

Klaus Lehner
Abgrenzung

Über Subjektivierung von Erwerbsarbeit und Pensionsantritt

MASTERARBEIT

Abgrenzung

Über Subjektivierung von Erwerbsarbeit
und Pensionsantritt

Klaus Lehner, Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad
Master of Arts (MA)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: 066 905
Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie
Betreuer: Univ. Prof. Dr. Josef Hörl

Für Barbara

Sei immer du selbst!
Mehr ist für dich nicht drin.



Abbildung 1

(Im Original mit farbigem Hintergrund)

Inhalt

I Einleitung	12
II Hauptfragen der Masterarbeit	18
Stand der Forschung (in Österreich)	22
III Zum Begriff der Subjektivierung von Arbeit	26
Einführung und eine allgemeine Definition	26
Sichtweisen von Subjektivierung in der Forschung	27
Subjektivierung und die Frage der Handlungsmacht	30
Subjektivierung aus einer Genderperspektive	33
Zusammenfassung und eine Arbeitsdefinition von Subjektivierung für die Datenanalyse	35
Subjektivierung von Arbeit und die Theorie der Strukturierung	37
Zur Anwendung der Theorie der Strukturierung auf die Fallbeispiele	44
IV Übersicht über die methodische Vorgangsweise	48
Theoretisch-methodologisches Rahmenkonzept	49
Datengewinnung	50
Datenauswertung: Thematisches Kodieren, Fallvergleiche	52
Kurzdarstellung der ausgewählten Fälle	54
Herr R.	54
Frau T.	55
Frau U.	56
Frau D.	57
Frau M.	58
Herr M.	59
Die einbezogenen Kontrastfälle	60
Frau E.	60
Frau N.	60
Herr H.	61
Frau J.	61

V Fallbezogene Ergebnisdarstellung	66
Der Stellenwert von Arbeit	66
Der Einfluss von Subjektivierung	68
Der Zeitpunkt des Pensionsantrittes	73
Zusammenfassung	77
Fallgeschichten	78
Herr R.	78
Frau T.	82
Frau U.	86
Frau D.	90
Frau M.	93
Herr M.	98
VI Beantwortung der Forschungsfragen	106
Die Unterfragen zur Forschungsfrage	106
Die Forschungsfrage	120
Entscheidungsmodi hinsichtlich des Pensionsantrittes	130
VII Schlussbemerkung	136
VIII Literatur	142
IX Abbildungsverzeichnis	148
X Abstract	149

1

Die meisten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in nahezu allen OECD-Ländern gehen vor dem dafür jeweils gesetzlich vorgesehenen Alter in Pension (OECD, 2011: 41). Durch mehrere, teilweise als restriktiv zu bezeichnende Pensionsreformen seit den 1980-iger Jahren konnte die Erwerbsquote älterer Menschen (zwischen dem 55. und 65. Lebensjahr) im Laufe der letzten 10 Jahre in Österreich erhöht werden – vor allem bei Frauen im Alter zwischen 55 und 59 Jahren, wo sie sich fast verdoppelt hat. Im Vergleich mit den EU-Ländern ist sie trotzdem noch immer gering (vgl. Mairhuber, 2011: 82). 2010 gingen in Österreich Männer im Durchschnitt mit 59,1 und Frauen mit 57,1 Jahren in Pension (bmask, 2011: 5). Ein Grund für das allgemein niedrige Pensionsantrittsalter ist einer Politik bis zu den angesprochenen Reformen geschuldet, bei der es lange Zeit mit Hinblick auf eine sich stetig verschlechternde Arbeitsmarktsituation Ziel war, die Menschen einfach in Frühpension zu schicken (vgl. Amann, 2004). Darüber hinaus sind die Zahlen, wie Ingrid Mairhuber (2011) betont, ein „Indikator für die Diskriminierung älterer Menschen am Erwerbsarbeitsmarkt“ (eda.: 82). Hinzu kommt noch das Phänomen der „versteckten Arbeitslosigkeit“ das zur Prekarisierung der vom Arbeitsmarkt verdrängten älteren Menschen führt, denen nichts anderes übrig bleibt, als die Erwerbslücke bis zur Pensionierung mit Sozialleistungen wie z.B. Pensionsvorschüssen zu überbrücken (vgl. eda.: 83). Gleichzeitig ist es EU-weit erklärtes politisches Ziel, dass die Lebensarbeitszeit erhöht werden muss, um auch in Zukunft die Pensionen eines als „überaltert“ diskriminierten Teiles der Bevölkerung zahlen zu können. Vor allem von Ökonomie und Politik weitestgehend unhinterfragt wird dabei angenommen, dass die vorhersehbaren Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerungen unweigerlich zu einem Zusammenbrechen der Pensionssysteme führen werden. Natürlich gibt es auch kritische Stimmen, die Differenzierungen einmahnen, wie das z.B. Olaf Struck (2008) tut: „Das Problem von Gesellschaften und Organisationen ist nicht der steigende Altersdurchschnitt. Das Problem ist die Vorstellung, dass die heute bestehenden Defizite unweigerlich auch die Defizite von morgen sein werden und sich viele Experten

und Politiker damit abfinden“ (eda.: 294). Gegen an mediale Wände gemalte Generationenkriege und Methusalemkomplotte, die wir da zu erwarten hätten können sich solche Stimmen freilich wenig Gehör verschaffen. Doch egal wie man darüber denkt, nach den Prognosen der Vereinten Nationen wird sich „die Lebenserwartung bei Erreichen des Regelrentenalters bis 2050 weiter auf 20,3 Jahre für Männer und 24,5 Jahre für Frauen erhöhen¹“ (OECD, 2011a: 2). D.h., angesichts dieses langen Zeitraumes stehen ältere Menschen unweigerlich vor der Frage, wie sie ihren letzten Lebensabschnitt auf eine für sie befriedigende Weise gestalten wollen. Es ist nun evident, dass die Bereitschaft, in diesem Zeitraum auch weiter den Beruf auszuüben, vom bisherigen individuellen Stellenwert von Erwerbsarbeit abhängt. Die vorliegende Masterarbeit möchte – vor dem Hintergrund der skizzierten prinzipiellen Gestaltungsnotwendigkeit und im Sinne einer Differenzierung der Diskussion über solche Fragen – diesen Stellenwert bei älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen untersuchen; ohne im Sinne von konkreten Handlungsempfehlungen in der angesprochenen Debatte selbst Stellung zu beziehen.

Die Entscheidung in Pension zu gehen verändert das bisher geführte Leben meist grundlegend und es ist daher nur folgerichtig, will man den damit verbundenen Entscheidungsprozess – was hier ebenfalls unternommen werden soll – unter die Lupe nehmen, dass man dies vor dem gesamten individuellen Lebenszusammenhang tun muss. Mit Blick sowohl nach vor, wie auch zurück. Es geht dabei um den mehr denn je individuell verschiedenen Hintergrund aus persönlichen Lebensbedingungen in den unterschiedlichsten Lebensbereichen und den dort vorfindbaren, bzw. erwartbaren Handlungsmöglichkeiten und Optionen, der hier in Betracht gezogen wird. Es soll das Zusammenwirken von handlungsleitenden Regeln und Sinnbezügen sowie der Einfluss des Stellenwertes von Erwerbsarbeit unter subjektivierten Arbeitsbedingungen untersucht werden. Ein Zusammenwirken welches gerade im Entscheidungsprozess über eine mögliche Verlängerung des beruflichen Engagements besonders relevant erscheint.

Für diese Analyse ist ein denkbar heterogener Hintergrund aus sich teilweise widersprechenden gesellschaftlichen Einflüssen und Entwicklungen anzunehmen: Da sind zunächst generell die grundlegenden Veränderungen von Erwerbsarbeit zu nennen, die in den letzten Jahrzehnten durch technische und ökonomische Entwicklungen hervorgerufen wurden und die im deutschen Sprachraum häufig mit dem Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ (Pongratz/Voß, 2003) beschrieben werden. Das meint ein stärkeres persönliches Beteiligtsein im Arbeitsprozess das von den Beschäftigten auf unterschiedliche Wei-

¹ Die in Zukunft geplanten Anhebungen des Rentenalters sind dabei bereits berücksichtigt (vgl. OECD, 2011a: 2).

se gefordert oder von diesen selbst gewünscht wird. Das kann mitunter zu einer stärkeren Identifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihren beruflichen Tätigkeiten führen, es erhöht aber auch die Schwierigkeit und den Organisationsaufwand, andere Lebensbereiche und damit verbundene Bedürfnisse in gleicher Weise zu berücksichtigen. Parallel dazu ist die beobachtbare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sehr vieler Menschen aufgrund vorgeblicher, aber auch tatsächlicher ökonomischer Zwänge, eines immer krasser werdenden Konkurrenzdruckes und wegen der mangelnden Wertschätzung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu nennen, die nur all zu oft schlichtweg unter Ausbeutungsverhältnissen ihren Unterhalt verdienen müssen (Working poor ist längst nicht mehr das amerikanische Phänomen, für das es zumindest in Alltagsdiskursen lange gehalten wurde). Für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist die Pension ggf., wie einleitend bereits angesprochen, darüber hinaus der einzige Zufluchtsort vor Arbeitslosigkeit und der häufig schikanösen Behandlung durch Arbeitsämter mit sinnlosen Umschulungen und systematischer sozialer Degradierung. Selbstverständlich gibt es demgegenüber auch viele Menschen die gerne Arbeiten und die sich - wie im Falle älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - diskriminiert und „zum alten Eisen gestellt“ fühlen, wenn sie ihr Arbeitsverhältnis aus Altersgründen beenden müssen, obwohl sie noch gerne ihr Wissen und ihre Erfahrung zur Verfügung stellen und/oder auch erweitern würden. Als letzte Entwicklung die den o. a. heterogenen Hintergrund bildet, sei schließlich noch der zunehmend größer werdende Stellenwert angeführt, der Freizeit zukommt; unabhängig davon, ob jemand nun gerne arbeitet oder nicht: Menschen, die genug Ressourcen dafür haben, bieten sich heute mehr Möglichkeiten ihr Leben zu gestalten, als früher. Diese vermehrten Möglichkeiten bringen es mit sich, dass für sie Erwerbsarbeit nicht mehr unbedingt den größten Stellenwert in ihrem Leben besitzt und Freizeit dafür eben wichtiger wird (vgl. Graf, 2002: 76). Dieser verringerte Stellenwert wird auch durch eine aktuelle Studie bestätigt (Polak et. al., 2009), aus der hervorgeht, dass gegenüber 1999 (29%) im Jahr 2008 nicht weniger als 8% mehr Menschen angegeben haben, Arbeit im Leben weniger wichtig zu nehmen.

Aus den skizzierten Entwicklungen wird deutlich, dass kein eindeutiger Stellenwert von Erwerbsarbeit angenommen werden kann und dass sich Menschen daher höchst unterschiedlich hinsichtlich einer Verlängerung ihrer Lebensarbeitszeit verhalten werden. In der vorliegenden Untersuchung soll auch jenen Zusammenhängen Raum gegeben werden, die bei einer vorschnellen Fixierung auf ein diesbezüglich erwünschtes oder zu erreichendes Ziel erst gar nicht zu Tage treten würden. „Organisations who wish to retain valued staff need to address the „why“, „whom“ and „how“ needs of employees“ (Eby, 2003). Eine solche wertschätzende Haltung, die alle Lebensbereiche mit einschließt, ist also

schon aus rein betrieblicher Sicht angezeigt und unterstützt darüber hinaus eine Forderung, die die Kommission der Europäischen Gemeinschaften in ihrem „Bericht über die demografische Alterung 2009“ u. a. an das Europäische Parlament gestellt hat: „Förderung der Beschäftigung in Europa durch Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie durch eine Verlängerung und qualitative Verbesserung des Arbeitslebens“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2009: 8). Doch es geht um sehr viel mehr als nur um das: Es geht um die in Frage gestellte Bedeutung von Erwerbsarbeit als dem stärksten Mittel zur Vergesellschaftung (vgl. Backes, 1998). Das hier in den Blick genommene Forschungsfeld wird demgemäß auch als eines gesehen, in dem es um die Integration alter oder älterer Menschen in eine ohnehin in vielen Bereichen stark individualisierte Gesellschaft geht. Um Integration, die nicht mit dem Ende des Berufslebens aufhören kann und die womöglich auch nicht ganz ohne Sinn, der vom Tätigsein kommt, gedacht werden kann, wenn sich die Gesellschaft nicht um die vielfältigen Beiträge bringen will, die alte Menschen zu ihrer Gestaltung leisten können.

||

Hauptfragen der Masterarbeit

Im Mittelpunkt der vorliegenden Masterarbeit steht Erwerbsarbeit. An dieser Stelle scheint eine Betonung des Erwerbscharakters der Arbeit notwendig, da (nicht nur) in der wissenschaftlichen Debatte der Arbeitsbegriff mitunter unscharf verwendet wird, wenn es etwa um die Aktivierung älterer Menschen geht. Da werden Familienarbeit, Erwerbsarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten oft nicht voneinander unterschieden. In der Datenanalyse zur gegenständlichen Studie sollen dem gegenüber diese Bereiche getrennt werden, um ganz allgemein zu zeigen, wie individuelle Sinnsysteme und Handlungsspielräume der Befragten jeweils strukturiert sind und konkret, wie sich diese Bereiche hinsichtlich des Pensionsantrittes gegenseitig beeinflussen. Hauptbezugspunkt bleibt jedoch die Erwerbsarbeit und jene gravierenden Veränderungen, die sie durch technische und ökonomische Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten erfahren hat (Senghaas-Knobloch, 2008). In der deutschsprachigen Fachliteratur werden sie eben oft mit der Bezeichnung „Subjektivierung von Arbeit“ (vgl. Moldaschl/ Voß, 2002, Pongratz/Voß, 2003) zusammengefasst. Das meint, die Intensivierung des wechselseitigen Verhältnisses zwischen Unternehmen und Beschäftigten, bei dem es zu einem stärkeren Einsatz von Subjektivität und auf beiden Seiten damit verbundenen Wünschen und Forderungen kommt. Die übergeordnete Fragestellung der von mir durchgeführten Untersuchung lautet daher:

„Auf welche Weise verändert Subjektivierung von Arbeit den individuellen Stellenwert von Erwerbsarbeit und wie beeinflusst das die Entscheidung älterer ArbeitnehmerInnen, ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen oder sich in die Pension zurückzuziehen?“

Die Fokussierung der Fragestellung auf Erwerbsarbeit wird deshalb als zentral angesehen, da diese Form von Arbeit wahrscheinlich noch auf längere Sicht das stärkste Medium der Vergesellschaftung darstellen wird (vgl. Backes, 1998). Susanna Paloniemi (2006: 447) fügt dem noch eine wichtige Komponente hinzu: „For many adults workplace is the most important learning environment with possibilities of social participation“. Durch die hier zunächst nur angedeuteten subjektivierenden Entwicklungen in der Arbeitswelt könnten nun genau diese Formen der Vergesellschaftung (und mit ihr individuelle Einstellungen zur Pensionierung) grundlegende Veränderung erfahren. Sie stehen daher im Mittelpunkt meines Interesses. Andere Formen von Arbeit werden jedoch (dort wo sie in den Interviews vorkommen) in die Analyse der Daten integriert.

Dadurch wird der häufige Fehler vermieden, entweder alle Formen unter einen Begriff von „Arbeit“ fallen zu lassen oder diese getrennt, aber als voneinander unabhängig zu diskutieren. Tatsächlich stehen sie - je nach Lebenslage unterschiedlich stark - miteinander in Zusammenhang. Besonders evident wird das im gegenständlichen Zusammenhang vor allem bei zu leistender Pflegearbeit, die eine Entscheidung für oder gegen die Fortsetzung von Erwerbsarbeit (je nach Geschlechtszugehörigkeit) erheblich beeinflussen kann.

Die folgenden Unterfragen verstehen sich - auch gemäß der gewählten Methodik (siehe S. 48) - als Orientierungshilfe im Forschungsprozess und zielen auf Dimensionen, die den Stellenwert von Erwerbsarbeit wesentlich beeinflussen könnten:

Welche Wechselwirkungen lassen sich zwischen individuell zur Verfügung stehenden Handlungsressourcen und dem Umgang mit subjektivierten Arbeitsverhältnissen bei älteren ArbeitnehmerInnen beschreiben?

Je nachdem, welche finanziellen und sozialen Ressourcen eine Person hat, welchem Geschlecht sie angehört, mit welchen unvorhergesehenen Lebensereignissen sie umgehen muss (um nur einige Faktoren aufzuzählen), ergeben sich jeweils verschiedene Handlungsspielräume, die eine Entscheidung für oder gegen die Fortsetzung der Erwerbsarbeit beeinflussen. Dabei ist allerdings oft zu beobachten, dass solche von außen feststellbare Handlungsspielräume individuell nicht ausgenutzt werden; vor allem deswegen, weil sie immer nur in Zusammenhang mit durch „sachlichen, zeitlichen und normativen Prioritäten“ geprägten „Opportunitätsstrukturen“ (Amann, 2000), wahrnehmbar sind.

Es soll im Rahmen der Studie deutlich gemacht werden, welche Strategien Menschen entwickeln, um mit diesen diskursiv hergestellten normativen Prioritäten umzugehen – wie sich das darüber hinaus auf die notwendigen Balanceleistungen zwischen den verschiedenen alltäglichen Lebensanforderungen auswirkt. Und es wird zu zeigen sein, ob die Herausforderungen des oder der Einzelnen durch die Subjektivierung von Arbeit als unterstützend (im Sinne von mehr Freiraum, etwa durch neu gewonnene Kompetenzen) oder als hinderlich (im Sinne von mehr Balancearbeit) erlebt werden.

Dabei gilt es stets zu berücksichtigen, dass die Chancen und Risiken die mit subjektivierter Erwerbsarbeit verbunden sind, nicht für alle älteren Männer und Frauen gleich sind. Unterschiedliche Handlungsspielräume und das vielleicht differierende Maß an notwendiger Balancearbeit zwischen den verschiedensten Anforderungen und Selbstansprüchen sollen herausgearbeitet werden. Nicht im Sinne eines „add gender“, sondern im Sinne eines Blickwinkels, aus dem die Daten während des gesamten Forschungsprozesses betrachtet werden.

Auf welche Weise können die ArbeitnehmerInnen Einfluss auf die Strukturen ihres unmittelbaren beruflichen Tätigkeitsfeldes nehmen und welche Rolle spielt dabei die Subjektivierung von Erwerbsarbeit?

Für die Datenanalyse der vorliegenden Masterarbeit soll, wie noch ausführlich erläutert wird, die Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens (1988) als theoretisch methodologisches Rahmenkonzept herangezogen werden. Ein wesentliches, oder eigentlich das wesentliche Konzept dieser Theorie ist jenes der „Dualität von Struktur“ (eda.) mit dem Giddens zeigt, dass die Menschen den gesellschaftlichen Strukturen nicht nur wehrlos ausgeliefert sind, sondern dass sie diese (entlang ihrer allokativen und autoritativen Ressourcen) sehr wohl ihrerseits zu beeinflussen vermögen (siehe S. 38). Es soll daher besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, inwieweit Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht nur von den Unternehmensstrukturen in ihren Handlungen beeinflusst werden, sondern es soll genauso deutlich werden, ob, und auf welche Weise es diesen gelingt, diese Strukturen für ihre Zwecke und Ziele zu modifizieren und vielleicht sogar nachhaltig zu beeinflussen. Natürlich geht es dabei wesentlich um die Rolle von Subjektivierung: Ist sie aus dieser Perspektive für die Beschäftigten eines Unternehmens hilfreich oder eher hinderlich, bzw. im Gegenzug – gelingt es Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen über normative Subjektivierung Unternehmensstrukturen besser im Betriebsalltag zu implementieren?

Welche beruflichen und privaten Lebensentwürfe der befragten Personen lassen sich ausmachen, und auf welche Weise werden sie verfolgt?

Sinn ist eine wichtige Grundlage für Handeln und somit für jegliche Aktivitäten. Er wird heute mehr denn je individuell festgelegt und entsteht aus der Verknüpfung von wahrgenommenen Alltagsgeschehen mit persönlichen Lebensentwürfen. Das so entstehende persönliche Sinnsystem folgt einer bestimmten Ordnung (vgl. Kolland/Rosenmayr, 2007: 213). Diese Ordnung ist aber nicht nur von Wahrnehmungen geprägt, sondern auch von Erfahrungen und Wünschen. Arbeit und Karriere stehen hier in enger Wechselwirkung mit der privaten Lebenswelt und den dazugehörigen intimen und sozialen Beziehungen, den nichtberuflichen Interessen und Aktivitäten. Dadurch, dass heute nicht wenigen Menschen (wenn sie genug Ressourcen dafür haben), mehr Möglichkeiten offen stehen ihr Leben zu gestalten, als dies noch vor wenigen Jahrzehnten der Fall war, besitzt Erwerbsarbeit selbst für jene, die gerne arbeiten, nicht mehr unbedingt den entscheidenden Stellenwert in ihrem Leben. Freizeit wird dafür, wie o. a., im Gegenzug wichtiger (vgl. Graf, 2002: 76). Nicht zuletzt durch solche Verschiebungen in den Ordnungen von individuellen Sinnsystemen wäre es zu-

wenig, eine Analyse im Sinne der Forschungsfrage auf die Arbeitswelt zu beschränken. Erwerbsarbeit ist zwar nach wie vor das stärkste Mittel der Vergesellschaftung, aber es ist aus den beschriebenen Zusammenhängen abzusehen, dass es zu neuen Entwicklungen „zwischen (sich wandelnden) Erfordernissen der Vergesellschaftung zum einen und existierenden (sich nicht angemessen veränderten) Formen der Vergesellschaftung zum anderen“ kommen wird (Backes, 1998: 50). Die Autorin spricht in diesem Zusammenhang von „einer strukturellen Diskrepanz zwischen Alter(n) und Gesellschaft“ (eda.), die notwendigerweise in erster Linie die Arbeitswelt nicht unberührt lassen wird. Es erscheint daher unabdingbar, hinsichtlich der Frage nach einer möglichen Verlängerung des beruflichen Engagements einen breiten Blickwinkel zu wählen, der sowohl die persönlichen Sinnordnungen und die strukturelle Diskrepanz einschließt, als auch das von Franz Kolland und Leopold Rosenmayr ins Zentrum gestellte Aktivitätsrepertoire älterer Menschen, wenn sie fragen, „inwieweit [...] der aktuelle Lebenskontext Modifikationen im Aktivitätsrepertoire, in den Ansprüchen und in der Aktivitätsausführung mit sich bringt“ (eda. 212).

Stand der Forschung (in Österreich)

Alter(n) und Arbeit ist ein stark beforschter Bereich (vgl. Amann/Ehgartner, 2007: 154). Im Rahmen der Internetrecherche zum Forschungsstand bzgl. der in der vorliegenden Masterarbeit gewählten Thematik wurden daher nur abgeschlossene Forschungsprojekte bzw. Studien für den Zeitraum 2007 bis 2011 berücksichtigt. Es wurde dabei rasch deutlich, dass diese Studien und Projekte eine Gemeinsamkeit haben: Sie sind weitgehend als Grundlage dafür gedacht, Maßnahmen oder Anreize für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu entwickeln, ihr berufliches Engagement über die gesetzlich dafür vorgesehenen Grenzen zu verlängern. Es gibt jedoch keine Forschungsarbeiten, die dieses Ziel nicht von vornherein auf die eine oder andere Weise festlegen, sondern vielmehr am Entscheidungsprozess und jenen betrieblichen wie privaten Rahmenbedingungen ansetzt, die überhaupt erst einen Schritt in die eine *oder* andere Richtung ermöglichen: Also Verlängerung des beruflichen Engagements oder Pensionsantritt. Wegen des Fehlens solcher direkt vergleichbarer Studien werden im Folgenden beispielhaft Forschungsprojekte angeführt, die für häufig vertretene Aktivierungsansätze bzw. Maßnahmen im o.g. Sinne stehen. Anzumerken gilt es zuvor noch, dass, egal, welche Maßnahmen nun genau forciert werden, meist die betriebliche Situation, bzw. die Erwerbsrealität im Mittelpunkt der Forschungsarbeiten stehen; mit dem Ziel Problemlagen zu beschreiben.

Ulrich Schönbauer (2009) hat in seiner Untersuchung zur Arbeitsmarktsituation älterer Menschen am Ende ihrer Berufslaufbahn konkrete Arbeitssituationen analysiert. Schönbauer entwickelt daraus schließlich vier Arbeitsmarktfelder, die er als besonders geeignet für politische Interventionen hinsichtlich der Frage, wie ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zukünftig im lernenden Unternehmen positioniert werden können, sieht.

Karin Steiner und René Sturm (2009) heben für eine Publikation, die sich auf zwei Fachtagungen bezieht, Beiträge gesammelt, welche sich mit der Frage auseinandersetzen, wie die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter so lange als möglich erhalten werden kann.

Anette Scoppetta, Dirk Maier und Wolfgang Michalek (2008) haben in ihrer Studie „Active Ageing und TEPs“ untersucht, was die österreichischen Beschäftigungspakte (TEPs) zur Verbesserung regionaler Handlungsoptionen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf den Arbeitsmärkten beitragen können.

Hedwig Presch und Friederike Weber (2008) erforschten „Potenziale arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte“ hinsichtlich „Productive Ageing“ im Kontext von Unternehmenskulturen.

Das „abif“ schließlich entwickelte im Auftrag des AMS ein „Feldinstrumentarium zur Erfassung von Erwerbsbiografien“ (Mosberger, et. al., 2007).

Zum Begriff der Subjektivierung von Arbeit

a) Einführung und eine allgemeine Definition

Die Formulierung „Subjektivierung von Arbeit“ wurde ursprünglich von Martin Baethge (1991) in die Arbeitssoziologie eingeführt. In die deutschsprachige Arbeitssoziologie, um genau zu sein, denn im anglo-amerikanischen Sprachraum ist der Begriff praktisch nicht bekannt, oder zumindest nicht gebräuchlich. Subjektivität und Subjekt waren freilich auch schon lange davor Thema in den sozialwissenschaftlichen Debatten; diese Begriffe weisen bis zur rationalen Leistungsethik von Max Weber zurück (vgl. Janczyk, 2009: 169). Bekannt geworden mit dem Begriff der Subjektivierung von Arbeit sind allerdings vor allem Gerd Günter Voß und Hans Pongratz (2003). Sie wollten mit der Kategorie der Subjektivierung eine neue Sichtweise auf die Entwicklung gesellschaftlicher Arbeit eröffnen (vgl. eda.: 15). Es sollte die Notwendigkeit „verstärkte[r] subjektive[r] Gestaltungsleistungen des individuellen Lebenslaufs und insbesondere der Berufsbiographie“ (Frank Kleemann et. al., 2002: 75) beschrieben werden. Das bedeutet nach einer ganz allgemeinen, arbeitssoziologischen Definition (eda.: 57) der Autoren eine

“Intensivierung von »individuellen«, d.h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen “

Als Ursache für die innerhalb der angesprochenen Debatten fokussierten Entwicklungen gelten die zunehmende Technisierung und Verwissenschaftlichung der Produktionsprozesse, aber auch Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes. Arbeitssituationen (in westlich geprägten Industrieländern) sind immer weniger vorstrukturiert und es entstehen somit neue Formen der Arbeitsorganisation sowie flachere Hierarchien (vgl. Böhle et. al., 2008). Stefanie Janczyk (2009) weist darauf hin, dass der Begriff der Subjektivierung von Arbeit eigentlich kein klar umrissenes Konzept umschreibt, sondern viel eher „ein verzweigtes Themen und Debattenfeld“ (eda.: 150) markiert, das der analytischen Fassung der Veränderungen von Arbeit und Arbeitsorganisationen dienen soll. Einerseits sollen diese Veränderungen charakterisiert werden, und andererseits wird zugleich eine Forschungsperspektive eröffnet (vgl. eda.).

Die gewählte Allgemeinheit der o.a. Definition lässt dem entsprechend natürlich ein breites Spektrum für Konkretisierungen offen und daher ist der kleinste gemeinsame Nenner solcher Versuche seinerseits sehr allgemein und, wie Wolfgang Menz meint, fast tautologisch: „Subjektivierung heißt von Beschäftigtenseite aus, ‚Subjektives‘ in die Arbeit hineinzubringen, von Betriebs-

seite bedeutet es, subjektive Leistungen verstärkt zu fordern und offiziell anzuerkennen“ (Menz, 2005: 111). Was dieses Subjektive aber nun genau ist, dazu gibt es viele Vorschläge: Kreativität, Identifikation (mit der Tätigkeit, aber auch mit dem Unternehmen), soziale Fähigkeiten, etc. (vgl. eda.). Menz verweist darauf, dass man zurückblickend nicht glauben dürfe, im Taylorismus habe im Gegensatz dazu subjektives Unbeteiligt-Sein geherrscht. Menz geht vielmehr von einer „Praxis betrieblicher Leistungspolitik“ (95) aus, die auf Seiten des Managements „Regime der Rechtfertigung“ und auf Seiten der Beschäftigten „handlungsleitende Vorstellungen“ (eda.) beinhaltet habe. Die damit verbundene Leistungslohnpolitik habe, so der Autor, nicht nur auf das äußere Verhalten eingewirkt, sondern – nicht erst unter subjektivierten Arbeitsbedingungen – immer auch „Vorstellungen von Angemessenheit, Notwendigkeit und Richtigkeit beinhaltet“ und deswegen sind die Beschäftigten „immer auch ‚subjektiv‘ beteiligt, indem sie Leistungsbegriffe als Orientierungen und Selbstmaßstäbe für das eigene Leistungsverhalten heranziehen. Dem ist grundsätzlich zuzustimmen, es ist jedoch gleichzeitig auf die in der Definition angeführte Intensivierung der Arbeitsverhältnisse zu verweisen. Darüber hinaus stellt Menz m.E. zu sehr den Leistungsbegriff in den Mittelpunkt, der, wie sich nicht zuletzt in dieser Untersuchung gezeigt hat, keineswegs immer im Vordergrund steht. Ein weiteres, nicht zu vernachlässigendes, zentrales Phänomen bzw. eine Konsequenz der angedeuteten Veränderungen ist die „Neustrukturierung des Verhältnisses von »Arbeit« und »Leben«“ überhaupt (Kleemann et. al., 2002: 68). Erwerbsbiographien müssen nunmehr „eigenlogisch“ (vgl. eda.) gestaltet werden. Diese eigenlogische Gestaltung ist jedoch nur ein Teilaspekt der angesprochenen Subjektivierung. Ein Folgeproblem gewissermaßen. Auf einer viel grundsätzlicheren Ebene geht es um den „Zugriff auf und [den] Einsatz von Subjektivität“ (Aulenbacher, 2005: 38). Dieser Zugriff muss jedoch keineswegs nur einseitig von Seiten der Unternehmen angestrebt werden, sondern kann durchaus ebenso durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgen: Aufgrund von individuellen Sinnansprüchen an Arbeit, Zielen die ihrer Selbstverwirklichung dienen und dem Verlangen nach Anerkennung (vgl. Krömmelbein, 2005).

b) Sichtweisen von Subjektivierung in der Forschung

Wie hier die Handlungsmacht verteilt ist, darüber gibt es unterschiedliche Ansichten, zumal es eine schon durch Baethge (1991) konstatierte „normative Subjektivierung von Arbeit“ gibt – also die erwartete Einbringung von Subjektivität der Beschäftigten in den Arbeitsprozess. Die deutsche Soziologin Gabriele Wagner skizziert drei Positionen, die das o.g. Debattenfeld bestimmen und die sich durch die folgenden Begriffe charakterisieren lassen (Wagner, 2005: 167 ff.):

„Kompetenzsteigerung, Erosion, postmoderne Vielfalt“. Wagner versteht sie als „analytische Verdichtungen einschlägiger arbeitssoziologischer Forschungen“ (eda.: 168). Da diese „Diagnosen“, wie die Autorin sie auch nennt (eda.), zur Verdeutlichung des Subjektivierungsbegriffes sehr hilfreich und anschaulich zu sein scheinen, sollen sie im Folgenden, den Ausführungen Wagners folgend, kurz zusammengefasst werden, um im Anschluss Möglichkeiten der Selbstbegrenzung zu diskutieren.

Kompetenzsteigerung (168 ff.): Wegen der rasanten Veränderung von Organisationsstrukturen werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu angehalten, alte berufsbiographische Muster aufzugeben und „sich eigensinnig-reflexiv auf einen Horizont unterdefinierter Erwartungen, wie auch wechselnder Möglichkeiten hin zu entwerfen“ (168). Das erlaubt den Individuen zwischen Alternativen zu wählen und autonom ihre Berufsbiographie zu gestalten und sich darüber hinaus Anforderungen auch zu widersetzen und/oder Kritik zu üben, zumal die Organisationen ihre Mitglieder nunmehr als gleichrangige und autonome Kommunikationspartner bzw. Kommunikationspartnerinnen darstellen: „Der Mythos der Subjektivierung von Arbeit schlägt zurück, in dem die Beschäftigten mit dem normativen Versprechen der Organisation gegen Instrumentalisierungsversuche von Subjektivität zu Felde zu ziehen“ (169). „Es wird also von der normativen Öffnung von Organisationen gegenüber den subjektiven Ansprüchen ihrer Mitglieder auf die Nichtreglementierbarkeit von Subjektivität“ geschlossen (eda.).

Erosion (170 ff.): Hier steht die repressive Seite der eben skizzierten Zusammenhänge im Mittelpunkt. Durch die Entgrenzung von Arbeit und Leben werde zusätzlich der Ort zerstört, von dem aus noch Kritik möglich ist. Die strukturell gestützte Autorenschaft bzw. Autorinnenschaft über die eigene Biographie gerate in Gefahr und damit die Selbstachtung, wie Gabriele Wagner unter Hinweis auf Richard Sennett die Erosionsthese herausarbeitet (vgl. 171). Gelegenheitsstrukturen und berufsbiographische Risiken evozieren einen „Terror der Möglichkeiten“ (Bauman, 1999: Zit. nach Wagner, 2005: 171). Alldem sind – so die These – die Menschen mehr oder weniger machtlos ausgeliefert und die entstehenden Identitätslücken füllt der Markt mit seinen Anerkennungsverhältnissen die weitgehend auf Erfolg abgestellt sind. Scheitern wird gewissermaßen privatisiert und mit Schimpf und Schande belegt. Es entsteht ein unabschließbarer „sozial-desintegrative[r] Wettkampf des inhaltsleeren Erfolges um des Erfolges willen“ (172).

Postmoderne Vielfalt (173 ff.): Für Vertreter und Vertreterinnen diese These war Identität bislang das Ergebnis bzw. ein Effekt von Herrschaftsverhältnissen

und mithin von Macht und Kontrolle. Die Identitäten der Subjekte waren darin strukturell eingebettet und vollzogen (ganz im Sinne Foucaults) diese Herrschaftsverhältnisse im Namen des Identitätsdiskurses an sich selbst – innerhalb der Trias von Norm, Normierung und Normalisierung (vgl. 173). Vor diesem Hintergrund „erscheint der Verlust [solch] integrierter Identität als emanzipatorisches Projekt“ (eda.). Identität im vorgestellten Sinne sei vor den neuen Inkonsistenzen und Diskontinuitäten im Lebenslauf auch gar nicht mehr möglich. An ihre Stelle würden demnach gleichrangige Lebensformen treten, die kreative Entfaltungsmöglichkeiten schaffen. Das sei auch deshalb möglich, weil diese Lebensformen als legitim gelten und soziale Anerkennung finden. Es gebe nunmehr keinen normativen Lebensentwurf und Individuen können – teils auf spielerische Weise – auch mehrere (veränderbare) Identitäten aufrechterhalten.

Wagner formuliert angesichts der von ihr dargestellten Positionen und der o.a. normativen Subjektivierung von Arbeit schließlich die These,

„dass autonome Selbstbehauptung angesichts der Entgrenzung von beruflichen Anforderungen und subjektiven Möglichkeiten konstitutiv auf Formen gelungener Selbstbegrenzung beruht“ (Wagner, 2005: 166).

Gerade diese Selbstbegrenzung ist aber angesichts der im Zentrum der Subjektivierungsdebatte stehenden und von der Autorin hier angesprochenen Entgrenzung von Leben und Arbeit eine kaum zu bewältigende Aufgabe, die in engem Zusammenhang mit der individuellen Lebenslage und den damit verbundenen allokativen und autoritativen Ressourcen steht. Die unterschiedlichen Chancen welche die Beschäftigten hier vorfinden und die nicht zuletzt von der Tätigkeit oder der Berufsbranche herrühren, werden in einer von Kleemann et. al. vorgenommenen Differenzierung deutlich, wo die Autoren zunächst drei Formen von Subjektivität (vgl. 2002: 84ff.) unterscheiden: „Kompensatorische Subjektivität“ - die von den Beschäftigten vorgegebene, einseitige Anpassung an die Arbeitsprozesse erfordert, „Strukturierende Subjektivität“ - die Freiräume zur individuellen Gestaltung dieser Anpassung offen lässt und schließlich „Reklamierende Subjektivität“. Sie weicht von den beiden erstgenannten insofern ab, als hier die Berücksichtigung individueller Gegenentwürfe und Sinnorientierungen eingefordert wird; auf die „ideologisierte Subjektivität“ (eda.) wird an dieser Stelle nicht eingegangen). Durch diese Unterteilung stellt sich Subjektivität eben nicht nur als normative Erwartung an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar, sondern es können in unterschiedlichem Ausmaß - je nach Subjektivierungsform, in der man arbeitet - individuelle Freiräume bzw. widersprüchliche Verhaltensweisen berücksichtigt werden. Kleemann et. al. beziehen sich dabei auf „subjektiv[e] Leistungen in Bezug auf die Arbeitswelt“ (eda.: 84) was das angesprochene Machtverhältnis eher im Unklaren belässt.

c) Subjektivierung und die Frage der Handlungsmacht

Zusätzlich zur Abhängigkeit von der individuellen Lebenslage gibt es noch eine soziostrukturelle Ebene des Problems (die wohl für alle drei von Wagner zusammengefassten Positionen relevant scheint) von der die Frage nach der Gleichartigkeit der Zugriffschancen auf Subjektivität beeinflusst wird. Auf dieser Ebene geht es wesentlich um Fragen des Arbeitsmarktes und des Arbeitsrechts. Die Forscher und Forscherinnen um den Betriebswirtschaftswissenschaftler Wolfgang Mayrhofer (Mayrhofer et. al. 2002) beschreiben, was das betrifft, zunächst den sozialen Hintergrund in Anlehnung an Bourdieu und entwickeln sodann Karrierefelder, die einen sozialen Kontext repräsentieren, in dem mit relevanten Kapitalien versucht wird, arbeitsbezogene Positionen zu erhalten oder zu verbessern (vgl. ebd.: 8). Dies geschieht in Form von mehr oder weniger enger bzw. loser Kopplung an Unternehmen, die - je nach dem - Stabilität oder Variabilität erzeugt. Die Autorinnen und Autoren unterscheiden weiters zwischen der traditionellen Organisationswelt mit ihrer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, einem frei schwebenden Professionalismus (eng an Auftraggeber für eher kurze Zeit gebunden) und Selbständigkeit. Selbständigkeit kann die periodische Abfolge von ähnlichen Leistungen und klare Berufsbilder bedeuten oder chronische Flexibilität mit meist einmaligen Leistungserstellungen und keinen klaren Berufsbildern. Die Prognose von Mayrhofer et. al. lautet nun, es komme künftig zu mehr Bewegung zwischen diesen Feldern (8), und es sei eine Polarisierung zwischen kurz und langfristig gebundenen Akteuren zu erwarten. „Nicht die vergangenen Positionen und Funktionen sind im Curriculum entscheidend, sondern Projekt- und Lernerfahrungen konstituieren die *Employability*“ (16, Hervorh. i. Orig.). Darüber hinaus gelte es - so eine weitere Prognose des Forschungsteams - sich selbst zum Projekt zu machen und Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Kompetenzen als Stabilitätsfaktor zu entwickeln.

Diese Ausführungen veranschaulichen gewissermaßen die Situation, mit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihrem Alltag konfrontiert sind (bzw. immer mehr sein werden) und vor der sich die von Gabriele Wagner zusammengefassten Hauptrichtungen, wie Subjektivierung von Arbeit in der wissenschaftlichen Debatte eingeschätzt wird, abzeichnen. Sie zeigen zweierlei: Zunächst die Fragilität der Handlungsmacht auf Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenseite angesichts der primären Notwendigkeit der nackten wirtschaftlichen Existenzsicherung, die individuelle Ansprüche im Kampf um Arbeitsplätze oft als unrealistisch erscheinen oder zumindest stark in den Hintergrund treten lässt. Doch auch wenn die Gewichter bei der Zugriffsfrage auf den Waagschalen höchst ungleich verteilt sind, wird aus den Ausführungen ebenfalls deutlich, über welche Wege aus strukturellen Anforderungen hinsichtlich *Employability* auch Forder-

ungen und (Selbst-)Ansprüche entstehen können, die nicht unbedingt nur einem Diktat von außen folgen müssen. Aus eigenen Sinnansprüchen an Arbeit kann z.B. Weiterbildungsengagement entstehen, das wenig bis nichts mit betrieblichen Anforderungen zu tun hat. Oder es gibt etwa immer mehr Menschen, die relativ spät im Lebenslauf noch einen neuen Beruf erlernen, weil sie der alte nicht mehr erfüllt. Das alles mag auch eine Erhöhung der Employability zur Folge haben, freilich eine aus anderen Wurzeln. Die Schwierigkeit, die Frage nach der Handlungsmacht zu entscheiden liegt vor allem in der Paradoxie, die betriebliche Erwartungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erzeugen: Anforderungen als weitgehend aufgrund eigener Entscheidungen oder Wünsche entstandene Bedürfnisse zu begreifen; Zumindest muss dies nicht selten dem Unternehmen gegenüber so dargestellt werden (vgl. Wagner, 2005: 180). „Genau damit fallen aber auch im Inneren der Person jene Grenzen, die sie auf Abstand gegenüber betrieblichen Anforderungen bringen konnten“ (vgl. eda.: 178). Der Spieß wurde gegenüber den Arbeitskämpfen etwa zu Zeiten streng vorgegebener Arbeitsabläufe und strengen Unternehmenshierarchien umgedreht: Wandte man sich damals gegen Entfremdung und Missachtung der eigenen Subjektivität ist es heute nicht selten äußerst schwierig, sich dem institutionellen Zugriff auf eben diese Subjektivität zu entziehen. Menschen hier jedoch ausschließlich letztlich als ferngesteuerte Computer einzuschätzen verkennt ihre Widerständigkeit und nimmt ihnen letztendlich einen Teil ihrer Würde². Man kann, wie ich meine, nicht von einer völlig einseitigen Steuerung von Subjektivität, die nur den (neoliberalen) Begehrlichkeiten der Betriebe folgt sprechen. Es gilt bei der Subjektivierung von Arbeit sehr genau zwischen Selbstverwirklichung und Selbstverfügung zu unterscheiden, und es ist deutlich geworden, dass diese Ziele oder besser die Wege dorthin ineinander greifen und sich überschneiden³. Selbstverfügung ist zwar eine ideale Voraussetzung für Selbstverwirklichung, aber keine unabdingbare. Man kann sich prinzipiell auch in vorgegebenen Strukturen ohne Selbstaufgabe verwirklichen – außer sie sind wirklich völlig rigide; Taylorismus in Reinkultur, sozusagen. Der Anspruch auf Subjektivierung durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst und die dadurch hervorgerufene jeweilige persönliche Entwicklung kann sich auch ver-selbständigen, und nur weil der Anstoß dazu ursprünglich von außen gekommen ist, erscheint es nicht gerechtfertigt, einer Tätigkeit diesen Status gleich wieder abzusprechen. Die Sache scheint – was freilich ein wenig optimistischer Befund ist – letztlich darauf hinauszulaufen, was Leo Tolstoi in einem als Zitat

² Zu dieser Würde gehört der Anspruch sinnvolle Arbeit verrichten zu wollen; gewissermaßen als Minimalforderung bzw. Ausgangspunkt in bezug auf Subjektivierung von Arbeit. In ihm drückt sich auch Wertschätzung aus, die man einerseits von Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenseite erwarten kann, die man sich andererseits aber auch selbst entgegenbringt.

