

Sebastian Barteczko, Christoph Köhler,  
Stefan Schröder (Hrsg.)

**Erwerbsorientierungen zwischen  
Arbeitsmarkt und Betrieb**

**Hintergründe und Motive für  
diskontinuierliche Erwerbsverläufe**

Jenaer Beiträge zur Soziologie, 23  
2013

Sebastian Barteczko, Christoph Köhler,  
Stefan Schröder (Hrsg.)

## **Erwerbsorientierungen zwischen Arbeitsmarkt und Betrieb**

**Hintergründe und Motive für  
diskontinuierliche Erwerbsverläufe**

Jenaer Beiträge zur Soziologie, 23  
2013



Die deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

**Barteczko, Sebastian; Köhler, Christoph; Schröder Stefan (Hrsg.):**

Erwerbsorientierungen zwischen Arbeitsmarkt und Betrieb. Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe / Barteczko, Sebastian; Köhler, Christoph; Schröder Stefan (Hrsg.) – Jena: Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2013

(Jenaer Beiträge zur Soziologie, 23)

ISBN 3-933935-23-7



Friedrich-Schiller-Universität Jena

seit 1558

Bestellung einzelner Titel der Reihe *Jenaer Beiträge zur Soziologie* über den deutschen Buchhandel oder direkt über folgende Adresse:

Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Institut für Soziologie  
Jenaer Beiträge zur Soziologie  
Carl-Zeiss-Str. 2  
07743 Jena

Tel. 03641-945529

[thomas.engel@uni-jena.de](mailto:thomas.engel@uni-jena.de)

Sebastian Barteczko, Christoph Köhler,  
Stefan Schröder (Hrsg.)

# **Erwerbsorientierungen zwischen Arbeitsmarkt und Betrieb**

Hintergründe und Motive für  
diskontinuierliche Erwerbsverläufe

---

Jenaer Beiträge zur Soziologie, 23  
2013

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	9
---------------	---

## *Erklärungsansätze für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Ist die Arbeitskraftunternehmer-These tot? (Barteczko/Köhler/Schwenke)*

1. Einleitung – Stand der Forschung.....	13
2. Der Untersuchungsansatz .....	23
3. Arbeitsmarktorientierung oder Betriebsorientierung? .....	47
4. Betrieb.....	58
5. Arbeitsmarkt .....	74
6. Haushalt, soziale Sicherung und Gender .....	86
7. Sozialisation und Berufskultur.....	100
8. Aktivierungs-Diskurs.....	112
9. Der Arbeitskraftunternehmer – Leitbild der Beschäftigten? .....	125
10. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, offene Fragen.....	152
Literatur.....	164
Anhang .....	176
Interview-Leitfaden Beschäftigte .....	176
Interview-Leitfaden Beschäftigter.....	199

*Diskurse und diskontinuierliche Erwerbsverläufe*

*(Röser/Schröder/Zimmermann)*

1.	Einleitung und theoretische Hintergründe .....	210
2.	Methoden und Samplebeschreibung. Zur Untersuchung von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen .....	220
3.	Subjektivierung als Grenzziehung. Arbeit und Leben in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen .....	231
4.	Neue Chancen – alte Muster? Zur Geschlechtsspezifität des segmentierten Arbeitsmarktes in der subjektivierten Arbeitswelt .....	271
5.	Internetarbeitsmärkte und Erwerbsorientierung .....	302
6.	Fazit – Ökonomik und ökonomischer Diskurs .....	340
	Literatur .....	352
	Anhang .....	364

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitsmarktsegmentation.....	15
Abbildung 2: Ein Grundmodell soziologischer Erklärung nach Esser (1999a).....	25
Abbildung 3: Ein Modell zur Erklärung der Erwerbsorientierungen im Anschluss an Esser	30
Abbildung 4: Vereinfachtes Handlungsmodell nach Esser (1996; 1999a, b).....	32
Abbildung 5: Schema zur Untersuchung von Erwerbsorientierungen .....	33
Abbildung 6: Sample nach Altersklassen (n=42) .....	41
Abbildung 7: Sample nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) .....	42
Abbildung 8: Sample nach Berufen (KIdB 2010) .....	44
Abbildung 9: Operationalisierung anhand abgeschlossener Erwerbsverläufe.....	50
Abbildung 10: Interdiskurse und Handlungsstrategien .....	121
Abbildung 11: Bedingungen für Wechselersparungen .....	159
Abbildung 12: Argumentationen der AKU-These (oben) und der Subjektivierungsthe- se (unten).....	233
Abbildung 13: Aus AKU-These und Subjektivierungsthe- se synthetisierte Argumentations- figur .....	239
Abbildung 14: Prozessstrukturen von Erwerbsarbeit (oben) und Familie (unten ).....	246
Abbildung 15: Erweiterte Argumentationsfigur aus AKU- und Subjektivierungsthe- se.....	268
Abbildung 16: Prozessmodell der Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplat- zwecheln .....	269
Abbildung 17: Googlestatistik für die Suche nach den Begriffen „xing“ und „meinestadt“.	305
Abbildung 18: Suchwege und Wege der Stellenbesetzung.....	307
Abbildung 19: Suchwege und Wege der Stellenbesetzung nach Qualifikationsniveau.....	310
Abbildung 20: Internet und Subjektivierung.....	313
Abbildung 21: Vergleich Homepage gulp.de und monster.de .....	317
Abbildung 22: Trashpoll Einstellung zur Existenzform Freiberufler .....	320

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sample nach Qualifikation und Geschlecht .....	40
Tabelle 2: Einteilung der Einzelfälle nach Vergangenheit und Zukunftserwartungen .....	52
Tabelle 3: Sample nach den drei Grundtypen der Erwerbsorientierung .....	55
Tabelle 4: Indirekte Steuerung und dessen Einfluss auf die Erwerbsorientierungen.....	61
Tabelle 5: Subjektive Einschätzung der Belastungszunahme in Abhängigkeit der Erwerbs- orientierung .....	65
Tabelle 6: Sample nach Arbeitsplatzsicherheit und Erwerbsorientierung .....	68
Tabelle 7: Subjektives Erleben von belastenden Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit der Erwerbsorientierung .....	71
Tabelle 8: Erwerbsorientierung und Arbeitsmarktchancen .....	77
Tabelle 9: Erwerbsorientierung und Qualifikationsniveaus .....	80
Tabelle 10: Erwerbsorientierung, Qualifikation und Geschlecht.....	81
Tabelle 11: Erwerbsorientierung und Weiterbildung .....	83
Tabelle 12: Erwerbsorientierung in Abhängigkeit der alternativen Sicherungen .....	90
Tabelle 13: Erwerbsorientierung in Abhängigkeit der lokalen Bindung .....	95
Tabelle 14: Erwerbsorientierung und Habitus .....	104



Tabelle 15: Erwerbsorientierung und berufliche Wechselkultur .....	108
Tabelle 16: Erwerbsorientierung und Arbeitsmarktkonstruktion.....	114
Tabelle 17: Erwerbsorientierung und „neoliberaler“ Diskurs.....	116
Tabelle 18: Zwischenbetriebliche Wechsel im Erwerbsverlauf.....	223
Tabelle 19: Abschnitte der Narration .....	244
Tabelle 20: Typen von Erwerbsverläufen .....	286
Tabelle 21: Arbeitsorganisation .....	288
Tabelle 22: Zustimmung zur subjektivierten Arbeitsorganisation.....	288
Tabelle 23: Zustimmung zu marktförmigen Organisationsweisen (zustimmend, ambivalent, neutral, ablehnend) .....	290
Tabelle 24: Kreuztabelle: Zustimmung zu marktförmiger bzw. subjektivierter Organisation nach Geschlecht.....	291
Tabelle 25: Karriereaspirationen nach Arbeitsorganisation und Geschlecht.....	295
Tabelle 26: Subjektivierung und Marktregime im Segmentationsansatz.....	300
Tabelle 27: Arbeitskraftkonstrukteure und Segmentationsansatz.....	350

## **Anhangsverzeichnis**

Anlage A1: Interviewleitfaden .....	364
Anlage A2: Übersicht über erwerbsbiographische Daten .....	391
Anlage A3: Übersicht über familienbiographische Daten .....	394
Anlage A4: Übersicht über bildungsbiographische Daten.....	396
Anlage A5: Inhaltsanalyse – Kategorisierung des letzten zwischenbetrieblichen Arbeits- platzwechsels.....	398
Anlage A6: Inhaltsanalyse – Bindung und Informationsverhalten .....	400
Anlage A7: Übersicht Anteil am Haushaltseinkommen, Karriereverlauf, Erwerbstypus.....	401

## Vorwort

Alle Welt redet über die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und SoziologInnen<sup>1</sup> erforschen deren Folgen für Individuen, Familien und die Gesellschaft insgesamt. In Bezug auf die Ursachen der Flexibilisierung bleiben die Interessen und Strategien der abhängig Beschäftigten allerdings bisher im Dunkeln. Eine Ausnahme bildet hier die Forschung zum Arbeitskraftunternehmertheorem. Der vorliegende Bericht unternimmt – in Auseinandersetzung mit diesem Ansatz – den Versuch, die Black Box weiter zu öffnen.

Basis für diesen Band mit zwei Forschungsberichten sind zwei zweisemestrige Lehrforschungen über „Diskontinuierliche Erwerbsverläufe“, die eng auf unsere Arbeiten im Sonderforschungsbereich 580 über flexible Arbeitsmärkte bezogen waren (Köhler et al. 2008; Krause/Köhler 2012; Krause et al. 2012). Während im SFB-Projekt betriebliche Strategien im Vordergrund standen, ging es in den Lehrforschungen um die Erwerbsorientierungen und -strategien abhängig Beschäftigter. Jeweils im Wintersemester der Jahre 2009/10 sowie 2010/11 wurden mit den TeilnehmerInnen der Lehrforschungen Leitfäden ausgearbeitet und die Interviews durchgeführt. Im anschließenden Sommersemester wurden dann die Fälle analysiert und die Ergebnisse diskutiert. Aufgrund der spannenden Zwischenergebnisse wurden kleine Redaktionsgruppen gegründet, die die erhobenen Daten und Diskussionen in einem Forschungsbericht dokumentierten. Nach einer Vielzahl produktiver Streitigkeiten, hitziger theoretischer Debatten und mehreren nervenaufreibenden Überarbeitungsrunden legen wir hiermit den Abschlussbericht vor.

Wir konnten den vorliegenden Band vor seiner Veröffentlichung mit Karl-Friedrich Bohler (Institut für Soziologie in Jena) und Hans Pongratz (Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, ISF München) diskutieren. Beide haben uns mit konstruktiver Kritik dazu ermuntert, unsere Arbeit zu publizieren und weiterzuführen. Karl Friedrich Bohler fand – als undogmatischer Hermeneut – unsere Ergebnisse spannend und den Methodenmix anregend, empfahl aber für eine vertiefende Arbeit die Einzelfallrekonstruktion. Hans Pongratz hatte gerade eine Unterthese des Arbeitskraftunternehmertheorems revidiert (Pongratz 2012). Entgegen den ursprünglichen Annahmen zur Ökonomisierung fokussieren ihm zufolge abhängig Beschäftigte

---

<sup>1</sup> Die Einzelbeiträge folgen unterschiedlichen Gender-Konventionen. Mit der Nennung der weiblichen (männlichen) Form ist in dem vorliegenden Bericht, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer auch die männliche (weibliche) Funktionsbezeichnung gemeint.

trotz erodierender Arbeitsplatzsicherheit weiter auf den internen und nicht auf den externen Arbeitsmarkt. Er sah sich in unseren Ergebnissen bestätigt.

Wir selber waren uns diesbezüglich nicht einig, weisen unsere Befunde doch auch darauf hin, dass viele Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen noch im mittleren bis hohen Erwerbsalter Betriebswechsel aus Eigeninitiative planen (im Sinne der alten Ökonomisierungsthese des AKU-Ansatzes). Andererseits bleiben sie trotz Wechselerwartung auf der Handlungsebene weiterhin auf den eigenen Betrieb bezogen (im Sinne der neuen Pongratz-These). Beide empirische Befunde sind plausibel, über die Interpretation haben die Herausgeber lange diskutiert. Im Ergebnis vertreten wir folgende Thesen: Proaktives Handeln im Sinne aktiven Angebotsverhaltens auf externen Märkten, so wie es der alte AKU-Ansatz erwartet, ist eine Ausnahme. Aber letztlich kann der Befund auch in eine andere Richtung gedeutet werden: Wenn bei einer Stichprobe von Personen im mittleren Alter fast die Hälfte von Wechselplanungen aus eigener Initiative spricht, könnte man dies auch als Anzeichen für einen Wandel zum aktiven Arbeitsmarkthandeln interpretieren.

Der erste Berichtsteil (Barteczko/Köhler/Schwenke) stellt den Untersuchungsansatz unserer Lehrforschungen vor. Es geht uns darum, Arbeitsmarktorientierungen über grundlegende Einstellungen der Personen und ihre soziale Situation (Haushalt, Arbeitsmarkt, Betrieb) zu erklären. Die Auswertungen fokussieren in diesem Bericht dann auf Übersichten zu den im Handlungsmodell benannten Einflussgrößen und vertiefen diese über das Fallmaterial.

Der zweite Berichtsteil (Röser/Schröder/Zimmermann) greift einen Teilaspekt aus dem übergreifenden Untersuchungsansatz der Lehrforschungen heraus und widmet sich der Frage nach der diskursiven Konstruktion von Erwerbsorientierungen. In vertiefenden Fallanalysen geht es darum, den Einflüssen ökonomisierender Diskurse nachzuspüren. Dort, wo diese Diskurse greifen, sind sie ein positiver Verstärker aktiven Angebotsverhaltens und in diesem Sinne auch der von Pongratz skizzierten marktaffineren Kultur (Pongratz 2012). Auf dieser Folie wird im Einzelnen auf Vereinbarkeitsprobleme, Geschlechterverhältnisse und die Rolle des Internets eingegangen.

Unser Dank gilt zunächst allen TeilnehmerInnen der Lehrforschung<sup>2</sup> für die empirische Erhebung und die engagierte Diskussionsbereitschaft. Ganz besonders möchten wir uns bei

---

<sup>2</sup> Zu den StudentInnen der *Lehrforschung 2010/2011* zählten: Alin Schulze, Andrea Tugendheim, Anne-Luise Zeller, Annika Schalast, Carina Meine, Carina Wilsky, Carolin Ernst, Christin Dehmel, Christin Kupfernagel, Christin Saupe, Franziska Müller, Jan Hanisch, Karl-Philipp Wulfert, Lynn Rappold, Melanie Kase, Nico Straube, Radina Plamenova Dammann, Sandra Schatz, Sarah Guttwein und die AutorInnen der Redaktionsgruppe.

den einzelnen AutorInnen der Redaktionsgruppen bedanken, welche ihre Auswertungen und Texte auch nach mehreren Diskussionsrunden immer wieder mit neuen Ideen überarbeitet haben.

Joachim Loose danken wir für seine Beratung in Fragen der statistischen Analyse kleiner Fallzahlen. Karl Friedrich Bohler ist unser langjähriger Betreuer in Bezug auf qualitative Verfahren und die Analyse von Beschäftigtenstrategien. Aus unserem Team haben uns Anatoli Klassen und Alexandra Krause sowohl in theoretisch-fachlicher als auch in redaktioneller Weise unterstützt.

Viele Fragen bleiben offen und wir hoffen, durch unsere Zwischenbefunde zu weiteren Forschungsvorhaben hier in Jena und an anderen Orten anzuregen.

Sebastian Barteczko, Christoph Köhler, Stefan Schröder – Jena, im April 2013

---

Zu den StudentInnen der *Lehrforschung 2009/2010* zählten: Alexandra Enke, Anja Deutscher, Annick Nepper, Carmen Müller, Carolyn Scheerschmidt, Christine Heinz, Christopher Becker, Dana Eckarth, Franziska Queck, Helen Winkler, Katharina Leopold, Manuela Pastohr, Mathias Konik, Michael Burkhardt, Michael Göbel, Nicole Blaesing, Robert Domanja, Sascha Timmler, Silke Landmann, Susann Stiller, Stefanie Jux, Sven Schwabe und die AutorInnen der Redaktionsgruppe.

# **Erklärungsansätze für diskontinuierliche Erwerbsverläufe**

## **Ist die Arbeitskraftunternehmer-These tot?**

von Sebastian Barteczko, Christoph Köhler, Fernando Schwenke

unter Mitarbeit von  
Jan Bätz, Florian Hähnel, Jacqueline Mehler

## 1. Einleitung – Stand der Forschung

*von Christoph Köhler, Sebastian Barteczko*

Die neuere Arbeitsmarktforschung koinzidiert in dem Befund einer Abnahme langfristiger Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen und einer Zunahme „atypischer“ und „flexibler“ Beschäftigungsverhältnisse, die sich in einer Ausweitung zwischenbetrieblicher Mobilität niederschlägt. In der Sprache der Segmentationstheorie handelt es sich um eine Zunahme externer gegenüber internen Arbeitsmärkten. Kontrovers diskutiert wird das Ausmaß dieses Externalisierungs- und Sekundarisierungsprozesses am Arbeitsmarkt (Köhler et al. 2008; Köhler/Krause 2010; Krause/Köhler 2011; Krause/Köhler 2012).

Bei der empirischen Analyse und Erklärung zwischenbetrieblicher Mobilität und externer Arbeitsmärkte sind große Defizite zu konstatieren (Becher et al. 2005; Marsden 1999, 2007; Krause/Köhler 2012). Die vorliegenden Erklärungsansätze aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fokussieren in der Regel in der Mikroperspektive auf die Interessen und Constraints der Arbeitgeber und in der Makroperspektive auf gesamtwirtschaftliche Zwänge und Regulierungsansätze. Die Interessen und Strategien der abhängig Beschäftigten bleiben dabei häufig unberücksichtigt. Eine zweisemestrige Lehrforschung hat sich daher im Wintersemester 2010/2011 und Sommersemester 2011 die Aufgabe gestellt, diskontinuierliche Erwerbsverläufe aus der Perspektive von Individuen mit Hilfe von qualitativen Methoden zu untersuchen. Die zentrale Frage war, welche Gründe abhängig Beschäftigte dazu bewegen, die Risiken des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels auf sich zu nehmen bzw. wie sie auf unsichere Arbeitsplätze, Arbeitsverträge und Arbeitgeberkündigungen reagieren.

In der Forschung zu Arbeitsmarktstrategien von abhängig Beschäftigten stehen sich heute zwei Forschungslinien gegenüber: Die neuere Arbeitsmarkt- und Personalökonomik geht ebenso wie die sozialwissenschaftlichen Segmentationsansätze (Köhler/Krause 2010) davon aus, dass abhängig Beschäftigte „risikoavers“ denken und handeln, in erster Linie sichere Arbeitsplätze suchen und sich an ein Unternehmen binden, wenn sie relative Sicherheit wahrnehmen.

Die Forschungslinie zum Arbeitskraftunternehmer hält dagegen, dass eine wachsende Gruppe von Arbeitnehmern im globalen und flexiblen Kapitalismus sich nicht mehr auf ihren Arbeitgeber verlässt, daher Einkommen, Sicherheit sowie andere Ziele auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen sucht und dafür auch Betriebswechsel akzeptiert.

## 1.1 Die These der „Risikoaversion“ – Arbeitsplatzsicherheit als Präferenz

In der ersten Forschungslinie gehen etwa Segmentationsansätze von der „Risikoaversion“ der Beschäftigten aus. Sie zeichnen sich durch einen strukturtheoretischen Blick auf den Arbeitsmarkt aus und identifizieren Teilarbeitsmärkte, die sich durch unterschiedliche Funktionslogiken und Beschäftigungsrisiken auszeichnen. Köhler et al. (2008, 2010) gehen in Erweiterung des Münchner Ansatzes von einer horizontalen und vertikalen Spaltung des Arbeitsmarktes aus. In der *horizontalen Dimension* wird zwischen internen und externen Arbeitsmärkten bzw. offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen unterschieden. „Interne Märkte“ umfassen Positionssysteme innerhalb von Erwerbsorganisationen. Mobilität erfolgt vor allem zwischen Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebs. Prozesse der Allokation, Qualifikation und Gratifikation vollziehen sich eher nach den Regeln der Organisation als nach den „Gesetzen“ von Angebot und Nachfrage. Hier findet sich also eine partielle „De-Kommodifizierung“ der „Ware“ Arbeitskraft innerhalb des Arbeitsmarktes.

Unter externen Arbeitsmärkten verstehen wir im Anschluss an Segmentationsansätze Teilmengen von Arbeitsplätzen, die häufig geräumt und durch zwischenbetriebliche Mobilität neu besetzt werden (vgl. Lutz 1987; Sengenberger 1987; Krause/Köhler 2012). Es handelt sich um Wettbewerbsmärkte, auf denen sich mehrere Nachfrager nach Arbeitskraft einerseits und Anbieter von Arbeitskraft andererseits gegenüber stehen, sodass der Konkurrenzmechanismus wirkt. In den Begriffen der Arbeitsmarktsoziologie handelt es sich bei externen Teilarbeitsmärkten um eine Gruppe von „offenen Positionen“ in mehreren oder vielen Betrieben, für die sich eine Gruppe von Arbeitnehmern interessiert. Externe Märkte haben in der Regel fachliche (Qualifikation), soziale (Geschlecht, Alter, Sprache etc.) und räumliche Grenzen (Mobilitätsbereich der Personen), wodurch sich heterogene und voneinander abgegrenzte Allokationsräume auf dem Gesamtarbeitsmarkt herausbilden, die als „Teilarbeitsmärkte“ beschrieben werden können. Externe Märkte sind also Positionssysteme mit Arbeitsplätzen in verschiedenen Betrieben, zwischen denen Arbeitskräfte mehr oder weniger häufig wechseln. Innerhalb der Grenzen dieser Teilarbeitsmärkte dominieren die Regeln von Angebot und Nachfrage.

Ein guter Indikator für interne bzw. externe Märkte ist die in den betrieblichen Beschäftigungssystemen dominante Dauer der Beschäftigung. Langfristige Beschäftigung indiziert wechselseitige Bindung und Schließung: Beschäftiger und Beschäftigte verzichten auf die Nutzung des externen Marktes. Wenn dagegen zumindest eine der beiden Seiten ein Interesse am Personal- bzw. Betriebswechsel hat, wird der externe Markt beobachtet und man nutzt Al-

ternativen, wenn sich daraus Vorteile ergeben. Interne und externe Märkte unterscheiden sich also u.a. in den Verweildauern der Beschäftigten bzw. in der so genannten „Beschäftigungsstabilität“. In internen Märkten werden von beiden Parteien langfristige Verweildauern in der Erwerbsorganisation erwartet und – statistisch – realisiert, die im Extremfall bis zur Rente reichen. In externen Märkten und offenen Positionssystemen wird häufiger der Betrieb gewechselt, wobei dies sowohl vom Beschäftiger als auch vom Beschäftigten ausgehen kann.

Sowohl die oben zitierten klassischen Ansätze der Segmentationsforschung als auch die soziologische Arbeitsmarkt-, Mobilitäts- und Ungleichheitsforschung weisen nach, dass offene und geschlossene Beschäftigungssysteme sehr unterschiedliche Folgen für die Einkommens- und Übergangsrisiken von Beschäftigten haben können (Abraham/Hinz 2005; Köhler et al. 2008; Krause 2012). Im Hinblick auf die *vertikale Dimension* der Arbeitsmarktstruktur werden daher in der Segmentationsforschung „gute“ von „schlechten“ Positionen bzw. „primäre“ von „sekundären“ Teilarbeitsmärkten unterschieden. Während „gute“ Positionen durch hohe Einkommen sowie betriebliche oder überbetriebliche Beschäftigungssicherheit gekennzeichnet sind, beinhalten „schlechte“ Positionen niedrige Einkommen, die in offenen Beschäftigungssystemen darüber hinaus mit hohen Beschäftigungsrisiken verbunden sind.

**Abbildung 1: Arbeitsmarktsegmentation**

	Interne Arbeitsmärkte <i>Geschlossene Beschäftigungssysteme</i>	Externe Arbeitsmärkte <i>Offene Beschäftigungssysteme</i>
Primär	Langfristige Beschäftigung Arbeitsplatzsicherheit überdurchschnittliche Einkommen	Kurz- mittelfristige Beschäftigung Übergangssicherheit überdurchschnittliche Einkommen
Sekundär	Langfristige Beschäftigung Arbeitsplatzsicherheit unterdurchschnittliche Einkommen	Kurz- mittelfristige Beschäftigung Übergangsrisiko unterdurchschnittliche Einkommen

Quelle: Krause/Köhler 2012: 14

Die Handlungslogik der abhängig Beschäftigten ist in den Segmenten ganz unterschiedlich. In internen Märkten bestehen Chancen auf eine langfristige Beschäftigung und die Individuen konkurrieren um die nach Einkommen, Sicherheit und Arbeitsqualität attraktivsten Arbeitsplätze innerhalb der Erwerbsorganisation (daher interner Markt). Hier steht die Arbeitsplatzsicherheit im Vordergrund, definiert als Sicherheit in einem Betrieb. Eine Rückkehr auf den ex-



ternen Arbeitsmarkt ist mit hohen Transaktionskosten verbunden und wird daher nur im Notfall (Krankheit, Entlassung etc.) realisiert. In externen Teilarbeitsmärkten gehen die Beschäftigten dagegen davon aus, dass sie aufgrund der Beschäftigungspolitik des Arbeitgebers oder aus eigener Initiative nicht langfristig im Betrieb bleiben. Konsequenterweise suchen sie Sicherheit über den Arbeitsmarkt. Hier geht es um „Beschäftigungssicherheit“, definiert als Sicherheit über Anschlussmöglichkeiten in vielen Betrieben.

Lutz und Sengenberger haben nun herausgearbeitet, dass bis in die 1950er Jahre hinein eher von einer Dominanz des externen Segments auszugehen ist (Grünert/Lutz 2012). Dies wurde von den Erwerbsstrategien der abhängig Beschäftigten gestützt, die sich vor dem Hintergrund der großen Krisen der Weimarer Zeit nicht an einen Betrieb binden, sondern ihre Existenzsicherheit über möglichst viele Arbeitsplätze und Betriebe sichern wollten. So haben Gewerkschaften etwa in der Berufsbildungs- und Sozialpolitik bis heute darauf geachtet, dass Qualifikationen und Ansprüche auf Sozialleistungen zwischen Betrieben transferierbar sind (Lutz 2007), sodass keine zusätzlichen Barrieren für Betriebswechsel entstehen.

Erst in der historisch einmaligen Wachstumskonstellation der 1950er bis 1980er Jahre setzte sich in den hoch entwickelten Industrienationen und auch in Deutschland eine Vorherrschaft des Segments interner Märkte im doppelten Sinne durch. Einerseits dominieren sie quantitativ das Arbeitsmarktgeschehen: Die langfristige Beschäftigung wird zur vorherrschenden Beschäftigungsform. Zugleich wird das Segment der internen Märkte auch ideologisch zum Leitbild der Politik (Kündigungsschutz, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsförderungsgesetz), der Gewerkschaften (Personalplanung, betriebliche Sozialleistungen) und auch Orientierungspunkt der abhängig Beschäftigten.

Für die ganz überwiegende Mehrheit wird die gut bezahlte Beschäftigung in internen Arbeitsmärkten zum Ziel der Erwerbsbiographie. Jobs in externen Teilarbeitsmärkten werden zur Durchgangsstationen auf dem Weg zu diesem Ziel. Damit wird dann auch Arbeitsplatzsicherheit in einem Betrieb zur dominanten Präferenz der abhängig Beschäftigten und Orientierungen an Beschäftigungssicherheit in externen Teilarbeitsmärkten verlieren an Bedeutung. Der Segmentationsansatz geht also von der historischen These aus, dass die Beschäftigten unter bestimmten sozio-ökonomischen Bedingungen Arbeitsplatzsicherheit anstreben. Arbeitnehmer präferieren damit das Segment interner Arbeitsmärkte, welches sich durch hohe Arbeitsplatzsicherheit auszeichnet. Durch langfristige Beschäftigungsperspektiven und betriebsinterne Aufstiegsmöglichkeiten erreichen die Arbeitnehmer zum einen Planungssicherheit für

ihre Lebensführung und zum anderen Aufstiegsmöglichkeiten, bei denen sie nicht mit anderen Arbeitnehmern auf dem externen Arbeitsmarkt konkurrieren müssen.

Aus dieser Perspektive weisen die anderen drei Segmente „Mängel“ auf: In primären externen Teilarbeitsmärkten fehlt es den Arbeitnehmern an einer langfristigen Planungssicherheit. So können auch bei hohen Einkommen mit Betriebswechslern Probleme und Unsicherheiten einhergehen: Im Zeitablauf können Qualifikationen entwertet werden, Gesundheits- und Leistungsprobleme auftreten und die Arbeitsmarktrisiken zunehmen. Diese Risiken gewinnen an Relevanz, wenn die Beschäftigten z.B. für Familienangehörige mitsorgen müssen. Das sekundäre externe Segment zeichnet sich zudem durch niedrige Löhne aus. Während solche Positionen im internen Segment zumindest über Arbeitsplatzsicherheit verfügen, bietet das sekundäre externe Segment den Arbeitnehmern weder ausreichende Beschäftigungssicherheit noch existenzsichernde Einkommen.

Die These des Münchner Segmentationsansatzes lautet also, dass sich unter bestimmten historischen Voraussetzungen bei der Mehrheit der abhängig Beschäftigten Präferenzen für Arbeitsplatzsicherheit (im Gegensatz zur Beschäftigungssicherheit) durchsetzen. Deshalb geht das segmentationstheoretische Handlungsmodell davon aus, dass Arbeitnehmer über ihre Erwerbsstrategie in der Regel versuchen, in das primäre Segment interner Arbeitsmärkte zu gelangen und ihr arbeitsmarktstrategisches Handeln auch auf dieses Ziel auszurichten. Dies kann durchaus Wechselphasen bei jüngeren Beschäftigten implizieren. Angenommen wird aber, dass spätestens im mittleren Alter die Suche nach einem sicheren Arbeitsplatz beginnt.

## **1.2 Die These der neuen Arbeitsmarktorientierung – Beschäftigungssicherheit als Präferenz**

In verschiedenen Forschungslinien wird nun behauptet, dass die historischen Voraussetzungen, die diese spezifischen „risikoaversen“ Einstellungen hervorgebracht haben, selber erodieren. Bezugspunkt dieser Debatten war die These der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (NAV) oder der „Re-Kommodifizierung“ des Arbeitsmarktes (Mückenberger 1985; Dombois 1999). Über das Phänomen besteht mittlerweile Konsens, unterschiedlich eingeschätzt wird nur die Reichweite des Veränderungsprozesses (vgl. Köhler et al. 2008, Köhler/Krause 2010; Krause/Köhler 2011). Die Frage ist dann, ob unter diesen historischen Bedingungen die Annahme des nach Arbeitsplatzsicherheit suchenden, „risikoaversen“ Arbeit-

nehmers noch zu halten ist. Warum sollten abhängig Beschäftigte nach Arbeitsplatzsicherheit suchen, wenn Arbeitgeber diese zunehmend in Frage stellen?

G. Günter Voß und Hans J. Pongratz (1998; Pongratz/Voß 2003, 2004a, b; Kleemann/Voß 2010) identifizieren mit dem Arbeitskraftunternehmer (AKU) einen neuen Arbeitnehmertypus, der sich als Reaktion auf die Veränderungen betrieblicher Strategien herausgebildet hat. Angenommen wird, dass Arbeitgeber Arbeitsplatzsicherheit relativieren und an individuelle Leistungen und Markterfolg binden. Spektakuläre Standortverlagerungen zur Profitsteigerung sind dabei nur die Spitze des Eisbergs. In Bezug auf unsere Fragestellung haben Marcela Pineda de Castro und Christina Sittig diesen Idealtypus in einer früheren Lehrforschung wie folgt charakterisiert:

„Nach Pongratz und Voß führt Arbeitsplatzunsicherheit zum Typus des marktorientierten Arbeitskraftunternehmers. Dies bedeutet, dass Unsicherheit eine Auflösung der Betriebsbindung und einen zunehmend unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft fordert. Die Arbeitskraftunternehmer-These postuliert demnach einen durch Selbstkontrolle (Arbeitsausführung), Selbstökonomisierung (Steigerung der Wirtschaftlichkeit, Effizienz der Arbeitskraft) und Selbstrationalisierung (der eigenen Lebensführung) gekennzeichneten Arbeitertypus, der keine intrinsische Betriebsbindung mehr aufweist und in hohem Maße extern orientiert ist. ‚Der Arbeitskraftunternehmer ist die gesellschaftliche Form der Ware Arbeitskraft, bei der Arbeitende nicht mehr primär ihr latentes Arbeitsvermögen verkaufen, sondern (inner- oder überbetrieblich) vorwiegend als Auftragnehmer für Arbeitsleistung handeln [...]‘ (Voß/Pongratz 1998: 131). Überbetrieblich oder extern orientiert bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der/die Arbeitende seinen/ihren Blick auch auf die Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt richtet und seine/ihre Arbeitskraft auf diesem zur Verfügung stellt“ (Bernhardt et al. 2007: 147).

Während der AKU-Ansatz stark auf qualifizierte Arbeitskraft setzt, wird die These einer Abkehr von der Suche nach Arbeitsplatzsicherheit insbesondere für Geringqualifizierte mit schlechten Arbeitsmarktchancen schon länger vertreten (Mutz et al. 1995). Dieser These zufolge hat die Gruppe der Beschäftigten mit geringen Einkommen, belastenden Arbeitsbedingungen und häufig befristeten Verträgen wenig zu verlieren und pendelt daher zwischen Jobs und Arbeitslosigkeit. Es gibt also wie beim Arbeitskraftunternehmer eine hohe Wechselbereitschaft. Gerd Mutz (2001) vertritt die Position, dass Beschäftigte Diskontinuitätserfahrungen nicht mehr als Ausnahmen ihrer Erwerbsbiographie erfahren, sondern als „postindustrielle Arbeitslosigkeit“, die zum Erwerbsverlauf dazugehört. Auch hier besteht für die Mehrheit der Beschäftigten nicht mehr die Erwartung einer Langfristbeschäftigung bei einem Arbeitgeber und der Arbeitsplatzsicherheit. Aus der Makroperspektive betrachtet entsteht so aus der

industriell geprägten Arbeitsgesellschaft eine „Neue Arbeitsgesellschaft“ (Mutz et al. 1995), welche jedoch politisch und wirtschaftlich eingeraht werden muss, um den prekarisierenden Tendenzen entgegenzuwirken. Sicherheitskonstruktionen sollen aus dem Erwerbssystem herausgelöst und politisch gesichert werden.

Die Arbeitskraftunternehmer-These wird seit einigen Jahren durch die in der Tradition Foucaults stehende Subjektivierungsthese reinterpretiert und verstärkt (Kleemann/Voß 2010). Die Annahme ist dabei, dass abhängig Beschäftigte die praktischen Angebote und Zwänge von Betrieben zur selbständigen Gestaltung der Arbeitsabläufe zum Zwecke der Marktbearbeitung annehmen und „internalisieren“ (Kratzer/Sauer 2005; Moldaschl/Voß 2003). Ähnlich wie beim AKU-Ansatz führt dies zur Selbstkontrolle, aber auch zum unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft, was zur Auflösung der alten Betriebsbindung und zur Zunahme von Betriebswechseln führen kann. Während der arbeitssoziologische Subjektivierungsbegriff auf betriebspraktische Angebote und Zwänge setzt, fokussieren kultur- und mediensoziologische Ansätze auf diskursive Angebote und „Anrufungen“ des „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007; Schröder 2012).

Auch die Wertewandeldiskussion der 1980er Jahre hat ihre Spuren hinterlassen. Dieser zufolge wurden in allen hochentwickelten Gesellschaften „materialistische“ Ziele wie Sicherheit und Einkommen zunehmend durch „postmaterialistische“ Werte nach Selbstverwirklichung und Anerkennung ergänzt oder sogar ersetzt (Inglehart 1995; Klages 1984). Der Wertewandelthese zufolge war die Nachkriegszeit durch die Orientierung an materialistischen Zielen, wie materiellem Wohlergehen und physischer Sicherheit geprägt, welche die Arbeitsmarktentscheidungen der Arbeitnehmer geprägt haben. Ronald Inglehart stellt dann einen Wandel zu postmaterialistischen Werten fest. Ihm zufolge wurden in der Zeit der wirtschaftlichen Prosperität die materiellen Ziele realisiert und selbstverständlich und es setzten sich zunehmend auch postmaterialistische Werte – Lebensqualität, Wertschätzung und Befriedigung kultureller, sozialer und intellektueller Bedürfnisse – durch. Erwerbsarbeit ist dementsprechend nicht mehr nur Mittel zum Zweck und notwendiges Übel, sondern Engagement und Leistungsbereitschaft sind geknüpft an eine Gelegenheit zu Selbstverwirklichung, Anerkennung und Autonomie. Darüber hinaus sinkt der Stellenwert von Erwerbsarbeit gegenüber Freizeit und Privatleben (Oppolzer 1994). Baethge hat diesen Ansatz aufgegriffen, sprach schon früh von einer „normativen Subjektivierung der Arbeit“ und meint damit „das Bedürfnis, seine Subjektivität in die Arbeit einbringen zu können“ (Baethge 1991: 7), wodurch der Wert der Arbeitsplatzsicherheit relativiert wird.

Der ehemalige Jenaer Mitarbeiter Sven Hauff (2008) relativiert diese Annahmen. Er hat die Wertewandelaufsätze aufgearbeitet und bezieht sie auf die neuere Diskussion zur Frage der Arbeits- und Erwerbsorientierungen. Dabei stellt er die Annahmen zur Verschiebung von Wertorientierungen in der Arbeitswelt in Frage. Er untersuchte die zentralen Wertorientierungen in den letzten zwanzig Jahren und kommt zu dem Ergebnis, dass nicht von einer generellen Abnahme „materialistischer“ Ziele ausgegangen werden kann, wobei er die Bedeutungszunahme subjektbezogener Werte nicht in Frage stellt. Vielmehr besteht ununterbrochen ein „hohe[s] Interesse an Arbeitsplatzsicherheit durch die zunehmende Flexibilisierung und den damit einhergehenden Anstieg der Beschäftigungsunsicherheit“ (ebd.: 71). Neben diesem insgesamt hohen Sicherheitsinteresse finden sich – in Abhängigkeit von Geschlecht, Alter, Herkunft, Qualifikation und den damit verbundenen Beschäftigungsrisiken – subjektbezogene Wertorientierungen, die zu einer Vielfalt von Arbeitnehmerpräferenzen „als Mischungsverhältnis materiell und immateriell geprägter Motivlagen“ (ebd.: 73) führen.

### 1.3 Forschungsfragen

Wie die sehr knappe und selektive Darstellung des Forschungsstandes belegt, ist die These einer neuen auf den externen Arbeitsmarkt bezogenen Erwerbsorientierung bei abhängig Beschäftigten nach wie vor umstritten. Sowohl die Arbeiten von Sven Hauff als auch eigene quantitative (Krause/Struck 2008; Bernhardt et al. 2008) und qualitative Erhebungen (Bernhardt et al. 2007) liefern eine Vielzahl von Hinweisen darauf, dass das Ziel der überwiegenden Mehrheit der abhängig Beschäftigten immer noch der sichere Arbeitsplatz in einem Betrieb ist. In einer neueren Publikation modifiziert auch Hans J. Pongratz selber die Reichweite des AKU-Ansatzes: Der Arbeitskraftunternehmer wird gewissermaßen verbetrieblicht und betreibt die „Ökonomisierung“ und Vermarktung seiner Arbeitskraft eher innerhalb als außerhalb des Betriebes (Pongratz 2012).

Zur Prüfung der oben genannten Frage nach den Erwerbsorientierungen der abhängig Beschäftigten vor dem Hintergrund der Thesen zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und zum Arbeitskraftunternehmer wurden mittlerweile im Rahmen des SFB-Projektes fünf Lehrforschungen durchgeführt:

- Die erste Staffel der Jahre 2005/06 untersuchte die Frage an einem Sample von abhängig Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und kam zu dem Ergebnis, dass die

Befragten ihre Arbeitsplatzsicherheit als überraschend hoch einschätzen und ihre Erwerbsstrategie weniger am Arbeitsmarkt als an der Sicherung ihrer Position im Betrieb orientieren (Bernhardt et al. 2007). Der neue Arbeitnehmertypus des Arbeitskraftunternehmers bildete in diesem Sample die Ausnahme. Die Individuen versuchen, erodierende traditionelle Sicherheitskonstruktionen durch neue leistungsorientierte zu ersetzen, um ihren Arbeitsplatz zu sichern, wobei von einer auf den externen Arbeitsmarkt gerichteten Orientierung keine Rede sein kann.

- Die zweite Staffel der Jahre 2007/08 untersuchte dieselbe Frage an einem Sample von abhängig Beschäftigten mittleren Alters mit Wechselerfahrungen in den vergangenen fünf Jahren (Köhler et al. 2009). Im Einzelnen ging es um die Motive für die zurückliegenden Wechsel und die Arbeitsmarktstrategie für die Zukunft. Im Gegensatz zum Sample der „NormalarbeitnehmerInnen“ aus der vorangegangenen Lehrforschung zeigte sich für die untersuchten Wechselphasen eine mehr oder weniger hohe Risikobereitschaft und Arbeitsmarktorientierung. Beeindruckend war auch, dass für diese Phasen des Erwerbslebens die Suche nach einer inhaltlich und sozial guten Arbeit im Vordergrund stand. Einschränkend ist allerdings zu vermerken, dass die Wechselphasen mehrheitlich in den Anfangsjahren der Erwerbsbiografie stattfanden und dass die Befragten am Ziel einer sicheren Beschäftigung festgehalten haben, sodass wir für die Mehrheit von „Arbeitskraftunternehmern auf Zeit“ ausgehen müssen.
- Die dritte Staffel wurde in den Jahren 2009/10 durchgeführt. Wiederum wurde ein Sample mit abhängig Beschäftigten mittleren Alters mit Wechselerfahrungen ausgewählt. Die Auswertungen im Rahmen der Lehrforschung fokussierten allerdings nicht mehr auf die Wechselerfahrungen der Vergangenheit, sondern auf die zukünftigen Arbeitsmarktstrategien. Da explizit Personen mit Wechselerfahrung und Risikobereitschaft ausgesucht wurden, war ein hoher Anteil von Personen mit Arbeitsmarktorientierung und Wechselbereitschaft zu erwarten. Dies war jedoch nicht der Fall und es gab jeweils starke normative und situative Faktoren für eher betriebsorientierte Strategien. Allerdings verweist der Projektleiter Stefan Schröder auf den Einfluss von Subjektivierungsdiskursen und des Internet als Katalysatoren für Veränderungsprozesse (Schröder 2012).

Die Ergebnisse der letzten Staffel verwiesen sowohl auf starke Beharrungskräfte, im Sinne des betriebsorientierten Arbeitnehmers, als auch auf Veränderungsprozesse im Sinne

des subjektivierten Arbeitskraftunternehmers, sodass für die vierte Staffel der Jahre 2010/11 Interesse an einer Replikation und Vertiefung des Untersuchungsansatzes bestand. Im Folgenden stellen wir unsere Vorüberlegungen hierzu sowie die gewonnenen Ergebnisse vor.

## 2. Der Untersuchungsansatz

von Sebastian Barteczko

### 2.1 Einleitung und Fragestellung

Die eben skizzierte Diskussion um „risikoaverse“ oder „risikoaffine“ Erwerbsorientierungen bildete den Ausgangspunkt der hier dokumentierten Lehrforschung der Jahre 2010/11. Unsere empirische Analyse haben wir auf die Frage fokussiert, unter welchen Bedingungen abhängig Beschäftigte eher eine Arbeitsmarktorientierung (AMOR) im Sinne des Arbeitskraftunternehmers oder eher eine Betriebsorientierung (BEOR) im Sinne des traditionellen Arbeitnehmers herausbilden. Infolge dessen wollten wir herausfinden, welche Faktoren einen Einfluss auf die jeweilige Erwerbsorientierung der Akteure haben bzw. welche spezifischen Faktoren für eine Arbeitsmarktorientierung förderlich sind.

Unter Erwerbsorientierung kann im Anschluss an Karl-Heinz Hillmann ein kognitiv gesteuertes Konzept der Erwerbsgestaltung verstanden werden (vgl. Hillmann 2007: 657). Erwerbsorientierungen basieren dabei auf den Zielen und Wünschen der Akteure, welche sie in einem bestimmten Lebensabschnitt oder für den Rest ihres Erwerbslebens erreichen möchten. Basis hierfür sind erstens die *Präferenzen* der Beschäftigten (Risiko- oder Sicherheitspräferenz). Hierunter kann die Wertschätzung bzw. die Ablehnung der Akteure gegenüber Gütern und/oder sozialen Gegebenheiten verstanden werden (vgl. ebd.: 696). Diese Präferenzen bilden eine relativ stabile Basis der Erwerbsziele der Beschäftigten. Grundlage der Erwerbsorientierung sind zweitens die *Erfahrungen* in der Vergangenheit und die *Zukunftserwartungen* der Beschäftigten. Im Unterschied zur erwerbsbezogenen Präferenz sind Erwerbsorientierungen (AMOR/BEOR) daher flexibler. Aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen kann es zu Anpassungsprozessen der Erwerbsorientierung und zu einem Abweichen von der erwerbsbezogenen Präferenz der Beschäftigten kommen. Beispielsweise kann eine Person eine stabile Präferenz für Arbeitsplatzsicherheit aufweisen und dennoch eher die Beschäftigungssicherheit auf dem Arbeitsmarkt suchen, insofern er/sie sich nicht mehr auf das Sicherheitsversprechen ihrer Beschäftiger verlassen können.



## 2.2 Die allgemeine Handlungstheorie Hartmut Essers

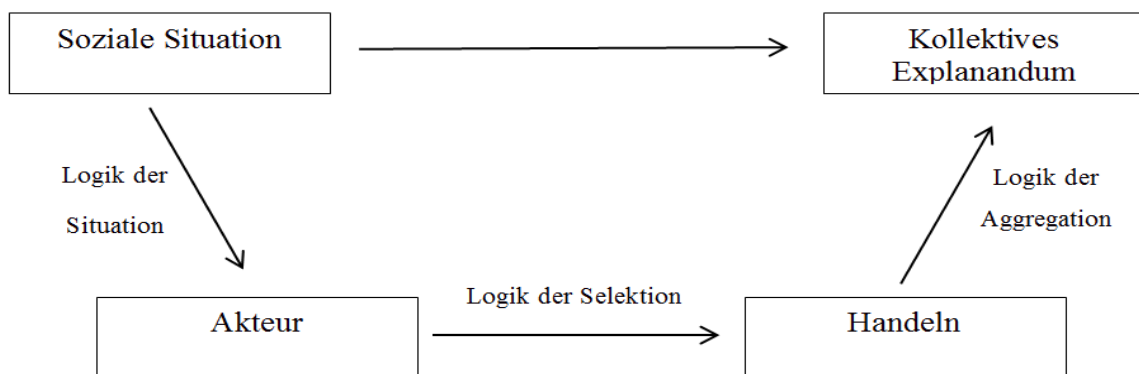
Mit Hilfe der Lehrforschung 2010/11 sollte analysiert werden, welche Variablen einen Einfluss auf die Arbeitsmarkt- bzw. Betriebsorientierung der Akteure haben könnten. Dafür benötigten wir ein etabliertes Handlungsmodell, auf dessen Basis ein eigenes, auf unsere Fragestellung zugeschnittenes Analyseschema entwickelt werden konnte. Den Ausgangspunkt hierfür bildet das Handlungsmodell von Hartmut Esser (1996, 1999a, b).

