merkmale: Offenheit vs. fehlende Offenheit für – freiwillig und auch nicht freiwillig wählbare – berufliche Veränderungen sowie auch ungewöhnliche Wege nutzend vs. vorrangig bewährte Wege nutzend.<sup>114</sup>
- Selbst- und Qualifikationsbewusstsein: Dieses zeigt sich u.a. in der Profilierung durch eigene Leistungen, der Einschätzung der Berufssituation als beeinflussbar<sup>115</sup> sowie auch in der Konfliktfähigkeit zur Durchsetzung eigener Interessen (vgl. Baumeister u.a. 1991, S. 156 f.); für die vorliegende Untersuchung operationalisiert durch folgende Merkmale: hohes vs. wenig fachlich-persönliches Selbstbewusstsein, Sichtbarmachen der eigenen Leistung vs. Nicht-Auffüllen-Wollen sowie Konfliktbereitschaft vs. Konfliktmeidung.

Die Ausprägung dieser – der personalen Kompetenz zuzuordnen – Eigenschaften und Handlungskompetenzen zeigte sich im Ergebnis der Untersuchung von Baumeister, Bollinger, Geissler und Osterland über FacharbeiterInnen als relevant für ein offensives, an den eigenen Interessen orientiertes Arbeitsmarkthandeln (vgl. dies. 1991, S. 157).

- b) Die gewählten Aktivitäten und Vorgehensweisen der Stellensuche: Die gewählte Vorgehensweise bei der Stellensuche ist insbesondere nach folgenden Aspekten zu untersuchen: der Art der gesuchten Stelle nach Tätigkeit und Arbeitsbedingungen (s. auch folgenden Abschnitt C.), den unternommenen Stellensuchaktivitäten nach Konzentration vs. Streuung, Umfang und Qualität, z.B. Mail-Anfragen vs. hochpreisige Mappen, sowie nach Art der Bewerbung, z.B. initiativ und/oder ausschreibungsbezogen. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus auch die Kommunikationsstrategie, die in der Art der Kontaktaufnahme, z.B. elektronisch, schriftlich, fernmündlich und/oder persönlich, sowie in dem persönlichen Auftreten, z.B. dem Selbstbewusstsein, der Selbstdarstellung etc., zum Ausdruck kommt. Diese Aspekte wurden für die Entwicklung des Interviewleitfadens und in der Interviewdurchführung in ihrer Breite zu erheben versucht, im späteren Auswertungsprozess wurde die Vorgehensweise dann stärker fokussiert (s. Kap. 6.4).

---

114 Realitätsbezogenes Planungsvermögen sowie Flexibilität und Veränderungsbereitschaft sind anschlussfähig an die von Hacket, Janowicz und Kühnlein herausgearbeiteten Begründungsstrukturen (Deutungsebene I) und Reflexivitätsformen (Deutungsebene II), bewegen sich aber auf einer anderen Analyseebene (vgl. Kap. 4.1.2).

115 Hier zeigen sich Anknüpfungsmöglichkeiten zu der von Bonß, Esser, Hohl, Pelizäus-Hoffmeister und Zinn konzeptualisierten Perception von Unsicherheit als beeinflussbares Risiko versus nicht-beeinflussbare Gefahr (vgl. Kap. 4.1.2).

Wichtige Ressourcen für die Stellensuche stellen persönliche Kontakte und Netzwerke im Freundes-, Bekannten- und Familienkreis dar. Ein Aspekt der Stellensuchaktivitäten bezieht sich darauf, inwieweit diese verfügbar sind oder gezielt ausgeweitet werden und zur Information und Beratung genutzt werden. Ebenso können weitere Unterstützungs- und Beratungsformen gesucht und genutzt werden. Hierzu zählen z.B. Informations- und Beratungsangebote durch berufliche Beratungsstellen (Arbeitsagentur, Weiterbildungsberatung einer Bildungseinrichtung etc.), Personalentwicklungsgespräche mit Vorgesetzten, Beratungsgespräche mit dem Betriebs-/Personalrat etc.

### *Analysedimension C.: Ansprüche an Arbeitsbedingungen*

Die an die Arbeitsbedingungen gestellten Ansprüche fragen nach den Konditionen des erwerbsbiografisch orientierten Handelns, in die die qualitativen Einstellungen zu der konkret gesuchten Stelle wie auch zur Erwerbsarbeit generell eingehen. Die Formulierung und Befolgung dieser Ansprüche ist eng verwoben mit den unter A. benannten individuellen Handlungsgründen und -kontexten sowie dem unter B. ausgeführten erwerbsbiografisch orientierten Handeln (Forschungsfragen 1–3).

Diese Ansprüche beziehen sich auf den Grad der Akzeptanz der gebotenen Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Arbeitsinhalte, wie z.B. arbeitsinhaltliche, funktionale und zeitliche Flexibilität, regionale Mobilität, Arbeitszeit und Vergütung. Insgesamt geht es um das Spannungsfeld zwischen den Polen einer Beschäftigungsaufnahme „um jeden Preis“ vs. arbeitsinhaltlichen und arbeitsbedingungsbezogenen Ansprüchen.<sup>116</sup>

### **Neueinstellungen älterer Erwerbspersonen in einer Multi-Perspektiven-Analyse**

In der hier verfolgten empirischen Untersuchung wurden zusätzlich zu der Perspektive der älteren Erwerbspersonen die Perspektiven von weiteren AkteurInnen erhoben und analysiert, denen Entscheidungsrelevanz bei Stellenbesetzungen zukommt. Hierzu zählten betriebliche Führungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Die älteren Erwerbspersonen stellten den zentralen Bezugspunkt der Untersuchung dar. Ziel der Erhebung in dieser Personengruppe war es, in Erfahrung

---

116 Eine Nicht-Akzeptanz im Sinne nicht verhandelbarer Mindestkriterien, z.B. bei der Vergütung, muss allerdings nicht per se eine Chancenminderung bedeuten, wenn z.B. seitens des einstellenden Unternehmens die Selbstwertzuschreibung bzw. das Nicht-unter-Wert-Verkaufen positiv gewertet werden.

zu bringen, wie sie ihren beruflichen Werdegang und ihr Handeln einschätzten. Im Mittelpunkt dieser Erhebung standen die Phase der beruflichen Neuorientierung ab dem 50. Lebensjahr und das hier unternommene erwerbsbiografisch orientierte Handeln sowie dessen Rahmenbedingungen und die vermuteten Einflussfaktoren auf die gelungene Neueinstellung. Aber auch der Kontext der gesamten Erwerbsbiografie sowie die beruflichen Ziele, Orientierungen, Einstellungen und ihre möglichen Veränderungen im Lebenslauf wurden beleuchtet. Die Erhebung bei den Erwerbspersonen fungierte damit als die Hauptquelle für die Bearbeitung der aus dem oben erläuterten Untersuchungsziel und dem Erkenntnisinteresse abgeleiteten Forschungsfragen. Die jeweiligen Bezüge zu den Forschungsfragen wurden in den vorhergehenden Abschnitten dieses Kapitels erläutert. Indem ihre Perspektive erhoben wurde, wurden ihre Sichtweisen und Begründungszusammenhänge in Erfahrung gebracht und analysiert. Damit sollten theoretische und empirische Forschungsarbeiten, die aus arbeitsmarktlichen, betrieblichen, physiologischen und sonstigen Perspektiven über ältere Erwerbspersonen vorliegen, um Eigensichten *ihrer selbst* erweitert werden.

Ob die Bewerbung einer älteren Erwerbsperson in ein Beschäftigungsverhältnis mündet, entscheiden die Leitungsebenen in den einstellenden Unternehmen. Befragungen bei betrieblichen Führungskräften zielten darauf, ihre Einschätzungen zu Einstellungsverfahren, -kriterien und altersbezogenen Erfahrungen im Personalmanagement zu erheben. Untersucht wurden Neueinstellungen älterer BewerberInnen im Kontext der Unternehmensentwicklung, der sonstigen erfolgten Einstellungen, der allgemeinen Einstellungskriterien und der Stellenbesetzungsverfahren. Relevante Einflussfaktoren für die Einstellung einer älteren Person und nachfolgende Erfahrungen mit der eingestellten Person waren von besonderem Interesse. Darüber hinaus wurden Einschätzungen zu altersspezifischen Bewerbungsstrategien und Leistungspotentialen sowie zu Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhöhung von Einstellungschancen erfragt. Die Erhebung bei den betrieblichen Führungskräften hatte hierbei mehrere Funktionen: Zum ersten konnten – soweit möglich – die Aussagen der Erwerbspersonen im Hinblick auf die Einflussfaktoren für die Einstellung gespiegelt werden. Herausgearbeitet wurde hierbei, inwieweit jene Einflussfaktoren, die von den befragten Erwerbspersonen als einstellungsrelevant vermutet wurden, wie z.B. außerberufliches Engagement, von den betrieblichen Führungskräften bestätigt wurden und welche Bedeutung diesen Faktoren neben eventuell weiteren zukam. (Forschungsfragen 7, 8)

Zum zweiten konnten die Einschätzungen der betrieblichen Führungskräfte herangezogen werden, um zu prüfen, inwieweit spezifische Stärken, die von den befragten Erwerbspersonen benannt wurden oder aus ihren Äußerungen

ermittelbar waren, auch – exemplarisch – aus der Unternehmensperspektive als betrieblich wichtige und älteren Beschäftigten zugesprochene Stärken angesehen wurden, wie z.B. die berufliche Erfahrung. Hier ging es nicht vorrangig um einstellungsrelevante Aspekte, sondern um Verknüpfungen zwischen Kompetenz, Arbeitseinstellungen und Anforderungen des Tätigkeitsfeldes in Verbindung mit der Wahrnehmung des Merkmals Alter (Forschungsfrage 8).

Zum dritten schließlich konnten weitere Aspekte empirisch beleuchtet werden, die für Einstellungsverfahren relevant sein können, sich aus der Erwerbspersonenbefragung aber nicht erschließen lassen, z.B. Einstellungsstrategien, die Kooperationsform mit der Arbeitsverwaltung, Erfahrungen mit älteren Beschäftigten, Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung der Einstellungschancen älterer Stellensuchender seitens der Unternehmen, der Stellensuchenden und der (Arbeitsmarkt-)Politik (Forschungsfrage 9).

In Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen mit einer ArbeitnehmerInnenvertretung in Form von Betriebs- und Personalräten haben diese gesetzlich geregelte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Stellenbesetzungen.<sup>117</sup> Befragungen bei ArbeitnehmerInnenvertretungen zielten darauf, Einschätzungen zu Einstellungsverfahren und -kriterien sowie zur Bedeutung des Merkmals Alter in der Betriebs- und Personalratsarbeit zu eruieren. Analysiert wurden Einschätzungen zu Einstellungsverfahren allgemein und im Hinblick auf die generellen Einstellungschancen älterer Stellensuchender in diesen Unternehmen. Weitere Untersuchungsaspekte bezogen sich auf Einschätzungen zu altersspezifischen Bewerbungsstrategien und Leistungspotentialen, zu alternsensiblen Tätigkeiten und diesbezüglich ggf. bestehenden altersgerechten Regelungen, zu älter werdenden Belegschaften sowie zu Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhöhung von Einstellungschancen älterer Stellensuchender seitens der Unternehmen der Stellensuchenden selbst und der Politik (Forschungsfragen 7–9) Die Befragung der ArbeitnehmerInnenvertretungen hatten

---

117 Für privatrechtlich organisierte Unternehmen sind diese Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), §§ 93, 95 und 99 BetrVG geregelt, für Körperschaften öffentlichen Rechts, wie z.B. öffentlicher Dienst, Stiftungen etc. im Rahmen der Bundes- oder Landespersonalvertretungsgesetze, so z.B. im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), §§ 75–77 BPersVG. Das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze gelten nach § 118 BetrVG und § 112 BPersVG nicht für Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen. Sie dürfen ihr Personalvertretungsrecht selbstständig regeln. (Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.b, dass. o.J.c.)

somit die Funktion, die erfragten Einschätzungen der betrieblichen Führungskräfte insbesondere im Hinblick auf die Einstellungschancen älterer BewerberInnen und die altersspezifischen Leistungspotentiale zu spiegeln und zu ergänzen. Eine weitere Funktion bestand darin, über die thematische Erweiterung um die Aspekte alternsensibler Tätigkeiten, alternsspezifischer Regelungen, altersbezogener Konflikte im Team und möglicher Auswirkungen einer erwartbaren älter werdenden Belegschaft auf die Arbeitsgestaltung Hinweise auf die Bezüge zwischen den betrieblichen Arbeitsanforderungen und der Bedeutung des Merkmals Alter zu erhalten.

Weitere „Akteurinnen“ im Hinblick auf Einstellungschancen älterer Stellensuchender sind die Institutionen der Arbeitsverwaltung<sup>118</sup> oder weiterer Träger<sup>119</sup>, die in der Arbeitsförderung und Arbeitsvermittlung tätig sind. Wie zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, wurden zwar Interviews mit ArbeitsvermittlerInnen geführt, um Einstellungschancen älterer Stellensuchender und die Bedeutung des Merkmals Alter im Wirkungskreis der Arbeitsförderung zu untersuchen, im weiteren Forschungsprozess wurde jedoch auf deren Auswertung verzichtet.

Neben der hier zentralen Perspektive aus der Selbstreflexion älterer Erwerbspersonen ergänzten somit verschiedene betriebliche „Gatekeeper“ den Blick auf ältere Erwerbspersonen – allerdings aus der Perspektive einer Fremdreflexion. Darüber hinaus brachten sie eine Selbstreflexion ihres eigenen Handelns bei Einstellungsverfahren älterer Stellensuchender ein.

---

118 Die Arbeitsverwaltung gliedert sich institutionell in die Bundesagentur für Arbeit für den Rechtskreis des SGB III, §§ 367 und 368 SGB III sowie in die Jobcenter der ARGEN und der zugelassenen kommunalen Träger nach §§ 6, 6a, 6d und 44b SGB II, vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.h, dass. o.J.g. Spezifische Aktivitäten der Arbeitsverwaltung für ältere Arbeitslose und Beschäftigte können im Rahmen der Regelförderung erfolgen, wie z.B. für verlängerte Eingliederungszuschüsse für ArbeitnehmerInnen ab dem 50. Lebensjahr nach § 89 SGB III oder eine Weiterbildungsförderung für Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr nach § 82 SGB III. Zusätzlich gab und gibt es projektgebundene Förderungen für ältere Arbeitslose, hier ist insbesondere das Programm „Perspektive 50plus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu nennen, das von 2005 bis 2015 eingesetzt wurde und in der letzten Phase ab 2011 fast flächendeckend von den Jobcentern und deren NetzwerkpartnerInnen genutzt wurde, vgl. BMAS 2015b.

119 Hierzu zählen z.B. Bildungseinrichtungen oder Unternehmen zur Arbeitsvermittlung, die auf Basis öffentlich geförderter Projekte der EU, des Bundes, der Länder oder sonstiger Fördermittelgeber sowie auf Basis ausgeschriebener Dienstleistungsaufträge für die Arbeitsverwaltung, wie z.B. auf der Grundlage der §§ 176 ff. SGB III agieren.

## 5.2 Methodologie und Methodik

Nach Darlegung der inhaltlichen Orientierung im vorhergehenden Unterkapitel wird nachfolgend zum einen die wissenschaft theoretisch-methodologische Positionierung vorgestellt, an denen sich die vorliegende Forschungsarbeit grundlegend orientierte, nämlich an dem Interpretativen Paradigma sowie theoretischen Brücken zum Symbolischen Interaktionismus, zur Phänomenologie, der Hermeneutik und der erziehungswissenschaftlichen Biografie orschung. Erläutert und diskutiert werden zudem Gütekriterien qualitativer Forschung, forschungsethische Prinzipien und Probleme sowie die – soweit möglich – refl ktierten Vorannahmen der Verfasserin über das Forschungsfeld.

Zum anderen wird anschließend das methodische Vorgehen chronologisch für das Erhebungs- und das Auswertungsverfahren beschrieben. Ersteres wird im Hinblick auf die gewählte Befragungsmethode, die Themenkomplexe der Interviews, den erfolgten Pretest, die Skizzierung der Samples der drei Interviewgruppen, die Gewinnung der Interviewpersonen, die Durchführung und Dokumentation erläutert und in einer Methodenkritik refl ktiert. Zum Auswertungsverfahren werden die Transkription bzw. Protokollerstellung und Anonymisierung, die funktionale und methodische Differenzierung des Interviewmaterials, die Auswertungsschritte für die Erwerbspersonen-Interviews sowie deren Validierung dargestellt und ebenfalls in einer abschließenden Methodenkritik betrachtet.

### Wissenschaftstheoretisch-methodologische Orientierung

Die vorliegende Untersuchung orientiert sich am Interpretativen Paradigma. Dieses gilt nach Lamnek als grundlagentheoretische Position qualitativer Sozialforschung<sup>120</sup>, die „soziale Wirklichkeit als durch Interpretationen konstruiert“ begreift und nicht, wie im sog. Normativen Paradigma „eine außerhalb der Interpretationen existierende objektive Realität“ annimmt (vgl. Lamnek 2010, S. 32 f., Zitate S. 33).<sup>121</sup>

Entsprechend des Interpretativen Paradigmas müssen in Anknüpfung an den Symbolischen Interaktionismus

---

120 Lamnek bezieht sich auf deren wissenschafts eschichtlich herausgebildete enge Verknüpfung und schließt eine alternative, z.B. kausalanalytische grundlagentheoretische Einbindung qualitativer Sozialforschung nicht aus, vgl. Lamnek 2010, S. 32 f.

121 Die Ausformulierung des Normativen und des Interpretativen Paradigmas, die einen langjährigen „Paradigmenstreit“ nach sich zog, geht auf die erstmalig 1973 erschienene Arbeit von Wilson im Rahmen der AG Bielefelder Soziologen zurück, vgl. in späterer Auflage Wilson 1981, S. 55–63.



„Situationsdefinitionen und Handlungen angesehen werden als Interpretationen, die von den an der Interaktion Beteiligten an den einzelnen ‚Ereignisstellen‘ der Interaktion getroffen werden, und die in der Abfolge von ‚Ereignisstellen‘ der Überarbeitung und Neformulierung unterworfen sind“ (Wilson 1981, S. 61).

Da soziales Handeln aus den Wahrnehmungen und Deutungen der Handelnden entstehen, müssen diese aus der Sicht der Handelnden ermittelt und interpretiert werden (vgl. ebd., S. 61 f.). Eine solche Fokussierung auf handlungsleitende Orientierungen von Individuen ist nach Hoffmann-Riem jedoch nicht als „methodologischer Individualismus“ zu verstehen, sondern beinhaltet bereits deren soziale Konstitution (vgl. Hoffmann-Riem 1980, S. 342).

Wissenschaft theoretisch knüpft die vorliegende Untersuchung an phänomenologische und hermeneutische Positionen an.<sup>122</sup> Die Phänomenologie gilt, so Lamnek (ders. 2010, S. 43), als wissenschaft theoretische Basis der qualitativen Sozialforschung. Von Mayring als „die Lehre von den konkreten Erscheinungen“ bezeichnet (vgl. Mayring 2002, S. 107) geht die Phänomenologie auf die Arbeiten von Edmund Husserl (1859–1938) zurück. Ihr Gegenstand ist die Frage

„wie ‚Welt‘ in unserem Bewusstsein ‚entsteht‘ und wie sie somit für uns auch ist – denn eine andere Welt, als sie für uns ist, gibt es (für uns) nicht“ (Danner 2006, S. 139).

Phänomene sind aus der Sicht der Subjekte und ihrer Intentionen zu erfassen. Hierbei soll das Wesen der Erscheinungen durch deskriptive Forschung herausgearbeitet werden. (Vgl. Danner 2006, S. 132–192, Lamnek 2010, S. 44–54, Horlebein 2009, S. 59–62.)

Die Hermeneutik als Lehre des Verstehens bzw. der Auslegung (vgl. Lamnek 2010, S. 54) geht in ihrer wissenschaft theoretischen Bedeutung für die qualitative Sozialforschung auf die Arbeiten von Friedrich Schleiermacher (1768–1834) und Wilhelm Dilthey (1833–1911) zurück. „Die Natur erklären wir, das Seelenleben verstehen wir“ (Dilthey 1957, zitiert nach König & Zedler 2002, S. 88). Das Erklären im Rahmen naturwissenschaftlicher Methoden zielt auf das Entdecken von kausalen Ursachen und Gesetzmäßigkeiten. In Abgrenzung hierzu kann das Erklären des Menschlichen und menschlicher Lebensäußerungen nur deren Gründe zu erfassen suchen, die es zu verstehen gilt. Verstehen erfordert, eine menschliche Lebensäußerung wahrzunehmen, wie z.B. das Lallen eines Kleinkinds in seinen Lauten (= äußere Seite eines Zeichens), als etwas

---

122 Beide Positionen werden im Rahmen dieser Arbeit als metatheoretische Orientierungen genutzt, ohne ihren Ausformulierungen für die (z.B. bei Mayring 2002, S. 107–113 und Danner 2006, S. 60–73, 165–177 beschriebene) Auswertungsmethodologie zu folgen.

Menschliches zu erkennen sowie deren Bedeutung und Sinn zu verstehen, z.B. Lallen als Ausdruck von Wohlbehagen (= innere Seite eines Zeichens). Das Verstehen von Sinn in der Hermeneutik geht über ein einführendes (= psychologisches) und ein alltagsbezogenes (= elementares) Verstehen hinaus und fokussiert insbesondere auf das höhere, einen individuellen oder allgemeinmenschlichen Zusammenhang herstellende Sinn-Verstehen, wie z.B. das Verstehen einer individuellen Verhaltensauffälligkeit unter Betrachtung der Lebenskontexte dieses Individuums. (Vgl. Danner 2006, S. 34–131, insbes. S. 37–51, König & Zedler 2002, S. 85–94, Lamnek 2010, S. 54–70, Horlebein 2009, S. 51–58.)

Beziehen sich die vorhergehenden Ausführungen zur wissenschaftstheoretischen Orientierung auf das „Was“ der wissenschaftlichen Erkenntnis und das „Wie“ der Erkenntnisgewinnung, weist die Methodologie die Bedingungen der Erkenntnisgewinnung für einen eingegrenzten Erkenntnisbereich aus (vgl. Lamnek 2010, S. 43).