³ Das betrifft Frauen anders als Männer. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der Stringenz wird auf die Genderdimension in dieser Frage weiter unten noch genau eingegangen.

berühmt gewordenen Satz formuliert, den auch zwei der Befragten zu dieser Studie erwähnt hatten: „Das Glück besteht nicht darin, daß du tun kannst, was du willst, sondern darin, daß du immer willst, was du tust“. Das spiegelt eine Haltung wieder, mit der viele ältere Menschen noch aufgewachsen sind. Zu einer Zeit, wo der Begriff Selbstverwirklichung eben noch nicht in aller Munde war und noch nicht als Aufforderung verstanden wurde. Heute liest man diesen Satz wohl eher mit etwas Unbehagen (obwohl er eigentlich sehr mehrdeutig formuliert ist) und er scheint mir eher auf Fragen von Macht und Unterordnung zu verweisen, als auf solche des Glücks. Gerade darin erkennt man die Veränderung der Ansprüche; unabhängig einmal davon, woher diese kommt. Für Silvia Krömmelbein (2005) ist Subjektivierung denn auch „kein wachsender Ausdruck einer wachsenden Selbstverfügung und Verlebensweltlichung von Arbeit, sondern der Inhalt einer individualisierten Bewältigung veränderter Arbeitsanforderungen“ (eda.: 184), mit dem „eine Reproduktion von Machtstrukturen“ verbunden ist (eda. 199). Reproduzieren lässt es sich jedoch – unabhängig davon, wo (in diesem Falle) Subjektivität herkommt – im besten Einverständnis mit den Verhältnissen (weil man das auch so will) genauso wie im unbeabsichtigten Übereinstimmen (weil zwei das gleiche wollen, ohne das angestrebt zu haben). Daher ist es notwendig, entlang der bekannten Trias race/class/gender – und angesichts der hier untersuchten Fragestellung sei noch age angefügt – den individuellen Fall jeweils danach zu prüfen, wo hier das Schwergewicht der Handlungsmacht liegt und inwieweit es Realisierungschancen für selbstbestimmte, reklamierende Subjektivität bzw. Subjektivierung gibt. Das führt wieder zu Gabriele Wagner: Wie die Soziologin ausführt, erlaubt es die von ihr dargestellte Kompensationsthese den emanzipatorischen Aspekt von Subjektivierung hervorzuheben, während sich mit der Erosionsthese die behauptete Vermarktlichung der meisten Gesellschaftsbereiche und der damit einhergehende Verlust der Möglichkeit zu einer individuellen Identitätsbehauptung analysieren lässt. Die postmoderne Sichtweise vermag schließlich das wechselseitige Verhältnis zwischen Entgrenzung und Begrenzung zu verdeutlichen und in weiterer Folge die „Ermöglichungsbedingungen eigensinnig-autonomer Identitätsbehauptung“ (Wagner, 2005: 180). Um sich aber von den beschriebenen Arbeitsanforderungen abzugrenzen genügt es jedoch nicht, so die Autorin, Differenzenerfahrungen zu sammeln, sondern solche

„Differenzenerfahrungen müssen als legitim anerkannt und mit biographischen Projekten besetzt sein. Nur so kann der Mythos einer umfassenden Subjektivierung von Arbeit erfolgreich gegen seine Instrumentalisierung ins Feld geführt werden“ (eda.).

d) Subjektivierung aus einer Genderperspektive

Um dieser Instrumentalisierung auch tatsächlich wirkungsvoll begegnen zu können, ist es unerlässlich, die angesprochenen Differenzerfahrungen und biographischen Projekte unter einem den Genderaspekt thematisierenden Blickwinkel zu diskutieren. Denn das Verhältnis zwischen Entgrenzung und Begrenzung stellt sich für Frauen noch einmal anders dar, als für die meisten ihrer Arbeitskollegen, bleibt doch in der überwiegenden Zahl der Fälle Haus- und Familienarbeit weitestgehend an ihnen hängen. Das heißt, um im Gedankengang Gabriele Wagners zu bleiben: Frauen haben durch diese unbedankten Leistungen zwar eine anerkannte Differenzerfahrung – aber natürlich eine, die ihnen im Laufe der letzten Jahrhunderte umgehängt wurde und gegen die anzukämpfen auch heute noch zusätzliche Belastungen und Herausforderungen bedeutet. Die deutsche Soziologin Kerstin Jürgens weist in diesem Zusammenhang auf die Erwerbsfixierung der Subjektivierungsdebatte hin und auf die fehlende Berücksichtigung von Reproduktionsarbeit: Begrenzungen von Subjektivierung auf den beruflichen Feldern lassen sich, so die Autorin, nicht mehr ausklammern, „sobald man außerbetriebliche Orientierungen und Veränderungen in den Lebensbedingungen einbezieht“ (Jürgens, 2006: 75). Für Jürgens würde solch ein erweiterter Blickwinkel eine Analyse des Verhältnisses von Subjektivierung und Arbeit abseits von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen ermöglichen, zumal solche Tätigkeiten durch ihre Bindung an Primärbeziehungen Subjektivität geradezu bedingen. „Über die Analyse von Hausarbeit, Sorgearbeit oder Eigenarbeit ließe sich insofern feststellen, nach welchen Regeln das Zusammenspiel von Subjektivität und Arbeit unabhängig von betrieblicher Verwertungslogik abläuft.“ In eine ganz ähnliche Richtung, welche die von Jürgens angestrebte Analyse auf eine vielleicht noch grundsätzlichere Ebene führt, weist der Einwand, den Brigitte Aulenbacher (2005) gegen das Konzept der subjektivierten Arbeit formuliert. Bei der Darstellung der in diesem Zusammenhang zu bewältigenden Selbstkontrolle, der Selbstökonomisierung, bzw. der Verbetrieblichung durch Voß und Pongratz würde die darunterliegende „Unterwerfung des material Verschiedenen unter ein und dasselbe Prinzip“ (Aulenbacher, 2005: 46) nicht ausgelotet werden. Also Erwerbstätigkeit und andere Tätigkeitsformen werden unter einem einzigen Begriff – Subjektivierung von Arbeit – diskutiert. Dadurch bleibe, so die Soziologin weiter, „die Gewaltförmigkeit und Zwanghaftigkeit der Rationalisierung“ (eda.) ungenannt, mit der Eigenlogiken und Eigenzeiten von außerberuflichen Tätigkeiten unterworfen und verformt werden. Und es werde die „Herrschaftsförmigkeit des rationalisierenden Übergriffs von der Produktions- auf die Reproduktionssphäre“ (eda.) nicht thematisiert. Somit würde dem häufigen Versprechen, es ließe sich alles leicht auf rationalem bzw. rationellem Wege bewältigen, nichts entgegen gesetzt.

In einer Gesellschaft, in der traditioneller Weise und im überwiegenden Ausmaß die Reproduktionssphäre Frauen überlassen wird, berührt dieser herrschaftsförmige Übergriff natürlich auf ganz grundlegende Weise das Geschlechterverhältnis: „Auch [die] geschlechtliche Strukturierung und Teilung von Arbeit gerät in den aktuellen Umbrüchen unter Veränderungsdruck“ (Andresen/Völker, 2005: 92). Und damit auch überkommene hegemoniale Männlichkeitsbilder. Andresen und Völker befürchten hier neue Spaltungslinien: Wenngleich das klassische Modell männlicher Ernährer/weibliche Familienerhalterin durch die angesprochenen Entwicklungen aufgelöst werden könnte, so könnten andererseits angesichts der Entwertung der mit der Reproduktionssphäre verbundenen Arbeiten neue Differenzierungen innerhalb der männlichen Genusgruppe entstehen. Auch für sie könnte „zur klassischen Triade ‚Bildung-Beruf-Einkommen‘ die der Lebensform [...] als Ungleichheitsdimension hinzukomm[en], anstatt dass eine insgesamt gerechtere Teilung die Folge wäre“ (Andresen/Völker, 2005: 110). Als Beispiel für eine Lebensform in diesem Sinne nennen die Autorinnen den Unterschied, ob Männer etwa Kinder haben, oder nicht (vgl. eda.). Die Soziologinnen plädieren dafür, „die gängigen Trennungen, Hierarchisierungen und Entwertungen von Lebenssphären und Arbeiten zu durchbrechen“ (110) und Arbeit - ganz im Sinne Kerstin Jürgens (s. o.) - ganzheitlich, also Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, zu betrachten. Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel sehen hier jedoch angesichts der „’Gleichgültigkeit‘ der neuen arbeitsorganisatorischen Konzepte gegenüber der realen Lebenssituation von Frauen und Männern“ (Lohr/Nickel, 2005: 218) eine Chance für eine gerechtere Verteilung von Positionen und Ressourcen zwischen den Geschlechtern. Allerdings nur dann, wenn es gelingt, bei der Aushandlung von Aufgaben, Ressourcen und Statuszuweisungen die bislang damit verbundenen klassischen Mechanismen zu brechen (vgl. eda.).

Wie schwierig sich solches Brechen erweisen kann macht Sylka Scholz deutlich, die die Relevanz von Erwerbsarbeit für Männlichkeitskonstruktionen in Hinblick auf das zunehmende Brüchig-Werden von männlichen Erwerbsbiographien untersucht hat (Scholz, 2007). Demnach ist „Männlichkeit mit Erwerbsarbeit immer noch sowohl strukturell als auch kulturell-symbolisch verknüpft“ (eda.: 56). Die berufliche Identität wird daher für viele Männer umso bedeutender, je schwieriger eine kontinuierliche Berufskarriere herzustellen ist. Wie schwierig das ist und immer mehr sein wird, wurde bereits mit Mayrhofer et. al. dargestellt (s.o.). Scholz zitiert eine Untersuchung von Wolfgang Engler (2002 zit. nach Scholz, 2007: 55), der zufolge sich Männer mit diskontinuierlichen Karriereverläufen eine konsistente Erwerbsbiographie konstruieren wo in den dazugehörigen Erzählungen Familie nur in Fragmenten aufscheint. Für Scholz heißt das, dass Identität und Geschlecht bei solchen Männern vor allem über Ausbildung und Beruf hergestellt wird; unabhängig vom Qualifikationsniveau

(vgl. Scholz, 2007: 55). D.h. die von Lohr und Nickel erhofften Neuaushandlungen haben demnach sehr ungünstige Bedingungen. Eine wesentliche Frage in diesem Punkt scheint mir zu sein, wie durch neue Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse entstehende Freiräume auf der kulturell-symbolischen Ebene für die Entwicklung einer männlichen Identität genutzt werden können, die nicht mehr so sehr mit traditionellen und hegemonialen Mustern verhaftet ist. Es erscheint unabdingbar, dass Männer, die aus solchen Mustern ausbrechen wollen, daraus entstehende Differenzenerfahrungen zu ihren Kollegen und Vorgesetzten nicht nur aushalten, sondern auch um deren Legitimität kämpfen müssen: Getreu dem (hier verkürzt wiedergegebenen) Diktum nach Johann Heinrich Pestalozzi: Erziehung ist Beispiel – etwa in Form von biographischen Projekten, um beim Referenzzitat (s.o.) von Gabriele Wagner zu bleiben.

e) Zusammenfassung und eine Arbeitsdefinition von Subjektivierung für die Datenanalyse

Hinsichtlich der auszuwählenden Untersuchungsfälle und der späteren Datenanalyse sollen im Folgenden die bisherigen Ausführungen über den Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit kurz zusammengefasst und zu einer heuristischen Definition verdichtet werden.

Wie aus den vorangegangenen Ausführungen deutlich wurde, geht es um den Einsatz von Subjektivität bei der Verrichtung von Erwerbsarbeit bzw. um die (eigenverantwortliche) Erreichung von Zielen, die mit ihr in Zusammenhang stehen. Mit Subjektivität sind persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten gemeint sowie persönliche Vorstellungen, die damit in Verbindung stehen. Dazu gehören etwa Erfolg und damit eng verbunden Ehrgeiz und Statusdenken oder Vorstellungen von Selbstverwirklichung und Arbeitszufriedenheit. Solche Eigenschaften und Fähigkeiten können nun in Unternehmen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gefordert werden oder – im Gegenzug – diese möchten sie in ihre Arbeit von sich aus einbringen und fordern ihrerseits, wenn das notwendig bzw. möglich ist, die Gelegenheit dazu. Der springende Punkt dabei ist, wie gezeigt wurde, welche Mittel zur Durchsetzung auf der jeweiligen Seite zur Verfügung stehen. Subjektivierungswünsche müssen dabei nicht notwendigerweise einander entgegenstehen, sondern können beiden Seiten, wenn auch auf unterschiedliche Weise, zugute kommen. Bleibt man bei der Betrachtung des Themas aus der Arbeitnehmerperspektive ist evident, dass eine Durchsetzung der Interessen von den zur Verfügung stehenden und auch real einsetzbaren allokativen und autoritativen Ressourcen abhängt sowie von der Sicherheit (materiell, bzgl. Status, sozialen Kompetenzen, etc.), die das jeweilige Arbeitsver-

hältnis bietet. Sehr viele Frauen müssen nach wie vor eine erhebliche zusätzliche Belastung und eine Einschränkung ihrer Handlungsfreiheit durch die ihnen von Männern zugeschobene Verantwortung für Familienarbeit in Rechnung stellen. Durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und den damit verbundenen Folgen könnte sich das in naher Zukunft auch für eine größere Zahl von Frauen ändern, indem die Lasten (unfreiwillig) gleicher verteilt werden.

Was nun die angekündigte heuristische Definition betrifft, so muss man diese eigentlich zweiteilen: In einen Teil, der die normative Subjektivierung (Baethge, 1991) durch die Unternehmen beschreibt und in einen, der die herangebrachte Subjektivierung durch die Beschäftigten begrifflich festlegt.

Normative Subjektivierung wird als Anspruch von UnternehmerInnen an ihre MitarbeiterInnen definiert, sich mit den an sie gestellten Aufgaben zu identifizieren und weitestgehend autonom alle ihre fachlichen und persönlichen Ressourcen zu ihrer erfolgreichen Erledigung einzusetzen. Unternehmerisches Denken und die Hintanstellung persönlicher Ziele und Interessen, die nichts mit diesen Aufgaben zu tun haben, werden dabei vorausgesetzt. ArbeitnehmerInnen werden zumindest teilweise zu TrägerInnen unternehmerischer Risiken deren evtl. Folgen sie auch individuell zu tragen und zu bzw. verarbeiten haben. Im Zentrum steht der Erfolg der Arbeit und nicht die Art (und oft der Ort) ihrer Erledigung.

Herangetragene Subjektivierung wird als Streben von MitarbeiterInnen definiert, sich mit ihrer Arbeit, ihrem Beruf identifizieren zu können und persönliche Befriedigung daraus zu ziehen. Das ist mit dem Wunsch verbunden, eigenverantwortlich bestimmte individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen in den Arbeitsprozess gestaltend einbringen und zur persönlichen (beruflichen) Entwicklung einsetzen zu können. Von subjektiver Arbeit in diesem Sinne wird im Rahmen dieser Masterarbeit nur dann gesprochen, wenn solche Wünsche die Art und die Intensität der Berufsausübung beeinflussen bzw. das persönliche Arbeitsumfeld strukturieren (im Sinne der wechselseitigen Inanspruchnahme).

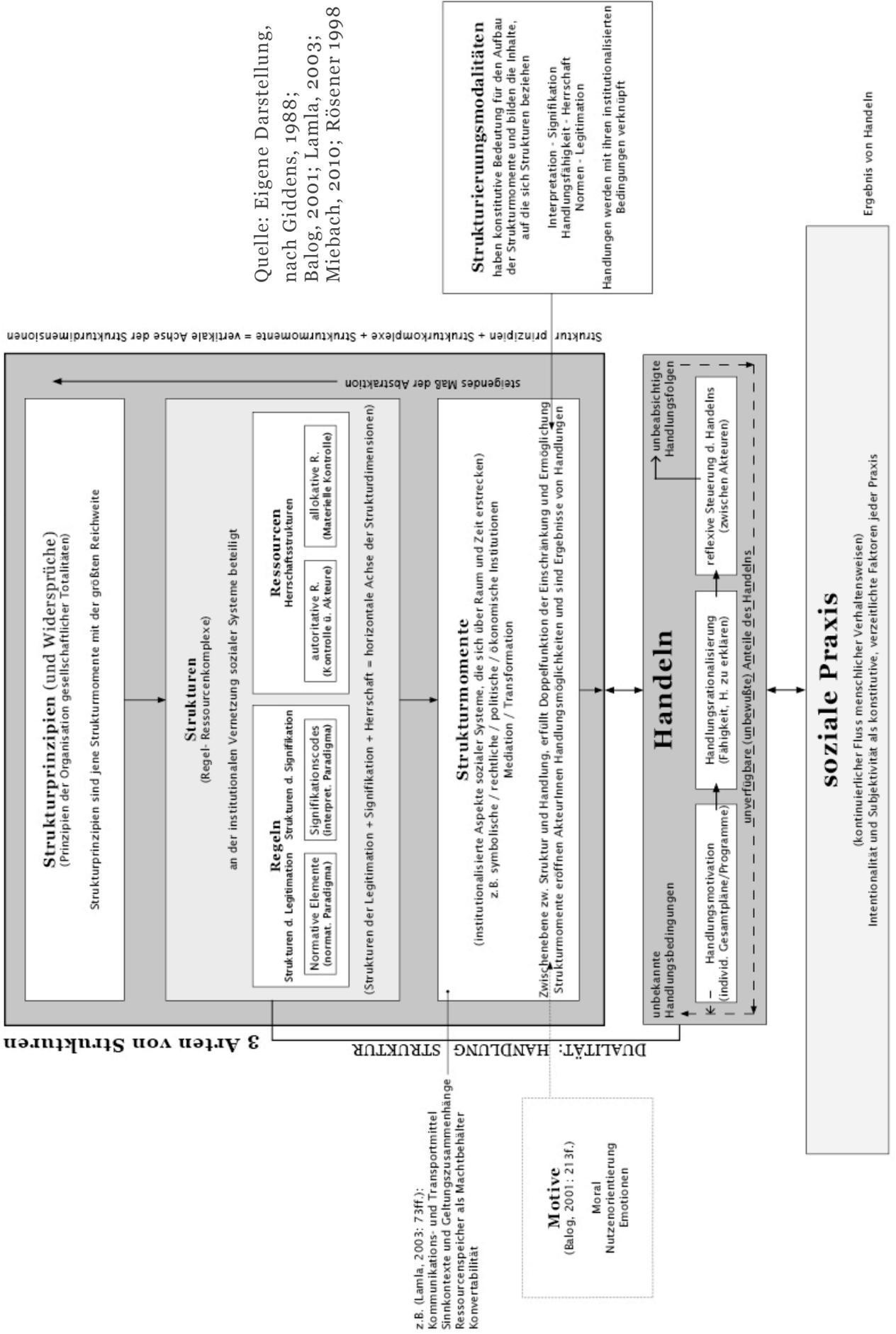
Diese Definitionen sollen es nun ermöglichen, aus den zur Verfügung stehenden Interviews eine thematisch relevante Fallauswahl zu treffen, indem sie eine Zuordnung nach subjektivierten und nicht subjektivierten Arbeitsverhältnissen der befragten Personen erlauben. Für die normative Subjektivierung wird die Notwendigkeit unternehmerische Risiken zu tragen als entscheidendes Kriterium festgelegt, für die herangetragene Subjektivierung die Strukturierung des eignen Arbeitsfeldes durch persönliche Wünsche und Ziele. Auf diese Lesarten des Begriffes aufbauend wird untersucht, wie sich dort, wo Subjektivierung den Arbeitsalltag der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen prägt, der Stellenwert

ihrer Erwerbsarbeit für sie verändert. Ist dieser Punkt geklärt, soll im Sinne der Forschungsfrage in einem weiteren Schritt herausgefunden werden, auf welche Weise diese Veränderungen die Wahl des Zeitpunktes für den Pensionsantritt beeinflussen. Also führt z.B. die Möglichkeit Arbeitsabläufe kreativ und eigenverantwortlich zu gestalten zu einer Verlängerung des beruflichen Engagements, oder wird das eher als Belastung erlebt und die Menschen verlagern ihre kreativen Impulse auf Aktivitäten in der Pension? Oder ist es so, dass die Erfüllung der an die Erwerbsarbeit herangetragenen Wünsche und Erwartungen zwar zu einem befriedigenden Berufsleben führt, es aber genau diese Befriedigung erleichtert, gewissermaßen „loszulassen“ und positiv gestimmt den berühmten „Unruhestand“ anzutreten? Wie sieht das aus, wenn die angeführte Möglichkeit zur Pflicht wird? Mit Fragen dieser Art soll der Untersuchungshorizont der vorliegenden Studie zunächst einmal skizziert sein. Der theoretische Hintergrund dafür wird im folgenden Abschnitt beschrieben.

Subjektivierung von Arbeit und die Theorie der Strukturierung

Wie bereits angemerkt wurde, besteht ein Teil der für diese Masterarbeit ausgearbeiteten Methodologie aus einem theoretischen Rahmenkonzept. Für dieses Rahmenkonzept wurde – was im Folgenden noch ausführlich begründet wird – die Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens (1988) heran gezogen. Werden also die methodischen Implikationen in dem dafür vorgesehenen Abschnitt behandelt (siehe S. 49), so soll die Darstellung der theoretischen Seite aus Gründen der Übersichtlichkeit und Stringenz der Ausführungen an dieser Stelle erfolgen. Ausgehend von einer Grafik, welche die verschiedenen Ebenen und das verwendete Vokabular der giddens'schen Konzeption in einer Zusammenschau verdeutlicht, sollen die wichtigsten Elemente beschrieben und auf das Thema Subjektivierung von Arbeit bezogen werden.

Abbildung 2 – Übersichtsdarstellung:
 Anthony Giddens – Theorie der Strukturierung



Quelle: Eigene Darstellung,
 nach Giddens, 1988;
 Balog, 2001; Lamla, 2003;
 Miebach, 2010; Rösener 1998

Bevor auf die einzelnen Elemente der vorangegangenen grafischen Darstellung eingegangen wird, gilt es das prinzipielle Erkenntnisinteresse welches Giddens mit seiner Theorie verfolgt zu verdeutlichen. Die Ausführungen folgen in diesem Punkt der Darstellung der Strukturierungstheorie⁴ durch Peter Walgenbach aus der Perspektive der Organisationsforschung (Walgenbach, 2006: 403ff.).

Prinzipiell will Giddens die Theorie der Strukturierung als Sozialtheorie verstanden wissen, deren Hauptaufgabe es daher ist, soziale Prozesse und die damit verbundenen Handlungen von Personen – auch in deren Auseinandersetzung mit den Institutionen – zu analysieren. Dafür will er ein für die empirische Forschung nutzbares begriffliches Instrumentarium entwickeln (vgl. eda.: 403). Dieses Instrumentarium soll vor allem dabei helfen, den in der Sozialforschung ungelösten Dualismus zwischen Struktur und Handlung zu überwinden. Die Theorie der Strukturierung soll hier eine theoretische Verbindung schaffen. Giddens wendet sich gegen die objektivistischen Positionen des Strukturalismus und des Funktionalismus, in denen die Gesellschaft, bzw. Institutionen das Subjekt (die sozialen Akteure und Akteurinnen) beherrschen. Gewissermaßen verdinglichte Strukturen stehen menschlichem Handeln als etwas Äußerliches unabhängig gegenüber. Das Subjekt ist in dieser Sichtweise wehrlos den gesellschaftlichen Kräften ausgesetzt (vgl. 405). Giddens wendet sich jedoch genauso gegen subjektivistische interpretative Ansätze und die Hermeneutik, wo Handlung und Sinn im Vordergrund stehen und nicht strukturelle gesellschaftliche Einflüsse (vgl. eda.). Die angestrebte Verbindung dieser beiden Paradigmen soll nun mit der in der Theorie der Strukturierung zentralen Figur der „Dualität von Struktur“ (Giddens, 1988) des britischen Soziologen gelingen. Diese „Denkfigur“ (Kahlert, 2009: 298) beschreibt Struktur als „Medium und Resultat des Handelns“ (eda.) mit dem sie untrennbar verbunden bleibt. „In der Handlungsdimension schlagen sich [...] Regeln und Ressourcen als Kommunikation, Macht und Sanktion und in der Strukturdimension als Signifikation, Herrschaft und Legitimation nieder“ (eda.). Die Dualität von Struktur bedeutet die Abkehr von einem Denken in linearen bzw. kausalen Kategorien von Ursache und Wirkung und forciert im Gegensatz dazu interdependente Verflechtungen und Netzwerke in einer prozessorientierten Betrachtungsweise (vgl. eda. 299) – und „[s]ie schafft die Grundlage für die Dezentrierung des Subjekts, ohne jedoch dabei den Handelnden aus den Augen zu verlieren“ (Walgenbach, 2006: 406).

Generell muss bei der Theorie der Strukturierung sehr genau zwischen Struktur und System unterschieden werden: „Struktur besteht aus Regeln und Ressourcen, die im und durch Handeln produziert und reproduziert werden und sich in der sozialen Praxis als Strukturen niederschlagen“ (Kahlert, 2009:

⁴ Die Konzeption von Anthony Giddens wird in der Forschungsliteratur nicht einheitlich benannt. Am häufigsten werden die Bezeichnungen „Theorie der Strukturierung“ und „Theorie der Strukturierung“ gebraucht. Walgenbach verwendet die Bezeichnung „Strukturierungstheorie“.

296)⁵. Strukturen erscheinen dabei nach Giddens nicht nur als einschränkende Regeln, sondern sie stellen in gleicher Weise Handlungsressourcen zur Verfügung. Soziale Systeme sind hingegen „Beziehungen zwischen Handelnden oder Kollektiven, die sich als regelmäßige soziale Praktiken in Raum und Zeit ausbreiten“ (eda.: 297). Der Grad von Systemhaftigkeit bei Giddens ist allerdings sehr variabel und kann schon bei der Beziehung zwischen zwei Personen anfangen. Entscheidend ist die über Handeln hergestellte Kontinuität, die Struktur in den sozialen Praktiken bekommt. So haben, wie Kahlert das an einem Beispiel veranschaulicht (297), Prüfungssituationen abseits von den beteiligten Personen Systemcharakter. Darin durch Handeln zur Anwendung kommende Regeln und Ressourcen beschreiben die Struktur des sozialen Systems Prüfung. Durch das Ausblenden der Akteure und Akteurinnen verlieren Prüfungen ihren Ereignischarakter und können auch in anderen Kontexten analysiert werden.

Bis hier her wurde also zwischen Strukturen als sozial verfestigten Rahmen (bestehend aus Regeln und Ressourcen) für konkrete Handlungen auf der einen Seite und Systemen auf der anderen Seite unterschieden, welche als regelmäßige soziale Praktiken die Beziehungen zwischen Akteuren oder Kollektiven reproduzieren (vgl. Miebach, 2010: 385). Strukturen und Systeme (Soziale Praktiken) bleiben durch Handeln wechselseitig verbunden. Die Dualität von Struktur bezeichnet dabei die enge Verschränkung von Struktur und Handeln vor dem Hintergrund der hier angesprochenen Systeme. Doch Strukturen und Handlungen treffen im Modell der Strukturierung nicht unmittelbar aufeinander. Anthony Giddens (1988) hat hier noch die Ebene der „Strukturmomente“ eingezogen (siehe Grafik). Um die Funktion solcher Strukturmomente zu verstehen, ist es zuerst jedoch notwendig, den Begriff der „Strukturprinzipien“ (eda.) zu erklären. Grundsätzlich unterscheidet Giddens zwischen drei Arten von Strukturen: Strukturprinzipien, Strukturen und eben Strukturmomente. Dabei gibt es ein steigendes Maß an Abstraktion von den Momenten angefangen, bis zu den Prinzipien (vgl. Münch, 2004: 490). Der Begriff Strukturen als Regel- und Ressourcenkomplexe wurde bereits erklärt. Strukturprinzipien sind „Prinzipien der Organisation gesellschaftlicher Gesamtheiten“, wie z.B. „Privatbesitz über die Produktionsmittel“ (vgl. eda.). Etwas plastischer drückt das Bernhard Miebach aus, wenn er in diesem Zusammenhang von „gesellschaftlich

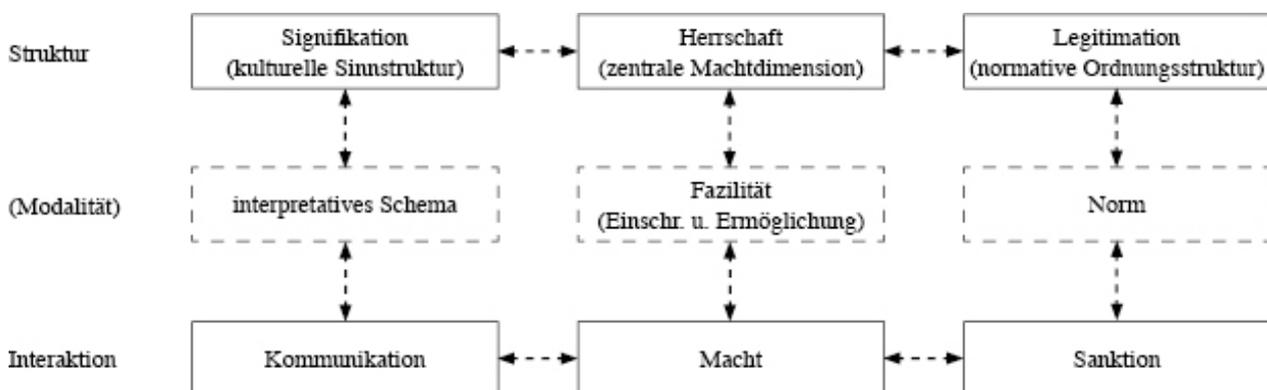
⁵ Giddens hat sich später, der feministischen Kritik am fehlenden Gender-Aspekt in seiner Theorie Rechnung tragend, immer wieder auf den Begriff des „Geschlechterregime“ von Raewyn Connell (2006) bezogen (vgl. Kahlert, 2009: 303). Connell beschreibt damit die über die gesellschaftliche Praxis reproduzierten Geschlechterbeziehungen, die er auf drei Ebenen analysiert: Macht, Produktion und emotionale Bindungsstruktur. Machtbeziehungen und Produktionsbeziehungen (also Regel- und Ressourcenkomplexe) sind demnach von vielfältigen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen geprägt. Mit der emotionalen Bindungsstruktur werden durch von sozialer Praxis geformte emotionale und sexuelle Beziehungen erfasst und einer strukturtheoretischen Analyse zugänglich.

verankerten Strukturen“ (Miebach, 2010: 378) schreibt. Strukturmomente haben bei alledem nun die Funktion, gleichzeitig Mittel zur Eröffnung von Handlungsmöglichkeiten und Ergebnis von Handlungen zu sein. Das geschieht dadurch, indem bestehende Strukturmomente bestätigt und/oder neue eingeführt werden (vgl. eda.). Sie leisten Mediation bzw. Transformation zwischen Strukturprinzipien und der reflexiven Handlungssteuerung durch Akteure und Akteurinnen. „Strukturprinzipien werden in Handlungsprozessen als Strukturmomente konkretisiert“ (378).

Zur vollständigen Beschreibung des Modells von Anthony Giddens bzw. der dazu angefertigten Grafik fehlt nunmehr noch eine Erläuterung des Begriffes „Strukturmodalitäten“ (Giddens, 1988). Dazu ist wieder ein Zwischenschritt notwendig, der sich auf den Institutionenbegriff von Giddens bezieht: Institutionen sind für den britischen Soziologen „sozial verbindliche Strukturkomplexe“ (Miebach, 2010: 381) welche drei Dimensionen unterscheiden: Signifikation, Herrschaft und Legitimation (eda.).

Abbildung 3

Institutionenmodell nach Giddens / Dimensionen der Dualität von Struktur



Quelle: vgl. Miebach, 2010: 382

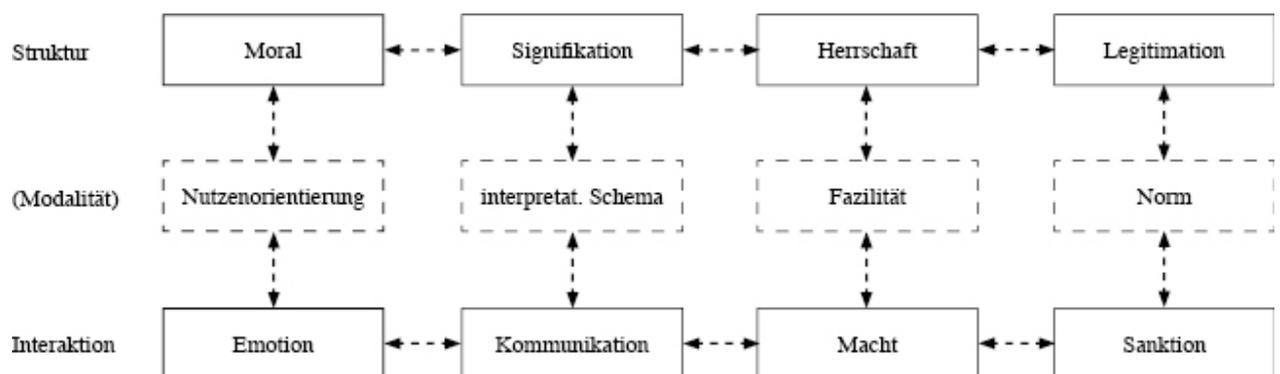
Giddens führt also mit den Strukturmodalitäten eine Verbindung zwischen Struktur und Interaktion ein, welche die für ihn in seiner Konzeption zentrale Dualität der Struktur zur Geltung bringt. Sie (die Modalitäten) stellen eine Bezugsebene für Akteure und Akteurinnen bei der Reproduktion der Interaktionssysteme dar und rekonstruieren gleichzeitig die Strukturmomente (Miebach, 2010: 382). Daher sollte man wohl genauer sagen, die Strukturmodalitäten sind eine Verbindung zwischen Handlungen und Strukturmomenten als Manifestationen von Struktur, zumal es nach dem theoretischen Modell von Anthony Giddens keine direkte Verbindung zwischen Struktur und Strukturmodalitäten gibt (vgl. Balog, 2001: 212). Jedenfalls befähigen Strukturmodalitäten Personen zu handeln: Sie müssen „die Situation aufgrund eines „interpretativen Schemas“

sinnvoll interpretieren können, über die entsprechende Handlungsfähigkeit („Fazilität“) und auf die Normen Rücksicht nehmen, die Rechte und Verpflichtungen der Person in der Situation definieren“ (eda.: 211). Die (indirekte) Verbindung zwischen diesen drei Strukturmodalitäten mit den Strukturen besteht in deren Regel- und Ressourcenkomplexen. Während Regeln Sinn konstituieren und individuelle Verhaltensweisen sanktionierbar machen, stellen die Ressourcen die Grundlagen für Handlungsfähigkeit zur Verfügung (vgl. eda.).

Wenngleich nun alle in diesem Rahmen relevanten Elemente der Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens in groben Zügen beschrieben sind, soll sie um ein Element erweitert werden, das sich aus einer Kritik von Andreas Balog ableiten lässt. Dieser kritisiert, dass mit dem Instrumentarium der Theorie keine „moralischen Normen und durch sie motivierte Handlungsweisen“ (213) erfasst werden können, da Normen grundsätzlich als „kontingente Ansprüche“ (eda.) definiert seien, die durch Sanktionen „in den Kontexten wirklicher Begegnungen aufrechterhalten und zur ‚Geltung gebracht‘ werden müssen“ (eda.). Der Fall, sich moralischen Imperativen ohne Sanktionsdrohung verpflichtet zu fühlen sei von den Begrifflichkeiten her einfach nicht vorgesehen. Weiters seien, so Balog, „soziale Interessen nicht auf Signifikationen, Normen und auf Handlungsfähigkeit reduzierbar“ (214), weil dann die Strukturierungsmodalitäten keine Möglichkeit für reine Nutzenorientierung hinsichtlich eines Vorteils offen ließen. Moral, Nutzenorientierung und Emotionen seien in der Theorie der Strukturierung kein systematischer Stellenwert zugewiesen, obwohl damit keineswegs nur Motive von Akteuren und Akteurinnen angesprochen werden, sondern genauso soziale Institutionen, die deren Realisierung erst ermöglichen (vgl. eda.). Balog sieht daher in Moral, Nutzenorientierung und Emotionen mögliche Verknüpfungen zu den Institutionen analog zu den drei Strukturierungsmodalitäten.

Abbildung 4

Institutionenmodell nach Giddens – Erweiterung



Quelle: vgl. Miebach, 2010: 382 und Balog, 2001: 214

Hinsichtlich der Forschungsfrage gilt es nun noch, (als Abschluss des theoretischen Teils der Studie), den Begriff Subjektivierung unter dem Fokus der Erwerbsarbeit gewissermaßen in die Theorie der Strukturierung zu transponieren, um diese als theoretisch-methodologisches Rahmenkonzept anwendbar zu machen.

Dafür ist erneut die allgemeine arbeitssoziologische Definition von Frank Klee-
mann et. al. (2002: 57) in Erinnerung zu rufen, wonach Subjektivierung die „Intensivierung von »individuellen«, d.h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen“ bedeutet. Es geht – auch das wurde bereits zitiert – um die „Neustrukturierung des Verhältnisses von »Arbeit« und »Leben«“ (eda. 68), die über den „[wechselseitigen; Anm. K. L.] Zugriff auf und [den] Einsatz von Subjektivität“ (Aulenbacher, 2005: 38) geschieht. Die o.g. Transponierung gilt es nun hinsichtlich der Forschungsfrage nach den veränderten Stellenwert von Erwerbsarbeit durch Subjektivierung und wie das Pensionantrittsentscheidungen beeinflusst vorzunehmen.

Zunächst einmal lässt sich der Lebensbereich Erwerbsarbeit als Strukturkomplex definieren – mit eigenen Regeln und Ressourcen. Des Weiteren ist eine prinzipielle Unterscheidung beim gegenständlichen Begriff der Subjektivierung entsprechend den oben festgelegten Definitionen notwendig: Einerseits in *Subjektivierungsforderungen* von Seiten der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen – also normative Subjektivierung – und andererseits in *Subjektivierungswünsche* der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – somit herangetragene Subjektivierung. Darüber hinaus macht es einen Unterschied, ob man den Prozess der Subjektivierung von Arbeit betrachtet oder dessen Resultat, die subjektivierte Arbeit. Während es sich also bei den Anforderungen aus der Sicht der Beschäftigten um einen Vorgang bzw. Prozess der Strukturierung ihrer Arbeitspraxis handelt, der sich in institutionellen Regeln und Ressourcen manifestiert, sind die Wünsche in der gleichen Perspektive den Strukturmodalitäten zuzuordnen: Personen verbinden mit Arbeit Sinnsetzungen, denen sie unter Berücksichtigung der dafür relevanten gesellschaftlichen Normen über ihre Fazität Geltung verschaffen wollen. Dieses Anliegen ist naheliegender Weise stark von einer (individuellen) Nutzenorientierung geprägt. Dieser Nutzen kann entweder direkt aus den Sinnsetzungen kommen oder unabhängige Dinge davon adressieren; z.B. Statuswünsche, die sich an anderen Einzelpersonen oder Gruppen orientieren. Mit Sinnbezügen und Nutzenorientierung ist darüber hinaus wesentlich der individuelle Stellenwert von Erwerbsarbeit verbunden. Anders ist subjektivierte Arbeit als Resultat des beschriebenen Prozesses zuzuordnen: Sie bildet im Modell der Strukturierung nach Giddens ein Strukturmoment, das sowohl aus der Sicht der Arbeitgeber, als auch aus jener der Beschäf-

tigten Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich der Strukturprinzipien der beiden Strukturkomplexe eröffnet und gleichzeitig einschränkt. Darüber hinaus werden die relevanten Handlungsprozesse der Akteure und Akteurinnen gesteuert.

Das letzte hier zuzuordnende Element der Fragestellung ist die Pensionsantrittsentscheidung, die ebenfalls (wieder in Abgrenzung zum Prozess der dazu führt) als Strukturmoment definiert wird. Die geleistete Mediation bezieht sich in diesem Fall auf einen Strukturkomplex, auf dem an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird, und der den etwas ungenauen Arbeitstitel „Alter“ erhalten soll. Nach Gerd Göckenjan ist Alter „das Modellierungs- oder Gestaltungsprodukt aus den Ressourcen der einzelnen Personen und der Art der Alterserwartungen ihrer Zeit und ihrer Umgebung“ (Göckenjan, 2000: 27). Das zugrunde liegende Strukturprinzip könnte man daher in Anlehnung daran ebenso kursorisch als „Organisation von Alterserwartungen“ bezeichnen. Der Prozess, der zur Pensionsantrittsentscheidung führt, ist schließlich im Bereich der Strukturmodalitäten und – wenn man die o.a. Ergänzung von Andreas Balog akzeptiert – der individuellen Motive anzusiedeln.

Zur Anwendung der Theorie der Strukturierung auf die Fallbeispiele

Nachdem im Rahmen dieser Forschungsarbeit fast ausschließlich aus der Perspektive der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen argumentiert wird, kann an dieser Stelle auf eine Darstellung der eben beschriebenen Zusammenhänge und der dafür erforderlichen Zuordnungen aus Sicht von ökonomischen Institutionen, bzw. Unternehmern und Unternehmerinnen, verzichtet werden, zumal – wie noch im anschließenden Kapitel ausgeführt wird – die Theorie der Strukturierung als Bezugsrahmen für die Datenanalyse dienen soll, dessen „Ausbuchstabierung“ den Grad der Komplexität unangemessen erhöhen würde.

Die Frage die sich nun stellt lautet, was kann die Theorie der Strukturierung hinsichtlich der zu bearbeitenden Forschungsfrage leisten? Zur Beantwortung dieser Frage erscheint die Tatsache als sinnvoller Ausgangspunkt, dass in den Praktiken von Akteuren und Akteurinnen Kommunikation, die Ausübung von Macht sowie die Bewertung von Verhalten (Sanktionen) in enger Beziehung zueinander stehen und gleichzeitig Deutungsschemata, Normen und fallabhängige Hilfsmittel (Fazilitäten) erzeugen bzw. notwendig machen. Nach Anthony Giddens sind Kommunikation, Machtausübung und Sanktionierung nur analytisch trennbar (vgl. Walgenbach, 2006: 412). Genau für diese Trennung bietet nun die Theorie der Strukturierung das Vokabular bzw. die nötigen Unterscheidungsebenen, die es auch im Rahmen der Datenanalyse für die vorliegende Masterarbeit hervorzuheben gilt; nicht zuletzt deshalb, weil – wie im Kapitel über den Subjektivierungsbegriff (siehe S. 26) ausführlich dargestellt wurde –

Fragen der Handlungsmacht (und damit verbunden solche der Sanktionierung) eine besondere Rolle spielen, wenn es darum geht, Vorstellungen über die eigene Arbeitsweise durchzusetzen. Für die Analyse empirischer Daten schlägt Anthony Giddens eine Doppelstrategie vor (vgl. Walgenbach, 2006: 416 ff.): Sie soll das strategische Verhalten der Akteure und Akteurinnen auf der einen Seite und die Strukturiertheit der Institutionen auf der anderen Seite umfassen. Ziel einer solchen institutionellen Analyse – und mithin auch des vorliegenden Forschungsvorhabens – ist es, konkrete Strukturgefüge entlang der Dimensionen Signifikation, Herrschaft und Legitimation zu verdeutlichen, welche den handelnden Personen aufgrund ihres begrenzten Wissens nicht unbedingt von vornherein bekannt bzw. bewusst sein müssen. Die beiden Analysestränge stehen in einer Wechselbeziehung zueinander und sind daher nie getrennt zu betrachten. D.h., eine Analyseebene blendet die andere immer ein Stück weit aus oder setzt sie in Klammern, wie das Walgenbach ausdrückt (vgl. eda.: 418).

Eine der Hauptkritiken der Theorie der Strukturierung lautet nun, dass sie begrifflich unklar, ja bisweilen sogar widersprüchlich ist und dass es Anthony Giddens verabsäumt habe, methodische Präzisierungen und empirische Beispiele anzuführen (vgl. z.B. Kahlert, 2009: 302). Eine empirische Umsetzung als Forschungsprogramm erscheint daher als sehr schwierig. Häufig werden von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen deswegen nur einzelne Elemente der Theorie aufgegriffen oder sie wird nur als Interpretationsrahmen für ihre eigenen Forschungsprojekte verwendet (vgl. Walgenbach 2006: 424). Die vorliegende Masterarbeit wird in diesem Punkt keine Ausnahme zu bilden und die Theorie der Strukturierung ebenfalls letztlich als einen solchen Interpretationsrahmen verwenden. Ihre skizzierte Unbestimmtheit trifft sich dabei bis zu einem gewissen Grad – was zulässige Vorannahmen angeht – mit den Prämissen der Grounded Theory, die in abgewandelter Form für diese Untersuchung als Methode gewählt wurde (siehe S. 48). Mit Hilfe dieses Interpretationsrahmens soll also verdeutlicht werden, mit welchen (teilweise auch unbewussten) Praktiken Menschen bei ihrer Erwerbsarbeit Wünsche und Ziele im Sinne einer Subjektivierung zu verwirklichen suchen bzw. mit welchen Praktiken sie auf Anforderungen und Hindernisse reagieren. Die giddens'sche Konzeption soll dabei helfen, die Ebenen der Kommunikation, der Macht und der Sanktion herauszuarbeiten, um Ursachen und Wirkungen besser auseinander halten zu können. Es soll verdeutlicht werden, wie die befragten Personen auf vorgefundene Strukturen reagieren bzw. wie sie darauf (wiederum bewusst und unbewusst) Einfluss nehmen. Das alles soll im Sinne der Forschungsfrage unter dem Fokus des Stellenwertes von Erwerbsarbeit und mit Hinsicht auf die Pensionsentscheidung geschehen, bei der es dann gilt, sie vor dem Hintergrund der jeweils erarbeiteten Strukturen und Praktiken zu analysieren.