### *Das Grundmodell der soziologischen Erklärung nach Esser (1996, 1999a, b)*

Esser sieht die Aufgabe der Soziologie in ihrer Funktion soziales Geschehen zu erklären. „Die Soziologie muss die Frage beantworten können, *warum* [Herv. S.B.] derartiges Geschehen im jeweiligen Fall entstand, funktionierte oder auch nicht, sich durchhielt oder wandelte“ (Greshoff/Schimank 2012: 2). Auch wenn einzelne Handlungen nicht das eigentlich interessierende Objekt von Esser sind, so nehmen diese bei der Erklärung von Makrophänomenen einen besonderen Stellenwert ein. Dies liegt darin begründet, dass aus seiner Perspektive heraus das zu erklärende Phänomen, wie beispielsweise Scheidungsraten oder ein vermehrtes arbeitsmarktorientiertes Verhalten, immer eine aggregierte Wirkung des Handelns und des Zusammenwirkens von Akteuren darstellt (vgl. Esser 1999a: 92). Folgt man Esser, so bedeutet dies, dass bei der Analyse der zu untersuchenden Phänomene die Motivlagen und die von den Akteuren ausgewählten Handlungen zu berücksichtigen sind, also „unter welchen Bedingungen [...] die eine oder die andere der jeweils bedeutsamen Handlungsalternativen [gewählt werden, S.B.]“ (ebd.). Bei der Klärung der Frage nach dem „warum?“ muss demnach auf ein handlungstheoretisches Konzept zurückgegriffen werden, welches zunächst versucht das Handeln der Akteure aus deren Sicht zu verstehen, um es dann zu erklären (vgl. Kron 2010: 54).

Das Grundgerüst der soziologischen Erklärung besteht demzufolge aus drei miteinander verknüpften Schritten, welche als Logik der Situation, der Selektion und der Aggregation bezeichnet werden (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Ein Grundmodell soziologischer Erklärung nach Esser (1999a)



Esser (1999a: 98)

Mit Hilfe dieser drei Logiken fragt Esser danach, wie genau eine Handlungsselektion vorgenommen wird. Übertragen auf unsere Forschungsfrage bedeutet dies, wann es zu einem AMOR- bzw. BEOR-Handeln kommt und welche Bedingungen den Selektionsprozess möglicherweise beeinflussen. Nachfolgend sollen die unterschiedlichen Logiken erläutert werden, um im Anschluss daran das allgemeine Handlungsmodell an unsere Fragestellung anzupassen. Da sich die Lehrforschung vor allem der Frage widmete, welche Faktoren ein AMOR- bzw. BEOR-Handeln begünstigen, werden folglich besonders die ersten beiden Logiken, die der Situation und der Selektion betrachtet, da hier auf die Selektion der Handlungsalternativen durch die Akteure eingegangen wird. Insofern kann die Logik der Aggregation für unsere Zwecke vernachlässigt werden (vgl. hierzu Esser 1999a; Greshoff/Schimank 2012).

### *Die Logik der Situation*

Bevor ein Akteur überhaupt handeln kann, muss er/sie sich zunächst klar darüber werden, in welcher Situation er/sie sich überhaupt befindet. „Es geht im ersten Schritt der Erklärung, ausgehend von den Randbedingungen, um die Rekonstruktion der sozialen Situation, der sich die Akteure ausgesetzt sehen“ (Esser 1999a: 94). Die Logik der Situation stellt dabei die Verbindung her zwischen den „objektiven“ Merkmalen der Situation und der subjektiven Wahrnehmung und Deutung dieser durch die Handelnden (vgl. Esser 1996: 4; Greve 2006: 15).

Grundlegend besteht eine Situation aus zwei zentralen Komponenten: den *äußeren* und den *inneren* Bedingungen. Erstere bilden den „objektiven Rahmen“ des Handelns der Akteure (vgl. Esser 1999b: 51ff.). Hierunter subsumiert Esser einerseits die vorhandenen Opportunitä-

ten (Alternativen) der Akteure, welche beispielsweise davon abhängig sind, über welche Kapitalausstattung die Akteure verfügen.<sup>3</sup> Zu den äußeren Bedingungen der Situation zählen andererseits institutionelle Regeln, welchen der „Akteur in seinem Handeln Rechnung tragen muss, wenn er ‚verstanden‘ werden und mit seinem Handeln erfolgreich sein will“ (Esser 1999b: 53).<sup>4</sup> Schließlich regulieren und grenzen kulturelle Verbundenheiten die Handlungsmöglichkeiten der Akteure ein. Diese werden „über das in Gesellschaften sozial geteilte Wissen, über sozial geteilte Bewertungen und Einstellungen und die damit verknüpften Symbole, die dieses Wissen und diese Einstellungen für die Akteure erkennbar zum Ausdruck bringen, hergestellt“ (Greshoff/Schimank 2012: 6; vgl. Esser 1999b 53f.).

Demzufolge gibt die Logik der Situation zum einen Auskunft darüber, welche Ressourcen den Akteuren zur Verfügung stehen und zum anderen, welche Restriktionen (Handlungsbegrenzungen) den Individuen von der „objektiven“ Struktur auferlegt werden und somit die Handlungsmöglichkeiten beeinflussen. Übertragen auf den Sachverhalt und die Fragestellung der Lehrforschung sind es vor allem die Bereiche Arbeitsmarkt, Haushalt und Betrieb, welche als *äußere* Bedingungen einen wesentlichen Einfluss auf die erwerbsbezogenen Handlungsmöglichkeiten der Akteure haben. Dies kann beispielhaft anhand des Faktors Haushalt verdeutlicht werden (vgl. Kap. 6). Je nachdem in welchem Maße die Befragten lokal und/oder familiär gebunden sind, eröffnen oder begrenzen diese Anforderungen den Aktionsradius der Beschäftigten. Müssen z.B. Kinder oder andere Familienmitglieder betreut und ggf. gepflegt werden, lässt sich dies nur bedingt mit einer Selbstvermarktungs- und Wechselstrategie vereinbaren. Ähnliche Handlungsrestriktionen und -opportunitäten können auch für den Bereich des Arbeitsmarktes konstatiert werden. Krause et al. (2012: 32) verweisen beispielsweise auf den Zusammenhang zwischen der Arbeitskräftemobilität der Beschäftigten und der Attraktivität des regionalen Arbeitsmarktes. Vor allem in den strukturschwachen Regionen Ostdeutschland „setzen die Beschäftigten insgesamt stärker auf Stabilität, um die strukturell hohe Arbeitslosigkeit zu vermeiden [...]“ (ebd.), währenddessen für Westdeutschland ein höheres Maß an freiwilliger räumlicher Mobilität beobachtet werden kann, da hier der regionale Arbeitsmarkt attraktivere Chancen, Möglichkeiten und Gelegenheiten für überbetriebliche Wechsel bietet.

<sup>3</sup> Die Kapitalausstattung der Akteure ist jedoch nicht nur auf das ökonomische Kapital, in Form von Einkommen oder Vermögen, beschränkt. Hierzu gehört ebenfalls die Ausstattung mit Human- oder Sozialkapital (vgl. Esser 1999b: 52; Bourdieu 1983).

<sup>4</sup> Unter institutionellen Regeln versteht Esser beispielsweise Gewohnheiten, Sitten, Konventionen, soziale Rollen, Normen, geschriebenes und ungeschriebenes Recht bis hin zu kompletten Verfassungen. Zum relativ weiten Institutionenverständnis von Hartmut Esser vgl. Esser (1999b: 53; 2000b: 1-44).

Entscheidend für die Handlungswahl der Akteure, unter den gegebenen Alternativen und äußeren Rahmensetzungen, ist jedoch deren subjektive Wahrnehmung, Deutung und Interpretation dieser Umstände. Die Selektion eines Handelns ist dabei die Folge einer besonderen subjektiven Definition der Situation, eine „vor das ‚eigentliche‘ Handeln geschaltete Selektion einer Orientierung“ (Esser 1999b: 46; Greve 2006: 15). „In dieser Phase der Orientierung nimmt der Akteur eine gedanklich-emotionale, unbewusste Selektion eines mentalen Modells [(Frame), S.B.]<sup>5</sup> vor, das zu den Objekten der Situation [(in unserem Fall die Bereiche *Betrieb, Arbeitsmarkt und Haushalt*), S.B.] in gewisser Weise passt“ (Kron 2010: 55). Die Situation wird damit *gerahmt*. Anhand dieser Rahmung orientieren die Akteure ihre Handlungen. Wie diese Modellselektion von statten geht, d.h. wie die „objektive“ Situation wahrgenommen wird, hängt wesentlich von *inneren Bedingungen*, also den Präferenzen, Einstellungen, Erwartungen und Bewertungen der Akteure ab. Die Selektion des Rahmens (Frame) erfolgt in zwei Schritten. Erstens wird der Rahmen (das mentale Modell) selektiert, unter dem der Akteur die Situation gestellt sieht. Anschließend erfolgt zweitens die Selektion des *Modus* der Informationsverarbeitung. Diesen mehrstufigen Prozess bezeichnet Esser als *Framing*<sup>6</sup>.

Framing ist dabei nichts anders, als die orientierte Definition der Situation und die Aktivierung einer bestimmten Einstellung mit dem dazu gehörenden Handlungsprogramm (vgl. Greshoff/Schimank 2006: 16ff.). Allgemein werden mit Frames einerseits Handlungsroutinen<sup>7</sup> angesprochen, andererseits aber auch Wahrnehmungsschemata ähnlich dem Habituskonzept von Pierre Bourdieu (1987).<sup>8</sup> Welches mentale Modell selektiert wird hängt zum einen vom Matching von Frame und Situation ab, also davon, inwiefern die tatsächlichen Situationsmerkmale mit dem im Gedächtnis gespeicherten „typischen“ Handlungsmodell übereinstimmen (vgl. Schulz-Schaeffer 2008: 364). Zum anderen ist die Modellwahl davon abhängig, welche Konsequenzen, Kosten und welcher Nutzen sich für den Handelnden aus dem gewählten Modell ergeben und inwiefern diese mit inneren Einstellungen und Präferenzen übereinstimmen (ebd.).

<sup>5</sup> „Ein Modell ist ein – kulturell verankertes, als ‚Einstellung‘ gespeichertes und mit Symbolen assoziiertes – ‚Bild‘ einer ‚typischen‘ Situation [, über das dort angemessene Handeln und über die Beziehung des Akteurs mit seiner Umgebung, S.B.] (Esser 1996: 12). Die Modelle erlernen die Akteure im Laufe ihres Lebens vor allem über Prozesse der Sozialisation.

<sup>6</sup> Zur ausführlichen Darstellung des Frame-Selection Modells vgl. Kron (2010); Esser (1999b); Greshoff/Schimank (2012); Greve (2006); kritisch Kronberg (2005).

<sup>7</sup> Für die Ausgestaltung der Handlungssequenzen ist das *Skript* verantwortlich. Dieses beschreibt „die typischen, am Code des Frame orientierten inhaltlichen Abläufe für ganze Sequenzen von Handlungen. Es ist also ein Programm des Handelns innerhalb eines bestimmten Frame“ (Greshoff/Schimank 2012: 17).

<sup>8</sup> Bei der Situationsdefinition stehen im einfachsten Fall zwei mentale Modelle zur Verfügung. Demnach kann das Framing auch als Selektionsprozess zwischen zwei alternativen Modellen i und j aufgefasst werden.

Der vom Akteur selektierte Rahmen oder Frame legt demnach fest, welcher Ausschnitt der Wirklichkeit wahrgenommen wird, welche Handlungsalternativen den Akteuren nach diesem mentalen Prozess überhaupt noch zur Verfügung stehen, welche Elemente damit außerhalb seines Horizontes bleiben und wie die *äußeren Bedingungen* interpretiert werden.

Auf welche Art und Weise die Selektion des Frames erfolgt, hängt davon ab, welcher Modus der Informationsverarbeitung bzw. Entscheidungsfindung gewählt wird. Mit Hilfe des Modus kann angegeben werden, in welcher Weise der Rahmen/Modell aktiviert wird. Die zwei Extremfälle wären dabei erstens, die komplette „Auferlegtheit“ des Modells, bei dem es kein Zögern gibt, die mit dem Modell verbundenen Handlungen auch unmittelbar und unreflektiert auszuführen (vgl. Kron 2010: 57f.). Dieser Fall beschreibt die unreflektierte Befolgung von Handlungsrouninen. Im zweiten Fall hingegen kommt es zur rationalen Reflexion, indem der Handelnde „die Situation und ihre möglichen Folgen bewusst einer gedanklichen Prüfung unterzieht“ (Greve 2006: 16).<sup>9</sup> Im Fall unserer Lehrforschung können wir davon ausgehen, dass wir es bei der Wahl der Erwerbsstrategie mit einer reflektierten Entscheidung seitens der Akteure zu tun haben und für diese Wahl kaum Handlungsrouninen bestehen dürften. Aus diesem Grund kann an dieser Stelle auf eine detailliertere Darstellung der Moduswahl verzichtet werden.

Insgesamt haben die bisherigen Ausführungen verdeutlicht, dass die Selektion einer Handlung bzw. die Entscheidung für eine Handlungsalternative nicht nur von äußeren Bedingungen beeinflusst werden, sondern darüber hinaus auch die inneren Einstellungen, Präferenzen, Erwartungen und Bewertungen der Akteure mit einbezogen werden müssen.

Das Zusammenspiel aus äußeren und inneren Bedingungen kann anhand des folgenden fiktiven Beispiels verdeutlicht werden: Ein 43 Jahre alter, lediger, hochqualifizierter Beschäftigter ist derzeit in einer strukturstarken Region in der IT-Branche tätig und geht davon aus, dass er mittelfristig noch einmal den Betrieb wechseln wird, dann jedoch bei einem Beschäftigter verbleiben möchte. Im Sinne unserer Typologie der Erwerbsorientierungen (vgl. Kap. 3) wäre er als temporär Arbeitsmarktorientiert (AMOR<sub>temp.</sub>) einzustufen. Insbesondere die derzeitige *betriebliche Situation* hat einen wesentlichen Einfluss auf die künftige Wechselbereitschaft, da der Beschäftigte mit steigenden Arbeitsanforderungen und -belastungen konfrontiert ist. Durch einen weiteren Wechsel erhofft sich dieser einen Arbeitsplatz zu finden, in welchem das Belastungsniveau deutlich niedriger ist als im derzeitigen Betrieb. Darüber hinaus bietet

<sup>9</sup>Abweichungen vom automatischen Prozessieren kommen dann zustande, wenn Zweifel am Modell bestehen, ob dieses und das daraus resultierende Handeln in der Situation angemessen sind oder ob es nicht sinnvoll wäre von den Routinen abzuweichen und ein anderes Modell zu wählen (vgl. Greve 2006: 17f.).

ihm der gute *regionale Arbeitsmarkt* und sein *Qualifikationsprofil* die Chancen und Möglichkeiten erfolgreich einen Wechsel zu vollziehen. Zudem sind keine *lokalen Bindungen* vorhanden, sodass er im Falle eines Wechsels z.B. keine Rücksicht auf pflegebedürftige Familienangehörige nehmen müsste. Insbesondere die Transformationserfahrungen im Zuge der Wende 1989/1990 und der nachfolgenden Jahre haben dem Beschäftigten vor Augen geführt, dass man sich nicht mehr auf die sicherheitspolitischen Versprechungen der Betriebe verlassen kann und in Folge dessen mehr Verantwortung und Eigeninitiative (im Sinne des *Aktivierungsdiskurses*) für sich selbst übernehmen muss. Insofern werden weitere Wechsel auch nicht als Belastung, sondern als Chance gesehen sich zu verbessern und neue Erfahrungen zu sammeln. Das eben vorgestellte Beispiel verdeutlicht, dass bei der Betrachtung von Erwerbsorientierungen sowohl die äußeren Bedingungen die Handlungswahlen beeinflussen als auch die inneren Bedingungen, in Form von Diskursen, Erfahrungen etc.

Im nun Folgenden zweiten Erklärungsschritt des Modells der soziologischen Erklärung bezieht sich Esser auf die Logik der Selektion, „d.h. der Angabe darüber, wie sich aus der Wahrnehmung der Situation die Handlungswahlen der Akteure ergeben“ (Greve 2006: 17).

### *Die Logik der Selektion*

„Es geht hier um die allgemeinen nomologischen Gesetze, nach denen die Akteure eine der Alternativen unter den gegebenen Bedingungen selektieren“ (Esser 1999a: 94). Esser greift zur Erklärung der Handlungsselektion auf die sogenannte Wert-Erwartungstheorie zurück. Demnach wählt ein Akteur genau die Alternative aus, welche unter allen anderen Opportunitäten (Alternativen) die maximale Nutzenerwartung verspricht. Die Nutzenerwartung ist dabei das Produkt des „Wertes U bestimmter Folgen des Handelns mit der Erwartung p, daß (sic!) diese Konsequenz mit dem Handeln auch eintritt“ (ebd.: 95). Die Selektion erfolgt im einfachsten Fall zwischen zwei Alternativen. Der Nutzen, der in einer Situation erreicht werden kann, ist immer abhängig von den Kosten und den Restriktionen (natürliche, soziale Beschränkungen und Begrenzungen), welche sich durch die Handlung ergeben. Wenn zwei Alternativen zur Wahl stehen, so wird der Akteur diejenige Alternative mit der höchsten Nutzenerwartung wählen.<sup>10</sup>

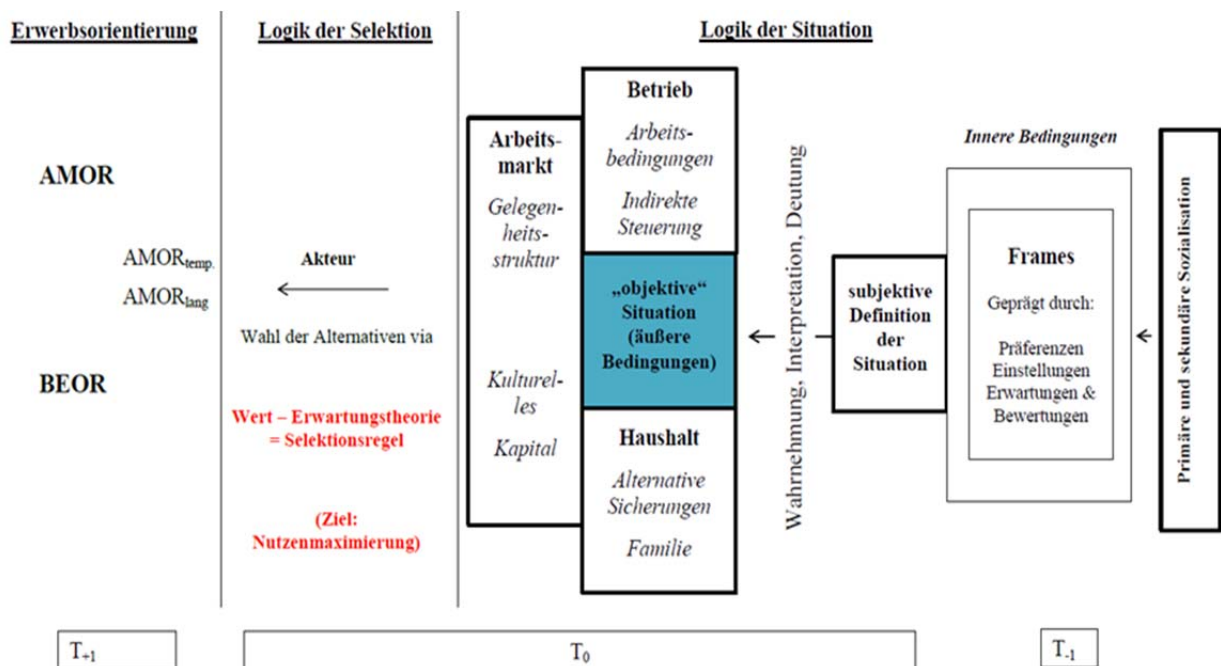
---

<sup>10</sup> An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass Akteure zwar beispielsweise eine Betriebspräferenz haben, aber trotzdem eine AMOR-Strategie verfolgen können. Dies wird dadurch möglich, dass die Akteure zwar ihre Präferenzen verfolgen, aber immer auch, unter den gegebenen Randbedingungen, die aussichtsreichsten Strategie wählen werden.

*Erwerbsorientierungen - die Logik der Situation und der Selektion*

Wie lassen sich nun diese Überlegungen und das Handlungsmodell auf unsere Frage nach den Bedingungen und Einflussfaktoren auf eine AMOR- bzw. BEOR-Orientierung übertragen? Zur Veranschaulichung können die von uns erfassten Zusammenhänge in eine zeitliche Reihenfolge gebracht werden (vgl. Abb. 3).

**Abbildung 3: Ein Modell zur Erklärung der Erwerbsorientierungen im Anschluss an Esser<sup>11</sup>**



Quelle: Eigene Darstellung

In Bezug auf den Zeitraum  $T_{+1}$  haben wir in der Lehrforschung nach den Erwartungen, Plänen und Strategien für die Zukunft gefragt. Suchen die Beschäftigten Sicherheit im Betrieb oder eher auf dem Arbeitsmarkt. Um diese Erwerbsorientierungen und -strategien verstehend zu erklären, haben wir versucht Faktoren herauszufiltern, welche einen Einfluss auf den Selektionsprozess haben könnten. Dabei ging es im Anschluss an Esser zunächst um die handlungsrelevante soziale Situation, welche wir für die Gegenwart ( $T_0$ ) erfragt haben. Hier sind drei

<sup>11</sup> Zur Untersuchung unserer Fragestellung müssten wir, wie in Abbildung 3 dargestellt, idealerweise auf ein Längsschnittdesign zurückgreifen, um die Veränderungen der Erwerbsorientierungen der Beschäftigten zu ermitteln. Die vorliegende explorative Studie versucht sich einem solchen Erhebungsdesign über die Erfassung der retro- und prospektiven Sicht der Befragten auf ihre vergangene und künftige Erwerbsplanung und -gestaltung zu nähern.

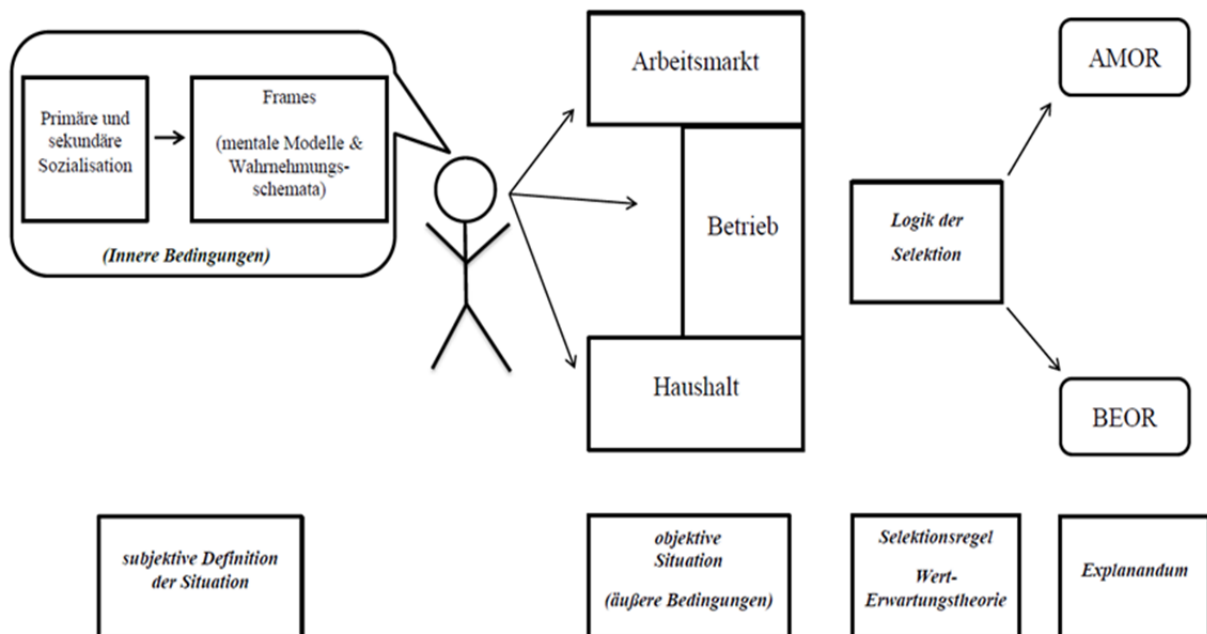
Bereiche hervorzuheben, welche als äußere Bedingungen einen erheblichen Einfluss auf die Handlungswahl haben:

- Zum einen können betriebliche Abläufe, Arbeitsbedingungen und Steuerungsformen (indirekte Steuerung) die Strategiewahl der Akteure beeinflussen.
- Zum anderen ist diese immer auch abhängig von der Arbeitsmarktsituation, also der Gelegenheitsstruktur einerseits (Angebots- und Nachfragerelation von Arbeitskräften im jeweiligen Berufsfeld) und vom institutionalisierten kulturellen Kapital der Akteure andererseits (Bildungszertifikate, Qualifikationsnachweise etc.; vgl. Bourdieu 1983).
- Ein letzter von uns untersuchter Bereich war zudem der Haushalt. Gefragt wurde hier nach den alternativen Sicherungen, welchen den Akteuren zur Verfügung stehen (Rücklagen, Immobilien etc.) sowie nach der familiären Situation, also ob Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen oder ob keinerlei Bindungen an Familienmitglieder und an das Wohnumfeld vorhanden sind.

Wie oben bereits erwähnt strukturieren die Frames (geprägt durch die Präferenzen, Einstellungen, Erwartungen und Bewertungen der Akteure) die Wahrnehmung der „objektiven“ Situation, welcher sich die Individuen ausgesetzt sehen. Für unsere Lehrforschung stellte sich daher die Frage, ob die Akteure eher auf Sicherheit, Kontinuität und Stabilität (BEOR-Präferenzen) oder auf Risiko, Diskontinuität und Wechsel (AMOR-Präferenz) setzen. Je nachdem welche Präferenz und Einstellung stärker ausgebildet ist, beeinflusst dies die Wahl der Handlungsmodelle (Frames). Die Ausbildung dieser wird insbesondere durch die primäre und sekundäre Sozialisation (vgl. Berger/Luckmann 2007; Kap. 7) in der Vergangenheit beeinflusst (T<sub>1</sub>). So nehmen psychische Dispositionen, öffentliche Diskurse oder auch die Professionskultur Einfluss auf die Denk- und Wahrnehmungsschemata. Abbildungen 4 und 5 stellen diese Zusammenhänge in vereinfachter Form dar.



Abbildung 4: Vereinfachtes Handlungsmodell nach Esser (1996; 1999a, b)

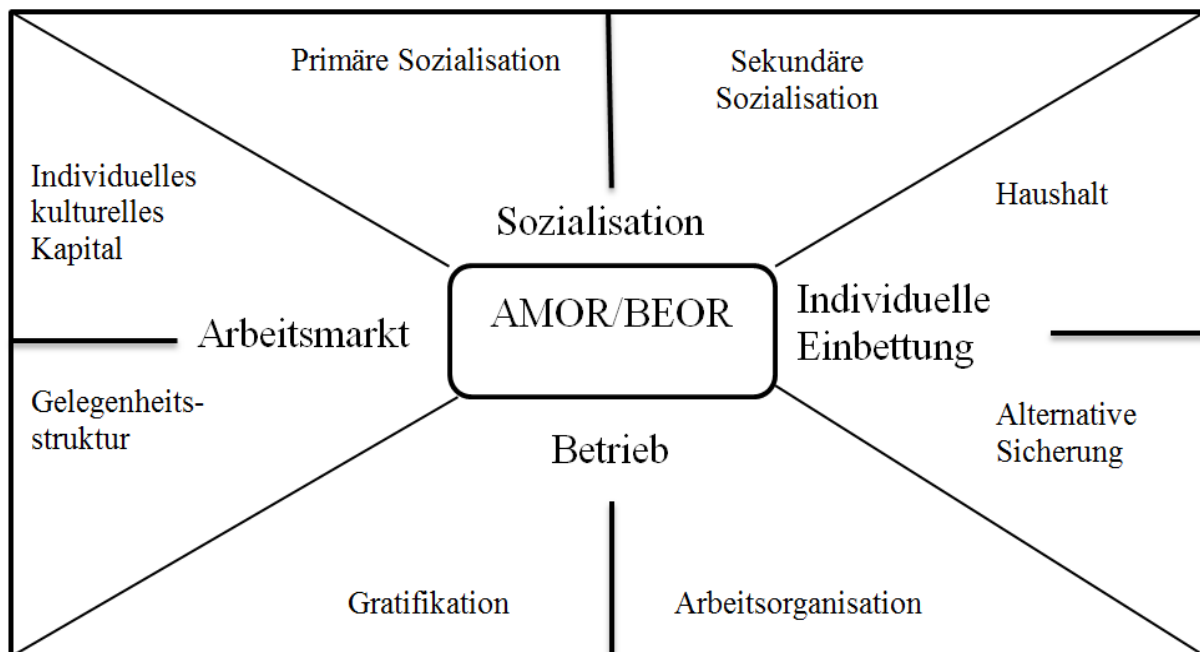


Quelle: Eigene Darstellung

Als Hintergrund für die Ausarbeitung des problemzentrierten Leitfadens und die Durchführung der Interviews haben wir den Ansatz noch einmal vereinfacht und in Form eines Briefumschlags dargestellt. Hieraus sollte ersichtlich werden, welche handlungsrelevanten Themen angesprochen werden sollten. Abbildung 5 stellt mit der Erwerbsorientierung das zu erklärende Phänomen in den Mittelpunkt. Drei Felder des Briefumschlags nehmen vor allem Bezug auf die äußeren Bedingungen der Logik der Situation. Das vierte Feld bezieht sich dabei auf Sozialisationsprozesse, welche einen wesentlichen Einfluss auf die Herausbildung der Frames haben. Die damit verbundenen Erwartungen und Bewertungen der Akteure im Hinblick auf die jeweiligen Handlungsalternativen beeinflussen schließlich die Selektion einer Erwerbsorientierung bzw. -strategie.

Zusammengefasst können wir sagen, dass über das Handlungsmodell von Hartmut Esser ein für unsere Zwecke angepasstes Analyseschema entwickelt werden konnte (vgl. Abb. 5), welches uns die Sicht der Befragten auf die Faktoren Arbeitsmarkt, Haushalt, Betrieb und Sozialisation eröffnet.

Abbildung 5: Schema zur Untersuchung von Erwerbsorientierungen



Quelle: Eigene Darstellung

### 2.3 Methoden und Instrumente

Im Anschluss an das Handlungsmodell von Hartmut Esser und das von uns entwickelte Analyseschema konnten wir vier Felder herausarbeiten, welche einen Einfluss auf die Erwerbsorientierung der Beschäftigten haben. Zur Analyse der Wirkungsweise dieser Faktoren bedienten wir uns eines qualitativen Ansatzes. Die Erhebung sollte über Leitfadeninterviews nach der problemzentrierten Methode von Witzel (vgl. Witzel 2000; Kleemann et al. 2009) erfolgen. Dabei werden innerhalb der einzelnen Themenblöcke offene Einstiegsfragen durch problemzentrierte Zusatzfragen ergänzt. Dieser Ansatz ermöglicht es, dass im Rahmen eines offenen Interviews bestimmte für den Forscher relevante Themen angesprochen werden. Er grenzt sich damit vom narrativen Interview ab, dass weitgehend dem Erzählfluss des Befragten folgt. Der Ansatz des problemzentrierten Interviews zielt aber gleichwohl darauf, die Relevanzsetzungen des Individuums möglichst wenig einzuschränken und grenzt sich damit auch gegen strukturierte Fragebögen mit standardisierten Fragen ab. Insgesamt handelt es sich um ein exploratives Vorgehen, bei dem die Perspektive der Befragten im Mittelpunkt steht (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2009).

Für die Zwecke der Lehrforschung haben wir die Vorteile des problemzentrierten Ansatzes mit denen durchstrukturierter Leitfäden kombiniert. So setzt der erste Teil des Fragebogens

nur grobe Stimuli zur Erwerbsbiographie und ermöglicht damit lange narrative Passagen. Im anschließenden zweiten Themenkomplex wurde eine Vielzahl von vertiefenden, konkreten, aber offenen Fragen zu den verschiedenen Stationen des Erwerbslebens gestellt. Der abschließende dritte Teil enthält eine Checkliste mit geschlossenen Fragen. Mit diesem Verfahren wollten wir sicherstellen, dass einerseits die Relevanzsetzungen der Befragten sichtbar werden und das andererseits alle für unser Projekt relevanten Themenfelder angesprochen werden. Damit konnte den mit der Interviewdurchführung bisher nicht vertrauten Lehrforschungsteilnehmer/innen ein Leitfaden zur Verfügung gestellt werden, der die offene Interviewsituation strukturiert und die Vergleichbarkeit der Interviews ermöglicht. Diese wurden anschließend vollständig transkribiert und lieferten die Auswertungsgrundlage.

In den Vorarbeiten zum Stand der Literatur, zu den Hypothesen und dem Fragebogen gingen wir von einem ausgesprochen komplexen Untersuchungsansatz aus, in dem wir nicht nur die mit Arbeitsplatzwechsel verbundenen Erwerbsstrategien, sondern auch die dahinter stehenden Erwerbsorientierungen, Haushaltsarrangements, Arbeitsmarktlagen, Betriebsstrukturen, sozialisatorischen und vom Diskurs geprägten Einflüsse erfassen wollten. Der im Rahmen der Lehrforschung erarbeitete Interviewleitfaden bestand aus neun Themenkomplexen (siehe Anhang), mit denen wir die Erfahrungen, Gründe und Deutungen der Individuen zu erfassen versuchten:

Den ersten Teil bildeten sehr offen gehaltene Fragen über den bisherigen Erwerbsverlauf, die Betriebswechsel und die weiteren beruflichen Ziele des Befragten. Ergänzend kamen noch zwei Fragen zum Aktivierungsdiskurs hinzu, um zu prüfen, ob bzw. welchen Einfluss dieser auf die Erwerbsorientierung hat. Damit gewannen wir wichtige Informationen über den biographischen Zusammenhang der einzelnen Stellenwechsel sowie über die Strategien und Handlungsziele der Beschäftigten.

Themenkomplex zwei sowie drei beschäftigten sich detaillierter mit dem vorherigen bzw. dem derzeitigen Arbeitsplatz. Im Mittelpunkt standen dabei die Umstände, die zur Annahme und Aufgabe des Jobs geführt haben, die ausgeübten Tätigkeiten an sich sowie Informationen über das Betriebs- und Arbeitsumfeld. Im vierten Komplex untersuchten wir die zukunftsbezogene Strategie der Beschäftigten, d.h. ob diese eher im Betrieb verbleiben oder diesen in naher Zukunft wechseln möchten/müssen.

Die letzten fünf Untersuchungsfelder gingen intensiver auf die Bereiche Betrieb, Arbeitsmarkt, Sozialisation, Haushalt und individuelle Einbettung ein. Darüber hinaus konnten wir Erkenntnisse über die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten sowie deren arbeitsmarkt-

bezogenen Such- und Informationsstrategien erlangen. Damit erfassten wir die situativen Rahmenbedingungen, welche einen Einfluss auf die Erwerbsorientierung der betreffenden Personen haben könnten. Abschließend wurden die soziodemographischen Daten der Beschäftigten mit Hilfe einer Checkliste erhoben.

## 2.4 Datenanalyse

*von Fernando Schwenke*

Mit diesem gemischten Erhebungsansatz haben wir gesichert, dass in jedem Interview ein Satz zentraler Themen angesprochen wurde. Damit hatten wir die Voraussetzungen dafür geschaffen, die Interviews nach Einzelthemen vergleichend auszuwerten. Für eine Reihe von ausgewählten Fragen haben wir Operationalisierungen vorgenommen, die eine quantifizierende Auswertung möglich machten. Um zu prüfen, inwiefern sich die postulierten Zusammenhänge in der Stichprobe identifizieren lassen, führten wir auch statistische Verfahren mit ‚PASW Statistics 18‘ durch. Im Anschluss an die Operationalisierung der Einflussgrößen (individuelle Einbettung, Sozialisation, Arbeitsmarkt, Betrieb und Diskurs) wurde für spezifische Variablen ein Codeplan erstellt. Anhand der Codierung wurden die Interviewergebnisse jeweils zugeordnet, um daraus eine Datenmatrix zu generieren. Unsere Typologie der Erwerbsorientierungen stellt hierbei jeweils die abhängige Variable dar und mittels Kreuztabellen soll der Einfluss ausgewählter unabhängiger Variablen untersucht werden.

Die Kreuztabelle ist zunächst eine graphische Darstellung der Häufigkeitsverteilung bzgl. der jeweiligen Subgruppen. Da wir jedoch Kausalaussagen treffen wollen und die Interpretation durch den Betrachter subjektiv ist, lässt diese noch keine eindeutigen Schlüsse zu, wie stark der bivariate Zusammenhang tatsächlich ist. Deshalb werden zusätzlich statistische Maßzahlen, genauer Assoziationsmaße berechnet, um klare Aussagen treffen zu können über die Intensität des Einflusses der ausgewählten Variablen auf die Erwerbsorientierung. Dies ermöglicht eine eindeutige Aussage über die Stärke des statistischen Zusammenhang der Variablen (Schnell et al. 2008).

Auch mit einer kleinen Fallzahl von 42 Untersuchungseinheiten besteht durchaus die Möglichkeit, signifikante Ergebnisse bei den Berechnungen zu erhalten. Es kann zumindest das Ziel sein, generalisierbare Aussagen zu treffen (Kriwy/Gross 2009). Die Nullhypothese würde für jede bivariate Analyse lauten, dass kein Zusammenhang zwischen den beiden Variablen vorliegt. Der Wert für „Signifikanz“ bzw. Irrtums-Wahrscheinlichkeit gibt prozentual an, in

wie vielen Fällen wir uns irren, wenn wir die Nullhypothese ablehnen. Da wir nun Zusammenhänge postulieren, ist es unser Ziel die Nullhypothese mit möglichst geringer Irrtumswahrscheinlichkeit abzulehnen.

In den Sozialwissenschaften ist eine vordefinierte Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% üblich, d.h. wenn der Wert für „Signifikanz“  $\leq 0,05$  ist, dann ließe sich das Ergebnis für die Stichprobe auch auf die Grundgesamtheit übertragen. Signifikant bedeutet nicht, dass ein besonders starker Zusammenhang vorliegt oder überhaupt ein Effekt bewiesen wäre. Sondern es kann die Aussage getroffen werden, dass die Intensität des Zusammenhangs, also auch ein schwacher Zusammenhang, nicht ausschließlich auf diese eine Stichprobe zu reduzieren wäre. Vielmehr könnten wir für mindestens 95% aller möglichen Zufalls-Stichproben die Nullhypothese ohne Irrtum ablehnen (Bortz 2010). Konkret bedeutet das, wenn wir nicht nur eine sondern bspw. zwanzig Zufalls-Stichproben ziehen und würden bei der ersten ein signifikantes Ergebnis erhalten, dann können wir davon ausgehen, den erkannten Effekt (auch wenn er nur schwach ist) bei mindestens achtzehn weiteren Stichproben identifizieren zu können. Wäre das Ergebnis nicht signifikant, hieße das, der Effekt ist eine stichproben-spezifische Zufälligkeit, könnte also z.B. mit der Fallauswahl begründet werden.

Signifikanzanalysen dürfen allerdings nur dann vorgenommen werden, wenn es sich tatsächlich um eine Zufalls-Stichprobe handelt. Das bedeutet: Jedes Element der Grundgesamtheit muss mit der gleichen Wahrscheinlichkeit ein Bestandteil der Stichprobe werden können oder zumindest mit einer Wahrscheinlichkeit  $> 0$  (Schnell et al. 2008). In der Regel haben die Interviewer jedoch Personen aus ihrem näheren sozialen Umfeld, also Verwandte, Bekannte und Freunde für die Befragung ausgewählt. Das hieße also, dass die Wahrscheinlichkeit, ein Bestandteil dieser Stichprobe werden zu können, für jeden, der keinen Teilnehmer dieser Lehrforschung kennt, praktisch bei 0 liegt bzw. für die tatsächlich ausgewählten Personen sehr hoch war. Somit handelt es sich nicht um eine Zufalls-Stichprobe und wir dürfen keine Verteilungs- und Kausalaussagen für die Grundgesamtheit aller abhängig Beschäftigten machen. Unsere Analysen gelten zunächst nur für die Stichprobe! Allerdings haben wir die Zielgruppe bei der Fallauswahl stark eingegrenzt (siehe unten) und unsere empirischen Analysen extensiv dazu genutzt, weiterführende Hypothesen für diese Teilmenge der abhängig Beschäftigten zu entwickeln.

## 2.5 Das Sample

Die Forschungsliteratur über Erwerbsverläufe zeigt, dass Wechselerfahrungen in der ersten Phase des Berufslebens bis circa 35 Jahre auch in Deutschland traditionell stark verbreitet waren und in den letzten zwei Jahrzehnten noch zugenommen haben (vgl. Buchholz/Blossfeld 2009). Die Beschäftigten sammeln erste Erfahrungen und suchen nach Arbeitsplätzen und Betrieben, welche ihren Vorstellungen entsprechen. Stimmen diese nicht mit dem derzeitigen Arbeitsumfeld überein, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten den Betrieb verlassen, sich neu orientieren und nach vakanten Arbeitsplätzen suchen, welche mit ihren Präferenzen und Vorstellungen eher übereinstimmen. Unter dieser Perspektive sind Arbeitsmarktorientierungen in der ersten Phase des Berufslebens für unsere Forschungsfrage nicht relevant und stehen daher nicht im Fokus. Das Kriterium für Arbeitsmarktorientierungen im Sinne des Arbeitskraftunternehmers müssen demnach Wechselerfahrungen oder -absichten im mittleren bis hohen Alter sein, nachdem die erste Such- und Wechselphase abgeschlossen wurde. Dementsprechend galt es Beschäftigte dieser Altersgruppe zu befragen. Die Fallauswahl erfolgte nach einer Mischung aus systematischen und – den Limitationen einer Lehrforschung folgend – pragmatischen Kriterien, orientiert an der Methode des „dimensionalen Sampling“ (vgl. Arnold 1970; Boos/Fisch 1986). Im Ergebnis dieser Überlegungen wurden zwei Kriterien für die Fallauswahl vorgegeben, anhand derer die 26 Teilnehmer/innen der Lehrforschung ihre Fallauswahl trafen:

1. Die Erwerbsbiographie sollte mindestens zehn Jahre Berufserfahrung aufweisen (Ziel: die Erfassung mittlerer und älterer Jahrgänge).
2. Es sollte mindestens ein Stellenwechsel in den letzten fünf Jahren stattgefunden haben (Ziel: die Erhöhung des Anteils der risikoaffinen und wechselbereiten Personen im Sample).

Mit diesen Vorgaben gingen wir davon aus, dass die Befragten ihre berufliche Orientierungsphase abgeschlossen haben, um die für unsere Fragestellung triviale Suchmobilität zu Beginn des Berufslebens auszuschließen. Wir gingen weiterhin davon aus, dass wir eine Gruppe von Personen finden, die Wechselerfahrungen in der näheren Vergangenheit aufweisen und deshalb auch bei ihren Zukunftsplanungen eher wechselbereiter sind (oder sein müssen) als Beschäftigte, welche sich fest an ihren Betrieb binden und hier Sicherheit gefunden haben.

Alle Studierenden waren aufgefordert zwei Interviews durchzuführen. Bevorzugt wurden sogenannte „Spiegelfälle“, bei denen sowohl der abhängig Beschäftigte als auch dessen Vorgesetzte/r befragt wurden. Damit wollten wir ergänzende Informationen über die Beschäftigungsbeziehung und die Situation im derzeitigen Betrieb erlangen. Wenn eine „Spiegelung“ nicht möglich war, weil die Vorgesetzten nicht erreichbar oder gewillt waren an der Erhebung teilzunehmen, führten die Lehrforschungsteilnehmer/innen zwei Beschäftigteninterviews durch.

Nach Abschluss der Vorphase legten die 26 Teilnehmer/innen der Lehrforschung Kurzprofile der zu Befragenden vor, anhand dessen wir einen ersten Überblick über die Fälle erlangen konnten. Wie beabsichtigt, erfassten wir eine Beschäftigtengruppe mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen. Wir können für unsere Untersuchung auf insgesamt 42 Fälle zurückgreifen, von denen drei Viertel der Befragten eine mindestens zehnjährige Berufserfahrung vorweisen können. Insgesamt 38 der befragten Personen wiesen Wechselerfahrungen nach dem 35. Lebensjahr auf. Darüber hinaus ging circa die Hälfte der Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt davon aus weitere Wechsel kurz- oder langfristig zu realisieren bzw. realisieren zu müssen. Damit hatten wir unser Sampling-Ziel erreicht und können Personen mit einer Betriebsorientierung und Arbeitsmarktorientierung vergleichen. Zum Befragungszeitpunkt waren die Beschäftigten im Mittel 45 Jahre alt (vgl. Abb. 6). Im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht setzte sich das Sample aus 17 Frauen und 25 Männern zusammen.

Dreiviertel aller untersuchten Fälle stammten aus den neuen Bundesländern. Zusätzlich konnten wir jedoch auch auf 10 Fälle aus den alten Bundesländern sowie auf eine Befragte aus dem europäischen Ausland zurückgreifen. Diese Verteilung war der Tatsache geschuldet, dass der überwiegende Teil der Seminarteilnehmer selbst aus den neuen Bundesländern stammt und im näheren sozialen Umfeld, also dem Familien- und Bekanntenkreis nach geeigneten Interviewpartnern gesucht wurde.

Wie setzt sich das Sample nun im Hinblick auf das Qualifikationsniveau zusammen? An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass wir das Qualifikationsniveau nicht anhand der Ausbildungsabschlüsse, sondern nach der derzeit ausgeübten Tätigkeit operationalisiert haben. Dieses Vorgehen lag darin begründet, dass im Zuge der Transformation ein Teil der vor der Wende erworbenen Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen keinen Marktwert mehr besaßen und bei den Beschäftigten häufig eine Neuorientierung stattfand. Daher haben wir uns bei der Einteilung des Qualifikationsniveau an den fachlichen Voraussetzungen des heute ausgeübten Berufes orientiert, mit denen die Befragten seit der Wende Anschluss am Ar-

beitsmarkt gefunden haben. Nachfolgend sind die Einteilungskriterien für das Qualifikationsniveau der Beschäftigten aufgeführt:

- *Einfache Qualifikationen (EQ):*  
Qualifikationen, die ohne höhere Schulausbildung und ohne Berufsausbildung in Anlernprozessen von bis zu einem Jahr on-the-job erworben werden können.
- *Mittlere Qualifikationen (MQ):*  
Qualifikationen, die lange Anlernprozesse von mehreren Jahren oder eine Berufsausbildung voraussetzen. Berufspraxis und Weiterbildungen von bis zu einem Jahr können die Basisqualifikationen ergänzen.
- *Hohe Qualifikationen (HQ):*  
Qualifikationen die entweder eine Hochschulausbildung oder eine Berufsausbildung mit langjähriger Berufspraxis und Weiterbildungen von ein bis mehreren Jahren (z.B. Meisterbrief) voraussetzen.