Entsprechend dem von Glaser und Strauss entwickelten Ansatz der grounded theory wird die zentrale Bedeutung qualitativer Forschung in der Entdeckung und Entwicklung von Theorien gesehen. Sie wenden sich damit gegen Auffassungen quantitativer Methodologie, nach der empirische Daten erst bei einer Theorienprüfung, nicht aber für deren Generierung genutzt werden, und qualitative Forschung lediglich als Vorarbeit quantitativer Forschung betrachtet wird. Durch vergleichende Analyse sozialer Einheiten können empirische Daten geprüft und validiert werden, insbesondere aber können Kategorien und Subkategorien zur Erfassung sozialer Wirklichkeit erarbeitet werden, die auch dann bedeutsam bleiben können, wenn sich die ihnen zugrunde liegenden Daten verändern. In der Untersuchung eines Gegenstandsbereiches werden nach Glaser und Strauss gegenstandsbezogene Theorien, z.B. zum Bandenverhalten, entwickelt, auf deren Basis formale Theorien, z.B. zu abweichendem Verhalten, der Ebene mittlerer Reichweite erarbeitet werden können (vgl. Glaser & Strauss 1967, Lamnek 2010, S. 90–105).<sup>123</sup> Theorien werden somit erst im Prozess der Datenanalyse generiert<sup>124</sup>, was eine theoretische Offenheit zu Beginn dieses Prozesses

---

123 Übertragen auf die vorliegende Arbeit können sich die zugrunde liegenden Daten z.B. auf die berichteten Stellensuchaktivitäten der Interviewpersonen beziehen und die hieraus ermittelten Kategorien und Subkategorien auf verschiedene Arten hieraus ableitbarer Suchstrategien und deren Ausprägungen.

124 In der Konsequenz beinhaltet dies eine Gleichzeitigkeit von Datensammlung, Datenanalyse, Hypothesen- und Theoriengenerierung. Die Datensammlung entlang der sich entwickelnden Theorie wird als Theoretical Sampling bezeichnet, vgl. Glaser & Strauss 1967, S. 45–77, Kelle & Kluge 2010, S. 47 ff.

voraussetzt. Bezogen auf den Beginn der Datensammlung fordern Glaser und Strauss: „The initial decisions are not based on a preconceived theoretical framework.“ (Glaser & Strauss 1967, S. 45, s. auch S. 33) Entgegen dieser Position wird hier die Auffassung vertreten, dass es nicht möglich ist, ein Forschungsfeld unter vollständiger Ausschaltung des individuell vorhandenen theoretischen, normativen und affektiven Vorverständnisses zu eröffnen und zu bearbeiten. Vielmehr erscheint es erforderlich, dieses Vorverständnis soweit möglich zu reflektieren und offen für dessen Überprüfung und Veränderung zu sein. Auch in der Literatur wird diese Forderung kontrovers diskutiert (vgl. Lamnek 2010, S. 97, Kelle & Kluge 2010, S. 18 ff.).<sup>125</sup> Methodologisch, im Hinblick auf die Entwicklung von Kategorien und gegenstandsbezogenen Theorien, orientiert sich die vorliegende Untersuchung an den hier erläuterten Prämissen der grounded theory, ohne allerdings ihren Ausformulierungen für den Erhebungs- und Auswertungsprozess zu folgen.

„Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen. Diese bleiben Nichtmitgliedern verschlossen, sind aber auch den in der Selbstverständlichkeit des Alltags befangenen Akteuren selbst in der Regel nicht bewusst.“ (Flick, Kardorff & Steinke 2004, S. 14)

In den Ausführungen von Flick, Kardorff und Steinke werden die für den Forschungsprozess zu differenzierenden Ebenen sichtbar: die subjektiven Deutungen und Deutungsmuster, deren Reflexionen durch die „beforschten“ Individuen sowie die Möglichkeiten einer Forscherin oder eines Forschers, diese zu verstehen. Zur begrifflichen Klärung wird in Anlehnung an Schütz und Schüßler Deuten als Zuschreibung von Sinn verstanden, durch den Situationen interpretierbar sowie Verhalten und Handeln möglich werden. In Routine-Situationen vollziehen sich Deutungen vielfach unbewusst und automatisch auf Basis des bereits vorliegenden „Wissensvorrats“. (Vgl. Schütz 2004, S. 192 f., Schütz & Luckmann 1979, S. 133, 148–151, Schüßler 2000, S. 21 f., vgl. auch die Ausführungen unter Kap. 4.1.1.) Der Begriff des Deutungsmusters kann als Interpretationsmuster definiert werden, das vielfach unbewusst ist und durch kollektive, in gemeinsame sozial-historische Kontexte eingebundene Sinngehalte wie auch

---

125 Nachfolgend relativierte Strauss diese Position und entwickelte gemeinsam mit Corbin eine davon abweichende Konzeptvariante der grounded theory, vgl. Strauss & Corbin 1996 (zur Frage des theoretischen Vorverständnisses: dies. 1996, S. 25–38), Seipel & Rieker 2003, S. 66–70, Lamnek 2010, S. 104.

durch subjektive Verarbeitungen und Erfahrungen geprägt ist (vgl. Schüssler 2000, S. 5, 64–68, 101, 121 f.).

Wird ein Individuum in einem Interview zu seinen Deutungen vergangener Erlebnisse und zu dem Sinn seines Handelns befragt, so erfolgt dieses Deuten nach Schütz in der reflexiven Zuwendung aus dem jeweiligen „Jetzt und So“ des Individuums, wie auch umgekehrt die Art der Zuwendung das Jetzt und So mitkonstituiert (vgl. Schütz 2004, S. 164–166, 175–179, vgl. auch die Ausführungen unter Kap. 4.1.1). Das Verstehen des subjektiv gemeinten Sinns durch eine andere Person, das Fremdverstehen, erfordert den Nachvollzug dieser Sinnsetzung und ist immer nur annäherungsweise möglich. Im Unterschied zum i.d.R. routinisiert ablaufenden Fremdverstehen im Alltag erfordert sozialwissenschaftliches Verstehen die Reflexion der Voraussetzungen und Methoden des Verstehensprozesses selbst. (Vgl. Soeffner 2004, S. 165–172, Schütz 2004, S. 219 ff., insbes. S. 258–264.)

Das Verstehen subjektiven Sinns ist insbesondere das Erkenntnisziel der Biografieorschung, zu der sich auch die hier durchgeführte Untersuchung zählt.<sup>126</sup> In ihrer Ausformulierung als erziehungswissenschaftliche Biografieorschung wird menschliche Entwicklung als lebenslanger Lern- und Bildungsprozess gefasst (vgl. Marotzki 2004, S. 175, Schulze 2006, S. 39, vgl. auch Kap. 4.1.3).<sup>127</sup> Angesichts vielfältiger werdender Möglichkeiten der Lebensführung – Marotzki spricht hier an anderer Stelle (vgl. ders. 2004, S. 177) auch von der Kontingenzsteigerung in modernen Gesellschaften – und einer damit verbundenen „Pluralisierung von Sinnhorizonten“ verortet derselbe Autor die Aufgabe der erziehungswissenschaftlichen Biografieorschung darin, „ein Wissen über verschiedene individuelle Sinnwelten, Lebens- und Problemlösungsstile, Lern- und Orientierungsmuster“ bereitzustellen (Marotzki 2006, S. 113).<sup>128</sup>

---

126 Zur Differenzierung von Sinnkonzepten in der qualitativen Sozialforschung in subjektiven, sozialen und objektiven Sinn und zugehörige Forschungsansätze vgl. Lamnek 2010, S. 26–29, Flick, Kardorff & teinke 2004, S. 18 f.

127 Garz und Blömer weisen diesen Ansatz als bildungstheoretisch orientierte Biografieorschung aus, zu deren Vertretern neben Marotzki und Schulze auch Krüger zählt, vgl. Garz & Blömer 2010, S. 575–578.

128 Ein relevanter Begriff bei Marotzki ist die „Biographisierung“, hierunter versteht er „jene Form der bedeutungsordnenden, sinnherstellenden Leistung des Subjekts in der Besinnung auf das eigene gelebte Leben“ (Marotzki 2004, S. 179). Er verwendet den Begriff der Biografisierung aber auch auf deren jeweils spezifische Ausprägungsform (vgl. ebd., S. 183, 185). Schulze indes definiert Biografisierung als gattungsgeschichtlich sich herausbildende Notwendigkeit, das Leben als Biografie zu gestalten, das damit über die rein biologische Existenz hinausgeht und aus zunehmenden

„Aus erziehungswissenschaftlicher Sicht geht es also (...) darum, dem menschlichen Handeln als situativ gebundenem, historisch geprägtem und durch sinnhafte Bedeutungen konstituiertem Rechnung zu tragen. Ziel ist es, den einzelnen Menschen in seinen sinnhaft-interpretativ vermittelten Bezügen zur alltäglichen Lebenswelt ebenso zu verstehen wie in seinem biographischen Gewordensein. Die Dimensionen der Prozessualität und Historizität erhalten dadurch eine besondere Bedeutung.“ (Marotzki 2006, S. 113)

Dem phänomenologischen Bezug der Biografieforschung – im Sinne ihrer Orientierung auf die „alltägliche Lebenswelt als Fundierungshorizont“ – ist nach Marotzki insofern auch weder ein Subjektivismus noch ein Gegensatz zu Gesellschaftstheorien unterstellbar (vgl. ders. 2004, S. 185, vgl. auch die Ausführungen in Kap. 4.1.3).

### *Gütekriterien*

Kann die Qualität qualitativer Sozialforschung anhand von „Gütekriterien“ beurteilbar gemacht werden? Die Nichtübertragbarkeit der für quantitative Forschung weithin akzeptierten Gütekriterien – Objektivität, Reliabilität, Validität<sup>129</sup> – auf die qualitative Forschung erscheint evident, weil die Interaktion zwischen Forschenden und Beforschten im qualitativen Forschungsprozess immer eine Einzigartigkeit darstellt. Der Diskurs um eine Neubestimmung solcher Gütekriterien für die qualitative Forschung umfasst unterschiedliche Konzepte, die sich von einer Modifikation der o.g. Kriterien über eine Orientierung an alternativen Kriterien, wie z.B. der Triangulation, bis hin zur Ablehnung jeglicher Kriterien erstrecken (vgl. Lamnek 2010, S. 127–167, Mayring

---

Orientierungs- und Handlungsalternativen erwächst. Er bezieht den Begriff ausschließlich auf die Bedingungen der biografischen Prozesse und nicht auf diese selbst (vgl. Schulze 2006, S. 47 f., vgl. auch die Ausführungen unter Kap. 4.1.3). Marotzki definiert diesen Begriff somit über dessen subjektive Dimension, Schulze über die sozial-historische Dimension, beide sind m.E. jedoch in dieser Hinsicht zueinander anschlussfähig. Konträr werden sie in der Frage der Abgrenzung zur bzw. Bezugnahme auf die Ausprägungsform der Biografisierung. Hier erscheint das Begriffsverständnis von Schulze klarer und stringenter.

- 129 Objektivität meint die Unabhängigkeit der Untersuchungsergebnisse von den Forschenden, die auch bei personellem Wechsel der Forschenden zu den gleichen Untersuchungsergebnissen führt; Reliabilität meint die Zuverlässigkeit der Untersuchung, die u.a. durch das gleiche Untersuchungsergebnis bei wiederholter Untersuchung angenommen wird; Validität meint die Gültigkeit in dem Sinne, dass eine Untersuchung das misst, was sie zu untersuchen beabsichtigt – vgl. Bortz & Döring 2003, S. 193–202, 326–329.

