

7 Resümee

Ziel der hier vorgelegten Untersuchung war die Analyse betrieblicher Wechsel (aus Beschäftigung in Beschäftigung) und Reintegrationen (aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbsarbeit in Erwerbsarbeit), die von Erwerbspersonen in höherem Lebensalter vorgenommen wurden, sowie die Analyse von erwerbsbiografisch orientiertem Handeln der Erwerbspersonen und damit verknüpfter Orientierungen, Deutungen und Handlungsmodi in ihren jeweiligen Kontextbezügen (vgl. Kap. 5.1).

Dieses Untersuchungsziel wurde mit folgenden forschungsleitenden Fragestellungen untersetzt:

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?

In der Umsetzung des Forschungsvorhabens wurde nach einer sekundäranalytischen Fundierung der Relevanz des Forschungsthemas (vgl. Kap. 2) der theoretisch konzeptionelle Bezugsrahmen zu den Diskursen der Arbeitsmarkttheorie (vgl. Kap. 3) und der Handlungstheorie (vgl. Kap. 4) aufgearbeitet. Dies diente als Suchprozess und Selbstverortung der Vorbereitung der primäranalytischen Untersuchung. Auf dieser Basis wurde ein methodisches Design für

die Datenerhebung und -auswertung entworfen (vgl. Kap. 5) und nach deren Durchführung wurden die Auswertungsergebnisse dargelegt (vgl. Kap. 6).

Zur eingesetzten Methodik: Die gewählte qualitative biografi orientierte Methodik ermöglichte explorativ die Entwicklung von Analysekatégorien 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 (s. Kap. 5). 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. Die ermittelten Ergebnisse sind jedoch nicht repräsentativ. Als retrospektive Querschnittsmethodik konnten etwaige Veränderungen in den Orientierungen und Deutungen der Erwerbspersonen während der Umbruchphase in höherem Lebensalter und der vorhergehenden Erwerbsbiografie zudem nur aus ihrer Perspektive zum Interviewzeitpunkt erhoben werden. Von Interesse wäre daher eine vertiefende Längsschnitterhebung, um die Reflexionen von Erfahrungen, Orientierungen, Vorgehensweisen und Handlungsmodi in ihrem Entwicklungsprozess, insbesondere mit zunehmender Suchdauer während der Umbruchphase, näher erfassen zu können.

Mit dem eingesetzten Erhebungsinstrumentarium wurde eine Datenfülle generiert, die die Untersuchung vielfältiger Analysekatégorien 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.

Der Interviewleitfaden für die Erwerbspersonen enthielt außer den vorrangig offenen Fragen auch zwei standardisierte Befragungselemente zu Arbeitseinstellungen und zu Handlungsweisen. Auf deren systematische Auswertung wurde mit Blick auf die vorgenannte Datenfülle, aber auch auf die hier erzielte geringere Datenqualität infolge teils unterschiedlichen Bedeutungsverständnisses der Fragen verzichtet. Diese konnten weniger auf eine fehlende Eindeutigkeit

der Fragestellungen zurückgeführt werden, sondern vielmehr auf die verschiedenen Deutungen der Fragen im Erfahrungs- und Deutungskontext der Interviewten.²⁶² Die Auswertungsproblematik der quantitativen Leitfadenelemente verdeutlichte zugleich die Auswertungsqualität qualitativer Daten, sofern ihre Bedeutung durch Kontextualisierung innerhalb des Gesamtinterviews fundiert werden kann.

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.

Zentrale Forschungsergebnisse werden im Folgenden zum einen auf einer analytisch-kategorialen Ebene resümiert, indem die in der vorliegenden Forschungsarbeit vorgenommene Analyse zu einem Analysemodell für erwerbsbiografische Umbruchphasen in höherem Lebensalter verdichtet wird (Kap. 7.1). Zum anderen werden ausgewählte empirische Befunde dargelegt, in ihren theoretisch-konzeptionellen Bezügen diskutiert und Forschungsdesiderata aufgezeigt (Kap. 7.2).

7.1 Analytisch-kategoriale Ergebnisse – ein Analysemodell erwerbsbiografischer Umbruchphasen in höherem Lebensalter

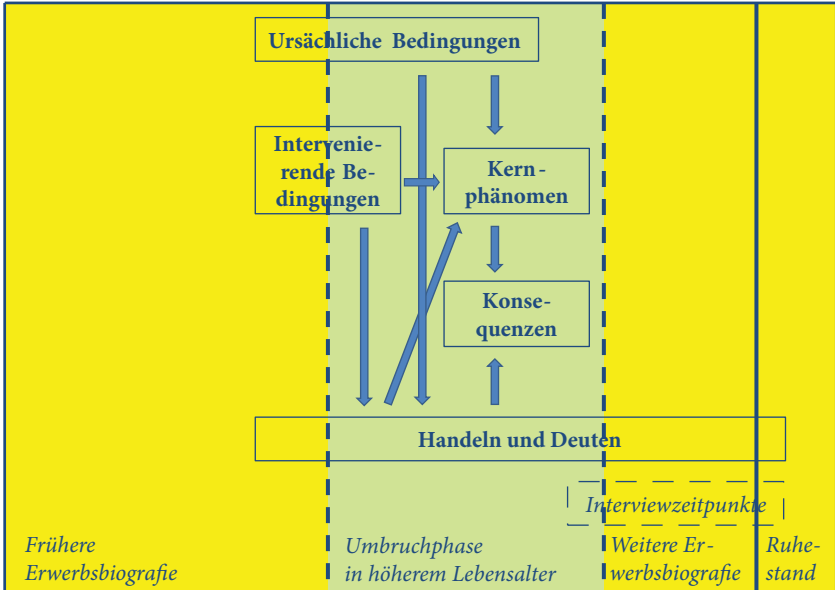
Im Rahmen des methodischen Vorgehens wurden zur Bearbeitung des Untersuchungsziels und der forschungsleitenden Fragen Analysekategorien entwickelt. Im weiteren Auswertungsprozess wurden diese in Anlehnung an das Paradigmatische Modell der grounded theory methodology in ein Beziehungsgefüge transformiert (vgl. Strauss & Corbin 1996, Hülst 2010, Böhm 2004, s. auch Kap. 5).

Im Ergebnis konnten die einbezogenen Analysekategorien zu einem Analysemodell verdichtet werden, das auch für Folgeuntersuchungen erwerbsbiografischer Umbruchphasen in höherem Lebensalter nutzbar ist. Die Spezifik dieses Modells liegt darin, dass es das Handeln und Deuten der Erwerbspersonen in

262 So wurde z.B. die standardisiert erfragte Bewertung der persönlichen Wichtigkeit einer beruflichen 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.

der Umbruchphase in höherem Lebensalter in die jeweilige Erwerbsbiografie einbettet und u.a. Berufswünsche, erfahrene Auf-/Abstiege, Ziel- und Handlungsspielräume integriert sowie in ihren Veränderungen berücksichtigt. Das Analysemodell ist wie folgt strukturiert (s. Abb. 17):

Abb. 17: Analysemodell erwerbsbiografischer Umbruchphasen in höherem Lebensalter im Kontext der gesamten Erwerbsbiografi



Der Struktur des Analysemodells sind folgende Analysekatogorien zugeordnet (s. Tab. 25):

Das *Kernphänomen*, das den zentralen Fokus der Untersuchung bildete, war die Aufnahme einer neuen Stelle, die Erwerbspersonen in einer erwerbsbiografischen Umbruchphase in höherem Lebensalter gelang.

Zur Analyse dieses Kernphänomens wurden als *ursächliche Bedingungen* der Entstehungsgrund der Umbruchphase in höherem Lebensalter ermittelt, der teils in weit früheren Phasen der Erwerbsbiografie verortet war und sich auf den Beendigungsgrund der vorhergehenden Stelle bzw. auf sonstige Gründe der Stellensuche in höherem Lebensalter bezog.

Als umfangreich stellten sich die *intervenierenden Bedingungen* dar. Sie umfassten die frühere erwerbsbiografische Entwicklung mit ihrer jeweiligen

Tab. 25: Analysemodell für erwerbsbiografische Umbruchphasen in höherem Lebensalter im Kontext der gesamten Erwerbsbiografie – Die zugeordneten Analysekategorien

gesamte Erwerbsbiografie inkl. der Umbruchphase in höherem Lebensalter	
Kernphänomen	Gelungene Aufnahme einer neuen Stelle in höherem Lebensalter
ursächliche Bedingungen	Entstehungsgrund der Umbruchphase
intervenierende Bedingungen	frühere erwerbsbiografische Entwicklung: Stellen-, Tätigkeits- und Berufsstatus-, Berufs-, Erwerbsstatusdiskontinuität, Wechsel- und Arbeitslosigkeitserfahrungen verfolgte und ggf. geänderte berufliche Orientierungen und deren Realisierung arbeitsmarktrelevante personenstrukturelle Merkmale: Region, Geschlecht, Altersgruppe, Vorliegen eines Migrationshintergrunds, einer Behinderung, Schulabschluss, Beruf etc. regionale Arbeitsmarktlage erbrachte Änderungsleistungen und deren Deutung (gewünscht oder ungewünscht, Handlungsmöglichkeiten erweiternd oder restringierend) Einschätzung der Selbstgestaltung der erwerbsbiografischen Entwicklung erfolgte Lern- und Entwicklungsprozesse und deren Reflexion
Handeln und Deuten	Erwerbsstatus während der Umbruchphase in höherem Lebensalter sozio-ökonomische Angewiesenheit auf einen Sucherfolg und ihre Änderung Interventionen etwaiger Gatekeeper: Such- und Einstellungskriterien von einstellenden Personen in Unternehmen, Interventionen der ArbeitnehmerInnenvertretungen in einstellenden Unternehmen, Interventionen der Arbeitsverwaltung und weiterer Gatekeeper
Konsequenzen	Umgehensweisen mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter und ihre Deutung im erwerbsbiografischen Kontext Einschätzung von Einstellungschancen und Deutung von Bewerbungsaktivitäten und ihren Ergebnissen verfolgte Suchziele und ihre Änderung Zielstrebigkeit der Stellensuche und ihre Änderung Verortung der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle(n) gegenüber der vorhergehenden Stelle Verortung der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle(n) gegenüber einem früher erreichten besten Niveau subjektive Bewertung der neu aufgenommenen Stelle(n)

Stellen-, Tätigkeits-, Berufsstatus-, Berufs- und Erwerbsstatusdiskontinuität sowie ihren Wechsel- und Arbeitslosigkeitserfahrungen, verfolgte und ggf. geänderte berufliche Orientierungen und deren Realisierung, arbeitsmarktrelevante personenstrukturelle Merkmale, so z.B. Region, Geschlecht, Altersgruppe, Vorliegen eines Migrationshintergrunds, einer Behinderung, Schulabschluss, Beruf etc., sowie die regionale Arbeitsmarktlage. Des Weiteren zählten zu den intervenierenden Bedingungen speziell in der Umbruchphase in höherem Lebensalter der Erwerbsstatus während dieser Umbruchphase, eine etwaige sozio-ökonomische Angewiesenheit auf einen Sucherfolg und ihre Änderung im Verlauf der Umbruchphase sowie Interventionen etwaiger Gatekeeper. Letztere bezogen sich auf die Such- und Einstellungskriterien von einstellenden Personen in Unternehmen, auf die Interventionen der ArbeitnehmerInnenvertretungen in einstellenden Unternehmen sowie auf Interventionen der Arbeitsverwaltung und weiterer Gatekeeper.

Mit diesen jeweils spezifischen Bedingungskontexten war das *Handeln und Deuten* der Erwerbspersonen verwoben. Dies wurde ausdifferenziert in Umgehensweisen mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter und ihre Deutung im erwerbsbiografischen Kontext, auf die erbrachten Änderungsleistungen und deren Deutung – gewünscht oder ungewünscht, Handlungsmöglichkeiten erweiternd oder restringierend –, die Einschätzung der Selbstgestaltung der erwerbsbiografischen Entwicklung sowie die erfolgten Lern- und Entwicklungsprozesse und deren Reflexion, speziell in der Umbruchphase in höherem Lebensalter zudem die Einschätzung von Einstellungschancen und Deutung von Bewerbungsaktivitäten und ihren Ergebnissen, die verfolgten Suchziele und ihre Änderung sowie die Zielstrebigkeit der Stellensuche und ihre Änderung.

Die *Konsequenzen* schließlich betrafen die Verortung der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle(n) gegenüber der vorhergehenden Stelle, die Verortung der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle(n) gegenüber einem früher erreichten besten Niveau sowie die subjektive Bewertung der neu aufgenommenen Stelle(n).

In ihrer Verknüpfungsstruktur wirkten die ursächlichen und die intervenierenden Bedingungen jeweils sowohl auf das Handeln und Deuten als auch auf das Kernphänomen ein, das Handeln und Deuten auf das Kernphänomen und die Konsequenzen, Letztere waren zusätzlich unter Einwirkung des Kernphänomens zu betrachten.

Dieses Analysemodell erscheint für weitere Untersuchungen zu erwerbsbiografischen Umbruchphasen in höherem Lebensalter transferierbar. Zu berücksichtigen wäre hierbei ein möglicher Modifizierungsbedarf im Hinblick auf weitere Personengruppen, wie z.B. ältere stellensuchende Erwerbspersonen mit

Migrationshintergrund oder mit einer Schwerbehinderung – die hier jeweils nur ansatzweise einbezogen wurden –, oder hinsichtlich älterer Erwerbspersonen mit geringerem oder höherem Qualifikationsniveau sowie älterer Erwerbspersonen mit selbstständigen oder sonstigen Entwicklungspfaden seit ihrem 50. Lebensjahr.

Auf Basis des hier vorgestellten Analysemodells wurde die empirische Untersuchung durchgeführt und ausgewertet, deren Ergebnisse im anschließenden Kap. 7.2 vorgestellt werden.

7.2 Empirische Ergebnisse – theoretisch-konzeptionelle Diskussion und Forschungsdesiderata

Im Folgenden werden die inhaltlichen Ergebnisse der durchgeführten empirischen Untersuchung, die in Kap. 6 ausführlich dargelegt wurden, entlang der Forschungsfragen resümiert und vor dem Hintergrund der in Kap. 3 und 4 entfalteten theoretisch-konzeptionellen Rahmen sowie im Hinblick auf handlungspraktische Schlussfolgerungen diskutiert. An die Auswertungsergebnisse angrenzende Forschungsdesiderata werden jeweils aufgezeigt und abschließend zusammengefasst.

Qualität der gelungenen betrieblichen Wechsel und Reintegrationen

In welche Stellenqualität die gelungenen betrieblichen Wechsel bzw. Reintegrationen einmündeten, wurde in Beantwortung der Forschungsfrage 1²⁶³ für die jeweils in höherem Lebensalter zuletzt aufgenommene sozialversicherungspflichtige Stelle bzw. in zwei Fällen nur nebetätige, nicht sozialversicherungspflichtige Stelle untersucht (vgl. Kap. 6.5). Obgleich entsprechend der Auswahlkriterien für das Sample der interviewten Erwerbspersonen für keine der aufgenommenen Stellen eine akademische Qualifikation erforderlich war, deckten sie ein sehr heterogenes Qualifikationsspektrum ab, indem sie sich über alle vier Anforderungsniveaus der Klassifikation der Berufe 2010 erstreckten.

Die Qualität der letztmalig aufgenommenen Stellen wurde aus zwei Perspektiven betrachtet: zum einen nach der subjektiven Bewertung und Zufriedenheit der Erwerbspersonen, zum anderen nach Veränderungen in Vergütung, Status oder sozialer Absicherung gegenüber der vorhergehenden Stelle und gegenüber dem bereits erreichten besten Niveau als generalisierbaren Bewertungskriterien.

263 Forschungsfrage 1: Wie sind die gelungenen betrieblichen Wechsel bzw. Reintegrationen qualitativ beschreibbar?

Aus Letzterer wurde eine Typologie mit sechs Typen unterschiedlicher Stellenqualität entwickelt, die in dem günstigsten Typ eine Verbesserung gegenüber der Vorstelle und eine Verbesserung oder Konstanz gegenüber dem früher erreichten Niveau aufwiesen, in dem ungünstigsten hingegen eine Verschlechterung gegenüber der Vorstelle und gegenüber dem früher erreichten Niveau. Die übrigen vier Typen befanden sich zwischen diesen Polen und waren durch spezifische Kombinationen von Verbesserung, Konstanz, unterschiedlicher Veränderung oder Verschlechterung in den Kriterien gegenüber den beiden Vergleichsbezügen geprägt. Innerhalb der einzelnen Typen bestand zugleich eine nach Qualifikationsniveau und Vergütung hohe Heterogenität fort.

Insgesamt konnte sich zwar eine große Mehrheit gegenüber der vorhergehenden Stelle verbessern oder dessen Niveau zumindest partiell verbessern oder halten, was ein positives Ergebnis darstellt. Zugleich ist jedoch zu beachten, dass sich die Hälfte der Befragten bei der Stellenaufnahme in höherem Lebensalter im Hinblick auf Vergütung, Status und/oder sozialer Absicherung gegenüber dem früher erreichten besten Niveau verschlechterte – ein Umstand, der in der weiteren Biografie zu bewältigen war (s. hierzu die Ausführungen zu den in Forschungsfrage 3 erfragten erwerbsbiografischen Handlungsmodi). Angesichts bislang nur weniger vorliegender quantitativer Erhebungen (vgl. exemplarisch Kistler, Trischler & Bäcker 2009), wäre eine repräsentative Untersuchung von Interesse, die die erreichte Qualität von Stellenaufnahmen in höherem Lebensalter nicht nur mit jener in jüngeren Altersgruppen vergleicht, sondern auch ihre Veränderung im erwerbsbiografischen Kontext erfasst.

Die Ermittlung der subjektiven Bewertung zur Zufriedenheit mit der aktuellen bzw. letzten Stelle ergab – in Anknüpfung an die Zufriedenheitsdefinition der Hans-Böckler-Stiftung und an Variablen der Zufriedenheit aus der Arbeitszufriedenheitsforschung (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2002, Mertel 2006, Albers 2008, Langfeldt 2009) sowie basierend auf sonstigen, sich aus den Interviewäußerungen extrahierbaren Zufriedenheitsvariablen –, dass sich diese auf eine Vielfalt unterschiedlicher Kriterien stützte. Hierbei unterschieden sich nicht nur die für die Bewertung herangezogenen Kriterien, sondern auch ihre Gewichtung, wie z.B. die Bedeutung von Entscheidungskompetenz, sowie deren qualitativ gewünschte Ausprägung, so z.B. die Auslegung interessanter Arbeitsinhalte oder die noch als akzeptabel definierte räumliche Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort. Für die Zufriedenheit der interviewten Erwerbsspersonen kam dem Arbeitsinhalt und der sozialen Absicherung eine besondere Relevanz zu, des Weiteren der Vergütung, dem Status und der Belastungsreduktion, diese wurden jeweils mehrfach thematisiert.

Die aus den subjektiven Bewertungen der Erwerbspersonen hergeleitete Zufriedenheit wurde in (hoch) gegeben, bedingt gegeben und fehlend differenziert. Eine deutliche Mehrheit von zwei Dritteln der Befragten zeigte sich (hoch) zufrieden mit der aktuellen bzw. letzten Stelle, nur eine Person war als unzufrieden einzuordnen. Angesichts der teils sehr unattraktiven Arbeitsbedingungen, die von einigen Befragten in Kauf genommen wurden, um erwerbstätig sein zu können, war ein höherer Anteil Unzufriedener erwartbar. Anzunehmen ist jedoch, dass das Erschließen einer positiven Einstellung – sofern möglich – essenziell erforderlich ist, um gerade auch ungewünschte Arbeitsbedingungen bewältigen zu können, wie in ähnlicher Weise von Albers formuliert (vgl. ders. 2008). Dies kann u.a., wie aus den geführten Interviews hervorging, über die Senkung von Ansprüchen, deren Umwertung oder Ersatz durch andere Ansprüche erfolgen.