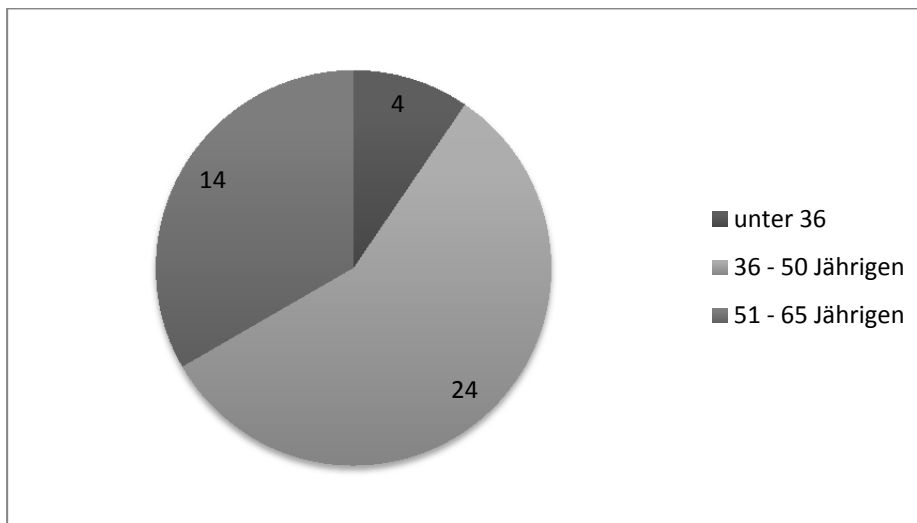
Ausgehend von unserer Operationalisierung, setzt sich das Sample zu annähernd gleichen Teilen (n=17) aus berufsfachlich Qualifizierten und aus Hochqualifizierten (n=18) zusammen. Die restlichen 7 Fälle weisen eine einfache Qualifikation auf. Auffallend ist dabei, dass vor allem bei den männlichen Befragten hohe Qualifikationen zu kumulieren scheinen. Von den 25 Befragten weisen 16 diese Ausprägung auf. Bei den 9 anderen Fällen handelt sich ausschließlich um Beschäftigte mit einer mittleren Qualifikation. Keiner der hier befragten männlichen Beschäftigten wies einfache Qualifikationen auf. Bei den weiblichen Befragten ergibt sich ein entgegengesetztes Bild. Hier konnten lediglich zwei der Befragten eine hohe Qualifikation aufweisen. Annähernd gleich verteilten sich die anderen weiblichen Befragten auf ein mittleres (n = 8) bzw. auf ein einfaches Qualifikationsniveau (n = 7) (vgl. Tab. 1).



Tabelle 1: Sample nach Qualifikation und Geschlecht<sup>12</sup>

Qualifikation/ Geschlecht	Einfach qualifiziert (EQ)	Berufsfachlich qualifiziert (MQ)	Hochqualifiziert (HQ)	Gesamt
Männer	(0)	11-MQ-M34 14-MQ-M47 20-MQ-M39 22-MQ-M43 23-MQ-M46 24-MQ-M46 25-MQ-M57 38-MQ-M39 39-MQ-M53	7-HQ-M39 8-HQ-M31 9-HQ-M41 10-HQ-M40 13-HQ-M50 26-HQ-M38 28-HQ-M55 29-HQ-M54 30-HQ-M38 31-HQ-M38 33-HQ-M54 34-HQ-M56 35-HQ-M36 36-HQ-M46 37-HQ-M38 40-HQ-M36	25
Frauen	1-EQ-W45 2-EQ-W37 3-EQ-W57 4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 41-EQ-W28	12-MQ-W51 15-MQ-W35 16-MQ-W60 17-MQ-W52 18-MQ-W50 19-MQ-W49 21-MQ-W44 42-MQ-W51	27-HQ-W52 32-HQ-W51	17
Gesamt	7	17	18	42

<sup>12</sup> Die Fallcodes setzen sich aus der Durchnummerierung (1 – 42), der Qualifikation (EQ/MQ/HQ) und dem Geschlecht (-M/-W) sowie dem Alter zusammen.

**Abbildung 6: Sample nach Altersklassen (n=42)**

Diskontinuierliche Erwerbsverläufe sind, wie in Kapitel 4 dokumentiert, häufig auch Ergebnis der Professionskultur. Haben wir also mit unseren Fällen auch diejenigen Branchen erfasst, in denen üblicherweise Wechsel zum Berufsbild gehören? Abbildung 7 verdeutlicht die Einteilung der Fälle nach Wirtschaftssektoren. Grundlage der Einteilung war die vom Bundesamt für Statistik herausgegebene Klassifikation der Wirtschaftszweige aus dem Jahr 2008. Insgesamt konnten zehn Wirtschaftssektoren herausgefiltert werden, in denen unsere Fälle hauptsächlich situiert sind. Hierunter finden sich auch diejenigen Branchen, in denen vorwiegend Wechsel zu erwarten sind und somit, bezogen auf unsere Fragestellung, arbeitsmarktorientiertes Handeln zu vermuten wäre. Hierunter fallen z.B. die Bau- und Metallbaubranche, aber auch Teilbereiche des Dienstleistungssektors (Gastronomie, Einzelhandel etc.).

**Abbildung 7: Sample nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)****Gesundheits- und Sozialwesen**

- Arzt- und Zahnarztpraxen
- Gesundheitswesen a.n.g
- soziale Betreuung älterer und behinderter Menschen
- Sozialwesen a.n.g

**Baubranche, Metallbaubranche**

- Bauinstallation
- sonstiger Ausbau
- sonstige spezialisierte Bautätigkeiten

**Verarbeitendes Gewerbe**

- Herstellen von chemischen Erzeugnissen
- Herstellen von medizinischen oder zahnmedizinischen Apparaten oder Materialien

**Dienstleistungsbranche**

- Finanzdienstleistungen
- Versicherungen
- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen
- Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- Tourismus
- Callcenter

**Gastronomie****Verkehr und Lagerei**

- Güterbeförderung im Straßenverkehr

**Weiterbildungs- und Ausbildungsbranche**

- Seminarleiter und Ausbildungspädagoge

**Informations- und Kommunikationsbranche**

- Telekommunikation
- sonstige Informationsdienstleistungen

**Freiberufler/Wissenschaftler**

- Marktforschung
- sonstige Freiberufler und Wissenschaftler

**Einzelhandel**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) 2008

Obwohl wir einige Berufsfelder in unserer Untersuchung erfasst hatten, in welchen von einer größeren Fluktuation auszugehen ist, konnten wir anhand einiger Einzelfälle nachweisen, dass die branchentypische Wechselpraxis nicht zwingend auf die Tätigkeitsbereiche unserer Befragten übertragen werden können. Dies gilt überrascherdenweise auch für einige Leiharbeits-

kräfte. Ein Beispiel hierfür ist der Fall 41-EQ-W28. Als Leiharbeitskraft ist sie derzeit in einem Entleihbetrieb beschäftigt, welcher im Dienstleistungssektor angesiedelt ist. Dort ist sie zuständig für die Bearbeitung von Kundenreklamationen (Stornos), Überprüfung von Sendepflichten etc. Dieser Tätigkeitsbereich wird ausschließlich mit Leiharbeitskräften besetzt, deren Arbeitsverträge stetig verlängert werden.

„[...] [D]ieses Projekt Stornos wird es immer geben. Das muss jemand bearbeiten und auf der anderen Seite muss man sagen wir werden immer alle drei Monate verlängert.“

Die mit dem Leiharbeiterstatus einhergehende Unsicherheit verringert sich bei den Beschäftigten somit durch die permanente Verlängerung ihrer Arbeitsverträge. In Folge dessen verbleibt die Befragte im derzeitigen Entleihbetrieb, woraus die geringe Fluktuation in diesem Unternehmensbereich erklären werden kann.

Interviewer<sup>13</sup>: „Und gibt es in Ihrem Aufgabenbereich oder Arbeitsbereich halt viel Personalwechsel?“

Beschäftigte: Nein, nein, also es, es wurde gesagt so und so viele Plätze sind für Zeitarbeit, Arbeitskräfte vorhanden und in der Zeit, wo ich jetzt da bin ist eine Zeitarbeitskraft gekommen, die wurde für ein Projekt eingesetzt, was sechs Monate ging (Mh), das wusste sie aber, sie hat ja bei Zeitarbeitsunternehmen A einen unbefristeten Arbeitsvertrag und ist dann auch wieder gegangen. Also es ist wirklich nur diese Projektphase (Mh) und dann ist sie wieder gegangen. Ansonsten die anderen Mitarbeiter sind halt jetzt schon, so lange wie ich das Jahr jetzt da bin, so komplett besetzt. Also da hat sich nichts geändert (Ahm).“

Weitere Fälle, in denen die persönliche Fluktuationserfahrung nicht mit dem branchentypischen Erwerbsverläufen übereinstimmt, lassen sich im Sample beispielweise auch bei einer Beschäftigten im Callcenterbereich konstatieren (3-EQ-W57). Auch hier herrscht aus Sicht der Befragten eine Stabilitätskultur vor.

Abschließend soll noch einmal auf die Berufsstruktur im Sample verwiesen werden. Die Operationalisierung erfolgte anhand der Klassifikation der Berufe des statistischen Bundesamtes und zeigt für das Lehrforschungssample eine breite Mischung unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche.

---

<sup>13</sup> Nachfolgend werden bei der Kennzeichnung der Interviewpassagen die Abkürzungen I, für den/die Interviewer/in, und B, für die/den Befragte/n, verwendet.

Abbildung 8: Sample nach Berufen (KIdB 2010)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Arbeitslos	2	4,8	4,8	4,8
	Handwerk	4	9,5	9,5	14,3
	Produktion/Industrie	3	7,1	7,1	21,4
	Verkauf/Vertrieb	3	7,1	7,1	28,6
	Gesundheitsberufe (Ärzte, Apotheker, Pfleger, u.a.)	8	19,0	19,0	47,6
	Sozial- und Erziehungsberufe	3	7,1	7,1	54,8
	Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	12	28,6	28,6	83,3
	Gastronomie	1	2,4	2,4	85,7
	wissenschaftliche Berufe	1	2,4	2,4	88,1
	sonstige Berufe	5	11,9	11,9	100,0
	Gesamt	42	100,0	100,0	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Klassifikation der Berufe 2010 (KIdB)

Die Klassifikation unserer Fälle nach den jeweiligen Berufsgruppen verdeutlicht nochmals die Heterogenität des Samples. Es lassen sich vor allem zwei berufliche Schwerpunkte identifizieren. Zum einem im Bereich des Gesundheitswesens (8 Fälle) und zum anderen im Tätigkeitsfeld der Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (12 Fälle). Wie auch bei der Klassifikation der Wirtschaft, zeigt das Sample einen Schwerpunkt im Dienstleistungssektor. Ebenfalls stärker vertreten sind Berufe im Handwerk, der Produktion sowie in der Industrie.

Im Ergebnis der Fallauswahl konnten wir davon ausgehen, dass wir unsere Zielgruppe von Beschäftigten mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen gut getroffen haben. Alle Befragten hatten Wechselerfahrungen im mittleren Erwerbsalter, einige sogar bis ins hohe Erwerbsalter. Im Hinblick auf das berufliche und wirtschaftliche Umfeld ergab sich eine hohe Heterogenität. Aufgrund des Auswahlverfahrens (über die personalen Netzwerke der Studierenden in Jena) lag der Schwerpunkt bei ostdeutschen Biografien und Personen mit mittleren und hohen Ausbildungsabschlüssen.

## 2.6 Auswertungs- und Berichtskonzept

Die Transkriptionen der 42 Interviews umfassten mehr als 1200 Seiten und wurden anhand von Steckbriefen über die einzelnen Fälle ergänzt. Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der Lehrforschung im Sommersemester 2011 mussten wir uns in den ersten Auswertungsrunden auf einige wichtige Auswertungsschritte begrenzen und diese pragmatisch bearbeiten.

Wie wir wissen, dürfen bei eingeschränkter Zufallsauswahl und auf der Basis von kleinen und statistisch nicht signifikanten Fallzahlen weder allgemeine Verteilungs- noch Kausalaussagen getroffen werden (vgl. 2.4). Wenn sich jedoch in einem klar abgegrenzten, aber heterogenen Sample in Bezug auf die Fragestellung ein dominantes Muster zeigt, ist es erlaubt, alte Thesen in Frage zu stellen und weiterführende Hypothesen zu formulieren, deren Reichweite dann allerdings mit Hilfe typologisierender oder quantitativer Methoden geprüft werden muss (Bernhardt et al. 2007, 2008).

Der erste Auswertungsschritt bestand in der Entwicklung einer Typologie von Erwerbsorientierungen auf der Basis der Zukunftsplanungen der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung. Wie weiter unten ausgeführt (Kap. 3) unterscheiden wir zwischen einer Betriebsorientierung (BEOR), einer temporären Arbeitsmarktorientierung ( $AMOR_{temp.}$ ) und einer langfristigen Arbeitsmarktorientierung ( $AMOR_{lang.}$ ).

Im zweiten Auswertungsschritt nahmen wir fallvergleichende Analysen zu möglichen Einflussgrößen auf die Erwerbsorientierungen vor. Im Einzelnen ging es um den Arbeitsmarkt, den Betrieb, den Haushalt sowie um sozialisatorische und diskursive Einflüsse. Mit diesen nachfolgend dokumentierten Auswertungen verbanden wir zwei Ziele: Zum einen wollten wir uns eine Übersicht über die Fälle erarbeiten und zum anderen erste deskriptive Analysen über den Zusammenhang von Kontextfaktoren mit der Erwerbsorientierung vornehmen. Hierfür wurden spezifische Kreuztabellen ausgearbeitet.

Der dritte Auswertungsschritt widmete sich problemzentrierter Fallrekonstruktionen, in welchen wir anhand von Einzelfällen unser Hypothesengerüst getestet und erweitert haben. Für einen besonders interessanten aber undurchsichtigen Fall konnten wir die Unterstützung des Kollegen Karl-Friedrich Bohler gewinnen und mit dem Ansatz der objektiven Hermeneutik eine Einzelfallrekonstruktion vornehmen.

Zur Dokumentation der Ergebnisse wurde eine Redaktionsgruppe gebildet, welche diesen Bericht erarbeitet hat. Die Aufgabe der Redakteure bestand in erster Linie darin, die Ergebnisse der Lehrforschung zusammenzufassen und zu kommentieren. Dabei ging es um eine erste

Übersicht über das Gesamtmaterial. Aufgrund der zeitlichen Restriktionen mussten wir uns auf ausgewählte Fragestellungen festlegen. Die Auswahl der Fragen und die Definition der Vorgaben (Operationalisierung) für die Auswertung erfolgten im Seminar. Die Teilnehmer/innen der Lehrforschung werteten anschließend die Interviews aus und belegten ihre Einschätzungen mit einschlägigen Textpassagen. In der Folgewoche wurden Übersichten über alle Fälle in Form von Kreuztabellen erstellt und gemeinsam im Seminar diskutiert. Die Auswertung dieser erfolgte also überwiegend durch die Studierenden als Experten ihrer selbst erhobenen Interviews. Unklarheiten bei der Operationalisierung und Interpretation der Fälle wurden im Plenum besprochen.

### **3. Arbeitsmarktorientierung oder Betriebsorientierung?**

*von Christoph Köhler*

#### **3.1 Einleitung – Der Begriff der Erwerbsorientierung**

Hintergrund unserer Untersuchung ist die Frage danach, ob abhängig Beschäftigte ihre Ziele nach Arbeitsqualität, Arbeitseinkommen und Sicherheit immer häufiger und stärker durch Arbeitsplatzwechsel im Sinne der Selbstvermarktung des Arbeitskraftunternehmers realisieren oder diese eher konservativ durch die Bindung an einen Betrieb suchen (vgl. Kap. 1). Dabei ist bereits vorab auf zwei Differenzen zum AKU-Theorem hinzuweisen. Erstens beziehen wir uns ausschließlich auf die Ökonomisierungsdimension des Arbeitskraftunternehmers. Es geht uns nicht um Selbstkontrolle im Arbeitsprozess und die Selbstrationalisierung der Lebensführung, sondern um die Frage der Selbstvermarktung der Arbeitskraft auf dem externen Arbeitsmarkt. Zweitens interessieren uns nicht nur die durch die Beschäftigten proaktiv gestalteten Betriebswechsel, sondern auch die unfreiwilligen Wechsel. Um diese Frage zu prüfen, haben wir über die Kriterien der Fallauswahl Personen mit unterschiedlichen Erwerbsorientierungen gesucht, wollen dann ihre Motive und Begründungen verstehend nachvollziehen, zu einem Erklärungsmodell gelangen und darüber dann zur eingangs gestellten Frage zurückkehren.

Ein zentrales Ziel unserer Lehrforschung war es, eine Typologie von Erwerbsorientierungen zur Frage der Betriebsbindung und Wechselbereitschaft zu entwickeln. Auf der Basis der vorangegangenen Lehrforschungen zu diskontinuierlichen Erwerbsverläufen (Köhler et al. 2008; Schröder 2012) sowie der Vorarbeiten zur Erhebung entwickelten wir einen ersten Ansatz für eine solche Typologie, die zwischen Betriebsorientierung (BEOR) und Arbeitsmarktorientierung (AMOR) unterscheidet.

In den Ausführungen zum Untersuchungsansatz (Kap. 2) haben wir unseren Orientierungsbegriff kurz erläutert und auf das Handlungsmodell von Esser bezogen. Wir suchten einen Begriff, der die Ebene zwischen einer basalen Lebens- und Erwerbsphilosophie einerseits und den konkreten Handlungen und Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt andererseits bezeichnet. Bei ersterem handelt es sich um basale Präferenzen oder „Grundorientierungen“ in Bezug auf den Erwerb, die früh im Leben gebildet werden und relativ stabil sind. Arbeitsmarktentscheidungen und Handlungen dagegen passen sich stetig den situativen Bedingungen an.



Der Begriff der Erwerbsorientierungen liegt zwischen diesen Ebenen. Wir verstehen darunter im Anschluss an Hillmann (2007: 657) die Ziele, Erwartungen und Konzepte zur Erwerbsgestaltung. Von einer erwerbsbezogenen *Handlungsstrategie* soll erst dann gesprochen werden, wenn von den Beschäftigten konkrete Pläne zur Umsetzung der Erwerbsziele entwickelt und umgesetzt werden. Erwerbsorientierungen entstehen erstens auf Grundlage der individuellen Präferenzen der Beschäftigten und zweitens auf der Basis ihrer Erfahrungen und Erwartungen:

- Wie schon im Esserschen Handlungsmodell (Kap. 2) angedeutet, haben akteursspezifische Präferenzen einen starken Einfluss auf die Erwerbsorientierungen. Präferenzen können allgemein als graduell unterschiedlich ausgeprägte Wertschätzungen oder Abneigungen definiert werden, die ein Individuum gegenüber bestimmten sozialen Gegebenheiten oder Gütern empfindet (vgl. ebd.: 696).<sup>14</sup> Im Sinne Essers (2000a) sind Präferenzen relativ stabile kognitive Gebilde, welche „einmal erworben (...) nicht mehr einfach abzulegen [sind, S.B.]“ und somit zu einem „nahezu unverrückbaren Element ihrer (inneren) Umgebung geworden sind“ (ebd.: 87). In unserem Falle könnte man zwischen einer Sicherheits- oder einer Risikopräferenz unterscheiden.
- Neben Präferenzen beeinflussen aber auch die (Erwerbs-) Erfahrungen der Akteure in der Vergangenheit und deren Erwartungen für die nähere und weitere (berufliche) Zukunft die Erwerbsorientierung. So finden sich in unserem Sample eine Reihe von Personen, die sich zunächst mit ihrem Engagement an einen Betriebe binden und hier Anerkennung und Sicherheit suchen; nach einschneidenden Enttäuschungen (beispielsweise durch Entlassungen) kommt es dann aber zu einer Neuorientierung: Man verlässt sich nicht mehr auf den jeweiligen Arbeitgeber und ist bei Gelegenheit oder Bedarf bereit, den Betrieb zu wechseln. Die Präferenz für Arbeitsplatzsicherheit hat sich nicht geändert, man geht aber davon aus, diese vorübergehend oder auf Dauer nicht mehr umsetzen zu können.

Erwerbsorientierungen sind also nach unserer Definition zeitlich variabel in Abhängigkeit von Erfahrungen und Erwartungen. Die Präferenzen sind dagegen, folgt man Esser, relativ stabil. Sie bilden also eine über den Erwerbsverlauf stabile „Grundorientierung“ die die Akteure in

---

<sup>14</sup> Unter ökonomischen Gesichtspunkten kann man Präferenzen als Ausdruck der relativen Bewertung zweier Güter im Hinblick auf die erwartete Bedürfnisbefriedigung (Nutzenstiftung) fassen (vgl. Esser 1999a: 44).

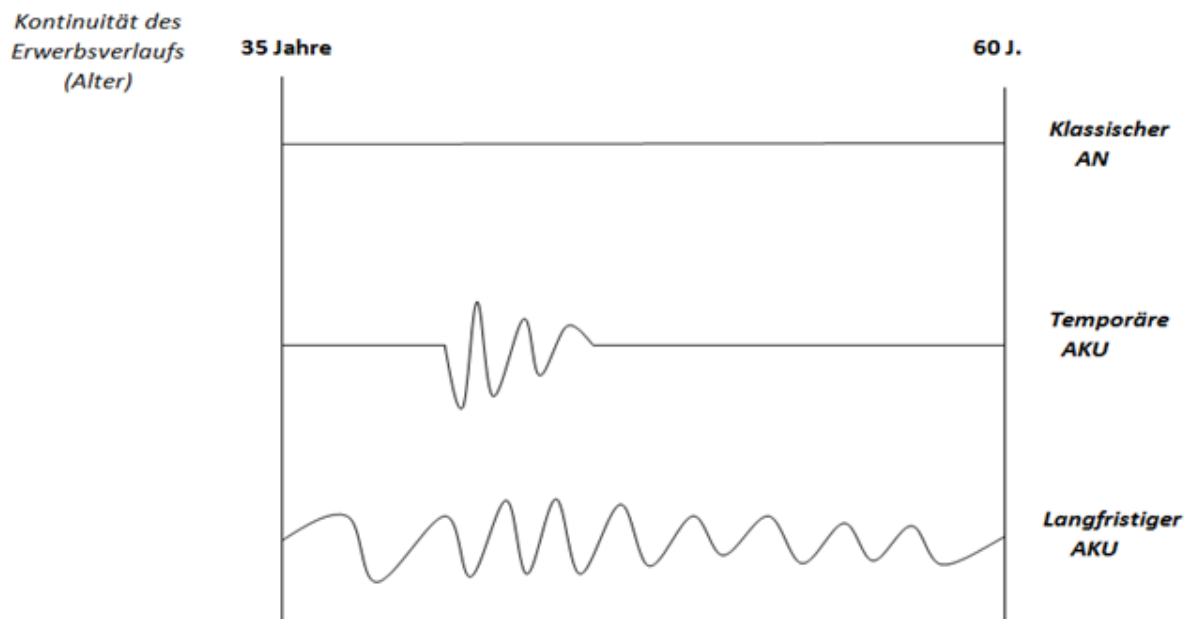
Bezug auf ihre Erwerbsziele vorweisen, die aber durch situationsbezogene Erfahrungen und Erwartungen modifiziert werden. Kommt es im Verlauf des Erwerbslebens dazu, dass die stabile Präferenz zeitweise (aufgrund sich verändernder Rahmenbedingungen) nicht realisiert werden kann, so kann es zu Anpassungsprozessen kommen. Ziel der Beschäftigten ist es Abweichungen von der erwerbsbezogenen Präferenz zu überwinden wenn sich die Gelegenheit hierzu bietet.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass bei den Beschäftigten eine stabile erwerbsbezogene Präferenz vorhanden ist, welche in Kombination mit den jeweiligen Erfahrungen in der Vergangenheit und den Zukunftserwartungen der Akteure die jeweilige Erwerbsorientierung (AMOR/BEOR) bilden. Wie unsere Auswertungen zeigen, haben viele Beschäftigte einen stabilen Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit in einem Unternehmen, wollen oder müssen aber in bestimmten Phasen ihres Erwerbslebens davon abweichen, weil z.B. die Arbeitsbedingungen für sie nicht mehr tragbar sind.

### 3.2 Operationalisierungsansätze

Optimal für unsere Fragestellung wäre die Rekonstruktion von abgeschlossenen Erwerbsverläufen bis zur Rente. Anhand dieses empirischen Materials könnte ermittelt werden, ob Personen tatsächlich über ihr Erwerbsleben hinweg den Arbeitsplatz gewechselt haben. Weil Job-Wechsel in jungen Jahren im Sinne einer anfänglichen Suchmobilität traditionell weit verbreitet sind (vgl. Kap. 2), können diese für unsere Frage nach neuen oder anderen Erwerbsorientierungen vernachlässigt werden. Wir müssten bei der Analyse von abgeschlossenen Erwerbsperioden auf Job-Wechsel ab einem mittleren Alter schauen und danach die Verläufe klassifizieren. Eine einfache Unterscheidung in drei Gruppen ergäbe sich aus der Dauer der Wechselperioden: *klassische Arbeitnehmer* mit einer festen Betriebsbindung ab dem mittleren Alter und ohne Betriebswechsel bis zur Verrentung; *Lebensabschnittswechsler* die in der für unsere Frage relevanten Zeit zwischen einem mittleren Alter und der Verrentung eine Wechselphase aufweisen; *Dauerwechsler*, die durchgängig den Arbeitsmarkt beobachten und immer wieder wechseln bis ins hohe Erwerbsalter.

Abbildung 9: Operationalisierung anhand abgeschlossener Erwerbsverläufe



Quelle: Eigene Darstellung

Die Untersuchung von abgeschlossenen Erwerbsverläufen hat allerdings gravierende Nachteile (vgl. Grotheer 2008a, b; Struck et al. 2007). Der wichtigste besteht darin, dass mit diesem Vorgehen Betriebswechsel untersucht würden, welche weit in der Vergangenheit zurückliegen. Wenn zum Beispiel die Befragten 70 Jahre alt sind und sie im vierten Lebensjahrzehnt eine Phase des Betriebswechsels aufweisen, würden wir die 80er Jahre des letzten Jahrhunderts betrachten. Damit würden wir in Westdeutschland, aber ganz besonders in Ostdeutschland Strukturen betrachten, die heute in mehreren Dimensionen (Arbeitsmarktsituation, Institutionen, Haushaltsarrangements etc.) überholt sind.

Wir entschieden uns daher dafür, Personen mittleren Erwerbsalters zu befragen, die unter heutigen Bedingungen über Betriebswechsel entscheiden (müssen). Mit unserem Frageleitfaden versuchten wir dann, sowohl die Vergangenheit nachzuvollziehen als auch die Zukunftserwartungen und Pläne zu erfassen. Damit erfassen wir die Wahrnehmungen, Orientierungen und Arbeitsmarktstrategien im Rahmen der gegenwärtigen Arbeitsmarktstrukturen. Zur Auswertung unseres Materials haben wir zwei Ansätze ausprobiert. In einem ersten Schritt betrachten wir sowohl die realen Wechselerfahrungen ab 35 Jahren in der Vergangenheit des Befragten als auch die Zukunftspläne und sortieren danach unsere Fälle. In einem zweiten Schritt betrachten wir nur die Zukunftspläne.

Wir erwarteten einen hohen Anteil an Personen mit Arbeitsmarktorientierung. Einerseits hatten wir Wechselerfahrungen „in den letzten fünf Jahren“ zur Voraussetzung der Fallauswahl gemacht. Andererseits mussten die Befragten eine zeitaktuelle Krisenerfahrung verarbeiten, da die Interviews im Februar und März 2011 durchgeführt wurden, also nach der Überwindung der auf den Finanzmärkten ausgelösten Weltwirtschaftskrise. Wir konnten also eine relativ hohe Unsicherheit in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz und die weitere wirtschaftliche Entwicklung und konsequenterweise die Suche nach Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt statt in der eigenen Firma erwarten. Zur Erhebung der Krisenbewertung haben wir im Leitfaden einen eigenen Themenkomplex zum zukünftigen Erwerbsverlauf eingerichtet (siehe Anhang, Themenkomplex 4).

Wie in Kapitel 2 ausgeführt, liegt der Schwerpunkt unserer Fallauswahl auf Personen zwischen 40 und 50 Jahren. Aufgrund unserer empirisch gestützten Annahme der statistisch verbreiteten „trivialen“ Suchmobilität zu Beginn des Erwerbslebens, interessierten wir uns für Wechselerfahrungen ab dem 35. Lebensjahr. Wir konnten diese retrospektiv erfassen und zugleich nach den Zukunftserwartungen fragen. Bei Jüngeren Beschäftigten haben wir für das Zeitfenster ab 35 nur Aussagen zur Zukunft. Bei den zwei Älteren über 60 Jahren können wir auch bei einer offenen Arbeitsmarktorientierung keine Wechselpläne mehr erwarten und müssen uns auf Aussagen zur Vergangenheit stützen.

Nach dieser Logik haben wir für die Auswertungen folgende Operationalisierung zur Arbeitsmarktorientierung vorgenommen:

- Betriebsorientierung (BEOR) findet sich bei Personen, die ab dem mittleren Alter bei einem Arbeitgeber bleiben. Operationalisierung: Personen, die ab dem Alter von 35 Jahren durchgehend bei einem Arbeitgeber waren und erwarten zu bleiben, „wenn keine grundlegenden Probleme dazwischen kommen“.
- Arbeitsmarktorientierung (AMOR) weisen solche Personen auf, welche nach Erreichen des mittleren Alters bis ins hohe Erwerbsalter wechseln oder vorhaben dies zu tun.
- Temporäre AMOR betreffen solche Personen, die nach Erreichen des mittleren Alters in einem relevanten Abschnitt ihres Erwerbslebens den Arbeitgeber wechseln oder wechseln wollen. Operationalisierung: Personen, welche ab dem Alter von 35 Jahren ein- oder mehrmals gewechselt haben oder vorhaben zu wechseln, danach aber erwarten, bei einem Unternehmen zu bleiben.

**Tabelle 2: Einteilung der Einzelfälle nach Vergangenheit und Zukunftserwartungen**

BEOR	temporär AMOR	AMOR	Insgesamt
2-EQ-W37 8-HQ-M31 11-MQ-M34 31-HQ-M38 38-MQ-M39	1-EQ-W45 3-EQ-W57 4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 7-HQ-M39 9-HQ-M41 14-MQ-M47 17-MQ-W62 18-MQ-W50 19-MQ-W49 20-MQ-M39 21-MQ-W44 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 26-HQ-M38 28-HQ-M55 32-HQ-W51 33-HQ-M54 34-HQ-M56 35-HQ-M36 37-HQ-M38 39-MQ-M53 40-HQ-M36 41-EQ-W28 42-MQ-W51	12-MQ-W51 15-MQ-W35 16-MQ-W60 24-MQ-M46 27-HQ-W52 29-HQ-M54 36-HQ-M46	
5	27	7	39

\* item non response: 13-HQ-M50; 30-HQ-M38; 10-HQ-M40

Im Ergebnis unserer Auswertungen zeigt sich, dass rund zwei Drittel der Befragten eine Wechselperiode ab dem Alter von 35 erlebt haben und/oder eine solche planen, danach aber nicht nur den Wunsch nach einem festen Arbeitsplatz hegen, sondern auch davon ausgehen, dass sie diesen auch realisieren können.

Nur rund ein Fünftel der Befragten gehen im Sinne unseres AMOR davon aus, dass sie – freiwillig oder unfreiwillig – immer wieder den Betrieb wechseln werden. Hier haben wir also Orientierungen, die den Erwartungen einer starken Arbeitskraftunternehmer-These entsprechen. Gemessen an unseren oben formulierten Erwartungen an das Sample mag der Anteil der Personen mit AMOR als gering erscheinen. Andererseits ist diese Orientierung nach Branche und Beruf breit gestreut und verweist auf die Relevanz des Arbeitsmarktes für diese Erwerbsverläufe. Auch bei den zwei Dritteln mit temporärer Arbeitsmarktorientierung

liegen Wechselerfahrungen und/oder -pläne ab einem mittleren Alter von 35 Jahren vor, wo statistisch nicht mehr von „normaler“ Mobilitätsbereitschaft ausgegangen werden kann. Vertiefende Analysen dieser Verteilung wurden im Rahmen der Lehrforschung nicht durchgeführt, weil wir uns für die Klassifikation nach den Zukunftserwartungen entschieden haben und hierauf den Schwerpunkt der Auswertung und Interpretation legten.

### **3.3 Klassifikation nach Zukunftserwartungen**

Nachteil der vorangestellten Auswertungen ist, dass Aussagen zu Vergangenheit und Zukunft gleichgewichtig in die Zuordnung zu einem Typus eingehen, dass die Gewichte je nach Alter ganz unterschiedlich sind und sich historisch auf unterschiedliche Situationen nach dem Systemwechsel und im Konjunkturverlauf beziehen. Ein weiterer Nachteil besteht darin, dass wir im Leitfaden die Fragen zu den Kontexten (Familie, Betrieb, Arbeitsmarkt) der Arbeitsmarkt-orientierung auf den Zeitpunkt der Befragung bezogen haben. Verknüpfungen zwischen Aussagen zu Kontexten und Arbeitsmarktplanungen waren also vor allem hier möglich, nicht aber durchgängig für die Vergangenheit. Schlussendlich standen Fragen zu den Zukunftsplanungen und zur gegenwärtigen Situation der Befragten im Zentrum des Leitfadens.

Wir wollten damit zeitaktuell die Arbeitsmarktorientierungen und -strategien der Beschäftigten erfassen. Aus diesem Grund haben wir uns deshalb dafür entschieden die Zukunftserwartungen als Grundlage für die Zuordnung zu einem Typus zu nehmen. Dabei gingen wir davon aus, dass die Zukunftserwartungen und -planungen eine große Rolle für die Handlungsebene spielen. Wenn ich z.B. erwarte in absehbarer Zeit den Job zu wechseln, werde ich meine Aktivitäten für den aktuellen Arbeitsplatz begrenzen und meine Chancen auf dem externen Markt zu verbessern suchen. Wenn ich umgekehrt erwarte, dass ich bei meiner Firma bleiben werde, werde ich hier den Schwerpunkt meiner arbeitsbezogenen Aktivitäten setzen.

Ein weiterer Grund für unseren Auswertungsansatz lag darin, dass wir ausführlich nach den Gründen für die jeweiligen Erwartungen und Pläne gefragt haben, sodass wir davon ausgehen konnten, diese verstehend rekonstruieren zu können und so zu einem Erklärungsmodell zu kommen. Wir gehen also in diesem Ansatz von den Zukunftserwartungen der Befragten aus und haben diese wie folgt operationalisiert:

- *Betriebsorientierung (BEOR)*: Hier gehen die Befragten davon aus, dass sie bei Ihrem Arbeitgeber bis zur Pensionierung bleiben, wenn „keine grundlegenden Probleme“ wie schwere Krankheiten oder existenzgefährdende Krisen des Unternehmens dazwischen kommen.
- *Arbeitsmarktorientierung (AMOR<sub>lang</sub>)*: Diese Personen gehen davon aus, dass sie nicht nur in den nächsten Jahren, sondern auch langfristig Betriebswechsel vornehmen werden.<sup>15</sup>
- *Temporäre Arbeitsmarktorientierung (AMOR<sub>temp.</sub>)*: Die Befragten gehen davon aus, dass sie in den nächsten Jahren den Betrieb wechseln, dann aber bei einem Beschäftiger bleiben werden.

Durch diese Operationalisierung des Begriffs der Erwerbsorientierung fokussieren wir in erster Linie auf Zukunftserwartungen der Beschäftigten in Bezug auf deren Wechselpraxis. Erwartungen von Betriebswechseln reichen aus, um die Person in die AMOR-Gruppe einzustufen. Der Idealtypus des AKU ist wesentlich enger definiert. Er umfasst erstens neben Erwartungen und Konzepten auch proaktive Handlungen. Zweitens verbindet er das Kriterium der „Selbst-Vermarktung“ mit denen der „Selbstrationalisierung der Lebensführung“ und der „Selbstkontrolle“ im Arbeitsprozess.

Tabelle 3 zeigt die Verteilung der Fälle auf die drei Grundtypen. Aufgrund der Fokussierung auf die Zukunftserwartungen haben wir hier mehr BEOR als in den Auswertungen unter 3.1. Grund dafür ist, dass die Mehrzahl der Befragten über 40 Jahre alt ist und bei der hier zugrundeliegenden Klassifikation nach den Zukunftserwartungen die abgeschlossenen Wechselperioden nicht berücksichtigt wurden, welche im vorangestellten Klassifizierungsansatz zu dem hohen Anteil am temporären AMOR geführt haben. Sie hatten also Wechselperioden ab 35 Jahren, halten diese aber zum Befragungszeitpunkt für abgeschlossen und werden deshalb dem BEOR-Typus zugeordnet. Die reduzierte Wechselbereitschaft und Wechselmöglichkeit ab dem 40. Lebensjahr führt also zu einem höheren Anteil von Personen mit einer Betriebsorientierung (BEOR).

Die AMOR<sub>lang</sub>-Gruppe ist fast gleich groß wie im vorangestellten Abschnitt und von den Fällen her identisch: Ausschlaggebend ist in beiden Klassifikationen die Absicht, langfristig

---

<sup>15</sup> Bei Personen über 50 Jahren war die Zukunftsperspektive zu kurz, um daraus Schlüsse ziehen zu können, denn ab 60 Jahren nimmt die Wechselwahrscheinlichkeit rapide ab. Wir haben also deshalb hier die letzten zehn Jahre berücksichtigt. Diese Personen wurden also dann unter die AMOR-Kategorie subsumiert, wenn sie Wechselereignisse in den letzten zehn Jahren hatten sowie mindestens einen Wechsel erwarteten.

zu wechseln. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass wir die Zuordnung zu dieser Gruppe großzügig vorgenommen haben. Immer dann, wenn langfristige Wechselperspektiven geäußert wurden tendierten wir in Richtung  $AMOR_{lang}$ , auch wenn relativierende Aussagen vorlagen.

**Tabelle 3: Sample nach den drei Grundtypen der Erwerbsorientierung**

	BEOR	$AMOR_{temp.}$	$AMOR_{lang}$	Gesamt
Freiwillig und aktiv	4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 7-HQ-M39 8-HQ-M31 11-MQ-M34 17-MQ-W52 18-MQ-W50 19-MQ-W49 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 28-HQ-M55 31-HQ-M38 38-MQ-M39 42-MQ-W52  (16)	14-MQ-M47 26- HQ-M38 30-HQ-M38 35-HQ-M36 39-MQ-M53 40-HQ-M36	15-MQ-W35 24-MQ-M46 27-HQ-W52 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46	28
Freiwillig und passiv	1-EQ-W45 3-EQ-W57 13-HQ-M50 21-MQ-W44 32-HQ-W51  (5)	9-HQ-M41 20-MQ-M39 41-EQ-W28	37-HQ-M38	9
Unfreiwillig und aktiv		10-HQ-M40 12-MQ-W51 34-HQ-M56  (3)	16-MQ-W60	4
unfreiwillig und passiv	2-EQ-W37  (1)			1
Gesamt	22	12	8	42



Angesichts der Diskussionen um Globalisierung, „Re-Kommodifizierung“ und Unsicherheit am Arbeitsmarkt mussten wir in einem zweiten Schritt unterscheiden, ob diese Arbeitsmarkt-orientierung auf eigene Initiative zurückgeht oder aber eher von der Arbeitsmarktsituation und dem Beschäftiger bestimmt wird. Operationalisiert wird dies beim BEOR über die Frage danach, ob die Betriebsbindung nur deshalb zustande kommt, weil es keine Chance auf eine bessere Alternative gibt. Beim AMOR lautet die Frage, ob die erwarteten Betriebswechsel eher vom Beschäftiger oder eher vom Beschäftigten ausgehen.

In den Auswertungen zeigte sich, dass sich die Abgrenzung zwischen Eigeninitiative oder Fremdinitiative als schwierig gestaltet, denn Beschäftigte können auf eigene Initiative kündigen, weil sie eine Krise des Unternehmens und dann eine Kündigung durch den Beschäftiger erwarten. In der Lehrforschung von 2007/08 haben wir diese Fragen vertieft und beim Betriebswechsel aufgrund der oft komplexen Begründungszusammenhänge zwischen Zwang, Druck und Freiheit unterschieden (vgl. Köhler et al. 2009). Aus pragmatischen Gründen entschieden wir uns hier in einem ersten Schritt vereinfachend für das eher formale Kriterium: Entscheidend ist, von wem die Initiative zum Betriebswechsel ausgeht. Dies wurde in den späteren Auswertungsschritten u.a. im Rahmen von Bachelor-Arbeiten vertieft.

Im Ergebnis der Analysen zeigt sich, dass die BEOR- oder AMOR-Einstufung von den Befragten nicht auf den Arbeitgeber oder die schlechte Arbeitsmarktsituation geschoben werden, sondern eigenen Initiative und Interessen zuzurechnen sind. Nur fünf Personen aus dem gesamten Sample von 42 Fällen gehen von einer Fremdbestimmung aus. Davon entfallen drei auf diejenige Gruppe, welche erwartet „in den nächsten Jahren“ noch einmal die Stelle zu wechseln (AMOR<sub>temp.</sub>). Nur in dieser Gruppe machen die „Unfreiwilligen“ mit einem Viertel einen markanten Anteil aus. Auch hier sind vertiefende Analysen notwendig.

In einem dritten Schritt unterschieden wir die Beschäftigten nach dem Aktivitätsniveau zur Verbesserung der Position im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt, worunter wir besondere Leistungen im Arbeitsprozess, bei der Weiterqualifizierung, der Netzwerkbildung und in der Informationsbeschaffung verstehen.

Hinter dieser Frage steht die Debatte um Aktivierung und Subjektivierung (vgl. Kap. 1, 4), die in der Folge der Arbeitskraftunternehmer-Diskussion und in der kritischen Soziologie insgesamt einen breiten Raum einnimmt. Dieser These zufolge sind abhängig Beschäftigte heutzutage entweder aufgrund der betrieblicher Zwänge und/oder aufgrund veränderter „Anrufungen“ aus öffentlichen Diskursen dazu angehalten, selbst mehr Verantwortung für die Vermarktung ihrer Arbeitskraft im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt zu übernehmen. Die Aus-

wertungen ergeben eine gewisse Bestätigung der Großthese, denn sowohl bei den Personen mit BEOR als auch bei denen mit AMOR sind markante Aktivitäten zur Verbesserung ihrer Position im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten. Bei den Personen mit langfristigen Wechselinteressen ( $AMOR_{lang}$ ) sind alle in diesem Sinne subjektiviert, bei den mit Wechselabsichten für die nächsten Jahre etwa die Hälfte und bei den betriebsorientierten sind dies rund zwei Drittel (vgl. Tab. 2). Diese Befunde geben einen Hinweis darauf, dass auch in der Gruppe der BEOR, die in gesicherten internen Arbeitsmärkten tätig sind, Leistungskonkurrenz groß geschrieben wird, dass man sich also nicht mehr auf Status- und Senioritätsrechte verlassen kann, sondern aktiver Einsatz für das Erreichen und Sichern von Positionen relevant ist (vgl. Bernhardt et al. 2007, 2008).

Insgesamt gesehen hätten wir aufgrund der Kriterien der Fallauswahl (Wechselerfahrungen) und dem Befragungszeitpunkt (2010 – direkt nach Überwindung der Rezession) in unserem Sample eine größere Gruppe mit Arbeitsmarktorientierung erwartet. Dies bestätigt die Ergebnisse von vorangegangenen Lehrforschungen sowie der Arbeitskraftunternehmerforschung (Kleemann/Voß 2010), welche belegen, dass eine Reihe von besonderen Bedingungen vorliegen müssen, um dauerhaft Job-Wechsel-Strategien zu verfolgen. Ziel der folgenden Kapitel ist es, diese Bedingungen zu identifizieren.

## 4. Betrieb

*von Jan Bätz*

### 4.1 Einleitung

Dieses Kapitel thematisiert den Einfluss der betrieblichen Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsorientierung der Beschäftigten. Einer der Ausgangspunkte der Lehrforschung waren die Ausführungen Hartmut Rosas (2005) zum Thema Beschleunigung und deren Auswirkungen auf die Individuen sowie auf gesamtgesellschaftliche Prozesse. Insbesondere haben uns dabei die Ursachen, Mechanismen und Auswirkungen der Beschleunigung in den betrieblichen Kontexten interessiert. Die Literatur zeigt, dass Prozesse der Globalisierung und Finanzialisierung hohe Ansprüche an eine Vielzahl von Unternehmen stellen. Um weiterhin Profite zu erzielen, müssen Betriebe u.a. sehr flexibel sein. Dies ist wichtig um Marktschwankungen ausgleichen zu können. Die Zahl vorgefertigter Produkte sinkt immer weiter und an ihre Stelle tritt die „Just-in-time-Produktion“. Das bedeutet hohe Planungsunsicherheit und großen Druck: Die Ausrichtung von Unternehmen muss sich am Kunden und eventuell an Shareholdern orientieren. Die Profit- und Flexibilitätsorientierung vieler Unternehmen schlägt sich in einer Beschleunigung der innerbetrieblichen Abläufe und neuen Steuerungsformen der Arbeit nieder (Kleemann/Voß 2010: 434).

Unter dem Label „indirekte Steuerung“ verweist Dieter Sauer (2005) auf den Umstand, dass der Betrieb nur noch Ziele und Termine, aber nicht die einzelnen Schritte zur Erreichung dieser vorgibt. Das hat zur Folge, dass der Beschäftigte nun selbst planen muss, wie er die Zielvorgaben bis zum vereinbarten Termin erledigen kann. Dadurch wird auf der einen Seite mehr selbstbestimmtes Arbeiten gefordert und gefördert. Dies gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, die eigenen Ressourcen möglichst effizient und vorteilhaft einzusetzen. Doch gleichzeitig steigt der Druck. Die Beschäftigten müssen eine Vielzahl verschiedener Aufgaben in der gleichen Zeit bearbeiten und koordinieren. Ihre Arbeitsplatzsicherheit wird dabei stärker an die individuelle Zielerreichung und Leistung gebunden (Bernhardt et al. 2007: 119). Berufliche und finanzielle Planungssicherheit weichen in vielen Fällen starker Unsicherheit, weil die Beschäftigung an die individuelle Leistung und die Profitabilität von Betriebsteilen gebunden wird.

Folgt man Voß und Pongratz (1998; Pongratz/Voß 2003) und deren These des Arbeitskraftunternehmers, so lösen diese Veränderungen neue Arbeitsmarktstrategien der Beschäf-

tigten aus. Sie verlassen sich nicht mehr auf die leistungs- und sicherheitspolitischen Zusagen der Betriebe, sondern „ökonomisieren“ den Verkauf ihrer Arbeitskraft im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 3). Dies impliziert die Aufkündigung der alten Betriebsbindung und die Bereitschaft zum Wechsel, wenn sich an anderer Stelle bessere Bedingungen ergeben. Die aus der Rezeption zum Forschungsstand entwickelte Hypothese lautete demnach, dass Beschleunigung auf betrieblicher Ebene indirekte Steuerung, mehr Belastungen, mehr Unsicherheit und die Zunahme von Wechselbereitschaft impliziert.