2002, S. 140–148, Marotzki 2006, S. 125–129, vgl. zur Übersicht Steinke 2004, S. 319–321). In Anlehnung an Fuhs und Steinke werden im Rahmen dieser Untersuchung Gütekriterien zugrunde gelegt, die sich auf die intersubjektive Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses durch Reflexion und Dokumentation des Vorverständnisses, des methodischen Vorgehens, seiner Umsetzung und Gegenstandsangemessenheit sowie der Aussagereichweite der generierten Theorien und Befunde beziehen (vgl. Steinke 2004, S. 323–331).

„Die Güte einer Qualitativen Forschung hängt im Wesentlichen davon ab, dass die Methoden dargestellt, begründet und reflektiert werden und dass das Vorgehen von der Fragestellung her begründet und in allen Schritten nachvollziehbar wird.“ (Fuhs 2007, S. 54)

Die Untersetzung dieser Gütekriterien erfolgt i.W. in den methodischen Ausführungen der Kap. 5.1 und 5.2 sowie in einer umfangreichen Ausweisung von Belegstellen für die vorgenommenen Textinterpretationen in den Kap. 6.2–6.7.

#### *Forschungsethische Prinzipien und Probleme*

Zu den ethischen Prinzipien sozialwissenschaftlicher Forschung zählt nach Miethe das Prinzip der informierten Zustimmung, der Anonymisierung und der Rückmeldung von Ergebnissen (vgl. Miethe 2010, vgl. auch Hopf 2004a). Das Prinzip der informierten Zustimmung wurde gewährleistet, indem die Interviewpersonen vorab über das Ziel der Untersuchung und die Datenverwendung informiert wurden. Soweit die Zustimmung von den Interviewpersonen an einschränkende Bedingungen geknüpft wurde, wurden diese berücksichtigt. So wurden im Einzelfall einzelne, bereits auf Audioband aufgezeichnete Sprachpassagen benannt, die nicht verschriftlicht werden durften, diese wurden als Leerstelle im Transkript vermerkt. In einem Fall wurde die Aufnahme nur unter der Voraussetzung gestattet, dass die Aufzeichnung nicht weitergeleitet und nach der Auswertung wieder gelöscht wird. Dementsprechend wurde für diesen Fall auf eine Direktzitation der Daten sowie deren Vorhalten für eine Belegbarkeit der Primärdaten verzichtet. Das Prinzip der Rückmeldung ist in der Ethik-Diskussion zwar umstritten<sup>130</sup>, ist aber für die vorliegende Arbeit vorgesehen, zumal dies auch von mehreren Befragten ausdrücklich gewünscht wurde.

---

130 Gegenargumente gegen eine Rückmeldung beziehen sich ebenfalls auf ethische Gründe, indem mögliche Folgen, wie z.B. ein therapeutischer Bearbeitungsbedarf bis dahin unbewusster biografischer Strukturen, problematisiert werden, vgl. Miethe 2010, S. 932 f.

Der Verantwortung für einen anonymisierten und wertschätzenden<sup>131</sup> Umgang mit den Interviewpersonen und den von ihnen geäußerten Sichtweisen wurde in allen Phasen des Forschungsprozesses seitens der Verfasserin eine besondere Bedeutung beigemessen. Im Forschungsprozess zeigte sich indes, dass eine konsequente Umsetzung auf Probleme stößt:

So ist zum einen die Anonymität dann nicht mehr gewährleistet, wenn trotz erfolgter Anonymisierung Eheleute, KollegInnen und Vorgesetzte über die Fallbeschreibungen und Zuordnung von Daten zu Fällen diese Daten auf die ihnen bekannten Personen zurückführen können. Angesichts der erfragten Bewertung biografischer Entwicklungen und berufli her Einstellungen und Zukunft pläne beinhalten die Interviewaussagen sensible Daten, die bei einer Rückführbarkeit auf die Interviewperson zu unerwünschten Folgen für diese führen könnten. Zur Lösung dieses Dilemmas wurde die Ausweisung sensibler anonymitätsriskanter Details, die für das Sinnverstehen nicht dringend erforderlich waren, ausgespart oder – falls inhaltlich erforderlich – auf einer höher aggregierten Ebene vorgenommen, indem z.B. die Fallreferenzen für beide Geschlechter oder beide Regionen zusammengefasst wurden.

Zum anderen wurde deutlich, dass der Anspruch eines wertschätzenden Umgangs in ein Spannungsfeld gerät, insofern die Analyse von Deutungen nicht immer wertfrei sein kann. Bedeutet Wertschätzung den Verzicht auf Wertung bzw. die Annahme von Gleichwertigkeit? Fuhs verweist zu Recht darauf, dass das Ziel des Verstehens einer „fremden Bedeutungswelt“ in der qualitativen Forschung immer die Reflexi n der eigenen Bedeutungswelt der Forschenden erfordert (Fuhs 2007, S. 19, 24 f., Zitat S. 19). Seiner Auff ssung kann hingegen dort nicht mehr gefolgt werden, wenn er wertende Einstellungen prinzipiell infrage stellt.<sup>132</sup> M.E. können Interviewaussagen in den Bedeutungen für die

---

131 Das Prinzip der Wertschätzung bzw. eines wertschätzenden Umgangs mit den Befragten und ihren Interviewaussagen ist in der forschungsethischen Diskussion weniger deutlich ausformuliert: Wertschätzung gegenüber den Untersuchten gehört nach Mieth (vgl. dies. 2010, S. 934) zum professionellen forschungsethischen Habitus in der qualitativen Forschung. Im Ethikkodex der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft hingegen ist lediglich die Rede von der (nicht näher erläuterten) zu wahren Integrität der beforschten Personen, vgl. DGfE 2010.

132 So formuliert Fuhs: „Qualitative Forschung geht von einer Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Kulturen aus, wertende (koloniale) Einstellungen stehen nicht nur gegen die Forschungsethik, sondern machen eine objektive Forschung unmöglich.“ (Fuhs 2007, S. 23, 25) Und an anderer Stelle: Es bedarf besonderer Anstrengungen des Forschers, „dem fremden Phänomen nicht selektiv und wertend gegenüber zu stehen“ (Fuhs 2007, S. 25). Auch wenn sich seine Argumentation teils auf frühe ethnografische

Befragten und in ihren Begründungszusammenhängen beleuchtet werden. Es kann versucht werden, eigene Deutungsmuster zu reflektieren und die Belegbarkeit von Interpretationen zu sichern, um vorschnelle Schlussfolgerungen zu vermeiden. Ein Verzicht auf Wertung ist im Rahmen sozialwissenschaftlicher Forschung allerdings nach meiner Auffassung nicht realisierbar.<sup>133</sup> Bezogen auf den hier vorgenommenen Forschungsprozess bezog sich dies insbesondere auf die Analyseschritte, die über die Rekonstruktion individueller Begründungszusammenhänge hinausgehend deren soziale Folgen betrachteten, wie z.B. – von der Verfasserin als problematisch eingeschätzte – Folgen aus dem eigenen – der Verfasserin im Begründungszusammenhang als verstehbar analysierten – Tun der Interviewperson für sich selbst oder für andere Personen im sozialen Umfeld. Hierzu zählten z.B. im Falle der interviewten Erwerbspersonen Handlungsfolgen im Kontext der Stellensuche oder der jeweiligen Familienarrangements, im Falle der betrieblichen Führungskräfte Handlungsfolgen im Kontext der Einstellung älterer Stellensuchender zu prekären Beschäftigungsbedingungen. Wie eine wertschätzende Analyse und Interpretation von Interviewaussagen, die von der Verfasserin als nicht wertschätzend bewertet wurden, erfolgen konnte, stellte sich als offenes Problem. Dies wurde durch eine detaillierte Ausweisung der subjektiven Begründungszusammenhänge der Interviewpersonen sowie das Aufzeigen einer sachbezogenen Problematik zur Lösung versucht.

### *Vorannahmen*

Jeder ForscherIn geht mit Vorannahmen an ihr/sein Forschungsfeld heran und orientiert sich unbewusst oder bewusst an diesen Vorannahmen, die sich auf Theorien, empirische Befunde, Erfahrungen und Weltdeutungen beziehen können und für den Forschungsprozess bewusst oder unbewusst leitend sind. Die Reflexion der Einordnung des Forschungsvorhabens in theoretische und empirische wissenschaftliche Bezüge ist als Standard wissenschaftlichen Arbeitens anerkannt und wurde in der vorliegenden Arbeit in Kap 5.1 mit Bezug auf die Kap. 3–4 vorgenommen. Die Relevanz von Erfahrungen und Weltdeutungen der Forscherin/des Forschers hingegen wird im Rahmen der wissenschaftstheoretischen Diskurse um „wissenschaftliche Objektivität“ und „Erkennbarkeit von

---

Forschungen bezieht, differenziert er in seinen Ausführungen nicht grundsätzlich zwischen der „fremden Nähe“ und der „fernen Fremde“ (Fuhs 2007, S. 22 f.).

133 Auch eine fehlende Wertung stellt in einer sozialwissenschaftlichen Analyse eine Form der Wertung dar, indem sie auf eine Problematik der gewonnenen Erkenntnisse verzichtet.



Welt“ kontrovers diskutiert (vgl. exemplarisch König & Zedler 2002, S. 209–246). Zumindest in der qualitativen Forschung wird deren Reflexivität zunehmend postuliert und als ein Gütekriterium wissenschaftlichen Arbeitens angesehen (vgl. Soeffner 2004, S. 171 f.).<sup>134</sup> Im Folgenden werden die Vorannahmen der Verfasserin über das Forschungsfeld, soweit sie nicht bereits im vorhergehenden Kap. 5.1 verdeutlicht wurden und soweit sie der Reflexivität zugänglich gemacht werden konnten, erläutert:

- ◆ Die Merkmale Alter, Geschlecht und sonstige personenstrukturelle Merkmale können sich als hilfreiche Konstrukte erweisen, um soziale Problemfelder zu beleuchten, wie z.B. Arbeitsmarktchancen. Zugleich ist die soziale Konstruktion dieser Merkmale zu berücksichtigen (vgl. Kap. 3.5). Dies erfordert, in der wissenschaftlichen Literatur, im Forschungsfeld und in der eigenen Forschendenperspektive vorfindbare kausale Verknüpfungen wie auch Generalisierungen nach Alter und Geschlecht konsequent offen zu legen und zu hinterfragen.
- ◆ Die Analyse gelungener betrieblicher Wechsel und Reintegrationen kann Hinweise auf förderliche Einflussfaktoren, wie z.B. Stellensuchstrategien oder Unterstützungsformen, liefern. Sie sind jedoch keinesfalls als „Bewerbungs-Rezept“ zu verstehen, das für alle Stellensuchenden passend und erfolgversprechend wäre und damit Einstellungschancen letztlich allein dem individuellen Handeln zuweisen würde. Insofern sind die Analyseergebnisse jeweils im Kontext individueller Lebenslagen, Erfahrungen, Orientierungen und je Arbeitsmarktsegment differierender Chancen und Strukturen zu betrachten.
- ◆ Zur Verortung von Handeln im Spannungsfeld zwischen dem handelnden Individuum und den dieses Handeln beeinflussenden gesellschaftlichen Strukturen wird weder einer Priorisierung einer der beiden Pole noch einem bloß sequentiellen Wirkungsgefüge gefolgt. Vielmehr orientiert sich die vorliegende Arbeit an Konzepten, die von einer wechselseitigen Verwobenheit von Handeln und Struktur ausgehen (vgl. die Ausführungen unter Kap. 4.4).