Indem in die Zufriedenheitsbewertungen subjektiv spezifische Erwartungen und Ansprüche an die jeweils ausgewählten Kriterien und deren gewünschte Ausprägung eingehen, ist zu berücksichtigen, dass das Konstrukt Zufriedenheit nach seinen unterschiedlichen Qualitätsmerkmalen zu differenzieren ist, wie dies beispielsweise von Bruggemann, Groskurth und Ulich (vgl. dies. 1975) unternommen wurde. In theoretischer Abgrenzung zu deren heuristisch fruchtbaren Typisierungsmodell von Arbeitszufriedenheit wird indes in der vorliegenden Arbeit eine in dem Modell von Bruggemann et al. enthaltene Gleichsetzung von Anspruchssenkung und Resignation abgelehnt, da Resignation begrifflich auf die Aufgabe eines Plans fokussiert. Angemessener erscheint nach meiner Auffassung, eine Anspruchssenkung im Hinblick auf die hier geleistete Anpassung zu betrachten, wie sie von Zapf als „Adaptation“ bezeichnet wurde (vgl. ders. 1984). Sie stellt damit eine mögliche Form zur Bewältigung ungewünschter Arbeitsbedingungen dar, sofern alternative Wege zur Realisierung eigener Wünsche und Ansprüche nicht möglich erscheinen – und dies kann nur aus der subjektiven Perspektive bestimmt werden.

In beiden hier gewählten Perspektiven zur Beschreibung der Stellenqualität nach generalisierbaren Kriterien und subjektiven Bewertungen waren die Ergebnisse teils auch inkongruent. So waren weder in dem günstigsten Qualitätstyp mit einer Verbesserung gegenüber der Vorstelle und einer Verbesserung oder Konstanz gegenüber dem früher erreichten Niveau alle hier zugeordneten Personen (hoch) zufrieden, noch waren in dem ungünstigsten Qualitätstyp mit einer Verschlechterung gegenüber der Vorstelle und gegenüber dem früher erreichten Niveau alle hier zugeordneten Personen unzufrieden. In den spezifischen Begründungszusammenhängen wurden diese Inkongruenzen jeweils nachvollziehbar, wie z.B. die Dringlichkeit einer Reintegration in Erwerbsarbeit für eine

arbeitslose Person, die nach erfolgter Stellenaufnahme zumindest bedingt zufrieden mit der Stelle war, obwohl sie eine Verschlechterung gegenüber der Vorstelle und dem früher erreichten Niveau darstellte. Solche subjektiven Begründungszusammenhänge reichen somit über die ausgewählten generalisierbaren Kriterien hinaus.

Stellensuchaktivitäten und Suchstrategien

Für die Analyse von Stellensuchaktivitäten und -strategien der interviewten Erwerbspersonen entsprechend Forschungsfrage 2²⁶⁴ wurde eine Operationalisierung nach Form und Umfang der Aktivitäten für wenig aussagekräftig gehalten, insbesondere hinsichtlich des Such- und Bewerbungserfolgs. In Abgrenzung zu gegenläufigen, höher aggregierten Befunden in der Forschungsliteratur (vgl. exemplarisch Arni & Wunsch 2014) erscheint eine Generalisierung erfolgversprechender Vorgehensweisen angesichts unterschiedlicher Berufs- und Unternehmenskulturen, unterschiedlicher wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Gelegenheiten, sich im Zeitverlauf verändernder Bewerbungsstandards sowie individueller Kommunikationsstile der Stellensuchenden und ihrer im Suchprozess ebenfalls veränderlichen Orientierungen und Ressourcen nicht möglich.

Stattdessen wurde die Analyse der Stellensuchaktivitäten und -strategien aus der Perspektive der Zielstrebigkeit, mit der die Stellensuchenden vorgehen, vorgenommen, womit die verschiedenen Dimensionen der Stellensuche unter dem Aspekt gebündelt betrachtet werden konnten, inwieweit und unter welchen Bedingungen sie auf eine tatsächliche Stellenaufnahme abzielten (vgl. Kap. 6.4). Als zielstrebig wurde hierbei eine Stellensuche bezeichnet, wenn damit entschlossen das Ziel verfolgt wurde, über Stellensuchaktivitäten eine neue Stelle zu finden, und wenn aus den Schilderungen der Erwerbspersonen ein solches Ziel und engagierte Suchaktivitäten hervorgingen. Unter einer weniger zielstrebrigen Stellensuche wurde indes eine weniger konsequent oder weniger engagiert durchgeführte Suche verstanden, in den Interviews unterlegt durch geäußerte deutliche Einschränkungen der Stellensuche. Als ein sich als relevant bestätigender Einflussfaktor auf die Stellensuche wurde die sozio-ökonomische Lage der Erwerbspersonen in die Analyse der Stellensuchaktivitäten und -strategien integriert. Eine (eher) günstige sozio-ökonomische Lage wurde unterstellt, wenn eine Erwerbsperson entsprechend ihrer subjektiven Deutung nicht dringend auf das Einkommen einer neu zu findenden Stelle angewiesen war und vice versa.

264 Forschungsfrage 2: Welche Stellensuchaktivitäten haben die älteren Erwerbspersonen unternommen, welche Suchstrategien haben sie verfolgt?

Differenziert wurden vier verschiedene Typen von Vorgehensweisen bei der Stellensuche in der Umbruchphase in höherem Lebensalter: Die meisten der befragten Erwerbspersonen wiesen eine zielstrebige Stellensuche auf, darunter wenige Personen in zugleich (eher) günstiger sozio-ökonomischer Lage (Typ a) und überwiegend Personen in (eher) ungünstiger sozio-ökonomischer Lage (Typ b). Die Suchziele in beiden Typen bezogen sich auf unterschiedliche Dimensionen, wie z.B. Tätigkeit, Einkommenssicherung etc., waren aber jeweils klar definiert und mit spezifischen, auf unterschiedlichen Niveaus bewegenden Ansprüchen bzw. Mindestbedingungen verknüpft. Selbsteinschätzungen des qualifikatorischen und physischen Leistungsvermögens flossen in die Zielstellung der Stellensuche ein. Für die Stellensuche wurden in den Typen a) und b) vorwiegend die „klassischen“ Vorgehensweisen der reaktiven postalischen Bewerbung genutzt. Einige Erwerbspersonen wandten hierbei besonders aufwändige oder kreative Such- und Bewerbungsaktivitäten an.

Mit zunehmender Suchdauer änderten die Erwerbspersonen ihre Suchstrategie in unterschiedlicher Weise. Drei dieser Veränderungen führten zu Änderungen in den Suchzielen:

- *Reduzierung des Anspruchsniveaus infolge zunehmend ungünstiger eingeschätzter Rahmenbedingungen:* da die Erwerbspersonen mit erhöhter Suchdauer ihre Einstellungschancen als geringer werdend einschätzten, senkten sie ihre Ansprüche und bewarben sich auch auf Stellen zu schlechteren, zuvor ungewünschten Konditionen;
- *Ausweitung des Anspruchsniveaus trotz unverändert ungünstig eingeschätzter Rahmenbedingungen:* obwohl die Einstellungschancen unverändert gering eingeschätzt wurden, erweiterten die Erwerbspersonen ihre bereits sehr niedrigen oder gesenkten Ansprüche aus Selbstschutz wieder und bewarben sich nur noch auf Stellen zu Mindestbedingungen;
- *Aufgreifen einer unerwartet eintretenden Gelegenheit und Engagement hierfür:* Suchziele wurden durch neue und anspruchsvollere Ziele ersetzt und Bewerbungen in dem neuorientierten Feld durch intensive Lernaktivitäten vorbereitet bzw. begleitet.

Zwei weitere Veränderungsformen bezogen außer den spezifischen Suchstrategien auch die begleitenden Handlungsstrategien im Hinblick auf ein verändertes Engagement ein:

- *Verändertes Engagement unter krisenhaft zugespitzten Rahmenbedingungen:* nach de facto aufgegebener Hoffnung, aus der Arbeitslosigkeit wieder heraus zu kommen, wurden in einem Fall Schritte zur Wiederherstellung von Handlungsfähigkeit und zur Reintegration in Erwerbsarbeit unternommen;

- *neu entfaltetes Engagement bei unveränderten Rahmenbedingungen*: nach bereits aufgebener Hoffnung, eine Stelle zu finden, wurde in einem Fall ein neues Ziel entwickelt und dafür „gekämpft“, nämlich die Fortsetzung der befristeten Stelle zu erreichen, die bereits früher mehrfach auslief und in Arbeitslosigkeit mündete.

Änderungen von Such- und Handlungsstrategien in den Typen a) und b) erfolgten somit in unterschiedlichen Kontexten. Teils änderten die Erwerbspersonen ihre Suchziele und/oder ihr Engagement hierbei parallel zu günstiger oder ungünstiger werdenden Rahmenbedingungen. Teils – und dies ist besonders bemerkenswert – wurden jedoch auch Änderungen konträr zu unverändert ungünstigen Rahmenbedingungen vorgenommen, wie z.B. eine Anspruchsausweitung oder ein neu entfaltetes Engagement. Gerade Letzteres verdeutlicht, dass Anlässe und Bedingungsgefüge erwerbsbiografischer Entwicklungen nicht unbedingt für Dritte sichtbar werden, was insbesondere in der Arbeitsvermittlung durch eine situations- und prozessadäquate Absprache von Unterstützungsmöglichkeiten für Stellensuchende zu berücksichtigen ist.

Die beiden weiteren Typen umfassten eher weniger zielstrebige Vorgehensweisen bei der Stellensuche in höherem Lebensalter, darunter Typ c) in der Kombination mit einer (eher) günstigen sozio-ökonomischen Lage. Die Suchziele der Erwerbspersonen dieses Typs waren teils klar konturiert, teils auch eher beruflich offen bzw. unkonkret mit jeweils höheren Ansprüchen an die neue Stelle. Eingeschätzte Veränderungen des physischen und psychischen Leistungsvermögens wurden in der Zielstellung der Stellensuche berücksichtigt. In einem Fall bestand noch keine Suchabsicht. „Klassische“ Vorgehensweisen der reaktiven postalischen Bewerbung prägten die Suchaktivitäten. Eine Veränderung in den Suchzielen während des Stellensuchprozesses wurde nicht sichtbar, ausgenommen ein Fall, in dem eine Person nach erfolgter Abmeldung vom Arbeitsamt und damit entfallener Suchverpflichtung auf ein anderes Tätigkeitsfeld orientierte. Entsprechend der Suchziele wurden jeweils nur begrenzte Bewerbungsaktivitäten unternommen, in wenigen Fällen bewarben sich die Erwerbspersonen nur auf eine einzige Stelle und wurden eingestellt. Da jeweils keine dringliche Angewiesenheit auf eine erfolgreiche Stellensuche bestand, war diese weniger zielstrebige Vorgehensweise realisierbar, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Diese Problematik stellte sich hingegen für Vorgehensweisen des Typs d), der eher weniger zielstrebige Vorgehensweisen bei der Stellensuche in höherem Lebensalter in einer (eher) ungünstigen sozio-ökonomischen Lage kennzeichnet und nur eine Person betraf. Diese Person verfolgte in einer langjährigen

Umbruchphase mit mehrfachen kürzeren Stellen und zwischenzeitlichen Arbeitslosigkeitszeiten klare Suchziele mittels „klassischer“ Vorgehensweisen. Konkrete Ansprüche an Tätigkeit und Konditionen einer Stelle wurden formuliert, aber auch mehrfach zugunsten einer Stellenaufnahme aufgegeben. Während die Person in der zweiten Arbeitslosigkeitsphase noch mittels eines Engagements für eine Weiterbildung versucht hatte, die berufliche Perspektive in eine gewünschte Richtung zu steuern, sah sie nach mehrfach erfahrenen Befristungen beim gleichen Unternehmen mit anschließend jeweils einmonatiger Arbeitslosigkeit keine alternative Erwerbsperspektive und begrenzte die Suchaktivitäten auf den Monat in Arbeitslosigkeit. Änderungen in der Suchstrategie waren hier durch eine Anspruchssenkung und im weiteren Verlauf durch eine Einschränkung des Engagements infolge benannter fehlender Veränderungsmotivation und nach eingeschätzter Chancenlosigkeit geprägt. In diesem Fall musste die Ambivalenz zwischen einer dringlichen Angewiesenheit auf ein eigenes Erwerbseinkommen und der weniger zielstrebigem Stellensuche ausgehalten und bewältigt werden.

Unterschiede nach Region oder Geschlecht ließen sich bei den Vorgehensweisen zur Stellensuche in den vier Typen nicht oder nur geringfügig feststellen.

Erwerbsbiografische Handlungsmodi

Aus den Interviews mit den Erwerbspersonen ließen sich in Beantwortung der Forschungsfrage ³²⁶⁵ unterschiedliche erwerbsbiografische Handlungsmodi in der Umbruchphase in höherem Lebensalter ermitteln (vgl. Kap. 6.6). Diese wurden definiert als Umgehensweisen mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter, die die jeweilige Zuwendung zu der Umbruchphase selbst, wie auch deren Verortung im Verhältnis zu früher erwerbsbiografisch Erreichtem umfasste. Die Generierung der Handlungsmodi basierte zum einen darauf, inwieweit es den Erwerbspersonen gelang, Orientierungen und Ziele in der Umbruchphase in höherem Lebensalter zu bestimmen und zu realisieren. Zum anderen wurde die Veränderung der neu aufgenommenen Stelle im Verhältnis zu einem früher erreichten besten Niveau anhand der Indikatoren Vergütung, Status oder sozialer Absicherung in die Bildung der Handlungsmodi einbezogen. Im Ergebnis konnten vier erwerbsbiografische Handlungsmodi differenziert werden, die als „Gestaltung“, „Möglichkeitenwahrnehmung“, „Verlustbewältigung“ und „Verlustpersistenz“ bezeichnet wurden. In den Handlungsmodi Gestaltung und Möglichkeitenwahrnehmung verzeichneten die Erwerbspersonen, denen diese Modi zugeordnet wurden, keine Verschlechterung ihrer neu aufgenommenen

265 Forschungsfrage 3: Können insbesondere spezifische erwerbsbiografische Handlungsmodi ermittelt werden?

Stelle gegenüber ihrer früheren Erwerbsbiografie. Während Erwerbspersonen mit dem Handlungsmodus Gestaltung Orientierungen und Ziele in der Umbruchphase in höherem Lebensalter klären und auch realisieren konnten, war der Handlungsmodus Möglichkeitenwahrnehmung vorrangig durch eine Fokussierung auf sich bietende berufliche Möglichkeiten, denn auf eine Klärung der eigenen beruflichen Orientierungen und Ziele geprägt. Erwerbspersonen, denen die beiden anderen Handlungsmodi Verlustbewältigung und Verlustpersistenz zugeordnet wurden, wiesen in ihrer neu aufgenommenen Stelle in mindestens einem der Indikatoren Vergütung, Status oder soziale Absicherung eine Verschlechterung gegenüber einem früher erreichten Niveau auf, die auch nicht durch eine Verbesserung in einem der anderen Indikatoren kompensiert wurde. Im Unterschied zum Handlungsmodus Verlustbewältigung, in dem es den Erwerbspersonen gelang, neue Orientierungen und Ziele zu definieren und zu realisieren und sich somit mit der erfahrenen Verschlechterung zu arrangieren, blieben im Handlungsmodus Verlustpersistenz früher verfolgte, aber in der Umbruchphase in höherem Lebensalter nicht mehr realisierbare Orientierungen und Ziele prioritär, sodass der erfahrene Verlust und ein Hadern mit diesem in ihrer Reflexion der Umbruchphase in höherem Lebensalter prägend waren.

Trotz der nicht näher konkretisierten beruflichen Orientierungen und Ziele im Handlungsmodus Möglichkeitenwahrnehmung bzw. einer erfolgten Zielklärung im Handlungsmodus Verlustpersistenz, die sich jedoch nur auf die in der Umbruchphase in höherem Lebensalter unternommene Stellensuche bezog und nicht auch als neue erwerbsbiografisch leitende Orientierung priorisiert wurde, schlossen beide Handlungsmodi ein zugleich zielstrebiges Vorgehen bei der Stellensuche nicht aus. Vielmehr wurden für beide Handlungsmodi im Sample Kombinationen mit einer zielstrebigem Stellensuche gefunden.

Das Spektrum verschiedener Handlungsmodi, das den interviewten Erwerbspersonen zugeordnet werden konnte, verdeutlicht, wie unterschiedlich diese mit der Umbruchphase in höherem Lebensalter und mit erfahrenen Verschlechterungen umgingen. Dem Großteil der Befragten wurden die Handlungsmodi Gestaltung und Verlustbewältigung zugeordnet und damit solche Handlungsmodi, mit denen es den Erwerbspersonen gelang, die Umbruchphase in höherem Lebensalter unter Realisierung der von ihnen verfolgten und ggf. veränderten Ziele und Orientierungen zu bewältigen – auch bei erfahrenen erwerbsbiografischen Verschlechterungen.

Handlungsmodi in erwerbsbiografischem Kontext

In einer vertiefenden Analyse wurden die Handlungsmodi in der Umbruchphase in höherem Lebensalter systematisch in den jeweiligen erwerbsbiografischen

Kontext der Erwerbspersonen eingebettet, indem die im Erwerbsverlauf und in der Umbruchphase in höherem Lebensalter verfolgten Orientierungen in ihrer Konstanz bzw. Änderung und in ihrer gelingenden bzw. nur zeitweise oder nicht gelingenden Realisierung miteinander verknüpft wurden. Im Ergebnis konnten die vier Handlungsmodi in acht Kontextualisierungen ausdifferenziert werden, die im Sample gefunden wurden und spezifische erwerbsbiografische Profile darstellen. Diese ließen sich zu folgenden vier Profilen verdichten:

- eine im Handlungsmodus Gestaltung gelingende Zielrealisierung in der Umbruchphase in höherem Lebensalter nach langjähriger Berufs- bzw. Erwerbskontinuität,
- eine im Handlungsmodus Verlustbewältigung gelingende Neuorientierung in der Umbruchphase in höherem Lebensalter nach Brüchen in Aufstiegs- bzw. Selbstständigkeitskarrieren,
- eine in den Handlungsmodi Gestaltung oder Verlustbewältigung gelingende Bewältigung der Umbruchphase in höherem Lebensalter mit konstanter, aber nur zeitweise realisierbarer Orientierung auf den Ausbildungsberuf und
- eine überwiegend konstante, aber nur zeitweise realisierbare berufliche Orientierung ohne Neuorientierung in der Umbruchphase in höherem Lebensalter in den Handlungsmodi Möglichkeitenwahrnehmung oder Verlustpersistenz.

Unter den beiden erstgenannten erwerbsbiografischen Profilen befanden sich die im Hinblick auf Erwerbskontinuität vergleichsweise günstigen Erwerbsverläufe, die sich durch eine max. einjährige Arbeitslosigkeitsunterbrechung im gesamten Erwerbsverlauf bis zum Interviewzeitpunkt auszeichnen, was allerdings lediglich ein Drittel der Befragten aufwies. Unter Berücksichtigung auch qualitativer erwerbsbiografischer Aspekte gelang die Realisierung eines vergleichsweise günstigen Erwerbsverlaufs mit einer max. einjährigen Arbeitslosigkeitsdauer und ohne eine abverlangte Inkaufnahme verschlechterter Arbeitsbedingungen nur einer Person. Eine solche Inkaufnahme verschlechterter Arbeitsbedingungen und/oder eine berufliche Neuorientierung gewährleisteten jedoch nicht unbedingt eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung.

Im Ergebnis der vertiefenden Analyse wird somit auch auf dieser Ebene die Vielgestaltigkeit im Handeln und in den verfolgten Orientierungen von Erwerbspersonen mit erwerbsbiografischen Umbrüchen in höherem Lebensalter sichtbar. Aus dieser ließ sich allerdings kein generelles „Erfolgs“-Schema erwerbsbiografisch orientierten Handelns, insbesondere hinsichtlich der Art oder Intensität der erbrachten Änderungsleistungen, extrahieren. So gewährleisteten weder die Inkaufnahme verschlechterter Arbeitsbedingungen noch eine oder mehrere berufliche Neuorientierungen eine kontinuierliche Erwerbsbiografie.