Übersicht über die methodische Vorgangsweise

In der vorliegenden Masterarbeit soll herausgefunden werden, auf welche Weise individuelle Sinnbezüge, subjektivierete Arbeitserfordernisse und mit alldem in Zusammenhang stehende soziale Normen die Wahl für den Zeitpunkt des Pensionsantrittes beeinflussen. Durch den damit implizit angesprochenen Entscheidungsprozess steht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen noch einmal ihre Beziehung zu Erwerbsarbeit auf einem persönlichen Prüfstand. Solche Prüfstände sind, wie im Einleitungskapitel bereits dargestellt wurde, vor einem sehr heterogenen gesellschaftlichen Hintergrund zu sehen.

Aus der skizzierten Perspektive ist es sehr schwierig und komplex, etwas über die „dialektische Beziehung zwischen Verhältnissen und Verhalten“ (Amann, 2000: 57) zu sagen. Es soll gezeigt werden, wie solche Wechselwirkungen die Entscheidung, bis zu welchem Alter Menschen arbeiten, beeinflussen. Dafür erscheint ein qualitatives Verfahren, mit dem sich das als heterogen beschriebene Feld untersuchen lässt, angemessener, als ein hypothesenprüfendes quantitatives. Konkret soll ein an der Grounded Theory von Glaser und Strauss (2008) angelehntes Verfahren, das Uwe Flick (1996) entwickelt hat, zur Anwendung kommen, das es erlaubt – vor dem Hintergrund subjektivierter Arbeitsverhältnisse – Kategorien für das Verhältnis älterer Menschen zu Erwerbsarbeit zu entwickeln, auf die in einer hypothetischen Nachfolgeforschung weiterreichende Theorien aufgebaut werden könnten. Der Tatsache, dass die Grounded Theory vor allem auf die Prozesshaftigkeit menschlichen Lebens abzielt, trägt die Lebenslaufperspektive der Untersuchung und – damit in Verbindung – ihr Fokus auf das Handeln der Personen Rechnung. Die Eckpfeiler in der angeführten Untersuchung zur „Psychologie des technisierten Alltags“ von Uwe Flick (1996) waren:

- a) ein theoretisch-methodologisches Rahmenkonzept
- b) Daten die mittels episodischer Interviews gewonnen wurden
- c) die Auswertung durch thematisches Kodieren und Fallvergleiche

Diese drei Eckpfeiler sollen im Folgenden zusammenfassend beschrieben werden, um eine Übersicht über die Vorgangsweise zu ermöglichen. Für das Rahmenkonzept soll, wie bereits angedeutet, die Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens (1988) herangezogen werden. Die inhaltliche Seite wurde bereits im begrifflichen Teil der Masterarbeit diskutiert (siehe S. 37), die methodologische wird nachstehend erläutert. Die Beschreibungen der beiden anderen Schritte (b und c) finden sich unmittelbar daran anschließend (siehe S. 50 ff.); sie beenden den methodischen Teil der vorliegenden Masterarbeit.

ad a) Theoretisch-methodologisches Rahmenkonzept

Das theoretisch-methodologische Rahmenkonzept dient Uwe Flick (in Abkehr von Glaser und Strauss) dazu, einerseits ein Ausgangssample zu konzipieren und andererseits im Zuge des thematischen Kodierens Gruppen auszuwählen, zu denen die erarbeiteten Fälle zusammengefasst werden (vgl. Flick, 1996: 163). Damit handelt es sich eben nur um ein an der Grounded Theory *angelehntes* Verfahren und um keine Grounded Theory im eigentlichen Sinne mehr. Gerade das zieht aber forschungspraktische Effekte nach sich, die das Vorhaben – indem es z.B. erheblich verkürzt wird – im Rahmen einer Masterarbeit leichter bewältigbar erscheinen lassen, als ein Verfahren nach der sozusagen „reinen Lehre“.

Ein Punkt, der gewissermaßen ebenfalls die „reine Lehre“ betrifft ist die Frage, mit wie viel theoretischem Vorwissen man sich an die Arbeit des Kodierens macht. Auf diese Diskussion, die bekanntlich Anselm Strauss und Barney Glaser nachhaltig entzweit hat, kann hier nicht eingegangen werden. Für das Problem soll vielmehr durch die Wahl der Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens als theoretisch-methodologisches Rahmenkonzept ein Kompromiss gefunden werden: Indem die Giddens'sche Theorie mehrfach als (offener) Bezugsrahmen beschrieben wird (z.B. Balog, 2001; Lamla, 2003; Miebach, 2010), ist auch ein gewisses Maß an Offenheit, was die Analyse der erhobenen Daten betrifft gewährleistet, bei gleichzeitiger theoretischer Fundierung: Giddens methodologischer Ansatz, „Handeln, Strukturen und die raumzeitliche Integration sozialer Praktiken zu analysieren, [...] stellt einen offenen sozialtheoretischen Denkhorizont bereit, der in konkreten Feldern präzisiert und immer auch modifiziert werden muss“, wie Jörn Lamla (2003: 152 f.) ausführt. Für die angesprochenen Präzisierungen und Modifizierungen erscheinen wiederum die mit der Grounded Theory angestrebten Konzepte zielführend. Ganz im Sinne dessen, was Andreas Balog als Ziel der Grundlagentheorie von Anthony Giddens beschreibt (Balog, 2001: 202): Dieses besteht demnach

„in der Entwicklung eines Bezugsrahmens, der es ermöglichen soll, die relevanten Aspekte sozialer Prozesse zu erfassen und damit die Voraussetzungen dafür zu schaffen, soziale Phänomene in ihrem Entstehen, ihrem Fortbestehen und ihren Veränderungen zu erklären, ohne den Inhalt der Erklärung zu präjudizieren. Die Theorie der Strukturierung“ stellt ein Vokabular für die Konzeptualisierung sozialer Sachverhalte zur Verfügung.“

Dieses Vokabular erscheint nun einerseits geeignet, im Sinne des von Uwe Flick entwickelten Rahmenkonzeptes bei der Erstellung des Ausgangssamples zu helfen, indem damit die notwendigen Parameter entwickelt werden können, und es stellt andererseits im Zuge des thematischen Kodierens die Bezugsgrößen zur Verfügung, wenn es im weiteren Verlauf der Datenanalyse darum geht, Gruppen

auszuwählen, zu denen bei Uwe Flick die erarbeiteten Fälle zusammengefasst werden (siehe S. 51). In diesem Punkt hat sich jedoch im Rahmen dieser Forschungsarbeit die Notwendigkeit einer Abweichung vom Konzept Flicks ergeben, auf die im nächsten Punkt genauer eingegangen wird (siehe S. 51).

ad b) Datengewinnung

Interviewform: Uwe Flick folgend wird als Interviewform das von ihm entwickelte „Episodische Interview“ (Flick, 1996) herangezogen. Es basiert auf der Triangulation von verschiedenen Ebenen bzw. theoretischen Perspektiven. Bei dieser Art der Gesprächsführung wird ein Dialog zwischen Interviewer/Interviewerin und Befragtem/Befragter angestrebt, der Platz für themenbezogene, erzählende Darstellungen lässt, und somit einen „direkte[n] Zugang zu Erfahrungen und ihrem Entstehungskontext“ ermöglicht (Flick, 1996: 151). Dieses angestrebte episodisch-situative (auf die Fragestellung bezogene) Erfahrungswissen der Befragten schließt auch ihr semantisches Begriffs- und Regelwissen mit ein. Von Interesse sind daher konkrete Erzählungen und abstrakte Argumentationen (vgl. ebd.: 147ff.). Diese Interviewform eröffnet die Möglichkeit, Einflussvariablen auf die Rückzugsentscheidung zu identifizieren, die nichts mit der Subjektivierung von Arbeit zu tun haben und die Forschungsergebnisse daher verzerren könnten: Es erscheint leichter möglich, unhintergehbare Muster, Fremdbilder, Unternehmensstrukturen, sowie Ansprüche von Außen - die in Alltagsdiskursen abgebildet oder zumindest angedeutet werden - zu berücksichtigen, um einschätzen zu können, inwieweit über diesen Weg individuelle Handlungsspielräume definiert und/oder eingeschränkt sind. Es geht dabei nicht darum, diese Diskurse, Muster etc. innerhalb der Interviews vollständig abzubilden. Sie werden viel mehr als eine Art Matrix für individuelles Handeln begriffen, welche auch Konflikte und Diskrepanzen, die im Aufeinandertreffen von persönlichen Sinnsystemen mit sozialen Anforderungen und Notwendigkeiten zwangsläufig entstehen, verdeutlichen sollen.

Interviewte Personen: Für die vorliegende Masterarbeit erscheint es nur folgerichtig, dass im Vorhinein die Altersgruppe festgelegt wird und beide Geschlechter zu befragen sind. Die ausgewählten Personen wurden schließlich nach einem Leitfaden im Wesentlichen zu zwei Themenblöcken befragt: Zum Einen über ihre berufliche Laufbahn (ggf. zu Erfahrungen mit den im theoretischen Teil der Studie ermittelten Anforderungen, die durch Subjektivierung von Arbeit entstehen, aber auch zu Wünschen und Ansprüchen an die jeweilige berufliche Tätigkeit) und zum Anderen, welche Gedanken und Pläne sie hinsichtlich ihrer Pensionierung haben. Diese Pensionierung durfte entweder in nicht mehr als drei Jahren bevorstehen oder höchstens ebenso lange zurück liegen.

Dadurch sollte einigermaßen gewährleistet sein, dass sich die Befragten aus der Perspektive der unmittelbaren Betroffenheit mit dem Thema Pensionierung auseinandersetzen. Es sollte vermieden werden, dass auf der einen Seite das Thema noch so weit weg liegt, dass man sozusagen „leicht reden hat“ und der Interviewer nur nicht verifizierbare Mutmaßungen und Vorsätze zu hören bekommt und auf der anderen Seite soll auch noch soweit keine Routine in den Pensionsalltag eingekehrt sein, dass keine wirkliche Auseinandersetzung mit den dazugehörigen Wünschen und Konflikten mehr stattfindet. In diesem Fall würde der Interviewer nur Rekonstruktionen und Erinnerungen berichtet bekommen. Handlungsleitende Vorstellungen und Sinnbezüge sollen also möglichst unmittelbar zum Durchscheinen kommen. Die Befragten waren zwischen 57 und 63 Jahre alt.

Einbezogene Fälle: Anders als Strauss und Glaser leitet Flick aus der Fragestellung im Vorhinein Gruppen ab, die er befragen will. Sein Ziel dabei ist es, aus unterschiedlichen sozialen Welten differierende, aber gruppenspezifische Sichtweisen auf den Untersuchungsgegenstand zu generieren. Flick geht es um „eine soziale Verteilung von Perspektiven auf ein Phänomen oder einen Prozeß“ (vgl. Flick, 1996: 161). Um eine Erhöhung der Vergleichbarkeit dieser Perspektiven zu erreichen, weicht Flick mit der angesprochenen Festlegung der Gruppen im Vorhinein vom „klassischen“ Verfahren der Grounded Theory ab, diese aus dem Stand der Interpretation heraus zu entwickeln. Das theoretische Sampling findet innerhalb dieser ausgewählten Gruppe statt. Die von Flick angestrebte Vergleichbarkeit wird einerseits über das theoretisch-methodologische Rahmenkonzept und andererseits über die episodische Interviewform hergestellt, die es im Gespräch erlaubt, relevante Themenbereiche vorzugeben. Die so erhaltenen Daten werden zunächst auf der Ebene des Einzelfalls und später auf jener des Fallvergleichs analysiert bzw. interpretiert (vgl. eda.).

Diese Vorgangsweise hat sich allerdings bei der praktischen Durchführung für die vorliegende Studie als in dieser Form nicht handhabbar erwiesen: Die größte Herausforderung im konkreten Fall war, überhaupt Personen oder Unternehmen zu finden, wo man möglichst im Vorhinein davon ausgehen kann, dass man dort von subjektivierten Arbeitsumständen sprechen kann. Die Branchen IT und Dienstleistungen werden in dieser Hinsicht in der Literatur (z.B. Pongratz, Voß, 2003) meist an erster Stelle genannt. Die daher ursprünglich verfolgte Strategie, potentielle Interviewpartnerinnen und -partner indirekt über weitergeleitete Firmaushänge in solchen Unternehmen anzusprechen, war jedoch wenig erfolgreich und extrem zeitaufwendig. Der Großteil der Befragten hat sich schließlich über persönliche Vermittlung von jemandem, der im Gesundheitsbereich tätig ist zu einem Gespräch bereit erklärt. Das hatte zur Folge,

dass die Hälfte aller einbezogenen Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Bildungssektor innerhalb des Gesundheitsbereiches auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen gearbeitet haben bzw. arbeiten. Lediglich Herr R. arbeitet in einem Telekommunikationskonzern, also in einer jener Branchen, die in der Subjektivierungsdebatte meist an erster Stelle genannt werden. Von den zwölf geführten Interviews wären also sechs einer Gruppe zuzuordnen und bei vier wurde bereits während des jeweiligen Gespräches deutlich, dass hier nicht von Subjektivierung zu reden ist. Zwei weitere Fälle wurden wegen der allgemein mangelnden inhaltlichen Aussagekraft überhaupt nicht einbezogen. Eine Gruppenbildung im o.a. Sinne nach Flick wäre daher nicht besonders zielführend gewesen. Dessen ungeachtet geht es im Rahmen dieser Studie auch nicht so sehr um soziale Verteilung, als letztlich darum, Kategorien zu gewinnen, die in der Frage weiter helfen könnten, wie Pensionsantrittsentscheidungen getroffen werden. Um jene vier Fälle, bei denen letzten Endes nicht von Subjektivierung gesprochen werden kann für die Untersuchung nutzbar zu machen, wurden sie als Kontrastfälle definiert. Damit konnte die Vorgangsweise gewisser Weise wieder ein Stück weit der von ihren Urhebern konzipierten Grounded Theory angenähert werden, indem durch diese Entscheidung jene „Maximierung oder Minimierung von Differenzen zwischen Vergleichsgruppen“ ermöglicht wurde, die Forscher und Forscherinnen zwingen, „Kategorien, ihre Eigenschaften und ihre Beziehungen zueinander zu entfalten“ (Glaser/Strauss, 2008: 63).

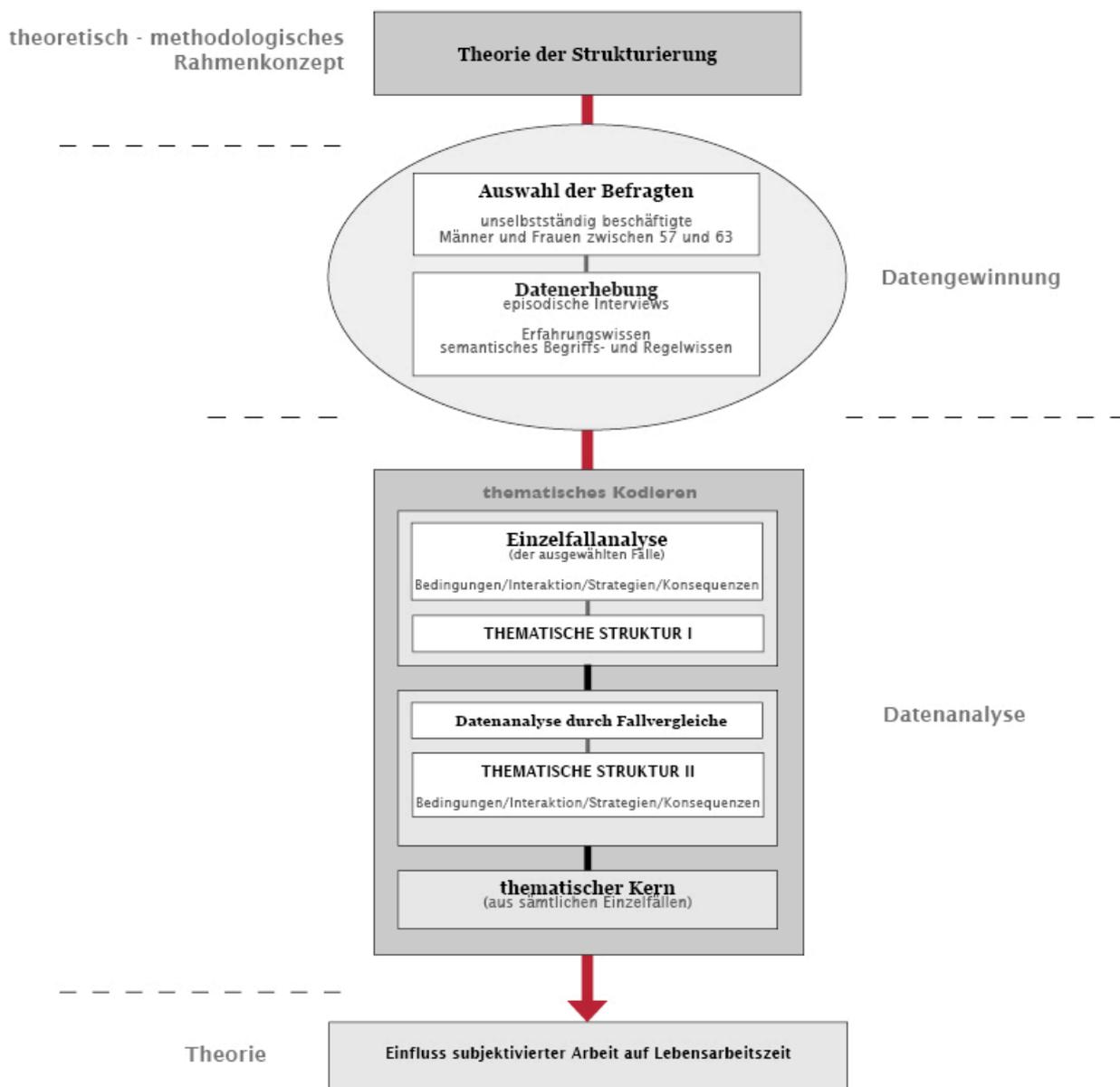
ad c) Datenauswertung: Thematisches Kodieren, Fallvergleiche

Die so gewonnenen Daten wurden in einem ersten Schritt Fallweise interpretiert. Dazu werden zunächst Kurzbeschreibungen der einbezogenen Fällen erstellt⁶, die heuristischen Wert für die nachfolgenden Analysen besitzen und kontinuierlich geprüft und modifiziert werden (vgl. Flick, 1996: 161). Nach diesen Beschreibungen wird dann jeder einzelne Fall unter Verwendung des Kodierparadigmas der Grounded Theory (Bedingung, Konsequenzen, etc.) analysiert, mit dem Ziel, thematische Bereiche und ein Kategoriensystem für den einzelnen Fall zu entwickeln (vgl. ebd.: 162). Bei Flick wie auch in der vorliegenden Studie hat sich die aus den ersten Fallanalysen heraus entstandene thematische Struktur zunehmend bestätigt, sodass die restlichen Fälle ebenfalls hinsichtlich der betreffenden Themen aufbereitet wurden. Der zweite Schritt besteht sodann darin, im Prinzip mit dem gleichen Verfahren fallübergreifende Vergleiche anzustellen. Zunächst auf der Grundlage der aus den Einzelfällen erarbeiteten Struktur, die durch diese Vergleiche natürlich modifiziert werden muss. Es entsteht wieder ein (differenziertes) thematisches Spektrum, auf das

⁶ Dazu gehören im konkreten Fall auch die Kontrastfälle!

erneut das Kodierparadigma angewendet wird (vgl. Flick, 1996: 163). Flick ordnet die so entstandenen Kodierungen den verschiedenen Untersuchungsgruppen zu, um die jeweils relevanten Themen zu verdeutlichen und erarbeitet zum Schluss noch gemeinsame Konzepte und Dimensionen hinsichtlich seiner Forschungsfrage (vgl. eda.). Die Zuordnungen mussten aus den beschriebenen Gründen natürlich im Rahmen der vorliegenden Forschung entfallen, gleichwohl konnten hinsichtlich des Einflusses von Subjektivierung auf den Stellenwert von Arbeit genauso Konzepte und Dimensionen erarbeitet werden, die durch das Einbeziehen der Kontrastfälle um zusätzliche Bedingungen, Strategien und Konsequenzen bereichert wurden.

Abbildung 5 - Übersichtsdarstellung:
methodische Vorgangsweise



Quelle: Eigene Darstellung

Kurzdarstellung der ausgewählten Fälle

Die Kurzdarstellungen sollen im Sinne der besseren Nachvollziehbarkeit der ausführlichen Falldarstellungen sowie der Forschungsergebnisse überblicksartig über die wichtigsten Charakteristika der interviewten Personen Auskunft geben und sie bieten eine knappe Begründung dafür, warum m.E. jeweils von subjektivierenden Arbeitsverhältnissen zu sprechen ist, oder eben nicht. Die Überschriften sind den Kurzbeschreibungen im Rahmen der Datenanalyse (siehe S. 52) entnommen und verweisen auf bezeichnende Aussagen in den betreffenden Gesprächen.

Die Hauptkriterien für die getroffenen Zuordnungen wurden bereits bei den heuristischen Definitionen zum Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit angeführt (siehe S. 36). Für normative Subjektivierung ist das die Notwendigkeit, auch als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin unternehmerische Risiken zu tragen. Wenn es also z.B. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen überlassen bleibt, strukturelle Lücken und undefinierte Situationen durch den Einsatz von individuellen Fähigkeiten die über rein inhaltliche Kompetenzen hinausweisen, zu bewältigen. Die angesprochenen Lücken sind hier aber nicht unbeabsichtigter Natur, sondern sie verweisen auf eine Instrumentalisierung der genannten Fähigkeiten. Für herangetragene Subjektivierung besteht das Kriterium in der Strukturierung des persönlichen Arbeitsfeldes durch persönliche Wünsche und Ziele. Nur z.B. die individuelle Motivation steigernde Wünsche (etwa solche, bestimmte Positionen zu erreichen) wurden nicht als Indikator für herangetragene Subjektivierung gewertet, wenn sie keinen verändernden Einfluss auf die Art der Ausführung bzw. der Organisation der Tätigkeit hatten. Wenn die betreffenden Personen ihre Arbeit also mit solchen Wünschen – soweit das einzuschätzen ist – genauso wie ohne diese verrichten könnten, respektive müssten. Bei den unweigerlich auftretenden Grenzfällen hinsichtlich der Zuordnung wurden die getroffenen Entscheidungen nach überwiegenden Tendenzen und pragmatischen Überlegungen vorgenommen. Auf ebenfalls notwendig gewordene forschungspraktische Einschränkungen bei der Sampleauswahl wurde bereits eingegangen (siehe S. 51).

Herr R. - Der Beruf als «Daseinsberechtigung»

Herr R. ist 59 Jahre alt, alleinstehend und lebt in einer Wohnung eher am Rande Wiens. Er hat eine erwachsene Tochter aus einer geschiedenen Ehe, zu der er jedoch nach eigenen Angaben nur sehr wenig Kontakt hat. Herr R. ist HTL-Ingenieur für Elektrotechnik. Seine erste Stelle im Konstruktionsbereich

eines Konzerns für Elektromaschinenbau hatte er 25 Jahre lang inne. Dann war er 15 Monate lang arbeitslos bevor er wieder Beschäftigung als Implementation Manager bei einem Mobilfunkbetreiber gefunden hat. Das hat er fünf Jahre lang ausgeübt. Diese Stelle hat somit auch einen Berufswechsel für ihn bedeutet. Nach diesen fünf Jahren ist Herr R. zu seinem heutigen Arbeitgeber, einem Großkonzern der Telekommunikationsbranche gewechselt, wo er seit sieben Jahren tätig ist. Sein Tätigkeitsfeld ist die Errichtung von Sendern für den Mobilfunk. Als Bauleiter arbeitet Herr R. zur einen Hälfte seiner Arbeitszeit im Innendienst und zur anderen Hälfte im Außendienst. Trotz seiner Leitungstätigkeit sind Herrn R. keine Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen unterstellt. Er ist für den reibungslosen Ablauf der Projekte verantwortlich. Herr R. sieht sich dabei zu großer Flexibilität, was seinen geografischen Arbeitsort und was die Arbeitszeiten betrifft gezwungen. Herr R. befindet sich gerade in Verhandlungen darüber, wann er in Pension gehen wird: Ob nach seinen Wünschen möglichst spät oder nach Unternehmenswunsch möglichst früh.

Im Falle von Herrn R. ist von normativer Subjektivierung zu sprechen. Bei der Arbeitszuteilung wird oft keine Rücksicht auf Ursprungsqualifikationen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genommen – neue Inhalte müssen weitgehend selbstständig bzw. in der Gruppe, jedoch ohne Unterstützung durch das Unternehmen erarbeitet werden. Wegen der regelmäßigen Kündigungswellen sind die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen froh, wenn jemand in Pension geht. Der daraus resultierende, deutlich spürbare Erwartungsdruck wird zumindest in Kauf genommen, wenn nicht sogar instrumentalisiert.

Frau T. - Der «Teamclown»

Frau T. ist 58 Jahre alt und seit drei Jahren in Pension. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder. Frau T. hat ihre Karriere als diplomierte Krankenpflegerin begonnen. Entgegen den damaligen Gepflogenheiten (in den 1970-er Jahren) wechselt sie oft die Stelle. Als Grund dafür gibt Frau T. ihren Drang an, stets Neues lernen zu wollen, der sie sogar einmal veranlasst, eine sehr gute Stelle zu Gunsten einer schlechteren/minderqualifizierten aufzugeben. So war sie in verschiedenen Krankenhäusern und in einem privaten Seniorenzentrum tätig und entschließt sich nach 20 Dienstjahren Krankenpflege zu unterrichten „um ihre Erfahrungen weiter zu geben“. Zur Stelle einer Lehrerin gehörte eine „Schwerpunktadministration“; für Frau T. war das Öffentlichkeitsarbeit. Die Entwicklung ihrer Schule während der 20-jährigen Dienstzeit beschreibt sie als eine von der Eliteschule zur Lernfabrik. Frau T. gerät mit der Zeit in ein Burnout (Selbstdiagnose) und geht schließlich mit 55 Jahren durch Inanspruchnahme

der „Hacklerregelung“ in Pension. Dort fühlt sie sich unterfordert und arbeitet ein Jahr lang geringfügig für einen anderen Arbeitgeber. Frau T. ist durch gesundheitliche Beschwerden in ihren Aktivitäten sehr eingeschränkt und steht zum Zeitpunkt des Interviews unmittelbar vor einer Operation, die ihren körperlichen Zustand so weit verbessern soll, dass sie wieder „agiler“ wird.

Frau T. kann als Beispiel für herangetragene Subjektivierung gelten. Sie verbindet mit dem Beruf Beziehungswünsche, die weit über den angemessenen Rahmen innerhalb einer Institution hinausgehen. Sie erzeugen eine starke Team- bzw. Gruppenorientierung, die ihre Herangehensweise an Aufgaben wesentlich strukturiert und so etwas wie eine Leitlinie ist. Sie bringt Frau T. aber auch auf vielfältige Weise in Opposition zu ihren als karriereorientiert beschriebenen Kollegen und Kolleginnen, die Frau T. teilweise als Außenseiterin betrachten. Diese Außenseiterinnenposition kann Frau T. jedoch nützen, um sich eigene Arbeitsbereiche – Strukturen innerhalb der Unternehmensstruktur – zu schaffen.

Frau U. - «I hab dann alles eins zu eins umgesetzt»

Frau U. ist 61 Jahre alt, geschieden und hat einen Sohn. Ihr Lebensgefährte lebt in der Schweiz. Sie hat ihre berufliche Laufbahn als Assistentin für physikalische Medizin begonnen. Nach dem Studium macht sie eine Weltreise, während der sie eine zeitlang in Carracas famuliert hat. Ihre erste Tätigkeit in Österreich in einer Lungenheilanstalt langweilt sie zu Tode. Ihr Vater „schickt sie“, wie Frau U. das formuliert, in die Schweiz, wo Frau U. drei Monate in der „Hochburg der Physiotherapeuten“ arbeitet. Das Niveau ist außerordentlich hoch und Frau U. hat in dieser für sie prägenden Zeit sehr viel gelernt. Der Kontrast der Verhältnisse in der Schweiz und auf ihrem neuen Arbeitsplatz in einem Krankenhaus in Wien hätte nicht größer sein können: Die dort vorgefundene Unstrukturiertheit findet Frau U. „zum Kotzen“. Sie heiratet und wechselt erneut die Stelle, findet aber wieder die gleichen Zustände vor, wie jene, vor denen sie geflüchtet ist. Schließlich wird sie eingeladen, an der „Schule für den physikalischen Dienst“ zu unterrichten. Nach ihrer Karenz gründet Frau U. dort ein neues Fach. Mit der Zeit verschlechtert sich jedoch das Arbeitsklima und Frau U. sucht sich einen neuen Arbeitsplatz: Eine Fortbildungsinstitution im Gesundheitsbereich. Dort arbeitet sie bis heute. Um dort unterrichten zu können, muss Frau U. im Haus eine pädagogische Ausbildung machen. Es ist gewissermaßen ein langjähriges Verhaltensmuster von Frau U. alles was sie selbst gelernt hat mehr oder weniger unmittelbar darauf folgend als Kurs für Studenten und Studentinnen anzubieten. Das betrifft auch Dinge, die nicht notwendiger-

weise direkt mit ihrem Beruf zu tun haben. Es gelingt ihr teilweise, dass diese Kurse in die jeweiligen Curricula im Haus aufgenommen werden. Frau U. geht zwar mit beinahe 61 um fast ein Jahr später in Pension, als sie ursprünglich geglaubt hatte, hält damit aber die gesetzlichen Vorgaben ein.

Die herangetragene Subjektivierung besteht bei Frau U. in der Tatsache, dass bei ihr berufliche Anforderungen und private Interessen in einem engen wechselseitigem Intensivierungs- und Anwendungsverhältnis stehen.

Frau D. - Die Weichenstellerin

Frau D. ist 62 Jahre alt, verheiratet und hat keine Kinder. Frau D. war bis zu ihrer Pension vor zwei Jahren Spitzenmanagerin im Gesundheitsbereich. In einer Organisation wo sie nach wie vor Vorstandsmitglied ist. Begonnen hat sie ihre Karriere als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und arbeitet im Laufe der Jahre sowohl im stationären Bereich als auch in der Lehre. 1983 erhält sie schließlich den Ruf in die Zentrale der o.g. Organisation, um von dort aus einen Managementbereich zu modernisieren. Viele Jahre später kommt es zu einer Umstrukturierung der Geschäftsfelder. Vom berufsorientierten Ansatz, der an den Bedürfnissen der einzelnen (nicht immer kooperativen) Berufsgruppen orientiert ist, geht man nun zu einem betriebsorientierten Ansatz über. Frau D. übernimmt den Geschäftsbereich strategische Planung und Qualitätsmanagement, den sie bis zu ihrer Pensionierung leitet. Dazu gehören auch Personalentwicklungsstrategien. Aus den Strukturvorgaben werden nicht zuletzt Leistungsanforderungen abgeleitet. Die zu treffenden Maßnahmen muss Frau D. den über drei Dutzend Einrichtungen mit ihren mehreren tausend Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die zum Gesamtunternehmen gehören kommunizieren und sie muss für deren Akzeptanz sorgen. Was Frau D. als Pension präsentiert ist genauer besehen eigentlich nur eine Stundenreduktion, die mit einem Stellenwechsel verbunden ist: Sie ist nun für eine Teilorganisation tätig (mit eigenem Sekretariat) und hat in mehreren anderen Institutionen Vorstandsämter übernommen.

Hinsichtlich der Frage, inwieweit die Arbeitsverhältnisse von Frau D. als subjektiviert zu bezeichnen sind, stellt ihr Beispiel einen Grenzfall dar. In diesem Fall ist vielleicht die allgemeine arbeitssoziologische Definition von Subjektivierung nach Kleemann et. al. (s.o.) zielführender als die heuristischen. Demnach geht es um die wechselseitige Beeinflussung betrieblicher und persönlicher Anforderungen, respektive um deren Intensivierung. Die Entscheidung, das Gespräch mit Frau D. der Zielgruppe zuzuordnen (und nicht den Kontrastfällen) kann in diesem Sinne damit begründet werden, dass durch ihre auf die ge-

samte berufliche Laufbahn besehen stark gestiegene Verantwortung ihre kommunikativen Kompetenzen und ihre Konfliktbereitschaft immer mehr zur Voraussetzung wurden, ihren Beruf ausüben zu können und dass im selben Maß ihre Chancen gestiegen sind, ihre beruflichen Möglichkeiten über die Pensionierung hinaus zu gestalten. Frau D. kann in dieser Hinsicht als Beispiel für reklamierende Subjektivierung gelten. Die genannten Indikatoren werden somit höher bewertet, als das Argument, Frau D. müsse lediglich jene Anforderungen erfüllen, die notwendigerweise mit einer Position auf ihrer Hierarchieebene traditionellerweise verbunden sind.

Frau M. - «Das Gesicht daheim ist dann nicht mehr ganz so lustig»

Frau M. ist 57 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Frau M. hat bis zu ihrer Pensionierung vor fast zwei Jahren als Chefsekretärin in einer Bank gearbeitet. Sie hat bereits mit 19 Jahren als Schreibkraft in einer Kommerzbank zu arbeiten begonnen und ist dann als Sachbearbeiterin „in ein kleineres Büro“ innerhalb dieser Bank gewechselt. Frau M. hat sich dort „bemüht, irgendwo Sekretärin bei einem Vorstandsdirektor“ zu werden. Nach ungefähr 12 Jahren gelingt es Frau M. ihren Plan zu verwirklichen. Sie bekommt darauf folgend ihr erstes Kind und bleibt, bevor sie wieder zwei Jahre halbtags arbeitet, zunächst zwei Jahre zuhause. Nachdem sie schlussendlich wieder Vollzeit arbeitet, ist sie bis zu ihrer Pensionierung in verschiedenen Vorstandssekretariaten tätig. Bei ihrem letzten Chef ist Frau M. elf Jahre geblieben. „Vorrangig“ bei der Arbeit sei für Frau M. das „soziale Element“ gewesen; und Geldverdienen. Frau M. würde es auch nicht schlecht finden – wenn man sich das leisten könnte – zuhause zu bleiben und „alles per Hobby zu machen“. Das Thema Pensionsantritt ist in diesem Unternehmen vertraglich genau geregelt: Nach 35 Dienstjahren bzw. mit dem 55. Lebensjahr ist es für jeden Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin so weit. Es gäbe dann allenfalls noch die eher theoretische Möglichkeit, um ein Jahr länger zu bleiben, aber dafür wäre ein Vorstandsbeschluss notwendig gewesen und das „zahlt sich nicht aus“ wie Frau M. betont. Frau M. hätte eventuell länger gearbeitet, wenn sie dafür mit ihrem Chef gleichzeitig in Pension hätte gehen können. Damit wäre ihr die Suche nach ihrer Nachfolgerin erspart geblieben.

Beziehung-Haben und Kommunizieren besitzen für Frau M. nicht nur privat einen hohen Stellenwert, sondern es macht (deswegen) auch einen wesentlichen Anteil am Stellenwert von Arbeit bei ihr aus. Dieser Wunsch nach Kommunikation ist so etwas wie ihr berufliches Kapital, das von ihr auch immer wieder instrumentalisiert und für Statusgewinn und Karriere eingesetzt wird bzw. letz-

terer eine Richtung gibt. Daher wird Frau M. als Beispiel für herangetragene Subjektivierung in die Datenanalyse aufgenommen.

Herr M. - «I kann net sagen, dass da irgendwas Prägendes dabei war»

Herr M. ist 60 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Er hat bis vor wenigen Monaten bei einer Versicherung im IT-Bereich gearbeitet und ist nun in Pension. Herr M. war für die Steuerung der IT-Provider zuständig und hat die Abteilung, an deren Gründung er beteiligt war, eine Zeit lang auch geleitet. Sie bestand aus vier Mitarbeitern. Nach dem Weggang von Herrn M. wurde auf 10 Personen aufgestockt. Er schließt daraus, dass seinen Job nunmehr drei Kollegen machen, weil einer alleine nicht genug Erfahrung dafür hätte. Vor der Gründung der Abteilung war Herr M. stellvertretender Leiter des Rechnungswesens. Seine Versicherungskarriere begonnen hatte Herr M. bereits mit 14, gleich nach der Gymnasialunterstufe. Herr M. macht aber neben dem Beruf die Externistenmatura und studiert an der WU Wien Betriebswirtschaftslehre. Die Arbeitstage seiner zuletzt ausgeübten Tätigkeit bestanden zum allergrößten Teil aus Besprechungen. Das Team habe aus lauter Spezialisten bestanden. Mit dem Thema Pension hat sich Herr M. das erste Mal vor einem Jahr nach einem schweren Unfall beschäftigt. Der für ihn zum ersten Mal notwendige Krankenstand habe ihm „irgendwo gezeigt, es gibt vielleicht auch noch was Anderes“ als Arbeit. Herr M., der angegeben hat, aus seiner Arbeit Zufriedenheit zu beziehen, nimmt den Unfall zum Anlass, kurzfristig in Pension zu gehen, um „für mich selber auch was zu tun“. Das hohe Ausmaß an Resturlaub hat ihm erlaubt, innerhalb nur eines Monats nach seinem Entschluss tatsächlich den Ruhestand anzutreten. Herr M. hat sogleich ein naturwissenschaftliches Studium begonnen.

Zu dem Zeitpunkt, als Herr M. die Position eines Abteilungsleiters antritt, hat er das Gefühl, sich mit seiner Arbeit identifizieren zu müssen. Man könnte also sagen, dass aus veränderten Arbeitsanforderungen, die aus seiner Karriere heraus entstanden sind, Subjektivierungswünsche resultieren. Damit kann man – wie schon bei Frau D. – keine eindeutige Zuordnung zwischen normativer und herangetragener Subjektivierung treffen, sondern es geht ebenfalls eher um die wechselseitige Beeinflussung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und um die Intensivierung des Verhältnisses zu Arbeit.

Die einbezogenen Kontrastfälle:

Da der anzustrebende Umfang einer Masterarbeit limitiert ist, werden die ausgewählten Kontrastfälle zugunsten der Ergebnisdarstellung nur cursorisch und nur an dieser Stelle angeführt. Es wird aber bei den einzelnen Falldarstellungen, die sich aus dem selben Grund nur auf Fälle der Zielgruppe konzentrieren, ggf. darauf hingewiesen, inwiefern sie die Analyse beeinflusst bzw. präzisiert haben.

Frau E. - «I war froh, wenn I in der Arbeit war»

Frau E. ist 61 Jahre alt, lebt von ihrem Mann getrennt (ist aber nicht geschieden) und hat zwei Töchter. Frau E. ist seit einem Jahr in Pension, arbeitet jedoch im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze nach wie vor für ihr Unternehmen – eine Fachhochschule im Gesundheitsbereich. Vor allem durch die Umstellung von einer Akademie zur Fachhochschule ändern sich die allgemeinen Arbeitsbedingungen deutlich. Frau E. kann jedoch für sich selbst (außer erhöhtem Arbeitsdruck) keine wirklich gravierenden konkreten Veränderungen im Sinne der Forschungsfrage nennen, sondern empfindet all das „eher als schleichenden Prozess“. Die Pensionierung mit 60 sei eine riesige Umstellung für sie gewesen, mit der sie noch immer nicht ganz zurechtkommt. Frau E. müsse sich immer vorsagen und es auch anderen erzählen, dass sie nun in Pension sei, damit sie sich das merkt.

Frau E. ist ein Beispiel für jemanden, der subjektivierende Entwicklungen seitens des Unternehmens (die sie mit Blick auf Kollegen und Kolleginnen beschreibt) aufgrund ihrer pragmatisierten Position aus einer geschützten Distanz beobachten kann und der es aus dieser Position heraus gelingt, sich dem bis zu einem gewissen Grad zu entziehen. Ähnlich wie bei Frau T. hat auch Frau E. versucht, durch ihren Beruf etwas zu bekommen, was sie im privaten Bereich nicht bekommen hat (Anerkennung). Anders als bei Frau T. hat das jedoch bei ihr (außer vielleicht auf der Ebene der Motivation) in keinerlei strukturierende Auswirkungen auf ihre Tätigkeit im Sinne der Subjektivierungsdebatte gehabt.

Frau N. - «So eine Art Zerreißprobe»

Frau N. ist 63 Jahre alt, geschieden und hat einen Sohn. Frau N. ist seit drei Jahren in Pension. Bis zum Zeitpunkt des Pensionsantritts war Frau N. Direktorin einer Fortbildungsinstitution im Gesundheitsbereich. Nach einer für sie psychisch sehr schwierigen Umstellungsphase hat sie wieder begonnen, projekt-

weise in ihrem Beruf zu arbeiten, jedoch nicht für die Organisation, die sie geleitet hat.

Der Fall von Frau N. weist teilweise Ähnlichkeiten zu jenem von Frau D. auf, wenngleich auf einer viel niedrigeren Hierarchiestufe. Doch anders als bei Frau D. sind das Maß ihrer Verantwortung und die notwendigen persönlichen Kompetenzen zur Berufsausübung stets mehr oder weniger konstant geblieben. Frau N. hat sich zwar sicher auch Netzwerke durch ihre Stellung erarbeitet, ist aber bei weitem nicht in der Auswahlposition wie Frau D.; bei Frau N. sind auch keine Subjektivierungswünsche und Erwartungshaltungen erkennbar, die ihr Tätigkeitsgebiet strukturierend beeinflussen würden.

Herr H. - «Ob ich tatsächlich geh, kann ich noch nicht sagen»

Herr H. ist 58 Jahre alt, verheiratet und hat ein Kind. Herr H. arbeitet in der Produktionsleitung einer Druckerei und ist dort u.a. für die Qualitätskontrolle zuständig. Herr H. ist in extrem schwierigen familiären Verhältnissen aufgewachsen, die er mehrmals argumentativ ins Gespräch einbringt. Den Zeitpunkt seines Pensionsantritts macht er von den Angeboten abhängig, die er sich seitens der Unternehmensleitung erwartet (ein Dienstauto, zusätzliche Prämien). Darüber hinaus wäre es für ihn „noch der Höhepunkt“, Teil der Geschäftsleitung zu sein – wofür er noch viel länger arbeiten würde, als das notwendig wäre. Gleichzeitig erzählt Herr H., dass man im Unternehmen bereits versucht, einen Nachfolger für ihn zu finden.

Herr H. kann innerhalb des zu Verfügung stehenden Samples neben Herrn R. als einziges Beispiel für jemanden herangezogen werden, der unter bestimmten Bedingungen – der Erfüllung seiner Statuswünsche (wie realistisch die auch immer sein mögen) – bereit ist, wesentlich länger zu arbeiten, als er das tun müsste. Im Gegensatz zu der Abgrenzungsproblematik von Herrn R. oder den Statuswünschen von Frau M. haben seine Wünsche jedoch keine weitergehenden subjektiverenden Implikationen auf seine berufliche Tätigkeit im Sinne des hier fokussierten theoretischen Hintergrunds.

Frau J. - «Man muss nix aussitzen»

Frau J. ist 58 Jahre alt, geschieden und hat einen Sohn. Frau J. wird – anders als sie ursprünglich geplant hat – wegen eines erzwungenen internen Stellenwechsels bereits mit Ende dieses Jahres in Pension gehen, der sie äußerst ambivalent gegenüber steht. Frau J. arbeitet in einem Internat für Jugendliche

mit Behinderung. Vor dieser Tätigkeit hat sie 19 Jahre in sieben verschiedenen Abteilungen und mehreren Funktionen in einem metallverarbeitenden Konzern gearbeitet. Als das Unternehmen in ernsthafte Schwierigkeiten gerät, lässt sich Frau J. – obwohl sie bleiben hätte können – im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung zur diplomierten Behindertenpädagogin umschulen und arbeitet dann im Sozialbereich, den sie eigentlich schon vor ihrer Konzerntätigkeit angestrebt hatte. Frau J. möchte in der Pension die Besuchsdienste bei alten Menschen, die sie jetzt nur nebenbei macht, intensivieren.