---

<sup>134</sup> Auch Fuhs verweist auf die Wirksamkeit subjektiver Einstellungen und kultureller Einbindungen der Forschenden auf den Forschungsprozess, die es zu reflektieren gilt (vgl. Fuhs 2007, S. 21–29). Weber formuliert dieses Problem bezogen auf Geschlechterkonstruktionen zugespitzt wie folgt: „Forschungen, die von vornherein nach Geschlechterunterschieden suchen, werden diese wohl finden“ (Weber 2006, S. 13).

## Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen wird, wie in der Einleitung dieses Unterkapitels näher erläutert, nachfolgend für das Erhebungsverfahren und anschließend für das Auswertungsverfahren vorgestellt.

### *Erhebungsverfahren*

Im Mittelpunkt der empirischen Erhebung standen Interviews mit Personen, die in höherem Lebensalter einen betrieblichen Wechsel oder eine Reintegration in Erwerbsarbeit realisiert hatten. Ergänzend wurden Interviews mit betrieblichen Führungskräften geführt, in deren Unternehmen mindestens eine Person ab 50 Jahren eingestellt worden war, sowie exemplarisch mit ArbeitnehmerInnenvertretungen aus diesen Unternehmen.

*Befragungsmethode:* Für die Einzelinterviews in allen drei Interviewgruppen wurde als grundlegende Befragungsmethode das halbstrukturierte Leitfadeninterview gewählt, weil die hier mögliche Kombination zielgerichteter Fragen entsprechend des Erkenntnisinteresses und der Narration subjektiver Deutungsrelevanzen für das Forschungsanliegen am geeignetsten erschien. Die Methode des Leitfadeninterviews stellt generell – im Unterschied zum narrativen Interview – eine durch Fragen gesteuerte Interviewform dar, die in ihrem Strukturierungs- und Offenheitsgrad unterschiedlich eingesetzt werden kann (vgl. Misoch 2015, S. 65 f., vgl. auch Hopf 2004b, S. 351 ff.).

Zur Präzisierung der Befragungsmethode erwies sich eine Anlehnung an das von Witzel entwickelte Problemzentrierte Interview aufgrund seines Anwendungsbereiches und der flexiblen Instrumentengestaltung für das Forschungsanliegen als besonders fruchtbar: Diese Methode erfordert sowohl von der/dem ForscherIn, als auch der interviewten Person die Orientierung auf eine konkrete gesellschaftlich relevante Problemstellung – das Prinzip der Problemzentrierung – und ermöglicht zugleich eine auf den jeweiligen Forschungsgegenstand ausrichtende flexible Kombination und Ausgestaltung des konkreten Befragungsinstrumentariums – der Gegenstandsorientierung. Das dritte Prinzip, die Prozessorientierung, meint eine prozesshafte Anpassung und Weiterentwicklung in allen Phasen der Datenerhebung. In der Interviewsituation ist demnach die Entfaltung auch unterschiedlicher Reflexionen der Befragten auf das Problem zu fördern, im weiteren Erhebungsprozess kann entsprechend des Erkenntnisgewinns auch der Interviewleitfaden weiterentwickelt werden (vgl. Witzel 2000, Misoch 2015, S. 65 ff., Friebertshäuser & Langer 2010). In dem hier durchgeführten Forschungsprozess wurde diesem letztgenannten Prinzip allerdings nur im Hinblick auf die Kommunikation im Interview gefolgt, während der Leitfaden inhaltlich konstant gehalten wurde.

Die Erwerbspersoneninterviews waren im Unterschied zu den anderen Befragungen auf einen höheren Zeitumfang und eine größere Offenheit für Narrationen angelegt, sie enthielten darüber hinaus auch zwei standardisierte Fragelemente.

*Interviewleitfaden für Erwerbspersonen:* Aus den Forschungsfragen und den für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln ausdifferenzierten Analysedimensionen leiteten sich die Interviewfragen für die Erwerbspersonen ab. Die Formulierungen wurden an den Prinzipien der Eindeutigkeit und Verstehbarkeit für die Interviewperson, der Stimmigkeit im Sinne z.B. je spezifischer Frageformulierungen für Beschäftigte, Arbeitslose und RentnerInnen und an ihrer inhaltlichen Abgrenzung zur Vermeidung von Dopplungen und Überschneidungen orientiert (vgl. zu den Prinzipien Frageformulierung und der Interviewführung Helfferich 2010, S. 21 ff., Misoch 2015, S. 66 ff.).

Die Interviewfragen bezogen sich auf die folgenden sieben Themenkomplexe:

- die Erwerbsbiografie is zum Interviewzeitpunkt;
- die erwerbsbiografischen Ziele, Orientierungen und Einstellungen zur Erwerbsarbeit im Erwerbsverlauf und in der Umbruchphase in höherem Lebensalter, ergänzt um eine standardisierte Abfrage zum Vorhandensein und der subjektiven Relevanz einzelner Merkmale der zum Interviewzeitpunkt ausgeübten bzw. – im Fall von Arbeitslosigkeit oder Rente – der vorhergehenden Erwerbsarbeit, wie z.B. eine interessante Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeit etc.;
- erwerbsbiografisch orientierte Handlungs- und Gestaltungsstrategien<sup>135</sup> zum Interviewzeitpunkt bzw. – im Fall von Arbeitslosigkeit oder Rente – in vorhergehender Erwerbsarbeit, ergänzt um eine standardisierte Abfrage zur Selbsteinschätzung, z.B. zum Grad an Zielstrebigkeit, Veränderungsinteresse, Konfliktbereitschaft etc.;
- Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren für den beruflichen Werdegang wie auch als vermutete Gründe für das Gelingen des Wechsels bzw. der Reintegration;
- die Umbruchphase in höherem Lebensalter im Hinblick auf Wechselgründe, das Vorgehen bei der Stellensuche, die Unterstützung durch die Arbeitsverwaltung, die Bewertung der neuen Tätigkeit etc.;

---

135 Diese waren im Interviewleitfaden unter dem Begriff „Handlungsweisen“ gefasst, um die Verstehbarkeit zu erleichtern.

- Bilanzierung des beruflichen Werdegangs bezogen auf eine allgemeine Einschätzung, die Zielerreichung, das Erleben der Umbruchphase in höherem Lebensalter und das Empfinden erwerbsbiografischer Selbstgestaltung;
- nach der Erhebung von Personendaten und familiärem Kontext eine offene Abschlussfrage als Gesprächsausklang.

*Interviewleitfaden für betriebliche Leitungskräfte:* Anknüpfend an die Forschungsfragen und unter Orientierung an den genannten Interviewprinzipien wurden die betrieblichen Leitungskräfte zu folgenden Themenkomplexen befragt:

- Größe und Beschäftigungsentwicklung des Unternehmens;
- erfolgte Einstellungen der letzten 2 Jahre nach Anzahl und Anzahl von Personen ab 50 Jahren sowie generelle Einstellungskriterien des Unternehmens;
- die mit einer älteren Person besetzten Stellen nach Tätigkeit, (Qualifikations-) Anforderungen sowie den hierfür angewendeten einstellungsrelevanten Kriterien und Stellenbesetzungsverfahren;
- Erfahrungen mit der eingestellten älteren Person;
- Erfahrungen mit älteren Stellensuchenden allgemein;
- Erfahrungen mit Stellenbesetzungen hinsichtlich der Veränderung der zugrunde gelegten Einstellungskriterien;
- Möglichkeiten zur Unterstützung der Einstellungschancen älterer Erwerbspersonen sowie eine offene Abschlussfrage als Gesprächsausklang.

*Interviewleitfaden für die ArbeitnehmerInnenvertretungen:* Auch der Leitfaden für die ArbeitnehmerInnenvertretungen wurde an den Forschungsfragen und den Interviewprinzipien orientiert. Unter Einarbeitung unternehmens- bzw. branchenspezifischer Fragen fokussierte er auf folgende Themenkomplexe:

- erfolgte Einstellungen der letzten 2 Jahre nach Anzahl und Anzahl von Personen ab 50 Jahren;
- Ablauf von Stellenbesetzungsverfahren;
- Einstellungschancen für ältere Stellensuchende bei Stellenbesetzungsverfahren des Unternehmens und Ziele der ArbeitnehmerInnenvertretung in diesen Besetzungsverfahren;
- alternssensible Tätigkeiten und altersspezifische Regelungen im Unternehmen bzw. in der Organisation;
- älter werdende Belegschaften im Hinblick auf die Relevanz für das Unternehmen bzw. die Organisation und hieraus folgende Anforderungen an die Arbeitsgestaltung etc.;
- Möglichkeiten zur Unterstützung der Einstellungschancen älterer Erwerbspersonen sowie eine offene Abschlussfrage als Gesprächsausklang.

*Pretest:* Der Interviewleitfaden für Erwerbspersonen wurde mit 2 Personen, die die Sample-Merkmale erfüllten, getestet. Hierfür wurde das Interview planungsgemäß anhand des Leitfadens durchgeführt. Anschließend wurden Einschätzungen zum Interviewleitfaden erfragt, u.a. hinsichtlich der Verständlichkeit, Art und Reihenfolge der Fragen, der Angemessenheit der Fragen zur Erfassung von beruflichen Verlauf, Handeln und Motiven, der Interviewdauer sowie sonstiger Anregungen. Im Ergebnis wurden Formulierungen in Fragen mit einer Bezugnahme auf den aktuellen Erwerbsstatus für Erwerbstätige, Arbeitslose und RentnerInnen sprachlich ausdifferenziert, beispielhafte Erläuterungen einzelner Fragen vereinfacht und diverse Frageformulierungen begrifflich präzisiert. Da sich die nach dem Pretest vorgenommenen Änderungen am Interviewleitfaden insgesamt auf redaktionelle Modifikationen konzentrierten und die Inhalte beibehalten werden konnten, wurden die beiden Pretest-Interviews in das Sample integriert.

Für die ergänzenden Interviews mit betrieblichen Leitungskräften und die ArbeitnehmerInnenvertretungen wurde kein Pretest-Verfahren vorgeschaltet.

*Sample Erwerbspersonen:* Für die Erwerbspersoneninterviews wurden Personen mit einer Fachausbildung gesucht, die ab dem 50. Lebensjahr mindestens einmal einen betrieblichen Wechsel oder eine Reintegration in Erwerbsarbeit realisiert hatten. Im Stichprobenplan<sup>136</sup> wurden eine jeweils hälftige Zusammensetzung des Samples nach Geschlecht und nach Region (Ost- und Westdeutschland) sowie eine Verteilung auf zumindest die drei Altersgruppen der regulären Erwerbsphase, nämlich der 50–54-Jährigen, der 55–59-Jährigen sowie der 60–64-Jährigen, angestrebt. Personen ab 65 Jahren waren zum Erhebungszeitpunkt bereits jenseits des gesetzlichen Renteneintrittsalters, sollten aber auch nicht grundsätzlich aus dem Sample ausgeschlossen werden. Zur Erreichung des Stichprobenplans wurden im späteren Erhebungsprozess gezielt Interviewpersonen mit spezifischen Merkmalskombinationen gesucht, sodass dieser Stichprobenplan weitgehend realisiert werden konnte, wie nachfolgende Tabelle für die Verteilung nach Altersgruppe und Geschlecht zeigt (s. Tab. 2). Nach Region wiesen 58 % der insgesamt 24 interviewten Erwerbspersonen eine in Ostdeutschland erfolgte Schul- und Berufsausbildung auf, 42 % wurden in Westdeutschland bzw. in einem Fall im deutschsprachigen Ausland ausgebildet (zur näheren Beschreibung des Samples s. Kap. 6.1.).