Vor dem Hintergrund des im Seminar erarbeiteten Forschungsstandes wurden von der Arbeitsgruppe Betrieb in der Lehrforschung sechs Hypothesen über mögliche Zusammenhänge zwischen betrieblichen Arbeitsbedingungen und der Arbeitsmarktorientierung entwickelt:

1. *(Industrie-) Betriebe wollen in den Stammebelegschaften Beschäftigte mit hohen betriebsspezifischen Qualifikationen binden (BEOR). Gleichzeitig bauen sie Randbelegschaften auf, in denen sich meist unspezifisch qualifizierte Beschäftigte befinden. Die Beschäftigten in den Randbelegschaften sollten aus Sicht des Unternehmens AMOR sein, da sie aufgrund ihrer unspezifischen Qualifizierung leicht ersetzbar sind und in auftragsschwachen Phasen als erstes entlassen werden. Diese Personalpolitik stellt eine Flexibilisierungsstrategie dar, um auf konjunkturelle Schwankungen reagieren zu können und die betriebsspezifisch Hochqualifizierten auch in konjunkturell schwachen Perioden an den Betrieb zu binden.*
2. *Wenn der Arbeitsplatz zwischen Beschäftigten und Kunden ein besonderes Vertrauensverhältnis erfordert, wird der Beschäftigte versuchen den Beschäftigten zu binden, um stabile Beziehungen schaffen zu können. Hier liegt eine besondere Form von Spezifität vor.*
3. *Eine starke, individuelle Flexibilisierung des Arbeitsvolumens stellt eine hohe Belastung für den Beschäftigten dar und führt dazu, dass die Beschäftigten AMOR werden.*
4. *Je besser sich der Betrieb für die Bedürfnisse des Individuums einsetzt bzw. je „sozialer“ ein Betrieb ist (Urlaubsgeld, flexible Urlaubszeiten, familienfreundlich, Bonussystem), desto eher sind die Beschäftigten BEOR.*
5. *Je mehr atypische Arbeitsplätze ein Betrieb anbietet und je weniger Betriebsbindung er in Aussicht stellt, desto mehr werden die Beschäftigten arbeitsmarktorientiert sein.*
6. *Wenn das Unternehmen saisonal abhängig ist, sind große Teile der Beschäftigten AMOR, da sie durch die saisonale Abhängigkeit gezwungen sind, sich immer wieder neu zu orientieren.*

Diese Hypothesen wurden ausführlich diskutiert und auf ausgewählte Fragen verdichtet. Nachfolgend werden diese vorgestellt und näher erläutert. Auf jede Hypothese folgen die

Kriterien zur Operationalisierung. Anschließend werden die Ergebnisse der Auswertungen in Tabellenform präsentiert, vertiefend beschrieben und interpretiert.

#### **4.2 Indirekte Steuerung - Verantwortung - Arbeitsmarktorientierung**

Wie oben ausgeführt beinhaltet die indirekte Steuerung die Übernahme der Ergebnisverantwortung durch die Beschäftigten. Dies müsste Voß und Pongratz zufolge auch eine stärkere Arbeitsmarktorientierung nach sich ziehen. Insgesamt thematisieren sie drei Aspekte des AKU:

- a) Durch Zielvorgaben wird der Arbeitsprozess nicht mehr kontrolliert. Da die zu erreichenden Ziele aber vorgegeben sind, muss der Beschäftigte selbst planen, wie er diese in der vorgegebenen Zeit erfüllen kann. Deswegen muss er sich und seine Arbeit strukturieren (Selbstkontrolle).
- b) Eine weitere Eigenschaft des Beschäftigten, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden ist, dass er sich und seine Fähigkeiten ökonomisieren muss, um sich und seine Arbeitskraft vermarkten zu können. Das persönliche Profil wird stetig und zielgerichtet auf die wirtschaftliche Nutzung ausgerichtet (Selbst-Ökonomisierung).
- c) Der dritte Faktor ist die Selbststrationalisierung (Verbetrieblichung der Lebensführung). Die persönliche Lebensführung wird immer mehr wie ein Unternehmen organisiert. Die Ausrichtung der Lebensführung verläuft somit zunehmend in Richtung eines betrieblichen Nutzens (Pongratz/Voß 2004b; Kleemann/Voß 2010: 433ff.).

Wir beziehen uns auf die Dimension der Ökonomisierung und die Hypothese, dass indirekte Steuerung die Arbeitsmarktorientierung fördert. Wir hatten dieses Thema bereits im Leitfaden detailliert aufgegriffen.<sup>16</sup> Vorgabe an die LehrforscherInnen war, die Antworten auf diese Fragen sowie das gesamte Interview auszuwerten. Die Befragten wurden anhand ihrer Angaben zur Verantwortung im Arbeitsbereich eingeteilt. Dabei wurde unterschieden, ob und wie stark einzelne Arbeitsschritte kontrolliert werden.

Falls die einzelnen Arbeitsabläufe einer ständigen Kontrolle unterliegen, wurde der Befragte in die erste Kategorie, „keine Selbstverantwortung“ eingeordnet. Wenn dem Beschäftigten nur die Ziele der Arbeit vorgegeben werden und die Umsetzung gänzlich in seiner

<sup>16</sup> Frage 6.1 bis 6.5 im Interview-Leitfaden der Beschäftigten.

eigenen Verantwortung liegt, kann von einer „starken Selbstverantwortung“ gesprochen werden. Die Kategorie „begrenzte Selbstverantwortung“ umfasst schließlich jene Beschäftigte, die sich zwischen den beiden Extremen einordnen.

**Tabelle 4: Indirekte Steuerung und dessen Einfluss auf die Erwerbsorientierungen**

Erwerbsorientierung/ Eigenverantwortung	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
keine Eigenverantwortung	2-EQ-W37 4-EQ-W45 32-HQ-W51 38-MQ-M39  (4; 18,2%)	35-HQ-M36  (1; 8,3%)	15-MQ-W35  (1; 12,5%)	6
begrenzte Eigenverantwortung	3-EQ-W57 5-EQ-W43 6-EQ-W51 11-MQ-M34 13-HQ-M50 17-MQ-W52 18-MQ-W50 19-MQ-W49 21-MQ-W44 22-MQ-M43 23-MQ-M46  (11; 50%)	9-HQ-M41 12-MQ-W51 20-MQ-M39 34-HQ-M56 39-MQ-M53 41-EQ-W28  (6; 50%)	16-MQ-W60 24-MQ-M46  (2; 25%)	19
starke Eigenverantwortung	1-EQ-W45 7-HQ-M39 8-HQ-M31 25-MQ-M57 28-HQ-M55 31-HQ-M38 42-MQ-W52  (7; 31,8%)	10-HQ-M40 14-MQ-M47 26- HQ-M38 30-HQ-M38 40-HQ-M36  (5; 41,7%)	27-HQ-W52 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46 37-HQ-M38  (5; 62,5%)	17
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* somer's d = 0,197 (tendenziell schwacher Zusammenhang)

Die Auswertung bestätigt die Hypothese über den Zusammenhang von Selbstverantwortung (Selbstkontrolle) im Arbeitsprozess, Arbeitsmarktorientierung und Wechselbereitschaft. Der Anteil der AMOR-Personen mit starker Selbstverantwortung ist deutlich höher als in der Gruppe der BEOR. Besonders ausgeprägt ist dies im Vergleich der AMOR<sub>lang</sub> mit den BEOR (62,5% zu 31,8%). Damit ist allerdings der unterstellte Kausalzusammenhang von indirekter Steuerung – Selbstverantwortung – Belastung – Selbst-Ökonomisierung – Arbeitsmarkt-

orientierung noch nicht hinreichend begründet, denn für die Arbeitsmarktorientierung können z.B. die guten Arbeitsmarktchancen verantwortlich sein. So sind die Personen mit starker Selbstverantwortung in der AMOR-Gruppe ausschließlich als hoch qualifiziert (HQ) eingestuft. Hier sind vertiefende Analysen gefragt. Etwa ein Drittel der BEOR-Gruppe berichtet über starke Selbstverantwortung und die Hälfte über ein mittleres Verantwortungsniveau. Dies zeigt, dass der Ansatz der indirekten Steuerung auch in internen Arbeitsmärkten mit langfristiger Betriebsbindung eine Rolle spielt. Selbstkontrolle im Sinne des AKU ist demnach ein weit verbreitetes Phänomen.

Zum Verständnis dessen, was die Befragten unter Verantwortung im Arbeitsprozess und deren Folgen verstehen, sollen im Folgenden drei Textpassagen vorgestellt werden. Das erste Zitat verdeutlicht, wie die Verantwortung für Verkaufsziele auf die Arbeitssituation des einzelnen durchschlagen kann (11-MQ-M34):

B: „Naja, gut arbeiten. Also das ist wirklich so. Also, das merkst du irgendwie an dem Punkt wirklich- Wenn du merkst, dass irgendwie das Marketing schlecht arbeitet, so, dann kannst du ganz klar an den Zahlen, an den Verkaufszahlen ablesen, dass da weniger verkauft wird. (Mh) Und insofern als Teil dieses, dieses Teams, was sich irgendwie um den- darum kümmert, dass da die Leute immer wieder einkaufen- Und als vor allem, als glaube ich- in meinem Team bin ich auch der Dienstälteste. (Mh) Also das heißt der schon damit am meisten Erfahrung hat, kann ich da schon, schon sehr, sehr viel steuern. Und merke auch so wenn ich, wenn ich mich zurücknehme irgendwie bei bestimmten Sachen, so dass dann die- dass dann Prozesse irgendwie anders oder schlechter laufen an bestimmten Stellen, so. Das bestimmt dann irgendwie auch direkt den Unternehmenserfolg (Mh) oder -misserfolg.“

I: Und diese Kennzahlen? Also, so Verkaufszahlen und so was. Sind die öffentlich? So, dass die jederzeit gesehen werden können?

B: Wir hatten lange Zeit sogar so Dashboards rumhängen, wo man immer so- grüne oder rote Zahlen stehen, ob wir über oder unter Durchschnitt sind.

I: Okay, also um nochmal so richtig Druck zu machen, oder?

B: Ja, um. Ich glaub so was hat ja vielerlei Gründe, warum, warum sich eine Firma für so was entscheidet. Zum einen um, um Druck zu machen, aber auch um Erfolg zu zeigen. (Mh) Also Transparenz hat halt irgendwie viele Gesichter. Viele Gründe aber auch viele Folgen.“

In einem weiteren Fall berichtet eine 49 Jahre alte Arzthelferin (19-MQ-W49) von hoher Verantwortung und hohem Engagement für eine Arztpraxis:

I: „Sie haben ja schon eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit. Was denken Sie, was können Sie selber noch tun, um Ihre Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen?

B: Ja, wichtig ist eben für Arztpraxen immer die Bereitwilligkeit für Fortbildung und Weiterbildung. Man muss sich schon versuchen unentbehrlich zu machen, (hm) in so einer Praxis. Heißt ja versuchen die Führung anzustreben, andere unter sich zu haben und sich einfach unentbehrlich machen. (Ja) Fortbildungen sind immer wichtig, auf dem Laufenden zu bleiben und auch Neuerungen anzubieten, neue Ideen für die Praxis, sich mit der Praxis auseinander zu setzen. Ich sage mal auch, wenn die Praxis nicht so gut läuft Vorschläge machen, wie können wir es besser machen, können wir Patienten anfragen vielleicht, dass sie dran sind mit Vorsorgen oder sonstigem, dass man die Patientenzahl wieder erhöht. Dass man also auch eigene Ideen mit einbringt, damit die Praxis gut läuft. Weil wenn die Praxis gut läuft ist mein Arbeitsplatz sicher. Verhältnismäßig sicher auch.

I: Also ist in Ihrem Arbeitsbereich auch vieles abhängig von Ihrem Eigenengagement und Ihren eigenen Leistungen?

B: Ja, ganz genau. Ich muss mich mit der Praxis identifizieren und dafür Sorge tragen, dass Ideen dazu kommen, mich also tagtäglich damit auseinandersetzen, was kann ich noch tun, quasi Marketing kann man sagen. Marketing betreiben und das natürlich dann den Chefs vortragen, damit die einfach sehen, die beschäftigt sich auch außerhalb ihrer Arbeitszeit mit den Möglichkeiten in unserer Praxis, identifiziert sich also mit unserer Praxis und das ist für so einen eigenen Betrieb eben auch wichtig.“

In diesem Zitat bringt die Befragte ihren persönlichen Einsatz und den Grad der Betriebsidentifikation in Zusammenhang mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit. Sie berichtet von hoher Verantwortung für die Praxis, verknüpft dies aber nicht mit der Belastungsproblematik.

Das dritte Zitat zeigt, dass indirekte Steuerung nicht per se, sondern durch zunehmende Arbeitsaufgaben als belastend empfunden wird. Der 34-jährige Beschäftigte im Bereich Marketing sagt dazu (11-MQ-M34):

B: „[...]Also im Grunde ist das Endergebnis das, was zählt. Dir wird gesagt: „Hier mach mal, bau hier mal die Landing page mit den entsprechenden Produkten!“ Und ich setz mich dann hin und überlege was ich mache und spreche dann mit dem Grafiker der mir die macht und in der Reihenfolge, die ich für richtig halte. Und muss das nur zu einem gewissen Zeitpunkt abliefern [...].

I: Nehmen die Leistungsanforderungen und Belastungen zu?

B: Ja.



I: Also das nimmst du als belastend wahr, also, dass man irgendwie nur das Ziel vorgegeben bekommt und dann [...].

B: Ne, also nicht dass man das Ziel vorgegeben bekommt, sondern die Ziele die vorgegeben werden, werden im Moment immer zunehmend anstrengender oder schwieriger zu erreichen, also komplizierter.

I: Also die Zeit auch zu kurz, oder?

B: Ja, Zeit ist ein Faktor. Aber auch so, der Anspruch, der Zielanspruch. Oder auch die Ziele an sich werden zunehmend komplexer.“

### 4.3 Arbeitsbelastungen und Arbeitsmarktorientierung

Folgt man den Thesen von Sauer (vgl. Kap. 4.1), so nehmen mit der indirekten Steuerung auch die Arbeitsbelastungen zu, weil die betroffenen Personen mehr Aufgaben und Verantwortung übernehmen müssen. Dies verknüpft die AKU-These mit der Ökonomisierungsannahme, also der abnehmenden Betriebsbindung und zunehmenden Wechselbereitschaft. Wie eben gezeigt, ist aber indirekte Steuerung und Selbstverantwortung im Arbeitsprozess nicht notwendigerweise mit hohen Belastungen verbunden und deshalb auch nicht zwingend Anlass für Wechselbereitschaft und eine Arbeitsmarktorientierung. Wir erwarten diese dann, wenn die Arbeitsformen als Belastung wahrgenommen werden und führten hierzu eine gesonderte Auswertung des Materials durch.<sup>17</sup> Im Zentrum stand die Frage 5.3: „Nehmen die Leistungsanforderungen und Belastungen zu?“ Anhand ihrer Aussagen im Interview haben wir die Befragten in drei Gruppen klassifiziert:

- Die erste Gruppe umfasst jene Befragten, die angaben, dass es zu keiner nennenswerten Zunahme von Belastungen in ihrem Arbeitsbereich gekommen sei.
- Die zweite Kategorie charakterisiert sich durch eine leichte Zunahme, was bedeutet, dass diese Zunahme noch in einem überschaubaren/verträglichen Rahmen stattfindet.
- Eine starke Zunahme wurde dann diagnostiziert, wenn die Belastungen aus der Sicht der Beschäftigten stark gestiegen sind.

---

<sup>17</sup> Diese Hypothese wurde anhand der Fragen 1.2, 3.6, 5.1, 5.2, 5.3 und 5.5 aus dem Interview-Leitfaden der Beschäftigten überprüft.

**Tabelle 5: Subjektive Einschätzung der Belastungszunahme in Abhängigkeit der Erwerbsorientierung**

Erwerbsorientierung/ Zunahme der Belastung	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
keine Veränderung oder negativ	1-EQ-W45 2-EQ-W37 3-EQ-W57 7-HQ-M39 8-HQ-M31 17-MQ-W52 18-MQ-W50 21-MQ-W44 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 32-HQ-W51 38-MQ-M39  (13; 59,1%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 34-HQ-M56 35-HQ-M36 39-MQ-M53  (5; 41,7%)	15-MQ-W35 37-HQ-M38  (2; 25%)	20
leichte Zunahme	4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 11-MQ-M34 13-HQ-M50 28-HQ-M55 31-HQ-M38 42-MQ-W52  (8; 36,4%)	20-MQ-M39 40-HQ-M36 41-EQ-W28  (3; 25%)	24-MQ-M46 27-HQ-W52 29-HQ-M54 36-HQ-M46  (4; 50%)	15
starke Zunahme	19-MQ-W49  (1; 4,5%)	12-MQ-W51 14-MQ-M47 26-HQ-M38 30-HQ-M38  (4; 33,3%)	16-MQ-W60 33-HQ-M54  (2; 25%)	7
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* somer's d = 0,283 (schwacher Zusammenhang)

Die starke Ausgangsannahme dieser Auswertung unterstellte die folgende Kausalkette: Zunahme von Belastungen – Ökonomisierung – AMOR. Eine gewisse Bestätigung können wir für diejenigen Befragten finden, welche von einer starken Belastungszunahme berichteten: Ein Drittel der Personen, die noch einmal wechseln wollen (AMOR<sub>temp.</sub>), nehmen eine starke Zunahme der Belastungen wahr, gegenüber knapp 5% bei der Gruppe der BEOR. Bei den vier AMOR<sub>temp.</sub> mit starker Belastungszunahme könnte dies der Grund für die Wechselbereitschaft darstellen.

Mehrheitlich wird entweder von keiner oder von einer leichten Zunahme der Arbeitsbelastungen berichtet. Circa 59% der BEOR gaben demnach an, keine Zunahme der Belastungen zu empfinden. Eine leichte Zunahme der Belastung empfinden gut 36% der BEOR. Lediglich einer der befragten BEOR gab an, eine starke Belastungszunahme zu verspüren. Vergleicht man diese Anteile mit denen der anderen Kategorien so zeigt sich ein Zusammenhang: Temporäre und langfristige AMOR berichten wesentlich häufiger über eine leichte oder starke Zunahme von Arbeitsbelastungen.

Wie oben ausgeführt gaben vier der Befragten AMOR<sub>temp.</sub> (ein Drittel) an, eine starke Zunahme der Belastungen zu empfinden. Annähernd die Hälfte dieser Untersuchungsgruppe gab jedoch an, dass es in ihrem Arbeitsbereich zu keiner nennenswerten Belastungszunahme gekommen sei, sodass die Hypothese nur in eingeschränkter Weise bestätigt werden kann. Dafür könnte auch die Verteilung der langfristigen AMOR sprechen. Vier der sechs Befragten AMOR<sub>lang</sub> gaben an, eine leichte Zunahme der Belastungen zu empfinden. Auch hier kann also ein Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung einer gesteigerten Belastung und der Erwartung von weiteren Arbeitsplatzwechseln beobachtet werden. Zur Veranschaulichung des Zusammenhangs von Belastungszunahme und temporärer Wechselbereitschaft sei noch auf ein Zitat zu verweisen, welches aus dem Interview mit einem 47 Jahre alten Polier (14-MQ-M47) hervorging. Dieser äußert sich bezüglich der Frage nach der Zunahme von Belastungen und Leistungsanforderungen wie folgt:

B: „Ja. Die Termine werden immer kürzer, so, mit weniger Leuten. Mit weniger Leuten und in kürzerer Zeit wird es dann so veranschlagt. Erstens um den Auftrag zu bekommen (hm), das verlangen die Auftraggeber schon und eben dann, um den Auftrag zu kriegen ist diese Situation so, und dadurch wird es immer schlimmer. Also das der Druck immer mehr wächst. (Ja) Denn eben die Leute werden immer weniger. Das man immer mit weniger Leuten arbeiten muss, die dann oft auch noch unausgebildet sind. Jetzt bekommste ja nur noch berufsfremde Leute. Da wird's auch nicht leichter oder besser.“

Insgesamt gesehen befinden sich Personen mit und ohne Belastungswahrnehmung vor allem in den beiden AMOR-Gruppen zu finden. Dies könnte mit zwei Faktoren zusammenhängen. Erstens müssen Belastungen nicht notwendigerweise als Last und als Anlass zum Betriebswechsel gesehen werden. Zweitens könnten ganz andere Zusammenhänge über die Wechselbereitschaft (mit-) entscheiden (z.B. die Arbeitsplatzsicherheit). Beide Fragen werden wir in den folgenden Auswertungsschritten untersuchen.

#### 4.4 Arbeitsplatz(un)sicherheit und Erwerbsorientierung

In der AKU-These ist, wie bereits ausgeführt, die Annahme angelegt, dass die Beschäftiger ihr Sicherheitsversprechen an die Beschäftigten auflösen. Die Beschäftigten reagieren auf diese Situation mit einem Strategiewechsel, welcher nicht nur die Auflösung der Betriebsbindung zur Folge hat, sondern auch mit einer Neuorientierung in Richtung AMOR einhergeht. Wir haben diesen Zusammenhang in folgender Hypothese zusammengefasst: „*Je unsicherer der Arbeitsplatz, desto eher orientieren sich die Beschäftigten am Arbeitsmarkt (AMOR).*“ Insgesamt gesehen erwarteten wir ein hohes Maß an Unsicherheit, weil die Befragung im Frühjahr 2011, also unmittelbar nach der kurzen aber schweren Rezession von 2008/09 stattfand.

Basis der Auswertungen sind Antworten auf die Frage 5.7 des Leitfadens: „Wie würden Sie die Sicherheit Ihres eigenen Arbeitsplatzes einschätzen – auf einer Skala von 0-100%.“ Diese Ansatz hatte sich bereits in vorangegangenen Projekten bewährt (Bernhardt et al. 2007), weil sich vertiefende Fragen direkt anschließen lassen, welche die Prozentangaben als Einstieg für weitere Erläuterungen nehmen. Die meisten Personen beziehen die Frage auf ihre betriebliche Situation. Die inhaltlichen Aussagen belegen hier, dass mit Angaben ab 90% eine sehr hohe Sicherheit bezeichnet wird. Auch bei Angaben zwischen 75 und 90% wird in der Regel eine gute Sicherheitslage konstatiert. Darunter werden von den Befragten meistens schon ernsthafte Risiken thematisiert. Deshalb haben wir diese drei Gruppen gebildet.

Es gibt aber auch Personen, die eine geringe prozentuale Sicherheit angeben, aber letztlich – bei Betrachtung der Begründungszusammenhänge – eine hohe Arbeitsplatzsicherheit annehmen. In diesen – wenigen – Fällen haben wir die Personen nach den inhaltlichen Aussagen den drei Gruppen mit sehr hoher, hoher und mittlerer bis geringer Arbeitsplatzsicherheit zugeordnet. Selbstverständlich ging es nicht um „objektive“ Sicherheiten: In den wenigen Betrieben mit Beschäftiger- und Beschäftigteninterviews ergaben sich in der Regel unterschiedliche Werte. Interessant war, dass einige Personen ihre eigene Lage subjektiv schlechter eingeschätzt haben, als dies nach den Angaben der Beschäftiger der Fall war. Uns interessierte in erster Linie die vom Beschäftigten wahrgenommene Unsicherheit, weil diese relevant für die Erwerbsorientierung ist. Im Zuge der Operationalisierung ergaben sich drei Gruppen:

- Personen mit sehr hoher wahrgenommener Arbeitsplatzsicherheit (90-100%)
- Personen mit hoher wahrgenommener Arbeitsplatzsicherheit (75- 89%)
- Personen mit geringer und mittlerer wahrgenommener Arbeitsplatzsicherheit (0-74%)

**Tabelle 6: Sample nach Arbeitsplatzsicherheit und Erwerbsorientierung**

Erwerbsorientierung/ Arbeitsplatzsicherheit	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang.</sub>	Gesamt
90 bis 100 %	3-EQ-W57 4-EQ-W45 5-EQ-W43 8-HQ-M31 17-MQ-W52 25-MQ-M57 28-HQ-M55 31-HQ-M38 32-HQ-W51 38-MQ-M39  (10; 45,5%)	9-HQ-M41 30-HQ-M38 35-HQ-M36 40-HQ-M36  (4; 33,3%)	15-MQ-W35 27-HQ-W52 29-HQ-M54 33-HQ-M54 37-HQ-M38  (5; 71,4%)	19
75 bis 89 %	2-EQ-W37 13-HQ-M50 18-MQ-W50 19-MQ-W49 42-MQ-W52  (5; 22,7%)	20-MQ-M39 39-MQ-M53  (2; 16,7%)	24-MQ-M46  (1; 14,3%)	8
≤ 74 %	1-EQ-W45 6-EQ-W51 7-HQ-M39 11-MQ-M34 21-MQ-W44 22-MQ-M43 23-MQ-M46  (7; 31,8%)	10-HQ-M40 12-MQ-W51 14-MQ-M47 26-HQ-M38 34-HQ-M56 41-EQ-W28  (6; 50%)	36-HQ-M46  (1; 14,3%)	14
Gesamt	22; 100%	12; 100%	7; 100%	41

\* item non response: 16-MQ-W60  
somer's d = -0,058 (sehr schwacher Zusammenhang)

Die Ergebnisse zeigen, dass die Annahme eines Zusammenhangs zwischen wahrgenommener Unsicherheit und AMOR nur für die Gruppe der AMOR<sub>temp.</sub> zutrifft. Von dieser Gruppe empfindet die Hälfte eine geringe Sicherheit gegenüber knapp einem Drittel der BEOR und nur ca. 14% bei den AMOR<sub>lang.</sub> Offensichtlich spielt bei den AMOR<sub>temp.</sub> die Unsicherheit eine Rolle für die Entscheidung zum Arbeitsplatzwechsel. Immerhin wurden hier diejenigen ver-

ortet, die noch mindestens einmal wechseln wollen oder auch müssen, bis eine Stelle gefunden wird, die den gewünschten Bedingungen bestmöglich entspricht. Da bei der Hälfte der hier eingeordneten Fälle keine große Arbeitsplatzsicherheit vorliegt, kann man davon ausgehen, dass dieser Faktor eine wichtige Rolle bei der Planung zukünftiger Wechsel unter den temporären AMOR spielt.

Fast drei Viertel der AMOR haben – entgegen unserer Hypothese – ein sehr hohes Sicherheitsgefühl und beabsichtigen in ihrem weiteren Erwerbsleben gleichwohl zu wechseln. Dies geschieht wohl aus einem Gefühl der Stärke, worauf auch der hohe Anteil an Hochqualifizierten hinweist. Dieser Anteil steht im direkten Widerspruch zu unserer Hypothese, die davon ausging, dass insbesondere Beschäftigte mit geringer Arbeitsplatzsicherheit unter den AMOR<sub>lang</sub> anzutreffen sind. Dies ist nicht der Fall. Andererseits zeigt dieses Ergebnis, dass 66% der befragten AMOR<sub>lang</sub> tatsächlich nicht aufgrund eines unsicheren Arbeitsplatzes wechseln wollen oder müssen, sondern diese Entscheidung auf Grundlage anderer Faktoren, womöglich einer internalisierten AKU-Einstellung, getroffen wird. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die letzte Hypothese wenn überhaupt nur eingeschränkt für AMOR<sub>temp.</sub> gilt, in Hinblick auf AMOR<sub>lang</sub> aber verworfen werden kann.

Für unser Sample könnte man eher von einer Gegenthese ausgehen, dass AMOR<sub>lang</sub> trotz eines hohen Maßes an Arbeitsplatzsicherheit wechselwillig sind. Die BEOR-Gruppe ist relativ gleichmäßig über alle drei Kategorien der Arbeitsplatzsicherheit verteilt. 45,5% der BEOR sind in der Kategorie ‚90-100%‘ eingeordnet, 22,7% bei ‚75-89%‘ und weitere 31,8% in der Kategorie mit der geringsten Arbeitsplatzsicherheit, ‚0-74%‘. Von den befragten AMOR<sub>temp.</sub> sind 33,3% der Kategorie ‚90-100%‘ zugeordnet, hier besteht also nur ein geringer Unterschied zwischen BEOR und AMOR<sub>temp.</sub>. Die Hälfte der befragten AMOR<sub>temp.</sub> sind der Kategorie ‚0-74% Arbeitsplatzsicherheit‘ zuzuordnen. Das ist ein höherer Anteil an geringer Arbeitsplatzsicherheit als unter den BEOR. In der Kategorie der mittleren Arbeitsplatzsicherheit sind die Beschäftigten anteilig ähnlich verteilt. Unsere Hypothese trifft also vor allem auf die AMOR<sub>temp.</sub> zu. Der Zusammenhang von Unsicherheit und Wechselbereitschaft wird an folgendem Zitat eines 47-jährigen Poliers deutlich (14-MQ-M47):

- I: „Wie würdest du [...] die Sicherheit deines Arbeitsplatzes einschätzen von einer Skala von 0%, ganz unsicher, bis 100% total sicher?
- B: Naja das is immer 50/50, 50%, weil es kann ja alles kommen. Firma "Betrieb5" hat voriges Jahr fünf Millionen Euro Miese gemacht auf einer EU-Baustelle in Rumänien und dadurch gab es auch kein

Weihnachtsgeld und da ist die Situation auch schon ziemlich angespannt. Weil die Firma „Betrieb5“ gehört ja wie gesagt der Firma „Betrieb6“, die hat die gekauft, und das ist nun mal so im Kapitalismus, wenn deine Firma nichts bringt und keine Rendite macht, dann [...] wird das Ding zu gemacht.

B: Ja es kann 50/50 sein und weitergehen, es kann aber auch schnell mal rum sein.“

Insgesamt gesehen findet sich in unserem Sample ein überraschend hohes Sicherheitsgefühl. Rund zwei Drittel aller Befragten gehen von einer guten bis sehr guten Sicherheitslage für ihren Arbeitsplatz aus. Überraschend war dies deshalb, weil die Befragung im Februar 2011, also unmittelbar nach der Rezession der Jahre 2008/09 durchgeführt wurde. Solche Befunde decken sich allerdings auch mit den Ergebnissen von Bevölkerungsumfragen, welche eine Diskrepanz zwischen einem hohen Unsicherheitsgefühl der Interviewten, wenn man diese nach deren allgemeinen Einschätzung fragte und einem eher hohen Sicherheitsgefühl derselben, wenn man die Frage konkret auf den Arbeitsplatz ausrichtete, aufzeigten (vgl. Krause/Struck 2008).

#### **4.5 Arbeitsleid und Arbeitsmarktorientierung**

Die vorangestellten Analysen machen deutlich, dass die von uns Befragten abhängig Beschäftigten Selbstverantwortung im Arbeitsprozess, Belastungs- und Unsicherheits-erfahrungen thematisieren. Es wurde aber auch deutlich, dass derartige Risikofaktoren häufig gar nicht als Problem wahrgenommen werden. Wenn Personen gute Arbeitsmarktchancen haben, muss Arbeitsplatzunsicherheit keinen Belastungsfaktor darstellen. Dasselbe trifft zu, wenn Aufgabenvielfalt und selbständiges Arbeiten als Herausforderung gesehen werden. Deshalb haben wir abschließend versucht herauszufinden, ob die Arbeitssituation als Leid empfunden wird. Die Hypothese lautete, dass Arbeitsleid die Wechselbereitschaft erhöht:

*„Je mehr Arbeit als Leid empfunden wird, desto eher AMOR.“<sup>18</sup>*

Es ging uns um einen Gesamteindruck des Beschäftigten von seiner Arbeit im Betrieb. Besonders wichtig war die Frage 3.6: Was sind die Vor- und Nachteile Ihrer jetzigen Stelle? Als Antwort hierauf erwarteten wir eine subjektive Bewertung des Arbeitsumfeldes. Die Vor-

---

<sup>18</sup> Diese Frage überprüfen wir unter anderem anhand der Antworten auf die Fragen 1.2, 2.6, 2.10, 3.6, 5.3 und 5.5 aus dem Interview-Leitfaden der Beschäftigten (siehe Anhang)





Last			15-MQ-W35 (1; 12,5%)	1
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* cramer's  $v = 0,462$  (moderater Zusammenhang)

Insgesamt gesehen ist auf den ersten Blick überraschend, dass bei mehr als der Hälfte der Befragten die Lust-Dimension überwiegt. Nur bei einer Person dominieren die Nachteile eindeutig (eher Last). Wie wir aus der Forschung über Arbeitszufriedenheit wissen, wird die eigene Situation ungern als vorwiegend schlecht beschrieben. Daraus folgend vergleichen wir im Hypothesentest die „eher Lust“ und die „teils/teils“-Kategorie miteinander.

Hier zeigt sich eine klare Bestätigung unserer These: Bei Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist eher eine Wechselbereitschaft und AMOR zu erkennen. Der Anteil der teilweise Unzufriedenen liegt bei der BEOR-Gruppe bei weniger als einem Zehntel, bei den AMOR<sub>lang</sub> bei mehr als der Hälfte und bei den AMOR<sub>temp.</sub> bei zwei Drittel der Befragten. Dies besagt eindeutig, dass bei einem erheblichen Anteil der AMOR-Gruppe die Unzufriedenheit mit dem derzeitigen Job, also Push-Faktoren, die Wechselbereitschaft erzeugen.

Insgesamt überwiegen bei knapp zwei Dritteln aller Befragten die Vorteile ihres gegenwärtigen Jobs (eher Lust). Von allen Befragten gibt nur eine Person an, ihre Arbeit eher als Last zu empfinden. In diesem speziellen Fall verhält es sich so, dass die Beschäftigte ihre Arbeit als Last empfindet, da sie ständig unterfordert ist. Wie schon oben ausgeführt entspricht dieser Befund durchaus den Studien über Arbeitszufriedenheit (Wüstner 2006; Silbereisen/Pinquart 2008), weil die eigene Situation gerne im positiven Licht gesehen wird. Auch ein Sampling-Effekt kann eine Rolle spielen. Ein Kriterium für die Auswahl der Teilnehmer an der Befragung war, dass die Befragten Wechselerfahrungen in den letzten fünf Jahren gemacht hatten. Viele der Befragten haben es geschafft, eine neue Anstellung zu finden, die sie für sich als besser empfinden als ihr letztes Beschäftigungsverhältnis. Dies könnte ebenfalls ein Grund für das hohe Maß an Arbeitszufriedenheit sein.

#### 4.6 Fazit

In einem kurzen, abschließenden Fazit für dieses Kapitel möchte ich die Ergebnisse der Analysen zusammenfassen. Aus der Literatur kann man zur Frage der Arbeitsmarktorientierung folgende Kausalkette festhalten: Indirekte Steuerung im Arbeitsprozess, Zunahme von

Belastungen und Unsicherheit und als subjektive Reaktion Selbst-Ökonomisierung als Selbst-Vermarktung im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt, womit dann eine Arbeitsmarktorientierung im Sinne unserer AMOR-Hypothese verbunden ist.

Wir konnten im Rahmen der Lehrforschung nur ausgewählte Fragen untersuchen und hierzu Übersichten zusammenstellen. In einem ersten Schritt haben wir den Bogen von der indirekten Steuerung zur Arbeitsmarktorientierung geschlagen. Formen der Selbstverantwortung im Arbeitsprozess sind weit verbreitet und, entsprechend der Hypothese, bei den  $AMOR_{lang}$  deutlich stärker vertreten als bei den anderen beiden Gruppen. Ob die unterstellte Kausalität zutrifft, war durch vertiefende Analysen der einzelnen Glieder der Kausalkette zu prüfen.

In einem zweiten Schritt fragten wir nach dem Zusammenhang von wahrgenommener Belastung und Arbeitsmarktorientierung. Insgesamt berichtet nur ein Sechstel der Befragten von einer starken Zunahme der Belastungen. Der Anteil der temporären Wechsler ( $AMOR_{temp.}$ ) ist hier allerdings überproportional hoch, nicht jedoch der der langfristigen Wechsler ( $AMOR_{lang}$ ). Langfristig angelegte Wechselstrategien sind also nicht als Reaktion auf zunehmende Belastungen zu begreifen. Ein ganz ähnliches Bild ergab sich für die Auswertungen zur Arbeitsplatzunsicherheit und zum Arbeitsleid.

Im Ergebnis vermuten wir, dass die Personen mit vorübergehender Wechselbereitschaft ( $AMOR_{temp.}$ ) auf Belastungen, Unsicherheit und Arbeitsleid reagieren. Sie hoffen aber, durch einen geplanten Arbeitsplatzwechsel eine bessere Stelle zu finden und dort zu bleiben. Personen mit langfristiger Wechselbereitschaft ( $AMOR_{lang}$ ) berichten dagegen überproportional von hoher Verantwortung und Qualifikation, weniger jedoch von Belastungen und Arbeitsleid. Die langfristige Arbeitsmarktorientierung stellt sich dann eher als Chancenoptimierung dar, denn als Reaktion auf Zwänge der Arbeitssituation.

Insgesamt gesehen haben wir hier also Hinweise darauf, dass die Annahmen der eingangs formulierten und stark zugespitzten Kausalkette nur in sehr eingeschränkter Weise zutreffen: Wir haben eher Belege auf vorübergehende Wechselbereitschaft als Reaktion auf Belastungen, denn auf eine dauerhafte Arbeitsmarktorientierung. Selbstverständlich können diese Fragen nur über eine vertiefende Auswertung der Einzelfälle aufgeklärt werden.

## 5. Arbeitsmarkt

von Florian Hähnel

### 5.1 Einleitung

In diesem Kapitel soll untersucht werden, welchen Einfluss die gegenwärtige Situation am Arbeitsmarkt für die befragten Personen haben. Zugleich soll es darum gehen, inwieweit die subjektive Wahrnehmung eben dieser Situation die Erwerbsstrategie der Befragten beeinflusst. Dabei unterscheiden wir zwischen der generellen Gelegenheitsstruktur und dem Marktwert der Arbeitskraft der Befragten. Die Gelegenheitsstruktur beschreibt in diesem Sinne das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskraft. Der Marktwert einer Arbeitskraft stellt sich durch die individuelle Ausstattung mit Humankapital und dem damit verbundenen Möglichkeitsraum der Beschäftigten dar.

Die Grundlage für diese Untersuchung bildet dabei die Annahme, dass das Angebot an Arbeitskräften höher ist als die Nachfrage. Mögliche Erklärungen für diese Annahmen könnte eine erhöhte Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben (Hradil 2006; Voß 1993) oder die Entwicklung Deutschlands hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft (Häußermann/Siebel 1995), mit dem damit verbundenen Stellenabbau im industriellen Sektor, sein. Daneben kann das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, erneuert 2001, als politische Reaktion auf das Überangebot von Arbeitskräften verstanden werden. Infolgedessen wurde ein Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit-, Leiharbeit, befristete Beschäftigung) verzeichnet (Bonß/Ludwig-Mayerhofer 2004). Außerdem zeigt sich, dass der Arbeitskräftebedarf aufgrund gestiegener Nachfrage nach verschiedenen Dienstleistungen nur vorübergehend den Arbeitskräfteüberschuss kompensieren konnte. Dies kann u.a. durch Möglichkeiten zur Substitution von Mensch und Maschine durch technologischen Fortschritt erklärt werden (Schumann 2003). Bei strukturellem Arbeitskräfteüberschuss und Unsicherheit versuchen die Beschäftigten ihre Arbeitsmarktchancen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verbessern.

Unter der Prämisse eines strukturellen Überangebots von potenziellen Beschäftigten gehen wir davon aus, dass die Humankapitalausstattung ein entscheidendes Kriterium für deren employability darstellt. Dabei gilt es, sich durch gefragte Qualitäten, Qualifikationen und Fertigkeiten auszuzeichnen, um im Konkurrenzkampf gegen potenzielle Mitbewerber zu bestehen und sich gegen diese durchzusetzen. Darüber hinaus steigt aufgrund technologischer

Entwicklungsprozesse zugleich der Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten in den Betrieben („*skill-biased technological change*“, vgl. Autor et al. 2003). Infolgedessen steigen die Anforderungen und Ansprüche an die (potenziellen) Beschäftigten, im Hinblick auf ihre kognitiven und intellektuellen Fähigkeiten (Keeley 2010; Schumann 2003).

In diesem Rahmen stellt sich nun auch die Arbeitskraftunternehmerthese plausibel dar, da man hier davon ausgehen kann, dass sich Beschäftigte selbst vermarkten, je nach Art des Humankapitals (allgemein oder betriebsspezifisch) am externen oder internen Arbeitsmarkt, sowie sich selbst kontrollieren und ihre Lebensführung rationalisieren (Pongratz/Voß 2004a, b); u.E. jedoch nicht nur in Bezug auf ihre gegenwärtige Beschäftigung, sondern auch bzgl. der Entwicklung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen, also der Akkumulation weiteren Humankapitals.

Damit stellt sich die Frage, inwiefern sich dies auf die Erwerbsorientierung und -strategie der Beschäftigten auswirkt. Vor diesem Hintergrund wurden in der zuständigen Arbeitsgruppe in der Lehrforschung folgende Hypothesen formuliert:

1. *Je höher die individuelle Ausstattung mit institutionalisiertem kulturellem Kapital einer Person ist, desto eher tendiert diese zu einer Orientierung am Arbeitsmarkt (AMOR).*
2. *Wenn eine Person betriebsspezifische Qualifikation besitzt, dann orientiert sie sich am Betrieb (BEOR)*
3. *Je mehr soziales Kapital eine Person besitzt, desto eher erfolgt eine Arbeitsmarktorientierung (AMOR).*
4. *Je weniger kulturelles und soziales Kapital eine Person besitzt, desto eher steigt die Notwendigkeit sich am Arbeitsmarkt zu orientieren (unfreiwillige AMOR).*
5. *Je höher das Arbeitsangebot, desto eher tendieren Beschäftigte zur Betriebsorientierung (BEOR).*
6. *Je höher die Nachfrage nach Arbeitskräften, desto eher orientieren sich Personen am Arbeitsmarkt (AMOR).*
7. *Je besser die Arbeitsmarktsituation, desto besser die Arbeitsmarktchancen.*

Bei der folgenden Auswertung der Fälle beschränkten wir uns auf einige ausgewählte Hypothesen. Dabei soll nun zunächst der Blick auf die These zu den Arbeitsmarktchancen und anschließend auf die Ausstattung mit kulturellem Kapital gelegt werden. Im Folgenden stellen wir zunächst die jeweils relevante These vor und erläutern deren Operationalisierung. Daran anschließend werden die Auswertungen dargestellt und die Zusammenhänge aufgezeigt. Diese sollen dann mit einzelnen Zitaten aus den Fallberichten unterlegt werden.

## 5.2 Arbeitsmarktchancen

Aufgrund des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Verschärfung des Fachkräftemangels zeigen sich zunehmend Veränderungen in der Arbeitsmarktsituation und damit verbunden auch in den Arbeitsmarktchancen der einzelnen Beschäftigten. Dies äußert sich beispielsweise im Überangebot an unzureichend qualifizierten Arbeitskräften und einem wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften in verschiedenen Teilarbeitsmärkten (Flato 2009). Wir nehmen an, dass bessere Strukturen und höhere Chancen am Arbeitsmarkt eher eine Arbeitsmarktorientierung befördern. Die einschlägige Hypothese aus der Lehrforschung lautete:

*Je besser die Gelegenheitsstruktur bzw. die Chancen am Arbeitsmarkt, desto eher/länger AMOR.*

Zur Prüfung dieser Hypothese legten wir die Antworten zur Frage 6.5 zugrunde: „Wie schätzen Sie Ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt heute und in den nächsten Jahren ein?“. Für die Auswertung bildeten wir drei Kategorien: schlechte, gute und sehr gute Chancen. Der Kategorie „sehr gut“, bzw. „schlecht“ wurden Personen zugeordnet, welche sich eindeutig zum Stand und zur künftigen positiven oder negativen Entwicklung ihrer Arbeitsmarktchancen im betreffenden Teilarbeitsmarkt äußern konnten. Diese Einschätzung beruht auf der subjektiven Wahrnehmung und Deutung der Beschäftigten und muss demzufolge nicht mit der „objektiven“ Situation übereinstimmen. Der Kategorie „gute Chancen“ wurden all diejenigen Fälle zugewiesen, welche für sich gute bis sehr gute Arbeitsmarktchancen benennen, aber Einschränkungen vornehmen. Anhand der Aussagen der Beschäftigten zeigen sich folgende Ergebnisse:

**Tabelle 8: Erwerbsorientierung und Arbeitsmarktchancen**

Erwerbsorientierung/ Arbeitsmarktchancen	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
schlechte Chancen	2-EQ-W37 3-EQ-W57 18-MQ-W50 21-MQ-W44 38-MQ-M39 42-MQ-W52  (6; 27,3%)	12-MQ-W51 39-MQ-M53  (2; 16,7%)	16-MQ-W60  (1; 14,2%)	9
gute Chancen	1-EQ-W45 4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 8-HQ-M31 11-MQ-M34 19-MQ-W49 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 32-HQ-W51  (11; 50%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 14-MQ-M47 20-MQ-M39 26-HQ-M38 30-HQ-M38 41-EQ-W28  (7; 58,3%)	24-MQ-M46 33-HQ-M54 36-HQ-M46  (3; 42,9%)	21
sehr gute Chancen	7-HQ-M39 13-HQ-M50 17-MQ-W52 28-HQ-M55 31-HQ-M38  (5; 22,7%)	34-HQ-M56 35-HQ-M36 40-HQ-M36  (3; 25%)	27-HQ-W52 29-HQ-M54 37-HQ-M38  (3; 42,9%)	11
Gesamt	22; 100%	12; 100%	7; 100%	41

\* item non response: 15-MQ-W35  
somer's d = 0,153 (sehr schwacher Zusammenhang)

Zunächst scheinen die Ergebnisse der Kreuztabelle eher gegen unsere eingangs formulierte Hypothese zu sprechen. So schätzen 16 von 22 BEOR-Fällen (73%) ihre Arbeitsmarktchancen als gut bis sehr gut ein, sind aber nicht arbeitsmarktorientiert, wie dies in der These unterstellt wird. Außerdem zeigt sich, dass es Personen gibt, die trotz schlechter Chancen eine AMOR-Strategie verfolgen (ein Drittel). Betrachtet man jedoch die Fallverteilungen in den jeweiligen Orientierungstypen, so lassen sich jedoch einige Unterschiede erkennen. Es zeigt sich, dass knapp 23% der BEOR, 25% der AMOR<sub>temp.</sub> und gut 43% der AMOR<sub>lang</sub> ihrer Einschätzung nach sehr gute Arbeitsmarktchancen haben.