Frau J. wurde als Beispiel für Arbeitsanforderungen heran gezogen, das gewissermaßen quer zu allen Fällen der Zielgruppe liegt, weil hier Subjektivierung im Sinne eines intensiven Wechselverhältnisses, dass auch tiefgehende persönliche bzw. private Aspekte einer Person anspricht, prinzipielle und zentrale Voraussetzung für ihre Tätigkeit ist und nicht Ausdruck sich verändernder ökonomischer und technologischer Verhältnisse.

v

Fallbezogene Ergebnisdarstellung

„Auf welche Weise verändert Subjektivierung von Arbeit den individuellen Stellenwert von Erwerbsarbeit und wie beeinflusst das die Entscheidung älterer ArbeitnehmerInnen, ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen oder sich in die Pension zurückzuziehen?“

Das war jene Frage, die am Ausgangspunkt der vorliegenden Überlegungen stand und die mit den beschriebenen Mitteln untersucht wurde. Sie soll nun in diesem Abschnitt gewissermaßen in ihre Bestandteile zerlegt werden, um sie anhand der untersuchten Fälle beantworten zu können.

a) Der Stellenwert von Arbeit

Hier ist zunächst hervorzuheben, dass alle befragten Personen (auch jene, deren Fallgeschichten ausgeschlossen wurden) gerne gearbeitet haben; wenngleich auch nicht ausnahmslos alle – stünden sie noch einmal vor der Wahl – denselben Beruf wieder ergreifen würden. Selbst dort, wo mitunter über unangenehme Arbeitsbedingungen (regelmäßige 16-Stunden-Tage, lästige administrative Aufgaben) geklagt wurde, hatte das keinen direkten Einfluss auf die Freude am Beruf. Es hat auch keinen Fall gegeben, wo deshalb, weil der Beruf oder dessen Ausübung in einem konkreten Arbeitsverhältnis keinen Spaß mehr gemacht hat, die Pension herbeigeseht wurde. Das ist zum einen natürlich purer Zufall, zum anderen könnte das auch mit dem Grad an involvierter Subjektivität von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu tun haben (in Anlehnung an die Definition von Pongratz/Voß, siehe S. 26). Durch die Entscheidung für ein vorab festgelegtes Sample – im Gegensatz zum theoretischen Sampling innerhalb einer Vorgangsweise, die streng den Regeln der Grounded Theory folgt – kann diese Frage nicht aufgrund der Daten der vorliegenden Untersuchung beantwortet werden. Der Grund für diese Entscheidung war die Notwendigkeit, den erforderlichen Zeitaufwand für das Forschungsvorhaben auf ein einer Qualifizierungsarbeit angemessenes Maß zu beschränken. Bei der Frage also, inwieweit Subjektivierung bei einem negativen Verhältnis zum eigenen Beruf den Stellenwert der Arbeit beeinflusst, handelt es sich m.E. um einen Teilaspekt der Fragestellung, der hier den notwendigen forschungspraktischen Einschränkungen zum Opfer gefallen ist. Gleichwohl hat es die gewählte Methode ermöglicht, eine Kernkategorie und im Weiteren ein Grundmodell zur Analyse von Pensionsantrittsentscheidungen zu entwickeln, die auch für solche Fälle relevant erscheinen.

Die angesprochene Kernkategorie, die sich im Laufe der Datenanalyse hinsichtlich der gesamten Forschungsfrage und über alle einbezogenen Fälle hinweg als zentral herausgestellt hat, war die Kategorie der „Abgrenzung“. Abgrenzung meint hier die anlassbezogene Notwendigkeit, sich gegenüber selbst gestellten und/oder von außen kommenden Ansprüchen in irgendeiner Form (bewusst oder unbewusst) zu verhalten, sowie weitere Handlungen auf Strategien dieser Abgrenzung zu beziehen. Es geht dabei aber nicht nur um das Auseinanderhalten zweier mehr oder weniger abgegrenzter Bereiche, welches man von jener Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben ableiten könnte, die z.B. Kleemann et. al. (2002: 69) beschreiben – „aus der Perspektive der Alltäglichen Lebensführung“ (vgl. Wagner, 2005: 167), wie die Autorin betont. Selbst wenn man darin nicht per se etwas Negatives sieht, mag dieses Auseinanderhalten immer wieder notwendig sein; bei den hier untersuchten Fällen war Abgrenzung hingegen nicht selten – was etwas paradox anmutet – ein Mittel der Verbindung der Bereiche, das unterschiedliche Anwendungen und Auswirkungen erfahren hat. Die auftretenden „Formen gelingender Selbstbegrenzung“ (Wagner, 2005: 177) bieten den Gesprächspartnern und -partnerinnen Möglichkeiten „subjektiv aktualisierbar[e] Chancen eigensinniger emanzipatorischer Identitätsbehauptung“ (eda.)⁷. Die angesprochenen Verbindungen, die solches ermöglichen sollen, kann man allesamt auf einer Ebene der Beziehungen ansiedeln. Damit sollen nicht Tür und Tor zu einer Psychologisierung der Thematik geöffnet werden, sondern persönliche Beziehungen und das Verhältnis zu sich selbst stellen – wie noch anhand der konkreten Untersuchungsbeispiele gezeigt werden soll – so etwas wie intervenierende Bedingungen dar, die individuelle Strategien der Abgrenzung in erwünschte und unerwünschte, bzw. unbeabsichtigte Richtungen lenken können. Das geschieht – zumindest im Rahmen des untersuchten Samples und hinsichtlich des Pensionsantrittes – sehr oft auf der Ebene der Konflikte und auf der Ebene der Identifikation mit Arbeit bzw. mit dem Beruf. Abgrenzung wird also, um das an dieser Stelle gewissermaßen zu unterstreichen, von Beziehung wesentlich beeinflusst und das manifestiert sich im gegenständlichen Fall auf den Ebenen Konflikte und Identifikation (zwei weitere Hauptkategorien die durch die Analyse deutlich wurden). Eine zentrale Hypothese der vorliegenden Studie lautet daher: Der Stellenwert von Arbeit steht durch Abgrenzungshandlungen immer wieder auf einem Prüfstand und wird auf den genannten Ebenen abgehandelt.

Im dieser Arbeit zu Grunde gelegten Strukturmodell nach Anthony Giddens würde Abgrenzung einen Strukturmoment repräsentieren: Als ein Mittel, das Handlungsmöglichkeiten eröffnet, gleichzeitig aber Ergebnis von Handlungen

⁷ Wie ich an Frau T. zeigen werde, gilt das m.E. allerdings auch für nicht gelingende Formen.

ist, die bestehende Strukturmomente bestätigen, oder neue einführen (vgl. Miebach, 2010: 180). Im gegenständlichen Fall somit Abgrenzungshandlungen, die getragen sind von den Bedeutungen, welche den sie hervorrufenden beruflichen wie privaten Situationen beigemessen werden, sowie von der individuell zur Verfügung stehenden Handlungsfähigkeit und den ebenfalls zu diesen Strukturierungsmodalitäten gehörigen Legitimationen. Die Beziehungsebene ist dem mit Andreas Balog eingeführten Bereich der Motive (Moral, Nutzenorientierung, Emotionen) zuzurechnen (siehe S. 42). Im Konzept der Abgrenzung spiegeln sich also einerseits Struktur beschreibende Regel- und Ressourcenkomplexe wieder und andererseits die angeführten Strukturierungsmodalitäten. Über das Konzept der Abgrenzung lässt sich so gewissermaßen ein Beschreibungsrahmen hinsichtlich der bei den angeführten Forschungsfragen (siehe S. 19) im Zentrum stehenden handlungsleitenden Regeln und Normen konstruieren, welche Menschen beeinflussen, die vor der Entscheidung stehen, ob sie in Pension gehen sollen, oder nicht. Anzufügen wäre hier noch, dass es dabei zunächst nicht vorrangig um Autonomie geht. Autonomie wird vielmehr als Folge und Ergebnis von Abgrenzungshandlungen verstanden. Doch bevor diese Fragen im nächsten Kapitel im Detail beantwortet werden, gilt es noch, den Stellenwert von Subjektivierung hinsichtlich der Kernkategorie Abgrenzung herauszuarbeiten und mit den Fallbeispielen den erwähnten Rahmen mit nachprüfbaren Daten zu füllen.

b) Der Einfluss von Subjektivierung

Eine weitere, aus den zur Verfügung stehenden Daten abgeleitete zentrale These der vorliegenden Masterarbeit lautet, dass durch Subjektivierungswünsche die Notwendigkeit von Abgrenzungsentscheidungen verstärkt wird und dass das unmittelbare Auswirkungen auf den individuellen Stellenwert von Arbeit hat. Es ist dabei im Prinzip in Hinsicht auf die Abgrenzung unerheblich, ob die über Subjektivierung erfolgende Intensivierung des Arbeitsverhältnisses vom Unternehmen oder vom Arbeitnehmer, bzw. der Arbeitnehmerin ausgeht. Mit der Intensivierung müssen letztere zumindest auf jeden Fall umgehen. Unternehmen können an sie herangetragene Wünsche dieser Art hingegen nicht selten ignorieren, wenn sich ihre Ausprägungen nicht gerade in einem systemstörenden Individualismus bemerkbar machen. Die Hypothese für sich genommen ist zunächst also eine neutrale Feststellung und sagt noch nichts aus über hier wirksame Machtverhältnisse sowie über die zwischen den Geschlechtern höchst ungleich verteilten Lasten, wie sie im begrifflichen Teil angesprochen wurden (siehe S. 32) und wie sie sich auch im Sample bemerkbar gemacht haben. Subjektivierung hat sich in den ausgewählten Fällen auf unterschiedliche Weise gezeigt:

- Herr R.
Normative Subjektivierung bewirkt für Herrn R. beides gleichermaßen: Sie erzwingt und ermöglicht Abgrenzung zu privaten Bedürfnissen bzw. Konfliktfeldern. Der ohnehin hohe Stellenwert von Erwerbsarbeit bei Herrn R. wird durch die aus der Subjektivierung ableitbaren Erfordernisse (wie freiwillig auch immer) noch zusätzlich erhöht. Sie spielt *die* zentrale Rolle in seinem Leben. Eine Folge davon ist seine mehr oder weniger große soziale Isolation. Daher erscheint es nur folgerichtig, dass Herr R. die Pensionierung so lange als möglich hinausschieben möchte.
- Frau T.
Die subjektivierenden Wünsche die Frau T. an ihre Arbeit heranträgt führen zu einem besonders hohen Engagement im Beruf, das noch durch ihre beschriebene Abgrenzungsproblematik was an sich selbst und von außen gestellte Forderungen betrifft verstärkt wird. All das bezahlt sie schließlich mit körperlichen und psychischen Leiden, die sich als Folge davon einstellen. Auf der anderen Seite führen diese Wünsche dazu, dass Frau T. sich Freiräume schafft, in denen sie weitgehend nach ihren Vorstellungen arbeiten kann, was wohl den Stellenwert, den Erwerbsarbeit in ihrem Leben einnimmt erhöht. Die beschriebene Subjektivierung hat in ihrem Fall dazu beigetragen, dass Frau T. aus gesundheitlichen Gründen in Pension gehen musste.
- Frau U.
Auch für Frau U. besitzt Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert in ihrem Leben. Anders als etwa bei Herrn R. erzeugt das Ineinanderfließen von privaten und beruflichen Interessen – was gerade die Subjektivierung bei Frau U. ausmacht – einen kreativen Kreislauf aus dem auch neue Arbeitsfelder entstehen, die wiederum unzweifelhaft den angesprochenen Stellenwert erhöhen können. Zu viel (negative) Abgrenzung erscheint in diesem Kreislauf eher als störend, weil Frau U. dann Gefahr läuft, sich anschlussfähige Optionen zu verbauen. Ihr aus alledem resultierendes ursprüngliches Vorhaben, so lange als möglich mehr oder weniger unvermindert beruflich engagiert zu bleiben, wird durch eine Verletzung durchkreuzt, welche sie zwingt, auch in der in Kürze bevorstehenden Pension weniger zu arbeiten, als sie eben ursprünglich vorgehabt hat.

- Frau D.

Durch ihre berufliche Position als Spitzenmanagerin ist Frau D. in der Lage, die Strukturen in ihrem Berufsfeld über das Unternehmen hinaus zu beeinflussen. Damit beeinflusst sie gleichzeitig (zumindest langfristig und im Prinzip) nicht nur ihre eigenen Arbeitsbedingungen und Karrierechancen, sondern sie muss auch die angestrebten Maßnahmen teilweise den Betroffenen gegenüber persönlich vertreten bzw. diese von ihrer Notwendigkeit überzeugen. Überzeugen heißt, dass sie sich nicht unbedingt auf ihre Machtposition zurückziehen kann, sondern sich gewissermaßen als ganze Person mit all ihren kommunikativen Fähigkeiten und ihrer Konfliktbereitschaft einbringen muss. Aus all diesen Gründen kann hier von Subjektivierung im Sinne der Forschungsfrage gesprochen werden. Den Stellenwert von Erwerbsarbeit für Frau D. beeinflusst diese insofern, als dass die von ihr hervorgerufene Strukturierung des Berufsfeldes bzw. der Branche ein äußerst effizientes soziales Netz samt der sich daraus ergebenden beruflichen Möglichkeiten bietet. So wird die beschriebene Subjektivierung eine Grundlage zur Sinnfindung, die über die Pension hinaus erhalten bleibt. Abgrenzung dient hier als Entscheidungshilfe in einem über Subjektivierung generierten Reservoir an Optionen. Frau D. geht zu einem hinsichtlich eines Großprojektes günstigen Zeitpunkt in Pension, ist dort jedoch noch in mehreren Ämtern und Funktionen tätig.

- Frau M.

Das Bedürfnis nach Kommunikation und den Umgang mit Menschen, welches auch das Privatleben prägt, macht den eigentlichen Reiz ihres Berufes für Frau M. aus. Gleichzeitig entspricht es aber auch mehr oder weniger implizit dem Anforderungsprofil einer Chefsekretärin. Es besteht also eine Art Kongruenz zwischen Arbeitserfordernis und Lebensentwurf die eine subjektive Distanz zwischen diesen Polen sehr erschwert. Im solcherart subjektivierten Arbeitsverhältnis ist das Kommunikationsbedürfnis – der Motor der Subjektivierung – gleichzeitig auch der Motor, der den Stellenwert von Erwerbsarbeit zu einem guten Teil bei der eigentlich sehr freizeitorientierten Frau M. aufrechterhält; das Bedürfnis wäre ja genauso gut privat abdeckbar. Die kommunikativen Fähigkeiten von Frau M. (und damit mittelbar Subjektivierung) sind Mittel bzw. Hilfe zur persönlichen Abgrenzungssteuerung bei der Verwirklichung ihrer Statuswünsche, die eng mit Personen verknüpft sind. Der Zeitpunkt für den Antritt der Pension ist in diesem Fall vom Unter-

nehmen strikt geregelt. Insofern kann hier nur ein hypothetischer Einfluss von Subjektivierung festgestellt werden: Frau M. hätte – wenn dies möglich gewesen wäre – länger gearbeitet, um mit ihrem Chef gemeinsam in Pension zu gehen. Es hat sie eine starke persönliche Beziehung zu ihm verbunden.

- Herr M.

Herr M. hat einen sehr weiten Begriff davon, was Arbeit ist: Sie umfasst alles was Spaß macht. Vor diesem Hintergrund ist in diesem Fall auch der Stellenwert von Erwerbsarbeit zu sehen. Herr M. möchte sich mit seiner (Erwerbs-)arbeit identifizieren können. Die Notwendigkeit zur Identifizierung ist ihm erst so richtig klar geworden, wie die im Laufe seiner Karriere gestiegene Verantwortung es nicht mehr zugelassen hat, dem Beruf nicht die volle Aufmerksamkeit zu widmen. Subjektivierung in Form dieser Wechselwirkung zwischen beruflicher Inanspruchnahme und persönlicher Identifikation hat also hinsichtlich des Stellenwertes von Erwerbsarbeit bei Herrn M. bewirkt, dass dieser nicht ganz freiwillig höher wurde. Zumindest oberflächlich. Man könnte hier Subjektivierung in gewisser Weise als Karriereerfordernis sehen und Abgrenzung (von freizeitorientierten Arbeiten bzw. Interessen) als notwendige Folgeerscheinung. Das labile Gleichgewicht, das Herr M. hier aufrecht erhält bricht durch einen Sportunfall zusammen, der ihm zeigt, „dass es auch noch etwas anderes als Arbeit gibt“ – Herr M. geht ziemlich kurzfristig in Pension und beginnt dort ein neues Studium.

Bei den vorgestellten Fällen sind Subjektivierungswünsche und -ansprüche zu einem großen Teil von den interviewten Personen ausgegangen; wenngleich nicht immer auf bewusster Ebene. Nur bei Herrn R. kann man von subjektivierten Arbeitsverhältnissen sprechen, die durch die vorgefundenen Unternehmensstrukturen und -anforderungen geprägt sind. Bei allen anderen Arbeitsverhältnissen muss man wohl eher von einzelnen strukturellen Lücken oder Freiräumen sprechen (beabsichtigt oder unbeabsichtigt), die auf individuelle Weise über eine Intensivierung subjektiver Anknüpfungsmöglichkeiten zu füllen waren. Beispiele und Indikatoren dafür folgen in den einzelnen Fallbeschreibungen. Vorher soll noch auf dieses Verhältnis von an Unternehmen herangetragenen Subjektivierungswünschen und solchen, die diese ihrerseits stellen, eingegangen werden.

Das ist im vorliegenden Fall zumindest zum Teil der Zufallsauswahl des Samples geschuldet, die eine mangelnde Streuung bezüglich verschiedener

Branchen zum Ergebnis hat⁸. Man kann das angesprochene (Miss-)Verhältnis aber auch zum Ausgangspunkt für die ganz grundsätzlich gemeinte Frage nehmen, ob von Unternehmen extensiv gestellte normative Subjektivierungsforderungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die deren Autonomie infrage stellen, nicht extreme Ausprägungen bzw. eine Fehlentwicklung darstellen, eines an sich vom Grundsatz her zu begrüßenden Prozesses: Weg von der entfremdeten Arbeit (Marx) und hin zu einer, welche die Wahrscheinlichkeit einer persönlichen Befriedigung (jedenfalls aber Beteiligung) für den Einzelnen/die Einzelne zu erhöhen vermag. Und wenn dem so ist, dass es sich eben letztlich um Extremfälle handelt – und wir nicht alle lediglich marktinduzierte „Standardgefühle“ (Illouz, 2011: 3) so sehr verinnerlicht haben, dass wir nur mehr wollen, was wir sollen – dann ist das skizzierte Forderungsverhältnis im vorliegenden Sample vielleicht weit weniger Zufall als Ergebnis und Ausdruck sozialen Wandels. Schließlich ist ja auch zu fragen, von welchem Standort aus Kritiker und Kritikerinnen der Subjektivierung von Arbeit eigentlich argumentieren, oder anders formuliert: Was wäre ihr anzustrebender Idealzustand oder die Alternative? Wenn man sich darüber einig ist, dass es wünschenswert wäre, wenn jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin einem Beruf nachgehen kann, der den individuellen Talenten und Neigungen entspricht und der ihnen Möglichkeit gibt, ihre Persönlichkeit auszudrücken und weiter zu entwickeln, dann ist auch klar, dass das – wenn nun hier vom Beruf die Rede ist – nur in einem institutionalisierten Rahmen geschehen kann⁹, in dem es wechselseitig aufeinander gerichtete, auf beiden Seiten legitime Ansprüche gibt (zwischen Institution und Individuum) deren Erfüllung ausverhandelt werden muss. Mit allen unvermeidlichen Kompromissen. Aber das hieße dann, dass nicht die Subjektivierung an sich zu kritisieren wäre, sondern die Machtverhältnisse in denen sie stattfindet. Als eine Konsequenz davon wären dann vermutlich Abgrenzungsdiskurse zu führen: Solche, die zu jenen Formen „gelungener Selbstbegrenzung“ führen, die bereits mit Gabriele Wagner angesprochen wurden (siehe S. 29), aber auch solche, auf einer überindividuellen Ebene auf breiter gesellschaftlicher Basis. Subjektivierung wäre dann mindestens so sehr mit Gleichberechtigung wie mit Autonomie verbunden, die Alain Ehrenberg für den höchsten Wert in unserer modernen Gesellschaft hält (vgl. Ehrenberg, 2011: 21). Gleichberech-

⁸ Die Hälfte aller befragten Teilnehmer und Teilnehmerinnen arbeiten bzw. haben im Bildungssektor innerhalb des Gesundheitsbereiches auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen gearbeitet. Lediglich Herr R. arbeitet in einem Telekommunikationskonzern, also in einer jener Branchen, die in der Subjektivierungsdebatte meist an erster Stelle genannt werden; vor allem in Hinblick auf die Erosionsthese (s.o.). Diese mangelnde Streuung hat – wie im Methodenteil bereits ausgeführt (siehe S. 51) – damit zu tun, dass die ursprünglich verfolgte Strategie, potentielle Interviewpartner und Interviewpartnerinnen für ein Gespräch zu gewinnen, zeitlich zu aufwändig gewesen wäre. Die neue Vorgangsweise musste daher notgedrungen weniger zielgerichtet sein.

⁹ andernfalls müssten wir zu einer flächendeckenden Subsistenzwirtschaft zurückkehren.

tigung wäre zumindest eine Grundlage zur Befähigung zu autonomen Handeln, die der französische Soziologe in einem Interview (Ehrenberg, 2008) anspricht:

„In einer Gesellschaft, für die der Wert der Autonomie zentral ist, muss man die Frage stellen, unter welchen Bedingungen die Menschen überhaupt zum autonomen Handeln fähig sind. Es geht dann um das Problem der Befähigung.“

Gleichberechtigung vermag also Autonomie zu erzeugen, und Autonomie befähigt zu Abgrenzungshandlungen, deren Ziele wiederum stärkere Gleichberechtigung und Autonomie sein können. Subjektivierung ist gewissermaßen ein Austragungsfeld der dazugehörigen Konflikte. In ihr treffen Strukturprinzipien mit individuellen Handlungen aufeinander.

c) Der Zeitpunkt des Pensionsantrittes

Innerhalb der untersuchten Gruppe hat sich gezeigt, Subjektivierung hat zwar Auswirkungen auf den Stellenwert von Erwerbsarbeit, doch das schlägt sich nicht unbedingt auf die Wahl des Zeitpunktes für den Pensionsantritt nieder. Gleichwohl spielen die in der Analyse entstandenen Kategorien (Abgrenzung, Beziehung, Konflikt, Identifikation) auch in dieser Frage bei den meisten Fällen eine Rolle:

- Herr R.
Zum Zeitpunkt des Interviews steht Herr R. kurz vor Verhandlungen bezüglich des Zeitpunktes seines Pensionsantrittes. Herr R. möchte eigentlich so lange als möglich bleiben, dem stehen aber anders lautende Erwartungen von Seiten der Konzernleitung und der Kollegenschaft gegenüber. Es muss sich besonders vom Erwartungsdruck, dass er seinen Platz frei macht abgrenzen.
- Frau T.
hat aus Krankheitsgründen (den indirekten Folgen des von ihr angegebenen Burnouts) die Hacklerregelung in Anspruch genommen. Sie beginnt allerdings nach einiger Zeit bei einem anderen Arbeitgeber wieder eine Zeit lang geringfügig zu arbeiten. Ihre Identifikation mit dem Beruf sinkt, als sie merkt, dass auf ihren Gesundheitszustand von betrieblicher Seite nicht ausreichend Rücksicht genommen wird, was sie in der Folge zur Inanspruchnahme der Hacklerregelung bewegt.

- Frau U.
wird entsprechend der gesetzlichen Altersgrenze mit 60 Jahren und 8 Monaten in Pension gehen. Bis dort hin dauert es zum Zeitpunkt des Interviews nur mehr wenige Monate. Frau U. möchte dann aber in irgendeiner noch auszuhandelnden Form in ihrem bzw. für ihr derzeitiges Unternehmen weiter arbeiten. Die Identifikation mit ihrem Beruf bleibt ungebrochen.
- Frau D.
ist ebenfalls zum gesetzlich möglichen Zeitpunkt mit 60 in Pension gegangen. Ihre Position als Spitzenmanagerin hat es ihr aber danach erlaubt, bzw. erlaubt es ihr noch immer, zwischen verschiedene Tätigkeiten und Ämtern zu wählen, die sie je nach Interesse und Vorliebe entweder neu angenommen oder fortgesetzt hat. Insofern bleibt Abgrenzung ein wichtiges Thema für Frau D.; der Pensionsantritt bedeutet eigentlich nur eine Stundenreduktion.
- Frau M.
musste wegen der betrieblichen Regelungen mit 60 in Pension gehen und genießt nun ihre Freizeit. Wenn dies möglich gewesen wäre, hätte sie noch so lange gearbeitet, bis auch ihr Chef in Pension geht. Ihr Bedürfnis nach Kommunikation wird nun durch ihren Freundeskreis abgedeckt, daher bedeutet die Pensionierung eigentlich nur eine diesbezügliche Verlagerung ihrer Aktivitäten in einen anderen Bereich. Strategische Abgrenzungen könnten dort ihre Bedeutung allerdings verlieren.
- Herr M.
ist nach einem schweren Unfall mehr oder weniger von einem Tag auf den anderen in Pension gegangen, hätte aber andernfalls noch zwei bis drei Jahre weiter gearbeitet. Herr M. hat sofort nach seiner Pensionierung ein Studium begonnen. Durch die Pensionierung fällt für ihn die Notwendigkeit weg, die erforderliche Identifikation mit seinem Beruf aufrechterhalten zu müssen.

Die Gespräche haben weiters gezeigt, dass ein hohes Aktivitätsniveau der Befragten während ihres Berufslebenslebens zwar keine höhere Bereitschaft zur Verlängerung ihrer beruflichen Tätigkeit im Unternehmen nach sich zieht, dass sie dafür aber auch nach der Pensionierung aktiv bleiben und in nicht wenigen Fällen ihren Beruf unter anderen Rahmenbedingungen fortsetzen (rechtlich und was das Ausmaß betrifft). Die Antworten auf die Frage, ob und unter wel-

chen Bedingungen sie sich eine Verlängerung ihres beruflichen Engagements innerhalb ihres Unternehmens vorstellen könnten, bzw. gekonnt hätten, wurden allerdings durchwegs (auch bei den Kontrastfällen) stark hypothetisch formuliert; in vier von den zehn Fällen überhaupt rundweg abgelehnt. Fehlende (nicht nur, aber häufig finanzielle) Anreize, unflexible z.T. firmeninterne Pensionsregelungen sowie nicht realisierbare Arbeitserleichterungen was die Art der Arbeit oder z.B. Altersteilzeitlösungen betrifft könnten, allgemein gesehen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geradezu herausfordern, sich die Fortsetzung ihres beruflichen Engagements innerhalb der Institution bzw. Organisation gewissermaßen im Modus der Abgrenzung zu überlegen, wo am Ende dann sehr wahrscheinlich die Pensionierung steht, wenn dem nicht motivierend entgegensteuert wird. Solche aus den vorliegenden Daten abgeleiteten Modi hinsichtlich der angesprochenen Überlegungen werden in einem eigenen Kapitel (siehe S. 130) in Form einer Typologie dargestellt und diskutiert.

Wenn auch bei den Kontrastfällen hinsichtlich des Aktivitätsniveaus weder im Berufs- noch im Privatleben signifikant deutliche Unterschiede zu jenen Personen erkennbar waren, wo Subjektivierung eine zentrale Rolle bei der Erwerbsarbeit gespielt hat, so konnten solche Unterschiede sehr wohl in Bezug auf die Pension selbst festgestellt werden; und zwar weniger was die Entscheidung über den Zeitpunkt ihres Antritts betrifft, als viel mehr beim Umgang mit der Lebensumstellung selbst. Pensionierung bedeutet nicht zuletzt hinsichtlich des durch die Beendigung der Erwerbsarbeit sich verändernden sozialen Status eine „Statuspassage“ (vgl. Göckenjan, 2000: 25).

- Frau E.
ist mit 60 Jahren in Pension gegangen, arbeitet jedoch noch bis auf weiteres geringfügig für ihr Unternehmen. Für sie hat Arbeit immer Anerkennung bedeutet. Frau E. muss sich von Zeit zu Zeit vorsagen, dass sie nun in Pension ist, um es selbst zu glauben und hat große Schwierigkeiten, eine für sie sinnvolle Tätigkeit zu finden.
- Frau N.
ist ebenfalls mit 60 Jahren in Pension gegangen. Es war emotional sehr schwierig für sie, ihr Amt als Direktorin für die Übergabe vorzubereiten. Auch die ersten Jahre der Pension waren immer wieder von psychischen Krisen begleitet, die von der Lebensumstellung her rührten. Nach drei Jahren hat Frau N. wieder begonnen, projektweise (von zuhause aus) in ihrem früheren Berufsgebiet zu arbeiten.

- Herr H.
ist noch berufstätig und würde bei Erfüllung seiner Statuswünsche durch die Unternehmensleitung (siehe S. 61) auch ein paar Jahre mehr als unbedingt notwendig arbeiten. Wenn dies nicht der Fall ist, würde er die ohnehin schon intensiven Beziehungen zu seinem Freundeskreis ausbauen und er würde gern eine Funktion im Tennisverein übernehmen. Herr H. kann sich vorstellen, dort die Jugend zu fördern.
- Frau J.
ist zum Zeitpunkt des Interviews gerade dabei, sich für eines von drei verschiedenen Ausstiegsszenarien aus dem Berufsleben zu entscheiden, die sie sich von der Pensionsversicherungsanstalt errechnen hat lassen. Der Pension steht sie hoch ambivalent gegenüber. Frau J. hat Angst, ein bisschen zu „versandeln“ wenn es die Arbeit, die ihr eine Aufgabe und Struktur bietet, nicht mehr geben wird. Frau J. ist eine von zwei Interviewpartnerinnen, die Pension als den letzten Lebensabschnitt thematisiert.

Mit Ausnahme von Herrn H., der noch mehr auf seine beruflichen Pläne als auf die Pensionierung fokussiert zu sein scheint, sind diese Personen also ihrer Pensionierung wesentlich ambivalenter gegenüber gestanden (bzw. tun das noch immer) als jene, wo herangetragene Subjektivierung im Arbeitsleben relevant war. Bei den Kontrastfällen haben im Gegensatz zur „Abgrenzung“ im Zusammenhang mit Subjektivierung die Kategorien „Anerkennung“ und „Alter“ die viel wichtigere Rolle gespielt.

Man kann nun davon ausgehen, dass bei älteren Personen, die sich gerade an die neue Lebenssituation nach ihrer Pensionierung gewöhnen müssen, das Thema Anerkennung in engem Zusammenhang zu ihrem durch den Wegfall der Erwerbsarbeit neuen gesellschaftlichen Status steht. Es ist weiters evident, dass die beschriebenen Krisen bei den Kontrastfällen zumindest zum Teil in engem Zusammenhang mit dieser Statusveränderung zusammenhängen. Bei den „subjektivierten Fällen“ wurden von jenen Befragten, die schon in Pension waren hingegen keine solchen Krisen berichtet. Daraus lässt sich in weiterer Folge die Hypothese ableiten, dass die durch Subjektivierung verstärkte Bereitschaft sich über die Pensionierung hinaus noch beruflich zu engagieren dazu beitragen kann, die angesprochene Phase der Veränderung leichter verarbeitbar zu machen.

d) Zusammenfassung

Im Sinne der für die Datenanalyse gewählten Methode einer modifizierten Form der Grounded Theory hat sich herausgestellt, dass der Kategorie „Abgrenzung“ eine besondere Bedeutung hinsichtlich der Forschungsfrage zukommt. Abgrenzung beschreibt im konkreten Zusammenhang die anlassbezogene Notwendigkeit, sich gegenüber selbst gestellten und/oder von außen kommenden Ansprüchen in irgendeiner Form (bewusst oder unbewusst) zu verhalten, sowie weitere Handlungen auf Strategien dieser Abgrenzung zu beziehen. Bei den untersuchten Fällen war Abgrenzung paradoxerweise immer wieder ein Mittel der Verbindung von Berufs- und Privatleben, das unterschiedliche – eben auch unbewusste – Formen „emanzipatorischer Identitätsbehauptung“ (Wagner, s.o.) ermöglicht hat. Diese Formen waren aus der Beobachterperspektive allerdings nicht durchwegs zum Vorteil der Betroffenen. Es hat sich weiters herausgestellt, dass Abgrenzungshandlungen bzw. Entscheidungen wesentlich von privaten wie beruflichen persönlichen Beziehungen beeinflusst werden. Konflikt und Identifikation bilden dabei häufige Verhandlungsebenen. Die erste Hypothese in diesem Zusammenhang lautet nun, dass der Stellenwert von Arbeit durch Abgrenzungshandlungen immer wieder auf einem Prüfstand steht und auf den genannten Ebenen stattfindet. Die zweite, daran anknüpfende These besagt, dass durch die Subjektivierung von Erwerbsarbeit – egal aus welcher Richtung sie angestrebt wird – die Notwendigkeit von Abgrenzungsentscheidungen verstärkt wird und dass das unmittelbare Auswirkungen auf den individuellen Stellenwert von Arbeit hat. Innerhalb des untersuchten Samples führen die subjektivierenden Ansprüche durchwegs, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, zu einer Erhöhung des Stellenwertes von Erwerbsarbeit oder doch zumindestens zu einem mehr oder weniger labilen aufrechterhalten auf einem jeweils individuellen Niveau. Bei der überwiegenden Zahl der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen war dieser Stellenwert hoch.

Der durch Subjektivierung auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichem Ausmaß erhöhte Stellenwert von Erwerbsarbeit macht sich auch bei der Entscheidung bemerkbar, ob die untersuchten Personen in Pension gehen, oder ob sie ihr berufliches Engagement fortsetzen. Als Gemeinsamkeit mag die Tatsache gelten – das ist die dritte Hypothese – dass ein hohes Aktivitätsniveau der Befragten während ihres Berufslebens zwar keine höhere Bereitschaft zur Verlängerung ihrer Tätigkeit unter den gleichen Bedingungen im Unternehmen selbst nach sich zieht, sie dafür aber auch nach der Pensionierung aktiv bleiben und in nicht wenigen Fällen ihren Beruf unter anderen Rahmenbedingungen fortsetzen. Dort, wo die Subjektivierungswünsche lediglich das oben beschriebene labile Gleichgewicht hergestellt haben, wurden auch keinerlei berufliche Aktivitäten bzw. Anknüpfungspunkte daran über die Pensionierung hinaus aufrecht erhalten oder auch nur angestrebt. Subjektivierung könnte darüber hinaus indirekt über die ursächlich zusammenhängende höhere Bereitschaft zu (beruflichen) Aktivitäten nach dem

Pensionsantritt dazu beitragen, dass Anpassungskrisen an die veränderten Lebensbedingungen für die Betroffenen leichter verarbeitbar erscheinen.

Fallgeschichten

Die ausführlich dargestellten Fallgeschichten sollen eine Beurteilung des Forschungsprozesses und der empirischen Verankerung der Studie im Sinne der von Strauss und Corbin (vgl. 1996: 217 ff.) angeführten Kriterien ermöglichen. Nachdem kein theoretisches Sampling im Sinne der Grounded Theory stattgefunden hat, sind das (was den Forschungsprozess im jeweils konkreten Fall betrifft): Die Entstehung der Hauptkriterien, die Begründung und Nachvollziehbarkeit von Hypothesen und warum die Kernkategorien ausgewählt wurden. Die Kontrastfälle werden aus Gründen der Überschaubarkeit der Gesamtargumentation überhaupt nicht dargestellt, zumal sie ja eigentlich nur zur Schärfung der zu entwickelnden Kategorien bei den eigentlichen Fällen dienen.

Herr R.

Herr R. ist gelernter HTL-Ingenieur für Elektrotechnik. Seine erste Stelle im Konstruktionsbereich eines Konzerns für Elektromaschinenbau hatte er 25 Jahre lang inne. Seine Arbeitsweise scheint ganz von jener Selbstökonomisierung geprägt gewesen zu sein, die etwa Pongratz und Voß (2003) in ihrer Arbeitskraftunternehmerthese beschreiben:

„Ich war immer Speerspitze und hab immer so gearbeitet, dass ich mich selbst weg rationalisier. Also, wenn I wo reing'setzt worden bin, dann hab I g'schaut, dass des alle können, und wenn des erledigt war, bin ich weitergewandert“.

Für Herrn R. erweist sich das schließlich als Bumerang, als ein Vorgesetzter eines Tages, als wieder einmal etwas erledigt war, darin zuallererst R.s nunmehrige Überflüssigkeit erkennt und Herrn R. mit der Wegrationalisierung zuvor kommt: Er kündigt ihn. Herrn R. dürfte es aber bei der Schilderung dieser Episode eher um die Demonstration seiner aktiven Vorreiterrolle sowie seines sozialen Verhaltens gegangen sein, die er freilich in einer ökonomisierten Sprache vorträgt. Damit soll vielleicht deutlich werden, dass er gewissermaßen auf beiden Seiten arbeitet: Für das Unternehmen und für die Kollegen und Kolleginnen. Dabei stellt sich jedoch die Frage, warum Herr R. eigentlich den Schauplatz wechselt, wenn sein Ziel erreicht ist bzw. was passieren würde, wenn er bliebe? Dann müsste er aller Wahrscheinlichkeit nach seine Position in irgendeiner Form legitimieren und auf jeden Fall auch modifizieren. Herr R. wäre in weiterer Folge auch dazu genötigt, sich selbst und Anderen gegenüber Ansprü-

che zu formulieren; was Arbeit und Arbeitsbedingungen betrifft. Aber sich auf diese Weise abzugrenzen und daraus entstehende Konflikte auszufechten dürfte Herrn R., wie aus vielen seiner Äußerungen ersichtlich wird, enorm schwer fallen:

„... man soll nicht sagen, was man nicht möchte, weil wenn man geärgert werden will, dann zack!“

kommentiert Herr R. etwa die Tatsache, dass einer der wenigen Wünsche, die er geäußert hat, nicht erfüllt wurde. Das meint wohl, wenn man Wünsche äußert, bietet man damit eine Angriffsfläche für Leute, die einem Übles wollen. Da erscheint ihm offensichtlich Anpassung bzw. Unterordnung als die bessere Strategie. Herr R. ist so schon lieber Speer, oder besser, Speerspitze: Ein kleiner Teil („nicht der wichtigste Job, aber zentral“) von etwas, das von anderen angetrieben oder besser losgeschickt wird. Etwas, das weder Richtung noch Ziel und Aufprall beeinflussen kann:

„[Da] hab ich erfahren, dass ich net bis 60, sondern bis 65 [in Pension] gehen muss. Da hab ich dann 15 Kilo abg'nommen, [...] weil I g'wusst hab, [...] da muss man sich fit halten. [...] I hab mich drauf eingestellt, bis 65 diese Tätigkeit machen zu wollen.“

Herr R. stellt sich also darauf ein, zu wollen. Das dürfte ihm auch u.a. deshalb leicht fallen, weil er eigentlich keine Ziele hat; allerhöchstens „stapelt er Interessen“ für die Pension und muss da überhaupt erst „zum eigenen Wunsch finden“:

„Des glaub ich is ein Vorteil meines Alters, aah, ich möcht nichts erreichen. Also ich hab keine a Begehrensneurosen, Richtung, ah Aufstieg. Ganz im Gegenteil, ganz im Gegenteil. Also die, die des verwalten müssen, ah, die bedaure ich direkt. Es hat auch schon Leute gegeben, die eben aus der, aus meiner Funktion aufgestiegen sind und die verdörren dort komplett“.

Herr R. legitimiert sein Nicht-Handeln mit einer gesellschaftlichen Norm, einen Alterserwartungscode (vgl. Göckenjan, 2000), der älteren Menschen Karrierewünsche abspricht und ihnen Rückzug nahe legt. Doch eigentlich möchte er ja sowieso nichts erreichen, er würde das offensichtlich im landläufigen Sinn für krank halten und es würde nur Umstände verursachen. Der Speer, wenn man die Metapher erneut aufgreift, würde dann gewissermaßen in der Luft verhungern, würde sein Ziel nicht erreichen und auch keinen Impuls für ein neues bekommen. Er wäre dann letztlich sich selbst überlassen. Stimmt man alldem zu, so widerspricht das auch dem anfänglichen Eindruck, Herr R. befindet sich in einer Driftbewegung, die aus Diskontinuität und Flexibilisierung entsteht, wie das Richard Sennett in seinem berühmten Buch „Der flexible Mensch“ (1999) beschrieben hat. Herr R. gewinnt aber im Gegenteil auf eine verquere Weise durch kontinuierliches Nichtabgrenzen Halt. Dieses Grundmuster, wenn man es so nennen will, begleitet ihn sein ganzes weiteres Berufsleben. Dabei

kommt ihm sicher zugute, dass er im beruflichen Bereich anders etwa als Frau M., für die das essentiell ist, nicht an Beziehungen orientiert ist:

„Ich brauch keinen Vorgesetzten der mich lobt, die erledigten Aufträge sind a einfach Bestätigung genug“.

Eine ermöglichende Bedingung dafür ist, dass Herr R. nicht erkennbar an Statussymbolen orientiert ist, und daher auch nicht zu deren Erreichung (strategische) Beziehungen eingehen muss – wie z.B. Herr H., der in betriebsinternen transgenerationellen Richtungsfragen Stellung bekennen, und mit der amtierenden Geschäftsführung ein gutes Verhältnis suchen muss, wenn er sein Ziel, Prokurist zu werden, erreichen will.

Im selben Maß, wie Herrn R. die Art seiner Berufsausübung Halt gibt, fehlt ihm der in seinem Privatleben mehr oder weniger völlig. Doch Herr R. hat möglicherweise deshalb immer die Arbeit über seine privaten Beziehungen gestellt und hat auch nie den Versuch unternommen, in einem Unternehmen Beschäftigung zu finden, die ihm z.B. das, was man ein geregelt Familienleben nennt, ermöglicht hätte.

„I bin ungeru weg g'angen, aber überall ungeru weg g'angen. Dort wo ich zuerst nicht hin wollt, bin ich auch ungeru weg g'angen, ja. Und ah, dadurch hat sich allerdings, aah bin ich insofern entwurzelt. Freundeskreis ist dann ganz schwer, also ist mein Haupt-, meine Hauptdaseinsberechtigung, ah der Beruf, und in dem hat 's auch immer geklappt und deswegen ist da auch die Motivation sehr groß gegenüber einem, der eben sich um Kinder oder eine Familie auch noch kümmern muss, ist dieser anspruchsvolle Beruf natürlich dann auch eine Belastung; (1) die ich nicht verspüre“.

Herr R. muss also sein Dasein wem gegenüber auch immer mit einer Berechtigung legitimieren. Und diese Berechtigung bezieht er offensichtlich vom Funktionieren von etwas; im konkreten Fall vom Beruf. Von seiner Arbeitsfähigkeit vielleicht, die er durch extensive Anpassung aufrecht erhält und unter Beweis stellt. Geht man davon aus, dass es im Privatleben nicht klappt (Herr R. hat mehrere Beziehungen aufgegeben, um den Flexibilisierungswünschen zu genügen), dann fühlt er sich nur durch Funktionieren motiviert, nicht aber, wenn etwas nicht funktioniert. Dort investiert er keinerlei Anstrengungen. Ansprüchen die von privaten Beziehungen kommen, grenzt er sich mehr oder weniger rigoros ab, indem er sich gleichzeitig solchen beruflicher Art gegenüber völlig öffnet, also entgrenzt. Man könnte auch sagen, der Beruf ist ein Mittel der Abgrenzung hinsichtlich des Privatlebens. Er verschafft ihm dabei Legitimität und Handlungsfreiheit auf Kosten von Unterordnung. Unterordnung gegenüber Herrschaft und Unterordnung im Sinne von notwendiger Prioritätensetzung. Die subjektivierten Arbeitsbedingungen sind ihm dabei eine zusätzliche Hilfe. Als Beamter, um ein extremes Gegenbeispiel zu nennen, würde die Strategie wohl nicht aufgehen. Die Pensionierung wird sie zu Fall bringen.

Herr R. zeigt, wie schon deutlich wurde, Unternehmenswünschen gegenüber große Anpassungsfähigkeit und Kompromissbereitschaft. Das erweist sich auch in der Frage, wann er die Pension antreten soll. Das soll in einem Gespräch geklärt werden. Die Firma möchte ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so rasch als möglich loswerden. Der Betriebsrat setzt sich jedoch für einen Kündigungsschutz nach dem 50. Lebensjahr ein. Auf der anderen Seite spürt Herr R. einen Erwartungsdruck von seinen Kollegen und Kolleginnen, für die sich durch sein Weggehen die Wahrscheinlichkeit erhöht, von den regelmäßig stattfindenden Kündigungswellen nicht betroffen zu sein. Daher hat er sich freiwillig auf 62 Jahre festgelegt. Doch das ist dem Unternehmen zu wenig und es soll über ein Altersteilzeitmodell verhandelt werden, das Herr R. prinzipiell „sehr verlockend“ findet. Doch mehr noch – wie aus dem Gespräch deutlich wird, ist er letztlich auch bereit, mit 60 zu gehen, obwohl er dadurch 120.000 € verlieren würde. Er rechtfertigt diese noch hypothetische Variante sich selbst gegenüber mit dem für ihn damit verbundenen Gewinn an Lebensqualität. Herr R. ist sich sehr unsicher, wie er sich bei der Verhandlung verhalten soll.