---

136 Der Stichprobenplan definiert die angestrebte Zusammensetzung des Samples nach ausgewählten, z.B. soziodemografischen Merkmalen entsprechend der für das Forschungsvorhaben gewünschten Bandbreite, vgl. Kelle & Kluge 2010, S. 50 ff.

**Tab. 2:** Struktur der interviewten Erwerbspersonen nach Altersgruppe und Geschlecht

Geschlecht	Altersgruppen				Summe	Summenanteil nach Geschlecht
	50-54	55-59	60-64	65+		
<b>Frauen</b>	3	5	2	3	13	54 %
<b>Männer</b>	4	4	2	1	11	46 %
<b>Summe</b>	7	9	4	4	24	
<b>Summenanteil nach Altersgruppe</b>	29 %	38 %	17 %	17 %		

*Sample betriebliche Leitungskräfte:* Für die Unternehmensinterviews wurden Leitungskräfte gesucht, die an Stellenbesetzungsverfahren in ihrem Unternehmen beteiligt waren bzw. diese als geschäfts führende Gesellschafter verantworteten und in deren Unternehmen mindestens eine Person ab 50 Jahren in eine Tätigkeit ohne akademische Qualifikationsanforderung eingestellt worden war – möglichst innerhalb der vergangenen 2 Jahre vor dem Interviewzeitpunkt. Angestrebt wurde darüber hinaus eine Streuung nach Unternehmensgröße und Region, die auch jeweils in etwa ähnlicher Gewichtung erreicht wurde. Die Unternehmens- bzw. Dienstsitze der Unternehmen und Organisationen, die die insgesamt 9 befragten Leitungskräfte repräsentierten, verteilten sich zu 56 % auf die ABL und zu 44 % auf die NBL. Nach Beschäftigtenumfang zählten 44 % als Klein- und Mittelständische Unternehmen mit weniger als 250 MitarbeiterInnen sowie zu 56 % als Großunternehmen mit 250 und mehr MitarbeiterInnen (zur Größenordnung vgl. European Union 2015, S. 11, zur näheren Beschreibung des Samples s. Kap. 6.7.1).

*Sample ArbeitnehmerInnenvertretungen:* Für die Interviews mit ArbeitnehmerInnenvertretungen wurden Betriebs- oder Personalratsmitglieder gesucht, in deren Unternehmen mindestens eine Person ab 50 Jahren in eine Tätigkeit ohne akademische Qualifikationsanforderung möglichst innerhalb der vergangenen 2 Jahre vor dem Interviewzeitpunkt eingestellt worden war und die in diese Stellenbesetzungsverfahren eingebunden waren. Aufgrund eines schwierigen Interviewzugangs und der ergänzenden Funktion dieser Interviews wurden hier lediglich 2 Interviews geführt, die somit einen vorrangig exemplarischen Charakter haben. Die auch hier angestrebte Streuung der repräsentierten Unternehmen nach Unternehmensgröße und Region wurde nur teilweise erreicht. So zählten beide Unternehmen bzw. Organisationen als Großunternehmen mit 250 und mehr MitarbeiterInnen. Nach Region war eine Organisation in den alten, die andere in den neuen Bundesländern ansässig (zur näheren Beschreibung des Samples s. Kap. 6.7.2).

*Gewinnung der Interviewpersonen:* Der Zugang zu den Interviewpersonen erfolgte i.W. über Kontaktvermittlungen aus dem persönlichen, beruflichen und gewerkschaftlichen Umfeld sowie über unternehmensinterne Weitervermittlungen.

*Verflechtungen der Interviewpersonen:* Die angestrebte Möglichkeit einer Interviewführung in Unternehmen, die sowohl Interviews mit den nach ihrem 50. Lebensjahr eingestellten Beschäftigten sowie mit betrieblichen Leitungskräften wie auch ArbeitnehmerInnenvertretungen dieser Unternehmen umfasste, gelang nur teilweise: In 4 Unternehmen fanden Gespräche mit einer betrieblichen Leitungskraft und Beschäftigten statt, darunter in einem Unternehmen mit einer Beschäftigten sowie in drei Unternehmen mit jeweils 2 Beschäftigten, in zwei dieser Unternehmen mit jeweils 2 Beschäftigten zusätzlich mit jeweils einem Personalratsmitglied. Eine unerwartet anderweitige Verflechtung ergab sich im familiären Kontext: Unter den Befragten befanden sich vier Ehepaare, die in zwei Fällen zudem auch mehr- bzw. langjährig im Rahmen einer Selbstständigkeit beruflich zusammengearbeitet hatten.

*Durchführung und Dokumentation:* Mit drei Ausnahmen lag die Hauptphase der insgesamt 35 Interviews im Zeitraum April 2011 bis November 2012. Die Ausnahmen bezogen sich auf 2 Pretest-Interviews im Juni 2009 sowie ein Unternehmensinterview im März 2013.

Die Interviews mit den Erwerbspersonen fanden überwiegend (in 16 Fällen bzw. 67 %) in deren Privatwohnung statt, in jeweils 4 Fällen (17 %) in einer gastronomischen Einrichtung bzw. im Unternehmen. Die Interviews mit den betrieblichen Leitungskräften erfolgten überwiegend (in 6 Fällen bzw. 67 %) im Unternehmen, in einem Fall (11 %) an der Universität Erfurt und in den beiden übrigen Fällen (22 %) telefonisch. Die Interviews mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen wurden jeweils im Unternehmen bzw. in der Organisation geführt. Die Interviews erfolgten jeweils in geschützter Atmosphäre ohne weitere (außerfamiliäre) Teilnehmende oder Zuhörende, in 5 Fällen war die/der Ehepartnerin/Ehepartner anwesend. Sofern dies der Fall war, wurden deren Kommentare und Interaktionen mit der Interviewperson in der Auswertung gesondert betrachtet.

Die Interviews mit den 24 Erwerbspersonen erstreckten sich von 60 bis 211 Minuten, die durchschnittliche Dauer betrug 109 Minuten pro Interview, die Interviews mit den 9 betrieblichen Leitungskräften dauerten zwischen 30 bis 109 Minuten, durchschnittlich 69 Minuten, und die Interviews mit den 2 ArbeitnehmerInnenvertretungen 51 bzw. 121 Minuten, im Durchschnitt somit 86 Minuten.

Sämtliche Interviews wurden im Vorfeld der Gesprächsanbahnung sowie zu Gesprächsbeginn im Hinblick auf das Forschungsanliegen, die Inhalte der Interviews und deren Verwendungsabsicht erläutert. Die Erlaubnis zur Audioaufzeichnung der face-to-face-Interviews bzw. zur Mitschrift der Telefoninterviews sowie zur anonymisierten Verwendung beider Interviewformen wurden vor Interviewbeginn erfragt. In einigen Fällen wurde diese Erlaubnis dahingehend eingeschränkt, dass im Interviewverlauf für bestimmte Ausführungen ein zeitweiliges Abstellen des Aufnahmegerätes oder eine spätere Löschung aus dem Transkript gewünscht wurde, in einem Fall erfolgte die Erlaubnis unter der Vorgabe, dass die Aufzeichnung nicht weitergeleitet und nach der Auswertung wieder gelöscht wird. Diesen Einschränkungen wurde jeweils entsprochen.

Im Ergebnis konnten alle 33 face-to-face-Interviews per Audioaufnahme aufgezeichnet werden. Die beiden Telefoninterviews mit betrieblichen Leitungskräften wurden in einer parallel geführten Mitschrift in ausgewählten Interviewaussagen weitgehend wortgetreu dokumentiert und unmittelbar anschließend zu einem Protokoll ausgearbeitet.

*Methodenkritik:* Die Fundierung der Leitfadentwicklungen auf einer parallelen und ineinandergreifenden Präzisierung von Erkenntnisinteresse, Forschungsfragen und theoretischer Basis erwies sich als sehr fruchtbar, wobei die hier aufgearbeiteten theoretischen Diskurse in unterschiedlicher Weise als theoretische Anknüpfungsmöglichkeit (s. Kap. 7), als Aufnahme relevanter inhaltlicher Dimensionen, teils aber auch lediglich als theoretische oder methodologische Vorklärung genutzt wurden.

Die im Ergebnis entstandenen Leitfäden konnten in den Befragungssituationen insgesamt gut umgesetzt werden. Der flexible Umgang mit den Interviewfragen gelang mit zunehmender Interviewtätigkeit leichter und führte zu einer wertvollen inhaltlichen Vertiefung der narrativen Parts in den Interviews: Hierdurch konnten die Interviewfragen stärker an die subjektiven Relevanzen geknüpft werden, wie z.B. die sensiblen Fragen zum Erleben von Arbeitslosigkeit. Diese wurden seitens der Interviewten ergiebiger beantwortet, wenn sie an eine Erstthematisierung von Arbeitslosigkeit durch die Interviewten angeschlossen werden konnten.

In den Erwerbspersonen-Interviews war mit einer Ausnahme auch die Akzeptanz für die zwei umfangreichen standardisierten Elemente – zu Arbeitseinstellungen und zu Handlungsweisen – vorhanden, sie wurden von den Interviewpersonen mehrfach für Erläuterungen und Ergänzungen genutzt. Bereits in der Erhebung deutete sich aber auch eine geringere Datenqualität der quantitativ erhobenen gegenüber den qualitativ erhobenen Daten an: So wurde z.B. die standardisiert erfragte Bewertung der persönlichen Wichtigkeit einer



berufligen Aufstiegsmöglichkeit im aktuellen bzw. letzten Arbeitsverhältnis je nach eingeschätzter Realisierbarkeit unterschiedlich gedeutet – teils wurde sie unabhängig von einer solchen Realisierbarkeit beantwortet, teils führte dies hingegen zu Einschätzungen als unwichtig oder zu Fehlantworten. Dies verweist eher nicht auf eine fehlende Eindeutigkeit der Fragestellung, sondern vielmehr auf die verschiedenen Deutungen der Fragen im Erfahrungs- und Deutungskontext der Interviewten.

Die Offenheit der Interviewpersonen übertraf das vorab erwartete (und erhoffte) Maß deutlich. So wurden von vielen interviewten Erwerbspersonen auch sehr persönliche Aspekte eingebracht, die für das Verständnis ihres erwerbsbiografisch orientierten Handelns besonders wertvoll waren, wie z.B. die Offenlegung von Gründen einer Stellenbeendigung oder zum Umgang mit Regularien der Arbeitsverwaltung. Dessen ungeachtet war die generell begrenzte Erhebbarkeit sensibler Fragen zu berücksichtigen, deren Beantwortung ggf. das Überschreiten eines gesetzlichen Rahmens berührt, wie dies im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in den Interviews mit den betrieblichen Leitungskräften nicht ersichtlich, aber prinzipiell auch nicht ausschließbar das Antwortverhalten hätte beeinflussen können.