Zur Operationalisierung der Handlungsmodi in erwerbsbiografischem Kontext wurden zudem die aus dem Interviewmaterial ermittelbaren erbrachten Änderungsleistungen sowie erfolgten Lern- und Entwicklungsprozesse der Erwerbspersonen näher analysiert, worauf im Folgenden eingegangen wird.

Änderungsleistungen

Sichtbar gewordene Änderungsleistungen wurden auf eine Veränderung des Arbeitshandelns, der Arbeitseinstellungen oder der Handlungsweisen bezogen und differenziert in „Entwickeln und Entfalten“, „gewünschtes Ausweichen“ und „eher ungewünschtes Ausweichen und Aushalten“. Formen eines Entwickelns und Entfaltens setzen im Verständnis der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an Sen (vgl. ders. 1999) eine Bezugnahme auf die eigenen Wert- und Zielsetzungen voraus und beinhalten in der Form des Entfaltens eine Zunahme von Handlungsmöglichkeiten zur Realisierung dieser eigenen Wert- und Zielsetzungen. Demgegenüber meinen Formen des Ausweichens und Aushaltens die ungewünschte oder gezwungene Wahl einer Alternative jenseits der originären eigenen Wert- und Zielsetzungen bzw. ein Ausharren in schwierigen Bedingungen und deren Ertragen, was zugleich ein entsprechendes Durchhaltevermögen erfordert.

Insbesondere durch die Unterscheidung zwischen einer gewünschten Neuorientierung auf ein neues Berufsfeld und einem ungewünschten temporären oder dauerhaften Ausweichen auf ein ungewünschtes Berufsfeld konnte die Typenzuordnung zu den Handlungsmodi in erwerbsbiografischem Kontext fundiert werden.

Neben der analytischen Funktion zeigte sich hierbei, dass die befragten Erwerbspersonen in allen Typen der Handlungsmodi in erwerbsbiografischem Kontext hohe Änderungsleistungen erbrachten. Vielfach wurden für eine Stellenaufnahme auch unattraktive Arbeitsbedingungen in Kauf genommen. Sie stellten einen Indikator für ein eher ungewünschtes Ausweichen und Aushalten dar, wie z.B. hohe Arbeitsbelastungen bei zugleich geringer Vergütung, sofern deren Relevanz in der Bewertung der Erwerbspersonen nicht durch andere positive Aspekte überkompensiert wurde, wie z.B. ein langer Anfahrtsweg zu einer insgesamt positiv bewerteten Stelle mit Leitungsfunktion.

Ausschließliche Änderungsleistungen in Form von eher ungewünschtem Ausweichen und Aushalten gingen aus keinem Interview hervor. Eine knappe Mehrheit wies sowohl Änderungsleistungen in Form von Entwickeln und Entfalten, als auch von eher ungewünschtem Ausweichen und Aushalten auf, während die positivste Variante ausschließlicher Änderungsleistungen in Form von Entwickeln und Entfalten aus den Schilderungen eines guten Drittels der

Erwerbspersonen hervorging. Diese Änderungsleistungen erstreckten sich über den gesamten Erwerbsverlauf, wobei Formen des Entwickelns und Entfaltens bei einer Mehrheit der interviewten Erwerbspersonen auch für die Erwerbsphase ab dem 50. Lebensjahr deutlich wurden. Hierzu zählten z.B. eine Entfaltung von Konfliktbereitschaft im Alter von 57 Jahren, um die Entfristung eines Arbeitsvertrages nach vielfacher Tätigkeit in befristeten Stellen zu erreichen, oder eine mit 59 Jahren entwickelte hohe Lernleistung, nämlich der erstmaligen und selbstorganisierten Aneignung von EDV-Kenntnissen, zur Ermöglichung einer Rückkehr in den gelernten Wunschberuf nach langjährigem Ausschluss aus diesem.

Diese Ergebnisse zeigen eindrucksvoll die Vielgestaltigkeit erwerbsbiografischer Entwicklungen in höherem Lebensalter, die den nach wie vor aktuellen negativen Altersstereotypen sehr deutlich widersprechen (vgl. Kap. 3.1.1 und 3.1.3).

Lern- und Entwicklungsprozesse

Die Lern- und Entwicklungsprozesse der Erwerbspersonen, die aus ihren erwerbsbiografischen Schilderungen extrahiert werden konnten, erstreckten sich – bezogen auf ihren gesamten Erwerbsverlauf – auf alle vier Kompetenzbereiche der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenz. Sie weisen zu den vorhergehend ausgeführten Änderungsleistungen des Entwickelns und Entfaltens insoweit eine Schnittmenge auf, wenn diese Lern- und Entwicklungsprozesse die Grundlage für erbrachte Änderungsleistungen darstellten, wie z.B. eine durchgesetzte erwerbsbiografische Weichenstellung infolge der Entfaltung von Konfliktbereitschaft

Für die Umbruchphase in höherem Lebensalter konnten u.a. im Bereich der Methodenkompetenz besondere Lernleistungen, wie z.B. die oben erwähnten, sowie im Bereich der personalen Kompetenz die Entwicklung neuer Ziele, Ansprüche und Strategien herausgefiltert werden.

Diese Lern- und Entwicklungsprozesse bilden eine wichtige, wenngleich nicht immer auch reflektierte Ressource für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln, auf das unten unter den handlungspraktischen Schlussfolgerungen noch näher eingegangen wird (s.u. die Ausführungen zu Forschungsfrage 9).

Erwerbsbiografisch orientiertes Handeln

Theoretisch-konzeptionell wurde den hier erläuterten erwerbsbiografischen Handlungsmodi ein Handlungsbegriff zugrunde gelegt, der erwerbsbiografisch orientiertes Handeln immer im Kontext beruflich her sowie außerberuflich her Bedingungen, Ressourcen, Erfahrungen und Orientierungen verortet – und damit an das Handlungsverständnis nach Theodor Schulze anknüpft – und

der sich im Verhältnis von Struktur und Handeln in Anlehnung an Alheit und Dausien als eine „biographische Prozessstruktur“ darstellt (vgl. Schulze 2006, S. 37 ff., Alheit & Dausien 2006, S. 441, s. auch Kap. 4.1.3). Der Begriff der Handlungsmodi bezieht sich über eine konkrete Handlungssituation hinausgehend auch auf grundlegendere Weichenstellungen der Erwerbsbiografie und knüpft an die „Berufsbiographischen Gestaltungsmodi“ nach Zinn mit Rekurs auf Witzel und Kühn an (vgl. Zinn 2001, S. 68 ff., s. auch Kap. 4.3.2).

Die Bezugnahme auf gegebene Handlungsmöglichkeiten entlehnte sich jeweils aus den subjektiven Deutungen der interviewten Erwerbspersonen über von ihnen gesehene und als gangbar eingeschätzte Handlungsmöglichkeiten. Ggf. weitere formal wählbare Handlungsmöglichkeiten, wie z.B. eine Bewerbung für eine subjektiv unzumutbar empfundene, außerhalb des Tagespendelbereiches gelegene Stelle, wurde weder für die stellensuchende Person als handlungspraktisch relevant, noch als subjektorientiert legitimierbar betrachtet. Von einem Verständnis, das die individuell bestehenden Handlungsmöglichkeiten und deren Ausschöpfung aus der Perspektive der Forscherin bzw. des Forschers zu bestimmen sucht (vgl. exemplarisch Dill & Straus 2015), wurde sich in der vorliegenden Arbeit hingegen distanziert.

Ausgewählte Kontextbedingungen, Einflussfaktoren und geschlechtsspezifische Konstellationen

Im Auswertungsprozess wurden in Bearbeitung der Forschungsfragen ²⁶⁶ und ²⁶⁷ vielfältige personen- und sozialstrukturelle Merkmale auf ihre möglichen Relevanzen für das Handeln und Deuten der Erwerbspersonen, ihr Vorgehen bei der Stellensuche, die erwerbsbiografischen Handlungsmodi in der Umbruchphase in höherem Lebensalter und die Qualität der neu aufgenommenen Stelle geprüft. Untersucht wurden u.a. die Bedeutung von ausgewählten beruflichen Entwicklungen, Beendigungsgründen, Berufsgruppen, Geschlecht i.V.m. Kindern, Arbeitszeit, Relevanz des Einkommens und Region.

Im Ergebnis konnten überraschend wenige Verknüpfungen herausgefiltert werden, die entweder bereits vorliegenden Forschungsarbeiten zu auch quantitativen bildungswissenschaftlichen und Arbeitsmarktanalysen entsprachen oder als mögliche Strukturmuster zumindest einen näher zu untersuchenden Forschungsbedarf aufzeigten. Vielmehr konnten durch die biografische Methode Verlaufsmuster ermittelt werden, die in verschiedenen Konstellationen erfolgten

266 Forschungsfrage 4: Welche Kontextbedingungen und Einflussfaktoren sind von Relevanz?

267 Forschungsfrage 5: Lassen sich geschlechtsspezifische Konstellationen ermitteln?

und hierbei eine jeweils individuelle Spezifik im Handeln und Deuten der interviewten Erwerbspersonen im Kontext je spezifischer Bedingungskonstellationen aufwiesen, die sich einfacher Verknüpfungen oder gar „wenn-dann“-Relationen verschlossen.

So konnte z.B. die Relevanz spezifischer Berufskulturen sehr eindrücklich aus dem Interviewmaterial herausgelesen werden, wie exemplarisch die häufi en Stellenwechsel eines Kunsthandwerkers verdeutlichten, die dieser auf eigenen Wunsch in den berufli hen Anfangsjahren unternahm, um von „Altmeistern“ zu lernen, und die der Berufstradition in diesem Kunsthandwerk – zumindest für die 1960er/70er – Jahre entsprachen. Indes ließen sich keine durchgängigeren erwerbsbiografischen Muster bis hin zur Umbruchphase in höherem Lebensalter nach Berufen oder Berufsgruppen erkennen, wie auch umgekehrt das lernmotivierte Interesse an anfänglich häufi en Stellenwechseln nicht auf Handwerksberufe mit einer „Wandergesellen“-Tradition beschränkt war (vgl. Kap. 6.2).

Ansatzweise zeigten sich Differenzen²⁶⁸ nach Altersgruppe, Geschlecht und insbesondere Region, die aber keinesfalls als ausschließliche Einflussfaktoren betrachtet werden konnten, was in Anknüpfung an den theoretischen Diskurs des Intersektionalitätsansatzes auch nicht erwartbar war (vgl. Kap. 3.5). Darüber hinaus wurde aus dem Interviewmaterial die Relevanz der erwerbsbiografischen Aspekte und Erfahrungen sowie der sog. „Gatekeeper“ für das Handeln in der Umbruchphase und für deren Verlauf sichtbar.

Altersgruppe

Im Hinblick auf den Erwerbsverlauf vor dem 50. Lebensjahr wiesen die interviewten 50–54-jährigen Erwerbspersonen und damit die jüngste befragte Altersgruppe in einem im Vergleich zu den 55–59-Jährigen und den 60-Jährigen und Älteren weit überdurchschnittlichen Maße eine hohe Stellendiskontinuität von 8–12 Stellenaufnahmen vor dem 50. Lebensjahr auf. Eine solche Überrepräsentanz zeigte sich bei den 50–54-Jährigen aus den alten und den neuen Bundesländern (vgl. Kap. 6.2). Dies wirft die Frage nach einer Zunahme von Stellendiskontinuität und damit Arbeitsplatzstabilität im Zeitverlauf auf, die quantitativer Analysen bedarf, aber trotz zahlreicher Erhebungen nach wie vor

268 Ermittelte Differenzen im Subgruppenvergleich wurden näher betrachtet und ausgewiesen, wenn bei einer Mindestzahl von 4 Fällen Mindstdifferenzen von 10 Prozentpunkten auftraten, die sich auch bei Veränderung um einen Fall nicht nivellierten, vgl. Kap. 6.2.

umstritten ist (vgl. Struck, Grotheer, Schröder & Köhler 2006, S. 5–12, Bosch 2010, S. 655–662, Hübler & Walter 2008, vgl. auch Kap. 3.6).

Bei einer Betrachtung des Erwerbsstatus während der Stellensuche in der Umbruchphase in höherem Lebensalter erfolgte die Suche unter den interviewten 50–54-Jährigen im Vergleich zu den 55–59-Jährigen in höherem Maße parallel zu einer bestehenden unbefristeten Beschäftigung und mündete in einen Stellenwechsel ohne eine zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit, während dies auf keine der Personen ab 60 Jahren zutraf (vgl. Kap. 6.3). Dies könnte auf geringere Wechselversuche von Erwerbspersonen in den höheren Altersgruppen und/oder auf geringere Wechselerfolge hinweisen.

Im Hinblick auf die Qualität der zuletzt aufgenommenen Stelle und ihrer Bewertung nach generalisierbaren Vergleichskriterien, nämlich der Veränderung von Vergütung, Status und sozialer Absicherung gegenüber der vorhergehenden Stelle, wurde eine Verbesserung oder Konstanz in weit überdurchschnittlichem Maße in der Gruppe mit Stellenaufnahmen zwischen 55 und 59 Jahren²⁶⁹ erreicht, hingegen in keiner der beiden Stellenaufnahmen ab 60 Jahren. Bei einer Bewertung der Stellenqualität aus der Zufriedenheitsperspektive hingegen verdeutlichten alle Personen mit einer Stellenaufnahme im Alter von 50–54 Jahren eine gegebene bzw. hoch gegebene Zufriedenheit mit der zuletzt aufgenommenen Stelle, was bei Einstellungen ab 55 bzw. ab 60 Jahren weit geringer ausgeprägt war (vgl. Kap. 6.5). Damit zeigen sich in beiden Bewertungsperspektiven die vergleichsweise ungünstigeren Chancen für Stellenaufnahmen ab 60 Jahren als Gemeinsamkeit trotz ansonsten bestehender Unterschiede.

Aber auch die generelle Realisierung von Stellenaufnahmen ab 60 Jahren wurde in den Interviews mit Erwerbspersonen wie auch mit betrieblichen Leitungskräften in nur geringem Umfang und zu vergleichsweise unattraktiveren Bedingungen berichtet. Von den 24 interviewten Erwerbspersonen gelang 2 Personen eine Einstellung ab ihrem 60. Lebensjahr: In einem Fall erfolgte eine Einstellung einer 60-jährigen männlichen Person in eine für diese Person weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegende Helfer- bzw. Anlernertätigkeit als Wachmann. In einem weiteren Fall realisierte eine interviewte weibliche Erwerbsperson mit 60 Jahren eine Einstellung in eine öffentlich geförderte Beschäftigung,

269 Zu berücksichtigen ist, dass die Gruppendifferenzierung hier von einem Kohortenbezug zu einem Situationsbezug wechselt und in diesem Fall neben Personen, die zum Interviewzeitpunkt zur Altersgruppe der 55–59-Jährigen zählten, auch Personen aus der Altersgruppe der zum Interviewzeitpunkt 60-Jährigen und Älteren umfasst. Von den 8 Interviewpersonen ab 60 Jahren haben nur 2 Personen nach ihrem 60. Lebensjahr eine Stellenaufnahme realisiert.

aus der sie mit 62 Jahren in ein reguläres unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in der gleichen Einrichtung wechseln konnte. Unternehmensseitig berichteten nur 2 der 9 interviewten betrieblichen Führungskräfte von Stellenbesetzungen mit Personen ab 60 Jahren. Diese umfasste Einstellungen bis 62 Jahre in einem Zeitarbeitsunternehmen für Zeitarbeitseinsätze sowie in einem anderen Unternehmen Vertragsabschlüsse mit bis zu 70-jährigen Personen als freie Mitarbeiter. Somit wurden 60-Jährige und Ältere hier ausschließlich in Bereiche eingestellt, die (bislang) überwiegend unattraktiver regulierte Arbeitsbedingungen bieten (vgl. Kap. 6.7.1).

Insgesamt wurden damit für Erwerbspersonen ab 60 Jahren neben einer zwar geringeren Stellendiskontinuität vor dem 50. Lebensjahr einige Nachteilsmerkmale sichtbar, so eine im Sample fehlende Stellenaufnahme in Form eines Stellenwechsels ohne vorhergehende Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 60-jährigen und älteren Interviewpersonen, eine vergleichsweise ungünstiger zu bewertende Qualität der Stellenaufnahmen im Alter ab 60 Jahren und die in den Erwerbspersonen- und Unternehmensinterviews in nur geringem Umfang berichtete Realisierung von Stellenaufnahmen ab 60 Jahren. Diese verweisen auf ein nochmals erhöhtes Arbeitsmarktrisiko für Stellensuchende ab 60 Jahren.

Geschlecht

Die Erwerbsverläufe bis zur Umbruchphase in höherem Lebensalter wiesen in vielen Fällen tradierte Muster einer geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung in der Erwerbs- und der Reproduktionssphäre auf (vgl. Kap. 3.5, vgl. Dressel & Wanger 2010, Kattein 1994, S. 19 f.), in der Frauen in höherem Maße in geringer vergüteten Berufen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten und mit einem langjährig eingeschränkten Zugang zur (Vollzeit-)Erwerbsarbeit tätig waren – in den Erwerbsabschnitten bis Ende der 1980er Jahre allerdings mit unterschiedlichen institutionellen und beruflichen Rahmenbedingungen in der DDR und der BRD ausgestattet.

Im befragten Sample zeigten sich solche tradierten Muster exemplarisch an der in der BRD erfolgten Erwerbsbiografie von Frau Bönnte, die als ausgebildete Industriekauffrau eine nur geringe Stellendiskontinuität bis zur Umbruchphase in höherem Lebensalter aufwies und seit der Geburt ihres Kindes in Teilzeit tätig war.²⁷⁰ Auch die Erwerbsbiografie von Herrn Uhlig erfolgte in der BRD. Mit einer mittleren Stellendiskontinuität von 6 Stellen vor seiner Umbruchphase in

270 Zu näheren Schilderungen der Erwerbsbiografie von Frau Bönnte s. Kap. 6.6, diese thematisieren ihre Biografie vor der Umbruchphase in höherem Lebensalter allerdings nur am Rande.

höherem Lebensalter realisierte der gelernte Nachrichtengerätetechniker nach der Geburt seiner beiden Kinder mehrfache Aufstiege bis hin zu Leitungspositionen in Vollzeit.²⁷¹

Tradierte Muster für Interviewpersonen aus den neuen Bundesländern (NBL) lassen sich nur bis zur Wende aufzeigen, da diese für fast alle Befragten unmittelbar oder in der Folgezeit zu erwerbsbiografischen Brüchen mit teils langzeitigen Folgen in Form von Arbeitslosigkeit und ungewünschten Berufsfeldwechseln führte. Beispielhaft sei hier auf die in der DDR begonnene Erwerbsbiografie von Frau Claßen verwiesen, die sich nach ihrer Ausbildung zur Stenophonotypistin zur staatlich geprüften Sekretärin weiterqualifizierte. Bis kurz nach der Wende zeichnete sich ihre Erwerbstätigkeit durch eine geringe Stellendiskontinuität mit nur 2 Stellen in Vollzeit aus, die sie jeweils nach der Geburt ihrer beiden Kinder für ein Jahr unterbrach, nach der 2. Geburt als bezahlte Betriebsfreistellung.²⁷²

Die skizzierten Fallbeispiele tradierter weiblicher Erwerbsbiografien unterscheiden sich somit insbesondere in dem Arbeitszeitvolumen. Allerdings knüpft dies eher an die bis in die 1980er Jahre dominierenden unterschiedlichen gesellschaftlichen Leitbilder einer Vollzeiterwerbstätigkeit in der DDR sowie einer Nicht- oder höchstens Teilzeitarbeit von Müttern in der BRD an. Tatsächlich lag in der DDR die Frauenerwerbstätigenquote insgesamt zwar weit über dem westdeutschen Vergleichswert, die Teilzeitquote der erwerbstätigen Frauen in der DDR hingegen nur geringfügig unter dem westdeutschen Niveau (vgl. Kreyenfeld & Geisler 2006, S. 333, 337 ff., Maier 2012, S. 46, Winkler 1990, S. 60 ff., 81 ff., Wippermann 2015, S. 21 f., s. auch Kap. 3.5). Auch im befragten Sample war jeweils nur eine der befragten Frauen aus den NBL und aus den alten Bundesländern (ABL) familiär bedingt längerfristig in Teilzeitarbeit tätig.