Darüber hinaus weist die Kreuztabelle auf einige Besonderheiten in Bezug auf die Verteilung der Arbeitsmarktchancen im Zusammenhang mit dem Merkmal Geschlecht hin. So wird deutlich, dass hauptsächlich hochqualifizierte Männer in der Kategorie „sehr gute Chancen“ zu finden sind. Im Bereich der „guten Chancen“ ist die Verteilung von Frauen und Männern eher gleich, wohingegen in der Kategorie der eher „schlechten Chancen“ hauptsächlich Frauen zu finden sind, obwohl diese eine mittlere Qualifizierung vorweisen können. Insofern wäre in vertiefenden Analysen zu prüfen, ob die Einschätzungen der Arbeitsmarktchancen geschlechterspezifisch geprägt sind. Wie diese Verteilungen bezüglich der Arbeitsmarktchancen zustande kommen und wie die Arbeitsmarktsituation von einigen Befragten wahrgenommen und gedeutet wird, soll im Folgenden anhand einschlägiger Zitate belegt werden. Im Fall 2-EQ-W37 zeigt sich, dass die einfache Ausbildung sich negativ auf die Arbeitsmarktchancen auswirkt. Dies beschreibt sie folgendermaßen:

„Also [...] eigentlich relativ gering. [...] Also nur wegen Handel und so irgendwas. [...] Also nur so [...] bestimmte Fachbereiche, bestimmte Gebiete[...] Also nicht unbedingt weltbewegend“

„Als äh Verkäuferin möchte ich nicht mehr unbedingt arbeiten gehen [...], weißte. Weil äh erstens die Arbeitszeiten auch so unmöglich sind [...] und auch [...] das Gehalt auch nicht so ist“.

Diese Auffassung, nach welcher sich die Ausbildung auf die Chancen auswirkt, wird auch im Fall 12-MQ-W51 und 21-MQ-W44 vertreten. Als ursächlich für die schlechte Einschätzung der Chancen wird in einigen Fällen auf die Angebots-Nachfrage-Relation am Arbeitsmarkt verwiesen. Dies äußert sich beispielsweise in der Wahrnehmung der Befragten, dass in bestimmten Teilarbeitsmärkten ein Überschuss an einschlägig qualifiziertem Personal vorhanden ist. Aber auch Faktoren wie das Alter oder die Zunahme prekär werdender Arbeitsverhältnisse werden von den Beschäftigten thematisiert. Insofern entscheidet nicht nur das Qualifikationsniveau über die Arbeitsmarktchancen der Akteure.

„Absterbenden Ast nicht, aber es gibt viel zu viele Physiotherapeutenschulen im Umkreis von 300 Kilometern. (hmh) Äh, der Markt is überschwemmt.“ (21-MQ-W44)

„Die zukünftige Entwicklung geht dahin ..., dass du nur noch entweder befristet oder in Zeitarbeit irgendwo ohne Perspektive dein [...] Arbeitsleben verbringen wirst. [...]“ (12-MQ-W51)

Der Fall 3-EQ-W57 erklärt die schlechten Chancen wiederum so: „Ick mein, ick werd dieses Jahr 58 und [...] bei jedem kommst du nicht mehr rinn. [...] in meinem Alter, das ist einfach nicht mehr machbar.“

Dabei sei an dieser Stelle darauf zu verweisen, dass diese eben genannten Faktoren nicht zwingend negative Auswirkungen für den Einzelnen haben müssen, wie sich im Fall 34-HQ-M56 zeigen lässt:

„Dadurch, dass ich eine relativ spezielle Ausbildung habe in Richtung GNP ähm gibt es natürlich dann auch in dem Bereich spezielle Anfragen aus insbesondere dem Pharmabereich. Insofern schätze ich mir meine Chancen für die Zukunft relativ gut ein, aber weniger in unserer Region.“

Dieses Beispiel trifft ebenfalls auf den Fall 27-HQ-W52 zu. Sie ist Ärztin und braucht sich, trotz des höheren Alters, aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation keine Gedanken über ihre Arbeitsmarktchancen zu machen. Für den Fall 7-HQ-M39 stellt sich die Arbeitsmarktsituation, gerade in Bezug auf die steigende Nachfrage an Fachkräften als sehr positiv dar. In diesem Fall zeigen sich die optimalen Bedingungen für sehr gute Arbeitsmarktchancen. Er ist jung, hochqualifiziert und die Situation am Arbeitsmarkt bietet ihm im Fall des Arbeitsplatzwechsels viele Chancen. Dies beschreibt er so:

„Also ich sag mal, wenn immer weniger da sind, wird sicherlich dort auch die Chancen immer größer, weil die Arbeit ist ja irgendwo da [...] Gut, das hat man auch schon vor 20 Jahren gesagt, da hieß es auch schon, da hat man auch schon gesagt, in 10 Jahren, dann sind, dann werden die Fachkräfte rar. Man weiß es nicht wie es sich entwickelt, aber irgendwo habe ich schon den Eindruck, dass das immer [...], man merkt schon das der Fachkräftemangel [...], das das zunimmt [...]“

Insgesamt wird jedoch deutlich, dass die Einschätzung schlechter Arbeitsmarktchancen vor allem abhängig sind vom Qualifikationsniveau der Befragten, von der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt (Angebots-Nachfrage-Relation) sowie vom Alter der Beschäftigten

### **5.3 Erwerbsorientierung und Qualifikationsniveau**

Bei der folgenden Auswertung soll das Augenmerk besonders auf den Bereich der Aus- und Weiterbildung und den anderweitigen Erwerb von kulturellem Kapital (vgl. Bourdieu 1983) gelegt werden, da diese entscheidenden Einfluss auf die jeweiligen Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten haben. Dabei wird zunächst die Qualifikation, wie bereits in Kapitel 2.4



ausgeführt, anhand der derzeit ausgeübten Tätigkeit operationalisiert. Wir unterscheiden dabei zwischen einfachen, mittleren und hohen Qualifikationen (EQ, MQ, HQ). Die Ausgangshypothese für diese Auswertung lautet: *Je höher die Ausstattung mit kulturellem Kapital, desto eher AMOR.*

**Tabelle 9: Erwerbsorientierung und Qualifikationsniveaus**

Erwerbsorientierung/ Qualifikationsniveau	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
einfache Qualifikation	1-EQ-W45 2-EQ-W37 3-EQ-W57 4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51  (6; 27,3%)	41-EQ-W28      (1; 8,3%)	(0)	7
Mittlere Qualifikation	11-MQ-M34 17-MQ-W52 18-MQ-W50 19-MQ-W49 21-MQ-W44 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 38-MQ-M39 42-MQ-W52  (10; 45,4%)	12-MQ-W51 14-MQ-M47 20-MQ-M39 39-MQ-M53      (4; 33,3%)	15-MQ-W35 16-MQ-W60 24-MQ-M46      (3; 37,5%)	17
Hohe Qualifikation	7-HQ-M39 8-HQ-M31 13-HQ-M50 28-HQ-M55 31-HQ-M38 32-HQ-W51  (6; 27,3%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 26- HQ-M38 30-HQ-M38 34-HQ-M56 35-HQ-M36 40-HQ-M36  (7; 58,3%)	27-HQ-W52 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46 37-HQ-M38      (5; 62,5%)	18
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* somer's d = 0,337 (schwacher Zusammenhang, tendenziell moderat)

Auch hier sehen wir eine Vielzahl von Fällen, welche nicht mit unserer Hypothese übereinstimmen. Blickt man auf die Anteile der Qualifizierten in den drei Orientierungsgruppen, so zeigt sich, dass mit höherer Qualifizierung eine Arbeitsmarktorientierung wahrscheinlicher wird. Dies wird an den kumulierten Anteilen der MQ und HQ deutlich. Ersichtlich wird

hierbei, dass knapp 73% der BEOR, ca. 92% der AMOR<sub>temp.</sub> und alle AMOR<sub>lang</sub> mittlere bis hohe Qualifikationen aufweisen. Betrachtet man nur auf den Anteil der Hochqualifizierten, so wird das Bild noch deutlicher (27% der BEOR; 58% der AMOR<sub>temp.</sub>, 63% der AMOR<sub>lang</sub>). Die Variable Qualifikation hat demnach einen Einfluss auf die Erwerbsorientierung. Auch hier spielt die geschlechtsspezifische Verteilung im Sample offensichtlich eine große Rolle.

**Tabelle 10: Erwerbsorientierung, Qualifikation und Geschlecht**

Erwerbsorientierung/ Weiblich	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR	Insgesamt
Einfache Qualifikation	1-EQ-W45 2-EQ-W37 3-EQ-W57 4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51  (6; 50%)	41-EQ-W28  (1; 50%)		7
Mittlere Qualifikation	17-MQ-W52 18-MQ-W50 19-MQ-W49 21-MQ-W44 42-MQ-W51  (5; 41,7%)	12-MQ-W51  (1; 50%)	15-MQ-W35 16-MQ-W60  (2; 66,7%)	8
Hohe Qualifikation	32-HQ-W51  (1; 8,3%)		27-HQ-W52  (1; 33,3%)	2
Insgesamt	12 (100%)	2 (100%)	3 (100%)	17

Erwerbsorientierung/ Männlich	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR	Insgesamt
Einfache Qualifikation	(0)	(0)	(0)	0
Mittlere Qualifikation	11-MQ-M34 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 38-MQ-M39  5 (50%)	14-MQ-M47 20-MQ-M39 39-MQ-M53  3 (30%)	24-MQ-M46    1 (20%)	9
Hohe Qualifikation	7-HQ-M39 8-HQ-M31 13-HQ-M50 28-HQ-M55 31-HQ-M38  5 (50%)	9-HQ-M41; 10-HQ-M40; 26-HQ-M38; 30-HQ-M38; 34-HQ-M56; 35-HQ-M36; 40-HQ-M36  7 (70%)	29-HQ-M54 33-HQ-M54 37-HQ-M38 36-HQ-M46  4 (80%)	16
Insgesamt	10 (100%)	10 (100%)	5 (100%)	25

Es ist besonders offensichtlich, dass weibliche und männliche Beschäftigte in diesem Sample gerade in Bezug auf die einfache (0x EQ-M, 7x EQ-W) und hohe Qualifikation (16x HQ-M, 2x HQ-W) sehr ungleich verteilt sind. Bei den mittel Qualifizierten verteilen sich Frauen und Männer annähernd gleich (8x MQ-W, 9x MQ-M). Dabei fällt auf, dass sich die weiblichen Beschäftigten in diesem Sample hauptsächlich auf die Bereiche der EQ und der MQ verteilen, wohingegen die männlichen Beschäftigten sich vor allem in dem Bereich der MQ und HQ wiederfinden lassen.

Der oben beschriebene Zusammenhang von Qualifikationsniveau und Erwerbsorientierung findet sich allerdings auch bei getrennter Betrachtung beider Geschlechter. Hinsichtlich dieses Phänomens sei darauf verwiesen, dass der beschriebene moderate Zusammenhang der gesamten Verteilung nicht auf die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung im Bereich des Qualifikationsniveaus zurückzuführen ist. Das bedeutet, dass die Erwerbsorientierung zwar mit dem Qualifikationsniveau zusammenhängt und das Qualifikationsniveau möglicherweise mit dem Geschlecht zusammenhängen könnte, aber von der Variablen Geschlecht keine Rückschlüsse auf die Erwerbsorientierung getroffen werden können. Durch diese Veranschaulichung kann nicht gezeigt werden, inwiefern die Ausprägung des Geschlechts mit der Erwerbsorientierung zusammenhängt. Hier sind vertiefende Analysen erforderlich (vgl. Kap. 6).

## 5.4 Erwerbsorientierung und Weiterbildungsaktivität

Im Folgenden wird die Ausstattung mit kulturellem Kapital in Bezug auf die jeweiligen Aktivitäten zur Weiterbildung beschrieben und analysiert. Auch hier werden Zusammenhänge mit der Erwerbsorientierung deutlich. Die Operationalisierung ergibt sich aus der Übersicht.

**Tabelle 11: Erwerbsorientierung und Weiterbildung**

Erwerbsorientierung/ Aktivität – Weiterbildung	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
keine Weiterbildung	1-EQ-W45 2-EQ-W37 3-EQ-W57 18-MQ-W50  (4; 18,2%)	9-HQ-M41  (1; 8,3%)		5
Mittlere Aktivität (ein bis drei kurze Weiterbil- dungen in den letzten 5 Jahren)	4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 11-MQ-M34 19-MQ-W49 21-MQ-W44 22-MQ-M43 32-HQ-W51 38-MQ-M39 42-MQ-W52  (10; 45,5%)	20-MQ-M39 41-EQ-W28  (2; 16,7%)	16-MQ-W60 24-MQ-M46 33-HQ-M54  (3; 37,5%)	15
Hohe Aktivität (mehr als drei kurze Weiterbil- dungen und/oder eine lange Weiterbildung)	7-HQ-M39 8-HQ-M31 13-HQ-M50 17-MQ-W52 23-MQ-M46 25-MQ-M57 28-HQ-M55 31-HQ-M38  (8; 36,3%)	10-HQ-M40 12-MQ-W51 14-MQ-M47 26-HQ-M38 30-HQ-M38 34-HQ-M56 35-HQ-M36 39-MQ-M53 40-HQ-M36  (9; 75%)	15-MQ-W35 27-HQ-W52 29-HQ-M54 36-HQ-M46 37-HQ-M38  (5; 62,5%)	22
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* somer's d = 0,284 (schwacher Zusammenhang)

Zunächst wird deutlich, dass es keine notwendige Kopplung von Weiterbildung und Arbeitsmarktorientierung gibt. So betreiben vier Fünftel der Personen mit Betriebsorientierung Weiterbildungsaktivitäten.

Die bivariate „statistische“ Betrachtung macht allerdings Zusammenhänge deutlich. Dies zeigt sich an den kumulierten Anteilen der Personen mit wenigen kurzen Weiterbildungen und denjenigen mit mehreren langen Weiterbildungen. Es zeigt sich, dass knapp 82% der BEOR, 92% der AMOR<sub>temp.</sub> und alle AMOR<sub>lang</sub> Weiterbildungen bzw. Humankapitalinvestitionen tätigen. Noch deutlicher wird dies an den Anteilen mit hoher Weiterbildungsaktivität (BEOR 36%; AMOR<sub>temp.</sub> 75%; AMOR<sub>lang</sub> 63%). Dadurch wird ersichtlich, dass diejenigen mit (z.T. hohem) Investitionsaufwand vermehrt wechselwillig sind und somit die Variable Weiterbildung einen Einfluss auf die Erwerbsorientierung hat.

Es zeigt sich allerdings auch ein Problem in der Auswertung an sich, nämlich die fehlende Unterscheidung zwischen beruflicher und betrieblicher Weiterbildung. Durch die fehlende Unterscheidung lässt sich möglicherweise der hohe Anteil der BEOR mit starker Aktivität bzgl. Humankapitalinvestitionen erklären. Dies zeigt sich auf verschiedene Weise auch in den einzelnen Fallauswertungen. Besonders interessant sind dabei diejenigen Fälle, welche entweder keine oder besonders viele Weiterbildungen absolvieren.

Der Fall 18-MQ-W50 sagt aus: *„(...) Ja. Aber ansonsten haben mir die Umschulungen durch Glück, mich schon zum Job gebracht, also. Die Umschulung als solches hat mir nichts gebracht, in dem Sinne für den Beruf“*, womit sie für sich sagt, dass die bisherigen Weiterbildung in ihrem Fall kaum etwas bewirkt haben. Bei diesem spezifischen Fall zeigt sich, dass Weiterbildung nicht zwangsläufig heißen muss, dass sich dadurch die Arbeitsmarktchancen verbessern, wodurch der Ansporn zur Teilnahme an Weiterbildungen nicht immer gewährleistet werden kann.

Dem gegenüber stehen die Fälle, welche an sehr vielen Weiterbildungen teilgenommen haben. Einer dieser Fälle ist der Befragte 28-HQ-M55. Er hat Weiterbildungen im Bereich: *“[...] Supervision, Marketing, themenzentrierte Interaktion, [...], psychosoziale Dienste“* gemacht und beschreibt als Gründe dafür, dass *„man etwas lernt“* und *„mehr Sicherheit im Arbeitsbereich [hat] und dadurch [die] Arbeitsmarktchancen“* erhöhen kann.

Mit der Darstellung der verschiedenen Reaktionen der Befragten zum Themenkomplex „Weiterbildung“ wird offenbar, dass Weiterbildung verschiedene Funktionen erfüllen kann. So zeigt sich einerseits, dass Weiterbildungen die Erwerbsstrategie des BEOR im Betrieb begünstigt, da mit zusätzlichen Qualifikationen die Arbeitsplatzsicherheit verbessert werden kann. Andererseits verbessern die verschiedenen Schulungen die Arbeitsmarktchancen, welche wiederum in Bezug auf unsere Hypothese die AMOR-Strategie befördern soll. Hier sind vertiefende Analysen im Hinblick auf den Typus der Weiterbildung angesagt.

## 5.5 Fazit

In diesem Kapitel wurden Hypothesen zu den Arbeitsmarktchancen, dem Qualifikationsniveau und zur Weiterbildung geprüft. Für alle drei Faktoren kann ein mehr oder weniger deutlicher Einfluss auf die Erwerbsorientierung bestätigt werden. Je besser die Arbeitsmarktchancen, je höher das Qualifikationsniveau der ausgeübten Tätigkeit und je stärker die Weiterbildungsaktivität, desto eher findet sich eine Arbeitsmarktorientierung.

Interessant für eine qualitative Analyse sind die vielen Fälle, die den aus den Hypothesen abgeleiteten Erwartungen nicht entsprechen. Für die BEOR-Fälle stellt sich die Frage, ob Bildung (Humankapital) und die Situation am Arbeitsmarkt nicht ebenfalls eine gewisse Sicherheit für den BEOR ergeben könnte. Anzunehmen ist, dass Bildung und die damit verbundene Verbesserung der Arbeitsmarktchancen sowohl für AMOR- als auch BEOR-Fälle eine grundlegende Rolle spielen und für beide Orientierungen von entscheidender Bedeutung sind. Dies lässt sich zum Beispiel bei der Auswertung zur Aktivität an Weiterbildungen zeigen, da diese auch für die BEOR-Gruppe eine starke Rolle spielt. Diese Überlegungen verweisen darauf, dass mit dem situativen Kontext des Arbeitsmarktes die Erwerbsorientierung nur begrenzt erklärt werden kann. Erst das Zusammenspiel vieler Faktoren wird ein vollständiges Bild ergeben.

## 6. Haushalt, soziale Sicherung und Gender

*von Jan Bätz*

Dieses Kapitel des Lehrforschungsberichts befasst sich mit der individuellen sozialen Einbettung der Beschäftigten und deren Einfluss auf die Erwerbsorientierungen der Akteure. Individuelle Einbettung bezieht sich hierbei auf folgende Teilbereiche. Zum einen auf die Situation der Beschäftigten im Bereich des Haushaltes und der Familie sowie zum anderen auf die finanzielle Absicherung, welche durch alternative Sicherungen wie Rücklagen, Einkommen aus Vermietung oder durch das Einkommen des Partners gewährleistet werden können.

### 6.1 Einleitung

Erwerbsorientierungen werden durch verschiedene situative Faktoren beeinflusst. Die in der schematischen Darstellung unseres Erklärungsmodells (vgl. Abb. 5) hervorgehobenen Kontexte zeichnen sich durch Einflussfaktoren unterschiedlicher Wirkrichtung aus. Diese werden im Bereich des Haushaltes und der sozialen Sicherung sichtbar. Betrachtet man beispielsweise den Einfluss der Familie auf die Erwerbsorientierungen, so wird deutlich, dass dieser Faktor auf zweifache Weise wirken kann. Zum einen kann eine familiäre Bindung Mobilität und Offenheit gegenüber dem Arbeitsmarkt behindern. Familiäre Verpflichtungen können so die Bewegungsfreiheit der Beschäftigten sowohl örtlich als auch zeitlich einschränken. In anderen Fällen erfüllt die familiäre Unterstützung auch entlastende Funktionen und ermöglicht erst eine Arbeitsmarktorientierung (Hildenbrand 2010; Schneider et al. 2002; Haas 2000).

Diese Funktionen sind häufig ungleich auf die Geschlechterrollen in der Familie verteilt: Die traditionelle Arbeitsteilung, in welcher die Frauen den Großteil der Haushalts-, Sorge- und Betreuungsarbeit übernehmen und die Männer sich vorwiegend für den Bereich der Lohnarbeit verantwortlich fühlen, weist ein hohes Beharrungsvermögen auf (Geißler 2006: 319ff.; Aulenbacher 2009: 72f.). Dieses Modell ist traditionell in Westdeutschland stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland (vgl. ebd.). Die Hypothese lautet daher, dass Männer als „Haupternährer“ eher die berufliche Stabilität suchen, während Frauen in Abhängigkeit von der Sorgearbeit in der Familie (z.B. Kinder) häufiger ihre Beschäftigung unterbrechen und dann in unserer AMOR-Gruppe zu finden sein müssten.

Um den Einfluss des Haushaltes, der Familie und der alternativen Sicherungen zu verdeutlichen wurden in der spezifischen Arbeitsgruppe folgende Hypothesen aufgestellt:

- 1 *Je mehr alternative Sicherungen eine Person besitzt, desto eher kann sie risikoreicher auf dem Arbeitsmarkt agieren; desto wahrscheinlicher ist sie also arbeitsmarktorientiert.*
- 2 *Je mehr eine Person regional eingebunden ist, desto eher ist diese BEOR.*
- 3 *Je größer die familiären Verpflichtungen, desto eher ist der Beschäftigte BEOR.*
- 4 *Je größer die lokale Bindung, desto größer ist das Interesse am regionalen Arbeitsmarkt.*

Schon zu Beginn der Auswertungsphase einigten wir uns darauf, zunächst zwei dieser Hypothesen anhand des empirischen Materials zu überprüfen. Die erste Hypothese bezieht sich auf die alternativen Sicherungen der Beschäftigten und der Frage, inwiefern sich diese auf die Erwerbsorientierungen auswirken.

*„Je mehr alternative Sicherungen eine Person besitzt, desto wahrscheinlicher ist sie arbeitsmarktorientiert (AMOR).“*

Mit Hilfe der zweiten Hypothese wurde vor allem der Faktor der lokalen Bindung näher untersucht.

*„Je mehr eine Person lokal gebunden ist (z.B. durch Familie, enge Freundschaften, Besitz etc.), desto eher ist diese BEOR.“*

Die genannten Hypothesen werden im folgenden Kapitel im Einzelnen noch detaillierter erläutert. Zu jeder Hypothese werden anschließend die Kriterien der Operationalisierung aufgeführt. Darauf folgen eine Darstellung sowie Interpretation der Befragungsergebnisse. An dieser Stelle wird neben einer Betrachtung der Verteilungen auch überprüft, ob die Hypothesen der Arbeitsgruppe falsifiziert werden konnten. Auf einige Einzelfälle wird mit Hilfe von Zitaten eingegangen, um wichtige Aspekte der individuellen Einbettung zu verdeutlichen. Im Anschluss folgt ein abschließendes Fazit.

## **6.2 Auswertung zur Rolle finanzieller Absicherungen**

Die erste Hypothese lautet: *„Je mehr alternative Sicherungen eine Person besitzt, desto wahrscheinlicher ist sie arbeitsmarktorientiert (AMOR).“* Bevor ich auf diese Hypothese näher eingehe, möchte ich erläutern, was wir unter alternativen Sicherungen verstehen. Es handelt



sich hierbei um finanzielle Mittel, die außerhalb des beruflichen Einkommens existieren und den Beschäftigten zumindest zeitweise Unabhängigkeit von einem geregelten Einkommen ermöglichen. Dies kann beispielsweise durch Ersparnisse, Aktien oder Wohneigentum ermöglicht werden. Auch das Einkommen des Partners kann als alternative Sicherung gelten, wenn der Haushalt davon (zumindest zeitweise) unterhalten werden kann. Aber auch staatliche Transferleistungen, wie bspw. Renten, Pensionen und das ALG II können als alternative Sicherungen gelten, insofern diese nach der subjektiven Einschätzung der Befragten in der Lage sind den Haushalt zu finanzieren.

Nachfolgend gehen wir von der Hypothese aus, dass alternative Sicherungen, im Sinne finanzieller Sicherheiten, zu einer risikoaffinen Einstellung bei den Beschäftigten im doppelten Sinne führen. Einerseits ermöglichen es diese Rücklagen außerhalb des geregelten Erwerbseinkommens die Zeitspanne zwischen altem und neuem Job zu überbrücken (*Absicherung*). Andererseits kann aufgrund dieser Sicherungen risikofreudiger auf dem Arbeitsmarkt agiert werden, da von den Beschäftigten im Falle eines freiwilligen Wechsels nicht befürchtet werden muss ohne jegliche finanzielle Mittel, jenseits des ALG I und II, auskommen zu müssen. Daraus ergeben sich für die Beschäftigten neue Möglichkeits- und Handlungsspielräume (z.B. für arbeitsmarktbezogene „Experimente“). Von diesem Standpunkt aus gesehen kann die Beschaffung und die Nutzung alternativer Sicherungen als eine Strategie angesehen werden, um auf die zunehmende Diskontinuität von Erwerbsverläufen zu reagieren (Bender et al. 2000; Müller 2008).

Im ersten Versuch der Operationalisierung waren wir bemüht Mengenkriterien zu erstellen, welche es ermöglichten die Fälle eindeutig zuzuordnen. Dies gestaltete sich als schwierig, da nicht allgemeingültig festzustellen war, welche Menge an alternativen Sicherungen zu einem Gefühl der Sicherheit bei den Beschäftigten führen. Von daher ist die Operationalisierung stark von den subjektiven Einschätzungen der Befragten geprägt. Die geschilderte Problematik lässt sich anhand des ALG II, als einer Möglichkeit der alternativen Sicherung, verdeutlichen. Ein Anrecht auf ALG II besteht für jede arbeitsfähige Person in Deutschland. Die Wirkung dieser finanziellen Grundsicherung wird von den Befragten jedoch ambivalent wahrgenommen.

Während für einige Fälle das ALG II als sichernder bzw. zeitlich kompensierender Faktor wahrgenommen wird (30-HQ-M38), bieten die Sozialleistungen im Empfinden anderer keinerlei Sicherheit (41-EQ-W28). Die qualitativen Interviews zeigen dabei, dass die Wirkung, davon abhängt, inwiefern und in welchem Ausmaß der derzeitige Lebensstandard gesenkt

werden müsste, um mit den staatlichen Leistungen auskommen zu können. Beispielhaft hierfür ist ein Zitat aus dem Fall 41-EQ-W28:

I: „Und würden Sie im Falle des Falles auch mit den staatlichen Sozialleistungen auskommen?“

B: Nein, nein.

I: Wieso nicht?

B: Das würde aufgrund unseres Lebensstandards nicht funktionieren. Miete nicht und die ganzen Nebenkosten, Versicherungen, alles was man halt sich so in den Jahren angearbeitet hat oder herangeschafft hat würde halt äh nicht abdeckbar sein. Da würden wir ziemlich viele Sachen alleine an Versicherungen kündigen müssen, damit wir dann mit dem Geld was vom Staat zur Verfügung stehen würde überhaupt über die Runden zu kommen würden. Aus der Wohnung hier raus müssen, das Haus könnten wir nicht kaufen oder würden wir dann, wahrscheinlich, wenn wir schon gekauft haben verlieren. Also es wär dann ziemlicher negativer Einschnitt.“

In einem solchen Fall wären staatliche Sozialleistungen nicht als alternative Sicherung einzuordnen. Die Aussagen des Befragten 30-HQ-M38 deuten auf ein anderes Verhältnis zu den staatlichen Hilfen hin:

„Ich würde [...] mein Leben verändern können. Ich bin jetzt nicht jemand, der, der sagt, man kann mit dem Geld [Hartz IV, J.B.] nicht leben. Allerdings ist das ein völlig anderes Leben, komplett, ... das ist richtig. Damit kann ich mir all das, was ich mir für mein Leben jetzt vorstellen nicht leisten.“

In diesem Fall kann demnach schon von einer zeitlich kompensierenden Alternativsicherung ausgegangen werden. Wir ordneten die befragten Beschäftigten den folgenden drei Kategorien zu, abhängig davon, ob sie alternative Sicherungen besitzen bzw. beanspruchen können und wie lange sie mit diesen auskommen würden.

In die Gruppe „keine alternative Sicherung“ wurden diejenigen Beschäftigten eingeordnet, die angaben, dass sie kaum oder keine zeitlich kompensierenden Einkommen im Falle eines Jobverlustes aufbringen könnten. Im Unterschied dazu wurden die Beschäftigten, welche davon ausgehen, dass sie zeitlich unbegrenzt auch ohne ihr Einkommen auskommen können, der Kategorie „unbegrenzte alternative Sicherung“ zugeordnet. Wer über begrenzte alternative Sicherungen verfügt und dadurch also eine gewisse Zeitspanne unabhängig von einem ge-

regelten Einkommen überbrücken kann, wurde in die Kategorie „begrenzt und zeitlich kompensierende alternative Sicherung“ eingeordnet.

**Tabelle 12: Erwerbsorientierung in Abhängigkeit der alternativen Sicherungen**

Erwerbsorientierung/ alternative Sicherungen	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
keine alternativen Sicherungen	3-EQ-W57 6-EQ-W51 8-HQ-M31 11-MQ-M34 17-MQ-W52 21-MQ-W44 25-MQ-M57 31-HQ-M38 38-MQ-M39  (9; 40,9%)	35-HQ-M36  (1; 8,3%)	15-MQ-W35 27-HQ-W52 36-HQ-M46  (3; 37,5%)	13
zeitlich begrenzte Sicherung	2-EQ-W37 4-EQ-W45 5-EQ-W43 7-HQ-M39 18-MQ-W50 22-MQ-M43 23-MQ-M46 32-HQ-W51 42-MQ-W52  (9; 40,9%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 20-MQ-M39 26- HQ-M38 30-HQ-M38 34-HQ-M56 39-MQ-M53 40-HQ-M36 41-EQ-W28  (9 ; 75%)	24-MQ-M46 29-HQ-M54 37-HQ-M38  (3; 37,5%)	21
zeitlich unbegrenzte Sicherung	1-EQ-W45 13-HQ-M50 19-MQ-W49 28-HQ-M55  (4; 18,2%)	12-MQ-W51 14-MQ-M47  (2; 16,7%)	16-MQ-W60 33-HQ-M54  (2; 25%)	8
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* somer's d = 0,118 (sehr schwacher Zusammenhang)

Im Rahmen der Lehrforschung haben wir versucht Auffälligkeiten in der Verteilung der Fälle aufzudecken und mögliche Erklärungsansätze zu finden. Bei Betrachtung der Zeilen der Tabelle zeigt sich, dass die Hälfte aller Fälle der Kategorie „begrenzte alternative Sicherungen“ zugeordnet wurden. Hier sticht insbesondere der vergleichsweise hohe Anteil der AMOR<sub>temp.</sub> hervor. Während jeweils weniger als die Hälfte der BEOR und der AMOR<sub>lang</sub> in diese Kategorie eingeordnet wurden, verfügen 75% der AMOR<sub>temp.</sub> zumindest über zeitlich begrenzte Sicherungen.

Diese Ergebnisse bestätigen eingangs formulierte Hypothese zumindest in Bezug auf unsere AMOR<sub>temp.</sub> Fälle, da diese im Vergleich zu den BEOR anteilig sehr stark in der Kategorie „zeitlich begrenzte Sicherung“ vertreten sind. Lediglich ein AMOR<sub>temp.</sub> gibt an, über keine alternativen Sicherungen zu verfügen. Auffällig ist jedoch, dass es sich bei den temporären AMOR in dieser Kategorie vor allem um hochqualifizierte Männer handelt. Das könnte darin begründet sein, dass hochqualifizierte Männer häufig besser bezahlt beschäftigt sind als andere. Dadurch haben sie eher die Möglichkeit Rücklagen aufzubauen, welche zur Überbrückung einer arbeitslosen Phase herangezogen werden können.

Ebenfalls auffällig ist die Verteilung in der Zeile „keine AS“. Hier sind knapp 41% der Gruppe der BEOR eingeordnet, also beinahe die Hälfte der befragten Beschäftigten mit einer Betriebsorientierung. Temporäre und langfristige AMOR sind mit anteilig 8% bzw. 37,5% geringer vertreten, was als eine Bestätigung der Hypothese gesehen werden kann, dass sich Beschäftigte ohne alternative Sicherungen eher am Betrieb orientieren. Wer keine alternativen Sicherungen besitzt, investiert eher in seine Stellung und Sicherheit im Betrieb, da zum Beispiel eine Zeit ohne geregelttes Einkommen nicht überbrückt werden kann. Die Sicherheit wird in diesem Fall eher im Unternehmen gesucht.

Nach unserer Hypothese könnte man erwarten, dass in der Zeile „unbegrenzte AS“ vor allem AMOR<sub>lang</sub> eingeordnet sind. Dies trifft nicht zu. Mit 25% sind sie in dieser Zeile anteilig zwar etwas stärker vertreten, dies reicht aber zur Prüfung der Hypothese nicht aus. In einem weiteren Analyseschritt sollte man freiwillige und unfreiwillige AMOR unterscheiden, um zu prüfen, ob sich hieraus deutlichere Zusammenhänge ergeben.

Die Auswertung der Einzelfälle gibt weitere Hinweise auf die Rolle alternativer Sicherungen im Hinblick auf die Erwerbsorientierungen der temporären und langfristigen AMOR. Im Fall 8-HQ-M31 sind keine alternativen Sicherungen vorhanden:

B: „Und für mich als Arbeitgeber oder als Selbständiger ist das mit dem arbeitslos eh kein Thema. (hm) Ich krieg ja keine Bezüge. Von wo? Du musst dann irgendwo was aufnehmen. [...]

B: Äh hm Rücklagen hab ich eigentlich, mittlerweile hab ich so gut wie keine mehr. Das hab ich einfach durch den Firmenaufkauf und so alles aufgebraucht. [...]

B: Ja im Moment da tu ich noch die Kredite abbezahlen [...].

B: Ich leb allein. [...]

Für den Fall 8-HQ-M31 kann man also unsere Hypothese reformulieren: Je weniger alternative Sicherungen eine Person besitzt, desto eher tendiert sie zu einer Betriebsorientierung. Da der Befragte über keine Sicherungen verfügt, kann er eine Phase der Erwerbslosigkeit nicht riskieren. Auch die Erhaltung des Lebensstandards ist für viele Befragte ein wichtiger Aspekt. So zum Beispiel im Fall 9-HQ-M41:

„Und ich denke mal, man baut sich einen gewissen Standard auf, Lebensstandard und irgendwo möchte man den halten beziehungsweise ausbauen. Und dieser Standard ist ja immer auf die finanzielle Möglichkeit ausgerichtet und wenn dann eine finanzielle Möglichkeit wegbricht, dann kann es sehr schnell rückwärts gehen. (mh) Schneller als vorwärts natürlich.“

Es würde der Familie also schwer fallen von staatlichen Mitteln zu leben bzw. müssten sie ihren bisherigen Lebensstandard entsprechend senken. Dies hat Auswirkungen auf die Erwerbsorientierung des Befragten: Er orientiert sich temporär am Arbeitsmarkt, um die besten Bedingungen für seine Beschäftigung zu erreichen. Eine wichtige Bedingung ist dabei die finanzielle Sicherheit. Wenn diese gegeben ist, würde er sich auch am Betrieb orientieren, da er die entsprechende Sicherheit benötigt um seinen Lebensstandard fortführen zu können.

Anhand des Fallbeispiels 33-HQ-M54 wird die Wirkung von „unbegrenzten“ alternativen Sicherungen deutlich. Der Befragte könnte auch ohne ein geregeltes Einkommen seinen Lebensunterhalt bestreiten. Ein Grund hierfür ist – entgegen den Erwartungen aus der Geschlechterforschung – die Erwerbstätigkeit seiner Partnerin:

„Also ähm wir haben ein Haus und das ist noch nicht ganz frei, also da müssten wir wahrscheinlich das Haus auch verkaufen, dann könnten wir gut leben glaub ich. Also mit dem Einkommen meiner Frau würde das schon gehen.“

Durch einen Erlös aus dem Verkauf des Hauses und das Einkommen seiner Partnerin kann er im Prinzip zeitlich unbegrenzt auf alternative Sicherungen zurückgreifen. Dies bedeutet für den Befragten, dass er längerfristig auch ohne Job auskommen könnte. Laut unserer Hypothese neigt ein Beschäftigter unter diesen Bedingungen eher zu einer Arbeitsmarktorientierung, was in diesem Fall auch zutrifft. Der Beschäftigte kann sich am Arbeitsmarkt orientieren, ohne befürchten zu müssen, bei phasenweiser Arbeitslosigkeit mittellos zu sein. Er kann also risikofreudiger auf dem Arbeitsmarkt agieren, was ebenfalls unserer Hypothese entspricht. Dieser Fall macht indirekt bereits auf weitere Einflussfaktoren aufmerksam. So sichert die An-

stellung der Ehefrau des Befragten zwar eine finanzielle Unabhängigkeit, generiert aber zugleich auch ein gewisses Maß an regionaler Gebundenheit.

Insgesamt gesehen haben wir zwar Illustrationen unserer These über Einzelfälle, aber die Gesamtbetrachtung aller Fälle ergibt kein klares Muster. Finanzielle Risiken können dazu führen, die Sicherheit im „Hafen“ des jeweiligen Beschäftigers zu suchen. Sie können aber auch Betriebswechsel provozieren, wenn man sich im Hinblick auf Einkommen und Sicherheit verbessern möchte.

Der erwartete Geschlechtereffekt ist ausgeblieben. Im Gegenteil: Nur ein Drittel der AMOR sind Frauen, gegenüber zwei Dritteln der Männer. Bei den AMOR-Frauen ist keine durchgängige finanzielle Absicherung über die Männer zu erkennen. Dieses für uns überraschende Ergebnis kann mit zwei Bedingungen zusammenhängen: Einerseits stammen die Frauen aus unserem Sample überwiegend aus Ostdeutschland mit einem anderen Geschlechterarrangement, welches stärker auf die arbeitsteilige Einbindung dieser setzte (vgl. Geißler 2006: 302). Andererseits handelt es sich bei diesen Fällen um Frauen, welche überwiegend über 40 Jahre alt sind und somit die Betreuungsarbeit für Kinder und Jugendliche eine geringe Rolle spielen dürfte (vgl. ebd.: 321ff.).

### **6.3 Auswertungen zur regionalen Bindung**

Die Hypothese für dieses Thema lautet:

*„Je mehr eine Person lokal gebunden ist (z.B. Familie, enge Freundschaften, Besitz etc.), desto eher ist diese BEOR.“*

Im zweiten Schritt soll nun die Hypothese zur lokalen und familiären Bindung und der Frage nach der räumlichen Mobilität bzw. Immobilität der Beschäftigten nachgegangen werden. Lokale Bindung durch Familie, Kinder oder andere enge soziale Bindungen wie Freundschaften, Partner oder Bekannte, resultieren aus der Zuwendungsbedürftigkeit und Abhängigkeit dieser Personen vom Beschäftigten (Schneider et al. 2002; Limmer 2005). Auch Wohneigentum bzw. Verwaltungseigentum kann zu einer lokalen Bindung führen. Da in der Regel die Zahl der Arbeitsmöglichkeiten in einer Region geringer ist als im überregionalen Raum, lautet unsere Hypothese, dass die sozialräumlichen Bindungen zu einer Betriebsorientierung führen. Die persönlichen Verpflichtungen binden die Beschäftigten an das derzeitige Lebensumfeld.

Aufgrund dessen kommt es zu einer eingeschränkten Mobilität, welche schließlich dazu führt, dass sich die Beschäftigten am örtlichen Betrieb orientieren und dort verbleiben. Überregionale Umzüge bzw. Mobilität wird daher vermieden (vgl. zur komplementären Betriebsperspektive Gerstenberg 2011; 2012).

Bei der Operationalisierung zum Thema lokale und familiäre Bindung ergaben sich wie bereits bei der ersten Hypothese ähnliche Schwierigkeiten bei der Quantifizierung der Faktoren. Wir einigten uns darauf, dass wir nur auswerten, ob die Personen sich – unabhängig von der objektiven Anzahl der bindenden Aspekte – subjektiv gebunden oder ungebunden fühlen.<sup>19</sup>

Wir haben dabei zwischen den Kategorien „keine bis kaum Bindung“, „mittlere Bindung“ und „starke Bindung“ unterschieden. Personen mit „keiner oder kaum regionaler Bindung“ sind solche Befragte, die entweder keine regional bindenden Faktoren empfinden oder diese für sie eine sehr geringe Relevanz besitzen. Wenn der Befragte diesen Faktoren eine hohe Priorität zugesteht und diese stets bei seinen Entscheidungen und Handlungen berücksichtigt, wurde er in die Kategorie „starke Bindung“ eingeordnet. Eine „mittlere Bindung“ unterscheidet sich insofern von den beiden anderen, als dass die hier eingeordneten Befragten zwar eine regionale Gebundenheit verspüren und geographische Wechsel nicht leichtfertig eingehen würden, aber keine subjektiv zwingenden Gründe vorliegen, die einen freiwilligen Wohnortswechsel verhindern.

---

<sup>19</sup> Die oben genannte Hypothese wurde anhand der Fragen 6.2, 6.3 und 8.2 überprüft.

**Tabelle 13: Erwerbsorientierung in Abhängigkeit der lokalen Bindung**

Erwerbsorientierung Grad der Bindung	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
starke Bindung	1-EQ-W45 2-EQ-W37 4-EQ-W45 6-EQ-W51 8-HQ-M31 18-MQ-W50 19-MQ-W49 23-MQ-M46 25-MQ-M57 28-HQ-M55 38-MQ-M39  (11; 50%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 12-MQ-W51 14-MQ-M47 20-MQ-M39 34-HQ-M56 35-HQ-M36  (7 ; 58,3%)	16-MQ-W60 27-HQ-W52 29-HQ-M54  (3; 37,5%)	21
mittlere Bindung	3-EQ-W57 5-EQ-W43 7-HQ-M39 11-MQ-M34 13-HQ-M50 17-MQ-W52 21-MQ-W44 31-HQ-M38 32-HQ-W51 42-MQ-W52  (10; 45,5%)	26- HQ-M38 39-MQ-M53 41-EQ-W28  (3; 25%)	33-HQ-M54 36-HQ-M46  (2; 25%)	15
kaum/keine Bindung	22-MQ-M43  (1; 4,5%)	30-HQ-M38 40-HQ-M36  (2; 16,7%)	15-MQ-W35 24-MQ-M46 37-HQ-M38  (3; 37,5%)	6
<b>Gesamt</b>	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* somer's d = 0,131 (sehr schwacher Zusammenhang)

Zu Beginn dieser Auswertung betrachten wir zunächst die Verteilung in den drei genannten Bindungskategorien. Dabei fällt auf, dass von den 42 von uns befragten Beschäftigten lediglich ca. 14% der Kategorie „keine oder kaum Bindung“ zugeordnet wurden. Im Gegensatz zu den knapp 36% der Befragten in der Kategorie „mittlere Bindung“ und den 50% in der Kategorie „starke Bindung“ wird deutlich, dass der Anteil von Befragten mit wenig oder keiner sozialräumlicher Bindung sehr gering ist. Hierbei fällt auf, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten, welche sich kaum oder gar nicht lokal gebunden fühlen im Vergleich zu den Beschäftigten, welche stark gebunden sind, vergleichsweise niedrig ist. Dies könnte daran lie-



gen, dass Wohneigentum bei jungen Beschäftigten eher selten ist und die Verwurzelung in einer Region noch nicht stark ausgeprägt ist, sodass bei der Jobsuche hierauf relativ wenig Rücksicht genommen werden muss. Höhere Mobilität bei jüngeren Beschäftigten wurde bereits in verschiedenen Studien beobachtet (Schneider et al. 2006).

Die BEOR verteilen sich mit jeweils der Hälfte annähernd gleich auf die Kategorien „starke“ und „mittlere Bindung“. „Keine oder kaum Bindung“ ist bis auf einen Fall bei den BEOR nicht zu beobachten. Diese Verteilung alleine kann unsere Hypothese weder bekräftigen noch falsifizieren, deshalb betrachten wir nun die Verteilung der AMOR und vergleichen diese mit den anderen Gruppen.

Vor allem bei den AMOR<sub>temp.</sub> wird deutlich, dass auch hier der überwiegende Teil der Beschäftigten in die Kategorien „mittlere“ (25%) bzw. „starke Bindung“ (gut 58%) einzuordnen sind. Im Vergleich zu den betriebsorientierten Fällen ähneln sich hier die Anteile der stark gebundenen Beschäftigten. Im Unterschied zur Verteilung der BEOR sind immerhin zwei der befragten AMOR<sub>temp.</sub>, also knapp 17%, in die Kategorie „keine bis kaum Bindung“ eingeordnet worden.

Wir halten also fest, dass der größte Teil der AMOR<sub>temp.</sub> regional stark gebunden ist. Unsere Hypothese lautete, dass eine starke regionale Bindung die Beschäftigten zu betriebsorientierten Strategien anhält, was die Verteilung der temporären AMOR jedoch nicht belegen kann. Eine Erklärung hierfür könnte eventuell eine nähere Untersuchung der familiären Verhältnisse der Beschäftigten liefern. Eine erste Sammlung der Ergebnisse ließ annehmen, dass der Beruf des Partners und der Wunsch, die Kinder nicht aus ihrem gewohnten Umfeld nehmen zu wollen die regionale Bindung in einigen Fällen verstärkt. Dies ist jedoch nur eine These die weiterer Untersuchung bedarf und als Denkanstoß dienen soll. Vergleichbare Ergebnisse sind in einer explorativen Studie zum Thema „Familienpflege und Erwerbstätigkeit“ zu finden (Schneider et al. 2006).

Betrachten wir nun die Verteilung der AMOR<sub>lang</sub> so wird deutlich, dass sich diese von den AMOR<sub>temp.</sub> und von den BEOR unterscheiden. Mit einem Anteil von 37,5% bzw. 25% sind die AMOR<sub>lang</sub> in den Kategorien „starke“ und „mittlere Bindung“ vertreten. 37,5% unserer AMOR<sub>lang</sub> fühlen sich kaum oder gar nicht gebunden, während die entsprechenden Anteile für die beiden anderen Gruppen mit 50% bei den BEOR und 58,3% bei den AMOR<sub>temp.</sub> deutlich höher sind. Diese spezifische Verteilung liefert erste Hinweise darauf, dass unsere eingangs formulierte Hypothese bestätigt werden kann, dass regionale und soziale Bindung eher zu einer Betriebsorientierung führen können.

Insgesamt kann man die Hypothese, lokale Bindung fördere die Ausbildung einer Betriebsorientierung, eingeschränkt bestätigen: Zum einen anhand des geringen Anteils von BEOR in der Kategorie „kaum oder keine regionale Bindung“ und zum anderen anhand des höheren Anteils unserer AMOR<sub>lang</sub> in derselben Kategorie. Dieses Ungleichgewicht deutet auf eine Bekräftigung unserer Hypothese hin, jedoch ohne diese gänzlich bestätigen zu können.

Die Fälle der AMOR<sub>tamp.</sub> schränken den Zusammenhang teilweise ein, da hier trotz starker Bindung eine Arbeitsmarktorientierung vorhanden ist. Ein Grund hierfür könnte sein, dass wir das Verhältnis von Jobwechseln und Wohnortwechseln nicht genug ausdifferenziert haben. Wir sind davon ausgegangen, dass Jobwechsel so gut wie immer mit einem Wohnortwechsel einhergehen und der Verbleib in einem Betrieb immer auch den Verbleib an einem Wohnort bedeutet. Diese Verknüpfung ist aber nicht in allen Fällen gegeben. Vorstellbar sind auch innerbetriebliche Stellenwechsel, welche mit einem Umzug verknüpft sind oder ständige Wechsel des Arbeitsortes bei Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche. BEOR würde dann also bedeuten Arbeitsortwechsel hinzunehmen. Umgekehrt ist nicht jeder Betriebswechsel mit einem Arbeits- und Wohnortwechsel verbunden, wenn den Beschäftigten regional gute Arbeitsmöglichkeiten geboten werden. So sind häufigere Betriebswechsel am selben Wohnort in großstädtischen Regionen kein Problem.