#### *Auswertungsverfahren*

*Transkription bzw. Protokollerstellung und Anonymisierung:* Für die 2 Telefon-Interviews wurden zeitlich unmittelbar anschließend Protokolle erstellt, in denen die Mitschrift um weitere erinnerte Aussagen ergänzt wurden. Im Falle der 33 face-to-face-Interviews wurden die erhobenen Daten transkribiert. Die Transkription orientierte sich an einem einfachen Transkriptionssystem, das von Dresing & Pehl (dies. 2011, S. 15 ff.) in Anknüpfung an Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer (dies. 2008, S. 27 ff.) entwickelt wurde.<sup>137</sup> Dieses beinhaltet u.a. eine wörtliche Transkription, mit – sofern möglich – Transformation von Wortverschleifungen in hochdeutsche Schriftprache und Ausweisung nonverbaler Äußerungen, wie z.B. Lachen, in Klammern.

Nach erfolgter Überprüfung der Transkripte wurden diese, wie auch die Protokolle, anonymisiert und spezifische Textstellen entsprechend der Anonymitätswünsche der Interviewten entfernt. Im Falle einer gewünschten Komplettlöschung des Interviews nach erfolgter Auswertung wurde für die Ergebnispräsentation auf eine Direktzitation verzichtet und der Löschung entsprochen.

---

137 Dieses System wurde zwischenzeitlich mehrfach weiterentwickelt, vgl. Dresing & Pehl 2015.

*Funktionale und methodische Differenzierung des Interviewmaterials:* In der Auswertung wurde die unterschiedliche Funktion der Interviews mit den drei Interviewgruppen inhaltlich berücksichtigt und methodisch unterschiedlich bearbeitet: der inhaltliche Hauptfokus lag auf den Interviews mit den Erwerbspersonen und den von ihnen geschilderten Eigensichten ihrer selbst. Die Auswertung dieser Interviews erfolgte mittels eines umfangreichen ausdifferenzierten methodischen Vorgehens, das nachfolgend näher erläutert wird. Den Interviews mit den betrieblichen Führungskräften und den ArbeitnehmerInnenvertretungen kam inhaltlich eine Komplementärfunktion zu, indem sie eine Fremdreflexi n auf ältere Erwerbspersonen sowie eine Selbstreflexi n ihres eigenen Handelns bei Einstellungsverfahren älterer BewerberInnen ermöglichten. Diese Interviews wurden nach einem vereinfachten Verfahren in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (s.u.) ohne MAXQDA-gestützte Kodierung ausgewertet.

*Auswertungsschritte für die Erwerbspersonen-Interviews:* In der qualitativen Forschung wurden verschiedene Auswertungsverfahren entwickelt, die teils konträre Ziele und Methoden enthalten, teils miteinander kombinierbar sind.<sup>138</sup> Für die vorliegende Untersuchung wurde ein Verfahren gewählt, das die Methoden der Fallstudien, der qualitativen Inhaltsanalyse, der grounded theory methodology und der typologischen Analyse kombiniert: Ziel von Fallstudien ist es, das speziell Einzelne eines Falles herauszuarbeiten und „dieses Einzelne in allgemeinen Kategorien“ zu entfalten, „das Allgemeine ist das sich im Konkreten Ausprägende“ (Eckert 2013, S. 94). Binneberg differenziert das Vorgehen bei Fallstudien in Fallbeobachtung als der „Wahrnehmung und Betrachtung dessen, was der Fall ist“, Falldarstellung und Fallanalyse (Binneberg 1997, S. 244). Die Falldarstellung sollte hierbei möglichst frei gehalten werden von analytischen Elementen, wobei er einräumt, dass weder Beobachtung noch Deskription vollständig theorieles erfolgen können (vgl. ebd., S. 247, 251). Mit einer anderen Fokussierung, aber ähnlichen Zielstellung differenziert Lamnek ein zweistufiges Verfahren, das zum Ersten das methodisch kontrollierte Fremdverstehen und sinnhafte Nachvollziehen der „erfassten Handlungsfigu “ und zum Zweiten, ggf. im Fallvergleich, die Systematisierung eines typischen Handlungsmusters umfasst (vgl. Lamnek 2010, S. 290). Bei beiden Autoren wird sichtbar, dass jede Phase der Fallstudie

---

138 Das Spektrum der Auswertungsverfahren wird in der Literatur vielfach unterschiedlich strukturiert. Übersichten finden sich u.a. bei Lamnek 2010, S. 178–215, Mayring 2002, 103–133, Flick, Kardorff & Steinke 2004, S. 18 f., für die erziehungswissenschaftliche Biografieforschung s. Marotzki 2006, S. 119–125.

bereits konstruktive Leistungen der Forscherin/des Forschers enthält (vgl. zu Fallstudien auch Fatke 2010, Fatke 1997, Kraimer 2002, Jüttemann 1990).

Bezogen auf die vorliegende Untersuchung wurde das Ziel der Fallstudien darin gesehen, Analysekategorien zu entwickeln, die für die Untersuchung betrieblicher Wechsel und Reintegrationen in höherem Lebensalter relevant sind, und innere Bezüge zwischen diesen aufzuzeigen. Im Rahmen fallvergleichender Analysen konnten diese kategorialen Bezüge überprüft und in ihren inhaltlichen Ausprägungen ausdifferenziert und typisiert werden.

Für die Analyseschritte wurden folgende Methoden angewandt:

- a) Entwicklung von Analysekategorien und Kodierung des Interviewmaterials entsprechend der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2002): Sie stellt ein gut beschriebenes Vorgehen zur systematischen Kategorisierung und Kodierung umfangreichen Materials dar. Ziel dieses Schrittes war die Konzeptualisierung von Analysekategorien entlang der Forschungsfragen, theoretischer (deduktiver) Bezüge und aus dem Textmaterial gewonnener (induktiver) Kategorien sowie die Strukturierung der Daten als Voraussetzung für die weiteren Einzel- und Vergleichsanalysen. Die Kodierung erfolgte rechnergestützt in MAXQDA 11. Im Ergebnis wurden die Erwerbspersonen-Interviews nach 40 Auswertungskategorien und 83 Subkategorien kodiert. Insgesamt wurden 3.728 Kodierungen vorgenommen, die allerdings auch Mehrfachkodierungen, also die Zuordnung einer Textstelle zu mehreren Codes enthalten. Eine mit dem Vorgehen nach Mayring häufig ergänzend vorgenommene quantitative Betrachtung der Kodierungen nach zugeordneten Textstellen erfolgte im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit nicht. Eine solche Betrachtung wäre für das Forschungsanliegen ohne Aussagekraft, weil die Auswertungskategorien in einigen Interviews durch jeweils eine Textstelle kodiert wurden, in anderen Interviews durch mehrere Textstellen, wenn z.B. das Thema im Gesprächsverlauf inhaltlich unterbrochen oder später erneut aufgegriffen wurde. Zu einzelnen Auswertungskategorien wurden allerdings auf der personalen Fallebene, der Kodierung nach Dokument, die quantitativen Verteilungen analysiert, wie z.B. die soziodemografischen Merkmale, die Stellenbeendigungsgründe, die berufliche Entwicklungstendenz und die Zufriedenheit.
- b) Fallbeobachtung und Falldarstellung: In der Fallbeobachtung wird der „Fall“ konstruiert. Das Interviewmaterial wurde hierfür entsprechend der Forschungsfragen und in Offenheit für das Material gesichtet und für den Fall relevante Inhaltelemente wurden ausgewählt. Falldarstellungen fassten diese für die einzelnen Fälle zusammen und wurden in engem Abgleich mit

der Kodierung überprüft. Um eine Deskription entlang der Sinnkonstruktionen der Interviewten zu gewährleisten, erfolgte diese möglichst nahe der Wortwahl der Interviewten. Ziel dieses Schrittes war es, die Gesamtbetrachtung eines – im vorhergehenden Schritt in Kodierungen zergliederten – Falls zu ermöglichen.

- c) Fallanalyse und Fallvergleich: Für die weiteren Analyseschritte bot die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring keine näher präzierte Vorgehensweise. Daher wurde zur Ermittlung kategorialer Bezüge auf der Ebene des Einzelfalls und im Fallvergleich die Methode des axialen und selektiven Kodierens entsprechend der grounded theory methodology genutzt. Sie stellt ein gut beschriebenes Vorgehen zur Einzel- und Fallvergleichsanalyse dar.<sup>139</sup> Im Rahmen des axialen Kodierens werden die Auswertungskategorien nach ihren Beziehungen zueinander strukturiert. In sozialwissenschaftlichen Analysen kann hierfür das „Paradigmatische Modell“ genutzt werden, das auf ein von Strauss entwickeltes Kodierparadigma zurückgeht. Hiernach werden die Beziehungen unter den Auswertungskategorien differenziert nach dem Phänomen bzw. der genauen Gegenstandsbestimmung, den ursächlichen Bedingungen, den Kontext- und intervenierenden Bedingungen, den Handlungsstrategien und den Konsequenzen. Auf dieser Grundlage wird im selektiven Kodieren eine zentrale Kategorie, das Kernphänomen, ausgewählt oder neu gebildet und in seiner analytischen Einbindung mit anderen relevanten Kategorien aufgearbeitet, wobei z.B. das Paradigmatische Modell in ähnlicher Weise zugrunde gelegt werden kann. Damit wird der zentrale Untersuchungsfokus präzisiert und in seinen Verflechtungen mit den übrigen Kategorien analysiert. (Vgl. Strauss & Corbin 1996, Hülst 2010, Böhm 2004.) In der vorliegenden Arbeit werden die Zuordnungen zum Paradigmatischen Modell in der Darlegung der Forschungsergebnisse jeweils ausgewiesen (s. Kap. 6.2–6.7) und abschließend zusammengeführt (s. Kap. 7.1). Sofern in die Fallvergleichsanalyse quantitative Verteilungen, z.B. nach Geschlecht, Altersgruppe oder Region, einbezogen wurden, wurden Differenzen nach diesen soziodemografischen Merkmalen nur ausgewiesen bzw. hervorgehoben, wenn eine Mindestdifferenz von 10 Prozentpunkten feststellbar war, die sich – angesichts der geringen Fallzahl – auch bei einer Veränderung um einen Fall nicht nivellierte.

---

139 Der grounded theory methodology wird in der vorliegenden Arbeit nicht vollständig und somit z.B. nicht im Hinblick auf das offene Kodieren und das theoretical sampling gefolgt, da dies den Rahmen des Forschungsvorhabens überschritten hätte.