Als ein spezifisches Fallbeispiel für eine tradierte männliche, in der DDR begonnene Erwerbsbiografie kann Herr Hansen angeführt werden, der als ausgebildeter Zerspaner im weiteren Erwerbsverlauf eine Höherqualifizierung zum Meister mit anschließendem innerbetrieblichen Aufstieg realisierte und sich von dem für die BRD skizzierten Fallbeispiel Herr Uhlig insbesondere durch die fehlende Stellendiskontinuität bis zur Wende mit nur 1 Stelle unterschied. In der Endphase dieses erwerbsbiografischen Abschnittes wurde Herr Hansen Vater zweier Kinder.²⁷³

271 Zu näheren Schilderungen der Erwerbsbiografie von Herrn Uhlig s. insbes. Kap. 6.6.

272 Zu näheren Schilderungen der Erwerbsbiografie von Frau Claßen s. Kap. 6.5, diese beziehen sich allerdings nicht auf ihre Biografie vor der Wende.

273 Zu näheren Schilderungen der Erwerbsbiografie von Herrn Hansen s. Kap. 6.6, in denen seine Biografie vor der Umbruchphase in höherem Lebensalter allerdings nur am Rande gestreift wird.

Diesen zur Illustration tradierter Muster angeführten Fallbeispielen stehen zugleich zahlreiche alternative erwerbsbiografische Entwicklungen der interviewten Frauen und Männer gegenüber, wie z.B. bei folgenden Interviewpersonen:

- Frau Xannick und Frau Ziegler realisierten in den ABL nach langjährigen Familienphasen ohne hauptberufliche Erwerbstätigkeit und nach hinsichtlich Stellen und Berufsfeldern hoch diskontinuierlichen Erwerbsbiografien Wechsel in den Beruf der Busfahrerinnen – und damit in einen bislang vorwiegend von Männern ausgeübten Beruf – durch Erwerb des Busführerscheins mit 44 bzw. 49 Jahren.²⁷⁴
- Die Erwerbsbiografie von Frau Pütz war bis zur Wende in der DDR durch eine hohe Diskontinuität nach Stellen und Berufsfeldern, aber auch durch hohe Aufstiege geprägt: Nach den Geburten ihrer vier Kinder unterbrach sie ihre Erwerbsarbeit wegen fehlendem Zugang zur Kinderbetreuung unfreiwillig lange. Nach erfolgreichem beruflichen Wiedereinstieg holte sie den 9.- und 10.-Klasse-Abschluss nach und realisierte mehrere Aufstiege bis hin zur Abteilungsleitung eines Kombimates, wobei ihre berufliche Entwicklung durch familiär bedingte Umzüge mehrfach unterbrochen wurde und allein bis zur Wende 5 Berufsfeldwechsel umfasste.²⁷⁵
- Erwerbsbiografische Weichenstellungen entgegen einer Aufstiegsorientierung nahm zum einen Herr Lersch vor, der auf eigene Initiative seine Stelle als Polizeivollzugsbeamter nach längerer Mobbing-Erfahrung in einer frühen Phase seiner in den ABL erfolgten Erwerbsbiografie aufgab und damit auch seinen erreichten Beamtenstatus verlor. Im weiteren Erwerbsverlauf mit 2 Berufsfeldwechseln gelang ihm bei einer mittleren Stellendiskontinuität von insgesamt 7 Stellen vor der Umbruchphase in höherem Lebensalter eine alternative Aufstiegsentwicklung.²⁷⁶ Zum anderen gelang Herrn Jacobi nach seiner in der DDR begonnenen und anschließend in den NBL sowie teilweise in den ABL fortgesetzten Erwerbsbiografie im Rahmen eines Berufsfeldwechsels und einer hohen Stellendiskontinuität mit 9 Stellen vor der Umbruchphase in höherem Lebensalter tendenziell ein beruflicher Aufstieg mit Tätigkeit in mehreren Leitungspositionen. Während einer Arbeitslosigkeit mit 50 Jahren

274 S. die Schilderungen der Erwerbsbiografie von Frau Xannick in Kap. 6.6 und von Frau Ziegler in Kap. 6.2 und 6.3.

275 S. die Schilderung der Erwerbsbiografie von Frau Pütz in Kap. 6.2.

276 S. die Schilderung der Erwerbsbiografie von Herrn Lersch in Kap. 6.6.

schulte er zum Servicemanager in der Pflege um und nahm anschließend eine Stelle in dieser generell gering vergüteten Branche mit vorwiegend weiblichen Beschäftigten auf. Durch eine nachfolgende Rückkehr in seinen zweiten Beruf konnte Herr Jacobi nicht nur seine frühere berufliche Position wiedererlangen, sondern seine Aufstiegsentwicklung fortsetzen.²⁷⁷

Die im Sample vorgefundenen Erwerbsbiografien zeichneten sich damit ebenfalls in geschlechtsspezifischer Hinsicht durch Vielgestaltigkeit mit teils vielfachen Brüchen, wechsellvollen Entwicklungen, Um- und Neuorientierungen aus.

Auch im Hinblick auf die exemplarisch aufgeführten tradierten Muster ist zu beachten, dass sich der Berichtszeitraum der interviewten Erwerbspersonen von 1955–2012 erstreckt und sich im Zeitverlauf mannigfache Entwicklungen in der Frauen- und in der Männererwerbstätigkeit ergeben haben, die durch zunehmende Frauenerwerbstätigkeit, erhöhte Aus- und Weiterbildung, aber auch zunehmende Diskontinuitäten gekennzeichnet sind (vgl. Kap. 3.6). Dementsprechend werden sich ebenfalls die Erwerbsorientierungen in der Bevölkerung im Zeitverlauf verändert haben.

Unter Berücksichtigung dieser im Sample gefundenen Vielgestaltigkeit und ihrem soziokulturellen Kontext waren zugleich die Erwerbsverläufe der interviewten Frauen in höherem Maße als jene der interviewten Männer von folgenden nachteiligen Entwicklungen geprägt (vgl. Kap. 6.2): Frauen

- erlebten in höherem Maße ausschließliche Abstiege im Erwerbsverlauf, während der Erwerbsverlauf fast aller befragter Männer wechsellvoller mit sowohl Auf- als auch Abstiegen ausfiel;
- erfuhren in höherem Maße langzeitige Arbeitslosigkeit und langjährige Unsicherheitsphasen im Wechsel von Arbeitslosigkeit und befristeten öffentlich geförderten Beschäftigungen, Letztere betrafen ausschließlich Frauen aus den NBL;
- realisierten in geringerem Maße gewünschte berufliche Neuorientierungen – inwieweit dies für die Kohorte insgesamt belegbar ist und sich ggf. in jüngeren Kohorten nivelliert oder fortsetzt, wäre quantitativ zu erforschen.

Die Relevanz der familiären Konstellationen auf das erwerbsbiografisch orientierte Handeln der Interviewpersonen wie auch auf ihr Erleben und Deuten von Umbruchphasen wurde in den Interviews vielfältig sichtbar (s. Kap. 6.2 und 6.6).

277 S. die Schilderungen der Erwerbsbiografie von Herrn Jacobi in Kap. 6.5 und 6.6.

Alle interviewten Erwerbspersonen hatten 1–4 Kinder, darunter in einem Fall in sozialer Elternschaft

So zeigte eine Analyse der familiär bedingten Eigenkündigungen, dass diese überwiegend von Frauen vorgenommen wurden. Sie zielten darauf, familiäre Sorgearbeit durch eine mit den familiären Anforderungen zu vereinbarende Erwerbsarbeit zu gewährleisten oder an den Arbeitsort des Ehemannes zu ziehen, während die familiär bedingten Eigenkündigungen der Männer v.a. dazu dienten, in eine wieder nähere Entfernung zum Wohnort der Familie zu gelangen (s. Kap. 6.2). Hierin spiegelt sich die ebenfalls im Sample verbreitete geschlechtliche Arbeitsteilung wider, in der überwiegend Frauen für die familiäre Sorgearbeit und Männer für die Stabilität des Einkommens – auch unter den Bedingungen einer den Männern eher ermöglichten, aber ebenso von ihnen geforderten höheren regionalen Mobilität –, zuständig sind. Teils wurde von männlichen Interviewpartnern der Verzicht auf überregionale berufliche Optionen im Interesse der Schul- und Ausbildungsphase ihrer Kinder berichtet, die für sie in Arbeitslosigkeit mündete oder diese verlängerte.

Familiär bedingte Erwerbsunterbrechungen wurden ausschließlich von den weiblichen Erwerbspersonen berichtet, darunter unfreiwillige familiär bedingte Unterbrechungen ausschließlich von Frauen aus den NBL. Letzteres entspricht einer in den NBL anhaltend stärker ausgeprägten Orientierung auf eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit, wie sie in zahlreichen Studien belegt ist (vgl. exemplarisch Engelbrech, Gruber & Jungkunst 1997, S. 155 ff., Wippermann 2015, S. 30 ff., 42 ff., vgl. auch Kap. 6.2).

Familie wirkte sich insofern einerseits vielfach als einschränkender Faktor auf die Erwerbsbiografie insbesondere von Frauen, aber auch von Männern aus, der, wie aufgeführt, zu unfreiwilligen Erwerbsunterbrechungen, Stellenkündigungen und Stellenwechseln führte. Hierbei wurde die Erwerbsarbeit von den Interviewpersonen während ihres Erwerbsverlaufs oftmals auf eigenen Wunsch in ihrer Relevanz gegenüber der Familie zurückgestuft. Andererseits wirkten sich Familie und Partnerschaft mehrfach als förderlich für berufliche Optionen aus. So erhielten jeweils mehrere weibliche und männliche Interviewpersonen eine neue Stelle durch Vermittlung ihrer EhepartnerInnen oder Kinder, wurden von diesen bei der Suche nach offenen Stellen und der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt oder arbeiteten mit der/dem EhepartnerIn in einer gemeinsamen wirtschaftlichen Selbstständigkeit zusammen. Zudem fungierten Familienangehörige und PartnerInnen stabilisierend in Umbruchphasen, insbesondere in finanziellen und emotionalen Krisen. Als essenziell berichteten Interviewpersonen beiderlei Geschlechts die erfahrene Unterstützung von EhepartnerInnen und teils auch Kindern, die intervenierten, als sie sich aus

Verzweiflung auf unzumutbar empfundene Stellenangebote einlassen wollten, ihnen dabei halfen, aus psychischen Zusammenbrüchen in der Arbeitslosigkeit wieder herauszufinden und die sie materiell absicherten, als sie ihr Einkommen, ihr Ersparnis und ihre eigenständigen Sozialversicherungsansprüche verloren hatten.

Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen, wenn auch differenzierten Geschlechtsspezifika in den Erwerbsverläufen der Interviewpersonen überraschte die weitgehende Nichtermittelbarkeit geschlechtsspezifischer Differenzierungsmerkmale im Handeln der Interviewpersonen in der Umbruchphase in höherem Lebensalter. Diese konnten nicht bzw. in nicht relevanter Weise für die Zielstrebigkeit der Stellensuche, die gewählten Stellensuchaktivitäten oder die Ziele und Mindestkriterien der Stellensuche aufgezeigt werden (vgl. Kap. 6.4) sowie ebenfalls nicht für die vorhandene soziale Absicherung oder das krisenhafte Erleben von Arbeitslosigkeit in höherem Lebensalter (vgl. Kap. 6.3). Hingegen wurden geschlechtsspezifische Differenzen in folgenden Aspekten deutlich:

- Eine Suche aus dem Beschäftigungsstatus heraus, die zu einem direkten Stellenwechsel und damit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit führte, nahmen überwiegend Männer vor (vgl. Kap. 6.3).
- In der Bewertung der Qualität der in der Umbruchphase in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle nach der subjektiven Zufriedenheit der interviewten Erwerbspersonen ließ sich eine gegebene bzw. hoch gegebene Zufriedenheit mit der neuen Stelle in höherem Maße bei den Frauen als bei den Männern erkennen (vgl. Kap. 6.5).
- Im Hinblick auf die Qualität der in der Umbruchphase in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle auf Basis der generalisierbaren Bewertungskriterien (s.o. die Ausführungen zur Forschungsfrage 1) zeigte sich, dass sich Männer in höherem Maße als Frauen in der Vergütung, dem Status oder der sozialen Absicherung der neuen Stelle gegenüber ihrem früher erreichten besten Niveau verschlechterten (vgl. Kap. 6.5). Zu vermuten ist, dass diese Verschlechterungen nicht aus ungünstigeren Arbeitsmarktchancen resultierten, zumal sich hierfür keine Hinweise finden ließen, sondern dass sie Ergebnisse der von Männern häufiger realisierten Selbstständigkeits- und Aufstiegspfade waren, die spätestens seit der Umbruchphase in höherem Lebensalter nicht fortgesetzt werden konnten.
- Bei einer weiteren Betrachtung der Veränderung der neu aufgenommenen Stellen gegenüber dem im Erwerbsverlauf besten erreichten Niveau auf Basis dieser generalisierbaren Kriterien fiel in einem Fall bei einer weiblichen

Erwerbsperson, Frau Ehrhardt, die Kombination einer Verschlechterung im qualifikatorischen Status bei einer gleichzeitigen Verbesserung in der Vergütung auf. Die gelernte Friseurin war langjährig in einem gering vergüteten Beruf mit traditionell hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten tätig, bevor sie auf eigenen Wunsch in eine höher vergütete, tariflich geregelte Stelle mit ungelerner Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld wechselte.²⁷⁸ Obgleich dies nur einen Fall betraf, kann er als ein Hinweis auf geschlechtsdifferenzierte Vergütungsstrukturen betrachtet werden, die in ungelerten Tätigkeiten eine teils höhere Vergütung als in einem Ausbildungsberuf mit hohen Frauenanteilen ermöglichen.

- Entsprechend waren Männer überdurchschnittlich im Handlungsmodus Verlustbewältigung vertreten, der u.a. durch eine erwerbsbiografische Verschlechterung gekennzeichnet war, während Frauen im Handlungsmodus Gestaltung, der das Fehlen einer solchen erwerbsbiografischen Verschlechterung voraussetzte, überdurchschnittlich repräsentiert waren (vgl. Kap. 6.6). Auch für diese Differenz sind die überwiegend in männlichen Erwerbsbiografien erfolgten, dann nachfolgend abgebrochenen Aufstiegs- und Selbstständigkeitskarrieren als Grund zu vermuten.

In den Interviews mit den Erwerbspersonen ließen sich somit geschlechtsspezifische Differenzen finden, die in mehreren Fällen tradierten erwerbsbiografischen Mustern entsprachen, aber auch einige Fälle mit alternativen, solchen tradierten Mustern entgegenstehenden Entwicklungen, die auf eine Vielgestaltigkeit der Erwerbsbiografien ebenfalls in geschlechtsspezifischer Hinsicht verweisen. In den Erwerbsverläufen von Frauen wurde ein im Vergleich zu Männern erhöhtes Maß an ausschließlichen Abstiegen sowie an langzeitiger Arbeitslosigkeit sichtbar. Der Familie kam eine hohe Relevanz für die Erwerbsbiografien zu. Sie schränkte in Form von unfreiwilligen Erwerbsunterbrechungen, Stellenkündigungen und -wechseln die erwerbsbiografischen Entwicklungen insbesondere von Frauen ein. Teilweise galt dies jedoch ebenso für Männer. Auch ging aus mehreren Schilderungen die Funktion von Familie als wichtiger Ressource zur Bewältigung von erwerbsbiografischen Umbruchphasen und ihrer krisenhaften Folgen für die weiblichen und männlichen Interviewpersonen hervor. Ebenso stellte das Geschlecht für die Umbruchphase in höherem Lebensalter keine durchgängig prägende Differenzierungslinie im Handeln der Erwerbspersonen dar. Einige Ergebnisse deuten jedoch auf

278 S. die Schilderung der Erwerbsbiografie von Frau Ehrhardt in Kap. 6.5.

Folgewirkungen geschlechtsspezifischer Differenzen in den vorhergehenden Erwerbsverläufen hin, insbesondere der Relevanz überwiegend von Männern realisierter Aufstiegs- und Selbstständigkeitspfade, deren Abbrechen als Ursache für geschlechtsspezifische Differenzen in der Bewertung der Qualität der neu aufgenommenen Stelle und in den Handlungsmodi herangezogen wurde. Inwieweit die bei Männern in der Umbruchphase in höherem Lebensalter häufiger gefundene Stellensuche aus einer laufenden Beschäftigung heraus für die Kohorte repräsentativ und ggf. auch für jüngere Kohorten feststellbar ist, auf welche Faktoren dies zurückgeführt werden kann und welche Relevanz ggf. unterschiedlichen Einstellungschancen zukommt, wäre quantitativ und qualitativ näher zu erforschen.

Region

Als ein besonders relevanter Einflussfaktor auf die Erwerbsbiografien der Interviewpersonen erwies sich die regionale Verortung nach Ost- und Westdeutschland bzw. bis zur Wende nach DDR und BRD. Analog zu vorliegenden Forschungsbefunden bildeten sich auch im Sample der befragten Erwerbspersonen die weitgehend kontinuierliche Integration in Erwerbsarbeit im Beschäftigungssystem der DDR²⁷⁹, die Folgen der Wende auf die bestehenden und neu entstehenden Beschäftigungsverhältnisse sowie die nachfolgend deutlich erschwerten Arbeitsmarktbedingungen in den NBL ab (vgl. Willms 2003, S. 137, Fritz 2001, Booth 2010, Bernhardt, Köhler & Krause 2008, vgl. auch Kap. 3.6 sowie zur andauernden Differenz in den regionalen Arbeitslosenquoten Kap. 2.2 und Kap. 6.2).

So zeichneten sich die von den Interviewpersonen geschilderten erwerbsbiografischen Abschnitte in der DDR nahezu ausschließlich durch eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit ohne Arbeitslosigkeitsphasen aus. In Einzelfällen kam es hier allerdings ebenfalls zu unfreiwilligen familiär bedingten Erwerbsunterbrechungen bei Müttern aufgrund fehlender Zugänge zu einer Kinderbetreuung. In den übrigen Fällen kehrten Mütter nach dem Mutterschutz bzw. einer max. einjährigen, in einem Fall 2,5-jährigen Elternphase wieder in die Erwerbsarbeit zurück, allerdings teils verbunden mit einem Berufsfeldwechsel entsprechend der jeweils vorhandenen Möglichkeiten zur Reintegration in Erwerbsarbeit oder infolge familiärer Anforderungen nach räumlich-zeitlicher Verfügbarkeit der Mütter (vgl. Kap. 6.2 sowie exemplarisch die Erwerbsbiografien von Frau

279 In den statistischen Datenausweisungen der angegebenen Literaturhinweise entspricht dies einer im Vergleich zur BRD höheren Erwerbsquote bei zugleich fehlender Arbeitslosigkeit in der DDR.