Ganz anders im privaten Bereich: Da haben Kompromisse einen sehr negativen Anstrich und sind nach dem Dafürhalten Herrn R.s überhaupt schwer zu erreichen:

„... jedes Ding hat zwei Seiten. Da gibt 's aber Leute – meine Eltern zum Beispiel – die ah mussten immer auf einen Nenner kommen und das ging natürlich nie und dadurch aah gab 's Streitereien. Aber heute denk ich mir, ja, warum kann man nicht eine andere Meinung a, a gelten lassen? Und, bei mir is es genau das Gegenteil: Je andererer ja, de dessen Mei- Meinung is, umso interessanter is der Mensch für mich.“

„... wenn man allein is, dann, dann ah, merkt man erst, dass man, dass viele Leute draußen ihre eigenen Wünsche gar net kennen! De-, des was man macht, des ergibt sie immer irgendwie so ausm Dialog. Meistens ah will man den Anderen d-, den Wunsch aah, erfüllen - womöglich kommt dann was raus, was keiner wollte. Und I lass eben ah meine Wünsche a reifen. I leg da alle Ideen aufn, aufn Tisch und irgendwas ah, a, wird 's dann.“

Irgendwas wird es also – dann, wenn sich Herr R. entschieden hat. Aber eben irgendwas; denn mit etwas Konkretem, gleich, da ist das so eine Sache! Da muss man sich abgrenzen und gleichzeitig aufeinander beziehen; Beziehung thematisieren mitunter. Da reicht es womöglich nicht, Meinungen gelten zu lassen. Und dann gibt es Konflikte und faule Kompromisse. Herr R. stellt hier gewissermaßen die Strategie der Reflexion jener des Dialogs gegenüber, weil ihm das einerseits Handlungsfreiheit schafft und er legitimiert andererseits durch seine beispielhaft angeführte Toleranz dass er sich dadurch von den gesellschaftlichen Normen enthebt, Kompromisse zu suchen und aufeinander einzugehen (zumal in einer partnerschaftlichen Beziehung). Anders könnte er sich offenbar nicht mit der letztlich erzielten Wunscherfüllung identifizieren. Das Ergebnis formuliert Herr R. so:

„I hab so viel gesehen, wo´s nicht klappt [Familie haben; Anm. K. L.], und das möcht ich absolut nicht, ja. Also, sozusagen, diese meine Freiheit die genieß ich total und I hab ganz wenig Momente, wo ich überleg, konstruiert überleg, du ah muast dir überlegen, du machst womöglich irgendwas falsch! Es is mir nicht bewusst. Aber wahrscheinlich ah, wird ´s einmal so kommen: Als Verheirateter lebst du als Hund und stirbst als Mensch, und als ah Lediger lebst als Mensch und stirbst aah lebst als Mensch und stirbst als Hund, weilst allein bist.“

Herr R. wird sich in der Pension ein Wohnmobil kaufen und überlegt die „Variante“, ob er die Reisen mit einem Hund, den er sich ebenfalls kaufen würde, unternehmen soll, oder ob er „den Versuch unternimmt“, eine Freundin „zu gewinnen“.

Frau T.

Frau T. ist 58 Jahre alt und sie ist seit drei Jahren in Pension. Frau T.s Rückblick auf ihre berufliche Laufbahn ist durch Episoden geprägt, die ihr besonderes Engagement zeigen. Frau T. scheint darauf bedacht, sich als erfolgreiche Frau darzustellen. Mitunter als so etwas wie eine Powerfrau, die es unter größtem Einsatz schafft, Familie und Beruf zu vereinbaren – auch wenn dieses Konzept assoziiert ist und nicht unbedingt ihrer Generation zugeordnet wird. Es stellt sich im Laufe des Gespräches jedoch heraus, dass sie gewissermaßen eine ausgepowerte Powerfrau ist. Ihr Selbstbild lautet jedenfalls:

„I war immer sehr aah neugierig und sehr spritzig und net sehr ängstlich. Also I war eher mutig und ah hab des immer als Herausforderung gesehen, was Neues zu machen.“

Um Neues zu machen, hatte sie als junge Frau sogar schon in Kauf genommen die Karriereleiter wieder einen Schritt hinunter zu machen. Das Schlimmste sei für sie Langeweile. Nach 20 Jahren Tätigkeit in verschiedenen Krankenhäusern beginnt Frau T. schließlich, Krankenpflege zu unterrichten. Das macht sie bis zu ihrer Pensionierung. Die Entwicklung der Institution über die Jahre beschreibt sie als eine von der „Eliteschule zur Lernfabrik“. Lehrpläne wurden überfrachtet und alles sei immer strenger geworden. Das habe vermehrt Fortbildungen notwendig gemacht und der administrative Aufwand sei gestiegen. Kreativer Unterricht und Exkursionen – wie das Frau T. gerne gehabt hat – wären immer schwieriger geworden. Diese Entwicklungen haben sie sehr frustriert und Frau T. führt es darauf zurück, dass sie in dieser Zeit 20 Kilo zugenommen hat. Diese Gewichtszunahme zieht schließlich körperliche Probleme nach sich, zumal Frau T. im praktischen Pflegeunterricht viele Dinge vorzeigen muss. Trotzdem hat Frau T. nie an einen neuerlichen Stellenwechsel gedacht, weil sie sich keinen Schreibtischjob als Leiterin vorstellen kann, die nur delegiere.

„I war immer so eher mmh wann ma so mit an Zirkus vergleicht, war ich im Team immer der Clown, ja. Also I hab immer animiert, I hab g´schaut, dass allen guat geht und dass´ ihren

Spaß haben und ah, dieses ahm „regieren“, des is net Meins. Also des hab ich sofort ausgeschlossen, das möcht ich nicht nur in der Leitung sein.“

[...]

„Und des des Strafen und des Disziplinieren ist auch nicht Meines. Oder wenn ´s jetzt Mitarbeitergespräche und muss I denen was Negatives sagen, das war, des war halt nicht so meins.“

Frau T. agiert also hauptsächlich auf der Beziehungsebene. Sie sorgt für Stimmung. Ihr Bild von Leitung ist sehr restriktiv und autoritär. Es ist geradezu das Gegenteil von dem, was ihr vorschwebt. Dass man als Leiterin auch dadurch schauen kann, dass es allen gut geht, indem man etwa für die nötigen Strukturen sorgt und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen den nötigen Raum zur beruflichen Weiterentwicklung bietet, passt offensichtlich nicht in ihr Bild. Dabei ist Clown in diesem Zusammenhang letztlich ein negatives Bild: Die Leute lachen über seine Dummheit und Ungeschicklichkeit. Das verbindet (die Lachenden) und stellt eine Opposition (zum Clown) her, gegen den man sich so abgrenzen kann. Dieser wird freilich dadurch zum nicht ernst genommenen Außenseiter:

„Ja, im Team wie g´ sagt, war I eigentlich akzeptiert. I war immer die T., die war halt immer ein Bissel was Ande-, a bissel was Besonderes, und die ham net so oft, gar net so ernst genommen, ja. Und sie ham mich nicht so als Konkurrenz gesehen.“

Es entsteht aber auch – zumindest innerhalb gewisser Grenzen – Freiraum dadurch. Der erlaubt Frau T. eine Unzahl an Projekten zu betreiben, die eben bei den nach Frau T. nur auf ihre Karriere bedachten Kollegen und Kolleginnen nicht als Konkurrenz gesehen werden.

„Wenn dann irgendwas Besonderes passiert is, ah, weil I ja viel g´macht hab, so wie Ausstellungen oder Projekte und so, da ham, da ham sa si oft sogar a a Bissel gewundert, ja. Also sie ham mi nicht so eingereicht mit Recht, weil I war net so dieser Karrieretyp.“

Nach den Ausführungen von Frau T. scheint es zwei Arten zu geben, wie sie zu Arbeit kommt: An sich reißen (also etwas aktives, aggressives, zumindest im Allgemeinen Konflikte verursachendes) und sich aufladen lassen (etwas passives, leidendes; ein Sich-nicht-abgrenzen-Können). Ein Überschießen und ein Mangel, wenn man so will, was Frau T. da in sich auszutragen hat:

„Naja, vielleicht hätt I net müssen ah immer wieder „hier“ schreien und: „I hab a Idee“ und „mir machen was Neues“, weil neue Ideen und was Neues zu machen bedeutet immer viel Arbeit. Also da hätt I vielleicht oft sagen müssen naa, sag net wieder was und reiß net wieder was an dich und mach net wieder ein Projekt usw., weil: Des is mit viel Arbeit verbunden, net.“

„Des kann I a net guat. I kann net gut mich, irgend nein sagen, oder frei spielen. I lass ma sehr gern Dinge aufladen. Und, was sicher auch meine Schuld ist, weil da müsst ma sagen, na, I kann net, I will net; aber, du bist a bestimmter Typ und ahm kriegst dann [lachend] kriegst dann auch was bestimmtes zugeteilt und aufgeladen, net.“

Das Überschießen bzw. das Zuviel legitimiert Frau T. mit ihrer Innovationsfreu-

de und mit ihrem Mentorin-sein-Wollen für ihre Schüler und Schülerinnen. Das Zuwenig mit einem persönlichen Unvermögen das sie mit einer Schuldzuweisung relativiert, welche sich auf Herrschaft beruft oder diese vielmehr einklagt. Die Chefin soll jene Abgrenzung vornehmen, die ihr nicht gelingt:

„... du hast halt deine zugeteilte Arbeit gehabt und da hab, da war ´s halt oft net für mich ganz gerecht geteilt. Und wenn a Chefin da net drauf schaut und des is halt auch ihr Stil jetzt a gewesen, dass sie sagt, I lass meine Leute frei entscheiden, dann passiert natürlich auch, dass manche, de jetzt schwächer sind, aah, net so gut weg kommen.“

Man kann also bei Frau T. folgende Dynamik beobachten: Ein Bewegung, ein Drall, der durch das Hin und Her zwischen Aktivität und Passivität – das Sich-nicht-begrenzen-Können – entsteht. Dieser Drall bringt sie in Kollision mit den Kollegen und Kolleginnen, welche Frau T. schließlich ins Abseits der Ausgrenzung prallen lässt (Aktivität und Passivität sind hier situationsgebunden auf die jeweils Handelnden unterschiedlich verteilt). Die entstandene Distanz interpretiert Frau T. so, dass sie in einer Art Gegenbewegung eine Opposition zur Gruppe herstellt; sich ihrerseits abgrenzt: Sie, die an der Sache und an der dieser Gruppe Orientierte, die noch dazu den Nachwuchs fördert im Gegensatz zu den nur an ihrer persönlichen Karriere orientierten Kollegen und Kolleginnen. Als Beispiele für deren Karrierestreben führt sie „Fortbildungen sammeln“, publizieren und sich um Leitungspositionen bewerben an. Das kann natürlich, wie Frau T. das tut, als egoistisches Karrierehandeln interpretiert werden. Aber für sich genommen bieten die von ihr dafür genannten Indikatoren noch keinen Anlass, diese Arbeitsweise für nicht sachorientiert zu halten, sondern sie sind ganz im Gegenteil dazu geeignet, Frau T.s Arbeitshaltung kritisch zu beleuchten: Frau T. ist, wie deutlich wurde, an Beziehungen orientiert und alles, was sie für ein berufliches Weiterkommen für bedeutsam hält, fällt unter das Kapitel Softskills:

„Also I glaub, wenn man ´s will, kann man sich immer verwirklichen. Es, man muss nur ein Ziel haben und das wirklich verfolgen und ah, I glaub, man muass a mutig sein.“

„I hab viel Glück auch g´habt, aber, des kummt auch auf die Ausstrahlung an. Also was ma aah, wie ma, ob ma charismatisch is, ob ma jetzta noch immer introvertiert oder extrovertiert is, auf des kummt ´s schon auch an.“

Fach- oder methodische Kompetenzen, sich durch Publikationen inhaltlichen Diskussionen stellen und das Fach weiter bringen, Fortbilden oder an Strukturen arbeiten kommen dabei nicht vor. Im Gegenteil:

„I bin vielleicht nicht so am neuesten Stand, aber I hab dafür meine Erfahrung und meine Weisheit; also I kann mi genauso einbringen.“

Man kann also die Hypothese formulieren, dass sich Frau T. durch ihre Beziehungswünsche und ihre Gruppenorientierung, die sie bei ihren Handlungen stark geleitet haben, sowohl strukturell als auch gerade innerhalb dieser Grup-

pe in eine Außenseiterinnenposition gelangt ist. Die Lernfabrik, die nicht auf das Individuum abgestellt ist, sondern auf Produktion, mag ihr übriges dazu getan haben. Bezahlt – wenn man so will – hat sie das mit ihrem Körper, der im übertragenen, symbolischen Sinn ebenfalls ein Grenzproblem (die Gewichtszunahme) hat und der nun durch eine Operation zur Gewichtsabnahme diszipliniert werden soll. Auf der psychologischen Ebene, die nachdem Frau T. in ein (nach ihrer eigenen Diagnose) Burnout gerät, für sie evident wird, soll eine Therapie die Arbeits- bzw. Handlungsfähigkeit wieder herstellen. Die Ursachen für das burnout sieht Frau T. z.T. auch in der starken Belastung, die sie durch die Familienarbeit noch zusätzlich zu tragen hatte und in ihrem Wunsch, „von allen geliebt zu werden“.

„Das Schwierigste war einfach, so wenig Zeit dann ah ah, so viel; 40, 45 Stunden in der Arbeit zu verbringen und dann einfach zuhause zu wenig Kapazitäten zu haben, net. Also dann kummst am Abend zu hause dann kommen die -, ja I glaub, die Kinder san Bissel z' kurz kommen. Also für mich, die dieses Familienleben, des is a Bissel z' kurz kommen. [...]. Und was mi am aller ah, I war dann irgendwann, meine Fraulichkeit verloren, also mhm, [...] I hab alles aufgegeben, meine Hobbies und meine ah, ah, ah, ja, was ich gern getan hab, weil ich keine Zeit mehr g'habt hab, ja. Hab nur mehr gearbeitet in der Familie, die Kinder und Mann und des, des war 's lange Jahre, net. Also da hab I mi schon oft, hab I schon oft frustriert und hab mi oft ausg'nutzt g'fühl, ja.“

Auch zu hause stand also Abgrenzung (oder eben deren Unterlassung) in engem Zusammenhang mit Beziehung. In diesem Fall ist das jedoch in einem größeren Zusammenhang zu sehen: Die Gesellschaft, Männer notabene, grenzen sich gegen Familienarbeit ab, um im Bild (in der Kategorie) zu bleiben. Die Legitimationspflicht liegt jedoch nicht bei diesen Männern, sondern Frau T. im konkreten Fall, muss ihre zu geringen Kapazitäten veranschlagen und kann nicht die offenkundig mangelnde Unterstützung durch ihren Mann beklagen oder einfordern. Jedenfalls tut sie das nicht. Bezahlt wird (wenn man von den Kindern absieht) somit wieder von ihr – mit Überlastung, teilweiser Selbstaufgabe und mit Schuldgefühlen. Wurde ihr die familiäre Rolle weitestgehend Aufgedrängt, so hat sich Frau T. in ihre berufliche Rolle hineinmanövriert. Wenn auch z.T. unbewusst, stellt man die psychologische Seite von Burnout in Rechnung.

„Es is, es is immer so: Im Team gibt's Rollen. Da hat. da gibt's eben die Prinzessinnen und Kronprinzessinnen und dann gibt's eben die Clowns usw. und ahm, a, meine Rolle war für mich oft auch anstrengend.“

Im Beruf war Frau T., wie deutlich wurde, zwar einerseits der Clown, aber andererseits in ihrem Außenseiterinnenreich auch Prinzessin. D.h., streng genommen hatte Frau T. eigentlich zwei Rollen, was ganz unzweifelhaft anstrengend ist und zur Überforderung führen kann. Privat hat ihr erst die Therapie geholfen, ihre Rolle zumindest temporär zu verlassen:

„man möchte ja auch immer gut und brav und geliebt sein von allen. Und, da bin I dann, hab

ich mich geändert. Des hat auch meine Familie g'sagt, des hat auch mein Mann g'sagt, meine Schwester, meine Mutter und alle: „du warst früher so liab“ [parodierend] usw.; ja, aber es is mir dann besser g'angen, wia I net so liab war. Ja.“

Als Hinweis auf die angesprochene Temporalität kann man einen Rückblick Frau T.s auf ihre Laufbahn lesen, der nicht so recht zu der hier entwickelten Lesart passen will sondern viel eher auf ihre eingangs angesprochene Neigung zur Selbstdarstellung verweist:

„Also, man soll des versuchen, wirklich so einen Mittelweg zu finden, dass ma einerseits sich verwirklichen kann und andererseits aber auch privat auch ein Bissel für sich Freizeit hat und positiv; also so a gute Mischkulanz zwischen Familie, Freizeit, Karriere. Net nur so einspurig. Aber, des hab I eh versucht. Des is glaub I eh ganz gut gelungen.“

Frau U.

Frau U. ist 61 Jahre alt, geschieden und Hat einen Sohn. Sie steht nur wenige Monate vor ihrer Pensionierung. Frau U.s Aufgabe ist es, Curricula zu erstellen und neue Lehrangebote zu entwickeln. Die Tatsache, dass durch eine Neuaufteilung die Kursräume und die Büros der Lehrenden nun nicht mehr aneinander grenzen und somit Frau U.s Arbeitsbedingungen empfindlich beeinflusst wurden, kann als Beispiel für die o.g. einzelnen strukturellen Lücken gelten (S. 54), die auf individuelle Weise über eine Intensivierung subjektiver Anknüpfungsmöglichkeiten zu füllen waren. Frau U. nimmt die dadurch entstehende Herausforderung, die nunmehr für sie eingeschränkten Kontakt- und Austauschmöglichkeiten zu überbrücken so wahr:

„Und jetzt san s' so weit weg und wie schaff I des Gefühl, wir entfernen uns von den Bedürfnissen vor Ort. Net nur räumlich, sondern kriegst es so net.“

Frau U. muss also zuallererst keine Pläne machen, etwas Neues organisieren oder protestieren, sondern sie muss ein Gefühl „schaffen“. Ihr Gefühl. Das meint wohl, sie muss mit diesem ihrem Gefühl umgehen, nunmehr bis zu einem gewissen Grad ausgeschlossen zu sein. Frau U. ist eine sehr genaue Beobachterin ihrer Gefühle; nicht nur aus diesem Anlass: Sie macht Zehnjahrespläne, wo sie – mit einer „Idealvorstellung“ davon, was sie am Ende dieser zehn Jahre erreicht haben sollte beginnend – für die Zeit bis dort hin Etappenziele festlegt. Das macht sie nicht nur hinsichtlich ihres Berufes, sondern etwa auch, wenn es darum geht, ihre Aktivitäten in der Pension zu planen. Dafür räumt sie sich auch extra Zeit ein:

„... mir selber Zeit zu gönnen, wo ich reflektiere, nachdenke, Vergangenheit drüber bearbeite, mir anschau, meditier, wie Sie das immer auch nennen, ja.“

Auch hier steckt wieder das Schaffen drinnen; dieses Mal als bearbeiten. Frau

U. scheint jenen therapeutischen Diskurs verinnerlicht zu haben, der von der Sorge um sich (Foucault) getragen ist. Und wenn es so ist, wie Eva Illouz in ihrem Buch „Die errettete Seele“ (2009: 311) schreibt, dass über die therapeutische Erzählung¹⁰, die unsere Kultur prägt, an uns appelliert wird, „unser Leben zu verbessern, [...], indem sie [die Erzählung; Anm. K. L.] dafür sorgt, daß wir uns um unsere Mängel, unser Leid und unsere Funktionsstörungen kümmern“, dann greift Frau U. diesen Appell gewissermaßen vorsorglich, ja ängstlich besorgt auf:

„Manchmal sitz ich oft nur und sag: Da oben bei, ganz der universelle Intelligenzquelle, oder Seins, oder was auch immer, ja: Bitte lass mich nicht übersehen. Weil sind Signale da? Ja. Nur, wenn du immer so ba ba bah, übersiehst as.“

Doch Frau U. rechnet bei alledem mit Hilfe: Einer unbezeichneten und – im Notfall sozusagen – eine ganz konkrete:

„Ich hab oft das Gefühl ah, wenn ich mir mein Leben so von oben anschau, da is ein roter Faden drinnen, ja. Und dann, manchmal hab ich auch so das Gefühl, da is jemand, der passt auf mich auf.“

„Und wenn ´s schlimm wird, dann gibt ´s Psychotherapeuten wo I hin gehen kann und sagen: So, da kriegst jetzt 60 Euro und jetzt hörst ma den; hörst du mir meinen Schaß an, ja [lacht] so!“

Man könnte auch sagen, für die therapeutische Erzählung von Frau U. gibt es eine Art Monitoring, auf das sie nötigenfalls zurückgreifen kann und das einen „institutionelle[n] Knotenpunkt“, wie ihn Eva Illouz mit William Sewell beschreibt (Illouz, 2009: 299). Sie spricht damit ihre Hypothese an, dass die therapeutische Erzählung bzw. Therapie als Schema generell, den Markt, die Rechtssprache und die Zivilgesellschaft durchdrungen hat und somit „zu einem Teil des alltäglichen Funktionierens großer Institutionen geworden ist“ (vgl. eda.). Diese „Sorgearbeit“ von Frau U. wenn man so will hat erstens, wie man sieht, im Prinzip kein Ende und zweitens auch konkrete Auswirkungen auf ihre berufliche Arbeit:

„... ich bin überzeugt, dass ich im Sterben mein Leben reflektiere und hier gnädig einfach mit mir selber sein, aber ich würde dann, sich für mich, ich schlag jeden vor, mir auch, zeitig damit zu beginnen. Das ist wieder, dieses alleine sein, sitzen, reflektieren, ausarbeiten, net.“

Sitzen, reflektieren, ausarbeiten. Das sind gleichzeitig gewissermaßen die Determinanten der beruflichen Tätigkeit Frau U.s. Zu ihren Hauptaufgaben gehört es, Lehrveranstaltungen, sowie Curricula zu entwickeln. Berufliches Ausarbeiten und privates Reflektieren beeinflussen einander wechselseitig und bilden dabei eine Art Feedback-Kreislauf. Subjektivierung kann darin als systemimma-

¹⁰ also die Schilderung der eigenen Biographie nach einem narrativen (therapeutischen) Schema, die seelisches Leiden in den Mittelpunkt der Selbstdarstellung stellt.

ntes Betriebsmittel bezeichnet werden. Die im Rahmen dieser Forschungsarbeit entwickelte Kategorie der Abgrenzung wäre dabei zwar störend, ist jedoch gerade in ihrer Negation als äußerst relevant zu bezeichnen. Zur Reflexion braucht Frau U. jedoch auch Beziehung; genauer gesagt, Personen, die ihr ihre Gedanken widerspiegeln:

„Und das Andere is ahm drüber reden können mit Leuten, weil 's für mich ganz wichtig is, dann, das was ich da so innerlich verarbeite auch auszusprechen, mich zu hören und dann hat 's aber – und ich glaub, das hängt da mit zusammen, ahm, die Augen und Ohren offen zu halten.“

Inwieweit diesen anderen dabei überhaupt irgendeine aktive Rolle oder Beteiligungsmöglichkeit zukommt, erscheint unklar. Ihre Gesprächspartnerinnen dienen ihr jedenfalls als eine Art Spiegel auf dem Weg zu ihrer persönlichen Weiterentwicklung, aus dem Frau U. auch einiges an Selbstbestätigung und Lebenszufriedenheit zieht. Man kann daher sagen, dass bei Frau U. wesentliche persönliche Aspekte kommunikativ hergestellt werden und dass Kommunikation in diesem umfassenden Sinn einen höheren Stellenwert hat, als bei den anderen Fällen (mit Ausnahme vielleicht von Frau M.).

Der angesprochene Feedback-Kreislauf von Frau U. sieht nun so aus: Frau U. interessiert/begeistert sich für ein Thema, vertieft sich darin und bietet in weiterer Folge – und das heißt hier sehr oft umgehend – einen Kurs darüber in ihrem Unternehmen an. Der Anlass für Frau U.s Interesse kann entweder ihre private Reflexionsarbeit sein, in Rahmen derer sie etwa die Zehnjahrespläne erstellt, oder so ein Anlass für (vertiefendes) Interesse kommt aus der beruflichen Beschäftigung mit einem Thema, wo sie meist auch Anknüpfungspunkte für ihre Reflexion findet. Ihre berufliche Stellung bietet die ideale Voraussetzung dafür, sich hier relativ frei entfalten zu können. Frau U. muss freilich immer die Verkaufbarkeit der Kursangebote im Hinterkopf haben und es wäre wohl auch interessant zu untersuchen, ob und ggf. inwieweit das auch ihre Reflexionsarbeit beeinflusst. Jedenfalls kann sich Frau U. für Themen begeistern und sie beschreibt das als mehr oder weniger absichtsloses Hineinfallen, das dann in ihr ein Bedürfnis nach mehr erzeugt und sie sich höchst motiviert in das neue Gebiet vertiefen lässt. Sobald sich Frau U. genug mit der Materie auseinandergesetzt hat, bietet sie ihr neu erarbeitetes Wissen wie o.a. in einem Kurs an und kann auch damit umgehen, dass das mitunter zu unangenehmen Situationen führt, wenn sie z.B. Fragen (noch) nicht beantworten kann. Scheinbar braucht Frau U. auch hier – wie bei ihren rein privaten Reflexionen – ein Gegenüber, dem sie sozusagen ihre Funde mitteilen und in dem sie sich spiegeln kann. Lernen spricht so immer auf mehreren Ebenen ihre ganze Person an. Es ist Lebensmotor und Beziehungsgenerator und lässt Frau U. weitgehend zufrieden auf ihr Leben blicken.

Blickt man nun in die andere Richtung, auf die bevorstehende Pensionierung bzw. die Zeit danach, dann ist das nicht ganz nach den ursprünglichen Plänen von Frau U. gelaufen (die sie im Zehnjahresplan festgehalten hat). Es passieren zwei Dinge: Sie kommt immer öfter drauf, dass ihr die Arbeitsbelastung zu viel wird und sie erzählt einer Freundin bei einer Feier mit viel Alkohol (begleitet von einem „Heulkrampf“) dass sie Angst vor der Pension hätte, ohne sich danach daran erinnern zu können. Erneut schildert Frau U. diese Begebenheiten mit Mitteln der therapeutischen Erzählung:

„Und hab uuups! [lacht] hat mein Unterbewusstsein voll zugeschlagen und hab dann angefangen mir zu überlegen, wie mach ich denn das?“

Ihre Idee war daraufhin, die Arbeit „1:1 in die Pension zu übernehmen“ und sich zuhause ein Büro einzurichten. Das betreibt Frau U. zu ihrer nachträglichen Verwunderung beinahe fieberhaft, als müsse sie morgen schon in Pension gehen. Als sie sich schließlich nach dem genauen Termin dafür erkundigt, erfährt Frau U., dass sie acht Monate länger als erwartet arbeiten muss. Frau U. hat zu dieser Zeit extrem viel Arbeit und daher hätte der Zeitpunkt nicht ungünstiger sein können, als sie sich mittendrin eine Verletzung zuzieht, weswegen sie schließlich sechs Wochen in den Krankenstand gehen muss und danach nicht mehr Vollzeit arbeiten kann, weil das die Augen zu sehr belastet. Frau U. muss sich nun schonen und sorgsam mit sich umgehen:

„... einfach loslassen, mehr auf sich selber schauen, ahm, ja! Das würd ich sagen. Und das versuch ich halt umzusetzen und dann hab ich jetzt einen Kurs – aus gegebenen Anlass – „Umgang mit dem eigenen Altern“, nö, hab I mi auseinandergesetzt mit der Physiologie des Altern.“

Frau U. verdeutlicht ihre Strategie dem Interviewer gegenüber wenig später im Gespräch gleich selbst und gibt damit erneut einen Hinweis, dass Arbeit und Privatleben bei ihr nie ganz zu trennen sind:

„Sie merken, wie ´s bei mir funktioniert, ja. I hab ein Problem, ich krieg ein Buch, ich lerne und mach draus einen Unterricht [lacht] Und bei der Vorbereitung bei dem Unterricht mach ich Bewegungsübungen und die Theorie und da trainier ich mich gleich selber! I muaß nur in der Pension was finden, wo I weiter unterrichten kann, damit I fit bleib [lacht] Ja.“

Subjektivierung ist dabei nicht nur systemimmanentes Betriebsmittel, sondern sie schafft auch über die berufliche Laufbahn hinaus eine Verbindung (= Überwindung von Abgrenzungen) der beiden Lebensbereiche. Direkten Einfluss auf den Zeitpunkt des Pensionsantrittes hat sie (die Subjektivierung) bei Frau U. freilich keinen. Sie vermag jedoch im Allgemeinen mit diesem Lebensabschnitt einhergehende Konflikte, was etwa Statusverlust oder Pensionsschock betrifft, zu vermeiden oder zumindest abzuschwächen bzw. in kreative Bahnen zu lenken.

Frau D.

Frau D. war als Spitzenmanagerin in einer Organisation im Gesundheitsbereich für Qualitätsmanagement zuständig und für ca. 32.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

„I hab – sehr klein begonnen und das hat sich halt schön langsam erweitert und das war sehr positiv für mich persönlich in meiner Entwicklung, aber auch positiv für die Unternehmung, nicht.“

Frau D. hat tatsächlich gewissermaßen fast am anderen Ende der Karriereleiter als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin den ersten Schritt ins Berufsleben getan. Was Frau D. in diesem Zitat darstellt, ist oberflächlich betrachtet ihr beeindruckender Erfolg, den sie mit dem selbstdistanzierenden Understatement – es hat sich halt ergeben – jener kaum merklich unterstreicht, die es, wie man so sagt, geschafft haben. Frau D. skizziert implizit darüber hinaus eine Art Tauschverhältnis, dessen Bedingungen bzw. Voraussetzungen – liest man nur diesen Satz – freilich nicht deutlich werden. Das unterstreicht wiederum den Erfolg. Der Satz von Frau D. stellt eine ausgeglichene Bilanz dar und legt den Eindruck nahe, dass an dieser Bilanz gleichberechtigte Partner, bzw. Partnerinnen mitgearbeitet haben. Damit liegt aber dieser „Fall“ quer zu den allermeisten anderen Fällen der Studie, wo in diesem Sinne viel eher von einem Erfüllungs- als von einem Tauschverhältnis zu sprechen ist.

Die Hauptaufgabe von Frau D. bestand darin, wie bereits in der Kurzdarstellung angeführt, Strategien für die Qualitätsarbeit des Gesamtunternehmens zu entwickeln und diese dann in den mehreren Dutzend Teilorganisationen umzusetzen. Dazu gehörte es u.a. die Ergebnisse und Konsequenzen solcher Strategien den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort zu kommunizieren und sich dabei nicht vom Kurs abbringen zu lassen:

„Wenn man da jetzt so Programme macht und sich vorstellt, dass das für einige tausende Mitarbeiter ist, dann muss das halten. Weil ich kann nicht so ein einen Ozeandampfer wie a Segelschiff permanent im Kreis drehen. Das geht nicht.“

Es reicht aber nicht, Entscheidungen von der Kommandobrücke zu verlautbaren, um das Bild vom Ozeandampfer aufzunehmen – dafür steckt offensichtlich auf beiden Seiten zuviel Emotionalität drinnen:

„Und wenn man dann in so ein Haus geht als Projektleiterin und sagen muss: Meine Lieben, euch stehen größere Veränderungen ins Haus, das is, das is auch persönlich ziemlich belastend, weil die Mitarbeiter hängen Got- Gott sei Dank an ihrem Haus, ja. Die identifizieren sich. Und jetzt sagt ma: Du schaut jetzt vier oder fünf Jahr bei an anderen Fenster raus, net. Na das ist nicht leicht. Weil da is, geht, da is sehr viel Emotionalität drin.“

„Mitarbeiter sind, haben ein unheimliches Sensorium, ja. Für, bestimmte Dinge. Und wenn man; und wenn man als Führungskraft auch ein Sensorium für Mitarbeiter hat, dann geht Vieles, was wahrscheinlich sonst nicht gehen würde.“

Man könnte also sagen, es gibt hier neben jenem auf beinahe gleicher Ebene zwischen Arbeitgeber und Vorstandsmitglied (das Frau D. ist), noch ein zweites Tauschverhältnis, mit dem sie konfrontiert ist: Das hierarchisch je nach Person graduell unterschiedliche Verhältnis zwischen Vorgesetzter und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin. Die Währung im ersten Tauschverhältnis ist Leistung, im zweiten Verstehen. Ein sich Verständigen auf einen gemeinsamen Kurs. Die angesprochenen Leistungen bestehen in Jobenlargement und damit einhergehenden Gewinnen an Macht und Einfluss und – als Kehrseite – Verantwortung und Arbeitsdruck. Aus dem Einfluss erwachsen Wahlmöglichkeiten, die, wie noch zu zeigen sein wird, hinsichtlich der Forschungsfrage relevant sind; z.B. was Arbeitsmöglichkeiten in der Pension betrifft. Diese Wahlmöglichkeiten stellen auch einen Anknüpfungspunkt für die Kategorie der Abgrenzung dar: Frau D. ist in der privilegierten Position, aus mehreren Angeboten nach persönlichen Sinnsetzungen und Identifizierungen auswählen zu können. Die Auswahlentscheidung ist naturgemäß auch eine Abgrenzungsentscheidung. Beim zweiten Tauschverhältnis mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht es auch um Abgrenzung. Nachdem der Ozeandampfer auf Kurs bleiben muss, kann das Verständnis nur begrenzt sein. Inhaltlich sowie offenbar auch zeitlich. Es ist evident, dass so etwas nicht ohne Konflikt abgehen kann, zumal es, wie deutlich wurde, auch um Identifikation geht:

„Da ham ma g'sagt, ok., wir gehen einen Schritt zurück – tja. Man muss auch warten können. Es geht nicht alles; [...]. Wenn sich dann beginnen Ärzte quer zu legen und und viele Sachen dann nicht passen, ja. [...]. Gesundheitswesen ist ja was hoch Politisches, ja. Und wann ma sagt, na, gemma lieber an Schritt z'ruck, wir können keinen Wirbel brauchen, wir brauchen die Versorgungssicherheit für die Leute, ja.“

Der Kurs bleibt erhalten. Es gibt kein links oder rechts Abbiegen, allerhöchstens Verzögerung ist denkbar. Die Fahrt soll lautlos bleiben. Das zweite Tauschverhältnis ist also im Gegensatz zum ersten in das Korsett der (stark einseitigen) Annahme gezwängt. Früher oder später muss der Kurs von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestätigt werden. Da bleibt dann nur Annahme oder Ausstieg. Die erfolgte Bestätigung im zweiten Tauschkreis wird dann für Frau D. auch zu einer Bestätigung im ersten. Dort gilt sie als Leistungsnachweis, der wiederum Gegenleistungen zu erzeugen vermag. Die Frage ist nun, ob sich in alldem Subjektivierung ausmachen lässt oder ob es sich einfach um die seit jeher von einer Managerin auf dieser Hierarchieebene zu erwartenden Kommunikations- bzw. Durchsetzungsfähigkeit handelt. Der springende Punkt in dieser Entscheidung ist also, welche Rolle die in Anspruch genommenen kommunikativen Fähigkeiten Frau D.s in der Ausübung ihrer Tätigkeit spielen. Für sie selbst und für das Unternehmen. In dieser Hinsicht lässt sich anhand des beschriebenen Ineinanderwirkens der Tauschverhältnisse argumentieren, dass bei Frau D. von einer „Kopplung von strategischem und kommunikativen

Handeln“ (Krömmelbein, 2005: 199) zu sprechen ist. Legt man diese Kopplung auf das dieser Masterarbeit zugrunde gelegte theoretisch-methodologische Rahmenkonzept um – die Theorie der Strukturierung nach Giddens – dann befinden wir uns hier nicht mehr nur auf der Ebene der Strukturalisierungsmodalitäten, sondern es werden in diesem Fall auch ganz konkret Regeln in einem Teilbereich der Stadtverwaltung strukturiert, also in einem Regel- und Ressourcenkomplex. Das beschreibt zunächst nur die Kopplung hinsichtlich der besonderen Position Frau D.s näher; es führt aber auch zur durch Subjektivierung von Arbeit hervorgerufenen „diskursiven Rationalität in der Arbeitswelt“ (Krömmelbein, 2005: 199), welche von den Koordinationsmustern von Markt und Hierarchie geprägt bleiben (vgl. eda.), die im giddens’schen Modell die Regeln darstellen. Das Geprägt-Bleiben zeigt sich im konkreten Fall am deutlichsten bei der an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestellten Annahmeerwartung von Verstehen, wie es oben skizziert wurde. Es zeigt sich jedoch auch in der Erfolgserwartung seitens der Konzernleitung an Frau D.: Neben der angesprochenen diskursiven Rationalität ist auch die notwendige Entwicklung von Handlungsstrategien, die am (marktwirtschaftlichen) Erfolg orientiert sind, ein Indikator für Subjektivierung: „Es findet eine Verschiebung der Selbstpräsentation von bestimmten Leistungen oder Fähigkeiten hin zur *Erfolgsfähigkeit* statt“ (vgl. eda.: 195; Hervorh. d. d. Autorin). D.h., es genügt für Frau D. nicht, einen Erfolg bei den von ihr durchzuführenden Maßnahmen zu erringen, sondern sie muss diesen Erfolg im ersten Tauschverhältnis, um bei den hier gewählten Begrifflichkeiten zu bleiben, so darstellen, dass er im konkreten Fall auf ihre persönliche Kommunikationsfähigkeit zurückgeführt wird. Frau D. muss sich als erfolgsfähig darstellen um z.B. zu weiteren Wahlmöglichkeiten oder Sinnangeboten im o.a. Sinne zu kommen. Das Eingangszitat zu dieser Falldarstellung mag als Beispiel für eine solche Präsentation gelten. Die Ausgangsfrage zu diesen Überlegungen, ob man im Falle von Frau D. von subjektivierten Arbeitsverhältnissen ausgehen kann, lässt sich all das in Rechnung stellend, daher mit ja beantworten. Indem Frau D. gleichzeitig – in sehr unterschiedlichem Ausmaß und auf unterschiedliche Weise – Erzeugerin und Betroffene von Subjektivierung ist, befindet sie sich in einer besonderen Position, was den Grad an Subjektiviertheit ihrer Tätigkeit angeht, der sich daher nicht vereinheitlichen lässt.

Gewiss erscheint jedoch – um ein letztes Mal das Bild mit dem Ozeandampfer aufzugreifen – dass sich Frau D. im Gegensatz zu den allermeisten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dabei immer auf dem luxuriösen A-Deck befindet. Frau D. lässt sich der reklamierenden Subjektivität die Frank Kleemann et. al. (2002: 85) beschrieben haben, zuordnen. D.h., sie ist in der Lage, „alternativ[e] Orientierungen und Aspirationen sowie die Forderung nach deren Berücksichtigung“ (eda.) zu formulieren, wobei die Autoren mit Orientierungen

„Arbeits- und Lebensorientierungen“ (eda.) meinen. Das ist – wie bereits angedeutet – bei Frau D. gerade hinsichtlich ihrer Pensionierung relevant. Frau D. ist zwar mit 60 plangemäß in Pension gegangen, doch bei genauerer Betrachtung war das, wie in der Kurzdarstellung bereits skizziert, eigentlich eine Modifikation ihres Tätigkeitsbereiches: Sie ist nun für ein Teilorganisation tätig (mit eigenem Sekretariat), die früher in ihren Zuständigkeitsbereich gefallen ist, sie bleibt weiterhin Mitglied einer Kommission im universitären Bereich sowie in einem Verwaltungsrat einer fachlich zum früheren Arbeitsfeld verwandten, aber unabhängigen Institution und wurde erst kürzlich eingeladen, dem Vorstand einer weiteren solchen Institution beizutreten.

„Also mach so, so Sachen die mach ich weiter, ja. Also Arbeit is ganz einfach wichtig. Das erweitert den Horizont, das is, also ich könnt mir [lacht auf] nicht vorstellen, nichts zu tun.“

„... und versuche auch noch mit meinen Aktivitäten irgendwo zu sein, wo ich Weichen stellen kann.

„... das interessiert mich natürlich nach wie vor, da möchte ich am Ball bleiben, also, net zu sagen, I steig jetzt aus und wüll von dem Allen nix mehr wissen, das ist nicht das Meine, na, na.“

Die Beispiele zeigen, es geht um Horizonterweiterung, Einfluss und Kompetenz – auch um Sinnorientierungen also, für die Frau D. auf große Spielräume zurückgreifen kann. Diese Spielräume verliert sie jedoch nicht mit der Entscheidung in Pension zu gehen, sondern sie bleiben Frau D. als nach ihren Vorstellungen und Präferenzen weitestgehend gestaltbare Handlungsräume erhalten. Daher bleibt anzunehmen, dass das Eingangszitat und das darin ablesbare Tauschverhältnis auch in der Pension weitestgehende Gültigkeit behalten wird, wenn vielleicht auch mit mehreren und wechselnden Beteiligten.

Frau M.

Wie schon bei Frau D. erscheint auch bei Frau M. oberflächlich nicht ganz eindeutig, ob man bei ihr von subjektiver Arbeit sprechen kann, oder ob wiederum im Gegenteil, die traditionell üblichen Anforderungen einer konventionellen Karriere in einer Bank vorliegen. Die Ausgangsbasis und die damit verbundenen Aufstiegschancen hinsichtlich einer Karriere sind für Frau M. jedenfalls am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn relativ gering, nachdem sie keine gute Ausbildung hat und zunächst eigentlich auch gar nicht so sehr an Aufstieg interessiert ist. Am Abend Ausgehen hat mindestens eine gleich hohe Attraktivität für sie wie im Büro arbeiten. Erst als sie in einem Großbüro als Sachbearbeiterin tätig ist und sich wie eine Nummer vorkommt, beschließt sie, „sich ein bisschen aus der Masse heraus zu arbeiten“. Ihr Ziel heißt Chefsekretärin.

„Also begonnen hab ich einmal als Schreibkraft und dann hab ich gewechselt in ein kleineres Büro, auch schon so ein bisschen mit Sachbearbeitung und dann hab ich mich schon bemüht, dass ich irgendwo Sekretärin bei einem Vorstandsdirektor werd.“

Dieser Vorsatz verweist zunächst auf ein traditionelles Frauenbild, wo Chefsekretärin-Sein die höchste zu erreichende (und wohl auch anzustrebende bzw. vorstellbare) Position ist. Frau M. hätte sich theoretisch auch als Sachbearbeiterin weiter entwickeln und zu einer Expertin auf ihrem Fachgebiet werden können¹¹. Abgesehen davon bildet sich Frau M. immer nur so viel weiter, wie das für ihre gerade zu erledigenden Aufgaben notwendig ist. Als sie ihr Ziel erreicht hat, geht sie in Karenz. Sie ist sozusagen Gefangene ihres Rollenverständnisses, da sie nun am Plafond ihrer Karriere angelangt ist. Sie könnte lediglich noch von einem wichtigeren Direktor Sekretärin werden.

„Mit vielen Unterabteilungen zu tun gehabt. Was is so no des Interessanteste is eigentlich, net. Die vielen Menschen mit denen man immer zu tun hat, die kommen dann zu einem und fragen einem dann um Rat und so, das is mir sehr lieb. Ja, hat ma großen Spaß g'macht.“

Frau M. hat scheinbar weniger sachlich inhaltliche Ansprüche an ihre Arbeit, als vielmehr solche, die eher auf eine Beziehungsebene verweisen und auf Kommunikationsmöglichkeiten. Auf die Frage, welche Kompetenzen bei ihrer Tätigkeit besonders hilfreich gewesen sind, antwortet sie:

„Eigentlich soziale Kompetenzen waren einmal sehr wichtig, weil des is so wie Abteilungs-mutter ein bisschen gewesen dann unter Anführungszeichen.“

Als Chefsekretärin ist Frau M. eine Art Drehscheibe oder, wenn man so will, Schleuse für interne Kommunikationen, welche sie hinsichtlich den Wünschen und fachlichen Bedürfnissen ihres Chefs steuern muss. Das Bild der Mutter, die zwischen den Kindern und dem Vater vermittelt ist ein weiterer Indikator, für Frau M.s konservatives Weltbild. Ihre Position verleiht ihr abgeleitete Macht und erzeugt ein Rangverhältnis den Kollegen und Kolleginnen gegenüber. Das kann sie sowohl beruflich, als auch für persönliche Zwecke einsetzen; etwa wenn es darum geht, dass sie in ein Thema eingeschult werden muss. Frau M. kann dann z.B. Fortbildungen vorschlagen, deren Genehmigung durch die Beziehung zu ihrem Chef wahrscheinlicher wird, als wenn das eine beliebige Sekretärin tun würde. Ihr müssen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen immer alles erklären, wie sie betont. Frau M. kann sich darüber hinaus ihr räumliches Arbeitsumfeld selbst gestalten. All das läuft über Beziehungen, die sich Frau M. im Laufe ihrer Karriere aufbaut und die sie immer wieder strategisch einsetzt:

„Naja, man musste immer schauen, dass ma a gutes Netzwerk hatte. Also, allein kämpfen is

¹¹ Ein immerhin theoretisch möglicher Berufswechsel war in der Zeit vor der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte noch nicht so üblich, bzw. das Angebot für Um- und Weiterqualifizierungen dafür auch nicht so groß, wie das heute der Fall ist.

nix g'wesen. Also wir ham schon immer, ich hab schon g'schaut auch, dass ich viele Freundinnen hab da, Freundinnen oder gute Arbeitskolleginnen, mit denen ich mich gut versteh, weil allein is nicht gut, also, irgendwelche Fortschritte zu erwirken, net.“

Dieser strategische Einsatz ist auch vor dem Hintergrund des Konkurrenzkampfes zu sehen, der im Unternehmen herrscht und der über Privilegien und Zulagen hinausgeht:

„Heut muss ich sagen, die Konkurrenz schläft nie und man muss schon einen guten Grundstock haben, dass ma das aushält [lacht].“

„Aber, ich hab ´s schon manchmal g'spürt, net, also: Die is jetzt nicht nur fescher, die kann einfach auch mehr. Hab ich ma gedacht: Naja gut, kann nichts machen, is halt a so, net. Is halt irgendwie vorgezogen worden unter Umständen.“

Die stärkste Beziehung hatte sie zu ihrem (jeweiligen) Chef. Die Identifizierung der Chefsekretärinnen im Unternehmen geht so weit, dass es einen Wetteifer darum gibt, wer den besten Chef hat. Dieser Chef wird so zum Statussymbol (und aus ihrem Vorsatz, Chefsekretärin zu werden, kann man nicht zuletzt ableiten, dass für Frau M. Status wichtig ist).