- d) Typologische Analyse<sup>140</sup>: Die fallvergleichend sichtbar werdenden Ausprägungen ausgewählter Analysekatégorien wurden typisiert, um in stärkerer Ausdifferenzierung unterhalb der Ebene des Paradigmatischen Modells zu spezifischen Fragen eine inhaltliche Strukturierung und damit Übersichtlichkeit des umfangreichen empirischen Materials zu ermöglichen. Die Entwicklung der Typologien erfolgte in Anlehnung an Kelle und Kluge (vgl. dies. 2010, S. 83 ff.). Hierbei werden auszuwählende Kategorien – begrifflich auch als Merkmale gefasst – als Vergleichsdimensionen zugrunde gelegt, die jeweils durch Subkategorien bzw. Merkmalsausprägungen ausdifferenzierbar sind. Die Kombination aller Subkategorien ergibt den mit Rückgriff auf Barton und Lazarsfeld potentiell möglichen Merkmalsraum, der sich in einer Kreuztabelle darstellen lässt und dessen Felder die Typen charakterisieren, denen die empirischen Fälle zugeordnet werden können. Die Typologie soll innerhalb der jeweiligen Typen eine möglichst hohe Homogenität und zwischen den Typen eine höchstmögliche Heterogenität aufweisen. Im Auswertungsprozess wurden folgende sechs jeweils zweidimensional<sup>141</sup> konstruierte Typologien gebildet: zu Erwerbsverläufen nach beruflichen Orientierungen und deren Realisierung (s. Kap. 6.2), zu den Umbruchphasen in höherem Lebensalter nach ihrem Entstehungsgrund und den Vorerfahrungen mit Arbeitslosigkeit (s. Kap. 6.3), zum Vorgehen bei der Stellensuche in höherem Lebensalter nach Zielstrebigkeit und sozio-ökonomischer Lage (s. Kap. 6.4), zur Qualität der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stellen (s. Kap. 6.5), zu erwerbsbiografischen Handlungsmodi in einer Umbruchphase in höherem Lebensalter (s. Kap. 6.6) sowie zu erwerbsbiografischen Handlungsmodi in der Umbruchphase in höherem Lebensalter nach erwerbsbiografischem Kontext (s. ebenfalls Kap. 6.6).
- e) Die Ergebnisse der Fallstudien wurden schließlich in einer Multi-Perspektiven-Analyse betrachtet: Hierfür wurden die Ergebnisse der Selbstreflexionen der älteren Erwerbspersonen, die den zentralen Bezugspunkt der vorliegenden Forschungsarbeit darstellten, zusammengeführt mit den Auswertungsergebnissen der Interviews mit betrieblichen Leitungskräften und ArbeitnehmerInnenvertretungen. Diese umfassten eine Selbstreflexion ihres eigenen

---

140 Der Begriff der typologischen Analyse bezeichnet zum einen ein spezifisches von Udo Kuckartz entwickeltes Vorgehen zur Ermittlung von Typologien, zum anderen wird er in der Forschungsliteratur auch als Oberbegriff für die Generierung von Typologien verwendet und ist hier in dem letztgenannten, weiter gefassten Sinn gemeint.

141 Die Kennzeichnung einer zwei-, drei- oder mehrdimensionalen Typologie bezieht sich auf die Anzahl der zugrunde liegenden Kategorien bzw. Vergleichsdimensionen.

Handeln bei Einstellungsverfahren, der Blick auf ältere Erwerbspersonen erscheint in diesen Interviews aber aus einer Fremdreﬂexi n (s. Kap. 5.1, zu den Ergebnissen s. Kap. 6.7.1 und 6.7.2).

*Validierung:* Die konsensuelle Validierung stellt eine mögliche Form der Validierung und damit der Qualitätskontrolle in der qualitativen Forschung dar, in deren Rahmen die vorgenommene Auswertung intersubjektiv durch weitere ForscherInnen geprüft wird (vgl. Legewie 1987, S. 148 f., Mruck & Mey 2000, Bortz & Döring 2003, S. 328 f., 335 f., Gläser-Zikuda 2013, S. 149).<sup>142</sup> Zur Überprüfung der in der vorliegenden Forschungsarbeit vorgenommenen Auswertungen und Interpretationen der Erwerbspersonen-Interviews wurde für zwei zentrale Analysefelder eine konsensuelle Validierung mit einer akademisch qualifizierten Kontrollperson durchgeführt, die über Erfahrungen in qualitativer Datenerhebung und -analyse verfügt. Hierfür wurden in zwei zentralen Analysefeldern, nämlich den „Vorgehensweisen bei der Stellensuche“ und den „Erwerbsbiografischen Handlungsmodi“ die beiden betreffenden Typologien mit ihren ausdifferenzierten Typen in ihrer Verständlichkeit und ihrer Angemessenheit sowie die Zuordnung der Interviewpersonen zu den Typen der beiden Typologien überprüft. Die Kontrollperson sichtete die Beschreibung der beiden Typologien und ihrer Typen sowie die kompletten Interviewtranskripte von 4 Personen, die jeweils alle Typen beider Typologien abdeckten.

In der Summe erstreckte sich die Prüfung auf 4 von 24 Fällen (17 %) bezogen auf 13 der 40 Auswertungskategorien (33 %) und auf 32 der 83 Subkategorien (39 %), die nicht in ihrer MAXQDA-gestützten Kodierung geprüft wurden, wohl aber in ihrer Passung zu den Interviewtranskripten sowie zu den Typen und Typologien. Mit der Sichtung der gesamten Interviews anstelle ausgewählter Textpassagen sollte sichergestellt werden, dass auch ggf. geäußerte mehrdeutige oder gar gegenläufige Interviewäußerungen in die Prüfung einbezogen werden konnten.

Die konsensuelle Validierung ergab eine hohe Übereinstimmung in der Datenauswertung und eine hohe Zustimmung zu den entwickelten Typologien. Einzelne von der Kontrollperson formulierte Einwände konnten in der Diskussion geklärt und ausgeräumt werden. Einzig kontrovers in dieser Diskussion blieb die begriffliche Bewertung eines Typennamens, die aber nicht deren inhaltliche und fallbezogene Untersetzung infrage stellte.

---

142 Diese Form der Validierung wird in der Literatur begrifflich auch als eine Form der diskursiven Validierung bezeichnet, wie z.B. bei Kelle, Kluge & Prein (dies. 1993, S. 49 ff.), vgl. auch Steinke (dies. 2004, S. 326).

*Methodenkritik:* Im Forschungsprozess dienten das zu Beginn formulierte Forschungsziel, das Erkenntnisinteresse und die Forschungsfragen als grundlegende Orientierung. Allerdings erfolgten in der Auseinandersetzung mit dem empirischen Material und ihrer theoretischen Einbettung zwei inhaltliche Modifikationen:

- Eine geplante Ausdifferenzierung von Handlungs- und Gestaltungsstrategien, die wesentlich auf einer standardisierten Erfragung von Selbsteinschätzungen in dem Interviewleitfaden für Erwerbspersonen in Anlehnung an eine Studie von Baumeister et al. (vgl. dies. 1991) basierte, erwies sich mit Blick auf deren im Abschnitt „Erhebungsverfahren“ bereits problematisierte geringere Datenqualität als eher wenig gehaltvoll. Im Auswertungsprozess kristallisierte sich stattdessen die Untersuchung erwerbsbiografischer Handlungsmodi als eine fruchtbare Vertiefung der Analyse des Handelns und Deutens von Erwerbspersonen heraus, da sie den Blick auf die Umgehensweisen mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter weiten und damit die Grundlage für hier verfolgte Handlungsstrategien bilden. Forschungsziel, Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen wurden auf das in Kap. 5.1 dargestellte Ergebnis entsprechend neu akzentuiert.
- Mit dem eingesetzten Erhebungsinstrumentarium wurde eine Datenfülle generiert, die die Untersuchung vielfältiger Analysekatoren erlaubte, im Rahmen des Forschungsvorhabens aber deutlich reduziert werden musste und z.B. zum Auswertungsverzicht der Interviews mit ArbeitsvermittlerInnen sowie der arbeitsverwaltungsbezogenen Aspekte in den Erwerbspersonen-Interviews führte. Auch dies führte zu einer entsprechenden Konzentration von Forschungsziel, Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen auf das in Kap. 5.1 ausgeführte Ergebnis.

Aufgrund der geringeren Datenqualität der beiden standardisierten Befragungselemente zu Arbeitseinstellungen und zu Handlungsweisen in den Erwerbspersoneninterviews als auch aufgrund der enormen Datenfülle wurde auf eine systematische Auswertung der standardisiert erhobenen Daten verzichtet.

In der Auseinandersetzung mit dem empirischen Material und ihrer theoretischen Einbettung wurden zudem einige der anfänglich genutzten Begrifflichkeiten geschärft. So wurde z.B. der Begriff der Berufsbiografie durch den der Erwerbsbiografie ersetzt (s. Kap. 4.3).

MAXQDA war für die detaillierte Auseinandersetzung mit den Erwerbspersonen-Interviews und die Orientierung in dem 1.068 Transkriptseiten umfassenden Interviewmaterial, insbesondere aber für die laufende Überprüfung der Dateninterpretationen am Datensatz von hoher Relevanz.

Die gewählte Methodenkombination insbesondere der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring mit der grounded theory methodology erscheint eher unüblich, bot sich aber aufgrund des Forschungsfragen-geleiteten Herangehens und der begrenzten Ressourcen an, die wie erwähnt einer vollständigen Orientierung an der grounded theory methodology entgegenstanden. Für die zu Auswertungsbeginn erfolgte Entwicklung von Analysekategorien und die Kodierung des Interviewmaterials erwies sich daher die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring als gut nutzbare Methodik.

Eine besondere Herausforderung im Auswertungsprozess bestand darin, die Datenkomplexität im Interesse strukturierbarer, übersichtlicher Auswertungsergebnisse hinreichend zu reduzieren und zugleich den jeweiligen Begründungskontexten der Interviewpersonen mit individuell unterschiedlichen Ressourcen, Verpflichtungen, Orientierungen, Zielen und Gelegenheiten Rechnung zu tragen. Mit der Generierung von Typologien gelang eine inhaltliche Strukturierung entsprechend ausgewählter Merkmale, die typologische Analyse erwies sich daher für die Auswertung als wertvoll. Zugleich wurde in den dargestellten Auswertungsergebnissen immer auch auf bestehende Heterogenitäten außerhalb dieser Merkmale aufmerksam gemacht.

Insgesamt ermöglichte die gewählte qualitative biografi orientierte Methodik explorativ die Entwicklung von Analysekategorien für erwerbsbiografische Umbruchphasen in höherem Lebensalter – wie z.B. zur Ausdifferenzierung von Beendigungsgründen der vorhergehenden Stelle oder der Vorgehensweise bei der Stellensuche –, die fallanalytisch und falltypisierend eingesetzt und in einer Multi-Perspektiven-Analyse kontrastiert werden konnten. Im Rahmen einer quantitativ angelegten Studie wäre ein vergleichbares Vorgehen nicht realisierbar gewesen bzw. hätten allenfalls vordefinierte Aspekte ohne Berücksichtigung darüber hinausgehender Deutungen und Kontextbedingungen erhoben werden können. Verdichtete Analysekonzepte, wie z.B. Handlungsmodi, konnten zudem ausschließlich mittels qualitativer Methode generiert und falltypisierend zugeordnet werden.

Mit der eingesetzten Methode konnten die Schilderungen und Reflexionen der Interviewpersonen analysiert werden, die eine Rekonstruktion von Problemlagen und Handlungslogiken im Kontext spezifischer Bedingungskonstellationen exemplarisch für das jeweils ausgewählte Sample ermöglichte. Zu berücksichtigen ist, dass die ermittelten Ergebnisse nicht repräsentativ sind und dass mit der genutzten retrospektiven Querschnittsmethodik etwaige Veränderungen in den Orientierungen und Deutungen der Erwerbspersonen während der Umbruchphase in höherem Lebensalter und der vorhergehenden Erwerbsbiografie nur aus ihrer Perspektive zum Interviewzeitpunkt erhoben werden konnten.