Osterloh und Frau Pütz²⁸⁰). Alle männlichen Interviewpersonen aus den NBL wiesen während ihrer erwerbsbiografischen Abschnitte in der DDR eine kontinuierliche Erwerbsarbeit auf, darunter nahezu alle ohne einen Stellenwechsel, wohingegen Interviewpersonen aus den ABL auch in ihren jüngeren Erwerbsphasen Arbeitslosigkeit erfuhren, wie z.B. Herr Lersch und Herr Quendt.²⁸¹

Die Wende führte bei fast allen Interviewpersonen aus den NBL zu Einschnitten in ihrem Erwerbsverlauf, indem sie infolge wendebedingter Schließung von Betrieben oder Betriebsteilen ihre Stelle verloren bzw. im günstigsten Fall bei absehbaren Schließungen eigeninitiiert präventiv ihre Stelle wechselten. Nachfolgend erlebten sie eine höhere Stellendiskontinuität, die zwar in der Gesamtbetrachtung ihres Erwerbsverlaufs bis zum Interviewzeitpunkt ähnlich hoch ausfiel wie bei den Personen aus den ABL, aber deutlich öfter betrieblich initiiert endete, entweder infolge einer betriebsbedingten Kündigung oder als Auslaufen einer Befristung. Letztere waren häufig durch den Einsatz öffentlich geförderter Beschäftigungsverhältnisse begründet, die insbesondere in den 1990er Jahren für den Arbeitsmarkt in den NBL von hoher Bedeutung waren. Teils berichteten die Erwerbspersonen aber auch von für die Beschäftigten prekären Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken von Unternehmen, wie z.B. wiederholte kurzfristige Befristungen auf jeweils 11 Monate über mehrere Jahre im Falle von Herrn Hansen in einer Tätigkeit als Zerspaner in einem metallverarbeitenden Betrieb oder drei aufeinanderfolgende Dreimonatsbefristungen im Falle von Frau Osterloh in einer Tätigkeit als Verkäuferin in einem Supermarkt.²⁸²

Erfolgte somit die Stellendiskontinuität bei Personen aus den NBL in höherem Maße unfreiwillig, war sie zudem auch mit höherer Arbeitslosigkeit verknüpft. So wiesen Erwerbspersonen aus den NBL vor ihrem 50. Lebensjahr in höherem Maße als Personen aus den ABL eine Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als 12 Monaten auf und in ihrem gesamten Erwerbsverlauf bis zum Interviewzeitpunkt in höherem Maße eine langzeitige Arbeitslosigkeit von 6,5–11 Jahren – jeweils bezogen auf summierte Arbeitslosigkeitsphasen inkl. gleichgestellter Zeiten in Weiterbildung und unfreiwilliger Erwerbsunterbrechung. Darüber hinaus zeichnete sich die erwerbsbiografische Entwicklung von Personen aus den NBL

280 S. die Schilderungen der Erwerbsbiografien von Frau Osterloh in Kap. 6.4 und von Frau Pütz in Kap. 6.2.

281 S. die Schilderungen der Erwerbsbiografien von Herrn Lersch und Herrn Quendt in Kap. 6.6. In Kap. 6.2 sind die Daten zur Stellen- und Erwerbsstatusdiskontinuität spezifisch auch für die Erwerbsphase vor dem 50. Lebensjahr ausgewiesen, nicht jedoch für die Erwerbsphasen in der BRD und der DDR bis zur Wende.

282 S. die Schilderungen von Herrn Hansen und Frau Osterloh in Kap. 6.2.

in höherem Maße als von Personen aus den ABL durch ausschließliche Abstiege in ihrem Erwerbsverlauf aus. (Vgl. Kap. 6.2.)

In der Umbruchphase in höherem Lebensalter zeigten sich keine relevanten Unterschiede zwischen Personen aus den ABL und den NBL im Hinblick auf die Zielstrebigkeit bei der Stellensuche, den unternommenen Suchaktivitäten und der finanziellen Angewiesenheit auf ein Erwerbseinkommen (vgl. Kap. 6.4). Differenzen traten hingegen in folgenden Aspekten hervor:

- Hinsichtlich der Relevanz der regionalen Arbeitsmarktlage zeigte sich sowohl für die ABL als auch für die NBL, dass die von den interviewten Erwerbspersonen nach ihrem 50. Lebensjahr realisierten Stellenaufnahmen eher in Zeiten abnehmender oder relativ niedriger Arbeitslosigkeit erfolgten. Dies galt in noch höherem Maße für die Stellenaufnahmen in den NBL. Soweit Einstellungen in ungünstigeren Zeiten in den NBL erfolgten, handelte es sich hierbei ausschließlich entweder um geförderte Stellen oder um gering vergütete Stellen in der Zeitarbeit oder im Wachdienst.
- Entsprechend der bereits aufgeführten längeren Arbeitslosigkeit von Personen in den NBL wiesen sie auch in der Umbruchphase in höherem Lebensalter zu einem größeren Anteil eine längere Suchdauer von über 12 Monaten im Arbeitslosigkeitsstatus auf, bis sie eine neue Stelle aufnahmen, während umgekehrt Personen aus den ABL vermehrt eine kürzere Suchdauer im Arbeitslosigkeitsstatus bis max. 12 Monaten verzeichneten.
- Arbeitslosigkeit wurde im Falle damit verknüpfter gravierender finanzieller Problemlagen von weiblichen und männlichen Erwerbspersonen aus den ABL und den NBL ähnlich krisenhaft als Bedrohung der Existenzsicherung erlebt.²⁸³ Ein krisenhaftes Erleben psychosozialer Folgeprobleme der Exklusion aus Erwerbsarbeit formulierten hingegen überwiegend Frauen aus den NBL sowie in wenigen Fällen männliche Personen aus den ABL.²⁸⁴ Mit einer Ausnahme wurden psychosoziale Aspekte ausschließlich von Personen mit langzeitiger Arbeitslosigkeitsdauer von summiert über 6,5 Jahren thematisiert. Dies kann angesichts der in den NBL höher ausgeprägten Arbeitslosigkeit auch die regionale Differenz in der Thematisierung solcher Aspekte begründen.

283 S. die Schilderungen von Herrn Koch, Frau Ziegler und Herrn Uhlig in Kap. 6.3.

284 S. die Schilderungen von Herrn Sonntag in Kap. 6.3, von Herrn Uhlig in Kap. 6.4 sowie – exemplarisch für ähnliche Berichte mehrerer Frauen aus den NBL – von Frau Claßen und Frau Vosskamp in Kap. 6.3.

- In der Qualität der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle konnten im Rahmen der generalisierbaren Kriterien keine Differenzen nach Region ermittelt werden. Im Hinblick auf die subjektive Bewertung äußerten sich Personen aus beiden Regionen jeweils mehrheitlich zufrieden oder hoch zufrieden mit der neu aufgenommenen Stelle, hierbei zeigten sich jedoch Personen aus den ABL zu einem größeren Anteil zufrieden bzw. hoch zufrieden (vgl. 6.5). Auffällig an diesem Befund ist zum einen, dass nach den generalisierbaren Kriterien der Veränderung von Vergütung, Status und sozialer Absicherung der neuen Stelle gegenüber dem früher erreichten besten Niveau keine auffälligen regionalen Differenzen ermittelt werden konnten, die z.B. über eine vermehrte Verschlechterung die geringere Zufriedenheit erklären könnten (vgl. Kap. 6.5). Zum anderen war vielmehr im Gegenteil vermutbar, dass die Zufriedenheit mit einer neu aufgenommenen Stelle in den NBL angesichts der hier höheren Arbeitslosigkeit eher größer ausfallen könnte als in den ABL, zumal die mit der neuen Stelle erreichte soziale Absicherung eines der meist genannten Bewertungskriterien darstellte. Mit den Daten zur höheren Zufriedenheit von Personen aus den ABL korrespondiert, dass diese sich vermehrt auch mit solchen neu aufgenommenen Stellen zufrieden zeigten, die eine Verschlechterung gegenüber dem früher Erreichten darstellten²⁸⁵, während sich Personen aus den NBL in einem solchen Fall mit einer Ausnahme ausschließlich bedingt zufrieden oder nicht zufrieden äußerten²⁸⁶. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass die neu aufgenommenen Stellen in den NBL besonders unattraktive Arbeitsbedingungen aufwiesen, wie z.B. geringe Vergütung, fehlende Tarifeinbindung und wiederkehrende Befristung sowie fast ausschließlich ungewünscht zur Existenzsicherung aufgenommen wurden, während Personen aus den ABL Stellen, die eine Verschlechterung beinhalteten, fast ausschließlich gewünscht annahmen, d.h. neben der Existenzsicherung auch weitere Ansprüche realisieren konnten, wie z.B. arbeitsinhaltliches Interesse oder stressfreies Arbeiten.

Die besondere Relevanz der Region für die Erwerbsbiografien der interviewten Personen zeigte sich somit für die erwerbsbiografischen Abschnitte während der DDR in Form einer höheren Stellen- und Erwerbsstatuskontinuität. Die Wende führte bei fast allen Personen aus den NBL zu erwerbsbiografischen Brüchen, in der Folgezeit erfuhren die Interviewpersonen aus den NBL

285 S. exemplarisch die Schilderungen von Herrn Sonntag in Kap. 6.5.

286 S. exemplarisch die Schilderungen von Frau Claßen in Kap. 6.5.

häufiger betrieblich initiierte Stellenbeendigungen sowie längere Arbeitslosigkeitsdauern im Vergleich zu Personen aus den ABL. In der Umbruchphase in höherem Lebensalter, die für alle Interviewten aus den NBL nach der Wende erfolgte bzw. durch diese eingeleitet wurde, erschien die regionale Arbeitsmarktlage von verstärkter Relevanz für Stellenaufnahmen in den NBL, fi I die Suchdauer im Arbeitslosigkeitsstatus länger aus, wurden vermehrt auch psychosoziale Folgeprobleme von Arbeitslosigkeit thematisiert und eine geringere Zufriedenheit mit der neu aufgenommenen Stelle geäußert. Damit stellen sich die anhand der regionalen Arbeitslosenquoten bereits ablesbaren höheren Arbeitsmarktrisiken in den NBL für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter in besonderer Weise dar, in denen sich regionale und altersbezogene Nachteilsstrukturen kumulieren.

Sonstige Einflussfaktoren

Darüber hinaus sind im Ergebnis der Datenauswertung zwei weitere Einflussfaktoren hervorzuheben: die erwerbsbiografischen Aspekte und Erfahrungen sowie die „Gatekeeper“. Diese fi den im Folgenden nur eine kurze Erwähnung, da sie im Rahmen anderer Forschungsfragen näher erläutert wurden.

a) *Erwerbsbiografische Aspekte und Erfahrungen*

Aus den Schilderungen der Interviewpersonen ging eine hohe Relevanz ihres Erwerbsstatus und ihrer sozialen Absicherung während der Umbruchphase in höherem Lebensalter für ihr Handeln hervor. Die Angewiesenheit auf eine Stellenaufnahme infolge von bereits eingetretener oder drohender Arbeitslosigkeit sowie infolge fehlender Alternativeinkommen im Haushaltskontext war mit einer Ausnahme jeweils auch mit einem zielstrebigem Vorgehen bei der Stellensuche verknüpft und beeinflusste zudem die Ansprüche an eine neue Stelle (s.o. die Ausführungen zu Forschungsfrage 2 im Abschnitt „Stellensuchaktivitäten und Suchstrategien“, s. auch Kap. 6.4).

Das Erleben der Umbruchphase in höherem Lebensalter erstreckte sich von Zuversicht und Selbstermutigung²⁸⁷ bis zu Hoffnungslosigkeit und Entmutigung²⁸⁸. Diesem unterschiedlichen Erleben gingen differente Wechsel- und Arbeitslosigkeitserfahrungen in der früheren Erwerbsbiografie voraus. Anhand der geschilderten Erwerbsbiografien ist zu vermuten, dass mehrfach gelungene Stellenwechsel ohne längere Arbeitslosigkeitsphasen

287 S. die Schilderungen von Frau Ziegler, Frau Xannick und Herrn Jacobi in Kap. 6.3.

288 S. die Schilderungen von Herrn Hansen in Kap. 6.3 und von Frau Vosskamp in Kap. 6.3 und 6.4.

positive Bewältigungserfahrungen darstellten, die in der Umbruchphase in höherem Lebensalter als Ressource fungierten, während die Erfahrung langzeitiger und/oder häufiger Arbeitslosigkeit eine zusätzliche Belastung in der Umbruchphase bedeutete (s.u. die Ausführungen zu Forschungsfrage 9 im Abschnitt „Unterstützung für Erwerbspersonen in Umbruchphasen in höherem Lebensalter“, s. auch Kap. 6.3).

Von Relevanz erschien darüber hinaus die Realisierung einer gewünschten beruflichen Neuorientierung. So war unter den Personen mit einer im Erwerbsverlauf realisierten gewünschten beruflichen Neuorientierung die Einschätzung von Selbstgestaltung in höherem Maße ausgeprägt als unter den Personen mit konstanter beruflicher Orientierung (s.u. die Ausführungen zu Forschungsfrage 6 im Abschnitt „Deutungen zum beruflichen Werdegang“, s. auch Kap. 6.6).

b) *„Gatekeeper“ in der Umbruchphase*

Welche Chancen die stellensuchenden Erwerbspersonen in der Umbruchphase in höherem Lebensalter erhielten und welche Unterstützungen ihnen gewährt oder nicht gewährt wurden, entschieden sog. Gatekeeper. Hierzu zählten zum einen die Unternehmen, die die einstellungsförderlichen und -hemmenden Kriterien bei den Stellenbesetzungen entschieden und damit die Einstellungschancen der Stellensuchenden bestimmten (s.u. die Ausführungen zu Forschungsfragen 7 und 8 im Abschnitt „Sichtweisen der betrieblichen Leitungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen und Vergleich mit der Erwerbspersonenperspektive“, s. auch Kap. 6.7 sowie die Ausführungen zu Forschungsfrage 9 im Abschnitt „Unterstützung für Erwerbspersonen in Umbruchphasen in höherem Lebensalter“). Zum anderen fungieren die AkteurInnen der Arbeitsverwaltung als wichtige Gatekeeper, die neben der finanziellen Sicherung die Stellensuchenden in ihren Einstellungschancen über Beratungen, Vermittlungsaktivitäten oder Gewährung von Weiterbildungen, öffentlich geförderten Beschäftigungen, Einstellungszuschüssen etc. unterstützen können, wie auch gegenteilig die Stellensuchenden durch dessen Vorkhalten, geforderte unfreiwillige Bewerbungen oder Weiterbildungen in ihren Einstellungschancen hemmen können. Auf die Interventionen der Arbeitsverwaltung wurde, wie erwähnt, in der vorliegenden Arbeit allerdings nicht näher eingegangen (s. auch die daher nur andiskutierten Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung in den Ausführungen zu Forschungsfrage 9).

Biografien sind, so zeigen die hier ausgeführten Einflussfaktoren, eingegliedert in das soziale Feld. Personenstrukturelle Merkmale, wie Altersgruppe und Geschlecht in Verbindung mit Familie, sowie insbesondere die regionale

Verortung werden zu Filtern im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen. Institutionen, wie die einstellenden Unternehmen und die Arbeitsverwaltung, können hierbei als „Sandbänke, Klippen oder Schleusen“ fungieren. In diesen Kontexten agieren die Erwerbspersonen mit ihren Orientierungen und Erfahrungen, suchen nach Realisierungsmöglichkeiten ihrer Ziele, nutzen gebotene Chancen, arrangieren sich mit ungewünschten Optionen oder wehren sich gegen solche. Teils umfahren sie „Klippen“, indem sie wie z.B. Frau Ziegler trotz Ablehnung ihres Umschulungswunsches durch ihre Arbeitsvermittlerin diese Umschulung bei deren Vertretung erhalten konnte (vgl. Kap. 6.3). Teils wirken die Erwerbspersonen auch verändernd auf Kontextbedingungen ein, wie z.B. die in Kap. 6.7 geschilderte Einstellung einer älteren Person trotz der ursprünglich prioritären Orientierung des Unternehmens UN-9 auf eine jüngere Person – und damit eine Orientierung, die für ältere BewerberInnen als „Sandbank“ betrachtet werden kann. Dies schließt an das Konzept der „biographische(n) Prozessstruktur“ nach Alheit & Dausien i.S. einer biografischen „Organisation von Erfahrungen im sozialen Raum“ an (dies. 2006, S. 441, vgl. auch Kap. 4.1.3).

Deutungen zum beruflichen Werdegang

Die Forschungsfrage 6 zur Deutung der beruflichen Werdegänge durch die interviewten Erwerbspersonen selbst durchzog gleichsam den gesamten Auswertungsprozess.²⁸⁹ Die Kategorisierung erwerbsbiografischer Weichenstellungen in Form von gewünschten beruflichen Neuorientierungen oder einem ungewünschten Ausweichen auf andere Berufsfelder konnte nur unter Einbezug der jeweiligen Deutungen vorgenommen werden (vgl. Kap. 6.2). Gleiches gilt für die Analyse der Zufriedenheit mit der Qualität der in höherem Lebensalter neu aufgenommenen Stelle (vgl. Kap. 6.5 sowie die oben ausgeführte Beantwortung der Forschungsfrage 1), für die Zuordnung der Handlungsmodi in der Umbruchphase in höherem Lebensalter, insbesondere der Differenzierung zwischen den Handlungsmodi Verlustbewältigung und -persistenz, sowie im Hinblick auf die Wahrnehmung und Reflexion von Lern- und Entwicklungsprozessen (vgl. Kap. 6.6 sowie die oben ausgeführte Beantwortung der Forschungsfrage 3).

Eine Betrachtung der gesamten Erwerbsbiografie, die für die meisten Interviewten zum Interviewzeitpunkt noch un abgeschlossen, in wenigen Fällen aber auch bereits beendet war, konzentrierte sich auf die Einschätzung des beruflichen Werdegangs als selbstgestaltet oder fremdbestimmt. Die Fokussierung auf das Empfinden von erwerbsbiografischer Selbstgestaltung und damit auch der

289 Forschungsfrage 6: Wie deuten die Erwerbspersonen ihren beruflichen Werdegang?

Gestaltbarkeit knüpft an den Diskurs zur Selbstwirksamkeitsüberzeugung an (vgl. Bandura 1977, Schwarzer & Jerusalem 2002, vgl. auch die Ausführungen in Kap. 6.6).

Ihren beruflichen Werdegang schätzten die interviewten Erwerbspersonen mehrheitlich als selbstgestaltet ein, darunter in einigen Fällen mit Verweis auf gegebene Umstände und Möglichkeiten. Diese letztgenannten Fälle konzentrierten sich mit einer Ausnahme auf den Handlungsmodus-Typ d) im erwerbsbiografischen Kontext, der sich durch eine „Gelingende Neuorientierung in der Umbruchphase in höherem Lebensalter nach Brüchen in Aufstiegskarrieren“ auszeichnete. Die thematisierten Handlungsbegrenzungen könnten durch eben diese erfahrenen Karrierebrüche beeinflusst sein.

Von Relevanz erschien darüber hinaus die Realisierung einer gewünschten beruflichen Neuorientierung: Unter den Personen mit einer im Erwerbsverlauf realisierten gewünschten beruflichen Neuorientierung war die Einschätzung von Selbstgestaltung in höherem Maße ausgeprägt als unter den Personen mit konstanter beruflicher Orientierung.

Mehrfach wurde der Werdegang auch nach langjährig erfahrener Arbeitslosigkeit – und damit einer Zeit, in der alle Befragten die Nichtrealisierbarkeit ihres vorrangigen Erwerbswunsches erlebt hatten – als selbstgestaltet eingeschätzt. Bemerkenswerterweise wurde die Einschätzung eines selbstgestalteten Werdegangs bei unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer sogar in ähnlichem Maße geäußert.

In den Schilderungen der Erwerbspersonen, die ihren Werdegang als fremdbestimmt einschätzen, wurden in einigen Fällen Ambivalenzen sichtbar. Hier schätzten die Erwerbspersonen ihren Werdegang als fremdbestimmt ein, obgleich sie über vielfältige Entscheidungen und Aktivitäten berichtet hatten, mittels derer ihre Erwerbsbiografie im Rahmen gegebener Gelegenheiten eine neue Wendung genommen hatte, wie z.B. eine gelungene Rückkehr in den Ausbildungsberuf mittels intensiver Lernaktivitäten. Eine andere Interviewperson führte trotz eingeschätzter Fremdbestimmung mehrere Entwicklungen in der eigenen Erwerbsbiografie sogar ausdrücklich auf das eigene Handeln zurück, wie u.a. die Entscheidung für einen vollzogenen Berufswechsel, um dort eine höhere Vergütung zu erreichen, oder ein rückblickend reflektiertes zu geringes berufliches Engagement. Diesen Aspekten maß die Interviewperson somit keine Relevanz für die Deutung des Werdegangs als fremdbestimmt zu. Die Wahrnehmung und Reflexion von „Selbstwirksamkeit“ ist somit nicht unmittelbar an den Erwerbsverlauf und an Handlungserfolge gekoppelt, kann aber eine Ressource für erwerbsbiografisch orientiertes Handeln darstellen.

Sichtweisen der betrieblichen Führungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen und Vergleich mit der Erwerbspersonenperspektive

Die Interviews mit UnternehmensvertreterInnen und ArbeitnehmerInnenvertretungen zielten auf eine Spiegelung der Befunde aus den Erwerbspersonen-Interviews im Hinblick auf die benannten Einflussfaktoren für eine realisierte Stellenaufnahme und die eingeschätzten Stärken und Spezifika älterer Erwerbspersonen sowie des Weiteren auf die Ermittlung ergänzender Analyse Kriterien für die Arbeitsmarktmobilität älterer Erwerbspersonen, wie z.B. Unternehmensstrategien.