Eine weitere mögliche Erklärung wäre die Unfreiwilligkeit des AMOR-Status einiger Beschäftigten. Dies könnte bedeuten, dass einige Beschäftigte zwar noch mindestens einmal wechseln müssen, ein solcher Wechsel aber nur innerhalb der Region vollzogen werden kann. Das würde bedeuten, dass nur dann ein Wechsel vorstellbar ist, wenn ein Job mit passenden Qualifikationsanforderungen gefunden wird, ohne die regionale Bindung aufgeben zu müssen.

Es gibt einige Fälle, deren Einzelauswertungen gezeigt haben, dass die individuelle Einbettung – und zwar vor allem die familiären Verpflichtungen – einen erheblichen Einfluss auf die Erwerbsorientierung haben. So heißt es im Fall 41-EQ-W28:

I: „Und sind Sie im Falle, jetzt einer Arbeitssuche auf den Wohnort festgelegt oder kommen da für Sie jetzt auch andere Arbeitsorte in Frage?“

B: Nein, dadurch das wir verheiratet sind und ein Kind haben sind wir schon auf einen Wohnort festgelegt.“

Im Fall 2-EQ-W37 sieht die Befragte ihre lokale Bindung als einen zeitlich begrenzten Status. Bindende Faktoren können sich verändern, zum Beispiel wenn sich die Familiensituation ver-

ändert. Zum Zeitpunkt der Befragung schloss die Beschäftigte einen Wechsel aus. Sie ist vor allem durch ihre neunjährige Tochter und den Beruf ihres Lebenspartners sowie durch ihre Eltern an die derzeitige Region gebunden. Aufgrund dessen schließt sie zum Zeitpunkt der Befragung weitere Wechsel aus.

„Wenn die Familie nicht wär, würd ich sagen, ich würde auch äh weiter weg gehen. Wenn es der Arbeitsmarkt erlaubt und wenn er sagt, wenn ich sage äh, wenn der sagt okay, wir wollen dich, wir nehmen dich, warum nicht? [...] Aber im Moment würde ich sagen, nein!“

Ähnlich verhält es sich auch bei Fall 4-EQ-W45. Hier binden keine Personen, sondern Wohneigentum im Besitz der Familie die Beschäftigte an das derzeitige räumliche Umfeld:

„Ja. Das wär ja was ganz anderes, wenn man nur eine Mietwohnung hat. Da kannst du alle Segel streichen und haust ab. Aber hier hängt ja nun ein bisschen mehr dran. Man hat ja auch noch Verantwortung, private. Man hat ja noch ein Elternteil im Haus wohnen, das kann man ja alles so nicht in Stich lassen.“

#### **6.4 Fazit**

Abschließend für dieses Kapitel möchte ich die Ergebnisse der Auswertungen und Analysen noch einmal zusammentragen. Die Untersuchungen zur ersten Hypothese belegen, dass (nicht) vorhandene alternative Sicherungen die Erwerbsorientierung einiger Beschäftigten beeinflussen. Doch konnte dies nur anhand von Einzelfällen nachgewiesen werden. Der Großteil der Befragten scheint durch den Besitz alternativer Sicherungen zwar unabhängiger gegenüber Beschäftigungsflauten zu sein und in der Lage diskontinuierliche Erwerbsverläufe zu vollziehen, doch führt dies in den meisten Fällen nicht wie angenommen zu einer Arbeitsmarktorientierung. Finanzielle Absicherung über die Familie kann offensichtlich in beide Richtungen wirken. Überraschenderweise war auch kein Gendereffekt erkennbar, was wir auf die These zurückführen, dass in unserem Sample vorwiegend Frauen aus Ostdeutschland (mit einem anderen Genderarrangement) versammelt sind, welche aufgrund ihres Alters weniger in die Betreuungs- und Sorgearbeit von Kindern und Jugendlichen eingebunden sind.

Die Faktoren lokale und persönliche Bindung konnten in einigen Fällen zur Erklärung der Erwerbsorientierung herangezogen werden. Einige Befragte müssen beispielsweise Rücksicht auf familiäre bzw. örtliche Bindungen nehmen und werden dadurch auch in ihrer Erwerbsorientierung beeinflusst. Immobilien, familiäre Beziehungen und soziale Kontakte sind bindende

Faktoren, welche für viele Befragte ein Grund waren, nicht umziehen zu können. Da der flexible Einsatz auf dem Arbeitsmarkt oftmals aber genau das erfordern würde, investieren einige mehr in den Betrieb, um die dortige Stellung zu festigen. Für das Gesamtbild ergeben unsere Auswertungen allerdings keine deutlichen Muster. Für eine weitere Auswertungsrunde müsste darüber hinaus auch die Zahl der Arbeitsmöglichkeiten im regionalen Arbeitsmarkt als „intervenierende“ Variable berücksichtigt werden. Möglicherweise ergeben sich hieraus stärkere und eindeutiger Zusammenhänge.

Die Einzelfallauswertung zeigt noch deutlicher als die statistische Darstellung aller Fälle, dass einige Beschäftigte ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich unter bestimmten Bedingungen stark danach ausrichten, inwiefern sie an ihre Familie oder an ihren Wohnort gebunden sind. Die hier angestellten Untersuchungen reichen allerdings noch nicht aus, um die Erwerbsorientierung gebundener und ungebundener Beschäftigter zu erklären. Während der Lehrforschung und in der Auswertung der Einzelfälle wurde zunehmend deutlicher, dass die Erwerbsorientierung nicht anhand eines Bereiches, sondern anhand vieler Faktoren konstituiert wird. Das Zusammenspiel und die Gewichtung dieser Faktoren sind nicht immer auf Anhieb zu durchschauen. So kamen wir auch zu dem Ergebnis, dass der Bereich individuelle Einbettung alleine nicht in der Lage ist, die Erwerbsorientierung der Beschäftigten zu erklären. Doch die Bedingungen der individuellen Einbettung sind teilweise durchaus einflussreich: *Eine stärkere regionale Bindung kann demnach als förderlich für eine Betriebsorientierung erachtet werden. Vorhandene alternative Sicherungen können hingegen förderlich auf eine Arbeitsmarktorientierung einwirken.*

## 7. Sozialisation und Berufskultur

von Jacqueline Mehler

### 7.1 Einleitung

Die individuellen Frames und damit zusammenhängend die Präferenzen, Einstellungen sowie die Bewertungen der Akteure entscheiden wesentlich über die Wahl der Handlungsalternativen und somit schließlich über die Erwerbsorientierung (vgl. Kap. 2.2). Diese werden vor allem durch die primäre und sekundäre Sozialisation geprägt. Nach Berger und Luckmann (2007: 141) umfasst die primäre Sozialisation die erste Lebensphase, in der der Mensch in seiner Kindheit in der Familie zum Mitglied der Gesellschaft wird. In der sekundären Sozialisation wird die Person in neue Ausschnitte der objektiven Welt ihrer Gesellschaft eingewiesen. Sozialisationsprozesse sind selbstverständlich nicht als einseitiger Anpassungsprozess, sondern als Interaktion zu verstehen.

Die Lehrforschung hat sich auf einen für das Arbeitsmarkthandeln besonders wichtigen Aspekt im Präferenzsystem von abhängig Beschäftigten konzentriert: die Risikobereitschaft beim Arbeitsplatzwechsel. Die Ausgangshypothese lautete, dass bei Risikobereitschaft eher Arbeitsmarktorientierungen und AMOR-Strategien zu erwarten sind als bei Risikoaversion. Wir vermuteten, dass Risikobereitschaft u.a. von den Ergebnissen der primären und sekundären (beruflichen) Sozialisation abhängt. Eine Seminargruppe hat diese Annahmen so weit konkretisiert, dass sie für die Ausarbeitung des Fragebogens und die Auswertungen nutzbar gemacht werden konnten. Im Einzelnen wurden folgende Hypothesen entwickelt:

1. *Bildungsgrad und Milieuzugehörigkeit der Eltern bilden eine beeinflussende Grundlage für die Qualifikationsmöglichkeiten einer Person. Je höher und vielfältiger die Qualifikationen dieser sind, desto eher tendiert die Person zu einer („freiwilligen“) Arbeitsmarktorientierung (AMOR).*
2. *Bei Brüchen in der Biografie, familiär oder gesellschaftlich, tendiert die Person eher zu BEOR.*
3. *Personen, die selbst oder in der Verwandtschaft Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Einkommensunsicherheit gemacht haben, sind während der Arbeitssuche arbeitsmarktorientiert (AMOR), wechseln jedoch zur Betriebsorientierung (BEOR), wenn sie eine Arbeitsstelle gefunden haben.*
4. *Personen, die sich in bestimmten Berufsfeldern bewegen sind AMOR, da eine Arbeitsmarktorientierung Teil ihrer Berufskultur ist.*

5. *Wenn Beschäftigte mit dem gesellschaftlichen Diskurs zur Arbeitsplatzunsicherheit durch Kollegen, Freunde etc. konfrontiert werden, dann haben sie eine Tendenz zu AMOR.*

Diese Hypothesen lassen sich jeweils Themen der primären und sekundären Sozialisation zuordnen: Bei der primären Sozialisation geht es um psychische Dispositionen (biografische Brüche und ihre Folgen für die Selbstsicherheit einer Person) und einen arbeitsbezogenen Habitus (Bildungs- und Risikobereitschaft).<sup>20</sup> Der sekundären Sozialisation lassen sich Fragen der Berufskultur und der Einbindung in Diskurse zuordnen. Zu Beginn dieser Untersuchung wird zunächst auf Folgen der primären Sozialisation, insbesondere auf den Habitus, eingegangen. Im Anschluss folgt die Auswertung zu den Hypothesen zur sekundären Sozialisation, wobei hier die berufliche Sozialisation im Mittelpunkt steht. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Wie in der Einleitung ausgeführt, ging es in der Lehrforschung um einen ersten Überblick über das Material anhand pragmatisch gesetzter Kriterien. Im Folgenden dokumentieren wir die Vorüberlegungen, Ergebnisse und Interpretationen aus dem Seminar und ergänzen diese um eigene Überlegungen. Zu diesem Zweck wird zunächst der theoretische Hintergrund der Hypothesen kurz erläutert. Anschließend werden jeweils die ausgewählten Fragen, die vorgenommene Operationalisierung sowie die Ergebnisse der Auswertungen vorgestellt und diskutiert.

## 7.2 Primäre Sozialisation - Habitus als Disposition zum praktischen Handeln

Der Mensch wird in eine bereits bestehende objektivierte Gesellschaftsstruktur hineingeboren. Seine primäre Sozialisation ist signifikanten Anderen anvertraut, bei denen es sich meist um die Familie handelt. „Der Mensch wird, was seine signifikanten Anderen in ihn hineingelegt haben“ (Berger/Luckmann 2007: 142)<sup>21</sup>. In Bourdieus Vokabular ist die Sozialisation eine Akkumulation von Kapital. Allgemein unterscheidet er zwischen ökonomischem sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital, das zur Herausbildung des Habitus beiträgt (vgl. Bourdieu 1983: 188).

<sup>20</sup> Mit Hilfe von Bourdieus Habitusmodell rekurren wir auf frühe Prägungen durch die familiäre Sozialisation, welche die Erwerbsorientierung der Akteure beeinflussen. Diese Wahrnehmungs-, Denk und Handlungsschemata entsprechen den Frames im esser'schen Handlungsmodell.

<sup>21</sup> Orthodoxe Anhänger Bourdieus lehnen eine Ergänzung des Habituskonzepts um eine Sozialisationstheorie strikt ab (vgl. Rehbein 2006: 90). Die Theorie Berger und Luckmanns soll an dieser Stelle lediglich zu Strukturierung des Kapitals dienen und nicht als Ergänzungsversuch verstanden werden.

Von besonderem Interesse ist an dieser Stelle das kulturelle Kapital. Es kann in drei Zustände untergliedert werden. Zuerst als inkorporierte kulturelles Kapital, „in Form von dauerhaften Dispositionen des Organismus“. Weiterhin kann es im objektivierten Zustand existieren, beispielsweise als kulturelle Güter (Bücher etc.). Letztlich gibt es zudem den institutionalisierten Zustand zum Beispiel in Form von Bildungstiteln (vgl. Bourdieu 1983). Dispositionen sind nach dieser Unterteilung als inkorporiertes Kulturkapital zu bezeichnen. Sie sind sozial vorstrukturiert, aber zugleich handlungsstrukturierend und werden im Lebensverlauf über die Sozialisation akkumuliert. Diese Dispositionen bilden unter anderem das komplexe System des Habitus (vgl. Bourdieu 1999: 157). Im Folgenden geht es nicht darum, die komplexen Annahmen Bourdieus zum Habitusystem systematisch zu prüfen und zu nutzen. Wir verwenden diese Annahmen lediglich als Hintergrund für eine Reihe von konkreten Fragen zu Dispositionen zum praktischen Handeln.

Der Habitus ist zugleich Produkt und Produzent von Praktiken. Er wird im Sinne Bourdieus unter anderem als „System dauerhafter übertragbarer Dispositionen zu praktischem Handeln“ und als „kohärentes System von Handlungsschemata“ beschrieben (vgl. Rehbein 2006: 87). Er entwickelt sich lebenslang, weist jedoch, wenn er einmal konstruiert ist, eine gewisse Trägheit auf (vgl. ebd.: 93). Es wird vermutet, dass der Habitus grundlegend in der primären Sozialisation geprägt wird und sich auf die spätere Erwerbsorientierung auswirkt.

Unsere erste vom Habitus-Konzept inspirierte Frage bezieht sich auf den Auslöser und das Aktivitätsniveau des Handelns im Erwerbsleben. Wir wollten wissen ob die Personen in ihrem bisherigen Erwerbsverlauf und ihren Planungen eher aktiv handelnd oder passiv getrieben waren. Unsere ad hoc-Hypothese lautete: *Je selbstbestimmter und aktiver eine Person, desto eher ist sie bereit, Risiken einzugehen und interessante Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt wahr zu nehmen, desto eher ist sie AMOR*. Zugrunde gelegt werden sollten einmal Antworten zu bestimmten Fragen aus dem Interview-Leitfaden der Beschäftigten (1.5, 4.3 und 4.6), welche sich auf die Gegenwart und die Zukunftsplanungen bezogen. Zum anderen sollten Aussagen zum gesamten bisherigen Erwerbsleben berücksichtigt werden. Dadurch unterschieden sich die Auswertungen von den Analysen zur Typologie (vgl. Kap. 3). Für die Auswertung wurden zwei Kategorien vorgegeben: passiv-getrieben und aktiv handelnd. Beim ersten Typus sollte die Mehrzahl der lebens- und erwerbsbiografischen Ereignisse fremdbestimmt sein, beim zweiten Typus selbstbestimmt. Die dritte Gruppe bildete die Fälle, die nicht eindeutig zugeordnet werden konnten.

Wir gingen davon aus, dass in die Realisierung und Darstellung des Erwerbsverlaufs Selbstwirksamkeitsüberzeugungen eingehen (vgl. Silbereisen/Pinquant 2008). So gab es Fälle, bei denen biografische Brüche und Problemlagen in der Familie mit einer großen Unsicherheit über die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten im Erwerbsleben und einer starken Betriebsbindung einhergingen. Selbst wenn es Chancen auf dem Arbeitsmarkt gab, wurden die Risiken eines Arbeitsplatzwechsels nicht in Kauf genommen (ganz im Sinne des alten Sprichwortes: „Besser der Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach“).

In anderen Fällen haben starke Selbstwirksamkeitsüberzeugungen dazu geführt, dass belastende biografische Ereignisse die Risikobereitschaft am Arbeitsmarkt nicht einschränken. Die Auswertung der Fälle erfolgte durch die jeweiligen Interviewer. Die Ergebnisse wurden in der nachfolgenden Kreuztabelle zusammengefasst.

Der Hypothese zufolge müsste der Anteil der „aktiv Handelnden“ bei den AMOR-Gruppen deutlicher höher sein als bei den BEOR. Bei einem sehr starken Zusammenhang hätten wir bei den BEOR einen hohen Anteil an „passiv Getriebenen“, bei den AMOR<sub>lang</sub> einen besonders hohen Anteil an aktivem Handeln und bei den AMOR<sub>temp.</sub> einen hohen Anteil mit ambivalenten Mustern erwartet.



**Tabelle 14: Erwerbsorientierung und Habitus**

Erwerbsorientierung/ Habitus	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
passiv getrieben	2-EQ-W37 8-HQ-M31 22-MQ-M43  (3; 13,6%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 12-MQ-W51 41-EQ-W28  (4; 33,3%)		7
Ambivalent	1-EQ-W45 3-EQ-W57 4-EQ-W45 7-HQ-M39 13-HQ-M50 19-MQ-W49 21-MQ-W44 23-MQ-M46 32-HQ-W51  (9; 40,9%)	20-MQ-M39 26- HQ-M38 34-HQ-M56  (3; 25%)	37-HQ-M38  (1; 12,5%)	13
aktiv handelnd	5-EQ-W43 6-EQ-W51 11-MQ-M34 17-MQ-W52 18-MQ-W50 25-MQ-M57 28-HQ-M55 31-HQ-M38 38-MQ-M39 42-MQ-W52  (10; 45,5%)	14-MQ-M47 30-HQ-M38 35-HQ-M36 39-MQ-M53 40-HQ-M36  (5; 41,7%)	15-MQ-W35 16-MQ-W60 24-MQ-M46 27-HQ-W52 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46  (7; 87,5%)	22
Gesamt	22; 100%	12; 100%	8; 100%	42

\* cramer's  $v = 0,299$  (schwacher Zusammenhang)

Die Auswertung ergibt eine gewisse Bestätigung unserer Hypothese. 7 von 8 unser AMOR<sub>lang</sub>-Fälle wurden als aktiv handelnd eingestuft im Vergleich zu knapp der Hälfte der BEOR-Personen. Der unerwartet hohe Anteil der Aktiven bei den BEOR verweist darauf, dass eigenaktives Handeln auch in sicheren Beschäftigungsverhältnissen zur Chancenoptimierung beitragen kann (vgl. Kap. 4). Dieses Phänomen könnte mit der These des verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers erklärt werden (Pongratz/Voß 2003: 27; Pongratz 2012).

Darüber hinaus erscheinen die AMOR<sub>temp.</sub> als erklärungsbedürftig. Sie haben einen eher moderaten Anteil an aktiv handelnden sowie ambivalenten und einen verhältnismäßig hohen Anteil (ein Drittel) an passiv getriebenen Personen. Es ist zu vermuten, dass diese passiv

getriebenen AMOR<sub>temp.</sub> unfreiwillig arbeitsmarktorientiert sind. Demzufolge müssten sie als unfreiwillige AMOR<sub>temp.</sub> in der Gesamtübersicht zur Erwerbsorientierung (vgl. Tab. 3) aufgeführt sein. Bei genauerer Betrachtung ist festzustellen, dass die vier passiv getriebenen AMOR<sub>temp.</sub> sich aus zwei „Freiwilligen“ sowie zwei „Unfreiwilligen“ zusammensetzen. Im Folgenden stellen wir zu dieser Frage Textpassagen vor.

#### **10-HQ-M40 Arbeitspädagoge (unfreiwillig)**

„Ich gehe davon aus, dass ich diese Stelle wechseln muss, oder dass ich hier aufhören muss, zum 30. Juni. Und ich gehe davon aus, dass mein nächster Arbeitsplatz bis zum Lebensende reicht, oder bis zum Rentenalter reicht. Davon gehe ich aber immer aus.“

#### **12-MQ-W51 Buchhalterin (unfreiwillig)**

„Ich werde solange wechseln, bis ich einen unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz finde. Und da ich denke, dass es das in meinem Alter nicht mehr gibt, werde ich wohl ständig wechseln.“

#### **20-MQ-M39 Zimmermann (freiwillig)**

„Ich hab aber nicht vor zu wechseln, um Gottes Willen, mir gefällt es hier. [...] Es ist ja wirklich körperbetonte Arbeit sag ich mal. Ich denk mal, dass wird nicht bis zur Rente [...].“

#### **9-HQ-M41 Abteilungsleiter in einer Maschinenbaufirma (freiwillig)**

„Ich bin jemand der, naja, so ein standfester Typ ist, dass heißt mir ist es lieber lange in einem Unternehmen zu bleiben und in dem Unternehmen was aufzubauen oder das Unternehmen selbst aufzubauen, als da so ständig zu wechseln [...].“

Die unfreiwilligen AMOR<sub>temp.</sub> weisen eine deutliche Betriebsorientierung bei gleichzeitiger Verunsicherung hinsichtlich ihrer Chancen auf eine unbefristete Beschäftigung auf. Diese Fälle sind ausschließlich aktiv, um eine unbefristete Stelle zu finden. Der als Freiwilliger eingestufte Zimmermann weist eine Betriebsorientierung auf, aber zweifelt aufgrund der körperlichen Belastungen an seiner Fähigkeit, den Beruf bis zur Rente auszuüben. Eine Zuordnung zu unfreiwillig erscheint schlüssiger, da nicht sein innerer Antrieb, sondern äußere Umstände zu möglichen Wechseln führen werden. Der in einem Maschinenbauunternehmen

tätige Abteilungsleiter ist ein Sonderfall, denn er befindet sich momentan in einer Phase der Neuorientierung. Der familieneigene Betrieb ist insolvent, deshalb ist er erst seit wenigen Wochen Angestellter in einem anderen Unternehmen der gleichen Branche. Einerseits ist er stark betriebsorientiert und setzt vor allem auf Beständigkeit. Andererseits dominiert noch der Gedanke an die Selbständigkeit und der Wunsch in diese zurückzukehren. Demnach war der letzte Wechsel unfreiwillig, aber zukünftige Wechsel, zum Beispiel in die Selbständigkeit, wären vermutlich freiwillig. Unsere Vermutung, dass die passiv getriebenen AMOR<sub>temp.</sub> unfreiwillig arbeitsmarktorientiert sind, hat sich größtenteils bestätigt.

Insgesamt gesehen, ergeben unsere Auswertungen eine gewisse Bestätigung der Habitus-Hypothese für die AMOR<sub>lang</sub>-Gruppe. Diese ist zu fast 88% und damit stärker als alle anderen Gruppen aktiv handelnd. Dies gilt jedoch nicht für unsere AMOR<sub>temp.</sub>-Fälle. Diese weisen häufiger unfreiwillige Wechsel auf und handeln demnach eher „getrieben“ bzw. gezwungenermaßen aktiv. Bei den betriebsorientierten Beschäftigten sind immerhin gut 41% als aktiv eingestuft, was auf die Subjektivierungsthematik verweist.

### **7.3. Sekundäre Sozialisation – Berufs- und Professionskultur**

„Sekundäre Sozialisation bezeichnet die Internalisierung institutionaler oder in Institutionalisierung gründender ‚Subwelten‘ (Berger/Luckmann 2007: 148). Diese stehen im Kontrast zur ‚Grundwelt‘, die in der primären Sozialisation internalisiert wird. Sie sind „mehr oder weniger kohärente Wirklichkeiten mit normativen, kognitiven und affektiven Komponenten“ (ebd.: 149). Eine dieser Subwelten, die sich wiederum in zahlreiche Subwelten aufspaltet, ist die Berufskultur. Diese ist ein Aspekt der beruflichen Sozialisation. Der Begriff steht in diesem Forschungsprojekt für „Branchenkultur“, „Professionskultur“ und „berufliche Gemeinschaften“. Branchenkultur erscheint zu weit und Professionskultur zu eng gefasst, da mehrheitlich Berufe außerhalb der regulären Professionen im Sample sind. Die Bezeichnung berufliche Gemeinschaften wäre zutreffend, dennoch wird der Begriff Berufskultur bevorzugt, da der Kulturbegriff mit bestimmten Werten, Normen und kulturspezifischer Sozialisation assoziiert wird. Folglich betont diese Bezeichnung besonders den Einfluss der beruflichen Kultur auf den Menschen, seinen beruflichen Habitus und damit auch auf seine Erwerbsorientierung. Warum die Berufskultur für die Analyse der sekundären Sozialisation relevant erscheint, geht aus folgendem Zitat hervor:

„Mit dem Eintritt in einen Beruf, mit der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe und der Übernahme einer Berufsrolle wird damit eine wesentliche Bedingung für die Entwicklung von Identität und Anerkennung eines Menschen in der Gesellschaft bestimmt. [...] Das Mitgliedwerden wirkt sich entscheidend auf das Selbstkonzept und das Selbstwertgefühl der Personen aus und stellt einen wesentlichen Aspekt beruflicher Sozialisation dar“ (Bergmann 2010: 304).

Demnach wirkt sich die Kultur eines Berufs bzw. einer Branche auf die Person und ihr Wechselverhalten aus. In bestimmten Branchen, wie der Gastronomie oder der Informatik und Architektur, sind Wechsel nicht selten und gehören zum Berufsbild. Die Fluktuation in einem Beruf ist demnach als ein Aspekt der Berufskultur zu betrachten. Zusammengefasst wurden diese Überlegungen in der folgenden Hypothese: *Je mehr Wechsel zum Beruf gehört, desto eher ist eine Person AMOR.*<sup>22</sup>

Die Vorgabe für die Auswertung lautete wie folgt:

- Stabilitätskultur: Nach einigen Anfangsjahren bleibt man bei seinem Arbeitgeber – viele Wechsel sind ein Zeichen für mangelnde Loyalität oder persönliche Unruhe
- Wechselkultur: Viele Wechsel sind kein Makel sondern normal oder sogar erwünscht. Sie ergeben sich aus wechselnden Auftragslagen oder dem Saisongeschäft (Druck). Oder: Sie dienen der Weiterqualifizierung (Architekten).
- Plurale Kultur: Sowohl viele als auch wenige Wechsel während des Erwerbsverlaufs kommen vor und werden akzeptiert.

Wir erwarteten hohe Anteile an AMOR-Personen in Berufen mit Wechselkultur. Die BEOR sollten im Umkehrschluss überwiegend in Berufen mit Stabilitätskultur auftauchen. Für den AMOR<sub>temp.</sub> erwarteten wir hohe Anteile bei der pluralen Kultur.

---

<sup>22</sup> Basis der Auswertungen waren die Fragen 9.1 und 9.2, es sollte aber auch das Interview insgesamt berücksichtigt werden.

**Tabelle 15: Erwerbsorientierung und berufliche Wechselkultur**

Erwerbsorientierung/ Fluktuation im Beruf	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
Berufe mit geringer Fluktuation	3-EQ-W57 4-EQ-W45 5-EQ-W43 6-EQ-W51 8-HQ-M31 18-MQ-W50 21-MQ-W44 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 38-MQ-M39 42-MQ-W52  (12; 57,1%)	12-MQ-W51 34-HQ-M56 39-MQ-M53  (3; 25%)	16-MQ-W60   (1; 12,5%)	16
Berufe mit ambivalenter Fluktuation	2-EQ-W37 7-HQ-M39 13-HQ-M50 19-MQ-W49 28-HQ-M55 31-HQ-M38 32-HQ-W51  (7; 33,3%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 14-MQ-M47 20-MQ-M39 35-HQ-M36 40-HQ-M36  (6; 50%)	24-MQ-M46 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46 37-HQ-M38  (5; 62,5%)	18
Berufe mit hoher Fluktuation	11-MQ-M34 17-MQ-W52  (2; 9,6%)	26-HQ-M38 30-HQ-M38 41-EQ-W28  (3; 25%)	15-MQ-W35 27-HQ-W52  (2; 25%)	7
Gesamt	21; 100%	12; 100%	8; 100%	41

\* item non response: 1-EQ-W45  
cramer's  $v = 0,282$  (schwacher Zusammenhang)

Die Tabelle veranschaulicht den Zusammenhang von Betriebsorientierung und Stabilitätskultur. Hier liegt mit 57% eindeutig der Schwerpunkt der BEOR. Ein weiteres Drittel der BEOR nehmen eine plurale Wechselkultur im ausgeübten Beruf wahr. Nur knapp 10% befinden sich in einem Beruf mit Wechselkultur. Bei AMOR<sub>temp.</sub> liegt der Schwerpunkt hingegen in Berufen mit pluralen Mustern (50%). Jeweils 25% der Befragten in dieser Orientierungsgruppe verteilen sich dabei auf die Kategorien Wechsel- und Stabilitätskultur. Die Verteilung bei den AMOR<sub>lang</sub>-Personen ist ganz ähnlich (62,5%/12,5%/25%), wobei nur eine Person trotz Stabilitätskultur im Beruf, von mehreren Wechseln in der Zukunft ausgeht.

Hieraus ergibt sich eine klare Bestätigung unserer Hypothese des Zusammenhangs von Berufskultur und Arbeitsmarktorientierung. Es stellt sich allerdings die Frage, ob die berufliche Wechselkultur die Wechselpraxis beim AMOR fördert, ob also eine Kausalität anzunehmen ist. Es könnte ja auch sein, dass die Wechselkultur nur die Beschreibung einer Praxis ist, die aus anderen Gründen zustande kommt. Die Normalität von Betriebswechseln könnte sich auch als Reaktion auf die fundamentalen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen sowie die Wirtschaftskrise ergeben (vgl. Erlinghagen 2010: 1; vgl. Kap. 8).

Letztlich können solche Fragen nur durch vertiefende Auswertungen der Interviews geklärt werden, die hier nicht möglich sind. Zur Illustration des Problems haben wir hier einige Textpassagen ausgewählt. Grundlage hierfür war die Frage 9.2: „Ist es in Ihrem Beruf üblich, den Arbeitgeber zu wechseln?“.

### **7-HQ-M39 Haustechniker/-meister** (freiwillig BEOR)

„Ja, sicherlich, also üblich ist das ja wahrscheinlich in jedem Job, dass man mal seinen Arbeitgeber wechselt [...].“

Diese Aussage eines betriebsorientierten Beschäftigten nimmt eine steigende Arbeitsmarktfuktuation wahr und bezieht sich deshalb nicht auf Besonderheiten seines Berufs. Er spricht also nicht über die Berufskultur, sondern über die allgemeine Arbeitsmarktlage und –praxis. Auch die befragte Telefonistin eines Callcenters spricht eher allgemein über den Arbeitsmarkt als über ihre Tätigkeit, welche sich statistisch eher durch eine hohe Fluktuation auszeichnet.

### **3-EQ-W57 Angestellte in einem Callcenter** (unfreiwillig AMOR)

„[...] [A]lso sagen wir mal so, ick habe die Erfahrung gemacht, dass die meisten Leute versuchen auch in ihrem Beruf zu bleiben und auch bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben (hm), weil in der Endkonsequenz eine langjährige Arbeit in einem bestimmten Betrieb bedeutet auch in der Endkonsequenz eine gewisse# soziale Sicherheit die drin ist. Und viele Leute arrangieren sich auch deswegen schon mit Bedingungen die nicht immer gerade die idealsten sind.“

Diese Aussage bezieht sich auf zwei Ebenen. Auf der ersten Ebene nimmt sie eine Generalisierung vor und geht von einer Betriebsorientierung aller Arbeitnehmer aus. Die zweite ist die Ebene des Betriebes auf der sie eine geringe Fluktuation wahrnimmt, die allerdings auf einer großen Kompromissbereitschaft der Mitarbeiter beruht. Eine Einschätzung der Wechselkultur

im Beruf erfolgt nicht. Andere Zitate illustrieren dagegen den Einfluss der Berufskultur auf die Erwerbsorientierung:

### **15-MQ-W35 Assistentin der Geschäftsführung eines Bus- und Touristikverbands**

(freiwillig AMOR)

„Im Tourismus ist es halt immer so, dass man Erfahrung braucht und deswegen ist es da ahm, naja von Vorteil, aber zumindest auch nicht von Nachteil, wenn man die Stelle wechselt, weil man da einfach wesentlich mehr Aspekte und Felder einfach kennen lernt.“

### **AG27-HQ-W57 Fachärztin für physikalische und rehabilitative Medizin**

(freiwillig AMOR)

„Also ein gerütteltes Maß an Berufserfahrung, möglichst in verschiedenen Bereichen. Eine breite, weit fundierende allgemeinmedizinischer Ausbildung.“

In beiden Fällen wird von einer Erwartung der Arbeitgeber an Wechsel- und Qualifizierungsbereitschaft ausgegangen unabhängig von konjunkturellen Lagen. Die Interviewten nennen an dieser Stelle Kompetenzen, die von den Beschäftigten erwartet werden. Zur Kontrastierung ein Zitat einer betriebsorientierten Beschäftigten in einem Beruf mit geringer Fluktuation:

### **42-MQ-W51 Buchhalterin (freiwillig BEOR)**

„Es ist vielleicht in meinem Beruf jetzt die Buchhaltung und so was nicht unbedingt nun gehäuft- dass man zu viel wechseln sollte. So wie ich es einschätze (ja), aber wechseln kann schon passieren, freilich [...]. Aber so häufig wechseln, ja gut (hmlm). Auf dem Gebiet eigentlich nicht unbedingt [...]. Ich denke mal, gerade Buchhaltung und Buchführung, das ist eigentlich so was, dass eigentlich sehr beständig sein sollte. Und möglichst immer von einem geführt werden sollte. [...] Deswegen ist es auch sehr schwer sowas zu finden (ja), wenn du dann arbeitslos bist wieder in so eine Position hereinzukommen.“

Dieses Zitat betont den Einfluss der Berufskultur. Es ist seitens der Arbeitgeber nicht erwünscht eine hohe Personalfuktuation im Bereich der Buchhaltung zu haben. Es werden vielmehr loyale Angestellte gesucht. Aus diesem Grund sind Wechsel seitens der Beschäftigten selten, da sie befürchten, es würde als mangelnde Loyalität und Sprunghaftigkeit ausge-

legt. Durch die geringe Fluktuation in diesem Beruf ist es zudem schwierig eine neue Stelle zu finden, weil keine Arbeitsplätze frei werden.

Zusammenfassend halten wir fest, dass die Kreuztabelle einen Zusammenhang zwischen beruflicher Wechselkultur und Arbeitsmarktorientierung aufzeigt. Dabei bleibt die Kausalitätsrichtung offen. Textpassagen belegen, dass einige Befragte eher von der jeweils üblichen Wechselpraxis ausgehen, also nicht eigenständige kulturelle Prägungen thematisieren. In vielen Fällen wird aber auch über stabile Erwartungen an eine Wechselbereitschaft berichtet, was auf Berufs- und Professionskulturen verweist. Letztlich können uns hier nur vertiefende Auswertungen weiterführen, die im Rahmen der Lehrforschung nicht zu leisten waren.

#### **7.4 Fazit**

Aus der Vielzahl der Ideen und Hypothesen haben wir jeweils eine zum Einfluss der primären und sekundären Sozialisation ausgewählt. Für erstere gingen wir vom Konzept des Habitus als Disposition zum praktischen Handeln aus und fragten danach, ob die Befragten in ihrem Erwerbsverlauf eher passiv-getrieben oder eher aktiv-handelnd waren. Als Ergebnis können wir festhalten, dass AMOR<sub>lang</sub>-Personen mit fast 90% aller Fälle eher als aktiv-handelnd eingestuft werden als dies bei den anderen beiden Gruppen der Fall war. Allerdings wurde bei den betriebsorientierten Beschäftigten immerhin fast die Hälfte als aktiv eingestuft, was auf die Subjektivierungsthematik verweist.

Hinsichtlich der sekundären Sozialisation untersuchten wir den Zusammenhang der beruflichen Wechselkultur mit der Arbeitsmarktorientierung. Hier ergab sich ein Zusammenhang für beide AMOR-Gruppen. Wir können damit beide Hypothesen als bestätigt sehen. Bei allen Ergebnissen ist allerdings die Kausalität zu hinterfragen. Sind die Personen aktiv weil sie AMOR sind oder sind sie AMOR weil sie aktiv sind? Sind die Personen BEOR, weil sie in einem Beruf mit Stabilitätskultur agieren oder sind sie in einem Beruf mit geringer Fluktuation weil sie BEOR sind? Diese Fragen können leider hier nicht beantwortet werden. Es kann also ausschließlich ein richtungsneutraler Zusammenhang der Erwerbsorientierung mit beruflichem Habitus und Berufskultur für dieses Sample nachgewiesen werden. Vertiefenden Auswertungen der Interviews sind demnach zur Klärung dieser Fragen erforderlich.



## 8. Aktivierungs-Diskurs

von *Fernando Schwenke*

### 8.1 Einleitung

In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, welchen Einfluss der Aktivierungs-Diskurs auf die Erwerbsorientierung der Befragten hat. Die Grundlage für diese Überlegung ist die These, dass im öffentlichen politisch-medialen Diskurs der Arbeitsmarkt vermehrt Charakterzüge der ökonomischen Marktlogik aufweist und jeder Einzelne mehr Verantwortung für sich selbst und die (Erwerbs-) Gesellschaft übernehmen muss und sollte, um an diesem Markt bestehen zu können (Bröckling 2007; Lessenich 2008, 2009). Dabei soll zum einen geprüft werden, ob die Befragten den Arbeitsmarkt ähnlich beschreiben. Zum anderen wird erfragt, inwiefern sie dem Aspekt der verstärkten Eigenverantwortlichkeit normativ zustimmen, also dies auch für wünschenswert halten.

Den theoretischen Rahmen bildet hierbei eine bestimmte Möglichkeit, die Diskurs-Logik nach Michel Foucault (1993) zu verstehen. In Rekurs auf Maset (2002) oder auch Sarasin (2008) könne man sagen, dass die Existenz eines Diskurses eine bestimmte Realität generiert. Als ein machtvolles Gebilde aus sprachlichen sowie institutionellen Elementen vermag der Diskurs gewaltsam eine Wahrheit zu erzeugen, die sich u.a. im Handeln von sozialen Akteuren beobachten lässt. Der Diskurs hat seine eigene Ordnung, welche bestimmt, was wahr ist und was gesagt werden darf. Dem Diskurs wird also kein Sinn gegeben, sondern dieser erzeugt erst Sinn. Das bedeutet in der sozialen Praxis, dass sich das individuelle Handeln auf die Existenz und den Inhalt eines Diskurses gründet. M.a.W.: „jede Praxis ist diskursiv formiert und jede diskursive Formation artikuliert sich als soziale Praxis“ (Opitz 2007: 42).

### 8.2 Die diskursive Konstruktion des Marktes

In Zusammenhang mit unserem Untersuchungsansatz ergibt sich daraus die These, dass die Erwerbsorientierung der Befragten das Resultat eines Diskurses, genauer, des Aktivierungs-Diskurses ist. Durch die Antizipation einer bestimmten Realität, welche der Diskurs erzeugt hat, werden strategische Handlungen am Arbeitsmarkt generiert. Jeder muss mehr Verantwortung für sich selbst am Arbeitsmarkt übernehmen und der Arbeitsmarkt bietet Chancen, die es eigeninitiativ zu nutzen gilt (Fragen 1.5 bis 1.7 im Interview-Leitfaden der Beschäftigten).

Die Hypothese hierfür lautet: *„Wenn das Beschäftigungssystem als Markt konstruiert wird, dann erzeugt diese diskursiv generierte Realität eine Arbeitsmarktorientierung.“* Bei der Operationalisierung für diese Hypothese wird das Problem erkennbar, dass wir im Weiteren gar nicht mehr von dem einen Aktivierungs-Diskurs sprechen können. Vielmehr unterstellen wir die Existenz von mehreren, verschiedenen Diskursen, welche die jeweils unterschiedlichen Orientierungen der Befragten zur Folge haben können:

**BEOR-Diskurs (Sicherheit):**

Realitätskonstruktion: Der deutsche Arbeitsmarkt bietet feste Stellen und dies hat Vorteile (Normativ: Beschäftiger und Staat sollen für Arbeitsplatzsicherheit sorgen). Die Annahme hierbei wäre, dass die Betriebsorientierung aus dem Wunsch nach Sicherheit und Konstanz in der Erwerbsbiographie sowie der Möglichkeit, dies auch durch den Staat bzw. Arbeitsmarkt geboten bekommen zu können, resultiert. Hier könnte also die Ablehnung des Aktivierungs-Diskurses unterstellt werden bzw. der Einfluss eines Sicherheits-Diskurses.

**AMOR-defensiv:**

Realitätskonstruktion: Der deutsche Arbeitsmarkt bietet keine Sicherheit mehr. Ich kann mich nicht mehr auf den Beschäftiger verlassen und muss meinen Marktwert sichern (Normativ: unterschiedliche Begründungen möglich). Für diesen Diskurs wäre denkbar, dass die Befragten meinen, flächendeckend Unsicherheit am Arbeitsmarkt zu erkennen, allerdings die Notwendigkeit, mit Eigeninitiative darauf zu reagieren, eher negativ bewerten. Sie wünschen sich möglicherweise Sicherheit und Unterstützung bzw. fühlen sich eher „genötigt“, diese Unsicherheit eigeninitiativ zu kompensieren. Hierbei wäre der Aktivierungs-Diskurs also bekannt, würde aber abgelehnt und könnte als eine Art Zwangsaktivierungs-Diskurs verstanden werden.

**AMOR-offensiv:**

Realitätskonstruktion: Der deutsche Arbeitsmarkt bietet nicht nur Druck, sondern auch Chancen zum Arbeitsplatzwechsel. Ich will diese Chancen nutzen (Normativ: Jeder sollte

für sich selbst Verantwortung übernehmen). Im Sinne der bisherigen Überlegungen würde dieser Diskurs Strategien und Handlungen erzeugen, wodurch die Akteure am Arbeitsmarkt als Unternehmer ihrer Arbeitskraft charakterisiert werden können. Ihrer Ansicht nach gibt es stets diverse Gelegenheiten am Arbeitsmarkt, die es zu nutzen gilt. Und sie befürworten es, mit dieser Gelegenheitsstruktur eigenverantwortlich umzugehen. Diese Akteure hätten also den Aktivierungs-Diskurs verinnerlicht und richten ihr Handeln danach aus.

**Tabelle 16: Erwerbsorientierung und Arbeitsmarktkonstruktion**

Erwerbsorientierung/ Arbeitsmarktkonstruktion	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
nach BEOR-/ Sicherheits-Diskurs	2-EQ-W37 5-EQ-W43 17-MQ-W52 18-MQ-W50 23-MQ-M46 32-HQ-W51 42-MQ-W52  (7; 30,4%)	9-HQ-M41 14-MQ-M47  (2; 18,2%)	(0)	9
nach AMOR-defensiv-/ Zwangsaktivierungs-Diskurs	3-EQ-W57 4-EQ-W45 6-EQ-W51 7-HQ-M39 11-MQ-M34 19-MQ-W49 21-MQ-W44 22-MQ-M43 25-MQ-M57 31-HQ-M38 38-MQ-M39  (11; 47,8%)	10-HQ-M40 12-MQ-W51 34-HQ-M56 35-HQ-M36 39-MQ-M53 40-HQ-M36  (6; 54,5%)	16-MQ-W60  (1; 14,3%)	18
nach AMOR-offensiv-/ Aktivierungs-Diskurs	1-EQ-W45 8-HQ-M31 13-HQ-M50 27-HQ-W52 28-HQ-M55  (5; 21,8%)	20-MQ-M39 30-HQ-M38 41-EQ-W28  (3; 27,3%)	15-MQ-W35 24-MQ-M46 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46 37-HQ-M38  (6; 85,7%)	14
Gesamt	23; 100%	11; 100%	7; 100%	41

\* item non response: 26-HQ-M38  
cramer's v = 0,406 (moderater Zusammenhang)

Die Kreuztabelle zeigt einen moderaten Zusammenhang zwischen Diskurs-Kategorie und Erwerbsorientierung. 7 BEOR können dem BEOR-Diskurs zugeordnet werden und 3 AMOR<sub>temp.</sub> sowie 6 AMOR dem AMOR-offensiv-Diskurs, welcher als ein Aktivierungs-Diskurs verstanden werden kann. Zudem werden 11 BEOR dem AMOR-defensiv-Diskurs zugeordnet. Das könnte bedeuten, dass die Realitätskonstruktion – der Arbeitsmarkt bietet keine Sicherheit – den Wunsch nach Betriebsbindung evoziert um dieser Unsicherheit zu entgehen. 2 der AMOR<sub>temp.</sub> meinen, der Arbeitsmarkt bietet sichere Stellen. Auch das passt gewissermaßen zusammen, denn als AMOR<sub>temp.</sub> haben sie ja das Ziel, ab einem bestimmten Zeitpunkt der Erwerbsbiographie ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Einzig die 5 BEOR, welche dem AMOR-offensiv-Diskurs zugeordnet werden, widersprechen komplett den vorherigen theoretischen Annahmen. Sie meinen, der Arbeitsmarkt bietet Chancen, die es zu nutzen gilt, wollen sich aber an ihren Betrieb binden.

Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich für die Personen mit AMOR-offensiv Diskurs. Während der Anteil dieser Personen in der BEOR- und AMOR<sub>temp.</sub>-Gruppe gerade einmal rund ein Viertel ausmacht, liegt er in der AMOR<sub>lang.</sub>-Gruppe bei über vier Fünftel. Personen mit einer langfristigen Arbeitsmarktorientierung vertreten häufiger offensive Marktdiskurse als die anderen beiden Gruppen.

### **8.3 Aktivierung und Moral**

Während bei dem vorangegangenen Aspekt wertneutral nach dem Arbeitsmarktbild gefragt wurde, geht es im Folgenden um die normative Wertung bzgl. der Selbstverantwortung am Arbeitsmarkt, also ob diese auch wünschenswert ist:

*Sollte der Einzelne in Zukunft mehr Verantwortung für seine Arbeitsmarktchancen übernehmen?*

Tabelle 17: Erwerbsorientierung und „neoliberaler“ Diskurs

Erwerbsorientierung/ neo-liberaler Diskurs	BEOR	AMOR <sub>temp.</sub>	AMOR <sub>lang</sub>	Gesamt
Ablehnung	(0)	12-MQ-W51 14-MQ-M47 (2; 18,2%)	(0)	2
Zustimmung mit Einschränkung	2-EQ-W37 3-EQ-W57 6-EQ-W51 11-MQ-M34 18-MQ-W50 19-MQ-W49 21-MQ-W44 27-HQ-W52 28-HQ-M55 (9; 39,1%)	30-HQ-M38 35-HQ-M36 (2; 18,2%)	16-MQ-W60 (1; 14,3%)	12
Zustimmung	1-EQ-W45 4-EQ-W45 5-EQ-W43 7-HQ-M39 8-HQ-M31 13-HQ-M50 17-MQ-W52 22-MQ-M43 23-MQ-M46 25-MQ-M57 31-HQ-M38 32-HQ-W51 38-MQ-M39 42-MQ-W52 (14; 60,9%)	9-HQ-M41 10-HQ-M40 20-MQ-M39 34-HQ-M56 39-MQ-M53 40-HQ-M36 41-EQ-W28 (7; 63,6%)	15-MQ-W35 24-MQ-M46 29-HQ-M54 33-HQ-M54 36-HQ-M46 37-HQ-M38 (6; 85,7%)	27
Gesamt	23; 100%	11; 100%	7; 100%	41

\* item non Response: 26-HQ-M38  
somer's d = 0,04 (sehr schwach Zusammenhang)

Die Frage erwies sich als wenig trennscharf. Insgesamt lehnen nur zwei der Befragten die Aussage ab (AMOR<sub>temp.</sub>) und hohe Anteile aller drei Orientierungsgruppen stimmen dem Statement sogar ohne Einschränkungen zu. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Idee der Eigenverantwortung tief in der deutschen Tradition verankert ist. Auch spielte zum Befragungszeitpunkt im Frühjahr 2010 der Post-Hartz IV-Diskurs noch eine wichtige Rolle in den Medien. Sofern die Befragten sich auf diesen Diskurs beziehen, äußern sie ihre Meinung, dass die Arbeitslosen mehr Verantwortung für sich selbst übernehmen sollten. Differenzen werden

erst sichtbar, wenn man die Ergebnisse zur vollen gegenüber der eingeschränkten Zustimmung zum Statement betrachtet. Fast neun Zehntel der AMOR<sub>lang</sub>-Gruppe ist der Meinung, dass „*der Einzelne in Zukunft mehr Verantwortung für seine Arbeitsmarktchancen übernehmen sollte.*“ Die AMOR<sub>temp.</sub> sind wesentlich skeptischer und lehnen das Statement ab (knapp ein Fünftel) oder machen Einschränkungen (knapp ein Fünftel). Wir sehen hierin eine Bestätigung der in Kapitel 4 ausgeführten These, dass die temporären Wechsler häufig unter Druck handeln, während die AMOR<sub>lang</sub> mit Überzeugung Chancen optimieren.