„Sekretärinnen glauben ja immer, ihr Chef is der Beste, der G'scheiteste, der Tollste und verteidigen sie mit Klauen und Zähnen, das ha is so. Wahrscheinlich g'hört das zum Sekretariatsleben [lachend].“

Aus alldem lässt sich die Hypothese ableiten, dass die Konkurrentinnen erreichte Privilegien voreinander so darstellen „müssen“ als kämen diese nicht vom eigenen Kampferfolg, sondern von der Großzügigkeit des jeweiligen Chefs, der so die Rolle des angesprochenen persönlichen Statussymbols zugewiesen bekommt. Offiziell muss man für eine Gruppe kämpfen. Der Einzelkampf wäre – siehe oben – „nicht gut“. Das könnte heißen, nicht erfolgreich sein, es könnte aber auch bedeuten, dass man dann als egoistisch dasteht. Die Währungen bzw. der Einsatz in diesem „Spiel“ sind Können und Aussehen. Status – ein strategisches Mittel – hat eine Doppelfunktion: Er hilft beim Erreichen der Ziele, indem er z.B. das Knüpfen von Netzwerken erleichtert und er ist, folgt man der Hypothese – wenn es um den geborgten vom Chef geht – Deckmantel. Dabei müssen im angesprochenen Spiel immer wieder Wertigkeitsentscheidungen getroffen werden, die Diplomatie und Fingerspitzengefühl erfordern, um sich nicht selbst aus dem Spiel zu nehmen:

„Wirklich einmal zu sagen na, ich muss jetzt gehen, aus, es hilft nix. Das ist halt immer so eine Sache, net. Wo man das dann erreicht, was man dann erreicht, wenn man so, wenn man so is. Also das ist schon; Nein sagen muss man schon auch, also man muss ´s halt charmant machen, net. Das halt nicht so – vehement machen. Irgendwie sich ein Bissel durchschlängeln und schauen, dass man das in irgendeiner Form löst, dass man dann doch früher Schluss machen kann [lachend].“

Nein sagen ist also gefährlich. Vielmehr scheint (einseitige) Anpassung an das

erwartete Arbeitspensum gefordert, weil es darüber eigentlich kein Verhandeln gibt. Es sind keine akzeptierten Formen dafür abrufbar oder gar institutionell vorgesehen. Vertragliche Arbeitszeiten sind da offensichtlich wirkungslos und so bleibt nur der persönliche Charme („die Waffen einer Frau“ gewissermaßen, um das wieder auf die konservativen Werthaltungen von Frau M. zu beziehen). Der geborgte Status, der andernfalls noch heranzuziehen wäre, ist schließlich gegenüber seiner Bezugsquelle nicht anwendbar. Das Selbstbewusstsein, diesen Charme auch einzusetzen, hat Frau M., wie sie angibt, erst spät in ihrer Karriere erworben.

Auch in diesem Fall gibt es wieder eine enge Verbindung zwischen den Kategorien Abgrenzung, Beziehung und Konflikt: Frau M. bringt ihrer Arbeit in hohem Ausmaß Wünsche nach Beziehungen und Kommunikation entgegen. Auf die Frage, was Arbeit generell für sie bedeutet, antwortet Frau M., ihr seien die Kontakte zu anderen Mitarbeitern sehr wichtig. Da aber gleichzeitig, wie deutlich wurde, Status für sie eine große Bedeutung hat, der sehr eng mit dem Chef verbunden ist, wird eine Reihe von Abgrenzungen notwendig, um diesen (den Status, bzw. die Statusposition) auch zu erreichen bzw. zu halten. Frau M. grenzt sich mit ihrem Wunsch „raus aus der Masse“ zu wollen, zunächst gegen ihre Kolleginnen und Kollegen ab. Das darf sie nur sehr dosiert tun, möchte sie diese doch auch für ihre Ziele als Unterstützung gewinnen. Dafür ist es eben taktisch gleichzeitig notwendig, sich diesen Kollegen und Kolleginnen gegenüber zu solidarisieren und sich zumindest nach außen hin von den eigenen, nicht verbalisierbaren Zielen abzugrenzen, um Konflikte und offene Rivalitäten zu vermeiden. Schließlich musste sich Frau M. hinsichtlich der ausufernden Arbeitszeiten auch ihrem Chef gegenüber abgrenzen, ohne ihre Beziehung zu ihm zu gefährden, von der sie ein Stück weit abhängig war. D.h., Abgrenzung musste nach allen Seiten hin genau dosiert und kalkuliert werden, um nicht Beziehungen zu gefährden, bzw. Kommunikationen zu stören und um die eigene Handlungsfähigkeit zu erhalten.

Greift man nun die eingangs gestellte Frage, ob Subjektivierung im Arbeitsalltag Frau M.s eine Rolle spielt wieder auf, so lässt sich diese vielleicht am Kontrastfall von Herrn H. am besten beantworten: Herr H. ist ebenfalls sehr auf Status bedacht. Bei ihm drückt sich dieser im Interview über Wünsche nach einem Dienstwagen, Prämien und nach der (eher gewünschten als realistischen) Prokura aus¹². Um seinen Karrierewünschen näher zu kommen, stellt er sich in einem unternehmensinternen strategischen Konflikt auf Eigentümerebene zwischen Vater und Söhne auf die Seite der nach Erneuerung strebenden Söhne, deren Ansichten er weitestgehend teilt. Herr H. hat dabei jedoch nur ein eigenstrategisches Interesse und gibt keine Hinweise darauf, dass er darüber hinaus

¹² Die Statuswünsche sind, wenn man ein therapeutisches Erzählmuster (s.o.) hier anwenden will, sehr wahrscheinlich im Zusammenhang mit seiner belastenden familiären Herkunft zu sehen, von der er sich im Gespräch mehrfach abgrenzt.

noch Beziehungswünsche an die Protagonisten richtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber zeigt er einen eher autoritären Führungsstil. Die Art seiner Berufsausübung bleibt von seinen Statuswünschen unbeeinflusst. Frau M. hingegen instrumentalisiert ihre an den Beruf herangetragenen Beziehungswünsche um Status zu erreichen und Beziehungen zu unterhalten, bzw. Kommunizieren macht für sie nicht nur den eigentlichen Reiz ihrer Arbeit aus, sondern es ist auch ein Teil der – vom Unternehmen erwarteten – persönlichen Kompetenzen einer Chefsekretärin (Sachbearbeiterin in einem Einzelbüro zu sein, wäre für sie wahrscheinlich eine schreckliche Vorstellung). Man könnte es mit Silvia Krömmelbein so beschreiben, dass bei Frau M. „[d]ie eigenständige Definition und Gestaltung“ ihrer Rolle als Chefsekretärin – oder vielleicht besser, ihre persönliche Vorstellung davon – „keine Differenz mehr zu den institutionalisierten Handlungsverpflichtungen und -berechtigungen“ (Krömmelbein, 2009: 195) bezeichnet, die aus Unternehmenssicht mit genau dieser Rolle verbunden sind. Und genau das ist nach Krömmelbein grundsätzlich ein Kennzeichen von Subjektivierung: „[D]ie Selbst- und Lebensentwürfe der Subjekte [werden] durch die Arbeitswelt geformt und zugleich als Ausdruck individueller Verwirklichung behauptet“ (eda.). Mit einem Wort: Subjektivierung bewirkt eine „abnehmende Rollendistanz“ (vgl. eda: 193). So eine Distanz scheint bei Frau M. freilich in einer Lebenslaufperspektive gar nie wirklich gewollt gewesen zu sein. Dieser Fall veranschaulicht viel eher das Kleemann'sche Subjektivität involvierende Wechselverhältnis (s.o.), nur dass sich hier gewissermaßen Person und Betrieb in einem Punkt treffen und der Betrieb nicht alleiniger Ausgangspunkt ist. Das vermindert den Grad der Subjektivierung nicht, sondern beschreibt lediglich eine andere Ausprägung des Phänomens.

All das hätte auch den Zeitpunkt des Pensionsantritts von Frau M. beeinflusst, wenn das nicht eine strikte Pensionsregelung im Unternehmen verhindert hätte. Dann wäre Frau M. gemeinsam mit ihrem Chef ein paar Jahre später in Pension gegangen, um es sich zu ersparen, diesem Nachfolgerinnen vorzuschlagen zu müssen, aus denen er dann eine auswählt. Die „Abteilungsmutter“ um ein o.g. Bild von Frau M. wieder aufzugreifen, musste so aber noch eine neue Beziehung – ein Verhältnis – für den Chef, also den Vater (also den Mann) organisieren. Dessen ungeachtet ist ihr die Instrumentalisierung von Beziehungen über die Jahre scheinbar zu einer Art Lebenshaltung geworden, die sich demgemäß auch in ihrem Privatleben bemerkbar macht – zu lesen als ein Beispiel für die von Krömmelbein beschriebene Formung des Selbstentwurfes durch die Arbeitswelt:

„Also das hab ich schon auch im Hinblick auf meine Pension immer gepflegt, Freunde und Freundinnen in verschiedenen Altersgruppen. Also nicht nur gleich alt. Das, ich hab mich immer sehr g'freut, wenn mich auch Jüngere wollen ham und hab das auch ein bisschen gepflegt. Jetzt nicht so; in der Hinsicht, dass ich sie da, aber sag ma, dass ich sie dann auch länger irgendwie quasi hab.“

Herr M.

Bei Herrn M. spielt eine Kategorie eine dominierende Rolle, die bei den meisten anderen Interviewpartnerinnen und -partnern (in unterschiedlichem Ausmaß) eher nur implizit abzulesen ist: Identifikation; namentlich Identifikation mit Arbeit. Diese Arbeit beschreibt Herr M. zunächst einmal als eine, die extrem konturlos ist:

„Nachdem in Wirklichkeit ja durch ewige Besprechungen und x Verhandlungen und waß I net was, jeder Tag anders war wie der vorhergehende, kann I net sagen, dass da was prägend war, was I dann, was mi beruflich weiter gebracht hätte.“

Herr M. empfindet das als positive Herausforderung – es mache dann „halt mehr Spaß“. Es macht „halt mehr Spaß“ ist jedoch etwas anderes als es „macht Spaß“, oder allenthalben es macht „viel mehr Spaß“. Da schwingt ein Vorbehalt mit und es drängt sich die Frage auf, ob Herrn M. etwa der Spaß keine Freud´ macht, in Anlehnung an die Redensart? Auf die zweite Frage, wie sehr man das glauben soll, dass jeder Tag wirklich anders ist, als der vorhergehende, soll später noch eingegangen werden. Vorher gilt es noch den generellen Stellenwert von Arbeit zu beleuchten, die Herr M. als „jedwede Tätigkeit die Spaß macht“ sehr weit fasst:

„Ansprüche an die Arbeit!? Es is dann immer mehr und mehr dazu gekommen, dass I mit dem eigentlich leben muss, was ich da mach. Dass ma net irgendwer immer anschafft, da machst immer a Hackerl, sondern I muaß mi damit identifizieren können. Es muaß was sein, ja, was ma eben wie g´ sagt, Spaß macht. Spaß is vielleicht net das richtige Wort, aber Sie können sich vielleicht vorstellen, was I mein. Es muaß am selber a Zufriedenheit geben, dass man sagen kann, I hab was geleistet.“

Herr M. muss sich also mit seiner Arbeit identifizieren können. Ob dieses Müssen Selbstanspruch oder Fremdanspruch bzw. beides ist, geht aus seinen Äußerungen nicht hervor. Jedenfalls aber muss sie Zufriedenheit verschaffen – gewissermaßen eine abgeschwächte Form von Spaß, die im konkreten Fall mit Leistung verbunden ist. Darin liegt jedoch eine verborgene Dissonanz: Arbeitszufriedenheit wird in der diesbezüglichen Forschung höchst unterschiedlich bewertet, meist jedoch als eher kognitive Einstellung untersucht (vgl. Langfeldt, 2009: 376). Ein Ansatz ist etwa, sie als „Differenz zwischen Anspruch an Arbeit und Arbeitswirklichkeit“ (vgl. eda.) zu bezeichnen. Identifizierung ist hingegen eindeutig der emotionale Aspekt in dem von Herrn M. gezeichneten Dreieck aus eben dieser Identifizierung, aus Zufriedenheit und aus Leistung. Eine Konstruktion, die sich bei der Frage nach dem Zeitpunkt des Pensionsantrittes von Herrn M. noch als entscheidend herausstellen sollte. Eine Konstruktion aber auch, die bei der Subjektivierung von Arbeit eine wichtige Stellung einnimmt, indem sie nicht nur das Selbstverhältnis zu illustrieren vermag, sondern auch das Arbeitsverhältnis zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer bzw. Arbeit-

nehmerinnen mitsamt allen wechselseitigen Inanspruchnahmen. Nicht nur, dass Herrn M. seine berufliche Tätigkeit *halt* Spaß macht, er muss mit ihr auch *eigentlich* leben und das heißt ebenso eigentlich, Herr M. würde lieber etwas Anderes machen, mit dem er nicht nur zufrieden ist, sondern das ihm dann uneingeschränkt Spaß macht und mit dem er gerne lebt.

Zu der Ansicht, dass er sich ab nun mit seiner Arbeit identifizieren muss, ist Herr M. offensichtlich zu jenem Zeitpunkt gekommen, als er qualifiziertere Arbeit machen konnte (siehe Zitat). „Mehr und mehr dazu gekommen“ verweist auf einen Karriereweg (er hat nicht zuletzt neben dem Beruf ein Studium abgeschlossen). Herr M. musste nach einer Unternehmensfusionierung schließlich eine neue Abteilung für Rechnungswesen aufbauen und erreicht damit eines seiner ältesten beruflichen Ziele:

„Ja, I mein [lachend], wie I begonnen hab mit 14 hab I ma vorg´stellt, ja, wenn ma da einmal weiter kommt und Abteilungsleiter oder sonst irgendwas wird, des muaß a super Leben sein. Im Nachhinein gesehen – die damaligen Abteilungsleiter hatten auch ein super Leben; oder Direktoren, oder was auch immer, ja. [...]. Mittlerweile sind alle a bissel gehetzt und gedrängt von den Rahmenbedingungen, vom Aufsichtsrat, von wem auch immer. Also, wirklich frei is sicher keiner.“

Herrn M.s Vorstellungen vom Beruf waren also von einer nicht näher bezeichneten Freiheit und von Ruhe geprägt. Auf die Art der angesprochenen Freiheit verweist die Frage, auf welche dieser Textausschnitt die Antwort war: Inwiefern haben sich Ihre Ansprüche an Arbeit mit der Zeit verändert? Denn spätestens als Herr M. selbst Abteilungsleiter wird, ist das für ihn mit erheblicher Mehrarbeit verbunden. Er leistet viele unbezahlte Überstunden. Erneut wird die Antwort vor allem im Zusammenhang mit der gestellten Frage interpretierbar: Das Thema Überstunden schneidet Herr M. als Antwort auf die Frage an, ob er sich bei seiner Arbeit mehr Freiräume gewünscht hätte. Man kann also sagen, Herr M. musste wesentlich mehr arbeiten, als er von sich aus gewollt hätte.

„Aber es [die unbezahlten Überstunden; Anm. K. L.] ist auch freiwillig gewesen, weil ´s ma ja auch Spaß gemacht hat, das muss man I dazu sagen. Es war notwendig, ja, aber es war auch freiwillig. Des erklärt jetzt auch warum dann mehr hinter mir nachkommen. Net nur einer.“

Wie aus seinen (hier nicht zitierten) Ausführungen implizit deutlich wird, war früheres bzw. eher zeitgerechtes Nachhause-Gehen eigentlich im Unternehmen scheinbar angesehen. Auch Hr. M. zeigt sich über jene, die das trotzdem pünktlichst tun, verärgert. In seiner verantwortungsvollen Position ist das zudem wahrscheinlich auch viel schwieriger, als für andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Und es ist ja nicht so, dass Herrn M. seine Arbeit überhaupt keinen Spaß macht, sie hat ihm zumindest auch Spaß gemacht. Das unterstreicht eine frühere Aussage, die verdeutlicht, dass ihm sein Beruf dann Spaß macht (oder eben mit Zufriedenheit erfüllt), wenn Herr M. damit seinen Leistungsanspruch gerecht wird. Seine Leistung wird natürlich nicht zuletzt durch die Mehrarbeit

unterstrichen und für alle ersichtlich. Darüber hinaus zeigt sie sich in der Tatsache, dass nach seiner Pensionierung die Stelle auf drei Leute aufgeteilt wird. Herr M. legt also einerseits Wert auf Freizeit, findet aber andererseits ausgerechnet in der Mehrarbeit Selbstbestätigung. Er befindet sich in diesem Punkt in so etwas wie einem Abgrenzungsdilemma, in dem sich zu orientieren schwer ist, zumal es hier keinen ganz eindeutigen Fokus zu geben scheint (wenn auch einen stark gerichteten).

Ein Punkt – gewissermaßen die unternehmensstrukturelle Seite – der den angestrebten Spaß zur Zufriedenheit macht, ist bisher eingangs nur angedeutet worden: Die (behauptete) Konturlosigkeit der Arbeit. Herr M. war für die Steuerung der IT-Provider zuständig und seine Tätigkeit hat darin bestanden, mehrere hundert Seiten lange Verträge mit solchen Providern auszuhandeln. Er war dabei Spezialist für den Teilbereich Datenleitungen. Nun mögen zwar die Verträge und die damit verbundenen Problemstellungen für sich genommen sehr verschieden sein, um diese Verschiedenheit und Komplexität aber überhaupt wahrnehmen und beurteilen zu können, erscheint ein bestimmtes, sich im Gegensatz dazu zumindest nur langsam veränderndes Hintergrundwissen als unabdingbar. Andernfalls würden die Verhandlungen wohl sehr rasch im Chaos enden und es wären eigentlich auch Spezialisten überflüssig. Zudem verweist die Tatsache, dass die Position von Herrn M. nunmehr auf drei Personen aufgeteilt ist, dass Erfahrung einen wichtigen Stellenwert in diesem Tätigkeitsbereich einnimmt¹³. Warum aber behauptet Herr M., es hätte kein Arbeitstag dem anderen geglichen? Liest man wiederum die dazugehörige Frage zu dieser Antwort – bei welchen Gelegenheiten haben Sie die für Sie prägendsten beruflichen Erfahrungen gemacht? – so lässt das vor dem Hintergrund der bisher beschriebenen Äußerungen die Hypothese zu, dass seine Tätigkeit gar nicht so sehr prägend für Herrn M. war. Er scheint sich eben, um auf die untersuchte Kategorie zu verweisen, doch nicht so besonders mit seinem Beruf identifiziert zu haben. Ein Grund dafür hängt ursächlich mit der Art seiner Arbeit zusammen:

„... der Beruf is ja was, indem Fall bei mir, nie fertig wird. Des is ja was; I kann heute aufhören, aber fertig bin I net, ja. Also, ah, des is was, was net fertig wird. Daher sollt ma sich was suchen, pfh, was ma fertig macht und sagt: Jetzt is fertig und es is fertig, ja. Und, ja wenn man so was findt, dann is man vielleicht ausgeglichener.“

Um zu dieser Ausgeglichenheit zu gelangen ist Herr. M. handwerklich tätig. Das fügt dem o.a. Abgrenzungsdilemma zwischen Selbstbestätigung und Freizeitwunsch noch eine weitere Dimension hinzu: Herr M. muss einen Konflikt zwischen Arbeit und Kompensation dafür bewältigen. Zum o.a. Dreieck aus Identifizierung, Zufriedenheit und Leistung kommt also noch Kompensation hinzu.

¹³ Es ist davon auszugehen, dass in Zeiten wie diesen eine Stelle nicht mit drei Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen besetzt wird, nur weil einer oder eine alleine nicht bereit ist, die nötigen Überstunden zu machen – auch wenn das die Interpretation von Herrn M. nahe legt.

Denkt man sich das als Kreislauf oder als Teile eines Motors, so muss Herr M. dafür sorgen, dass dieser am Laufen bleibt und keine Störungen auftreten. Es vermischen sich private und berufliche Komponenten, die für dieses Laufenbleiben existenziell erscheinen und genau darin zeigt sich in diesem Fall die im Zentrum dieser Forschungsarbeit stehende Subjektivierung.

Betrachtet man die Angelegenheit von ihrem Ende her (der Pensionierung), so könnte im Laufe der Jahre in diesem Kreislauf eine Dynamik entstanden sein, die Herrn M. schließlich sein berufliches Engagement ziemlich abrupt beenden lässt¹⁴. Herr M. hatte vor ca. zwei Jahren einen schweren Unfall erlitten, der einen längeren Krankenstand notwendig gemacht hat. Er war noch nie zuvor in seinem Berufsleben im Krankenstand und der habe ihm „irgendwo gezeigt, es gibt vielleicht auch noch was Anderes“ als Arbeit. Als ihm der Arzt zu Beginn des heurigen Jahres mitteilt, er solle auch jetzt noch keinen Sport betreiben, nimmt Herr M. das zum Anlass, kurzfristig in Pension zu gehen:

„... und des war eigentlich dann der Endanstoß, dass ich g’sagt hab, ok. dann, dann geh I jetzt in Pension um, um überhaupt mein Leben ein Bisschen, eben für mich selber auch was zu tun.

Das hohe Ausmaß an Resturlaub hat ihm erlaubt, innerhalb nur eines Monats nach seinem Entschluss tatsächlich den Ruhestand anzutreten. Wäre der Unfall nicht passiert, hätte Herr M. noch zwei bis drei Jahre weiter gearbeitet. Man könnte nun, das oben eingeführte Bild wieder aufgreifend sagen, dass durch den Unfall der skizzierte Kreislauf nachhaltig gestört worden ist und der Motor zu erliegen kam. Zunächst ist die Formulierung „für mich selber auch was tun“ ein neuerlicher Hinweis darauf, dass es die Berufsidentifikation bei Herrn M. auf eher wackeligen Beinen steht. Die Familie betreibt – vor allem was die Aktivitäten der Kinder betrifft – einen sehr aufwändigen Lebensstil. D.h., Herr M. hat wahrscheinlich nicht zuletzt für dessen Aufrechterhaltung gearbeitet und eben nicht (nur) für sich. Sport war, wie sich mit einigem Grund annehmen lässt – neben der handwerklichen Betätigung eine weitere Kompensation für berufliche Leistung, die die Identifikation mit aufrechterhalten hat. Es ist also durch den Unfall, wenn man so will nicht nur das Kreuzband gerissen (und dadurch eine Kompensationsmöglichkeit weggefallen) sondern es ist im übertragenen Sinne auch die berufliche Identifikation gerissen – Stichwort sofortige Pensionierung – weil nun alles in allem nicht mehr die nötige Zufriedenheit herzustellen war, um weiter zu machen. Die ohnehin mehr oder weniger bevorstehende Pensionierung dürfte da ihr Übriges getan haben. Obwohl er zum Zeitpunkt des Interviews erst seit drei Monaten in Pension ist, hat Herr M. bereits seine Ankündigung, wenn er einmal alt sei, werde er noch einmal studieren wahr gemacht: Er hat – nachdem es für sein Hobby in Wien kein eigenes

¹⁴ Welcher Art diese Dynamik war, geht aus den Daten nicht hervor. Es erscheint aber jedenfalls ungewöhnlich, so schnell sein berufliches Engagement zu beenden. Man kann nur vermuten, dass die Unzufriedenheit mit der Zeit und/oder dem Arbeitsdruck gestiegen ist.

Studium gibt – ein naturwissenschaftliches Fach inskribiert. Herr M. hat sich damit freilich einen neuen Kreislauf geschaffen in dem Kompensation, wie zu vermuten steht, keine allzu große Rolle mehr spielen dürfte.

Beantwortung der Forschungsfragen

a) Die Unterfragen zur Forschungsfrage

Den Fallbeschreibungen wurde bereits eine kurze Darstellung zentraler Forschungsergebnisse vorangestellt. Das sollte eine Überprüfung der entwickelten Hypothesen anhand der analysierten Daten ermöglichen. In diesem Abschnitt geht es nun darum, auf diesen Grundlagen die im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit gestellten Fragen (siehe S. 18 ff.) zu beantworten. Die Entscheidung, zuerst die Unterfragen zu beantworten, erlaubt es die dargestellten Zusammenhänge bei der Beantwortung der zentralen Forschungsfrage nach dem Einfluss von Subjektivierung auf den Stellenwert von Erwerbsarbeit hinsichtlich des Pensionsantrittes zu integrieren und dadurch ein möglichst konsistentes Bild zu erzeugen.

Welche Wechselwirkungen lassen sich zwischen individuell zur Verfügung stehenden Handlungsressourcen und dem Umgang mit subjektivierten Arbeitsverhältnissen bei älteren ArbeitnehmerInnen beschreiben?

Diese Frage zielt auf die Lebenslage der befragten Personen. Das Konzept der Lebenslage ist ein Instrument, das zur Beschreibung und Analyse von sozialer Ungleichheit in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts entwickelt wurde. Damit sollten durch möglichst viele, sehr unterschiedliche Ebenen ansprechende Dimensionen „soziostrukturell[e] (Verteilungs-) Ungleichheit“ (Backes, Clemens, 2008: 171) abbildbar gemacht werden. Anton Amann (2000) bezeichnet Lebenslagen als „historisch entstanden[e] und sich entwickelnd[e] Strukturbeziehungen“ (Amann, 2000: 57). Dabei nehmen Handlungsspielräume eine besondere Rolle ein, über die sich nach Ernst von Kardorff (2003) ungleich verteilte Zugangschancen zu zentralen Ressourcen beschreiben lassen. Diese betreffen u.a. Einkommen, soziale Netzwerke, Unterstützungsressourcen, Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten. Wenngleich m.E. die angesprochenen Zugangschancen mit dem Konzept der Lebenslagen genauer beschreiben ließen, so soll hier trotzdem keine Vermengung der theoretischen Konzeptionen Einzug halten. Die Lebenslage der untersuchten Personen wurde daher – im vorgegebenen Rahmen der Theorie der Strukturierung – anhand der allokativen und autoritativen Ressourcen der Befragten analysiert. Gleichwohl soll auf die individuell beanspruchbaren Handlungsspielräume Bezug genommen werden.

Anthony Giddens beschreibt allokativen Ressourcen als die „Kontrolle über materielle Produkte oder bestimmte Aspekte der materiellen Welt“ und autoritati-

ve Ressourcen als die Fähigkeit zur „Koordination des Handelns von Menschen“ (Giddens, 1997; zit. nach Miebach, 2010: 377). Was die konkrete Lebenslage, gemessen an dem giddens’schen Ressourcenbegriff der im Rahmen dieser Untersuchung befragten Personen betrifft, so waren bzw. sind sieben der insgesamt zehn Befragten in teilweise sehr verantwortungsvollen Führungspositionen tätig. D.h., sie können auf (an einem durchschnittlichen Lebensstandard gemessen) allokativen Ressourcen zurückgreifen, die ihnen durchwegs einen Lebensstil ermöglichen, der weit über Grundbedürfnisse hinausgeht. Dazu gehören z.T. ausgedehnte Reisen, sportliche und kulturelle Aktivitäten, Zweitwohnsitze oder die Finanzierung teurer Aktivitäten der Kinder sowie Psychotherapien. Mit Ausnahme von Herrn R. sind auch alle Befragten privat in ein mehr oder weniger großes soziales Netzwerk eingebunden, von dem sie ggf. Hilfeleistungen bzw. Gefälligkeiten (bei Krankheit, in Notfällen etc.) erwarten können. Alle Interviewpartner und -partnerinnen gaben an, ihren Lebensstil in der Pension weitestgehend aufrechterhalten zu können. Frau D. hat noch beide Eltern zu versorgen, Frau M. ihre Mutter. In beiden Fällen bezieht sich das jedoch auf eine organisatorische und wohl auch emotionale Ebene und bedeutet nicht die Durchführung von Pflegearbeiten.

Herr R. hat den größten Teil seines Lebens alleinstehend verbracht, Frau D. ist kinderlos. Bei allen anderen war Familienarbeit Sache der Frauen, die diese unter erheblichen Organisations- und Koordinationsaufwand sowie unter vielen persönlichen Verzichtsleistungen zu bewältigen hatten. Man kann jedoch nicht sagen, dass diese Anforderungen ihre beruflichen Handlungsspielräume (etwa in Hinsicht auf eine angestrebte Karriere) aus diesem Grund eingeschränkt hätten. Der Beruf hatte bei allen Frauen der Untersuchungsgruppe¹⁵ einen derart hohen Stellenwert, dass Einschränkungen immer zulasten der privaten Handlungsspielräume gingen – etwa was Erfahrungsmöglichkeiten oder Muße betrifft. Hinsichtlich der in der Datenanalyse erarbeiteten thematischen Struktur ließe sich das so formulieren, dass Abgrenzungshandlungen vor allem in Richtung Familienarbeit gesetzt wurden, weil die Identifikation mit dem Beruf durchwegs so hoch war, dass die Prioritäten auf diesen Lebensbereich gesetzt wurden. Ausschlaggebend war jedoch nicht so sehr gesellschaftlicher oder institutioneller Druck sondern vielmehr der persönliche Stellenwert von Arbeit. Dort, wo diese Abgrenzung nicht gelingen konnte oder gefährdet war, wurde der offene Konflikt (etwa die Reklamation von Flexibilität) – wie z.B. bei Frau M. – weitestgehend vermieden, weil es den institutionellen Normen entspricht, dass in solchen Fällen die Legitimationspflicht bei den Mitarbeiterinnen liegt, die kaum Verhandlungsmacht haben. „Die Balance zwischen Arbeit und Leben [fällt] allein in die Verantwortung der Subjekte“ (Lohr/Nickel, 2005: 226).

¹⁵ Das beinhaltet auch die Kontrastfälle (mit Ausnahme von Frau U., die alleinerziehende Mutter war).

Ein Fall, wo diese Balancearbeit – um an den mit Anton Amann eingeführten Begriff (s.o.) wieder anzuknüpfen – letztlich gescheitert ist, oder zumindest zu einer ernsten Krise geführt hat, ist jener von Frau T.: Für sie gilt wie für keine andere Person der Untersuchung der Satz: „Die Vermittlung zwischen einer institutionellen Struktur und dem sozialen Selbst erfolgt über die körperliche und emotionale Involviertheit aller Akteure und Akteurinnen“ (Shilling, 1999 zit. nach Gugutzer, 2004: 123)¹⁶. Das Burnout war gewissermaßen eine unbeabsichtigte Handlungsfolge auf körperlicher Ebene einer durch die besondere Handlungsmotivation (bzw. eben emotionalen Involviertheit) beeinträchtigten reflexiven Steuerung ihres (nicht nur beruflichen) Handelns. Diese Steuerung hat ihr zwar einige Freiräume ermöglicht (siehe S. 83), letztlich aber ihre gesamte Handlungsfähigkeit nachhaltig beeinträchtigt. Diese Beeinträchtigung vermag freilich auf beruflicher Ebene ein bezeichnendes Licht auf die institutionellen Strukturen zu werfen, die so etwas zulassen oder – allgemein gesprochen – nicht selten noch befördern. Auf privater Ebene werden einmal mehr die patriarchalen Strukturen unserer Gesellschaft beleuchtet.

Doch der Genderaspekt beim Thema Subjektivierung reicht noch tiefer: Brigitte Aulenbacher (2005a) beschreibt mit Bezugnahme auf Oskar Negt wie die ökonomische Durchdringung aller Lebensbereiche Identitätsbildung erschwert. Parallel dazu erstrecken sich die mit Ökonomisierung verbundenen Rationalisierungsnotwendigkeiten auch auf die von ihr in verstärktem Maße betroffenen privaten Bereiche. Damit einhergehend werden aber gerade hinsichtlich der Subjektivierungsdebatte relevante widerständige Bedürfnisse erzeugt: Sie betreffen die ungleiche Vergesellschaftung von Männern und Frauen in beiden Ökonomien und haben daher zur Folge, dass der Kategorie Geschlecht eine neue Bedeutung für die Analyse der Subjektivierung zukommt (vgl. Aulenbacher, 2005a: 262). Es wird „letztlich das Sozialgefüge insgesamt nach Effizienzkriterien reorganisiert. Damit verbindet sich notwendig die Hierarchisierung von Bereichen und Menschen, aber nicht zwingend ihre Hierarchisierung nach Geschlecht und selbst wenn, dann nicht unbedingt zu Gunsten von Männern und zu Lasten von Frauen“ (264).

Effizienz wäre somit im strukturierungstheoretischen Sinne ein aus der funktionalen Differenzierung der Gesellschaft heraus entstandenes Strukturprinzip, das naturgemäß normative Paradigmen und die dazugehörigen Signifikationscodes mehrerer Strukturkomplexe beeinflusst und die für das Individuum ableitbaren Ressourcen verändert. Die angesprochenen widerständigen Bedürfnisse haben modalen Charakter und lassen sich dem Bereich der Motive und der damit verbundenen Nutzenorientierung zuordnen. Das erzeugt auf der Ebene der Geschlechterverhältnisse schließlich Strukturmomente, die je nach

¹⁶ Eigentlich wäre die Theorie der Strukturierung noch um die Dimension des Körpers und der damit verbundenen Leiblichkeit zu ergänzen.

Handlungsfähigkeit und den damit verbundenen Ressourcen genützt werden können.

Eine Beispiel – weniger für widerständige Bedürfnisse als eines, an dem sich mögliche Auswirkungen von unterschiedlicher Vergesellschaftung und daraus entstehenden Handlungsspielräumen zeigen lassen – stellen Herr M. und Frau M. dar: Die Kommunikationswünsche bzw. -fähigkeiten von Frau M. waren in gewisser Weise der Motor ihrer Karriere und sie waren zentraler Bestandteil ihrer in hohem Maße auf Effizienz beruhenden Organisationstätigkeit für ihren jeweiligen Chef. Es ist nun wohl keine allzu gewagte Hypothese, dass sie diese Effizienzkriterien auch bei der Bewältigung der Familie zumindest fallweise angewendet hat. Gerade der enge Konnex bei Frau M. zur kommunikativen Komponente ihrer Berufsausübung erlaubt aber – zumindest in einer grundsätzlichen Betrachtungsweise – einen Austausch zwischen beruflichen und „privaten“ Kompetenzen, der ihre professionelle Position nur stärken bzw. dafür als Ressource dienen kann; wenngleich er natürlich einen erheblichen Energieaufwand bedeutet und die oben beschriebene Abgrenzungsarbeit (siehe S. 96). Herr M. hingegen kann sich, wie ebenfalls ausgeführt (siehe S. 99), weitestgehend auf die Kompensation für seine enden wollende Identifikation mit seinem Beruf beschränken. Familienarbeit hat für ihn bedeutet „Freizeit haben und mit der Familie was machen können“. Seine privaten Ausgleichstätigkeiten hatten keinerlei nutzbar zu machenden Verbindungen zum Beruf, außer dass sie ebenfalls seine Leistungsansprüche befriedigt haben. Bei Frau M. waren die Subjektivierungswünsche nach Kommunikation und Beziehung gewissermaßen an beide (ökonomisierten) Lebensbereiche anschlussfähig. Die Subjektivierungswünsche von Herrn M. nach Leistungsbestätigung und der daraus resultierenden Zufriedenheit müssten bei der Reproduktionsarbeit ins Leere laufen, weil das im patriarchalen hegemonialen System eigentlich nicht als aner kennenswerte Leistung gilt, und erst recht nicht als eine aus der man Befriedigung zieht. Würde Herr M. noch berufstätig sein und es würde – etwa wegen einer neuerlichen Konzernübernahme – der theoretische Fall eintreten, dass durch eine normative Subjektivierung von Seiten des neuen Managements verstärkt kommunikative Fähigkeiten (um bei diesem Beispiel zu bleiben) gefordert würden, könnte es dahin kommen, dass er gegenüber Kolleginnen, aber auch Kollegen mit einem weniger hegemonialen Männlichkeitsverständnis durch seine Hierarchisierung der angesprochenen Lebensbereiche ins Hintertreffen gerät. Schließlich wird bei der Rekrutierung von Arbeitskräften Beziehungsoffenheit und Kommunikationsfähigkeit immer wichtiger (vgl. Neckel, 2008: 126). Freilich könnte sich Herr M. dann – und hier schließt sich der Kreis zu den Ressourcen – die entsprechenden Fortbildungsseminare leisten oder würde diese in seiner Position ohnehin bezahlt bekommen; es können also durch die von Brigitte Aulenbacher aufgezeigten Entwicklungen neue Ungleichheiten entstehen. Das, wenn auch in

Teilen konstruierte Beispiel soll allgemeine, in Zusammenhang mit Subjektivierung von Arbeit stehende gesellschaftliche Entwicklungen auch und gerade im Fokus der Ressourcen und der damit verbundenen Handlungsspielräume verdeutlichen: „In Ermangelung von »Gleichwirklichkeit«, »Gleichwertigkeit« und »Gleichrangigkeit« sind [Männer und Frauen] nicht in gleicher Weise involviert mit Konsequenzen auch dafür, wie sie sich die Rationalisierung zu eigen machen“ (Aulenbacher, 2005: 267).

War bis hier her von Handlungsspielräumen die Rede, die durch unterschiedliche Einflüsse begrenzt werden, so lässt sich mit Herrn R. ein Beispiel dafür zeigen, wie durch die konkreten, vor allem allokativen Ressourcen prinzipiell gegebene Handlungsmöglichkeiten nicht ergriffen werden. Abgrenzung wird gewissermaßen zu (Selbst-)Ein- bzw. Ausgrenzung. Geld spielt für Herrn R. mehr oder weniger keine Rolle. Von einem Hauskauf, den er für die Pension überlegt, über eine ggf. ebenfalls ins Auge gefasste Vollzeit zu engagierende Altenpflegerin bis hin zum konkret geplanten Kauf eines Wohnmobils kann sich Herr R. alles leisten. Auch in der Pension.

„Ich könnt, finanziell, heute arbeitslos werden, wärs, wäre es auch ah, a in Ordnung, bin ich auch gerettet. I hab mir da verschiedene Szenarien [lacht] über, über des Lebenseinkommen, ah, a aufgezeichnet; auch für künftig und ah des worst case wär auch noch herrlich. Des ah, I verlier nur ah, a eine Arbeit, die mich befriedigt. (1) Das hab ich zu verlieren (3).“

Rein theoretisch hätte Herr R. seiner Firma gegenüber über die Jahre hinweg also viel offensiver auftreten können, als er das tatsächlich getan hat. Er hätte z.B. Ortswechsel verweigern können, um seine jeweiligen Beziehungen aufrecht zu erhalten bzw. zu retten – mit dem Risiko, seinen Job zu verlieren und womöglich arbeitslos zu werden. Seine Werthaltungen und Sinnsetzungen verhindern das allerdings. So bleiben ihm private Handlungsspielräume auf der angesprochenen Ebene verschlossen. Die Tatsache, dass Herr R. aus seiner bequemen Lage heraus, was allokativen Ressourcen betrifft, erwägen kann, auf die in der Falldarstellung erwähnten 120.000 € bei der bevorstehenden Pensionsantrittsverhandlung zu verzichten, scheint da nur sehr oberflächlich betrachtet eine Ausnahme zu sein. Wie schnell deutlich wurde, wäre so ein Schritt ein Kleinbeugeben und würde vielmehr seinen für ihn wichtigsten Handlungsraum, die Arbeit, aus den er den für ihn größten Nutzen und Lebenssinn, ja sogar eine „Daseinsberechtigung“ (siehe S. 80) bezieht schließen. Abgrenzung wird hier gewissermaßen durch die Lebenslage erschwert, wenn nicht behindert.

Durch Subjektivierungswünsche wird die Notwendigkeit von Abgrenzungshandlungen bzw. -entscheidungen verstärkt; dadurch steht der Stellenwert von Arbeit immer wieder auf einem Prüfstand. Abgrenzungen und Stellenwert werden entlang individuell relevanten, sachlichen und emotionalen Beziehungen ver-

handelt – so lautet die wichtigste, aufgrund der Datenanalyse entwickelte Hypothese im Rahmen dieser Forschungsarbeit. Das ist für sich wenig überraschend, vermag aber hinsichtlich der Alltagsdebatten über eine verlängerte Lebensarbeitszeit den Blick weg von gebetsmühlenartig wiederholten ökonomischen Notwendigkeiten auf dadurch verdeckte Bedürfnisse und Barrieren zu lenken. Darauf wird noch näher einzugehen sein. An dieser Stelle dient das lediglich dazu, um eine Verbindung mit der infrage stehenden Lebenslage bzw. zu den Handlungsressourcen zu knüpfen: Diesen Ressourcen kommt durch Subjektivierung von Arbeit genau durch diese vermehrten Abgrenzungshandlungen ihrerseits eine verstärkte Bedeutung zu, indem sie – je nach der konkreten individuellen Situation – diese (auf den angeführten Ebenen) erleichtert oder erschwert. Die herangezogenen Fälle können als Bestätigung dafür dienen, dass Erleichterungen und Erschwernisse (in Zukunft) nicht unbedingt nach Geschlecht verteilt sind (s.o.).

Auf welche Weise können die ArbeitnehmerInnen Einfluss auf die Strukturen ihres unmittelbaren beruflichen Tätigkeitsfeldes nehmen und welche Rolle spielt dabei die Subjektivierung von Erwerbsarbeit?

Mit dieser Frage ist das Konzept der Dualität von Struktur von Anthony Giddens angesprochen (siehe S. 39). Die Frage berührt aber gleichzeitig die prinzipielle Sichtweise von Subjektivierung (siehe S. 27 ff.). Wäre man ein Anhänger/eine Anhängerin der Erosionsthese, nach der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen weitestgehend machtlos der Entgrenzung von Arbeit und Leben etc. ausgeliefert wären, ohne jegliche Möglichkeiten, sich dem mit einem eigenen Willen entgegen zu setzen, dann würde sich diese Frage weitestgehend erübrigen. Dieser Standpunkt wird hier ausdrücklich nicht vertreten. Stattdessen sollen ggf. im Folgenden weitestgehend autonome Selbstbehauptungen innerhalb von Teilbereichen der betrieblichen Strukturen der jeweils befragten Personen verdeutlicht werden.

- Herr R.
ist in seinem Unternehmen mit normativer Subjektivierung konfrontiert. D.h. im Konkreten, dass er sich seine Arbeit selbst strukturieren muss und dabei wenig inhaltliche Unterstützung bekommt. In diesem Punkt ist er von Teamarbeit abhängig und letztlich von den guten Beziehungen zu seinen Kollegen und Kolleginnen. Das muss nicht nur ein Nachteil sein, sondern lässt eben genauso die prinzipielle Möglichkeit offen, betriebliche Normen eigenständig zu interpretieren und den Arbeitsalltag auch nach eigenen beruflichen Bedürfnissen und Zielen zu organisieren. Freilich erscheint das

Ausmaß dessen sehr begrenzt und hat auch wenig bis keine Rückwirkung auf die Unternehmensstrukturen; allenfalls noch auf die Kommunikationsstrukturen.

Das, was das Leben von Herrn R. am stärksten geprägt hat (seit er für diesen Konzern arbeitet), ist die Notwendigkeit, große geographische Flexibilität beim Ausübungsort seines Berufes zu zeigen. Es wurde bereits bei der Fallbeschreibung verdeutlicht, dass die besondere Abgrenzungsproblematik hinsichtlich privater konfliktbeetzter Themen Herrn R. daran gehindert hat, sich dem mehr entgegen zu stellen. Die prinzipielle Möglichkeit dazu zeigen von Herrn R. angeführte Beispiele von jüngeren Kollegen, denen das sehr wohl gelungen ist. D.h., hier sind gewissermaßen private (zum Teil unbewusste) Strukturen mit den betrieblichen aufeinander getroffen. Handlungsmotive und deren Rationalisierung haben zur Unterordnung unter die betrieblichen Normen geführt und haben Raum für die Realisierung der damit verbundenen Konzernstrukturen geschaffen. Man könnte in diesem Sinne von einer passiven Strukturierung seines Arbeitsfeldes durch Herrn R. sprechen, die jedoch die wesentlichsten Auswirkungen auf jene seines Privatlebens gehabt hat.

- Frau T.