In Beantwortung der Forschungsfrage 8²⁹⁰ ergab der Perspektivenvergleich eine weitgehende Übereinstimmung in folgenden Aspekten (vgl. Kap. 6.7):

- Sowohl die Erwerbspersonen, als auch die betrieblichen Führungskräfte sahen Einstellungshemmnisse für ältere Erwerbspersonen zum einen in für ältere Erwerbspersonen eingeschätzte zunehmende Probleme hinsichtlich der körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz – allerdings abhängig vom Tätigkeitsfeld – sowie zum anderen im Falle einer vorliegenden anforderungsübersteigenden Kompetenz. Sofern es trotzdem zu einer Einstellung kam, wurde die aufgenommene Stelle bzw. die eingestellte Person durch die Erwerbspersonen und betrieblichen Führungskräfte positiv bewertet. Hierbei verdeutlicht gerade das Arrangieren mit einer solchen berufli h-qualifikatorischen Verschlechterung eine besondere Handlungskompetenz der betreffenden Erwerbspersonen.
- Die fachliche und soziale Kompetenz älterer Erwerbspersonen wurde in allen drei Perspektiven – der Erwerbspersonen, der betrieblichen Führungskräfte und der ArbeitnehmerInnenvertretungen – in Abhängigkeit von der erwerbsbiografischen Entwicklung und damit kontextualisiert eingeschätzt und umfasste sowohl eine durch berufli he Erfahrungen aufgebaute Kompetenz als auch Qualifizie ungsanforderungen bei Einstellung in neue Tätigkeitsfelder sowie negative Wirkungen einer längeren Arbeitslosigkeit auf das Selbstbewusstsein und die Selbstpräsentation von Stellensuchenden in Vorstellungsgesprächen. Während beide Personalratsmitglieder diese ausschließlich personenabhängig verorteten, betrachteten die Erwerbspersonen und die betrieblichen Führungskräfte die Kompetenz älterer Erwerbspersonen teils personen-, teils altersbezogen.

290 Forschungsfrage 8: Sind die Einschätzungen zwischen den befragten Erwerbspersonen, den betrieblichen Führungskräften und den ArbeitnehmerInnenvertretungen kongruent bzw. worin bestehen mögliche Divergenzen?

- In der Einschätzung der Lernfähigkeit problematisierten sowohl einige Erwerbspersonen als auch einige betriebliche Führungskräfte Lernprobleme älterer Erwerbspersonen. In beiden Perspektiven wurde zugleich eine dennoch gelingende Bewältigung der Lernanforderungen geschildert und mit einer hohen Lernmotivation begründet.

Insgesamt wurden somit in der Interviewgruppe der Erwerbspersonen und der betrieblichen Führungskräfte inter- und intrapersonelle Ambivalenzen zwischen einer Altersgeneralisierung und einer Personalisierung von Einschätzungen älterer Erwerbspersonen sichtbar. Diese Befunde knüpfen somit – zumindest teilweise – an die Stigmatisierungstheorie an (vgl. exemplarisch Backes & Clemens 2008), wonach jegliche altersassoziierte Generalisierungen eine Stereotypisierung darstellen, die als negatives Altersbild die Fremd- und Selbstwahrnehmung älterer Menschen prägt und darüber auch auf deren realisierte Lern- und Arbeitsleistungen einwirkt (vgl. Kap. 3.1.3). Interessanterweise fand sich zugleich in der Erwerbspersonenperspektive als weitere Ambivalenz eine teils generell unterstellte altersbezogene Defizitzuschreibung in Bezug auf die Lernfähigkeit älterer Menschen, von der aber die eigene Person explizit ausgeschlossen wurde oder die in Parallelität zu vielfältigen Lern- und Entwicklungspotentialen der befragten Erwerbspersonen thematisiert wurde, die diese im Erwerbsverlauf bis hin zur Umbruchphase in höherem Lebensalter entfaltet haben. Dies verweist auf die Möglichkeit, trotz eines negativen Altersbildes ein davon abweichendes positives Selbstbild aufrechtzuerhalten.

Deutlich gewordene Divergenzen in den Perspektiven erscheinen hingegen weniger als Korrektiv denn als ergänzende Perspektiven. Sie bezogen sich z.B. auf einen umfassenderen Abgleich der Belastungsanforderungen einer Stellenofferte mit den individuellen Voraussetzungen und Wünschen durch die Erwerbspersonen, die auch psychische Belastungen, die Entfernung zum Arbeitsort etc. in den Blick nahmen. Darüber hinaus wurden in verschiedener Weise weitere Aspekte der Stellensuch- bzw. Stellenbesetzungsverfahren thematisiert, denen im jeweiligen Handlungs- und Deutungskontext unterschiedliche Relevanzen für die erwerbsbiografische Entwicklung, die Unternehmensentwicklung oder die Personalratstätigkeit zukamen.

Wie benannt, ist bei der Interpretation der Einschätzungen älterer Erwerbspersonen durch die interviewten betrieblichen Führungskräfte zu berücksichtigen, dass in den von diesen repräsentierten Unternehmen bereits jeweils mindestens eine Person ab 50 Jahren eingestellt wurde und damit eine prinzipielle Offenheit gegenüber Stellensuchenden in höherem Lebensalter anzunehmen ist, die nicht repräsentativ ist.

Als besonders fruchtbar erwies sich die Einbindung der Unternehmensperspektive im Hinblick auf die von den betrieblichen Führungskräften berichteten Such- und Einstellungskriterien, anhand derer die in Forschungsfrage 7²⁹¹ anvisierten Entscheidungskriterien nach den verschiedenen Phasen eines Stellenbesetzungsverfahrens von der Suche nach BewerberInnen bis zur Auswahl der einzustellenden Person ausdifferenziert wurden (vgl. Kap. 6.7.1). Die ermittelten Such- und Einstellungskriterien wurden strukturiert nach ihrer einstellungsförderlichen bzw. -hemmenden Wirkung, ihrem Bezug auf die Ressourcenstärke bzw. -limitation²⁹² der Stellensuchenden sowie ihrer Gestaltbarkeit durch die Stellensuchenden. Als prioritär für die Stellensuche sowie für die konkrete Personalauswahl benannten alle betrieblichen Führungskräfte die fachliche, soziale und personale Kompetenz und damit Kriterien, die von den Stellensuchenden prinzipiell auch selbst gestaltbar waren. Bei den übrigen genannten Kriterien handelte es sich hingegen überwiegend um solche, die durch die Stellensuchenden nicht gestaltbar waren, wie z.B. das Fehlen bzw. Vorhandensein weiterer Bewerbungen oder die unternehmenseitig eingeschätzte Passung bzw. Nicht-Passung zur betrieblichen Altersstruktur – das letztgenannte Kriterium knüpft an den organisationsdemografischen Ansatz an (vgl. Frerichs 1998, S. 56 ff., Struck 2008, S. 175, s. auch Kap. 3.2.5). Des Weiteren zeigte sich, dass mehrere Kriterien einstellungsförderlich wirkten, obwohl sie sich auf eine Ressourcenlimitation der Stellensuchenden bezogen. Hierzu zählte z.B. die zeitweilige Einstellungsstrategie eines Unternehmens, durch eine bevorzugte Einstellung älterer Stellensuchender, die aufgrund ihres Alters absehbar rentenbedingt wieder aus dem Unternehmen ausscheiden würden, eine langfristige Bindung von Personalkosten zu vermeiden. Ebenfalls einstellungsförderlich für ältere Stellensuchende wirkte auch ein Einstellungsstopp im Öffentlichen Dienst, dessen Ausnahmeregelungen für eine weiterhin mögliche Einstellung von Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. ihnen gleichgestellten Menschen mit einer Behinderung eine Behörde nutzte, um ihren Personalbedarf zu decken,

291 Forschungsfrage 7: Was sind aus Sicht der einstellenden Unternehmen als relevant geäußerte Entscheidungskriterien für die erfolgte Einstellung einer älteren Erwerbsperson?

292 Als Kriterien mit Bezug auf die Ressourcenstärke bzw. -limitation der Stellensuchenden werden solche bezeichnet, die die berufliche Einsetzbarkeit aus der Perspektive der einstellenden Unternehmen befördern oder begrenzen. Zu Letzteren zählen z.B. Einschränkungen der Verfügbarkeit von Stellensuchenden nach Arbeitszeit und -dauer oder das Vorliegen von Merkmalen, die in der Arbeitsmarktförderung als Vermittlungshemmnis gelten und spezifische Förderungen begründen.

und hierbei oftmals vorrangig ältere Stellensuchende mit einer Schwerbehinderung bzw. ältere Gleichgestellte aufgrund der für diese höheren Fördersatzte berücksichtigte. Allerdings kam diesen Kriterien lediglich eine (unterschiedlich durchlässige) Filterfunktion zu, die die Relevanz der Kompetenzkriterien nicht schmälerte. Lediglich im Falle einer Fördermittelnutzung, die zur Qualifizierung in der Einarbeitungsphase eingesetzt wurde, stellten Unternehmen auch Personen mit unzureichend eingeschätzter Qualifikation ein.

Die Nutzung von Fördermitteln war für die Unternehmen von unterschiedlicher, gleichwohl beobachtbarer Relevanz: Nur eine interviewte Leitungskraft gab an, dass für die Einstellung älterer Personen keine Fördermittel genutzt wurden. Hingegen war die Nutzbarkeit von Fördermitteln in 3 Unternehmen die Voraussetzung dafür, dass zumindest ein Teil der mit älteren Personen besetzten Stellen überhaupt realisiert werden konnten, z.B. im Falle von ABM-Stellen. In einem Unternehmen wirkte die Fördermitteloption steuernd auf die getroffene Personalentscheidung und in 3 Unternehmen wurden Fördermittel für die Einstellung einer älteren Person genutzt, aber als nicht relevant eingeschätzt (ein weiteres Unternehmen äußerte sich nicht hierzu). Diese Befunde sind keinesfalls generalisierbar, sie werfen aber die Frage nach der Relevanz von Fördermitteln für erfolgte Einstellungen von älteren Stellensuchenden auf. Eine Ermittlung repräsentativer, belastbarer Daten müsste erheben, wie hoch innerhalb eines spezifischen Zeitraums je Unternehmen der Anteil der unter Einsatz von Fördermitteln erfolgten Einstellung älterer Personen an allen eingestellten älteren Personen sowie an allen eingestellten Personen insgesamt ist und wie die Relevanz der Fördermittel für die grundsätzliche Möglichkeit der Stellenbesetzung und für die konkrete Personalentscheidung aus Sicht der zu befragenden Unternehmen eingeschätzt wird. Allerdings müsste erhebungsmethodisch das Problem sozial erwünschten Antwortverhaltens berücksichtigt werden, da hiermit der sensible Tatbestand eines möglichen Offenlegens etwaiger Mitnahmeeffekte verbunden ist, der auch in anonymisierten Umfragen nur schwer zu erfassen sein dürfte.

Insgesamt ließen sich aus den Interviews mit den betrieblichen Führungskräften mit Ausnahme der an vorliegende Forschungsbefunde anknüpfenden Priorisierung des Kompetenzkriteriums bei Stellenbesetzungen keine generalisierbaren Einstellungsstrategien der Unternehmen ableiten. Vielmehr erwiesen sich die berichteten Einstellungsverfahren als komplexe Bedingungsgefüge, in denen das Handeln der einstellungsentscheidenden Personen im Unternehmen eng verknüpft ist mit den unternehmensspezifischen, branchenstrukturellen, sozio-ökonomischen sowie landes- und bundes- bzw. arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen.

Die interviewten älteren Erwerbspersonen kannten die Such- und Einstellungskriterien der Unternehmen – soweit sie über den Ausschreibungstext

hinausgingen, wie z.B. die Relevanz von Fördermitteln, Personalrekrutierungsstrategien zur Vermeidung langfristiger Kostenbindung etc. – i.d.R. nicht. Einflussfaktoren auf Einstellungen konnten somit nicht aus der Erwerbspersonen-Perspektive ermittelt werden, sondern deren Erhebung war auf die ergänzenden Interviews mit betrieblichen Führungskräften angewiesen.

Die hier vorgelegte Auswertung der Such- und Einstellungskriterien von Unternehmen knüpft an den Gatekeeping-Ansatz an (vgl. Sackmann & Wiggins 2001), wonach berufliche Statuswechsel durch Zugangschancen zu Stellenbesetzungen, Fortbildungen etc. institutionell gefördert oder erschwert werden können (vgl. Kap. 3.4 und 6.3), und bestätigt diesen: Für den mit einer Stellenaufnahme verbundenen Statuswechsel fungierten insbesondere die einstellenden Unternehmen als zentrale Gatekeeper in den erwerbsbiografischen Umbruchphasen älterer Erwerbspersonen, indem die von ihnen einstellungsentscheidenden Gremien und Personen verfolgten Such- und Einstellungskriterien die Einstellungschancen älterer Stellensuchender in jeweils spezifischer Weise begünstigten oder auch erschwerten.

Als weitere Gatekeeper ließen sich ArbeitnehmerInnenvertretungen identifizieren, deren Wirksamwerden allerdings das Vorhandensein von Mitbestimmungsstrukturen in einstellenden Unternehmen voraussetzt. Obgleich nur zwei Interviews mit Personalratsmitgliedern verschiedener Unternehmen bzw. Organisationen geführt wurden, wurde deutlich, dass sich die befragten Personalräte mit jeweils eigenem Profil in die Einstellungsverfahren einbrachten (vgl. Kap. 6.7.2). Beide Personalratsmitglieder benannten ähnliche prioritäre Einstellungskriterien wie die ebenfalls befragten Führungskräfte des Unternehmens, nämlich fachliche und soziale Kompetenz, und beide bestätigten die von den Führungskräften geäußerte Diskriminierungsfreiheit der Einstellungskriterien. Bei gegebener gleichwertiger Qualifikation von BewerberInnen gaben beide Personalratsmitglieder an, sich bei der Personalauswahl ergänzend nach sozialen Kriterien zu engagieren. Die sozialen Kriterien konkretisierten sie indes unterschiedlich, teils wurden infolgedessen Personen mit Einkommensfunktion für weitere Haushaltsmitglieder priorisiert, teils auch ältere arbeitslose BewerberInnen.

Unterstützung für Erwerbspersonen in Umbruchphasen in höherem Lebensalter
Welche handlungspraktischen Schlussfolgerungen sich aus den vorgelegten Analysen ergeben, wurde in der abschließenden Forschungsfrage 9²⁹³ nach

293 Forschungsfrage 9: Welche Unterstützung erhielten die älteren Erwerbspersonen bei ihrem Wechsel bzw. ihrer Reintegration; lassen sich Schlussfolgerungen zur Unterstützung von Erwerbsverläufen in höherem Lebensalter herleiten?

erhaltenen und möglichen Unterstützungsmöglichkeiten für Erwerbspersonen, die eine erwerbsbiografische Umbruchphase in höherem Lebensalter erfuhren, bearbeitet. Diese wurde bezogen auf eine Phase der Suche und Neuaufnahme einer oder mehrerer neuer Stellen in höherem Lebensalter, i.d.R. nach dem 50. Lebensjahr, die mit dem Ende der letzten vorhergehenden regulären Stelle oder einer eigeninitiativen Wechselabsicht eingeleitet wurde, teils aber auch in weiter zurückliegenden erwerbsbiografischen Entwicklungen begründet war (vgl. Kap. 6.3).

In den Interviews wurde deutlich, wie vielfältig und teils existenziell die Problemlagen waren, die aus diesen Umbruchphasen für die Erwerbspersonen erwuchsen. Sie traten bei den Interviewten in unterschiedlicher Ausprägung auf und umfassten u.a. Folgeprobleme aus der vorhergehenden Erwerbsarbeit, wie z.B. Verlust aller persönlichen Vermögenswerte und der persönlichen Kreditwürdigkeit im Falle einer vorhergehenden Insolvenz, Verlust berufli her und sozialer Integration, Statusverlust, fi anzielle und psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit, Probleme in der berufli hen Neuorientierung und Zielklärung, Probleme in der erlebten bzw. empfundenen Stigmatisierung als ältere stellensuchende Person, erlebte bzw. empfundene Lern- und Leistungseinbußen oder Qualifikationsdefizite hinsichtlich der Tätigkeitsanforderungen im Berufsfeld sowie Probleme der Motivierung zu Bewerbungsaktivitäten und des Auftretens in Vorstellungsgesprächen (vgl. Kap. 6.3, 6.4, 6.7). Dies schließt an vorliegende Befunde zu den auch altersunabhängigen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit, an (vgl. Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel 1975 [1933], Epping, Klein & Reutter 2001, S. 46 ff., Kirchler 1993, S. 39 ff., Bergmann 1996, S. 32 ff., Hacker 2006, S. 109, s. auch Kap. 3.1.4).

Vielfältig war ebenfalls die Unterstützung, die die interviewten älteren Erwerbspersonen bei ihrem betrieblichen Wechsel bzw. ihrer Reintegration in Erwerbsarbeit erhielten. Hierzu zählten seitens der Arbeitsverwaltung – sofern gewährt und von den Stellensuchenden gewünscht – Integrationskurse, Weiterbildungen, die Information über offene Stellen bis hin zu Vermittlung zu Unternehmen im Rahmen einer Vorauswahl, öffentlich geförderte Beschäftigungen, Einstellungszuschüsse sowie die fi anzielle Existenzsicherung über Arbeitslosengeld I oder II (vgl. Kap. 6.2, 6.3, 6.4). Über ihre Familie und ihr soziales Umfeld wurden die Erwerbspersonen mehrfach unterstützt durch Information über offene Stellen und Kontaktvermittlung zu einstellenden Unternehmen, Hilfen bei der Informationsrecherche und der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Vermittlung benötigter Kenntnisse, z.B. in EDV, weiterhin durch eine fi anzielle Absicherung sowie einen psychosozialen Rückhalt (vgl. Kap. 6.2 und 6.6).

Aus den Interviews ließen sich einige Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten ableiten, wenngleich diese nicht die Gesamtheit möglicher Problemlagen von Erwerbspersonen in höherem Lebensalter abdecken.

a) *Handlungsmöglichkeiten auf der Ebene der Erwerbspersonen*

Aus den Schilderungen der Erwerbspersonen ging ein sehr unterschiedliches Maß an Reflexion über ihre im Erwerbsverlauf aufgebauten Qualifikationen, Erfahrungen und Stärken inkl. ihrer realisierten Lern- und Entwicklungsprozesse hervor. Diese Reflexion kann als eine wichtige Ressource für die Einschätzung beruflicher Chancen und Optionen, der beruflichen (Neu-)Orientierung, Planung von Stellensuchaktivitäten und deren Umsetzung fungieren. In bildungswissenschaftlichen Projekten wurden zahlreiche Handlungshilfen entwickelt, die von Erwerbspersonen bei Bedarf auch individuell genutzt werden können, um ihre Kompetenz und ihre beruflichen Interessen zu analysieren (vgl. exemplarisch DIE/IES 2016, Projekt KomNetz 2005, S. 12 ff., Husemann, Kattein & Vonken 2007, S. 41 ff.).

Die individuelle Reflexion und Zielklärung kann insbesondere dann erschwert sein, wenn eine Erwerbsperson mehrfache Berufswechsel vollzogen hat, längere Arbeitslosigkeitsphasen vor oder während der Umbruchphase in höherem Lebensalter erfahren hat und/oder die Rückkehrmöglichkeit in den früheren Beruf oder Status aus qualifikatorischen, altersbezogenen oder sonstigen Gründen gering einschätzt. In solchen Fällen könnte ein Austausch im sozialen Umfeld oder die Nutzung professioneller Unterstützung in Form von Beratungs- oder Bildungsangeboten, sofern diese qualifiziert sind und subjektorientiert die Wünsche und Ziele der Erwerbspersonen aufgreifen, den Reflexionsprozess unterstützen.