#### 8.4 Diskurs und Praxis

Um nun der Frage nach der Bedeutung eines Diskurses für die Erwerbsorientierung nachzugehen, werden die Aspekte der normativen Wertung und der Realitätskonstruktion miteinander verbunden. Das bedeutet konkret, dass die normative Wertung mit der Diskurs-Ebene gleichgesetzt wird und dieser Diskurs generiert dann eine mögliche Realität. Diese diskursiv erzeugte Realität beeinflusst dann die Erwerbsorientierung – so die Hypothese. Aus den Überlegungen zur Vielfältigkeit der Ansichten und Strategien der Befragten ergeben sich sechs Kategorien für die Untersuchungseinheiten in unserem Sample bzgl. der Verbindung zwischen Diskurs und Erwerbsorientierung:

<b>1. BEOR-Diskurs und</b>	Sicherheit ist gewünscht (Diskurs)
<b>BEOR:</b> z.B. 5-EQ-W43	Sicherheit ist möglich (Realität)
	Sicherheit wird angestrebt (Handeln)

B: [...] Also, wenn ich bleiben darf, bleibe ich. Solange wie es körperlich, wie ich das alles mitmache, gesundheitlich, solange wie ich fit bin. Und äh da möchte ich schon dann arbeiten gehen, ja. [...]

B: [...] Man ist ja, wenn man arbeiten will, dann sucht man sich ja auch was, wo man arbeiten will. Also, kann man's ja beeinflussen. [...] Aber Arbeit finden ja man kann's. [...]

B: [I]ch bin ja noch in der Probezeit. Das heißt, der Arbeitgeber kann mich bei irgendwelchen Dingen, die ich jetzt in den Sand setze, kann er mich ja kurzfristig entlassen. Aber wenn das rum ist, dann würd ich schon sagen, dass ich bei 100% [Arbeitsplatzsicherheit, F.S.] bin, definitiv

<b>2. AMOR-offensiv-Diskurs und AMOR<sub>lang</sub>/AMOR<sub>temp.</sub>:</b>	Eigenverantwortlichkeit ist gewünscht (Diskurs)
z.B. 30-HQ-M38	Arbeitsmarkt bietet Chancen (Realität)
	Chancen werden genutzt (Handeln)

B: [...] Das heißt, ich würd würde es gar nicht wollen, dass ich irgendwo in nen gewissen Zwang gerate, bloß etwas tun zu müssen, durch ne Lenkung. [...]

B: [...] [Ich würde, F.S.] gute Chancen sagen. [...] Jetzt im wirklich anspruchsvollen, ambitionierten Bereich würd ich's immer auf gut definieren [...]

B: [...] Ich such schon ne Aufgabe, versuch die Aufgabe umzusetzen und suche dann einfach, kann ich aus der einen Aufgabe eine Weiterentwicklung meiner persönlichen Position herausleiten. Wenn das im Unternehmen nicht geht, suche ich mir ne neue Aufgabe. [...] Das war eigentlich immer [...] der Wechselgrund.

<b>3. AMOR-defensiv-Diskurs und BEOR:</b> z.B. 7-HQ-M39	Sicherheit bzw. Unterstützung ist gewünscht oder Eigeninitiative ist notwendig (Diskurs)
	Arbeitsmarkt bietet keine Sicherheit (Realität)
	Sicherheit soll über Betriebsbindung ermöglicht werden (Handeln)

B: [...] Ich meine, wer sich auf den Staat verlässt, da sieht man ja, wo es in den meisten Fällen hinführt. Also, wenn man sich nicht selber kümmert, würde man wahrscheinlich nicht irgendwo in-, einen Job finden, der auch längerfristig, wo man längerfristig jetzt beschäftigt ist. [...] aus meiner Sicht muss man sich schon irgendwo selber engagieren und auch, na selber irgendwo auch dafür sorgen, dass man seinen Job behält [...]

B: [...] ich muss sagen, ich bin, wenn es interessante Alternativen gäbe, weiß ich nicht. Müsste schon sehr interessant sein. (also ist das schon eine sehr gute Stelle?) Ja, wie gesagt einfach die die Sicherheit an der Stelle, das ist-, es ist zwar kein öffentlicher Dienst aber trotzdem ist ja eine gewisse Sicherheit,

**4. BEOR-Diskurs und  
AMOR<sub>temp.</sub>: z.B. 9-HQ-M41**

Sicherheit ist erst in Zukunft gewünscht (Diskurs)  
Sicherheit ist möglich (Realität)  
Chancen werden genutzt, Strategien tendieren  
aber in Richtung Sicherheit (Handeln)

B: [...] Es bieten sich immer wieder Alternativen. [...]

B: [...]. Also ich denke mal schon, man kann seine Chancen selber im gewissen Grade beeinflussen. [...] Dass es einem Spaß macht, das ist unheimlich wichtig, dass der Spaß dabei bleibt und ich denke mal, dass man dann schon gehörigen Einfluss drauf hat. [...]

B: Ja gut. Ich hab mich natürlich irgendwo immer bisschen versucht da abzusichern, das heißt in der Firma, wo ich heute bin, hab ich schon eher Kontakt aufgenommen, um herauszufinden, ob da überhaupt die Möglichkeit besteht, (mh) im Falle eines Falles dort mit einzusteigen und äh ja das hat dann auch ganz gut geklappt. [...]

B: [...] In gewisser Weise macht man sich schon Sorgen aber dadurch, dass ich [...] mich dort relativ sicher fühl, ist das jetzt nicht so im Vordergrund. [...]

B: Und ich denke mal, man baut sich einen gewissen Standard auf, Lebensstandard und irgendwo möchte man den halten bzw. ausbauen. Und dieser Standard ist ja immer auf die finanzielle Möglichkeit ausgerichtet und wenn dann eine finanzielle Möglichkeit wegbricht, dann kann es sehr schnell rückwärts gehen. [...]

B: [...] Ich bin jemand der, naja, so ein standfester Typ ist, das heißt, mir ist es lieber, lange in einem Unternehmen zu bleiben [...] als da so ständig zu wechseln.

**5. AMOR-defensiv-Diskurs und  
AMOR<sub>lang</sub>/AMOR<sub>temp.</sub>: z.B.  
12-MQ-W51**

Eigenverantwortlichkeit wird abgelehnt (Diskurs)  
Arbeitsmarkt bietet keine Sicherheit (Realität)  
Eigeninitiative als notwendiges Übel (Handlungen)

B: [...] es wird einem eingeredet, dass man es beeinflussen kann. Aber ab einem bestimmten Alter kann man es nicht mehr beeinflussen. Da muss man froh sein, wenn man überhaupt noch von seinen vielen Bewerbungen eine Rückantwort kriegt. [...]



B: Das geht nicht! Weil, wenn es weniger Arbeit gibt, wie es Leute gibt, die arbeiten wollen, gibt's da eine Differenz und wenn das nicht politisch [...] gelenkt wird (hm), äh wird das diese Differenz immer geben. [...]

B: Naja, weitgehende berufliche Ziele, eigentlich ist Ziel genug mal einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu kriegen, was ja schon schwer genug ist. [...]

B: Es gibt eigentlich bloß die Alternative in meinem Alter, nehmen oder nicht nehmen (hm). Nicht nehmen hätte bedeutet weiterhin arbeitslos zu sein [...]

B: Also genutzt habe ich in meiner Arbeitslosigkeit alle Stellen, die alle Möglichkeiten, die's gibt, Internet, Arbeitsamt kann man vergessen, ähm Zeitung, was immer weniger wurde, weil [...] Annoncen sind den Betrieben zu teuer und so weiter und so fort. Auch immer mal rumgefragt, im Freundeskreis und so, ob jemand was weiß, jemanden kennt, der jemanden kennt, der jemanden kennt. [...]

B: Ich werde solange wechseln bis ich einen unbefristeten, äh sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz finde (hm). Und da ich denke, dass es das äh in meinem Alter nicht mehr gibt, werde ich wohl ständig wechseln.

## 6. AMOR-offensiv-Diskurs und

**BEOR:** z.B. 13-HQ-M50

Eigenverantwortlichkeit ist gewünscht (Diskurs)

Arbeitsmarkt bietet Chancen (Realität)

Strategien sind aber auf Betriebsbindung ausgerichtet (Handeln)

B: [...] Also man braucht keinen Staat, man braucht auch keinen Politiker. Da soll wirklich jeder selbst seins in die Hand nehmen. [...]

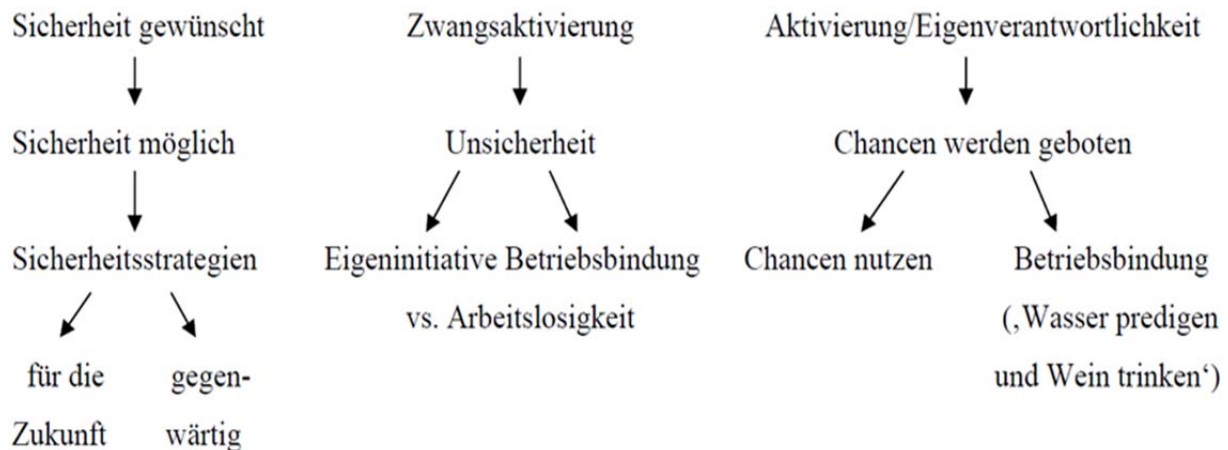
B: [...] wir haben im Moment den höchsten Grad an Beschäftigten überhaupt, [...] Und ich kenn genügend Stellen, [...] Wo man sofort Arbeit finden würde. [...]

B: [...]Also manche haben auch gesagt, du könntest doch das und das, meine Frau sagt, gehst mal da und guck mal da is' n Niederlassungsleiter gesucht. Das kannst doch du machen. Das kann ich sehr wohl. Aber ich weiß auch, was dran hängt. Das [...] ist kaum noch zu schaffen, also es ist nicht so, dass nichts geht, man könnte es machen, [...] aber dass ich

jetzt mit Gewalt wechseln würde freiwillig, das würde ich nicht machen. Also ich würde hier bleiben wollen.

Als Zwischenfazit kann festgehalten werden, dass in unserem Sample mehrere, auch sehr unterschiedliche diskursiv erzeugte Realitäten bzgl. des Beschäftigungssystems repräsentiert sind. Im Sinne von Jürgen Link (2005) würden wir hier von einem „Interdiskurs“ im Alltag der Akteure sprechen. Angelehnt an Foucault würde wissenschaftlich fundiertes Spezialwissen über den Arbeitsmarkt durch die Medien an die Öffentlichkeit weitergegeben. Und durch diese top-down-„Aufklärung“ entwickelt sich ein bestimmtes Wissen bei den Adressaten (Weingart 2003). Daraus speist sich dann jeweils einer der Interdiskurse, die wir hier benannt haben. Man könnte unterscheiden zwischen einer Art Sicherheits-, Aktivierungs- und Zwangsaktivierungs-Diskurs. Aus diesen wird je eine Realität konstruiert. Welche Strategien daraus resultieren, ist dann recht unterschiedlich. Genauer: Aus jeder dieser drei diskursiv erzeugten Realitäten können Strategien resultieren die entweder charakteristisch sind für AMOR<sub>lang</sub>/AMOR<sub>temp.</sub> oder aber für BEOR.

**Abbildung 10: Interdiskurse und Handlungsstrategien**



Quelle: Eigene Darstellung

Zusätzlich zu dieser Heterogenität in unserem Sample ist auch auffällig geworden, dass bei einigen Fällen die Kausalität genau umgekehrt ist. Es ist nicht der Diskurs, der eine Realität erzeugt, aus welcher sich die Handlungen der Akteure ergeben. Vielmehr sind es biographische Ereignisse, Erfahrungen und bestimmte Handlungen, aus denen die jeweilige Realitätskonstruktion resultiert. Und erst diese Realität ermöglicht dann die Existenz eines Diskurses.

Die Interdiskurse können durchaus auch individuell, also bottom-up erzeugt werden. Es ist nicht der Diskurs der Sinn erzeugt, sondern dieser erhält erst Sinn durch eine subjektiv erlebte und nicht diskursiv erzeugte Realität (Link 2005). Foucault, wie wir ihn hier verstehen wollen, würde somit vom „Kopf auf die Füße“ gestellt. Ob es sich nun um einen Sicherheits-, Aktivierungs- oder Zwangsaktivierungs-Diskurs handelt; dieser ist nicht unbedingt die Voraussetzung für eine Realitätskonstruktion:

B: [...] Ja zu dem Zeitpunkt war das dann halt so, dass äh bei meinem alten Arbeitgeber äh, der von der Wirtschaftskrise getroffen war. Die Firma damals verkauft wurde, an einen Finanzinvestor aus Amerika. [...] Auch damals war mir schon bekannt, dass es riesengroße Entlassungswellen geben würde [...]

B: Naja auf jeden Fall kam es dann, wie es kommen musste, mein Chef hat mich damals angesprochen, hat gesagt pass auf, bei unserem Arbeitsplatz ist keine Zukunft mehr, [...] die jetzt noch da sind, haben in drei Jahren keinen Arbeitsplatz mehr. [...]

B: Also ausgehen kann man in der heutigen Zeit von gar nichts mehr (mh). [...] Also ich denke einfach mit Rückblick auf das Werk, wo ich vorher war äh würde ich mich heute nicht mehr, weder mental, noch materiell [...] an einen Arbeitgeber bind-, ketten (mh), nein. (40-HQ-M36)

B: [...] Ich hatte immer eine Auswahl auf dem Arbeitsmarkt.

B: [...] Ich hab jedes Mal gerne den Arbeitsplatz gewechselt.

I: Also gab es jetzt nicht (keine bestimmte Gründe) es ging also immer von Ihnen aus?

B: Ja! [...]

B: [...] Äh natürlich ist jeder verantwortlich für sein Schicksal alleine. (27-HQ-W52)

B: [...] Das mit dem Wechsel ist mir eigentlich nie schwer gefallen. [...]

B: [...] Und wenn du der Meinung bist du willst arbeiten, dann musst du dich selbst kümmern und da hast du alle Möglichkeiten der Welt. (39-MQ-M39)

I: [...] Also kann man da seine Chancen überhaupt selber beeinflussen oder muss man letztlich nehmen, was sich ergibt?

B: Ne, man kann das selber sehr beeinflussen [...] hm wenn du dich da mit Herzblut reinhängst und dein Chef [...] sieht [...] auch, dass du weiterkommst. Also so ist es mir jedenfalls in meinem beruflichen Weg ergangen. (8-HQ-M31)

## 8.5 Fazit

Die „statistische“ Analyse der Zusammenhänge von Diskurs und Erwerbsorientierung zeigt, dass  $AMOR_{lang}$  häufiger offensive Marktdiskurse als die  $AMOR_{temp.}$  und BEOR vertreten. Dasselbe gilt für den Aktivierungsdiskurs. Damit ist allerdings noch nichts über die Kausalität gesagt. Legitimieren die normativen Statements eine aus anderen Gründen entstandenen Praxis? Oder erlaubt die diskursive Konstruktion des Arbeitsmarktes erst bestimmte Orientierungen und Praktiken?

Das Problem, mit dem wir uns hier befassen, ähnelt der berühmten Frage nach dem Huhn und dem Ei. Abgesehen von der Verschiedenartigkeit der Diskurse, die in unserem Sample zu kursieren scheinen, ist auch für einige Fälle die zu Anfang postulierte Kausalität umzukehren. Das bedeutet, dass nicht zwangsläufig die Handlungs-Ebene aus der Diskurs-Ebene resultiert, sondern der Diskurs auch erst durch die diskursive Verarbeitung einer schon vorhandenen Realität existieren kann. Die Konklusion wäre nun, dass wir zu keinen eindeutigen Befunden kommen bzgl. der Verbindung zwischen Diskurs und Erwerbsorientierung. Zwar können wir feststellen, dass unterschiedliche Diskurse wirken und deren Wirkung auf das Handeln zudem noch einmal unterschiedlich ist. Allerdings widersprechen auch einige Erkenntnisse aus der Erhebung unserer vorab angenommenen Kausalität. Im Sinne von Jürgen Link (2005) würde sich so ein Interdiskurs sowohl durch die Wirkung eines Spezialdiskurses als auch aus individuellen Erfahrungen ergeben. Somit wäre die Existenz eines Interdiskurses aus der Kombination beider Kausalitäten denkbar, also eine Art Schnittstelle von top-down und bottom-up.

Um den Gedanken abzurunden, wäre nun wieder auf Foucault (1976, 1993) zu rekurrieren. Dieser versteht die Wirkung von Diskursen nicht derart eindimensional, wie noch zu Beginn des Kapitels unterstellt wird. Diskurse sind wandelbar bspw. über die diskursive Verarbeitung reeller Erfahrungen. Ein Diskurs tritt nicht nur an die Stelle der Realität, sondern er kann genauso auch Abbild dieser sein. Zudem – und das zeigen unsere Übersichten – affizieren Diskurse je nach ihrem Inhalt nicht unbedingt ein bestimmtes Strategien-Repertoire. Aus ein und

demselben Diskurs können vollkommen unterschiedliche Praktiken resultieren: In unserer Untersuchung wird dies z.B. deutlich an den Strategien, mit denen der diskursiv-realen Unsicherheit am Arbeitsmarkt (Zwangsaktivierungs-Diskurs) begegnet wird. 11 der Gewährspersonen suchen (BEOR-typisch) ihr Heil in der Arbeitsplatzsicherheit um die Gefahr der Erwerbslosigkeit zu vermeiden; sieben von ihnen nehmen die Herausforderung an und bemühen sich (AMOR-charakteristisch) um Beschäftigungssicherheit.

## 9. Der Arbeitskraftunternehmer – Leitbild der Beschäftigten?

von Sebastian Barteczko

### 9.1 Einleitung

Die betriebliche Arbeitsorganisation befindet sich im Wandel. Infolge neuer Anforderungen, welche sich im global agierenden Kapitalismus für die Betriebe ergeben, kommt es zu massiven Reorganisationsprozessen. Verschärfte Wettbewerbsbedingungen veranlassen das Unternehmensmanagement zur Erweiterung betrieblicher Reaktionsmöglichkeiten (Flexibilisierung) und zum Kostenabbau (vgl. Pongratz 2002: 9). Outsourcing und die Androhung von Standortverlagerungen bilden hierbei nur die Spitze des Eisberges. Folgt man der Forschungsliteratur, so ergeben sich daraus weitreichende Veränderungen für das Beschäftigungssystem.

Mit Einführung der neuen Arbeitsformen der ergebnisorientierten Steuerung von Arbeitsprozessen über Zielvereinbarungen werden die rigiden tayloristischen Arbeitsformen abgelöst. Diese neuen Formen der Arbeitsorganisation propagieren Eigenverantwortung und neue Autonomiespielräume, während gleichzeitig verschärfte Leistungsanforderungen und Arbeitsbedingungen auf die Beschäftigten warten (vgl. Urban 2001: 104). Die Relativierung von Arbeitsplatzsicherheit durch die Beschäftigten und die Rückbindung dieser an individuelle Leistungen und Markterfolge führen darüber hinaus zu einer Verunsicherung innerhalb der Beschäftigtengruppen.

Auf die „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“ (vgl. Castel 2009) bis tief hinein in die gesellschaftliche Mitte reagieren die Beschäftigten mit einer Neuorientierung und einem Strategiewechsel. „Re-Kommodifizierungsprozesse“ (vgl. Breen 1997) führen sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seiten der Beschäftigten zur Auflösung des „alten“ psychologischen bzw. impliziten Arbeitsvertrags<sup>23</sup>, welcher langfristige Arbeitsplatzsicherheit gegen Loyalität versprochen hatte. An dessen Stelle tritt ein auf kurze Frist angelegter und auf einem rein ökonomischen Austauschverhältnis basierender „transaktionaler Kontrakt“, dessen neues Motto lautet: „*Wir bleiben nur solange zusammen, wie es für uns beide von Vorteil ist.*“ Der Verlust des Sicherheitsversprechens durch den Beschäftigten verändert die innere Haltung der Beschäftigten, welche sich nicht mehr an ihren Betrieben orientieren, sondern am externen Arbeitsmarkt (vgl. Bernhardt et al. 2008: 278f.).

<sup>23</sup> Psychologische Verträge bezeichnen „an individual’s belief in mutual obligations between that person and another party, such as an employer. This belief is predicted on the perception that exchange of promises has been made [...] to which parties are bound“ (Rousseau 2000 zit. nach Bernhardt et al. 2008: 278).

Folgt man der These von G. Günter Voß und Hans J. Pongratz, so führen die „neuen Strategien der betrieblichen Nutzung von Arbeitsfähigkeiten zu einem grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft“ (Voß/Pongratz 1998: 132). Der/Die passiv und risikoavers handelnde „verberuflichte Arbeitnehmer/in“ der fordistischen Ära wird zunehmend durch den neuen Leittypus des/der „Arbeitskraftunternehmers/in“ ersetzt (vgl. ebd.; kritisch vgl. Deutschmann 2001; Faust 2002; Matuschek et al. 2004; Urban 2001).<sup>24</sup>

Zugespitzt formuliert handelt es sich hierbei um eine/n strategisch handelnde/n Akteur/in, welche/r keine intrinsische Betriebsbindung mehr aufweist, zunehmend auf den externen oder überbetrieblichen Arbeitsmarkt fixiert ist und seine Fähigkeiten „hochgradig gezielt und kontinuierlich auf eine potenzielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickeln und aktiv verwerten [muss, S.B.] (auf dem Arbeitsmarkt wie innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen)“ (Pongratz/Voß 2004a: 12f. vgl. Bernhardt et al. 2007; Faust 2002). Um den neuen inner- wie überbetrieblichen Anforderungen gerecht zu werden müssen sich die Beschäftigten, so die These, „selbst-ökonomisieren“. Also einerseits ihre Leistungen zweck- und kostenbewusst im Betrieb einsetzen und ihr Qualifikationsprofil permanent an sich verändernde Anforderungen anpassen und andererseits aktiv sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten gebraucht und gekauft werden. Infolgedessen verfügt der/die Arbeitskraftunternehmer/in nicht mehr über einen standardisierten, sondern über einen individuellen Beruf (vgl. Voß/Pongratz 1998: 144f.). Berufliche Standards bilden zwar immer noch die Basisqualifikation der Beschäftigten, werden jedoch sukzessive überlagert durch formelle und informelle Weiterbildungen.

Zusammengefasst handelt es sich bei Arbeitskraftunternehmer/innen um Personen, die nicht nur *reaktiv* auf die Veränderungen der Arbeitswelt reagieren, den bisherigen Betrieb wechseln weil sich aufgrund der Veränderungen der „objektiven“ Situation dazu gezwungen sehen, sondern *proaktiv* nach neuen Gelegenheiten suchen, Pläne und Strategien entwickeln, wie sie sich optimal am Arbeitsmarkt positionieren und zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen, ihres Einkommens und ihrer Arbeitsqualität beitragen können.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Veränderungen des Beschäftigungssystems und diskursiven Anrufungen an die „Unternehmer ihrer Selbst“ (vgl. Bröckling 2007) auch in der betrieblichen Praxis, jenseits der hierfür prädestinierten Berufsgruppen (z.B. Unternehmensbera-

---

<sup>24</sup> Im Sinne Max Webers handelt es sich hierbei um einen Idealtypus. In einem solchen idealen analytisch-pointierten Modell werden alle charakteristischen Elemente eines Phänomens gebündelt. „Ein derartiges Konstrukt ist nicht zur Beschreibung der Wirklichkeit gedacht, sondern als analytische Messlatte, der sich empirische Befunde mit mehr oder weniger großen Abweichungen zuordnen lassen“ (vgl. Pongratz/Voß 2004b: 211).

ter, journalistische oder Medienberufe), angekommen sind. Führen diese neuen Rahmenbedingungen dazu, dass wir alle Arbeitskraftunternehmer/innen werden?

Die bisherigen Forschungsergebnisse scheinen eher gegen die Prognose eines neuen Leitbildes zu sprechen. So verweisen Voß und Pongratz in ihrer Studie zu Erwerbsorientierungen von Beschäftigten in partiell entgrenzten Arbeitsformen (Gruppen- und Projektarbeit) selbst auf das breite und ambivalente Spektrum subjektiver Reaktionen auf die gewandelten gesellschaftlichen Arbeitsanforderungen (vgl. Pongratz/Voß 2003). Die empirische Prüfung der Ökonomisierungsthese ergab, dass es markante Diskrepanzen im Verhältnis von Nutzung und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft auch bei qualifizierten Beschäftigten gibt (vgl. Pongratz 2012: 218). Beispielhaft zeigt sich dies am Typus der Leistungsoptimierer/innen. Sie haben ein verstärktes Interesse daran sich und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und zu optimieren. Leistungsverdichtungen werden subjektiv nicht als Belastungen empfunden, sondern als neue Gelegenheiten in denen sie ihre Problemlösungskompetenz unter Beweis stellen können. Nähert sich dieses Verhalten dem Ideal des/der Arbeitskraftunternehmers/in in den Dimensionen der Selbstkontrolle und der Lebensführung an, so kann hinsichtlich der Selbst-Ökonomisierung gleichzeitig eine dem theoretischen Modell gegenläufige „Absicherungsmentalität“ konstatiert werden, im Sinne einer Orientierung an betrieblichen und beruflichen Sicherheitsvorstellungen (vgl. Pongratz/Voß 2004b: 220f.). Das gemeinsame Auftreten von Absicherungs- und Arbeitskraftunternehmerlogik stellt jedoch die idealtypische Konstruktion in Frage. Während Voß und Pongratz versuchen dieses Spannungsverhältnis durch die *noch* vorherrschende „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ zu erklären und davon ausgehen, dass sich, ähnlich wie bei den Leistungsoptimierern, arbeitskraftunternehmerische Verhaltensweisen weiter ausbreiten werden, bleiben die Deutungen, Präferenzen und eigensinnigen Interpretationen der Befragten hierzu ebenso unberücksichtigt wie die Voraussetzungen für ein solches Handeln (vgl. Faust 2002: 60f.; Pongratz/Voß 2004b: 223; Kleemann/Voß 2010: 434).

An dieser Stelle soll der nachfolgende Beitrag ansetzen und sich aus der Beschäftigtenperspektive mit der *Vermarktlichungs- und Arbeitsmarktorientierungsthese* des Arbeitskraftunternehmertheorems auseinandersetzen. Hierbei geht es um die Frage wie und unter welchen Umständen abhängig Beschäftigte ein „aktives Angebotsverhalten“ im Sinne einer verstärkten Arbeitsmarktorientierung und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt aufweisen.

Mit der Fokussierung auf die Ökonomisierungsdimension der ArbeitskraftunternehmerThese wird über das Bezugsproblem der Lehrforschung hinausgegangen. Während sich diese



vor allem auf die Zukunftserwartungen der Beschäftigten, verstanden als ein Element von Erwerbsorientierungen, konzentrierte, gehen die nachfolgenden Analysen weiter und fragen danach, ob hinter diesen Erwartungen auch darauf bezogene Handlungskonzepte und eine entsprechende Handlungspraxis stehen. In Erweiterung der bisherigen Kapitel wird dabei sowohl auf die Erwerbsvergangenheit als auch auf die Zukunftserwartungen und -planungen der Befragten Bezug genommen.

Um die eben aufgeworfene Frage beantworten zu können, bedarf es jedoch Kriterien anhand derer geprüft werden kann, inwiefern sich arbeitskraftunternehmerische Tendenzen bei den von uns befragten Beschäftigten manifestiert haben. Ausgehend von den Charaktereigenschaften des Idealtypus müsste sich anhand der Interviews zeigen lassen, dass die Befragten *erstens* Pläne sowie Strategien entwickeln und umsetzen, wie sie ihre Chancen auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt verbessern können, z.B. durch vermehrte und auf Eigeninitiative beruhende Weiterbildungsaktivitäten oder über die Bildung bzw. den Ausbau sozialer Netzwerke (Vermarktungsdimension). In Bezug auf die Dimension der Arbeitsmarktorientierung müsste *zweitens* deutlich werden, dass sich bei den Beschäftigten ab dem mittleren Alter häufiger Betriebswechsel erwarten lassen, welche nicht aus „Zwang“, sondern freiwillig zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition erfolgen. Die Wechselinitiative ginge somit von den Beschäftigten aus.<sup>25</sup>

*Ich vertrete dabei die These, dass die Beschäftigten sich in klassischer Weise an ihren Betrieben orientieren<sup>26</sup> und ihre Aktivitäten auf diese ausrichten. Betriebswechsel und ein „aktives Angebotsverhalten“ finden erst in dem Moment statt, wenn sich die situativen Rahmenbedingungen verändern (Betrieb, Haushalt, Arbeitsmarkt) und somit zu einer Neubewertung der Handlungsalternativen führen (reaktives Verhalten).*

Beispielhaft sollen nachfolgend drei Beschäftigte hinsichtlich ihrer Wechselerwartungen und Orientierungen näher untersucht werden, um zu überprüfen, ob die oben genannte These bestätigt werden kann. Es handelt sich hierbei um die Fälle 29-HQ-M54 (AMOR<sub>lang</sub>, freiwillig, aktiv), 10-HQ-M40 (AMOR<sub>temp.</sub>, unfreiwillig, aktiv) und den Fall 31-HQ-M38 (BEOR, freiwillig, aktiv). Bei den ausgewählten Befragten handelt es sich um drei männliche hochqualifizierte Beschäftigte. Zum einen soll so die Vergleichbarkeit der Fälle sichergestellt werden.

<sup>25</sup> Anhand der Fragen 4.6, 7.5, 7.6 und 9.6 aus dem Interview-Leitfaden der Beschäftigten kann geprüft werden, inwiefern diese Kriterien erfüllt werden.

<sup>26</sup> Die „lebenslange“ Bindung an einen Betrieb stellt lediglich einen Extremfall der Betriebsorientierung dar.

Zum anderen sind diese Beschäftigten aufgrund ihres hohen Qualifikationsgrades am ehesten in der Lage Betriebswechsel und eine Strategie des „aktiven Angebotsverhaltens“ zu realisieren. Über die Heterogenität der Tätigkeitsfelder kann zudem die These geprüft werden, dass sich arbeitskraftunternehmerische Tendenzen über verschiedene Berufsgruppen hinweg ausbreiten.

## 9.2 Arbeitskraftunternehmer auf dem Vormarsch? – Drei Einzelfallanalysen

*„Ich kenn den Arbeitsmarkt mittlerweile sehr gut [...]“ – Der Fall 29-HQ-M54*

Beim Befragten 29-HQ-M54 (AMOR<sub>lang</sub>, freiwillig, aktiv) handelt es sich um einen in der Personaldienstleistungsbranche (u.a. Leiharbeit) tätigen Niederlassungsleiter. Im Jahr 1972 begann der Beschäftigte seine Ausbildung zum Elektroinstallateur. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung arbeitete er im erlernten Beruf in verschiedenen Industrie- und Handwerksbetrieben und bildete sich berufsbegleitend stetig weiter.<sup>27</sup> Seit Juli 1985 arbeitete der Befragte in einem großen Installationsbetrieb als Fernmeldemonteur. Nach zwei Jahren in diesem Tätigkeitsfeld wurde ihm die Verantwortung für die Fernmeldeabteilung übertragen. Zu seinen Aufgabenbereichen zählte neben der Betreuung von Großkunden auch die Initiierung und Durchführung von Projekten. Im September 1987 absolvierte er berufsbegleitend ein Fernstudium zum staatlich geprüften Elektrotechniker und schloss erfolgreich das Fachabitur ab. Anschließend wurde 1990 ein weiterer Wechsel zu einem Kommunikationsunternehmen, in welchem er als Servicetrainer für technische Seminare im Bereich der Hochfrequenz- und Mobilfunktechnik zuständig war, realisiert. Die Geschäftsleitung des Unternehmens beschloss 1998 die Ausgründung dieses Bereiches und bot dem Befragten an, diesen in Selbstständigkeit weiterzuführen, sodass er Mitte des Jahres 1998 ein eigenes Schulungszentrum in der Nähe seines Wohnortes eröffnete. Aufgrund des Erfolges beschloss er im Jahr 2000 ein weiteres Zentrum aufzubauen. Das Kursangebot, welches im Zeitverlauf weiterentwickelt wurde, umfasste neben der Telekommunikations-, auch Seminare im Bereiche der Digitalfunk- und Netzwerktechnik. Jedoch musste er diese beiden aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage 2004 schließen und seine Selbstständigkeit aufgeben.

---

<sup>27</sup> Dem Interviewtranskript kann für den Zeitraum von 1972 bis 1985 nicht entnommen werden, wie oft der Befragte mit welchen Intentionen Betriebswechsel vollzogen hatte.

Im April 2004 erhielt er eine Anstellung in einem mittelständischen Dienstleistungsunternehmen, in welchem er als stellvertretender Geschäftsführer tätig war. Infolge der 2009 einsetzenden Weltwirtschaftskrise und eines Auftragsrückgang von mehr als siebzig Prozent musste er das Unternehmen verlassen. Im Anschluss an eine einjährige Phase der Arbeitslosigkeit konnte der Befragte im März 2010 jedoch wieder eine neue Anstellung bei einem Personaldienstleister als Niederlassungsleiter finden.

Sein derzeitiges berufliches Ziel ist es, die ihm unterstellte Niederlassung weiter voranzubringen, auszubauen und Wachstum innerhalb des ihm unterstellten Bereiches zu generieren. Langfristig gesehen strebt der Beschäftigte danach, die Verantwortung für eine bestimmte Region zu übernehmen und als Regionalleiter im derzeitigen Unternehmen tätig zu werden.

„B: Also das äh erste oberste Gebi- äh Ziel is einfach die mir unterstellte Niederlassung, also für die ich verantwortlich bin, (hm) äh einfach weiter auszubauen, das heißt hier Wachstum zu generieren. Und, äh, längerfristig möchte in natürlich dann im Unternehmen oder auch im andern Personaldienstleistungsunternehmen, äh, eventuell etwas weiter nach oben kommen, zum Beispiel die Stelle des Regionalleiters einnehmen.“

I: Hmh, also Sie würden dafür auch das Unternehmen wechseln, wenn- wenns sich jetzt ergeben würde?

B: Jaor, wenn das sein müsste, also momentan hab i jetzt keine Ambitionen (hm) das Unternehmen zu wechseln, aber durchaus (ok, aber so längerfristig wärs absehbar? oder vorstellbar eher gesagt?) Äh ja, ich wär, ich wär durchaus bereit, wenn es erforderlich wäre.“

Zur Verwirklichung seines langfristigen beruflichen Ziels (Regionalleiter) wäre der Befragte durchaus bereit das Unternehmen zu wechseln. Jedoch wird bei Betrachtung der letzten Äußerung deutlich, dass der Beschäftigte derzeit keine Ambitionen in dieser Richtung hat. Dieser Schritt würde gegebenenfalls erst dann vollzogen, wenn ihm diese Aufstiegsperspektive vom derzeitigen Unternehmen her versagt würde. Der Ausstieg aus dem Betrieb bleibt somit als eine Option bestehen. Dieses Argumentationsmuster ist jedoch nicht nur spezifisch für unsere AMOR<sub>lang</sub> Fälle, sondern ist bei fast allen Befragten zu finden. Wenn es die situativen Bedingungen *erfordern*, wären alle hier im Sample versammelten Fälle bereit, noch einmal zu wechseln (Betriebswechsel als hypothetischer Optionsraum). Im Verlauf der Fallbetrachtungen wird sich jedoch zeigen, dass bei den hier betrachteten drei Fällen weitere Wechsel in der näheren Zukunft unwahrscheinlich sind, beispielsweise aufgrund der Faktoren Alter, betriebliche Position und Einkommen.

Betrachten wir hierzu näher die Bedingungen des vorherigen Wechsels. Die letzte Anstellung fand in einem größeren Dienstleistungsbetrieb mit circa 130 Mitarbeitern statt. Zu seinen Aufgabengebieten gehörten neben der „betriebswirtschaftlichen Verantwortung“ (29-HQ-M54) auch die Mitarbeiterführung und -weiterbildung sowie die Betreuung von Großkunden. Vorteil an dieser Arbeit war die größere Entscheidungsfreiheit und die Befugnis eigenständig „gewisse Pläne, Objekte, äh umzusetzen“ (29-HQ-M54). Zwar war die Belastung zeitweise relativ stark, sie wurde aber nicht als Überforderung wahrgenommen. Wie der Großteil der anderen Mitarbeiter, hatte auch der Befragte einen unbefristeten Arbeitsvertrag und eine Vollzeitstelle. Die betriebliche Fluktuation war sehr gering und das Arbeitsklima wurde als sehr gut beschrieben. Insgesamt war der Beschäftigte fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, bevor er betriebsbedingt entlassen werden musste:

„B: Genau. Ich bekam aufgrund der Wirtschaftskrise, der großen Wirtschaftskrise, die wir 2009 hatten, äh, bekam ich dann, bedingt durch den siebzig prozentigen Auftragsrückgang, meine Kündigung. Das mein, äh, Chef, mein Arbeitgeber, der Inhaber hat sich mehr oder weniger aus dem ganzen Geschehen, aus der Geschäftsführung zurückgezogen und musste dann halt jetzt in diesem Moment das ganze wieder übernehmen. Er konnte sich mich nicht mehr leisten, auf Deutsch gesagt.

I: Und hatten Sie, äh, dann schon eine Alternative als Sie die Stelle verlassen haben?

B: Nein, weil, äh, ich sag mal diese Krise kam eigentlich jetzt nicht komplett überraschend, man hat natürlich gesehen, da kommt was auf einen zu, aber dass es so ne große einschneidende Krise is und dass es solche einschneidenden Veränderungen, Auftragsrückgänge gibt. Das war natürlich nicht absehbar und aus diesem Grund hab ich mir auch, äh, noch keine Gedanken gemacht wegen einem Stellenwechsel oder auch nicht nach was anderem umgesehen. Des war so.“

Nach der Entlassung erfolgte eine einjährige Phase der Arbeitslosigkeit. Der Grund für diese relativ lange Unterbrechung lag vor allem in dem Bestreben, eine ähnliche berufliche Position zu bekleiden. Diese fand er dann 2010 im derzeitigen Betrieb bei einer Personaldienstleistungsfirma. Mit Personaldienstleistungen wird vor allem die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) angesprochen, aber auch die Arbeitnehmervermittlung. Die Aufgabe des Beschäftigten besteht vor allem in der Leitung der örtlichen Niederlassung. Zur Tätigkeit an sich äußerte der Befragte folgendes:

„B: Doch. Macht mir auch wieder Spaß. Is eine neue Herausforderung, is was ganz Neues. War natürlich wie ich schon gesagt hab, am Anfang sehr schwer, weils en kompletter Umstieg war jetzt vom, von der

Branche her. Ich musste erst mal die kompletten Branchenkenntnisse aneignen. Aber mittlerweile bin ich, äh, ein Jahr in dem Unternehmen. Und da, ja ok, müsst sagen ich hab mich jetzt sehr gut eingearbeitet. Führe die Niederlassung auch sehr erfolgreich. Mir sin, ja, seit ich jetzt da bin isses die erfolgreichste Niederlassung von den ganzen. Un es macht mir wirklich sehr viel Spaß.“

Als vorteilhaft wird bei dieser Tätigkeit wiederum der große Entscheidungsspielraum gesehen und die damit einhergehende Handlungsfreiheit. Die vom Befragten aufgezählten Nachteile betreffen dabei nicht seine Tätigkeit an sich, sondern die relativ hohe Fluktuation des externen Personals<sup>28</sup> im Unternehmen und die für die Niederlassung entstehenden Transaktionskosten. Interessant ist bei diesem Fall vor allem, welche Rolle Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit für den Wechsel gespielt haben. Hierzu äußert er:

„B: Ja, ich sag jetzt mal ich bin in nem Alter wo jetzt das Einkommen nicht mehr, äh, so nen hohen Stellenwert hat wie jetzt, äh, eher die Arbeitsplatzsicherheit. Wobei mir auch klar is, ich bin jetzt in der Branche ich, äh, erleb den Arbeitsmarkt eigentlich hautnah. Ich kenn den Arbeitsmarkt mittlerweile sehr gut und weiß, dass einfach in der jetzigen Zeit es nicht mehr so aussieht wie früher, dass man eine Lehre, ähm, macht, sich einen Betrieb sucht und sein Leben lang in diesem Betrieb bleibt. Äh, einfach das in der jetzigen Zeit häufige Stellenwechsel, äh, eher angesagt sind. *Aber für mich ist dann doch, äh, das Wichtigere einfach die Arbeitsplatzsicherheit* (Herv. S.B.). (hm. Gerade bei den Krisen die wahrscheinlich, die Sie dann erlebt haben, die dann-) Joar, ja, das is das, das is das eine, wobei mir jetzt in den jüngeren Jahren das nie Probleme gemacht hat. I hat ja eigentlich relativ, äh, zügig immer ne neue Beschäftigung (hmh). Aber einfach, wie gesagt äh, in dem jetzigen Alter denkt man da a bissl anders. *Ja, die Ängste sin dann auch größer, denn mit zunehmendem Al- Alter tut man sich natürlich schwerer en neuen Job zu bekomme* (Herv. S.B.). (hm) Un deshalb is da eher die Arbeitsplatzsicherheit höher angesiedelt wie jetzt das Einkommen. Natürlich is das Einkommen wichtig. Wie ich ja vorher schon gesagt hab, *wenn man einfach nen gewissen Status erreicht hat, möchte man den natürlich oder nur ungern darauf verzichten oder nach unten gehen* (Herv. S.B.). (hm) Deshalb is das natürlich scho auch wichtig, aber jetzt nicht so wichtig wie jetzt eben die Sicherheit des Arbeitsplatzes.“

Entscheidend für mögliche künftige Wechsel sind aus Sicht des Beschäftigten zum einen die Arbeitsplatzsicherheit und zum anderen das Einkommen. Ihm ist durchaus bewusst, dass häufigere Stellenwechsel zum Alltag eines jeden Beschäftigten gehören und eine lebenslange Be-

<sup>28</sup> Bezüglich der Personalstruktur differenziert der Befragte zwischen zwei Beschäftigtengruppen: dem internen und dem externen Personal. Erstere umfassen die in der Niederlassung tätigen und unbefristet angestellten Mitarbeiter. Dieser Bereich zeichnet sich vor allem durch langfristige und stabile Beschäftigungsverhältnisse aus. Im Segment des externen Personals sind vor allem die Leiharbeitenden situiert, wobei der Befragte zusätzlich differenziert zwischen Helfern und Fachkräften. „Im Helferbereich, da ham mer eigentlich eine ziemlich hohe Fluktuation. Weil einfach, [...] die haben in der Regel keine Ausbildung und sind, ja, ich sag mal sind sehr sprunghaft. [...] Im Facharbeiterbereich ham mer eigentlich ziemliche Konstanz“ (29-HQ-M54).

triebsbindung (im Extremfall bis zur Rente) nicht mehr umstandslos vorausgesetzt werden kann, vor allem mit Blick auf die Branche, in der er beschäftigt ist. Jedoch nimmt der Stellenwert der Arbeitsplatzsicherheit nicht ab, sondern bleibt auf hohem Niveau bestehen. Dies möglicherweise deshalb, weil ihm im Alltagsgeschäft immer wieder die Fragilität und Unsicherheit der Leiharbeitenden vor Augen geführt wird. Die Wechselfreudigkeit scheint nach Aussage des Beschäftigten mit dem Alter abzunehmen, da er nach eigenen Angaben in jüngeren Jahren eine andere Einstellung zu betrieblichen Wechseln hatte. Der Befragte verweist somit auf die Phasenspezifität von Stellenwechseln, welche mit zunehmendem Alter immer unerwünschter werden. Aus dieser Perspektive heraus erfolgen Wechsel demnach nicht mehr unbedingt freiwillig, sondern sind die Folge veränderter Rahmenbedingungen, welche die Beschäftigten eher dazu „zwingen“ betriebliche Wechsel vornehmen.

Zum anderen ist ihm die Dimension des Einkommens wichtig, da mit einem erneuten Wechsel, entweder ein weiterer Aufstieg realisiert oder zumindest eine ähnliche Position erreicht werden soll (Statuskonsistenz), woraus sich auch seine einjährige Phase der Arbeitslosigkeit erklären lässt. Dies hat zur Folge, dass mit zunehmendem Alter und in Abhängigkeit von der betrieblichen Position (inkl. dem Einkommen) weitere freiwillige Wechsel nur dann zustande kommen, wenn ein deutlicher Positions- und Einkommengewinn erzielt werden kann. Ab einem bestimmten Level wird die Realisierung dieser Aufstiege jedoch immer schwieriger und weitere Wechsel unattraktiver. Dieser Fakt wird nochmals deutlicher, wenn wir die Zukunftsperspektive des Beschäftigten betrachten. Zwar lässt der Befragte die Option für sich weiterhin bestehen, künftig noch einmal Wechsel zu vollziehen, jedoch kann die Umsetzung dieser Praxis, wie im nachfolgenden Zitat deutlich wird, angezweifelt werden:

„B: Also, ja wi- wie bereits vorher scho gesagt hat Arbeitsflat- äh Sicherheit. Also mein Bestreben ist natürlich schon, äh, aus jetziger Sicht, dass ich bei dem Arbeitgeber bleiben werde, am liebsten eben bis zur Rente, was ja bei mir net mehr ganz so weit weg is (Herv. S.B.). Äh Des wär schon mein Bestreben, aber wie ich schon gesagt hab, ich bin Realist, kenn den Arbeitsmarkt, äh, sag mer die Chancen stehen eigentlich in dieser Branche sehr gut, denn des is a Branche die unheimlich boomt, die wächst. Da is en unheimliches Wachstum da. [...] Und von der Sicht seh ich eigentlich gute Chancen. (hm) Ich weiß natürlich nie was dazwischen kommt, was passiert.“

I: Also sind Sie aber im Großen und Ganzen, äh, schon zufrieden und auch gerne an der, bei der Stelle bleiben?