Die betrieblichen Strukturen mit denen Frau T. konfrontiert war, haben klare Aufgabenverteilungen vorgesehen, wo jeder bzw. jede noch eine Zusatzaufgabe zum jeweiligen Haupttätigkeitsbereich zu übernehmen hatte. Frau T. hat sich durch ihre Gruppenorientierung und durch die ihre beruflichen Aktivitäten subjektivierenden Beziehungswünsche (siehe S. 83) in eine Außenseiterinnenposition gebracht. In dem sie jedoch diese Position dazu nützt, über die definierten Anforderungen hinaus eigene Projekte zu entwickeln – gewissermaßen über einen selbstautorisierenden Akt – schafft sie sich eigene (Sub-)Strukturen, in denen sie wohl auch z.T. nach eigenen Regeln vorgehen kann. Sie kann es sich dabei jedoch sicherlich nicht erlauben, gegen betriebliche Normen zu verstoßen und ihre Aktivitäten erscheinen auch nicht geeignet, sich nachhaltig auf die Unternehmensstrukturen auszuwirken. Sie müssen von ihrer Vorgesetzten gebilligt werden. Ihre besondere Interpretation von Mitarbeiterinnenführung („schauen, dass es allen gut geht“, „den Teamclown spielen“) schafft letztlich die Voraussetzung zur Strukturierung ihres Arbeitsfeldes durch (Über-)Engagement anstatt sich z.B. um eine Führungsposition zu bemühen. Würde Frau T. auf Profes-

sionalisierung und Abgrenzung setzen, brächte sie das im innerbetrieblichen Konkurrenzkampf in Opposition zu ihren Kollegen und Kolleginnen. Davon abgesehen würde dieser Weg ihre Karriere ebenfalls – wenn auch auf eine ganz andere Weise – strukturieren, freilich um den Preis der Unterordnung unter betriebliche Normen und Gepflogenheiten.

- Frau U.

Bei Frau U. beeinflussen sich zwar, wie ausführlich gezeigt wurde, private und berufliche Interessen gegenseitig und dieser Einfluss hat zur Folge, dass Frau U. immer wieder neue Bildungsangebote entwickelt. Das wäre in dieser Form vielleicht ohne ihren subjektivierten Zugang zu ihrem Beruf nicht möglich und es würde ihr keinesfalls so viel innere Befriedigung verschaffen, letztlich ist es aber ihre Hauptaufgabe, solche Bildungsangebote zu entwerfen und man kann daher nicht sagen, dass dieser Zugang ihr Arbeitsfeld strukturiert. Frau U. kann aus ihrem Lebensbereiche übergreifenden Engagement auch keine unternehmerischen Freiräume ableiten, die andere Kollegen oder Kolleginnen nicht auch hätten.

- Frau D.

hat eine Position, die es nicht nur erlaubt, ihr unmittelbares Arbeitsumfeld zu gestalten, sondern als Spitzenmanagerin in der konkreten Organisation für die sie tätig ist, arbeitet Frau D. auf einer hierarchischen Ebene, wo Strukturen für den gesamten Berufszweig langfristig entworfen und beeinflusst werden (auf Länderebene). Über die beschriebenen Tauschkreise (siehe S. 90) und mit Hilfe der reklamierenden Subjektivierung (siehe S. 29), die sozusagen ein Teil oder Effekt dieser Strukturen für Frau D. ist, wirkt das wieder zurück auf ihr unmittelbares Tätigkeitsfeld, das sie so nach ihren individuellen Sinnsetzungen gestalten kann.

- Frau M.

bezieht aus ihrem Naheverhältnis zu ihrem jeweiligen Chef mehr oder weniger kleinere Privilegien. Dieser Chef, der ein Statussymbol für sie ist, verleiht Frau M. abgeleitete Macht ihren Kollegen und Kolleginnen gegenüber (siehe S. 94). Das alleine reicht aber nicht aus, um zu den gewünschten Zielen zu kommen. Dafür muss Frau M. zeitweilige strategische Allianzen mit diesen Kollegen und Kolleginnen eingehen. Doch auch hier gilt, dass all diese Bestrebungen und Aktivitäten keinerlei strukturierenden Einfluss auf das Arbeits-

umfeld von Frau M. haben, sondern sich lediglich einerseits aus ihren kommunikativen Fähigkeiten und Bedürfnissen speisen und letzteren andererseits bei deren Befriedigung entgegenkommen.

- Herr M.

hat im Interview angegeben, dass für ihn kein Arbeitstag wie der andere sei. Insofern könnte eine Strukturierung seines Tätigkeitsfeldes schon von vornherein nur schwer möglich sein. In diesem Punkt wurde jedoch im Rahmen der Datenanalyse argumentiert, dass es zur Bewältigung so unterschiedlicher Aufgabenstellungen wie sie Herr M. beschreibt einerseits an fundiertem Fachwissen bedarf und andererseits an langjähriger Erfahrung (siehe S. 100). Dieser Einwand würde logischerweise bedeuten, dass dann wieder eine Strukturierung des Tätigkeitsfeldes durch Herrn M. prinzipiell möglich erscheint. Das trifft jedoch m.E. im konkreten Fall trotzdem immer noch nicht zu, weil das Ziel dieser Tätigkeit im Abschluss von Verträgen bestand, welcher streng formalisiert erscheint und deren Varianzen im Wesentlichen in der Anzahl und Unhintergebarkeit der einzelnen Paragraphen bestehen dürfte. Subjektivierung hat bei Herrn M. also lediglich Auswirkungen auf seine Identifikation mit Erwerbsarbeit gehabt.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass Subjektivierung von Erwerbsarbeit zwar einen direkten Einfluss auf deren individuellen Stellenwert haben kann, sich jedoch daraus kein Zusammenhang hinsichtlich der Strukturierung des eigenen, unmittelbaren Arbeitsfeldes ableiten lässt. Ein Handlungsspielraum bzw. eine Wechselwirkung, wenn man bei Giddens bleibt, dieser Art erscheint nur dann realisierbar, wenn dafür auf einer normativen Ebene Platz vorgesehen ist, oder, wenn sich die handelnden Personen diesen Platz aufgrund ihrer autoritativen Ressourcen schaffen können. Die dritte Möglichkeit, im gegenständlichen Sinne gestaltend einzugreifen wäre, wie das Beispiel von Frau T. gezeigt hat, dass durch besonderes persönliches Engagement strukturelle Lücken entstehen oder gefüllt werden. Diese Lücken müssen allerdings durch das Unternehmen zwar nicht gefördert, aber doch toleriert werden.

Welche beruflichen und privaten Lebensentwürfe der befragten Personen lassen sich ausmachen, und auf welche Weise werden sie verfolgt?

Diese Frage zielt, wie in den Kurzbeschreibungen der Forschungsunterfragen angeführt (siehe S. 20) auf die Sinnsetzungen bzw. die persönlichen Sinnsysteme der befragten Personen ab, die auch in der Theorie der Strukturierung als Interpretationen von strukturellen Signifikationskodes eine bedeutende Stellung einnehmen. Im Folgenden soll daher untersucht werden, inwiefern dadurch individuelle Ordnungen entstehen und ob diese Handlungsspielräume eher erweitern oder einschränken. Als Gemeinsamkeit über alle Fälle hinweg kann vorher noch angemerkt werden, dass Erwerbsarbeit für alle befragten Personen einen sehr hohen Stellenwert hatte bzw. noch hat. Sie solle Spaß machen, war eine häufig geäußerte Antwort auf die Frage, was Arbeit für den jeweiligen Interviewpartner, bzw. die Interviewpartnerin abseits vom Geldverdienen bedeute. Als Voraussetzung dafür wurden meist Anerkennung bzw. Akzeptanz genannt.

- Herr R.

Was die Anerkennung für seine Arbeit betrifft, ist Herr R. eine Ausnahme: Für ihn bedeutet Arbeit Selbstbestätigung. Herr R. hatte demgemäß in einem anderen Zusammenhang angegeben, er brauche keinen Vorgesetzten der ihn lobe, die erledigten Aufträge seien „einfach Bestätigung genug“ (wobei das Wort „einfach“ hier wohl mehr auf eine pragmatische Lösung als auf eine wirkliche Überzeugung verweist). Für Herrn R. war Arbeit, wie ausführlich dargestellt wurde, etwas sehr Zweischneidiges: Einerseits habe dort „immer alles funktioniert“ (und daraus hat er ja auch seine „Daseinsberechtigung“ gezogen), andererseits ist ihm bewusst, dass die Arbeit zu seiner Entwurzelung beigetragen hat. Die Sinnsetzung, die sich aus alledem herauslesen lässt bedeutet eigentlich eine Normsetzung, und die heißt Funktionieren-Müssen. Durch funktionieren – das heißt konkret keinen Widerstand zeigen – erhält sich Herr R. zumindest im Beruf seine Handlungsfähigkeit. Seine privaten Beziehungen (auch die zu seiner mittlerweile erwachsenen Tochter, zu der er wenig Kontakt hat) geraten darüber ins Hintertreffen. Als besonders prägendes Erlebnis nennt Herr R. seine Scheidung. Die sei ohne Streit passiert. Seine Frau wollte einen beruflichen Ortswechsel nicht mitmachen. Erwerbsarbeit ist mehr oder weniger sein dominierender Sinn im Leben, der ihn darüber hinaus veranlasst, sämtliche andere Interessen (vor allem Reisen) auf die Pension zu verschieben. Dort wird Herr R. durch den Wegfall seiner Daseinsberechtigung und damit der wenigen sozialen

Kontakte, die er über die Arbeit bezieht, mehr oder weniger bei Null anfangen müssen. Das betrifft Freundschaften, den Wohnort und Interessen bzw. Aktivitäten. Der Frage gegenüber, ob er noch einmal eine Partnerschaft eingehen soll, ist Herr R. hochambivalent. Für all das hat er sich vage Varianten überlegt, aber noch keine konkreten Pläne.

- Frau T.

Auch Frau T. bezieht hauptsächlich aus ihrer Erwerbsarbeit Lebenssinn. Während ihrer gesamten Karriere richtet sie ihre beruflichen Ziele nach inhaltlichen (gruppenorientierten) Gesichtspunkten aus und weniger nach Karrieremöglichkeiten. Anders als Herr R., der sich nur um sich selbst kümmert/kümmern muss, leidet Frau T. unter der zusätzlichen Belastung einen Mann und zwei Kinder versorgen zu müssen. In diesem Punkt fühlt sie sich ausgenützt. Das von ihr angeführte Burnout führt sie nicht zuletzt auch darauf zurück. Rückblickend hat Frau T. das Gefühl, das Familienleben, das hauptsächlich auf die Wochenenden und auf Urlaube beschränkt war, sei damals zu kurz gekommen, wenngleich sie eigene Interessen (Hobbies, sportliche Aktivitäten) aufgegeben hat. Frau T. gibt an, während dieser Zeit ihre „Fraulichkeit“ verloren zu haben. Als sie schließlich krankheitshalber in Pension geht, fühlt sie sich „geistig unterfordert“ und beginnt schließlich wieder eine zeitlang zu arbeiten. Ihr starkes körperliches Übergewicht führt dann mit der Zeit jedoch dazu, dass sie ihre Wohnung nur mehr selten verlassen kann und im Haushalt teilweise auf die Hilfe einer Freundin angewiesen ist. Eine Operation, die kurz bevor steht, soll ihr dabei helfen, wieder aktiv sein zu können. Danach möchte Frau T. wieder Sport betreiben, auf Reisen gehen und Bücher (Gedichte) schreiben. Doch bis dahin sei sie noch „auf die Grundbedürfnisse“ reduziert („Essen, Trinken, Schlafen und gemütlich, usw.“) und das langweile sie.

- Frau U.

Der berufliche Lebensweg von Frau U. wurde am Beginn ihrer Karriere durch die hohen Qualitätsstandards die sie bei ihrer Tätigkeit in der Schweiz kennen gelernt hat, geprägt. Obwohl sie sich dort sehr wohl gefühlt hat, ist sie nach Österreich zurückgekehrt, weil sie Angst hatte, ihr Freund würde sie nicht heiraten, wenn sie zu lange wegbliebe. Das erworbene Qualitätsbewusstsein hat sie mehrmals veranlasst, die Stelle zu wechseln. Frau U. plant ihr privates

und berufliches Leben mit Hilfe von Zehnjahresplänen, wo sie sich für beide (eng verbundenen) Bereiche Ziele samt den dafür notwendigen Zwischenschritten setzt. Die Pension war etwa ein solches Ziel. Für sie ist es wichtig, auch in der Pension (in ihrem Berufsfeld) aktiv und kreativ zu bleiben. Frau U. möchte weiterhin Freunde und Freundinnen treffen, einen „guten Kontakt“ zu ihrem Sohn haben und darauf achten, dass die Beziehung zu ihrem Lebensgefährten, der in der Schweiz lebt, nicht „in die Binsen geht“, wenn sie nicht mehr arbeitet. Das wäre „auch blöd“, wie Frau U. anfügt.

- Frau D.

hat sich bewusst dafür entschieden, Karriere machen zu wollen und hat deswegen darauf verzichtet Kinder zu bekommen. Ihr Karriereweg führt dann auch – nicht zuletzt durch permanente Weiterbildung – stetig nach oben und bedingt nicht selten bis zu 16-Stunden Tage. Die machen es notwendig, kulturelle und sportliche Freizeitaktivitäten sowie private soziale Kontakte weitestgehend auf das Wochenende zu verschieben. Ihr Mann (ebenfalls beruflich sehr engagiert) ist Frau D. eine wichtige Stütze dabei, den Verantwortungsdruck auszuhalten. Je älter Frau D. wird, umso mehr ermüden sie die beruflichen Anforderungen und beeinträchtigen teilweise ihre Lust auf private Unternehmungen. Frau D. gelingt es, nach der Pensionierung ein hohes Maß an Kontinuität in allen Lebensbereichen aufrecht zu erhalten. Neben ihren beruflichen Zielen kann sie jetzt auch bisher hinten gestellte private Interessen wie Reisen verwirklichen und sie pflegt mit ihrem Mann ein kleines Grundstück mit Haus in einer Schrebergartensiedlung. Frau D. kümmert sich darüber hinaus organisatorisch um ihre hochbetagten Eltern.

- Frau M.

war die einzige der Befragten, für die Geldverdienen bei ihrer Erwerbsarbeit im Vordergrund gestanden ist. Noch vor den sich dort bietenden Kontaktmöglichkeiten. Sie hätte sich auch gut vorstellen können – falls das finanziell möglich gewesen wäre – überhaupt zuhause zu bleiben und „alles per Hobby zu machen“. Frau M. und ihr Mann haben ihren Kindern einen sehr aufwändigen Lebensstil ermöglicht (Ballett, Reiten, Instrumente etc.). Dafür war sie bereit, sich „ins Zeug zu legen“ und mitunter selbst auf Dinge zu verzichten. Die Familienarbeit hat Frau M. immer sehr „nervenaufreibend“ gefunden und sie konnte sie nur mit der Hilfe ihres Mannes bewältigen. An der Pension genießt sie u.a. Fernsehsendungen ganz

anschauen zu können, ohne parallel Hausarbeit erledigen zu müssen. Frau M. würde jüngeren Menschen empfehlen, „als eine Art Tagesordnungspunkt“ zu planen, nicht auf sich selbst zu vergessen. Seit Frau M. in Pension ist und viele soziale Kontakte dadurch weggefallen sind, versucht sie „alte Bekanntschaften zu Freundschaften aufzuwärmen“. Darüber hinaus möchte sie Sprachen lernen und Frau M. würde gerne ihrem Mann zuliebe „mehr Lust auf Reisen haben“. Was das betrifft, wären noch „ein paar Punkte offen, die man erledigen könnte“.

- Herr M.

für Herrn M. hat Erwerbsarbeit keinen so herausragenden Stellenwert wie für die meisten anderen Interviewpartner und -partnerinnen, zumal er den Begriff der Arbeit auf „jedwede Tätigkeit“ ausweitet. Das labile Gleichgewicht an Identifikation, welches er zwischen den verschiedenen Lebensbereichen aufrechterhält, wurde bereits ausführlich beschrieben (siehe S. 99 ff.). Dieses Gleichgewicht, dessen Ziel am Leistungsgedanken orientierter Spaß an solcher Arbeit, oder zumindest Zufriedenheit ist, und die damit verbundenen Sinnsetzungen machen ihn auf emotionaler Ebene ein Stück weit von Herrschaftseinflüssen unabhängig. Und es erlaubt ihm, sein Engagement nach den jeweiligen aktuellen Prioritäten wahlweise zu verlagern – z.B. auf ein neues Studium in der Pension. Familie thematisiert Herr M. nur in Zusammenhang mit Freizeit. Das Studium erscheint auch dafür geeignet, neue soziale Kontakte in der Pension zu knüpfen.

Als weitere Gemeinsamkeit neben dem hohen Stellenwert von Erwerbsarbeit, kann man aus diesen Beschreibungen ableiten, dass alle befragten Personen – natürlich in unterschiedlichem Ausmaß – ein aktives Altern angestrebt haben bzw. bereits praktizieren. Das soll hier nicht deshalb hervorgehoben werden, um ein weiteres Mal die zu „Selbstverständlichkeiten normalisiert[en]“ „nicht mit Alternativen konkurrierenden Altersstilisierungen, das erfolgreiche Altern und der aktive Senior“ (Göckenjan, 2000: 400) zu bemühen, oder gar im Sinne eines Re-engagements¹⁷ nach deren zu intensivierenden Nützlichkeit zu forschen (vgl. Amann, 2007: 16), sondern hier interessiert aus einem neutralen Forschungsinteresse heraus der Einfluss von (beruflichen und privaten) Sinn-

¹⁷ Amann stellt das der in der Alter(n)sforschung prominenten Disengagement-These (also Alter als zunehmender Rückzug auf allen Gebieten) gegenüber und beschreibt damit Bestrebungen, die aus durchaus infrage zu stellenden ökonomischen Notwendigkeiten heraus Alter für ebensolche Zwecke verwerten und „quasiliberalen Prinzipien der Nutzenstiftung und der Rentabilität (Amann, 2007: 16) unterwerfen wollen.

entwürfen und der des Aktivitätsrepertoires (siehe S. 21) auf den Zeitpunkt des Pensionsantritts.

Die befragten Personen hatten fast durchwegs sehr anspruchsvolle Berufe. Diese haben sie (mit Einschränkungen auch Herr M.) gerne ausgeübt und alle haben ihre Karriere bzw. ihre berufliche Laufbahn auf unterschiedliche Weise sehr bewusst vorangetrieben. D.h. sie mussten dafür sehr aktiv sein (z.B. in Form von Weiterbildungen, besonderen persönlichen Engagements, etc.); ganz abgesehen von der Zunahme des Engagements durch erhöhte Verantwortung. Bis auf Frau D. hatten alle Frauen zusätzlich noch mehr oder weniger alleine die Familienarbeit zu bewältigen. Um die für sie vorrangigen beruflichen Ziele trotzdem zu verwirklichen, wurden rein persönliche Interessen und Freizeitaktivitäten stark eingeschränkt und hintangestellt. Die beruflichen Aktivitäten wurden bei den Befragten durch die im Kapitel zur Ergebnisdarstellung (siehe S. 66 ff.) jeweils beschriebenen Formen der herangetragenen Subjektivierung verstärkt (bei Herrn M. eher aufrecht erhalten). In engem Zusammenhang damit stehen die ebenfalls dargestellten Abgrenzungshandlungen. Auf unterschiedliche Weise haben sie eine Verbindung von Privat- und Berufsleben ermöglicht. Es waren gerade diese Verbindungen, die gewissermaßen als Brücke für die Aufrechterhaltung des hohen Aktivitätsniveaus aus der Zeit der Erwerbstätigkeit in der Pensionierung funktioniert haben. Es hat sich freilich auch gezeigt, dass sie eben Brücke in die Pension und nicht – im Sinne einer Verlängerung der Erwerbsarbeit im Unternehmen – Grenzwall waren. Hand in Hand damit gehen Veränderungen bei den Sozialkontakten. D.h., mehr Aktivitäten in der Pension ermöglichen auch mehr Anknüpfungspunkte für soziale Beziehungen (Herr R. bildet aus seiner sozial isolierten Position heraus hier natürlich eine Ausnahme). Insgesamt können diese Zusammenhänge zur Vermeidung oder Abschwächung von psychischen Anpassungskrisen an die neue Lebenssituation beitragen (siehe S. 76).

b) Die Forschungsfrage

Nach der Beantwortung der Unterfragen zur Forschungsfrage soll darauf aufbauend auf diese übergeordnete Themenstellung eingegangen werden. Der Abschnitt soll gleichzeitig noch einmal einen Überblick über die im Rahmen der Datenanalyse erarbeiteten Ergebnisse bieten. Zur Erinnerung sei die Forschungsfrage hier erneut angeführt:

„Auf welche Weise verändert Subjektivierung von Arbeit den individuellen Stellenwert von Erwerbsarbeit und wie beeinflusst das die Entscheidung älterer ArbeitnehmerInnen, ihre berufliche Tätigkeit fortzusetzen oder sich in die Pension zurückzuziehen?“

Als theoretischen Bezugsrahmen zur Beantwortung dieser Frage wurde die Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens gewählt. Die Eckpfeiler dieser Theorie sind die Annahmen, dass soziale Akteure und Akteurinnen durch ihre Handlungen die Bedingungen bzw. die Strukturen für ihr Handeln gleichermaßen produzieren wie reproduzieren und dass diese Strukturen sowohl Medium als auch Ergebnis sozialen Handelns sind (vgl. Walgenbach, 2006: 406). Anzufügen wäre noch Anthony Giddens' Verständnis von Strukturen als Regel- und Ressourcenkomplexe (siehe S. 40). D.h., der erste Punkt den es bei der Beantwortung der Forschungsfrage zu erörtern bzw. noch einmal zusammenzufassen gilt ist, auf welche Weise der individuelle Stellenwert von Erwerbsarbeit der interviewten Personen von diesen hergestellt und aufrecht erhalten wird und welche Funktionen er als Medium des angesprochenen sozialen Handelns hat.

Hinsichtlich der Produktion/Reproduktion dieses Stellenwertes scheint zunächst die Ebene der Motive relevant. Diesen Motiven sei noch die damit in Zusammenhang stehende Bemerkung voran gestellt, dass fast alle im Rahmen dieser Untersuchung befragten Personen ihren Beruf grundsätzlich gemocht haben und gerne und engagiert ihrer Arbeit nachgegangen sind, bzw. das noch tun. Es hat also niemand seinen/ihren Beruf oder seine bzw. ihre Arbeitsstelle, aus welchen Gründen auch immer, völlig abgelehnt und deswegen die Pension herbeigeseht¹⁸. Konkret wurde der damit in Wechselwirkung stehende hohe Stel-

¹⁸ Im untersuchten Personenkreis wurden allerdings immer wieder die konkreten vorgefundenen Arbeitsbedingungen kritisiert oder als belastend dargestellt: Über die Jahre zunehmender Arbeitsdruck, verstärktes Konkurrenz- und Karrieredenken unter den Kollegen und Kolleginnen, in Einzelfällen mangelndes Entgegenkommen seitens der Unternehmen bei eigenen Wünschen und Bedürfnissen (Herr R.) sowie bei körperlichen Einschränkungen (Frau T.). Vor allem Frau D., aber auch Frau N. waren aufgrund ihrer Position darüber hinaus mit politischen Einflussnahmen konfrontiert. All das wurde gewissermaßen als soziale Praxis innerhalb der Institutionen mehr oder weniger hingenommen und dem beruflichen Alltag zugerechnet. Es hat aber eben nicht die prinzipielle Freude oder das Interesse an der Arbeit beeinträchtigt.

lenwert von Erwerbsarbeit in den allermeisten Fällen mit einem Anspruch bzw. eben mit einem Motiv begründet: Arbeit ist wichtig, weil sie Spaß macht. Dort, wo das näher ausgeführt wurde, verwies dieser Anspruch auf ein Bedürfnis nach Anerkennung und Akzeptanz, dessen Erfüllung als Voraussetzung für das Spaß-Haben gesehen wurde. Genau dieses Spaß-Haben, aber auch das Anerkennung-Bekommen bzw. Akzeptanz-erfahren-Wollen, bezeichnet nun wichtige Handlungsmotive der befragten Personen. Sie verweisen auf Indikatoren für die „neue Rechtfertigungsordnung der gesellschaftlichen Statusverteilung“ (Neckel, 2008: 124) beinhalten. Wie Neckel sehen hier auch Luc Boltanski und Ève Chiappello (2003) eine Verbindung zu einem die Grenzen zwischen Privatheit und Arbeitswelt auflösenden Netzwerkkapitalismus. Diese Form des Kapitalismus verlangt von Individuen, „persönliche Kompetenzen und emotionale Ressourcen in den Dienst eigenverantwortlich gesetzter Projektziele zu setzen“ (vgl. Neckel, 2008: 124). Doch Subjektivierung von Arbeit, die hier angesprochen wird, erscheint nie – wie ausführlich erörtert wurde – ausschließlich als Einbahnstrasse, sondern sie beschreibt eben eine wechselseitige Inanspruchnahme (siehe S. 26). Das bedeutet in diesem Fall konsequenter Weise, dass es auch vermehrt zu Forderungen bzw. viel eher zu Erwartungen emotionaler Natur von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen an ihre Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen kommt. Ob das weitgehende Fehlen von explizit verbalisierten Verknüpfungen der Erwerbsarbeit mit Sinnbezügen auf einer gegenstandsbezogeneren Ebene (Lernfelder, Kreativität, gesellschaftliche Beiträge, etc.) bei den interviewten Personen gleichzeitig als ein Zeichen dafür gewertet werden kann, dass das Erfolgsprinzip zu Lasten des Leistungsprinzips an Terrain gewinnt (vgl. Neckel, 2008)¹⁹, ist anhand der erhobenen Daten nicht ablesbar. Der Ausgangspunkt der hier angestellten Überlegungen war jedoch die Frage nach der Herstellung und Aufrechterhaltung des Stellenwertes von Erwerbsarbeit (und mithin der Strukturierung des Berufslebens) der Befragten. Dabei lässt sich festhalten, Motive erfüllen zwar beide Funktionen, bilden aber nur eine von mehreren Ebenen der Thematik ab.

Genauso wichtig ist etwa die Ebene der Strukturmodalitäten, welche die Verbindungen von den Herstellungshandlungen und den Strukturen verdeutlicht. Solche Verbindungen bestehen in einem Schema um zu bewältigende Situationen sinnvoll interpretieren zu können, die zur Herstellung notwendige Handlungsfähigkeit, sowie die damit verbundene Berücksichtigung von relevanten Normen (siehe S. 41). Die interpretativen Schemata wurden im Rahmen der

¹⁹ Beim Erfolgsprinzip zählt nur die Glaubhaftmachung von Erfolg und nicht die dahinter stehende Anstrengung. Es ist mit Gelegenheitsstrukturen und eben emotionalen Selbststeuerungserfordernissen verbunden. Beim Leistungsprinzip hingegen erscheint noch kulturelles Kapital von Bedeutung (vgl. Neckel 2008, 45ff.). Dieses Kapital müsste – um die angeführten Sinnbezüge zu verwirklichen – zunächst als Wert anerkannt werden und zur Erreichung von damit verbundenen Zielen eingesetzt werden; freilich als Werkzeug und nicht als Statussymbol.

vorliegenden Untersuchung anhand der Frage nach den Lebensentwürfen und Sinnbezügen insofern berührt, als sie Relevanzsetzungen und damit Handlungs-rationalisierungen hervorrufen bzw. notwendig machen. Außer für zwei Personen (Herr M. und Frau M.) wurde Sinn zum überwiegenden Teil von Erwerbsarbeit abgeleitet. D.h., es ist wahrscheinlich, dass Entscheidungssituationen stark entlang der Realisierbarkeit beruflicher Zielsetzungen und Herausforderungen interpretiert werden. Die befragten Frauen mussten jedenfalls aufgrund der herrschenden Geschlechterverhältnisse bzw. -normen (sofern sie Kinder zu versorgen hatten) auf die Verfolgung anderer Interessen und Sinnsetzungen weitgehend verzichten. Dieser Verzicht wurde u.a. deshalb geleistet, weil eben der größte Stellenwert im Leben dieser Frauen ihrem Beruf zugekommen ist (s.o.). Alle Befragten – Männer wie Frauen – haben ihre Karrieren sehr bewusst vorangetrieben; z.B. durch Weiterbildungen. Das hat nicht nur ihre Handlungsmöglichkeiten im Strukturkomplex Erwerbsarbeit geprägt, sondern es hat auch zu einem hohen Aktivitätsniveau geführt, aus dem positive Auswirkungen auf den Strukturkomplex des Lebens in der Pensionierung abzulesen sind.

Die dritte Ebene (neben den Motiven und den Modalitäten) hinsichtlich des Herstellungsprozesses von Strukturen ist die der jeweils zur Verfügung stehenden autoritativen und allokativen Ressourcen. In enger Verbindung mit diesen Ressourcen sind die jeweiligen individuellen Handlungsspielräume zu sehen. Alle Interviewpartner und -partnerinnen hatten bzw. haben in einem Maß ausreichende allokativen Ressourcen, welches ihnen recht flexible Handlungsspielräume bei der Verfolgung ihrer Interessen ermöglichen – wenngleich die auch nicht immer genutzt werden (siehe Herr R.). Die autoritativen Ressourcen sind hingegen im vorliegenden Sample wesentlich ungleicher verteilt und sind natürlich eng mit den erreichten beruflichen Positionen verbunden. Darüber hinaus sind Art und Notwendigkeit solcher Möglichkeiten zur Einflussnahme indirekt vom Grad und Art der Subjektivierung der Erwerbsarbeit abhängig. So braucht (und hat) Frau D. wesentlich mehr allokativen Ressourcen, um die von ihr angestrebten Maßnahmen durchzusetzen, als etwa Frau U. oder Frau T., die sich durch ihre Subjektivierungswünsche, welche sie an Erwerbsarbeit herantragen auf die jeweils beschriebene Weise vergleichsweise autonome Bereiche geschaffen haben. Normative Subjektivierung kann in dieser Hinsicht zu einem höheren Bedarf an autoritativen Ressourcen führen, wenn es darum geht, strukturell nicht definierte Arbeitsbereiche und Aufgabenstellungen zu bewältigen.

Das führt direkt zum bisher noch nicht thematisierten Einfluss von Subjektivierung auf die beschriebenen Zusammenhänge; und da sei erneut auf den Satz verwiesen, wonach Strukturen sowohl „das *Medium* als auch das *Ergebnis* sozialen Handelns [sind]“ (Walgenbach, 2006: 406; Hervorh. d. d. Autor). Subjektivierung von Erwerbsarbeit kann nun m.E. in diesem Zusammenhang Funk-

tionen eines Mediums übernehmen: D.h., sie kann bei der skizzierten Herstellungsprozess von Strukturen die genannten Ebenen verbinden bzw. dafür relevante Strukturmomente abbilden und zwar unabhängig davon, ob es sich nun um normative oder herangetragene Subjektivierung handelt²⁰. Herangetragene Subjektivierung wurde als Streben von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen definiert, sich mit ihrer Arbeit (ihrem Beruf) identifizieren zu können und persönliche Befriedigung daraus zu ziehen. Das wird in Verbindung mit dem Wunsch gesehen, eigenverantwortlich bestimmte individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen in den Arbeitsprozess gestaltend einbringen und zur persönlichen (beruflichen) Entwicklung einsetzen zu können. In all dem spiegeln sich die oben beschriebenen Ebenen der Herstellung von Handlungsstrukturen wieder:

- Das mit dem Beruf verknüpfte Motiv soziale Akzeptanz und Anerkennung erhalten zu wollen bietet dem subjektivierenden Bedürfnis nach Identifikation und persönliche Befriedigung eine Anschlussmöglichkeit. Im positiven Fall wirkt dann Subjektivierung verstärkend auf den Stellenwert der Erwerbsarbeit, welcher – zumindest im untersuchten Sample – durch dieses Motiv geprägt ist. Es kann zudem als ein mögliches individuelles Bindeglied zwischen mehreren Logiken beschrieben werden: „Das Bedürfnis nach Anerkennung in der Arbeit umfass[t] eine persönliche, betriebliche und gesellschaftliche Dimension und bezieht sich [...] auf unterschiedliche Formen, Modi, Logiken und Quellen der Anerkennung“ (Frey, 2009: 244). Solche Formen und Modi lassen sich auch bei der vorliegenden Untersuchung festmachen: Bei Frau T. und bei Frau M. folgen die diesbezüglichen Subjektivierungswünsche einer stark mit Personen verbundenen Beziehungs(handlungs)logik. Diese Wünsche sprechen konsequenter Weise die Beziehungsseite der Arbeitsverhältnisse an. Bei Herrn R. und letztlich auch bei Frau U. geht es hingegen weniger um Anerkennung in der Arbeit, als um Anerkennung durch Arbeit. Das findet natürlich um nichts weniger auf der emotionalen, hier mehr nutzenorientierten Ebene statt: Die berufliche Lebenssphäre wird mehr oder weniger zu einem Ganzen abstrahiert und dient so als Bezugsgröße, um bei Herrn R. private Beziehungen (samt aller daraus resultierenden Konflikte) und bei Frau U. die Beziehung zu sich selber entlang der jeweils persönlichen Beziehungs-

²⁰ Wenig Evidenz wurde – abgesehen von Herrn R. – für systematische normative Subjektivierung gefunden. Das hat zu einem guten Teil mit der Sampleauswahl zu tun (siehe S. 51) und stellt natürlich in keiner Weise Auswirkungen oder gar die Existenz dieser Form von Subjektivierung der Erwerbsarbeit infrage; es erlaubt lediglich, sich im Wesentlichen auf die genannten Aspekte zu konzentrieren. Eine solche Konzentration erscheint angesichts der m.E. weitgehenden Fokussierung der Fachliteratur auf normative Formen nicht gänzlich unangebracht.

logik handhabbar zu machen²¹. Man könnte auch sagen, die Beziehungsebene hat hier so etwas wie eine Schiefelage zur Privatsphäre hin. Eine dritte Möglichkeit bezüglich der angesprochenen die Erwerbsarbeit subjektivierenden Formen lässt sich bei Frau D. zeigen. Bei ihr kann von Schiefelage keine Rede sein: Anerkennung erfolgt auch bei ihr z.T. auf einer Beziehungsebene – nur mit dem großen Unterschied, dass sie gemäß den in der Fallbeschreibung dargestellten Kreisläufen einerseits (zu den Vorstandsmitgliedern hin) einer Tauschlogik und andererseits (zu Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hin) wenn man so will einer Machtlogik folgt (siehe S. 91).

- All diese Logiken – nicht nur die von Frau D. – sind gleichermaßen Ausdruck oder Ergebnis der zu den jeweiligen Strukturkomplexen gehörigen Strukturmodalitäten, und all diese Logiken erfordern, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen, die in den jeweiligen Fällen beschrieben und in diesem Abschnitt noch einzuführenden Abgrenzungshandlungen. Auf dieser Ebene der Modalitäten knüpft herangetragene Subjektivierung bei der für die Herstellung von Strukturen notwendigen Handlungsfähigkeit an, zu der – wie mehrfach ausgeführt – Interpretationsschemata und der Einfluss von Normen gehören. Hier hat sich zunächst gezeigt, dass herangetragene Subjektivierung von Erwerbsarbeit lediglich die Herstellung bzw. die Veränderung von Strukturen im unmittelbaren Tätigkeitsbereich erlaubt und sich nicht auf die Unternehmensstrukturen auswirkt. Die betrieblichen Normen scheinen hier durchwegs unhintergebar. Ausnahmen bilden tolerierte Lücken für Freiräume. Die Interpretationsschemata werden von Subjektivierung insofern beeinflusst, als über Sie die dazugehörigen Diskurse angestoßen werden: also etwa jener von der Notwendigkeit zur Selbstverwirklichung, der von der Eigenverantwortung und Autonomie oder es werden – wie bei Frau U. besonders deutlich wurde – die mit Eva Illouz angeführten therapeutischen Erzählungen mobilisiert.
- Allokative und autoritative Ressourcen sind für die Entstehung und den Erhalt von Handlungsspielräumen bei der Herstellung von Strukturen wichtig und notwendig. Es erscheint evident, dass durch die Subjektivierung von Erwerbsarbeit und den daraus entstehenden Interaktionsmöglichkeiten diese Notwendigkeit verstärkt wird. Auf der einen Seite können z.B. die steigende Bedeutung von sozialen und informellen Netzwerken verstärkt autoritative Ressourcen notwendig machen, oder es

²¹ Diese Beziehungslogik folgt bei Frau U. stark der therapeutischen Erzählung, die mit Eva Illouz dargestellt wurde (siehe S.87).

steigen auf der anderen Seite mit den neuen Anforderungen Belastungen und Einschränkungen – z.B. durch mehr Alltagsstress, und/oder weniger soziale und finanzielle Sicherheiten. Finanzielle Unsicherheiten, mit der Netzwerkarbeit einhergehende Ausgaben (Geschäftsessen, repräsentative Kleidung etc.), aber auch die Notwendigkeit zur verstärkten Weiterbildung können einen verstärkten Rückgriff auf allokativen Ressourcen notwendig machen.

- Im Rahmen der hier untersuchten Zusammenhänge gibt es schließlich noch eine Verbindung zur Handlungsebene, die über das „Medium“ Subjektivierung hergestellt wird; das geschieht in Form der Abgrenzungshandlungen. Sie wurden im Rahmen dieser Studie als die anlassbezogene Notwendigkeit definiert, sich gegenüber selbst gestellten und/oder von außen kommenden Ansprüchen in irgendeiner Form (bewusst oder unbewusst) zu verhalten, sowie weitere Handlungen auf Strategien dieser Abgrenzung zu beziehen. Entsprechend der Strukturen, auf die sie sich beziehen, wirken Abgrenzungshandlungen stark einschränkend oder eben ermöglichend²². Sie können über die Ebenen der Motive und der Modalitäten ein Mittel der Verbindung der Bereiche Beruf und Privatheit sein, das die bei den Fällen beschriebenen unterschiedlichen Anwendungen und Auswirkungen erfahren hat. Es wurde dahingehend argumentiert (siehe S. 73), dass Subjektivierung gewissermaßen ein Austragungsfeld der dazugehörigen Konflikte ist. Abgrenzung schafft und/oder reduziert also die mit Anton Amann eingeführten Handlungsspielräume und erfordert Balancearbeit bzw. ist bereits selbst eine Form davon. Fragen der Abgrenzung sind – zumindest im untersuchten Sample – immer entlang der individuell relevanten, sachlichen und emotionalen Beziehungen entstanden und wurden dort auch verhandelt. Darüber können, wie anhand der Ausführungen von Franz Kolland und Leopold Rosenmayr (siehe S. 21) deutlich wurde, persönliche Ordnungen entstehen, die in einer Lebenslaufperspektive und über einer aus all den genannten Faktoren angetriebenen individuellen Realisierungsdynamik zu Lebensformen verfestigt werden.

Über den Interpretationsrahmen – als den die Theorie der Strukturierung für diese Untersuchung eingeführt wurde – konnte der Herstellungsprozess von Strukturen hinsichtlich des Stellenwerts von Erwerbsarbeit nachgezeichnet werden. Darüber hinaus wurde verdeutlicht, auf welche Weise Subjektivierung auf diesen Prozess Einfluss nimmt. Anzuführen wäre noch, im Sinne der im be-

²² Die diesbezüglichen Wirkungen bei den konkreten Fällen wurden auf S. 73 überblicksartig dargestellt.

grifflichen Teil vorgestellten Kategorisierung einschlägiger arbeitssoziologischer Forschungen von Gabriele Wagner (siehe S. 87), dass aus den Forschungsergebnissen der vorliegenden Masterarbeit (mit Ausnahme von Herrn R.) keine Belege für Erosionsansätze abgeleitet werden können, welche mehr oder weniger nur die repressive Seite von Subjektivierung sehen. Wenn weiters als Indikator für Kompetenzsteigerungsansätze die Möglichkeit zur autonomen Gestaltung von Berufsbiographien aus einer gleichrangigen Verhandlungsposition heraus gilt, dann trifft das (wenn überhaupt) im analysierten Sample genau auf eine Person – auf Frau D. – zu. Bleibt also die Sichtweise der postmodernen Vielfalt und die (spielerische) Möglichkeit, nicht normierte, verschiedene Identitäten aufrecht zu erhalten, da eine in traditionelle Herrschaftsverhältnisse eingebettete Identität angesichts der neuen Diskontinuitäten gar nicht mehr möglich sei (siehe S. 28). Nun hatten zwar fast alle interviewten Personen mit Diskontinuitäten umzugehen (Arbeitslosigkeit, Ortswechsel, Krankheiten, Verantwortungszunahme, etc.), es war aber viel eher so, dass – mit Ausnahme von Herrn M. – die berufliche genauso wie die private Identität letztlich aufrechterhalten wurde und z.B. niemand begonnen hat, neue Identitäts- bzw. Lebensformen zu erproben, oder auch nur den Beruf zu wechseln; ein Plan, der wenigstens bei Herrn R. und bei Herrn M. wohl nicht gänzlich von der Hand zu weisen gewesen wäre. D.h., die wagner'sche Kategorisierung ist für das vorliegende Sample nicht besonders ertragreich und es sind nur einzelne Elemente davon für die hier dargestellten Zusammenhänge relevant. Allenfalls erscheinen die vorgestellten Fälle noch zu einer Widerlegung allzu extensiver Erosionsansätze geeignet.

Was bedeutet das alles nun für die Wahl des Zeitpunktes, zu dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Einfluss von subjektivierten Arbeitsverhältnissen in Pension gehen? Zunächst sei auch hier auf die Tatsache verwiesen, dass alle Interviewpartner und Interviewpartnerinnen generell gerne ihren beruflichen Tätigkeiten nachgegangen sind. D.h., sie hatten – außer unter den jeweils besonderen Umständen bei Frau T. und bei Herrn M. – wenig Grund, vorzeitig in Pension zu gehen. Es haben sich allerdings im Gegenzug, was eigentlich nicht unlogisch wäre, nur wenige und nur unter bestimmten Umständen vorstellen können, länger als unbedingt notwendig zu arbeiten. Die relevanten Einflüsse für das Zustandekommen dieser logischen Diskrepanz lassen sich ebenfalls sehr schön am Modell der Strukturierung von Anthony Giddens nachzeichnen. Den Ausgangspunkt dafür bietet die Tatsache, dass die infrage stehenden Pensionsantrittsentscheidungen als Strukturmomente eingestuft werden können. Als solche verweisen sie auf die oben beschriebenen Ebenen (siehe S. 123 ff.) sowie in diesem Zusammenhang darüber hinaus auf Strukturprinzipien, die den gesellschaftlichen Umgang mit Alter(n) regeln.

Was dieses Alter(n) anbelangt, so wurde das bei den hier interviewten Personen durchwegs zuallererst mit Einschränkungen und Krankheit assoziiert. Erst auf Nachfrage wurden auch positive Aspekte oder Beispiele aus dem Bekanntenkreis genannt. In jedem Fall war es aber besonders wichtig, so lange als möglich aktiv zu bleiben und für sich selbst sorgen zu können. Die genannten Negativbeispiele dafür, wie das eigene Alter auf keinen Fall aussehen sollte, haben alleamt Schicksale beschrieben, wo genau das nicht gelungen ist. Für die Befragten gilt auf der Ebene der Strukturprinzipien also, was Herrad Schenk (2011) über die „jungen Alten von heute“ (eda.: 36) geschrieben hat: Sie „bemühen sich, dem neuen Ideal vom erfolgreichen Altern entsprechend, in allen Lebensbereichen zu Managern/-innen ihres eigenen Wohlbefindens zu werden“ (eda.). Gerd Göckenjan hat das so formuliert: „Der aktive Senior und das einhergehende erfolgreiche Altern sind die Leit motive des Alterns am Ende des 20. Jh., sie werden weiterhin ausgedeutet und mit Programmen stabilisiert“ (Göckenjan, 2000: 408). Man könnte daraus die Hypothese ableiten, dass das mit Neckel angeführte Erfolgsprinzip über die Erwerbsarbeit hinaus an Geltung gewinnt. Sicher hingegen lässt sich behaupten, dass das Wohlfühlmanagement beim Großteil der Befragten kein Programm für eine ins Alter ausgedehnte Erwerbsarbeit innerhalb des aktuellen Unternehmens vorsieht um unmittelbar an die Zitate anzuknüpfen. Wiederum eher nur vermuten kann man darauf aufbauend, dass gerade dieser Aktivitätsanspruch (respektive die dahinter stehende Norm) den Interviewpartnerinnen und -partnern darin eine Unterstützung ist, Alter(n) – wenigstens was die unmittelbare Zukunft betrifft – *auch* als einen Möglichkeitsraum zu sehen. Das nimmt dem Alter vielleicht etwas seinen Schrecken und es veranlasst niemand (außer Herrn R. wahrscheinlich) das berufliche Engagement nur aus Angst davor solange als möglich aufrechterhalten zu wollen. Neben dem mehr Aktivität und Handlungsspielräume zulassenden Altersbild könnte ein weiterer Grund, die Erwerbsarbeit nicht fortzusetzen darin liegen, dass das Aktivitätsrepertoire und die daraus entstandenen Lebensformen der befragten Personen dergestalt beschaffen sind, dass daraus ableitbare Bedürfnisse und Sinnbezüge nicht nur von Erwerbsarbeit abgedeckt werden können bzw. müssen. Am deutlichsten ist das beim Kommunikationsbedürfnis von Frau M. und beim sehr weiten Arbeitsbegriff von Herrn M. der Fall. Das verweist darüber hinaus auf die aufgrund des Altersstrukturwandels notwendig werdende „Re- bzw. Neukonstruktion sozialer Ordnungen des Alter(n)s“ von der z.B. Gertrud M. Backes (2001) schreibt. Diese Ordnungen können immer auch als „Synonyme für die verschieden ausgedrückten Formen der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung des Altern(s)“ verstanden werden (vgl. eda.: 18) – und diese Formen sind eben nicht mehr unbedingt – gerade hinsichtlich von Alter(n) – an Erwerbsarbeit gebunden.