Eine Reintegration in den gewünschten Beruf ist damit nicht gewährleistet. Aber die Klärung möglicher Handlungsoptionen im Rahmen jeweils spezifischer Handlungsspielräume und -begrenzungen, die jeweils individuelle Definition solcher beruflichen Optionen, die subjektiv als anschlussfähig gedeutet werden, die Klärung von Zumutbarkeiten, die eine Erwerbsperson individuell bereit ist einzugehen, und von Möglichkeiten eines Arrangierens mit diesen – solche Reflexionen und Klärungen können relevant sein für das eigene Handeln, für das Empfinden von Handlungsfähigkeit und für das Selbstbild in dieser Umbruchphase. Dies knüpft an die Konzepte der „berufsbiographischen Anschlussfähigkeit“ und der „berufsbiographischen Gestaltungskompetenz“ nach Hendrich (vgl. ders. 2004, S. 264 ff., s. auch Kap. 4.3), der „Schlüsselqualifikation ‚Biographizität‘“ nach Alheit (vgl. ders. 2003, S. 16) sowie der „Selbstwirksamkeitserwartung“ nach Bandura (vgl. ders. 1977, vgl. auch Kap. 6.6) an.

b) *Unterstützungsmöglichkeiten für ältere Stellensuchende auf der Ebene der Unternehmen*

Die Unternehmen entscheiden mit ihrer Unternehmens-, Personal- und insbesondere Einstellungspolitik über die Einstellungschancen, die sie älteren Stellensuchenden prinzipiell einräumen und in ihrer Einstellungspraxis realisieren. Angesichts der demografischen Entwicklung, die durch einen Rückgang und eine Alterung des Erwerbbspersonenpotentials charakterisiert ist (vgl. exemplarisch Grünheid & Sulak 2016, S. 9 ff.), müssen sich Unternehmen auf älter werdende Belegschaften und auf quantitativ abnehmende sowie in ihrer Zusammensetzung zunehmend ältere BewerberInnen einstellen. Eine Fortsetzung der derzeitigen Einstellungspraxis, in der ältere Stellensuchende bei Einstellungen unterdurchschnittlich berücksichtigt werden (vgl. SÖSTRA 2007, S. 61, SÖSTRA 2015, S. 56, Brussig 2009, S. 12, Brussig & Eggers 2014, S. 16, vgl. auch Kap. 2.3), würde gesamtwirtschaftlich die Besetzung ausgeschriebener Stellen gefährden, sofern diese nicht parallel reduziert werden.

Somit ist die Ermöglichung einer langfristigen Personalbindung bis zum regulären Renteneintritt der Beschäftigten, wie auch gleicher Einstellungschancen für ältere Stellensuchende bis zum regulären Rentenalter relevant für die Zukunft sicherung der Unternehmen. Hierfür wurden in arbeits-, gesundheits- und bildungswissenschaftlichen Projekten ebenfalls zahlreiche Handlungshilfen entwickelt (vgl. exemplarisch Mühlenbrock 2016, Freidank & Grabbe 2011, Husemann, Kattein & Vonken 2007, S. 9 ff., Beutler, Bender, Stock & Langhoff, 2010). Diese fokussieren insbesondere auf folgende Handlungsfelder:

- *Gestaltung der Arbeitsaufgabe bzw. Tätigkeit:* Eine gesundheits- und lernförderliche Arbeitsgestaltung zeichnet sich nach arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Befunden durch Anforderungswechsel und Dispositionsspielräume aus (vgl. ebd., vgl. auch Hacker 2006, S. 113 ff., Dehnbostel & Elsholz 2007, S. 40 ff., s. auch Kap. 3.1.4). Dieses Handlungsfeld wurde ebenfalls von mehreren der interviewten UnternehmensvertreterInnen angesprochen. Zur Unterstützung älterer Stellensuchender und älterer Beschäftigter erachteten sie es als wichtig, dass in den Unternehmen Voraussetzungen für die Beschäftigung älterer Personen bis zu ihrem Rentenalter geschaffen werden. Hierfür müssten Wechsel von Tätigkeiten und Anforderungen bereits für Beschäftigte ab 35 Jahren eingeführt werden (vgl. Kap. 6.7.1).
- *Gestaltung der Arbeitsorganisation:* Die Arbeitsabläufe und insbesondere die eingesetzten Arbeitszeitmodelle bergen unterschiedliche Belastungen für die Beschäftigten, insofern kommt einer möglichst gesundheitsförderlichen

Arbeitszeitgestaltung eine besondere Relevanz zu (vgl. Amlinger-Chatterjee 2016, S. 59 ff., Beermann & Brenscheidt 2013).

- *Betriebliches Gesundheitsmanagement*: Das betriebliche Gesundheitsmanagement erstreckt sich auf eine systematische Steuerung aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern und umfasst u.a. den Arbeits- und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung (vgl. Krauss-Hoffmann, Molnár & Sochert 2014, Breucker et al. 2013, BMAS 2013, Wegner 2009, Mollenkopf 2003, DAK-Gesundheit o.J.). Zur Sicherung der Beschäftigungsperspektive älterer MitarbeiterInnen ist dieses Handlungsfeld besonders relevant, was auch in der Thematisierung von Gesundheit und von körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz in den Interviews mit den Erwerbspersonen, den betrieblichen Führungskräften und den Personalratsmitgliedern deutlich wurde.
- *Qualifizierung und Weiterbildung*: Angesichts kürzer werdender Wissenszyklen (vgl. Blossfeld et al. 2010, S. 11) ist die Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung der Beschäftigten massiv gestiegen. Die Ermöglichung von Zugängen zur betrieblichen Weiterbildung gleichermaßen für Beschäftigte in höherem Lebensalter ist für deren Beschäftigungssicherung bis zum regulären Rentenalter essenziell. Diese sollten lebensphasenorientiert die Orientierungen der Beschäftigten aufgreifen, partizipativ mit ihnen geplant werden und in eine entsprechende Personalentwicklungsstrategie integriert sein (vgl. Geldermann 2007, Zimmermann 2009, S. 61 ff. BMAS 2014). Wenngleich auch generalisierende Aussagen über die Lernfähigkeit Älterer infrage zu stellen sind, sind bei der Konzipierung bzw. Auswahl von Weiterbildungen ggf. spezifische Lernerfahrungen und -bedürfnisse der teilnehmenden Beschäftigten zu berücksichtigen (vgl. Kap. 3.1.2). Aus den Interviews mit den betrieblichen Führungskräften ging ebenfalls die Empfehlung an Unternehmen hervor, ihre Beschäftigten in jedem Altersabschnitt zu qualifizieren (vgl. Kap. 6.7.1).
- *Führung und Unternehmenskultur*: Die Einstellungschancen älterer Stellensuchender sowie die Chancen für eine Beschäftigungsperspektive älterer Mitarbeitender bis zu deren regulärem Renteneintrittsalter werden grundlegend geprägt durch das Agieren der betrieblichen Führungskräfte und der von ihnen verfolgten und geförderten Unternehmenskultur (vgl. INQA 2005, Nübold & Maier 2012). Auf Leitungsebene entscheidet sich, ob ältere Stellensuchende und ältere Beschäftigte als Ressource für das Unternehmen anerkannt und wertgeschätzt werden, ob Möglichkeiten einer

Beschäftigungsperspektive im Betrieb auch im Falle einer Veränderung des Leistungsvermögens von Mitarbeitenden genutzt werden und ob eine konstruktive, partizipativ orientierte Zusammenarbeit im Unternehmen gefördert wird. Eine diskriminierungsfreie Einschätzung der Qualifikationen und Erfahrungen älterer Erwerbspersonen dürfte i.d.R. die Reflexion von Alterszuschreibungen im betrieblichen Personalmanagement voraussetzen. Dies schließt an den von Gildemeister geprägten Begriff des „doing old“ als sozialem Konstruktionsprozess an (vgl. dies. 2008, S. 200, s. auch Kap 3.5). In den Empfehlungen der interviewten betrieblichen Führungskräfte wurde mehrfach auf dieses Handlungsfeld Bezug genommen. So wurde ein Kulturwandel in den Unternehmen für erforderlich gehalten, um die Akzeptanz zur Einstellung älterer Stellensuchender zu erhöhen. Zudem wurden bestehende Altersstereotype problematisiert und im Eigeninteresse der Unternehmen davor gewarnt, die Leistungskraft älterer Personen zu unterschätzen (vgl. Kap. 6.7.1).

- *Personalgewinnung/-beschaffung*: Durch Personalgewinnung bzw. -beschaffung kann ein bestehender Personalbedarf intern durch bereits in dem Unternehmen vorhandene MitarbeiterInnen gedeckt werden und bietet damit eine Option für Beschäftigte in höherem Lebensalter, durch einen Tätigkeitswechsel ggf. ihre weitere Beschäftigungsperspektive zu sichern oder sich beruflich zu verbessern. Alternativ kann die Personalbedarfsdeckung durch die Neueinstellung externer Personen erfolgen. In beiden Fällen setzt die Ermöglichung gleicher Zugangschancen für Beschäftigte und Stellensuchende in höherem Lebensalter Aktivitäten der Unternehmen in den vorgenannten Handlungsfeldern voraus. Mit Blick auf externe Stellenbesetzungen sind alle Verfahrensschritte und Einflussfaktoren darauf zu prüfen, dass sie solche Chancen gewähren. Dies bezieht sich insbesondere auf eine ggf. gebotene Sensibilisierung der am Auswahlprozess beteiligten Personen für etwaige Diskriminierungseffekte, die Auswahl der Suchkriterien, im Falle ggf. erforderlicher altersbezogener Kriterien eine weitmöglichst zu präzisierende, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) konforme sachliche Begründung (vgl. Hensche o.J.a, s. auch Kap. 6.7.2), die Gestaltung der Stellenausschreibung und der Vorstellungsgespräche jeweils inkl. der Selbstpräsentation des Unternehmens, die Auswahl der Entscheidungskriterien sowie ggf. die Planung spezifischer Einarbeitungs- und Begleitmaßnahmen für die eingestellten Personen (vgl. Benz 2010, S. 199 ff., Brandenburg & Domschke, 2007, S. 124 ff., s. auch Kap. 6.7). Indes sind ebenfalls für die Personalgewinnung keine Generalisierungen

hinsichtlich älterer BewerberInnen möglich, vielmehr sind die jeweiligen Qualifikationsprofile und erwerbsbiografischen Erfahrungen zu berücksichtigen. Diese können sich als besondere Stärken älterer gegenüber jüngeren BewerberInnen erweisen, hingegen im Falle von Langzeitarbeitslosigkeit älterer Stellensuchender ggf. zu erschwerten Bewerbungsbedingungen verdichten. Entsprechend konzentrierten sich die Empfehlungen der interviewten betrieblichen Führungskräfte auf ältere Stellensuchende mit schwierigeren Bewerbungsbedingungen. Demnach sollten Führungskräfte in Vorstellungsgesprächen sensibel insbesondere auf verunsicherte BewerberInnen eingehen, um deren Potential herausfinden zu können. Zudem sollte ggf. die Einstellung älterer (Langzeit-)Arbeitsloser durch MentorInnen oder LernbegleiterInnen unterstützt und mit den aufnehmenden Teams kommuniziert werden.

Wenngleich die hier aufgeführten Handlungsansätze auf ältere Beschäftigte und ältere Stellensuchende fokussiert sind, sind sie grundlegend für die gesamte Belegschaft relevant und förderlich und können gleichermaßen für andere Personengruppen mit geringeren Zugangschancen zu innerbetrieblichen Aufstiegskarrieren und externen Neueinstellungen genutzt werden, wie z.B. BerufsrückkehrerInnen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen etc.

c) Unterstützungsmöglichkeiten für ältere Stellensuchende auf der Ebene der Arbeitsverwaltung (ausgewählte Aspekte)

Eine nähere Analyse des Agierens der Arbeitsverwaltung in Stellensuchphasen älterer Erwerbspersonen und deren Zugangschancen zu Beratung und Förderinstrumenten in den Regelangeboten der Arbeitsverwaltung wurde in der vorliegenden Arbeit ausgespart. Aufgrund der hohen Relevanz der Arbeitsverwaltung als „Gatekeeper“ (s.o. in diesem Kapitel die Ausführungen zu ausgewählten Einflussfaktoren) wird im Folgenden dennoch diskutiert, welche Schlussfolgerungen sich aus den vorliegenden Interviewauswertungen für ausgewählte Aspekte ableiten lassen.

Die interviewten Erwerbspersonen berichteten mehrfach über gewünschte Stellenvermittlungen und Weiterbildungsteilnahmen, die sie über die Arbeitsverwaltung erhalten hatten und ihnen hilfreich für die erfolgte Stellenaufnahme waren.²⁹⁴ Diese Unterstützungsleistung der Arbeitsverwaltung wurde von ihnen teils reflektiert und positiv bewertet, teils auch nicht weiter thematisiert. Aus

294 S. exemplarisch die Schilderungen von Herrn Sonntag in Kap. 6.4 und Frau Xannick in Kap. 6.6.

mehreren Interviews gingen jedoch auch negative Erfahrungen der Erwerbspersonen mit der Arbeitsverwaltung oder Befürchtungen vor Sanktionen hervor. Diese erlebten sie auf der institutionellen Ebene des Regelwerks und seiner Anwendung sowie auf der personalen Ebene der/des betreuenden Arbeitsvermittlerin/Arbeitsvermittlers. Zu ersterem zählte z.B. die Sorge von Frau Ziegler vor einer Gefährdung ihres ALG-II-Anspruchs, wenn sie in der Öffentlichkeit eine bestehende Freundschaft sichtbar machen würde²⁹⁵, sowie die Teilnahme von Frau Weber an ungewünschten Weiterbildungen, um ebenfalls leistungsbezogene Sanktionen zu vermeiden²⁹⁶, zu Letzterem die unbegründete Ablehnung des Umschulungswunsches von Frau Ziegler durch ihre Arbeitsvermittlerin, der ihr später durch einen vertretenden Vermittler bewilligt wurde und in eine gelingende Integration im neuen Berufsfeld mündete²⁹⁷.

Diese Negativverfahren gründen auf einer zunehmend restriktiver an ein „regelkonformes“ Verhalten geknüpften Leistungsgewährung für Arbeitslose, auf deren Regelinhalte die Betroffenen kaum bzw. keine Mitspracherechte hatten und haben und die in der bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik von einer seit Ende der 1970er Jahre mehrfach verschärften Zumutbarkeitsregelung flankiert wurde (vgl. Rosenthal, Sommer & Matysik 2012, S. 11 ff., Oschmiansky, Mauer & Schulze Buschoff 2007, Oschmiansky 2013, Bundesagentur für Arbeit 2017e, S. 14 f., 64 ff., Bundesagentur für Arbeit 2017f, S. 24 ff, 55 ff, Bundesagentur für Arbeit 2016e, S. 11).

Mögliche Unterstützungen der Arbeitsverwaltung für Stellensuchende in höherem Lebensalter zeigten sich entsprechend der vorliegenden Interviewauswertungen in folgenden Handlungsansätzen:

- *Subjektorientierte fakultative Beratung für Stellensuchende*: Eine qualitativ hochwertige Beratung von arbeitslosen und beschäftigten Stellensuchenden durch die Arbeitsverwaltung, also die Arbeitsagenturen und Jobcenter, wie auch weiterer Arbeitsmarktinstitutionen, zu denen u.a. Bildungseinrichtungen und Träger von Vermittlungsprojekten zählen können, kann für die Bewältigung erwerbsbiografischer Umbrüche in höherem Lebensalter hochrelevant sein. Hier können Informationen über chancenreichere Bewerbungssegmente gegeben sowie berufliche Optionen und ggf. berufliche Neuorientierungen angeregt und erörtert werden. Besonders wichtig ist ein solches Beratungsangebot für Stellensuchende mit berufs(feld)

295 S. die Schilderung von Frau Ziegler in Kap. 6.3.

296 S. die Schilderung von Frau Weber in Kap. 6.4.

297 S. die Schilderung von Frau Ziegler in Kap. 6.3.

übergreifenden Erwerbsbiografien und/oder mit geringen Rückkehr- bzw. Verbleibschancen in ihrem bisherigen Beruf. In den Interviews mit den betrieblichen Leitungskräften wurde hierzu die Empfehlung formuliert, zu Beginn der Arbeitsvermittlung eine genaue Bestandsaufnahme von Qualifikation und gesundheitlicher Situation älterer Arbeitsloser durchzuführen (vgl. Kap. 6.7.1). Ein subjektorientierter Beratungsansatz ermöglicht, bestehende oder erschließbare berufliche Optionen aufbauend auf den erwerbsbiografischen Erfahrungen und Interessen der Stellensuchenden gemeinsam mit ihnen zu ermitteln und hierbei eventuelle Veränderungen im Suchprozess zu berücksichtigen. Dabei dürfte nur ein fakultatives Beratungsreglement den Stellensuchenden eine offene Thematisierung ihrer beruflichen Interessen ermöglichen, ohne daraus folgende Verpflichtungen oder gar Sanktionen befürchten zu müssen – was allerdings nicht dem derzeitigen Reglement der Arbeitsverwaltung entspricht²⁹⁸. Aufforderungen zu Bewerbungen für Stellen, die für die/den Stellensuchende/n nicht vorstellbar erscheinen, können zwar formal zu der geforderten Bewerbungsaktivität führen, sind aber neben der Problematik der für arbeitslose LeistungsbezieherInnen vorgenommenen Einschränkung des grundgesetzlich verankerten Rechts auf Berufsfreiheit²⁹⁹ auch in ihren Erfolgchancen aufgrund vielfältiger Möglichkeiten der „unfreiwilligen“ BewerberInnen zur Vermeidung einer Einstellung zu hinterfragen. Dies bindet zeitliche und finanzielle Ressourcen sowohl bei den personalsuchenden Unternehmen als auch bei den Stellensuchenden. Wenn solche Bewerbungen sogar bis zum Vorstellungsgespräch führen und erst dort ein fehlendes Einstellungsinteresse der BewerberInnen deutlich wird, wie von einem interviewten Personalrat

298 Zum Beratungsselbstverständnis der Bundesagentur für Arbeit vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 21 ff., zur Analyse von Beratungen durch die Arbeitsverwaltung vgl. Baethge-Kinsky, Bartelheimer & Henke 2007, S. 72 ff., Hielscher & Ochs 2009, zur Diskussion vgl. Göckler 2010, S. 128 ff. Es bleibt abzuwarten, wie die 2015 als Pilotprojekt an ausgewählten Standorten aufgebaute Weiterbildungsberatung der Bundesagentur für Arbeit, die ab 2019 als „Lebenslange Berufsberatung“ bundesweit eingeführt werden soll, ein von der Vermittlung unabhängiges fakultatives Beratungsangebot ermöglichen wird, vgl. Fuchs et al. 2017, S. 59, Der Tagesspiegel 2017.

299 In Artikel 12 Grundgesetz ist formuliert: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.“ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz o.J.e. Sperrzeiten und sonstige Voraussetzungen einer Leistungsgewährung für Arbeitslose sind nach Bundessozialgericht mit Art. 12 GG vereinbar, vgl. Neumann & Ochs 2015, S. 98.

berichtet (vgl. Kap. 6.7.2), steigen die verfehlt eingesetzten Ressourcen in ihrer Höhe deutlich an.

- *Weiterbildungsförderung*: Entsprechend der prioritären Gewichtung der fachlichen Qualifikation in den Stellenbesetzungsverfahren, die in den Interviews mit betrieblichen Leitungskräften und Personalratsmitgliedern hervorging (vgl. Kap. 6.7) können Einstellungschancen über eine Weiterbildung oder eine Umschulung erweitert werden, sofern sie einem arbeitsmarktlichen Bedarf entsprechen, von den Stellensuchenden gewünscht werden und die angekündigten Lehrziele realisieren. I.d.R. ist eine Teilnahme für Arbeitslose nur über eine Förderung der Arbeitsverwaltung, der Rentenversicherung oder Berufsgenossenschaft möglich, die hier eine wichtige Unterstützungsfunktion wahrnehmen können. Die Weiterbildungsförderung der Arbeitsverwaltung hat allerdings nicht nur generell eine massive Kürzung seit Ende der 1990er Jahre erfahren (vgl. Walter 2015, S. 14, Dobischat 2004, S. 202, Klein & Reutter 2010, S. 349 ff.), sondern in der derzeitigen Förderpraxis der Arbeitsverwaltung partizipieren Arbeitslose in höherem Lebensalter auch nur unterdurchschnittlich an der Förderung zur beruflichen Weiterbildung.³⁰⁰
- *Beschäftigungs- und Einstellungsförderung*: In den Interviews mit Erwerbspersonen und betrieblichen Leitungskräften wurde darüber hinaus insbesondere die Relevanz von Beschäftigungs- und Einstellungsförderungen sichtbar, die allerdings in ihren zugehörigen Förderinstrumenten und deren Konditionen im Zeitverlauf vielfach verändert wurden. Zu den „Beschäftigung schaffenden Maßnahmen“ zählen gegenwärtig die Beschäftigungszuschüsse im Rahmen der Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV). In den 1990er Jahren wurden die zwischenzeitlich ausgelaufenen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) intensiv eingesetzt. Gemeinsam ist diesen Instrumenten, dass sie auf die Finanzierung von Beschäftigungsverhältnissen für spezifische Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik zielen und solche Beschäftigungsverhältnisse

300 Im Jahresdurchschnitt 2015 erhielten 11,7 % der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III eine Förderung zur beruflichen Weiterbildung (Bestandsdaten), darunter jedoch nur 1,7 % der Arbeitslosen ab 55 Jahren; im Rechtskreis des SGB II wurde der hier insgesamt mit 3,4 % geringere Anteil der Arbeitslosen, die eine Förderung zur beruflichen Weiterbildung erhielten, bei den Arbeitslosen ab 55 Jahren mit einem geförderten Anteil von 0,5 % nochmals deutlich unterschritten – vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016c, Bundesagentur für Arbeit 2016d.

i.d.R. ohne diese Förderung gar nicht eingerichtet werden können.³⁰¹ Zu den Förderungen zur „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ zählen v.a. die Eingliederungszuschüsse. Sie sind im Vergleich zu den vorhergehend genannten Beschäftigungsförderungen mit geringeren Förderquoten und Förderdauern³⁰² sowie zumeist einer Nachbeschäftigungspflicht ausgestattet und zielen auf einen unterstützenden Effekt der Einstellungschancen für Stellensuchende mit besonderen Vermittlungshemmnissen. In der Arbeitsmarktforschung finden sich für die einzelnen Förderinstrumente zunehmend ausdifferenzierte Evaluationsstudien mit unterschiedlicher Fokussierung und teils divergenten Ergebnissen.³⁰³ Von den interviewten Erwerbspersonen wurden erhaltene ABM und SAM positiv bewertet. Sie stellten in einigen Fällen während langjähriger Unsicherheitsphasen die nahezu einzige hauptberufliche Erwerbsintegration dar, allerdings verbunden mit dem wiederholten Erleben von Befristung und Arbeitslosigkeit. In wenigen Fällen mündeten sie in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Unternehmen bzw. der gleichen Organisation.³⁰⁴ Seitens der betrieblichen Leitungskräfte wurden genutzte Fördermittel mehrfach als Voraussetzung benannt, um alle oder zumindest einige der Stellen, die mit einer älteren Person besetzt wurden, überhaupt realisieren zu können. Teils war die Förderung nicht generell für die Stellenbesetzung, wohl aber für die getroffene Personalentscheidung bedeutsam. Umgekehrt wurde aber auch mehrfach berichtet, dass Einstellungen älterer Personen in ungeforderte Stellen erfolgten oder genutzte Fördermittel weder für die Stellenrealisierung noch für die Personalauswahl relevant waren. Entsprechend kontrovers finden ihre Empfehlungen aus, in denen Einstellungsförderungen für

301 Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, die sog. 1 Euro-Jobs, werden hier ausdrücklich nicht betrachtet, da sie kein Beschäftigungsverhältnis begründen.

302 Höhere Förderquoten und/oder längere Förderzeiträume gibt es derzeit für eingestellte Personen ab 50 Jahren und Personen mit einer Behinderung.

303 Zur Evaluation von u.a. öffentlich geförderten Beschäftigungen mit vorrangig positiven Ergebnissen für bestimmte Zielgruppen vgl. Heyer et al. 2012, Fuchs & Bauer 2016, Hirsland, Ramos Lobato & Ritter 2012, mit vorrangig negativen Ergebnissen vgl. RWI & ISG 2006, S. 138 ff.; zur Evaluation von u.a. Eingliederungs-/Einstellungszuschüssen mit vorrangig positiven Ergebnissen, allerdings teils auch problematisiertem Risiko von Mitnahmeeffekten vgl. Büttner, Schewe & Stephan 2015, Heyer et al. 2012., RWI & ISG 2006, S. 138 ff.; zur Evaluation spezifischer Förderinstrumente und -programme für ältere Arbeitslose mit tendenziell positiven Ergebnissen vgl. Brussig, Stegmann & Zink 2014, Knuth et al. 2012, Ammermüller et al. 2006, S. 59 ff.

304 S. exemplarisch die Schilderungen von Frau Vosskamp in Kap 6.3 und 6.4.

ältere Arbeitslose teils als sinnvoll aufgrund ihres finanziellen Vorteils für diese erachtet wurden, teils aber auch aufgrund von Mitnahmeeffekten nicht befürwortet wurden.

d) Unterstützungsmöglichkeiten für ältere Stellensuchende auf der Ebene der Erwachsenenbildung

Der Erwachsenenbildung kommt im Feld der beruflichen Weiterbildung seit den 1970er Jahren eine zunehmende Relevanz zu, die dem genannten steigenden Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung in der Arbeitswelt im betrieblichen und außerbetrieblichen Kontext Rechnung trägt. Dies spiegelt sich in der zumindest begrifflichen Aufwertung der Weiterbildung zur „vierten Säule des Bildungswesens“ und den Bestrebungen von OECD, EU und der bundesdeutschen Bildungspolitik zur Förderung des „lebenslangen Lernens“ sowie in der tendenziell gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung wider. Bildungsangebote erfolgen in diversifizierten organisationalen Strukturen und Finanzierungsarten, Letztere werden insbesondere über Unternehmen, über staatliche Mittel von EU, Bund, Ländern und Kommunen, über die Arbeitsverwaltung und Teilnehmendenbeiträge gedeckt. (Vgl. Hof 2009, Zeuner 2008, S. 537 ff., Schrader 2011.)

Neben fachlich orientierten Angeboten wird in der Erwachsenenbildungsforschung zunehmend auch ein Bedarf an arbeitsweltbezogenen Beratungs- und Bildungsangeboten konstatiert, der auf eine Unterstützung zur Selbstvergewisserung und Orientierung im erwerbsbiografischen Verlauf, insbesondere in den im Alters-, Berufs- und Lebenskontext zu bewältigenden Übergängen und Umbrüchen, zielt (vgl. Schiersmann 2000, S. 20 ff., Kemper & Klein 1998, S. 7 ff., Tippelt 1997, S. 3 ff.). Dies knüpft an die o.g. Unterstützungsmöglichkeiten auf der Ebene der Erwerbsspersonen an. Erwachsenenbildung kann hier Reflexionsprozesse methodisch unterstützen und durch alternative Deutungsangebote inhaltlich anregen (vgl. Ludwig 2015, S. 309 ff., Gieseke 2000, S. 15 f.).

In den Interviews mit den Erwerbsspersonen zeigten sich vielfältige Lern- und Entwicklungsprozesse in den vier Kompetenzfeldern der Fach-, Methoden-, Sozial- und personalen Kompetenz (vgl. Kap. 6.6). Im Feld der personalen Kompetenz waren diese insbesondere eine Entwicklung bzw. Zunahme von Qualifikations- und Selbstbewusstsein im gesamten Erwerbsverlauf sowie von Konfliktbereitschaft in der Umbruchphase in höherem Lebensalter und ein im Erwerbsverlauf entwickeltes Empfinden der erwerbsbiografischen Gestaltbarkeit, des Weiteren in höherem Lebensalter die Entwicklung neuer Ziele und Ansprüche, inkl. Anspruchssenkung und -kompensation, sowie geplanter Strategien. Diese Aspekte schließen an die Ergebnisse einer Studie von Baumeister, Bollinger, Geissler und Osterland an, in der sie als relevante Eigenschaften und

Handlungskompetenzen für ein offensives, an den eigenen Interessen orientiertes Arbeitsmarkthandeln ermittelt wurden (vgl. dies. 1991, S. 152 ff., s. auch Kap. 5.1).

Insbesondere die erbrachten Lernleistungen, die Entwicklung von Konfliktbereitschaft, die Ziel- und Anspruchsentwicklung sowie die Strategieentwicklung floßen in die von den Erwerbspersonen realisierten Änderungsleistungen ein und stellten damit eine Ressource erwerbsbiografisch orientierten Handelns dar. Die von den Interviewpersonen erbrachten Lern-, Entwicklungs- und Gestaltungsleistungen wurden von ihnen jedoch nicht immer auch als solche wahrgenommen und reflektiert. Insoweit Reflexionen solcher Entwicklungsprozesse von den Erwerbspersonen in den Interviews thematisiert wurden, zeigten sich positive Effekte von Selbstvergewisserung. Sie bezogen sich auf drei Erfahrungsbereiche:

- Reflexionen von Entscheidungen und Verhalten als Quelle für Selbstvergewisserung, i.S. von Selbstverantwortung, und Verarbeitung im Erwerbsverlauf und insbesondere in der Umbruchphase in höherem Lebensalter;
- Reflexionen des Aushaltens und Bewältigens einer schwierigen Situation als Quelle für Selbstvergewisserung, i.S. von Durchhalten erfahrener Zumutungen, und Stolz im Erwerbsverlauf und in der Umbruchphase in höherem Lebensalter;
- Reflexionen des erfolgreichen Durchsetzens von Vorhaben als Quelle für eine positiv bewertete Lernerfahrung und Stolz in höherem Lebensalter.

Zur Bewältigung einer Umbruchphase, insbesondere in einer sozio-ökonomisch problematischen Lage in Arbeitslosigkeit oder einem nicht mehr ertragbaren Erwerbsarbeitskontext, sind die Erwerbspersonen umso dringlicher darauf angewiesen, sich eigener Stärken zu vergewissern und erfahrene Begrenzungen, wie z.B. langjährige Arbeitslosigkeitserfahrungen, nicht zu personalisieren, sondern in ihren sozialen Kontext einzuordnen, um die Planung der beruflichen Zukunft im Spannungsfeld eigener Interessen, entwickelbarer Optionen und zu berücksichtigender Restriktionen inhaltlich und motivational zu ermöglichen.

Durch Unterbreitung entsprechender Bildungs- und Beratungsangebote kann hier die Erwachsenenbildung eine wichtige Unterstützungsfunktion wahrnehmen und hat bereits vielfältige entsprechende Angebote entwickelt, wie z.B. die schon genannten Handlungshilfen ProfilPASS und KomNetz mit begleitender Beratung (vgl. DIE/IES 2016, Projekt KomNetz 2005).

Zur Gewährleistung einer hochwertigen Beratungsqualität wurden in der Erwachsenenbildungsforschung diverse Konzepte für Qualitätsstandards guter

Beratung entwickelt, zu deren zentralen Prinzipien – wenn auch in unterschiedlicher Akzentuierung – u.a. die Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Ergebnisoffenheit und Selbstbestimmung der KlientInnen zählen (vgl. IVBBB 1995, nfb 2014, S. 10 ff., Engel 2008, S. 199, 203, Tippelt 1997, S. 67 ff., Kemper & Klein 1998, S. 49 ff., Bretschneider et al. 2007, S. 122 ff.). Zur Berücksichtigung der Spezifika im Lernen von Erwachsenen wurden für die Erwachsenenbildung diverse Konzepte didaktischer Prinzipien entwickelt, so u.a. Zielgruppenorientierung, TeilnehmerInnenorientierung und selbstgesteuertes Lernen (vgl. zu konstruktivistisch geprägten Ansätzen Siebert 2012, S. 111 ff., Meueler 1994, S. 623 ff.). Für ältere Lernende wurden diese didaktischen Prinzipien spezifiziert und u.a. die Erfahrungs- und Praxisorientierung sowie die Berücksichtigung zeitlicher Aspekte des Lernens hervorgehoben (vgl. Stöckl, Spevacek & Straka 2001, Hörwick 2003, S. 10 ff.).

Mit Blick auf Stellensuchende in höherem Lebensalter erscheinen dabei zwei Aspekte besonders relevant:

Zum einen ist zu berücksichtigen, dass in der häufig gegebenen Einbindung von Institutionen der Arbeitsverwaltung oder von Unternehmen als Auftraggeber bzw. Finanzierer solcher Beratungs- und Bildungsangebote für die ErwachsenenbildnerInnen Interessenkonflikte entstehen, indem z.B. die didaktische bzw. beratende Tätigkeit in ihren Auswahlkriterien vorgegeben oder um bildungsfremde Aufgaben ergänzt wird, wie z.B. Kontrollaufgaben mit Sanktionsfolgen. Verschiedentlich wurden Überlegungen angestellt, wie trotz solcher Bedingungen eine gute Beratung gewährleistet werden kann, die begrifflich als „Beratung in Sanktionskontexten“ gefasst wird (vgl. nfb 2015, S. 7, 15, Göckler, S. 132 ff.). Hierzu wird u.a. empfohlen, für die Beratenen Transparenz über den Beratungsprozess und mögliche Rechtsfolgen herzustellen. Die Kenntnis etwaiger Folgen löst aber nicht das Dilemma solcher Beratungskontexte, dass die Beratenen im Falle einer bestehenden finanziellen Angewiesenheit auf eine damit verknüpfte Transferleistung letztlich über keine Entscheidungsfreiheit verfügen. Die Beachtung von Freiwilligkeit und Selbstbestimmung bleibt eine essenzielle Voraussetzung, um eine adäquate Unterstützung durch erwachsenenbildnerische Beratungs- und Bildungsangebote zu ermöglichen.

Zum anderen bewegen sich spezifische didaktische Prinzipien für ältere Lernende in dem Spannungsfeld zwischen einer lernförderlichen Zielgruppenorientierung der Erwachsenenbildungsangebote und einer unterstellten Zielgruppenhomogenität. Die Lernprozesse älterer Lernender sind weniger durch ihr chronologisches Alter als durch ihre (erwerbs-)biografische Entwicklung, insbesondere ihre Lernerfahrungen geprägt (vgl. Siebert 2011, Brünner 2011, Husemann, Kattein & Vogler 2011, S. 75, s. auch Kap. 3.1.2). Bildungsangebote

für Erwerbspersonen in höherem Lebensalter sollten daher jegliche altersbezogenen Generalisierungen – sowohl in Form negativer Stereotypisierungen als auch einer wohlmeinenden, aber undifferenzierten altersspezifischen Didaktik – vermeiden und vielmehr Altersbilder als soziale Konstrukte im Sinne eines „doing old“ refl ktieren und dekonstruieren (vgl. Gildemeister 2008, S. 200, s. auch Kap. 3.5). Erwachsenenbildungsangebote für Menschen in höherem Lebensalter sollten daher v.a. an deren individuellen Beratungs- und Lerninteressen im Kontext ihrer jeweiligen biografischen Erfahrungen orientiert werden.

Forschungsdiesiderata

In den vorhergehenden Ausführungen dieses Kapitels wurden einige Forschungsdiesiderata hervorgehoben, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Das entwickelte Analysemodell wäre im Hinblick auf spezifische Personengruppen zu überprüfen und ggf. zu modifizieren, wie z.B. ältere stellensuchende Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund oder mit einer Schwerbehinderung – die hier jeweils nur ansatzweise einbezogen wurden –, weiterhin ältere Erwerbspersonen mit geringerem oder höherem Qualifikationsniveau sowie ältere Erwerbspersonen mit selbstständigen oder sonstigen Entwicklungspfaden seit ihrem 50. Lebensjahr.
- Die auf Basis des entwickelten Analysemodells untersuchten Aspekte erwerbsbiografischer Umbruchphasen in höherem Lebensalter sollten um eine Längsschnitterhebung erweitert werden, um die Reflexionen von Erfahrungen, Orientierungen, Vorgehensweisen und Handlungsmodi in ihrem Entwicklungsprozess, insbesondere mit zunehmender Suchdauer während der Umbruchphase, näher erfassen zu können.
- Angesichts einer im untersuchten Sample sichtbar gewordenen hohen Stellendiskontinuität vor dem 50. Lebensjahr bei der mit 50–54-Jahren jüngsten interviewten Altersgruppe sowie hierzu kontrovers vorliegender Forschungsergebnisse zahlreicher Erhebungen stellt sich die Frage nach einer Zunahme von Stellendiskontinuität im Zeitverlauf, die quantitativer Analysen bedarf. Damit würden sich die Vorerfahrungen vor erneuten erwerbsbiografischen Umbruchphasen in höherem Lebensalter verändern.
- Frauen realisierten entsprechend der vorliegenden Interviewauswertung in geringerem Maße gewünschte berufliche Neuorientierungen – inwieweit dies für die Kohorte insgesamt belegbar ist und sich ggf. in jüngeren Kohorten nivelliert oder fortsetzt, wäre quantitativ zu untersuchen.
- Zudem wäre quantitativ und qualitativ näher zu erforschen, inwieweit die im untersuchten Sample bei Männern in der Umbruchphase in höherem

Lebensalter häufiger gefundene Stellensuche aus einer laufenden Beschäftigung heraus für die Kohorte repräsentativ ist, inwieweit sie ggf. auch für jüngere Kohorten feststellbar ist, auf welche Faktoren dies zurückgeführt werden kann und inwieweit damit ggf. unterschiedliche Einstellungschancen verknüpft sind.

- Des Weiteren wäre eine repräsentative quantitative Untersuchung von Interesse, die die erreichte Qualität von Stellenaufnahmen in höherem Lebensalter nicht nur mit jener in jüngeren Altersgruppen vergleicht, sondern auch ihre Veränderung im erwerbsbiografischen Kontext erfasst – unter Berücksichtigung der Veränderungen von Vergütung, Status und sozialer Absicherung im Vergleich zu der vorhergehenden Stelle und zu einem bereits erreichten besten Niveau.
- Hinsichtlich der Einstellungspraxis von Unternehmen wäre mittels repräsentativer, belastbarer Daten die Relevanz von Fördermitteln für die Einstellung älterer Personen zu erheben, bezogen auf den Anteil der unter Einsatz von Fördermitteln erfolgten Einstellung älterer Personen an allen eingestellten älteren Personen sowie an allen eingestellten Personen insgesamt innerhalb eines spezifischen Zeitraums je Unternehmen und bezogen auf die Relevanz der Fördermittel für die grundsätzliche Möglichkeit der Stellenbesetzung und für die konkrete Personalentscheidung aus Sicht der zu befragenden Unternehmen. Allerdings müsste erhebungsmethodisch das Problem sozial erwünschten Antwortverhaltens berücksichtigt werden, da hiermit der sensible Tatbestand eines möglichen Offenlegens etwaiger Mitnahmeeffekte verbunden ist, der auch in anonymisierten Umfragen nur schwer zu erfassen sein dürfte.
- Weitere Forschungsbedarfe ergeben sich schließlich aus der Spezifik der interviewten Gruppen: Die interviewten UnternehmensvertreterInnen repräsentierten ausschließlich Unternehmen, die mindestens eine Person ab 50 Jahren eingestellt hatten. Damit wäre ein vergleichbarer Forschungsansatz zu Such- und Einstellungskriterien von Unternehmen von Interesse, die ausschließlich Personen unter 50 Jahren einstellten. Den interviewten Erwerbspersonen hingegen ist gemeinsam, dass sie nach einem erwerbsbiografischen Bruch in höherem Lebensalter erneut eingestellt wurden, auch wenn bei einigen Befragten im weiteren Erwerbsverlauf eine anschließende Arbeitslosigkeit eintrat. Das Handeln und Deuten von Erwerbspersonen unter den Bedingungen einer dauerhaften Exklusion aus Erwerbsarbeit und damit möglicherweise verknüpfte Folgeprobleme einer solchen Exklusion waren daher nicht Gegenstand dieses Forschungsanliegens und wären spezifisch zu untersuchen.