Der Einfluss von Subjektivierung bei alldem kann man wieder anhand der durch die Subjektivierungswünsche und -forderungen notwendigen Abgrenzungsarbeit verdeutlichen und zusammenfassen: Dort wo Abgrenzung für etwas eingesetzt wird, kommt es zu einer – wenn auch in abgewandelter Form – Aufrechterhaltung des beruflichen Engagements. Dort, wo sie sich gegen etwas richtet wird das Engagement dorthin verlagert, wo die jeweils attraktiveren Handlungsspielräume vermutet werden.

- Herr R.

Abgrenzung richtet sich sehr stark gegen die Anforderungen, die private, partnerschaftliche Beziehungen mit sich bringen würden und daher sieht er die attraktiveren Handlungsmöglichkeiten im Beruf und möchte demgemäß so lange wie möglich im Unternehmen arbeiten.

- Frau U. und Frau D.

Bei beiden bedeutete Abgrenzung eine notwendige Beschränkung um eine Auswahl treffen zu können: Welche persönliche Aspekte möchte ich weiter entwickeln um z.B. daraus Kursangebote abzuleiten (Frau U.), oder welche Jobangebote nehme ich an, um mich in welche berufliche Richtung zu engagieren (Frau D.). Das Fazit daraus besteht darin, dass beide Frauen (in veränderten Rahmenbedingungen) in der Pension arbeiten werden bzw. das schon tun.

- Frau T.

wiederum kämpft generell mit dem Thema Abgrenzung und muss sich, um nicht erneut in ein Burnout zu geraten, mehr oder weniger regelmäßig gegen etwas entscheiden. Verstärkt durch die körperlichen Beeinträchtigungen sieht sie mehr Handlungsmöglichkeiten im privaten Bereich, geht in Pension und beginnt dort zumindest zeitweilig ebenfalls wieder in ihrem Beruf zu arbeiten.

- Frau M.

muss, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, Abgrenzung immer wieder strategisch (meist gegen andere Personen) einsetzen (siehe S. 96). Da sie, wie deutlich wurde, ohnehin generell sehr stark an Freizeit orientiert ist und noch dazu ihre sie antreibenden Kommunikationswünsche auch dort verwirklichen kann, sieht sie im Privatleben die attraktiveren Handlungsmöglichkeiten. Bei Frau M. muss man jedoch einwenden, dass eine Verlängerung des beruflichen Engagements aufgrund der strikten Unternehmensregelung

letztlich nur sehr schwer möglich gewesen wäre und diese Einschätzung gewissermaßen eine Hervorhebung oder Hochrechnung des aus den Daten abgeleiteten Handlungsmusters darstellt.

- Herr M.

Bei ihm war zwar Abgrenzung nicht die entscheidenste Kategorie (siehe S. 98), für die hier aufgestellte Hypothese finden sich jedoch trotzdem Belege: Herr M. musste sich gewissermaßen immer wieder gegen Wünsche abgrenzen, die ihn weg von seinem beruflichen Engagement geführt hätten. Er hat durch die beschriebenen Umstände schließlich in der Pension mehr für ihn zufriedenstellende Handlungsmöglichkeiten gesehen.

Aufbauend auf die Beantwortungen der Forschungsfrage(n) und besonders auf die zuletzt formulierte Hypothese soll im anschließenden letzten Kapitel – auch im Sinne einer möglichen praktischen Anwendung der vorliegenden Forschungsergebnisse – die Grundzüge einer Typologie entwickelt werden, aufgrund der Pensionsantrittsentscheidungen analysiert werden können.

Entscheidungsmodi hinsichtlich des Pensionsantrittes

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass die Entscheidung, wann und unter welchen Bedingungen sich Menschen dafür entscheiden, ihr berufliches Engagement (im Unternehmen) zu Beenden und die Pension anzutreten, von einer Vielzahl von Faktoren abhängig ist. Dazu gehören allgemeine und strukturelle betriebliche Rahmenbedingungen und die damit verbundenen Chancenstrukturen, das von der Lebenslage und von persönlichen Sinnsetzungen geprägte individuelle Aktivitätsrepertoire, bis zu einem gewissen Grad Altersbilder, sowie von Motiven, Nutzenorientierungen und sozialen Normen beeinflusste persönliche Konstellationen, die sich nicht unbedingt auf den privaten oder den beruflichen Bereich begrenzen lassen, aus denen jedoch an Erwerbsarbeit gerichtete Subjektivierungswünsche abgeleitet werden. All diese Faktoren setzen während des angesprochenen Entscheidungsprozesses bei den betroffenen Personen eine Realisierungsdynamik hinsichtlich des jeweils angestrebten Zieles in Gang, die notwendigerweise irgendwann einmal eine Richtung einschlagen muss: Fortsetzung des Engagements oder Rückzug in die Pension. Im Rahmen der untersuchten Fälle konnte nun gezeigt werden, dass diese Realisierungsdynamik häufig gleichzeitig eine Abgrenzungsdynamik ist, die auf die genannten Rahmenbedingungen reagiert. Darüber hinaus ist deutlich geworden, dass es einen Unterschied macht, ob sich diese Abgrenzung gegen etwas richtet, oder ob sie für etwas eingesetzt wird. Hinsichtlich der Pensionsantrittsentscheidungen lassen sich nun drei Szenarien denken:

- Es bestehen unklare Rahmenbedingungen: Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist nicht eindeutig, wie lange sie im Unternehmen noch arbeiten können bzw. müssen – etwa aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, oder weil ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen generell eher nicht erwünscht sind (sie werden z.B. für zu teuer gehalten); oder weil die Chancenstrukturen im Sinne Kades nicht deutlich genug sind, bzw. durch geplante Umstrukturierungen gefährdet erscheinen. Das kann aber auch bedeuten, dass ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin selbst noch nicht weiß, was er will und/ oder dass seine, bzw. ihre individuellen außerbetrieblichen, also privaten Rahmenbedingungen nicht klar sind. In jedem Fall erfordern solche Bedingungen für die betroffenen Personen in erster Linie Abgrenzung und Konfliktmanagement bzw. Balancearbeit welche stark auf Erfolg abgestellt sind. Liegt die Unklarheit im privaten Bereich, so kann sich das Unternehmen leicht seinerseits abgrenzen und das zur Privatsache erklären. Im Sinne einer (jedenfalls politisch) angestrebten längeren Bindung von Arbeitskräften werden Personalverantwortliche im Interesse des Unternehmens gut daran tun, hier Unterstützung anzubieten, wenn

die Unsicherheiten im betrieblichen Bereich liegen. Das kann z.B. sein Klarheit durch Gesprächsangebote oder Informationspolitik schaffen, oder Chancenstrukturen zu verdeutlichen bzw. überhaupt erst zu entwickeln.

- Es gibt eindeutige Vorgaben: Das ist nicht unbedingt immer gleichbedeutend mit überhaupt keine Wahlmöglichkeit haben. Es kann z.B. bedeuten, dass man nur zwischen zwei konkreten Ausstiegsszenarien bzw. Zeitpunkten dafür wählen kann: Weil etwa Altersteilzeit nicht möglich ist, oder aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht an Frühpension zu denken ist, gesetzliche Vorgaben bestehen, etc.. Das macht in viel stärkerem Ausmaß als bei der freien Wahlmöglichkeit von vornherein Strategien des Abschließens, Verabschiedens sowie des Neuanfangs (hinsichtlich eines Lebens ohne Erwerbstätigkeit) notwendig. Im Fall von angebotenen Wahlmöglichkeiten bleibt zwar Platz für die Frage, will ich überhaupt schon in Pension gehen, die Antwort bleibt trotzdem in jedem Fall prädisponiert von der Notwendigkeit des Abschließens. Im Fall solcher eindeutiger Vorgaben steht also eher das Problem, der Gestaltung der verbleibenden Zeit im Vordergrund und es wird vor allem auf einen mit dem Unternehmen gemeinsamen, strukturierten Abschluss der beruflichen Tätigkeiten bzw. eine Übergabe von Projekten zu achten sein. Eindeutigkeit kann hier das diesbezügliche Engagement erhöhen und für die Vermeidung von Konflikten sorgen. Sie kann auch die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit etwa im Rahmen einer Geringfügigen Beschäftigung in der Pension der ehemaligen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen legen.
- Es besteht freie Wahlmöglichkeit: Die Unternehmensstrukturen sind so beschaffen, dass beides möglich bzw. akzeptiert werden würde – Fortsetzung des beruflichen Engagements und Rückzug. Diese Situation ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Prioritätensetzung und Sinnfindung gerichtet und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine positive Dynamik entsteht, wo nicht ein gegen, sondern ein für etwas im Mittelpunkt steht. Wenn am Ende eines solchen Entscheidungsprozesses das Verbleiben im Unternehmen steht, so bringt das den Vorteil, dass diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen engagierter sein werden, als solche, die ihre verbleibende Zeit absitzen und im Gedanken schon in der Pension sind. Geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen wären hier in Chancenstrukturen eingebettete betriebliche individuelle Sinnangebote. Hier kann allerdings der Fall auftreten, dass zwar im Betrieb freie Wahlmöglichkeit herrscht, die privaten Rahmen-

bedingungen aber unklar sind (der Partner, die Partnerin weiß noch nicht, wann er/sie in Pension geht, es ist unklar, in welchem Ausmaß oder ab wann es zu pflegende oder zu beaufsichtigende Personen geben wird, etc.). Um solche Personen im Unternehmen zu halten, wären vielleicht z.B. flexible Arbeitszeiten hilfreich.

Diese drei Szenarien zeigen, dass es von einiger Bedeutung sein kann, unter welchen Umständen bzw. Voraussetzungen Menschen die Pensionsantrittsentscheidung treffen und dass diese Umstände die Wahrscheinlichkeit sich in eine bestimmte Richtung zu entscheiden eben erhöhen oder je nach dem verringern. Aus diesen Szenarien lassen sich diesbezüglich Modi der Entscheidungsfindung ableiten: So kann dem Szenario „Unklare Rahmenbedingungen“ der Modus „Abgrenzung“ zugeordnet werden. D.h., Menschen müssen sich gegen bestimmte Dinge oder Richtungen abgrenzen um zu Klarheit zu kommen. Das kann die Wahrscheinlichkeit des Pensionsantritts erhöhen. Dem Szenario „Eindeutige Vorgaben“ wird der Modus „Abschied“ zugeordnet, da dieser in jedem Fall von vornherein feststeht und es letztlich nurmehr um den Zeitraum bis dahin geht. Wahrscheinlichkeiten sind hier nur dann relevant, wenn eine Person von Haus aus beim Thema Pension in diesen Modus gerät, obwohl eigentlich auch andere Möglichkeiten offen stünden. Dem Szenario „Freie Wahlmöglichkeit“ soll schließlich der Modus „Sinnfindung“ zugeordnet werden. Abgrenzung ist hier ein Mittel dafür. Im Prinzip ist dieser Modus neutral, was die angesprochenen Wahrscheinlichkeiten betrifft. Stimmt man der Hypothese zu, dass Abgrenzung für etwas bei den im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zu einer Aufrechterhaltung des beruflichen Engagements über die Pensionierung hinaus geführt hat, so kann man induktiv daraus schließen, dass dieser Modus von den drei hier angeführten Modi noch am ehesten jener ist, der zu einer Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit führt. Sieht man die Sache aus Unternehmer- bzw. Unternehmerinnensicht, wäre die Herbeiführung eines solchen Modus jedenfalls mit einigem Risiko behaftet, sofern an der Aufrechterhaltung der Mitarbeit gelegen ist.

Wenngleich hier mögliche Personalentwicklungsmaßnahmen angeführt wurden, ist diese Betrachtungsweise jedoch keinesfalls nur für Unternehmen interessant. Sie könnte genauso gut für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die so eine Entscheidung zu treffen haben gewissermaßen als Gerüst dafür dienen, um sich über den eigenen Standort klar zu werden und in weiterer Folge über die zu treffenden Maßnahmen bzw. die nächsten Schritte, die in die gewünschte Richtung führen. Das könnte dann eben sein, die Rahmenbedingungen für ein evtl. Weiterarbeiten feststecken, Überlegen, wie man den beruflichen Rückzug gestaltet, oder darüber nachzudenken, auf welche Weise das weitere Leben sinnvoll gestaltet werden kann und was es dazu braucht.

Schlussbemerkung

Auf die Frage, „was bist du?“ nennen wir in aller Regel ohne lang überlegen zu müssen unseren Beruf obwohl keine sachliche Notwendigkeit dafür besteht und als ob nicht andere Beschreibungen mindestens ebenso geeignet wären uns zu charakterisieren. Würde die Antwort etwa lauten „ein guter Sportler“, könnte man mit einigem Recht überlegen, ob der Mann arbeitslos ist, oder ob er uns aus irgendeinem Grund provozieren möchte. D.h., Arbeit und das was unser Selbst, unsere Identität ausmacht scheinen untrennbar miteinander verbunden es wird geradezu erwartet von uns, dass wir uns über Erwerbsarbeit definieren, wenn wir nicht gerade besondere Legitimationen vorweisen können, das nicht zu tun. Im Wesentlichen waren solche Legitimationen bislang Familien- und Pflegearbeit – die nach wie vor abseits aller politischen Korrektheitsäußerungen gesellschaftlich nicht als „richtige Arbeit“ gilt – und Krankheiten. Wenn es nun gegen Ende der Berufslaufbahn darum geht, den Zeitpunkt des Rückzugs aus der Erwerbsarbeit zu bestimmen, so entsteht vor dem skizzierten Hintergrund gewissermaßen eine Legitimationslücke für unsere Selbstbeschreibungen. Nicht umsonst berührt eine der Ebenen auf der Altersdiskurse stattfinden, die Frage des direkten Umgangs zwischen Gesellschaftsmitgliedern bei Persönlichkeits- und Statusveränderungen oder -zusammenbrüchen (vgl. Göckenjan, 2000: 25) Es treffen zwei Arten von Erwartungen aufeinander bzw. die dazugehörigen Strukturprinzipien, auf die sie verweisen: Regelung von Vergesellschaftung durch Erwerbsarbeit auf der einen Seite, und – in Anlehnung an Göckenjan (eda.: 384) Regelung der mit Alter(n) verbundenen Kontinuitätserwartung als Lebensnormalität auf der anderen Seite; samt den damit in Zusammenhang stehenden sozialen Ordnungen des Alter(n)s (z.B. Backes, 2001).

Indem sich nun die Erwartungen was die Ausübung der Erwerbsarbeit betrifft durch gesellschaftliche Umbrüche genauso verändern, wie jene Erwartungen, die mit Alter(n) verbunden sind, werden notwendigerweise auch die Legitimationen infrage gestellt; kollektiv und individuell. Daher verwundert auch nicht die ungebrochene Aktualität von allgemeinen, politischen und medialen Diskussionen um eine deutliche Verlängerung der Lebenszeit. Ziel dieser Studie war es, im Spannungsfeld von sozialen Normen und Rechtfertigung, durch die Hervorhebung der Rolle der Subjektivierung ein vielschichtigeres Bild zu zeichnen, als jenes, das in diesen Diskussionen immer wieder vermittelt wird – abseits also einer rein ökonomischen Sichtweise, die entweder der normativen Ebene verhaftet bleibt oder mit einem kalkulierenden Hintergedanken hinsichtlich unternehmerischer Erfordernisse allein jene Motive erforscht, die hinter den in Österreich so besonders häufigen Frühpensionierungen liegen. Es geht um wesentlich mehr: Es geht um die aus einer Lebenslaufperspektive heraus gestellte prinzipielle Frage, inwieweit angesichts eines immer stärkeren Vor-

dringens vermeintlicher und tatsächlicher ökonomischer Zwänge in sämtliche Lebensbereiche Lebensentwürfe aufrechterhalten werden können, die mit einigem Recht als eigenständig zu bezeichnen sind. Darum geht es hauptsächlich deswegen, weil – wie mit Alain Ehrenberg bereits darauf hingewiesen wurde – Autonomie ein so hoher Wert in unserer Gesellschaft ist. Aus diesem Autonomieanspruch heraus sind wir aufgefordert, mit den „neuen Freiheiten und Zwängen [umzugehen; K. L.], an denen sich die traditionelle demokratische Spannung zwischen Bindung und Auflösung erneuert“ (Ehrenberg, 2008). Aufgefordert heißt sehr oft auch gezwungen. Autonomie wird zur zu erfüllenden Norm, wenn soziale Inklusionen immer schwächer werden. Die im Zitat angesprochene Bindung des Individuums an die Gesellschaft hat sich erst in der Moderne und der damit einhergehenden Industrialisierung auf jene Weise zu verändern begonnen, die den Einzelnen/die Einzelne „aus einer bis dahin ›ganzheitlich‹ vorgegebenen Idee des ›guten Lebens‹“ heraustreten lässt (Sander, 1998: 25). Nun leben wir also „in einem Gesellschaftstyp, in dem jede und jeder sich persönlich in vielfältigen sozialen Situationen einbringen muss. Das ist der Horizont unseres gemeinschaftlichen Lebens; egal, welche Position dem Einzelnen in der sozialen Hierarchie tatsächlich zukommt“ (Ehrenberg, 2008). Glaubt man hingegen dem Politikwissenschaftler Walter Reese-Schäfer (2007), indem man einen Anhänger der Erosionsthese vermuten darf, so herrscht das „Autonomiepostulat“ und „[d]ie Autonomiezumutung dient nicht der Emanzipation der Individuen, sondern soll im Gegenteil deren reibungslos funktionieren gewährleisten“ (eda.: 38). Bleibt beim Einbringen Ehrenbergs noch eine positive Betrachtungsweise offen die an die in der vorliegenden Masterarbeit prominent verhandelten Handlungsspielräume denken lässt, so kann man sich gegen Zumutungen eigentlich nur verwehren – abgrenzen mithin. Das Resultat indes bleibt bei beiden Autoren gleich ernüchternd: Ehrenbergs viel diskutiertes Buch (2004) heißt „Das erschöpfte Selbst“, der schmale Band von Reese-Schäfer (2007) trägt den Titel „Das überforderte Selbst“; das schließt einander nicht einmal aus und kann darüber hinaus in einem Ursache-Wirkungszusammenhang stehen – was ein Entkommen zusätzlich unwahrscheinlich werden lässt.

Doch wie dem auch sei: Der Punkt, der dabei hinsichtlich der hier diskutierten Thematik am meisten interessiert – und da sei ausdrücklich auf die positive Seite der Angelegenheit verwiesen – ist jener der Möglichkeit, sich in soziale Situationen einzubringen. Gerade hinsichtlich Alter(n) scheint die relevante Frage, inwieweit eine solche Möglichkeit Erwerbsarbeit sein kann, soll oder eben doch muss. Sollen oder Müssen sind stark moralisch geprägte Kategorien, die im Sinne der Herbeiführung einer Antwort nicht Sache der Sozialwissenschaft sind. Deshalb soll hier, zum Ausblick, am Ende der Studie noch auf das Können Bezug genommen werden. Genauer gesagt sollen einige Voraussetz-

ungen hervorgehoben werden, die eine diesbezüglich möglichst autonome Entscheidung fördern würden. Was die Frage betrifft, wie ein eigenständiges, autonomes Subjekt überhaupt zu beschreiben wäre, so soll hier lediglich festgehalten werden, was – nicht zuletzt in der Sozialisationsforschung – weitgehend unbestritten ist (vgl. Leu, 1999: 100): Individuen entwickeln sich „in Aktiver Auseinandersetzung mit der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt zu einzigartigen Personen“ (eda.). Das genaue Verständnis dieser Einzigartigkeit hängt dann von der herangezogenen Theorie ab und von der mit ihrer Hilfe ausgemachten biografischen Situationen samt den mit ihnen jeweils verbundenen Begrenzungen und Offenheiten (vgl. eda.: 101). Durch die Wahl der Theorie der Strukturierung von Anthony Giddens als theoretisch-methodologisches Rahmenkonzept für die Datenanalyse konnten die individuellen Begrenzungen und Offenheiten im untersuchten Sample auf mehreren Ebenen in den Blick genommen werden und vor allem konnte die Doppelfunktion von Einschränkung und Ermöglichung der Kategorie der Abgrenzung nachgezeichnet werden, die sich als besonders einflussreich für die Handlungen der untersuchten Personen erwiesen hat; nicht zuletzt hinsichtlich der Pensionsantrittsentscheidungen. Abgrenzungshandlungen können m.E. als so etwas wie der Motor bei der „Realisierung von Eigenständigkeit“ (Leu, 1999: 102) bezeichnet werden und sind eben nicht, wie deutlich wurde, immer mit Ermöglichung gleichzusetzen. Bei welchen Gelegenheiten solche Gleichsetzungen angebracht sind, hängt immer von den jeweiligen Umständen ab, die Hans Richard Leu mit dem Begriff „raumzeitlich und sozial gegliederte biographische Situation“ (eda.) zusammenfasst. In der Theorie der Strukturierung würden sich solche Situationen gewissermaßen aus einer unterschiedlichen Anzahl von Strukturmomenten zusammensetzen die über Handeln bzw. Interaktion soziale Praktiken reproduzieren. Handeln, Interaktion und Struktur sind in der Konzeption von Anthony Giddens in einem „variierenden Verweisungszusammenhang“ (Steffen, 2000: 156) verbunden und sie sind nicht unabhängig voneinander zu bestimmen (vgl. eda.). Es erscheint evident, dass es gerade diese Varianz ist, die einerseits die o.a. Realisierung von Eigenständigkeit in den individuell angestrebten Handlungsspielräumen letztlich ermöglicht und die andererseits Abgrenzungen diesbezüglich erfordert, wenn nicht sogar erzwingt. Im Rahmen der Reproduktion der sozialen Praktiken berühren Abgrenzungshandlungen darüber hinaus den Prozess der Sozialintegration der Akteure und Akteurinnen, welcher auf die Reziprozität dieser individuellen sozialen Praktiken abzielt (eda.: 157). Abgrenzung realisiert also nicht nur Eigenständigkeit und kann Handlungsspielräume eröffnen, sie kann gleichzeitig auch zu Ausschluss und Ungleichheit führen, wenn die Reziprozität durch diese Abgrenzung aufgehoben wird. Soziale Bindung kann also auf diese Weise gelöst oder zumindest gelockert werden und Autonomie im schlimmsten Fall als Bedrohung erscheinen lassen. Eine der Vor-

aussetzungen, um autonom entscheiden zu können – die Frage danach war der Ausgangspunkt der Argumentation – ist also, sich darüber klar zu werden, welche Art bzw. Form von Autonomie man eigentlich anstrebt und was die Kosten (im Sinne von Konsequenzen) dafür sind. Das bedingt zunächst grundsätzlich die „prinzipielle Möglichkeit von Selbstreflexivität“ (Meißner, 2010: 272) und Kritikfähigkeit. Diese Kritikfähigkeit scheint durch „bestimmte Subjektivierungseffekte, die die Möglichkeit einer kritischen Distanz zu ihnen eröffnen“ (eda.) gegeben. Solche Effekte entstehen über die gesellschaftlichen Verhältnisse (mithin die biographischen Situationen), die uns als versachlichte Strukturen entgegentreten (vgl. eda). D.h., Subjektivierung kann die Bedingungen bzw. Möglichkeiten zur kritischen Distanz (auch zur Selbstdistanz) fördern. Diese Hypothese richtet sich freilich, wie erneut anzumerken bleibt, gegen die Erosionsthese, die im Rahmen dieser Studie nicht vertreten wird. In diesem Sinne lässt sich also weiters behaupten – und die untersuchten Fälle haben das zumindest teilweise gezeigt, dass Subjektivierung von Arbeit dazu beitragen kann, einen kritischen Standpunkt hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Pensionierung einzunehmen. Sie kann das allerdings, wie nicht zuletzt das Beispiel von Frau T. verdeutlicht, solcherlei auch erzwingen.

Sozialintegration in bestimmten Aspekten, jedenfalls aber Autonomie und Abgrenzung haben – das soll über all dem nicht vergessen werden – eine noch viel grundsätzlichere Voraussetzung: die der Freiheit. Freiheit ist nach Georg Simmel einerseits ein soziologisches Tun und bezeichnet andererseits eine soziologische Beziehung (vgl. Simmel, 1992: 98 ff.). Das Tun ist dabei aus der Perspektive des Subjekts zu beschreiben und Freiheit bewirkt hier einen Befreiungsprozess von den vielen Forderungen an das Ich (staatliche, familiäre, etc.). Es geht den Kampf um die Unabhängigkeit dieses Ichs, um das Recht, auch in Abhängigkeit auf den freien Willen zu beharren. Freiheit im Sinne solcher Ungebundenheit ist für Simmel „ein unaufhörliches Sichlösen aus Bindungen, die unaufhörlich das Fürsichsein des Individuums entweder real einschränken oder ideell einzuschränken streben“ (eda.: 99). Die Beziehungsseite von Freiheit verdeutlicht, dass der Mensch diese auch zu etwas gebrauchen will – zur „Beherrschung und Ausnutzung anderer Menschen“, wie Simmel meint (eda.). Freiheit kennzeichnet so das Machtverhältnis, innerhalb dessen man sich anderen gegenüber zur Geltung bringen kann. Sie verweist auf den Prozess der Befreiung des Subjekts gegenüber einer Bindung „und findet erst in Reaktion gegen diese Sinn, Bewusstsein und Wert“ (eda.: 100). Freiheit ist so für Georg Simmel letztlich eine Art Wasserscheide zwischen Gebundenheit und Binden. Sie ist eben nicht nur Sache des Einzelnen sondern enthüllt eine soziale Beziehung, ohne die sie keinen Sinn hätte.

Abgrenzungshandlungen an der Wasserscheide zwischen Erwerbstätigkeit und Pension, um das Bild aufzunehmen – zumal es dabei um die Neuverhand-

lung von Bindung und Gebundenheit geht (und um die den Machtverhältnissen geschuldeten Legitimationen) – Abgrenzungshandlungen also verweisen auf einen Gebrauch von Freiheit und in unterschiedlich deutlicher Weise auf Einschränkungen dieses Gebrauches. Es erscheint nun genauso verantwortungslos, diesen Gebrauch kollektiv ökonomistisch ursupieren zu wollen, wie ihn individuell einem von gesellschaftlicher Teilhabe abgewandten Egozentrismus zu unterwerfen. Um der Ursupation zu begegnen kann man nur dem momentan populären, aber eigentlich zeitlosen Ruf „Engagiert euch“ folgen; gegen die „Diktatur des Realen“ wie das Peter Sloterdijk (2001: 55) ausdrückt. Hinsichtlich des Egozentrismus wäre an die o.a. kritische Distanz, die auch die Notwendigkeit einer Selbstkritik erkennt, zu appellieren. Diese kritische Distanz kann m.E. vor allem durch Bildung gefördert werden. Es wäre daher zu überlegen, ob gerade hinsichtlich der neu zu entwickelnden Vergesellschaftungsformen im Alter (vgl. Backes, 1998) nicht weniger die Arbeitsmarktpolitik oder Interessensvertretungen für Seniorinnen und Senioren gefordert wären, als vielmehr eine Bildungspolitik, die sich auf den gesamten Lebenslauf bezieht. Dafür scheint jedoch ein Bildungsbegriff notwendig, der nicht an „Aggregat[en] von Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensformen“ (Hentig, 1996: 207) orientiert ist: Denn der Zweck an dem sich Bildung in diesem Sinne orientieren würde „sind wir selbst – als Bürger unserer *polis*, nicht als Kyklopen“ (eda., Hervorh. d. d. Autor).

VIII Literatur

AMANN, Anton (2000): Sozialpolitik und Lebenslagen älterer Menschen. S. 53-74 in: Gertrud M. Backes und Wolfgang Clemens (Hg.), Lebenslagen im Alter. Gesellschaftliche Bedingungen und Grenzen. Opladen: Leske + Budrich.

AMANN, Anton (2007): „Konsequenzen der Moderne“ und das Alter. S. 3 - 20, in: Hans-Werner Wahl und Heidrun Mollenkopf (Hg.), Altersforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Alters- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum. Berlin: Akademische Verlagsgesellschaft.

AMANN, Anton und Günther EHGARTNER (2007): Projekt Produktivität und Ressourcen des Alter(n)s, in Österreich. Eine Pilotstudie. Endbericht. St. Pölten: Zentas (NÖ Landesakademie).

ANDRESEN, Sünne und Susanne VÖLKER (2005): Hat das Arbeitssubjekt der Zukunft (k)ein Geschlecht? Überlegungen zur Analyse der aktuellen Umbrüche in der Arbeit aus genderkritischer Perspektive. S. 92 - 114, in: Karin Lohr und Hildegard Nickel (Hg.), Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

AULENBACHER, Brigitte (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer Industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. S. 34 - 64, in: Karin Lohr und Hildegard Nickel (Hg.), Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

AULENBACHER, Brigitte (2005a): Zeitdiagnostik im Nachvollzug der Rationalisierung. Die besondere Berücksichtigung von Geschlecht und die Perspektive der Debatte zur Subjektivierung von Arbeit. S. 253 - 276, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.

BACKES, Gertrud M., 1998: Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung. S. 23 - 60, in: Gertrud M. Backes und Wolfgang Clemens (Hg.), Altern und Gesellschaft. Gesellschaftliche Modernisierung durch Altersstrukturwandel. Opladen: Leske + Budrich.

BACKES, Gertrud M. (2001): Zur Konstruktion sozialer Ordnungen des Alter(n)s. S. 7 - 30, in: Gertrud M. Backes, Wolfgang Clemens und Klaus R. Schroeter (Hg.): Zur Konstruktion sozialer Ordnungen des Alter(n)s. Opladen: Leske + Budrich.

BACKES, Gertrud M. und Wolfgang CLEMENS, 2008: Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung. Weinheim und München: Juventa.

BAETHGE, Martin (1991). Arbeit, Vergesellschaftung und Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. Soziale Welt, Jg.42/1, 6-19.

- BALOG, Andreas (2004): Neue Entwicklungen in der soziologischen Theorie. Stuttgart: Lucius und Lucius/UTB.
- bmask (2011): Das aktuelle Fact Sheet Pensionen. http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Pensionen/Aktuelle_Kennzahlen/ (Stand 18. 01. 2012).
- BOLTANSKI, Luc und Ève CHIAPELLO (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- BÖHLE, Fritz, Annegret BOLTE, Sabine PFEIFFER und Stephanie PORSCHE (2008): Kooperation und Kommunikation in dezentralen Organisationen - Wandel von formalem und informellem Handeln. S. 93-115, in: Christiane Funken, Ingo Schulz-Schaeffer (Hg.): Digitalisierung der Arbeitswelt. Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen. Wiesbaden: VS - Verlag für Sozialwissenschaften.
- CONNELL, Robert W. (2006): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- EBY, L.T., BUTTS, M. and LOCKWOOD, A. (2003): Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 689-708, zit. nach: Careers take a change of direction: The concept of „jobs for life“ is becoming a rarity. *Journal: Development and Learning in Organizations*, 2004; Vol. 18, Issue: 2, pp. 25-28.
- EHRENBERG, Alain (2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt am Main: Campus.
- EHRENBERG, Alain (2008): Nur glücklich zu leben ist unvorstellbar. Interview mit Juliane Rebentisch und Felix Ensslin. *taz* vom 13.07.2008: <http://www.taz.de/!20054/> (Stand: 18. 01. 2012).
- EHRENBERG, Alain (2011): Das Unbehagen in der Gesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- FLICK, Uwe (1996): Psychologie des technisierten Alltags. Soziale Konstruktion und Repräsentation technischen Wandels. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- FREY, Michael (2009): Autonomie und Aneignung in der Arbeit. Eine soziologische Untersuchung zur Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit. München und Mering: Hampp.
- GIDDENS, Anthony (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt, New York: Campus.
- GLASER, Barney G. und Anselm L. STRAUSS (2008): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber.
- GRAF, Anita (2002): Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesam-

ten betrieblichen Lebenszyklus. Bern: Haupt.

GÖCKENJAN, Gerd (2000): Das Alter würdigen. Altersbilder und Bedeutungswandel des Alters. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

GUGUTZER, Robert (2004): Soziologie des Körpers. Bielefeld: transcript Verlag.

von HENTIG, Hartmut (1996): Bildung. München, Wien: Hanser.

ILLOUZ, Eva (2009): Die Errettung der modernen Seele. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

ILLOUZ, Eva (2011): Standardgefühle. Wie die Psychologie in den Markt integriert wurde. Le Monde diplomatique. November 2011: 3.

JANCZYK, Stefanie (2009): Arbeit und Leben. Eine spannungsreiche Ko-Konstitution. Münster: Westfälisches Dampfboot.

JÜRGENS, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

KAHLERT, Heike (2009): Verbindungstheorien. S. 255 - 305, in: Lars Gertenbach, Heike Kahlert, Stefan Kaufmann, Hartmut Rosa und Christine Weinbach, Soziologische Theorien. Paderborn: Wilhelm Fink/UTB.

KARDORFF, Ernst von, 2003: Lebenslage S. 142-145 in: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden in der Gesundheitsförderung. Schwabenheim a. d. Selz: Verlag Peter Sabo.

KLEEMANN, Frank, Ingo MATUSCHEK und G. Günter VOß (2002): Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. S. 53-100 in: Manfred Moldaschl und G. Günter Voß (Hg.), Subjektivierung von Arbeit. München: Hamp Verlag.

KOLLAND, Franz und Leopold ROSENMAYR (2007): Altern und zielorientiertes Handeln: Zur Erweiterung der Aktivitätstheorie. S. 203-221 in: Hans-Werner Wahl und Heidrun Mollenkopf (Hg.), Alternsforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Alterns- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum. Berlin: Akademische Verlagsgesellschaft.

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (2009): "Die Auswirkungen der demografischen Alterung in der EU bewältigen. Bericht über die demografische Alterung 2009". Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.

KRÖMMELBEIN, Silvia (2005): Kommunikation und abnehmende Rollendistanz. Zur Ambivalenz der aktiven Aneignung subjektivierter Arbeitswelten. S. 183 - 202, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.

LAMLA, Jörn (2003): Anthony Giddens. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

LANGFELDT, Bettina (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriosozologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

LEU, Hans Rudolf (1999): Die „biographische Situation“ als Bezugspunkt eines sozialisationstheoretischen Subjektverständnisses. S. 77 - 107, in: Hans Rudolf Leu und Lothar Krappmann (Hg.): Zwischen Autonomie und Verbundenheit. Bedingungen und Formen der Behauptung von Subjektivität. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

LOHR, Karin und Hildegard NICKEL (2005): Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. S. 207 - 239, in: Karin Lohr und Hildegard Nickel (Hg.), Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

MAIRHUBER, Ingrid (2011): Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern Herausforderungen und geschlechterdemokratische Perspektiven für Österreich. FORBA Forschungsbericht 1/2011. <http://www.forba.at/de/download/index.html> (Stand 18. 01. 2012).

MAYRHOFER, Wolfgang, Michael MEYER, Johannes STEYRER, Alexander IELLAT-CHITCH, Michael SCHIFINGER, Guido STRUNK, Christiane ERTEN-BUCH, Anett HERMANN und Christine MATTL (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in ‚neuen‘ Karrierefeldern. http://www.5p-consulting.com/EL05/downloads/member/Artikel_Einflussfaktoren_MayrhoferEtAl_02.pdf (Stand: 18. 01. 2012).

MEIßNER, Hanna (2010): Jenseits des autonomen Subjekts. Zur gesellschaftlichen Konstitution von Handlungsfähigkeit im anschluss an Butler, Foucault und Marx. Bielefeld: transcript.

MENZ, Wolfgang (2005): Das Subjekt der Leistung und die Legitimität des Marktregimes. S. 95-116, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.

MIEBACH, Bernhard (2010): Soziologische Handlungstheorie. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

MOLDASCHL, Manfred und Günter VOß (Hg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp Verlag.

MÜNCH, Richard (2004): Soziologische Theorie. Band 3: Gesellschaftstheorie. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

NECKEL, Sighard (2008): Flucht nach vorn. Die Erfolgskultur der Marktgesellschaft. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

OECD (2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en (Stand 18. 01. 2012).

OECD (2011a): Pensions at a glance 2011: Retirement-income systems in OECD countries. Online Country Profiles, including personal income tax and social security contributions.

PALONIEMI, Susanna (2006): Experience, competence and workplace learning. Journal of Workplace Learning, Vol. 18 No. 7/8, 2006, pp. 439-450.

POLAK, Regina, Ursula HAMACHERS-ZUBA und Christian FRIESL (Hg.), (2009): Die Österreicherinnen. Wertewandel 1990 - 2008. Wien: Czerninverlag. Zit. nach: Der Standard vom 15. Juni 2009, S. 7.

PONGRATZ, Hans J. und Günter VOß (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.

REESE-SCHÄFER, Walter: Das überforderte Selbst. Globalisierungsdruck und Verantwortungslast. Hanburg: Merus.

RÖSENER, Matthias (1998): Dialektik der Kontrolle. Macht, Handlung und Struktur in der Sozialtheorie und Soziologie von Anthony Giddens. Münster: Schöningh.

SANDER, Uwe (1998): Die Bindung der Unverbindlichkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

SCHENK, Herrad (2011): Vorhang auf für die neuen Alten! Vom allmählichen Wandel unseres kulturellen Altersbildes. S. 27 - 40, in: Carolin Kollwe und Elmar Schenkel (Hg.): Alter: unbekannt. Über die Vielfalt des Älterwerdens. Internationale Perspektiven. Bielefeld: transcript.

SCHOLZ, Sylka (2007): Der soziale Wandel von Erwerbsarbeit. Empirische Befunde und offene Fragen. S. 51-67, in: Mechthild Bereswill, Michael Meuser, und Sylka Scholz (Hg.): Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.

SENGHAAS-KNOBLOCH, Eva (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

SENNETT, Richard (1999): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.

SIMMEL, Georg (1992): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Gesamtausgabe Band II. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

SLOTERDIJK, Peter (2011): Streß und Freiheit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

STEFFEN (2000), Sigmund: Anthony Giddens. S. 154 - 161, in: Dirk Kaesler und Ludgera Vogt (Hg.): Hauptwerke der Soziologie. Stuttgart: Kröner.

STRAUSS, Anselm und Juliet CORBIN (1996): Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz

STRUCK, Olaf (2008): Demografische Entwicklung als Herausforderung. Ein Essay zu Entwicklung und Bewältigungsstrategien. S. 275 - 295 in: Hans-Werner Wahl und Heidrun Mollenkopf (Hg.), Altersforschung am Beginn des 21. Jahrhunderts. Alters- und Lebenslaufkonzeptionen im deutschsprachigen Raum. Berlin: Akademische Verlagsgesellschaft.

WAGNER, Gabriele (2005): Die Kunst der Grenzziehung. Subjektivität zwischen Anspruch, Norm und Anforderung. S. 165 - 182, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hg.): Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie. Berlin: edition sigma.

WALGENBACH, Peter (2006): Die Strukturationstheorie. S. 403 -426, in: Alfred Kieser und Mark Ebers (Hg.), Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer.

Angeführte Forschungsprojekte:

MOSBERGER, Brigitte, Doris MURALTER, Julia ZDRAHAL-URBANEK und Doris LEPSCHY (2007): Praxishandbuch: Ältere am Arbeitsmarkt, Ressourcen - Maßnahmen - Strategien. Wien: AMS Österreich ABI, abif. http://abif.at/deutsch/download/Files/47_PH_aeltere.pdf (Stand: 18. 01. 2012).

PRESCH, Hedwig und Friederike WEBER (2008): Potenziale arbeitsmarktpolitische Beschäftigungsprojekte für Productive Ageing. Wien: Prospect Unternehmensberatung GesmbH. http://www.pro-spect.at/projekte/projekt_Productive_Ageing.php (Stand: 18. 01. 2012).

SCOPPETTA, Anette, Dirk MAIER und Wolfgang MICHALEK (2008): Active Ageing und TEPs - Regionale Handlungsoptionen. Wien: zsi. <https://www.zsi.at/object/news/331> (Stand: 18. 01. 2012).

SCHÖNBAUER, Ulrich (2009): Ältere am Arbeitsmarkt. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. http://www.arbeitundalter.at/attachments/090_Studie_Aeltere.pdf

STEINER, Karin UND René STURM (Hg.) (2009): Ältere am Arbeitsmarkt. Beiträge zu den beiden Fachtagungen: »Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?« vom 27. September 2007 in Wien und »Alternde Belegschaften – Vom Golden Handshake zum Silver Worker« vom 14. März 2008 in Wien. Wien: AMS report 67. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_67.pdf (Stand: 18. 01. 2012).

IX Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	7
Cartoon: Bernd Zeller (Im Original mit farbigem Hintergrund). In: Spectrum der Tageszeitung «Die Presse» vom 3. Dezember 2011, S. 12.	
Abbildung 2	38
Übersichtsdarstellung: Anthony Giddens – Theorie der Strukturierung Quelle: Eigene Darstellung, nach Giddens, 1988; Balog, 2001; Lamla, 2003; Miebach, 2010; Rösener 1998	
Abbildung 3	41
Institutionenmodell nach Giddens / Dimensionen der Dualität von Struktur Quelle: vgl. Miebach, 2010: 382	
Abbildung 4	42
Institutionenmodell nach Giddens – Erweiterung Quelle: vgl. Miebach, 2010: 382 und Balog, 2001: 214	
Abbildung 5	53
Übersichtsdarstellung: methodische Vorgangsweise	

X Abstract

Im Mittelpunkt der vorliegenden Masterarbeit steht der Stellenwert, den Erwerbsarbeit für Menschen in Österreich hat, die entweder kurz vor der Pensionierung oder kurz danach stehen. Die Frage interessiert vor allem vor dem Hintergrund der von Politik und Ökonomie geforderten längeren Lebensarbeitszeit. An erster Stelle wird diesbezüglich untersucht, welchen Einfluss jene Anforderungen an ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben, die mit dem Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ beschrieben werden (also ein stärkeres persönliches Beteiligtsein im Arbeitsprozess das von den Beschäftigten auf unterschiedliche Weise gefordert oder von diesen selbst gewünscht wird). Zu fragen ist hier, ob private und berufliche Handlungsspielräume, die einen selbstverantwortlichen Umgang mit der Frage der Aufrechterhaltung der Erwerbsarbeit überhaupt erst möglich machen, erweitert oder eher eingeengt werden. Darüber hinaus kommt der für die stabile Selbstorganisation der Menschen notwendigen Balancearbeit zwischen den einzelnen Lebensbereichen (Familie, Beruf, Freizeit) besondere Beachtung zu. Vor dem als heterogen zu beschreibenden Hintergrund aus von außen herangetragenen Anforderungen und persönlichen Zielen soll im Rahmen dieser Arbeit schließlich herausgefunden werden, welche Sinnbezüge und soziale Normen Menschen leiten, wenn durch die Pensionierung ihre Beziehung zu Erwerbsarbeit gewissermaßen auf dem persönlichen Prüfstand steht.

Lebenslauf

KLAUS LEHNER (geb. Kleinrath), *14. 9. 1963 – Neunkirchen/NÖ.

Ausbildung:

1970 - 1974 Volksschule / Gloggnitz
1974 - 1979 Realgymnasium / Neunkirchen
1979 - 1982 HTL Pinkafeld (Abt. Tiefbau)
1982 - 1985 HTL Mödling (Abt. Hochbau), Matura
2003 - 2012 Universität Wien, Studium der Soziologie

Berufliche Laufbahn:

1986 - 2004: Bautechniker in verschiedenen Architekturbüros in Wien.

2004 - 2009: Mitarbeit im Bereich Airline-Catering der Firma Do&Co in Wien (Tätigkeit neben dem Studium).

März/April 2008: Wissenschaftliche Mitarbeit an der Humboldt-Universität in Berlin im Rahmen eines Projektes der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG): "How networks matter. Netzwerkressourcen junger Erwachsener in der Berufseinmündungsphase". Projektleiterin: Dr.ⁱⁿ Betina Hollstein. Diese Tätigkeit wurde als Praktikum angerechnet.

2008/2009: Entwicklung eines eigenen Forschungsprojektes zum Thema Subjektiverung von Erwerbsarbeit und Pensionsantritt. Auftrag von der 3s Unternehmensberatung einen Antrag zur Einreichung des Projektes beim Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank zu erarbeiten. Einreichung durch die 3s Unternehmensberatung; keine Förderung durch die ÖNB.

Dieses Projekt wurde in weiterer Folge von mir in (methodologisch) stark veränderter Form als Masterarbeit eingereicht.

2009 - z.Zt.: Wissenschaftlicher Mitarbeiter/3s Unternehmensberatung; Mitarbeit bei (internationalen) Forschungsprojekten im Bereich Bildung und Arbeit. Erstellen von Bedarfs- und Akzeptanzanalysen von Studiengängen an Österreichischen Fachhochschulen für das Genehmigungsverfahren beim Fachhochschulrat.