B: Aus jetziger Sicht (ja) wie gesagt auf alle Fälle. (Herv. S.B.)“

Der Beschäftigte ist demnach bestrebt beim jetzigen Beschäftiger zu bleiben. Zum einen, da er zufrieden mit der derzeitigen Tätigkeit ist, zweitens auf Basis seiner Arbeitsmarktkenntnisse weiß, dass der Faktor Alter einen Einfluss auf seine Beschäftigungschancen hat und drittens, da er derzeit in einer Wachstumsbranche beschäftigt ist und aufgrund seiner Fähigkeiten und Kenntnisse auch bei Krisen relativ schnell Anschluss finden kann. Beschäftigungssicherheit ist, so eine mögliche These, wie in diesem Fall zu sehen eher ein Faktor, welcher Sicherheit verspricht und nicht zum Wechsel animiert. Gemäß der Arbeitskraftunternehmerthese hätte der Beschäftigte, bezogen auf die Faktoren Qualifikation und Branche, die besten Voraussetzungen um weitere Wechsel zu realisieren, verbleibt aufgrund der oben beschriebenen Faktoren jedoch im Betrieb und richtet seine Aktivitäten auch auf diesen aus. Dies wird anhand der Weiterbildungs- und Qualifizierungspraxis deutlich:

„I: Und, äh, tun Sie denn gegenwärtig etwas zur Verbesserung ihrer Position im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt?

B: *Ja, sach mer, äh, (irgendwelche Qualifizierungen?) Auf dem Arbeitsmarkt jetzt eher nicht, weil eben wie gesagt ich jetzt momentan kein Interesse an einem Stellenwechsel habe* (Herv. S.B.). Äh, im Betrieb. Joa, äh, tu ich halt dahingehend etwas, wie ich halt vorher schon gesagt hab, seit ich jetzt da bin, seit ich die Niederlassung leite, seit einem Jahr, ist die Niederlassung lei- ist die Niederlassung und zur besten der ganzen, äh des ganzen Unternehmens geworden. Und ich glaub dass des, äh ja, für meine Qualitäten spricht. Und mich des dementsprechend auch, äh, dem Ziel irgendwann mal eine Regionalleitung zu übernehmen, auch dahingehend weiterbringt. Weiterbilden, äh, muss ich mich natürlich ständig. E- Es gibt ständig, äh, neue Erkenntnisse. Sei es bei der Mitarbeiterführung, sei es bei de- äh Vertriebsaktivitäten. Also deshalb ne Weiterbildung, ne konstante Weiterbildung, ist unerlässlich und es auch gegeben von vom Betrieb her. Also *wir bekomm-, wir werden ständig weitergebildet* (Herv. S.B.).“

Der Befragte richtet seine Aktivitäten in klassischer Weise auf den Betrieb aus, um nicht nur seine berufliche Lage zu verbessern, sondern auch, um den Betrieb weiter voranzubringen. Die Entwicklung eines persönlichen und marktförmigen Qualifikationsprofils kann für diesen Fall demnach nicht konstatiert werden. Insbesondere die abschließende Formulierung des Beschäftigten lässt vermuten, dass die Weiterbildungsinitiative vor allem vom Personaldienstleistungsunternehmen ausgeht, zur Sicherung eines einschlägig qualifizierten Personals. Zu allererst stehen demnach die betrieblichen Aufstiegswege im Vordergrund. Die konkreten aktiven Angebotsaktivitäten des Befragten richten sich, wie die Zitate verdeutlichen, auf den internen Arbeitsmarkt. Das „individuelle“ Profil, welches er mit Hilfe der Weiterbildungen aus-

bildet, kann als Bestreben des Befragten gedeutet werden, sich innerhalb des Unternehmens zu behaupten, sich für seine angestrebte Position zu empfehlen und um damit schließlich seine Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen. Sollte ihm jedoch vom derzeitigen Unternehmen der Aufstieg zum Regionalleiter versagt werden, könnte der Befragte die bisherigen Weiterbildungen auch dazu nutzen, um innerhalb der Leiharbeitsbranche bei einem anderen Personaldienstleister die angestrebte Position zu erlangen.

Ein weiterer Faktor, welcher bei der Frage des aktiven Angebotsverhaltens und der Mobilität der Beschäftigten beachtet werden muss, ist der familiäre bzw. häusliche Kontext der Befragten. So ist der Fall 29-HQ-M54 zwar nicht an seinen derzeitigen Wohnort gebunden, dennoch würde er weitere Wechsel nicht ohne die Zustimmung seiner Frau tätigen:

„B: Also, äh, was was für mich sehr wichtig ist, das is des Oberste, das is meine Familie. Und wenn da meine Frau nicht bereit wäre umzuziehen, dann wär das für mich ein Tabuthema. Ne? Das heißt dann, also das heißt für mich dann, dann würd ich natürlich nicht den Ort wechseln. Dann würd ich natürlich da bleiben. Also des is das absolut Wichtigste, dass meine Frau, äh, also dazu bereit wäre und sie war das damals ja auch, äh einfach mit umzuziehen.“

Bereits der Fall 29-HQ-M54 verdeutlicht, wie voraussetzungsreich ein aktives Angebotsverhalten ist. Zwar weist der Befragte ein hohes Maß an Selbstkontrolle im Arbeitsprozess auf, dennoch richtet er seine Aktivitäten auf den Betrieb aus. Sein bisheriges Engagement dient vor allem dazu, sich für weitere Aufgaben im derzeitigen Unternehmen zu empfehlen, um so die von ihm gewünschte Position des Regionalleiters zu erlangen. Demzufolge steht die Verbesserung der innerbetrieblichen, nicht der überbetrieblichen Chancen im Vordergrund. Insofern widerspricht dieses Verhalten dem eingangs formulierten Kriterium für die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft auf dem externen Arbeitsmarkt. Auch hinsichtlich der Wechselpraxis ergeben sich Differenzen zum Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers. So konnte gezeigt werden, dass die bisherigen Wechsel sowie arbeitsmarktbezogenen Aktivitäten reaktiver Natur waren, also erst in dem Moment stattfanden, als absehbar wurde, dass das derzeitige Arbeitsverhältnis nicht mehr aufrecht erhalten werden konnte und ein Wechsel gezwungenermaßen stattfinden musste. Dies konnte vor allem anhand des Wechsels 2009, vom ehemaligen Dienstleistungsunternehmen zum jetzigen Personaldienstleister, verdeutlicht werden. Vor allem der Blick auf die jüngere Erwerbsvergangenheit verdeutlicht, dass die Wechselinitiative nicht vom Beschäftigten ausging. Dieses Verhalten widerspricht jedoch dem eingangs formulierten Kriterium der Arbeitsmarktorientierung.



*Der Fall 10-HQ-M40 (AMOR<sub>temp.</sub>, unfreiwillig, aktiv) - „Ich lebe seit zehn Jahren mit dem Gedanken, nie wieder [...] eine Arbeit über längere Zeit zu haben.“*

Der Befragte 10-HQ-M40 ist zum Befragungszeitpunkt in der Aus- und Weiterbildungsbranche als Seminarleiter für die Reintegration von arbeitslosen Jugendlichen zuständig. Nach Abschluss seiner Zimmermannslehre war er zunächst in der Baubranche tätig. Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten des damaligen Bauunternehmens wechselte der Befragte zunächst zum Unternehmen B. Nach dreijähriger Tätigkeit erfolgte ein Wechsel in das Unternehmen C. Im Anschluss an einen Aufhebungsvertrag erfolgten noch zwei weitere Betriebswechsel, bis der Befragte im Unternehmen E eine Fortbildung bzw. Umschulung zum Arbeitspädagogen absolvierte. Nach erfolgreichem Abschluss arbeitete der Beschäftigte als Ausbilder in einer JVA. Im Anschluss an diese Tätigkeiten erfolgten zwei weitere Wechsel, wobei der Befragte in beiden Fällen als Ausbilder tätig war. Im derzeitigen Unternehmen H ist er als pädagogischer Mitarbeiter tätig.<sup>29</sup>

Bereits zu Beginn des Interviews verdeutlicht der Befragte, welche weiteren beruflichen Ziele er derzeit und in naher Zukunft verfolgen wird. Insbesondere bei denjenigen Fällen, welche wir als AMOR<sub>temp.</sub> eingestuft haben, wird das Streben nach einer langfristigen Betriebsbindung am deutlichsten sichtbar. Auf die Gründe für die, wie in diesem Fall, stark ausgeprägte Betriebspräferenz wird im Folgenden noch näher einzugehen sein.

„I: [W]as sind deine weitergehenden beruflichen Ziele?

B: [...] [M]ein vordringlichstes Ziel ist es einen Arbeitsplatz zu finden, bei dem ich mal länger als vier Jahre sein kann oder bis ans Rentenalter ran, eine Arbeitsstelle zu finden.“

In seinem letzten Beschäftigungsverhältnis im Unternehmen I arbeitete der Befragte als Lehrer im Rahmen einer Behindertenwerkstatt. Primär war seine Lehrtätigkeit darauf ausgerichtet die in dieser Werkstatt Tätigen zu Vorarbeitern zu qualifizieren, sodass sie das dortige Personal bei ihrer Arbeit unterstützen können. Die dortige Anstellung, welche inhaltlich den Vorstellungen des Beschäftigten entsprach, musste aufgrund von persönlichen Divergenzen mit seinem Vorgesetzten aufgegeben werden. Der Befragte hatte zunächst einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag mit der Option der Verlängerung. Jedoch wurde das Arbeitsverhältnis, trotz

<sup>29</sup> Begründungen für die häufigen Betriebswechsel konnten dem Interviewtranskript nicht entnommen werden, da hierzu keine Angaben gemacht wurden.

des Versuches der Einigung bzw. Klärung der Unstimmigkeiten („Voice“-Option), vom Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit (sechs Monate) beendet. Nach Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses folgte eine einmonatige Phase der Arbeitslosigkeit. Erst in diesem Zeitraum begann der Befragte aktiv nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen. Hier zeigen sich erste Parallelen zum vorherigen Fall 29-HQ-M54. Auch bei diesem Beschäftigten war die Arbeitsmarktorientierung eine Folge sich verändernder situativer Rahmenbedingungen und erfolgte nicht auf freiwilliger Basis. Bis zum Zeitpunkt der Kündigung durch den Beschäftigten setzte sich der Befragte, wie bereits erwähnt, aktiv dafür ein, dass es nicht zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kommt. Diese Bemühungen und der „Wille“ zur Weiterbeschäftigung sprechen demnach eher gegen die These des Arbeitskraftunternehmers, dass sich die Beschäftigten nicht mehr primär am Betrieb orientieren.

Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete der Befragte in der Aus- und Weiterbildungsbranche im Unternehmen H. Es handelte sich um eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH), welche bundesweit 2500 Angestellte in 85 Akademien beschäftigt. Als Seminarleiter ist der Befragte für die Reintegration von arbeitslosen Jugendlichen zuständig. Mit Hilfe seiner Arbeit versucht er potenzielle und bestehende Vermittlungshemmnisse abzubauen, um so den Teilnehmern die Gelegenheit zu einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt zu geben. Der Befragte steht seiner Tätigkeit jedoch ambivalent gegenüber. Insbesondere in den Momenten, wenn er merkt, dass sich die Teilnehmenden aktiv engagieren und sich selber „nach vorne bringen wollen“, wird die Arbeit als positiv bewertet. Demgegenüber steht der Nachteil, dass einige der ihm von der Agentur für Arbeit vermittelten Seminarteilnehmer passiv sind, sich wenig engagieren und somit die Seminargestaltung behindern. Trotz einer hohen Fluktuation in der Akademie wird das Arbeitsklima als angemessen und gut beschrieben.<sup>30</sup>

Die Unzufriedenheit mit der derzeitigen Situation und der eingangs geäußerte Wunsch nach einem sicheren und langfristigen Arbeitsverhältnis kann durch das derzeitige Arbeitsverhältnis erklärt werden. Der befristete Arbeitsvertrag wurde seit Antritt seiner Tätigkeit bereits dreimal verlängert, sodass für den Beschäftigten zum Zeitpunkt unserer Befragung bereits absehbar war, dass er mindestens noch einmal wechseln *muss*.

<sup>30</sup> Die relativ hohe Fluktuation kann in diesem Fall durch die Aus- und Weiterbildungsbranche erklärt werden. Im Interview gibt der Befragte an, dass innerhalb dieser Aus- und Weiterbildungsakademie lediglich 25% der Mitarbeiter festangestellt sind und der Rest über befristete Arbeitsverträge eingestellt wird (vgl. Krause 2012).

„I: Ähm, also du gehst davon aus, dass du die Stelle wechseln wirst und gilt das nur für die nächsten Jahre, oder ziehst du auch einen langfr-, langfristig Arbeitsplatzwechsel in Betracht?

B: Ich gehe davon aus, dass ich diese Stelle wechseln muss, oder dass ich hier aufhören muss, zum 30. Juni. Und ich gehe davon aus, dass mein nächster Arbeitsplatz bis zum Lebensende reicht, oder bis zum Rentenalter reicht. Davon gehe ich aber immer aus.

I: Also geht der Jobwechsel, ähm, immer eher vom Arbeitgeber aus und nicht von dir?

B: Ja.“

Ausdrückliches Ziel des Befragten ist es demnach, einen Betrieb zu finden, in welchem er langfristig beschäftigt sein kann, im Extremfall bis zur Rente. Gerade die Unsicherheit des derzeitigen Arbeitsplatzes führt zu einem verstärkten Wunsch nach einer langfristigen Betriebsbindung und zu einer Idealisierung des Normalarbeitsverhältnisses.<sup>31</sup> Daraus ergibt sich auch, dass die Arbeitsplatzsicherheit derzeit mit null Prozent bewertet wird und der Befragte auch keinerlei Maßnahmen zu deren Erhöhung ergreifen kann. Die starke Bindung an die jeweiligen Betriebe wird auch daran ersichtlich, dass die bisherigen Stellenwechsel des Beschäftigten mehrheitlich mit einer Kündigung seitens des Beschäftigers einhergingen (push-Faktoren).

Bezüglich der Mobilität ist der Befragte in dem Sinne eingeschränkt, dass er sich um seine Eltern kümmern muss und somit größere Entfernungen bei der Stellensuche nicht realisiert werden können. Somit käme nur die Option des Pendelns in Frage in einem Umkreis von 50 Kilometern, wobei er bereits zum jetzigen Zeitpunkt einen täglichen Arbeitsweg von 35 Kilometern zurücklegen muss. Dem Beschäftigten ist zudem bewusst, dass es in seiner Branche relativ schwierig wird den Traum vom Normalarbeitsverhältnis zu realisieren, was dieser aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktlage wie folgt erklärt:

„I: Wie hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt allgemein in deinem Berufsfeld entwickelt?

B: *Negativ, in den Jahren nach, oder vor zehn Jahren war es noch ein Berufsfeld, oder ganz anders gesagt, vor 30 Jahren war es noch ein Berufsfeld, wo man, ähm, angefangen hat und man in demselben Unternehmen in Rente gehen konnte* (Herv. S.B.). Und seit 15 Jahren circa ist das Berufsfeld sich, äh, mehr und mehr untreu geworden. Es wird aufgrund dessen, dass die Ausschreibungen nur über kürzere Zeit-

<sup>31</sup> Die Orientierung am Modell des Normalarbeitsverhältnisses ist aber insofern problembehaftet, da die derzeitigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in weiten Teilen der Arbeitswelt nicht mehr diesem Ideal entsprechen (vgl. Castel/Dörre 2009).

räume gehen und keine festen Ausschreibungen mehr sind, über eine längere Dauer, ähm ja, immer weniger die Ausbilder und Mitarbeiter auf längere Zeit in den Unternehmen gehalten.“

Die innerliche Anspannung und die teilweise Verzweiflung bei der Suche nach dem idealen Normalarbeitsverhältnis und der prekäre Charakter seines derzeitigen Lebens verdeutlicht der Beschäftigte im folgenden Abschnitt:

„I: Aber du wirst dir immer Sorgen machen, dass du die Stelle wieder verlieren könntest, oder?

B: Es ist ständig präsent. Ich lebe seit zehn Jahren mit dem Gedanken, nie wieder eine Arbeit über längere Zeit zu haben. Was m- man, es gibt so ein Lied, beim ersten Mal tut's noch weh, beim zweiten Mal nicht mehr so sehr und heut weiß ich, daran stirbt man nicht mehr. [...] Und wenn man sich, äh, jedes Mal darüber, äh, oder das ins Kalkül zieht für sich und daran denkt, verzweifelt man, glaube ich, an seiner Situation. Oder man sagt, es ist so, wie es ist, man kann es nicht ändern und ja. Dann lässt man es halt im Unterbewusstsein ständig präsent, aber man geht daran nicht kaputt.“

Um bei der Arbeitsplatzsuche erfolgreich zu sein, bemüht sich der Befragte ein berufliches Netzwerk aufzubauen, welches er im Falle der Stellensuche aktivieren kann. Dieses setzt sich einerseits aus Kontakten zu Freunden, Bekannten und Arbeitskollegen zusammen sowie andererseits aus Adressen von Unternehmen in der Aus- und Weiterbildungsbranche, welche er aus öffentlich zugänglichen Branchenbüchern bezieht.<sup>32</sup> Des Weiteren nutzt der Befragte das Internet als Rechercheinstrument. Aus dem Interview geht hervor, dass sich vor allem in der Vergangenheit die persönlichen Kontakte als relativ instabil erwiesen haben. Diese Fragilität wurde für den Befragten besonders deutlich, als er zu Beginn seiner Erwerbstätigkeit vom Unternehmen C zum Unternehmen D wechseln musste und sein über acht Jahre aufgebautes Netzwerk mit dem Wechsel fast vollständig wegbrach.

Spricht die Bildung von beruflichen Netzwerken zunächst für das eingangs erwähnte Kriterium der Vermarktung, so wird bei näherer Betrachtung deutlich, dass der Befragte sein soziales, persönliches Kapital (vgl. Bourdieu 1983) erst im Falle eines drohenden oder bereits erfolgten Arbeitsplatzverlustes aktiviert. Insbesondere der Einsatz dieses Instrumentes erfolgt also eher reaktiv als proaktiv. Intensiver wird hingegen das Internet zur Arbeitsmarktrecherche genutzt: „Also wenn man so will, ist das in den letzten Jahren ständig, tägliche oder fast tägliche Arbeitsmarktrecherche, die man betreibt, auch wenn man einem befristeten Arbeits-

<sup>32</sup> „I: Aber die hast du doch irgendwo her, die Adressen. B: Ja, die habe ich schon Jahre. Wo ich die genau her habe, weiß ich nicht. Wahrscheinlich aus dem Branchenbuch, aus den Gelben Seiten“.

vertrag hat oder irgendwie gerade in Anstellung ist“ (10-HQ-M40). Unklar bleibt jedoch, inwiefern aus der Suche nach vakanten Stellen auch eine tatsächliche Handlungspraxis resultiert, beispielsweise durch das konkrete Verfassen von Bewerbungen etc. Die Ambivalenz in der Nutzung seines sozialen Netzwerkes und somit der Vermarktung seiner eigenen Arbeitskraft äußert sich auch dahingehend, dass zum Zeitpunkt unserer Untersuchung keinerlei Netzwerkaktivität bzw. ein aktives Angebotsverhalten festgestellt werden konnte, obwohl für den Beschäftigten absehbar war, dass sein bisheriges Beschäftigungsverhältnis auslaufen und ihm eine Weiterbeschäftigung in der Weiterbildungsakademie nicht ermöglicht wird.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Einstellung des Befragten zu potenziellen Arbeitsplatzwechseln, da vor allem die These des Arbeitskraftunternehmers eine proaktive Wechselbereitschaft bei den Beschäftigten impliziert. Diese werden im vorliegenden Fall jedoch ambivalent wahrgenommen. Einerseits werden Betriebswechsel zwar nicht als direkte Belastung erlebt, andererseits jedoch auch als Erfahrung gewertet, auf welche der Befragte verzichten könnte. Beim Versuch seinen Traum vom Normalarbeitsverhältnis zu verwirklichen wird er jedoch immer wieder enttäuscht. Daraus ergibt sich jedoch keine Abkehr von diesem Ideal, sondern ein verstärkter Wunsch dieses Arbeitsverhältnis zu erlangen. Diese „resignative Akzeptanz“ betrieblicher Wechsel wird im nachfolgenden längeren Gesprächsauschnitt deutlich:

„B: Es ist eine Belastung, naja, ich empfinds nicht als Belastung. Es ist wieder eine Umgewöhnung, äh, die vielleicht unterschwellig belastend ist. Und eine Bereicherung ist es auf alle Fälle, ein Arbeitsplatzwechsel, aber ich kann auch auf die Bereicherung verzichten.“

B: [...] Für mich ist ein Arbeitsplatz, aufgrund dessen die ganzen Jahre so gelaufen sind, ist es für mich so, wie man das meinetwegen aus seinem Wohnumfeld kennt. Man geht, äh, ja vor der Tür macht vielleicht ein Aldi auf und dann überlegt man, jawoll da geh ich mal bei Aldi einkaufen, ist ja genau hier vor der Tür. So, wenn der Aldi in zwei Jahren zu macht und da kommt ein Plus rein, na gut, dann geht man halt bei Plus einkaufen. Man ärgert sich vielleicht, mensch bei Aldi gabs das und das und, äh, bei Plus gibts das nicht. Aber nach einem halben Jahr hat man sich dran gewöhnt, dass das nun ein Plus ist und man hat halt keine Alditüte mehr, sondern eine Plustüte und nach zwei Jahren ist dann der Plus auch wieder raus und das ist dann Penny und so ist es weiter. Dass das leicht ist, man kann sich, m- man kann an dem Brot vom Plus meinetwegen hängen, aber ja sicher man könnte dem Plus dann hinterher trauern und irgendwo schauen, wo es die nächste Plusfiliale gibt, aber mit Sicherheit, äh, wird man feststellen, dass ja, das Brot vom Pennymarkt auch nicht verkehrt ist. So sehe ich das mit Arbeitsstellen. So gerne ich bei einem Unternehmen arbeite, weiß ich doch, dass das vorbei sein wird. Es ist und das Schlimmste ist, was, äh, w- was man so hört, ist, dass man nicht entlassen wird auf seine fachliche Inkompetenz o-

der persönlichen Nichteignung, sondern man wird rausgelobt, im schlimmsten Fall. Man kriegt von allen Seiten, äh, gutes Feedback, man, ähm, kann seine Maßnahme erfolgreich oder nicht erfolgreich gestalten. Man kann, äh, hundert Tage im Jahr krank sein oder man ist nie krank, oder man kommt noch mit Fieber auf Arbeit. Man kann seine Arbeit ausführen, wie man möchte, es spielt überhaupt keine Rolle für die Verlängerung des Arbeitsvertrages. [...] Und die Erkenntnis muss man erst mal verinnerlichen, dass man selbst nichts dafür kann.“

Anhand dieses Zitatausschnittes wird nochmals deutlich, dass die bisherigen Erfahrungen und Wechsel den Befragten teilweise demotiviert und deprimiert haben. Das Ideal eines sicheren und langfristigen Arbeitsverhältnisses bei einem Beschäftigten bleibt weiterhin bestehen. Jedoch scheint es so, als ob der Beschäftigte sich damit abgefunden hat, dass er unter Umständen dieses Ziel, jedenfalls in der Aus- und Weiterbildungsbranche, nicht erreichen wird. Potenzielle Wechsel werden nicht als positiv bewertet, sondern als etwas, an das man sich gewöhnt bzw. gewöhnen muss. Teilweise sind beim Befragten bereits fatalistische Züge zu erkennen, welche aus der stetigen Enttäuschung bei der Suche nach einem langfristigen und sicheren Beschäftigungsverhältnis resultieren. Das normative Ideal des Normalarbeitsverhältnisses und damit die Betriebsorientierung bleiben für den Betroffenen bestehen. Sie werden jedoch zum umkämpften Gut.

Obwohl der Befragte demnächst einen weiteren Betriebswechsel vollziehen muss, ist er dennoch nicht demotiviert. Seine Motivation auch weiterhin in der Aus- und Weiterbildungsbranche beschäftigt zu sein, speist sich gerade aus der Tätigkeit an sich bzw. wenn der Beschäftigte merkt, dass er durch seine Tätigkeit den Maßnahmenteilnehmern helfen kann, „einen besseren Weg einzuschlagen als ich den habe“ (10-HQ-M40).

Insgesamt verdeutlicht dieser Befragte das besondere Dilemma des  $AMOR_{temp.}$ , welche sich an einen Betrieb binden würden, aber, wie in diesem Fall, situative Faktoren die Realisierung dieses „Wunsches“ nicht zulassen (Arbeitsmarkt/Branche). Dieser Orientierungstypus zeigt darüber hinaus auf, dass das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses noch immer die Erwerbsorientierung der Beschäftigten prägt (vgl. Kronauer et al. 1993). Die bisherigen Wechsel des Befragten verliefen dabei nach einem einheitlichen Muster: In dem Moment, als ein unfreiwilliges Ende des Beschäftigungsverhältnisses absehbar war, wurde der Befragte auf dem Arbeitsmarkt aktiv (Nutzung beruflicher Netzwerke) und entwickelte erst zu diesem Zeitpunkt Pläne und Strategien für seine weitere berufliche Zukunft. Deutlich wird somit, dass die Entscheidung für potenzielle Wechsel und ein proaktives Handeln von der aktuellen Situation der Beschäftigten abhängig ist.

*Vom BEOR zum Unternehmer – Der Fall 31-HQ-M38 (BEOR freiwillig, aktiv)*

Nach Abschluss des Abiturs absolvierte der Befragte von 1992 bis 1995 eine Ausbildung zum Steuerfachangestellten und war anschließend ein Jahr lang erwerbstätig, bevor er den Zivildienst antrat. Im Anschluss daran nahm er seine Erwerbstätigkeit als Steuerfachangestellter im ehemaligen Ausbildungsbetrieb wieder auf. Zur gleichen Zeit schloss er ein Fernstudium im Bereich Betriebswirtschaft sowie darauf folgend eine Fortbildung zum Steuerfachwirt ab. Anschließend war er drei bis vier Jahre in der Firma als Steuerfachwirt angestellt. Aufgrund der Qualifizierung zum Steuerberater stieg er für einen kurzen Zeitraum aus der Steuerkanzlei aus und qualifizierte sich 2005 erfolgreich zum Steuerberater. Nach Abschluss dieser Qualifizierung wurde der Beschäftigte zunächst Leiter der Steuerkanzlei. Der bisherige Inhaber bot ihm infolge dessen an, Teilhaber der Kanzlei zu werden. Im Jahr 2010 übernahm der Befragte schließlich die restlichen Unternehmensanteile, sodass er nun Alleininhaber der Steuerkanzlei ist.

Seine Erwerbsbiografie kann als Aufstiegsgeschichte gedeutet werden, welche durch keinerlei Krisen geprägt war. Auffallend ist dabei die lange Betriebsbindung, da seine gesamte Erwerbsbiographie durch den Betrieb geprägt wurde. Vorrangiges berufliches Ziel des Befragten ist es derzeit die Steuerkanzlei weiter nach vorne zu bringen und erfolgreich zu leiten.

„I: [...] Okay, ähm, hast du noch weitere berufliche Ziele?“

B: Im Prinzip, also jetzt nicht in Form einer anderen Qualifizierung sondern das Ziel ist einfach die Firma weiter zu entwickeln, wachsen zu lassen, ähm, es stehen jetzt verschieden Projekte an z.B. inzwischen kooperiere ich mit einem Rechtsanwaltsbüro in Thüringen und, ah das sind dann immer so strategische Entscheidungen um die Firma voran zu bringen und wachsen zu lassen und auch immer wieder neu nach dem Markt auszurichten. Nach den Bedürfnissen des Marktes.“

Das Unternehmen ist eine kleine Steuerkanzlei, welche regional stark verankert ist (80% der Mandate regional, 20% deutschlandweit).<sup>33</sup> Die angebotenen Leistungen reichen von der be-

<sup>33</sup> Bevor der Befragte Alleininhaber der Steuerkanzlei wurde, waren in dieser sechs Angestellte tätig. Da sich das Geschäftsfeld unter seiner Führung teilweise ausgeweitet hat (größere Mandate) ist zu vermuten, dass weitere Mitarbeiter im Unternehmen tätig geworden sind. Wie viele Angestellte derzeit in der Kanzlei beschäftigt sind konnte dem Interviewtranskript nicht entnommen werden. Bezüglich der Mitarbeiterzahl äußert er sich wie folgt: „Also wir sind im Prinzip zu zweit, die die größeren Firmen machen, also ich und noch ein Angestellter, der auch mein Büroleiter ist und dann habe ich noch ein mehrere Mitarbeiterinnen, die noch verschiedene Aufgaben wahrnehmen. Ein paar betreuen kleine Firmen allumfassend und dann habe ich noch ein paar Mitarbeite-

triebswirtschaftlichen Beratung bis hin zur Lohnabrechnung und Buchhaltung. Die Fluktuation im Unternehmen ist sehr gering. Dies liegt darin begründet, dass die Mitarbeiter die Kanzlei zumeist nur verlassen, wenn sie in die Rente eintreten (natürliche Fluktuation). Bis auf die Reinigungskräfte sind keine atypischen Arbeitsverträge vorhanden, sodass alle im Betrieb Beschäftigten unbefristet und in Vollzeit arbeiten.

Insgesamt war der Befragte zwölf Jahre als Angestellter im Unternehmen tätig. Die Übernahme der Steuerkanzlei hat den Arbeitsalltag und das Tätigkeitsfeld des Befragten lediglich marginal verändert. Hinzugekommen ist nun die Führung bzw. Leitung der Steuerkanzlei, sodass die Tätigkeiten zeitaufwendiger geworden sind (mehr Beratungstätigkeiten). Diese Ausweitungen haben zwar das Arbeitspensum erhöht, nach Angaben des Befragten aber nicht dazu geführt, dass diese als extreme Belastungen empfunden werden. Jedoch haben sie Auswirkungen auf das Freizeitverhalten, welches durch längere Arbeitszeiten etc. eingeschränkt wird. Vorteilhaft für ihn ist jedoch die Entscheidungsfreiheit, welche mit der neuen Position einhergeht:

„B: Also der Vorteil ist, hm, würde ich sagen eine gewisse Freiheit die man hat in seiner eigenen Einteilung, in der Zeiteinteilung. Ähm, der Vorteil ist auch eine gewisse, naja [...] nicht nur Freiheit über Zeiteinteilung, sondern auch vom Lebensgefühl her. Es ist sehr schön seine, sein eigenes Geschäft zu betreuen und das nach seinen eigenen Vorstellungen und Wünschen dann zu gestalten. Der Nachteil ist, ist sehr sehr strenge zeitliche Einbindung. Man muss sehr sehr viel, oder sehr sehr lange Arbeitszeiten, sehr wenig Freizeit, sehr wenig Urlaub. [...] Im Arbeitsbereich ist es im Prinzip dasselbe wie als Angestellter.“

Der Übernahme der Kanzleileitung hat sich aus der Sicht des Befragten vollends gelohnt, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf die Freiheiten am Arbeitsplatz. Um das Unternehmen weiter voranzubringen, versucht der Fall 31-HQ-M38 regionale Netzwerke aufzubauen, um die Auftragslage zu sichern und neue Mandate zu erzielen. Der Übergang vom Angestellten zum Alleininhaber der Steuerkanzlei und somit zum Unternehmer lässt den Befragten als Grenzfall erscheinen, da er nun sein privates Kapital einsetzt und somit unternehmerisch handeln muss, insofern die Steuerkanzlei erfolgreich bestehen bleiben soll. Insofern geht er über den Typus des Arbeitskraftunternehmers hinaus. Auf den zweiten Blick entspricht die Erwerbsorientierung des Befragten, bezüglich seiner erwerbsbezogenen Einstellungen und Verhaltensweisen in der Vergangenheit, aber auch im Hinblick auf die künftige

---

rinnen die jetzt nur reine Dienstleistung, wie Buchhaltung machen, Lohnabrechnung anfertigen usw.“ (31-HQ-M38).



Erwerbsgestaltung, weitestgehend dem Typus des BEOR. Betrachten wir hierzu zunächst die Sicht auf die Zukunft.

Sollten keine gravierenden Änderungen und Krisen in den nächsten Jahren folgen, wird der Befragte auch weiterhin die Steuerkanzlei leiten. Weitere Betriebswechsel kämen für den ihn nur dann in Betracht, wenn diese mit einem deutlichen Einkommensgewinn verbunden wären. Da er aber bereits Leiter einer Steuerkanzlei ist und somit ein hohes Einkommen und ein gewisses Prestige bezieht, würde ihm ein Wechsel kaum Vorteile gewähren. Prinzipiell wäre es für ihn möglich Miteigentümer in einer anderen Steuerkanzlei zu werden, so wie dies 2005 der Fall war, als er gemeinsam mit seinem ehemaligen Beschäftiger eine Sozietät gegründet hatte und somit Teilhaber des derzeitigen Unternehmens wurde. Aufgrund der Branchenstruktur verzichtet der Befragte jedoch darauf, noch einmal einen solchen „Wechsel“ zu vollziehen, da die zu erzielenden Einkommens sowie Positions- bzw. Statusgewinne auch in anderen Kanzleien und Regionen mit den derzeitigen vergleichbar sind. Zudem ist die derzeitige Zufriedenheit mit der Leitung der Steuerkanzlei ausgesprochen hoch, sodass keine Motivation bestehen würde, diese aufzugeben. Trotz der guten Auslastung und sicheren Auftragslage werden vom Befragten Maßnahmen ergriffen, um das Unternehmen optimal auf dem Markt zu etablieren.

„I: Okay, tust du gegenwärtig etwas zur Verbesserung deiner Position auf dem Arbeitsmarkt z.B. Qualifikation, besondere Leistungen, Netzwerke, Informationen?“

B: Eigentlich ständig, ja, das auf jeden Fall. Also die jüngste Geschichte, die ich begonnen habe ist eine Kooperation mit, einem, einer Rechtsanwaltskanzlei, die mehrere Anwälte eben intrigiert und das lässt sich sehr gut an muss ich sagen. Ja und das betrifft einmal ein umfassenderes Angebot für die Mandanten und genauso aber auch eine räumliche Erweiterung, also vom Kundenkreis her.“

Für den Befragten spielt aber neben dem Einkommen auch die Arbeitsplatzsicherheit eine größere Rolle und zwar in dem Sinne, dass ein relativ sicherer Arbeitsplatz Unsicherheiten und Ungewissheiten mildern kann. Ein „Unbehagen“ gegenüber Unsicherheiten und einer Sicherheitspräferenz wird auch daran deutlich, dass der Befragte es konsequent vermeiden würde bzw. in seiner bisherigen Erwerbsvergangenheit vermieden hat, einen befristeten Arbeitsvertrag anzunehmen. Insofern kann, wie im folgenden Interviewausschnitt dargelegt, die These der Risikoaversion für diesen Beschäftigten aufrechterhalten werden.

„I: Okay, welche Rolle spielt bei dieser Überlegung die Arbeitsplatzsicherheit?

B: Ich denke schon eine wichtige. Also es wäre schon (so), wenn die Situation hier eben sehr unsicher wären würde, würde ich aus Gründen der Arbeitsplatzsicherheit dann doch schon dann auch weg ziehen.

I: Und, ähm, du würdest dann aber auch bei einem befristeten Vertrag weg ziehen oder würdest du eher sagen, ich möchte einen unbefristeten Vertrag haben?

B: Ich würde es zumindest versuchen einen unbefristeten zu bekommen. Also es müsste schon, ähm, ich müsste schon in argen Nöten sein um einen befristeten zu zu stimmen. Ich meine, wenn ich keine Alternative hätte oder wenn es sonst kein, keine Arbeitsmöglichkeit sehe würde ich sicherlich einen befristeten zustimmen. Aber ungern natürlich, ja.“

Trotz familiärer Verpflichtungen wäre der Befragte bereit auch überregional mobil zu sein, was ihm jedoch nur durch das derzeitige Haushaltsarrangement ermöglicht wird, da seine Lebenspartnerin aufgrund ihres momentan befristeten Arbeitsverhältnisses (dreiviertel Stelle im medizintechnischen Bereich) und ihrer hohen Qualifikation auch in anderen Regionen eine Anstellung finden würde. Die starke Bindung des Befragten gegenüber der Steuerkanzlei liegt vor allem auch darin begründet, dass die Übernahme des Unternehmens nur durch die Aufnahme eines hohen Darlehens realisiert werden konnte. „Also ich hatte im Prinzip kaum Eigenmittel zur Verfügung, sondern es ist voll fremdfinanziert“ (31-HQ-M38). Insofern würde er künftig nicht das Risiko auf sich nehmen die Steuerkanzlei zu verlassen, da es nach seinen Angaben schwer wäre eine adäquate Anstellung zu finden mit dessen Einkommen das derzeitige Darlehen abbezahlt werden könnte.

Insgesamt gesehen handelt es sich bei diesem Fall um einen BEOR, der zum Unternehmer wurde. Infolgedessen lassen sich unternehmerische Aktivitäten (Vermarktung) feststellen, beispielsweise in Form einer verstärkten Netzwerkaktivität zur Etablierung der Steuerkanzlei am Markt. Während des Interviews wird aber auch deutlich, dass er Teile des Vermarktungsdiskurses verinnerlicht hat. Ihm ist bewusst, dass es unter den Bedingungen der derzeitigen Arbeitsmarktstruktur eine „lebenslange“ Betriebszugehörigkeit ein Privileg geworden ist, was nicht mehr von den Beschäftigten eingefordert und erwartet werden kann. Insofern sieht er Betriebswechsel nicht nur als Belastungen, sondern auch als Möglichkeiten weiter voranzukommen und sich weiterentwickeln zu können. Trotz seiner sehr guten Chancen und Qualifikationen wird ein weiterer Wechsel jedoch nicht angestrebt, da weitere Einkommens- und Prestigegewinne sowohl regional als auch überregional aufgrund der Branchenstruktur

nicht erzielt werden können. Zudem ist der Befragte auf die derzeitige Tätigkeit in der Steuerkanzlei und dem damit verbundene Einkommen angewiesen, da er wie bereits erwähnt das aufgenommene Firmendarlehen abbezahlen muss. Die sehr lange Betriebszugehörigkeit lässt zudem darauf schließen, dass er sich mit dem Betrieb stark identifiziert und sich an diesen gebunden hat. Risikoaverse Einstellungen konnten vor allem in Bezug auf die Thematik der Arbeitsplatzsicherheit festgestellt werden, welche für den Befragten einen hohen Stellenwert einnimmt. Jedoch lässt er einen hypothetischen Möglichkeitsraum für weitere Wechsel offen stehen.

### 9.3 Zusammenfassung der Einzelfallanalysen

Der Ausgangspunkt dieses Kapitels war die Frage, inwiefern insbesondere die Wechselerwartungen der temporär- und langfristige-Arbeitsmarktorientierten Beschäftigten mit einer dem/der Arbeitskraftunternehmer/in ähnlichen Handlungspraxis unterlegt sind. Der Idealtypus des/der Arbeitskraftunternehmers/in erwartet nicht nur Wechsel, sondern agiert *proaktiv*, indem er/sie a) eigene Initiativen zum Wechsel entwickelt, b) Handlungskonzepte zu deren Vorbereitung hat und c) diese in der Praxis umsetzt. Wenn diese weitergehenden Kriterien bei der Einzelfallprüfung angelegt werden, so gelangt man, wie weiter unten dargelegt, zu einer Relativierung der Annahmen des Arbeitskraftunternehmertheorems. Zwar werden teilweise Wechselerwartungen geäußert, diese gehen jedoch, in Abhängigkeit vom Alter, der beruflichen Position etc. nicht mit einer entsprechenden Handlungspraxis des aktiven Angebotsverhaltens einher.

Die Ergebnisse der Lehrforschung bestätigen das für die Arbeitskraftunternehmerthese dargestellte Dilemma, dass „auch qualifizierte Arbeitnehmer unter verschärften Leistungsbedingungen nicht in dem erwarteten Maße aktives Angebotsverhalten am Arbeitsmarkt zeigten“ (Pongratz 2012: 209). Unsere Fallanalysen konnten folgendes verdeutlichen: *Erstens* orientieren und identifizieren sich die Beschäftigten mit ihren Betrieben und richten ihre Aktivitäten auf diese aus (z.B. Weiterbildungen). *Zweitens* sind freiwillige Betriebswechsel lebensphasenspezifisch und werden umso unwahrscheinlicher, je älter die Beschäftigten sind. *Drittens* finden Wechsel vorwiegend dann statt, wenn sich die situativen und vor allem betrieblichen Rahmenbedingungen verändern (Unternehmensschließungen, starke Auftragsrückgänge etc.). Wesentliche Einflussfaktoren für ein „aktives Angebotsverhalten“ und betriebliche

Wechsel sind klassischerweise das Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit, aber auch das Alter oder das Haushaltsarrangement.

Allen drei Fällen ist zunächst ihre hohe Selbstverantwortung und „Selbst-Kontrolle“ im Betrieb gemeinsam. Bis auf den Fall 10-HQ-M40 wären sowohl der Niederlassungsleiter des Personaldienstleistungsunternehmens (29-HQ-M54) als auch der Leiter der Steuerkanzlei (31-HQ-M38) aufgrund ihrer hohen Qualifikation und der sehr guten Arbeitsmarktsituation potenziell in der Lage, ihre Arbeitskraft aktiv auf dem externen Arbeitsmarkt zu vermarkten. Ebenso wie beim Typus der „Leistungsoptimierer“ (vgl. Pongratz/Voß 2004a, b) lässt sich bei allen drei Fällen ein hohes Maß an „Spaß [...] aus der [...] Erreichung hoher Ziele unter schwierigen Bedingungen [konstatieren, S.B.]“ (Pongratz 2012: 218). Trotz dieser für den Arbeitskraftunternehmer günstigen Ausgangslage gewinnt die Orientierung am externen Arbeitsmarkt nicht die Oberhand. Es geht ihnen vorwiegend darum *ihr Unternehmen* „nach vorne zu bringen“ (31-HQ-M38). Die bisherigen Weiterbildungsaktivitäten wurden weitestgehend nicht dazu genutzt, ein zur Verwertung am externen Arbeitsmarkt optimales Qualifikationsportfolio zu erstellen. Zudem handelt es sich in den meisten der hier untersuchten Fälle um „Pflichtweiterbildungen“, beispielsweise für Führungskräfte oder aber auch Weiterbildungen im Bereich der Arbeitssicherheit, welche den Beschäftigten vom Betrieb angeboten werden. Mit Hilfe der formellen wie informellen Aktivitäten sollte der Betrieb bzw. das Unternehmen optimal am Markt (31-HQ-M38) bzw. in der Region (29-HQ-M54) positioniert werden.

Auch in Bezug auf berufliche Aufstiege nutzen die Beschäftigten eher die betrieblichen Karrierewege. Selbst bei denjenigen Fällen im Sample, bei denen man die Entwicklung eines individuellen Kompetenzprofils konstatieren kann (z.B. 30-HQ-M38; 37-HQ-M38) „dominiert das Bestreben, sich mit einem individuellen Profil innerhalb des Unternehmens zu behaupten und für interessante Aufgaben zu empfehlen“ (ebd.). Die Befragten engagieren sich zwar aktiv im Betrieb und versuchen hier gegebenenfalls eine Positionsverbesserung zu realisieren, verhalten sich gegenüber dem externen Arbeitsmarkt jedoch passiv. So werden weder Weiterbildungsmaßnahmen zur Steigerung des Marktwertes ergriffen, noch suchen die Beschäftigten aktiv auf dem externen Arbeitsmarkt nach vakanten Stellen, welche ihnen die gewünschte Position offerieren würden (z.B. 29-HQ-M54).

Insofern legen die Fallbetrachtungen die Vermutung nahe, dass sich die Beschäftigten unseres Samples nicht am überbetrieblichen Arbeitsmarkt orientieren und verstärkt einer Strategie der Selbstvermarktung nachgehen, da sie einerseits ihre Aktivitäten und Karrierewege auf den Betrieb richten und andererseits auch diejenigen Fälle, die als arbeitsmarktorientiert ein-

gestuft wurden, im Betrieb verbleiben wollen, falls es zu keinen grundlegenden Schwierigkeiten kommt.

Interessant sind die Begründungen, warum die Beschäftigten den derzeitigen Betrieb vorerst nicht wechseln werden. Diese verweisen gleichzeitig auf die Voraussetzungen für ein „aktives Angebotsverhalten“. Zum einen wird der fehlende Exit-Wunsch in den Fällen 29-HQ-M54 und 31-HQ-M38 damit begründet, dass die Befragten derzeit eine hohe Position und ein damit verbundenes hohes Einkommen vorweisen. Dabei ergibt sich für weitere Betriebswechsel folgendes Problem: *Je höher die derzeitige betriebliche Position ist, desto schwerer wird es einen Zuwachs in den Dimensionen Einkommen und Prestige zu erlangen.* Weiterhin besteht bei allen drei Fällen auch weiterhin der Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit und einem unbefristeten Arbeitsvertrag: „Ja also unbefristeter Vertrag wäre auf jeden Fall wichtig, [...] solange ich da keine Not habe würde ich niemals eine befristete oder auch keine Zeitarbeit annehmen“ (31-HQ-M38); „Ja, ich sag jetzt mal ich bin in nem Alter wo jetzt das Einkommen nicht mehr, äh, so nen hohen Stellenwert hat wie jetzt, äh, eher die Arbeitsplatzsicherheit. [...]“ (29-HQ-M54).

Zudem wird bei den älteren Beschäftigten angegeben, dass Alterseffekte einen wesentlichen Einfluss auf die Wechselentscheidungen und Beschäftigungschancen besitzen: „Ja, die Ängste sin dann auch größer, denn mit zunehmendem Alter tut man sich natürlich schwerer en neuen Job zu bekommen“ (29-HQ-M54). Dieser Einflussfaktor wird aber auch von den jüngeren Beschäftigten im Sample thematisiert (10-HQ-M40; 37-HQ-M38; 40-HQ-M36), so dass vermutet werden kann, dass freiwillige Wechsel lediglich während einer spezifischen Lebensphase vollzogen werden. Das zu erreichende Ziel ist dann ein sicherer Arbeitsplatz in einem Betrieb und dies gegebenenfalls bis zur Rente (z.B. 10-HQ-M40).

Des Weiteren muss in Bezug auf ein „aktives Angebotsverhalten“ ebenfalls der Haushaltskontext mit einbezogen werden. So wird innerhalb des Samples und quer zu den Erwerbsorientierungen deutlich, dass berufliche Mobilität davon abhängig ist, ob Personen in der Familie zu versorgen sind (10-HQ-M40) oder ob der/die Lebenspartner/in bei der Wechselentscheidung zu berücksichtigen ist: „Und wenn da meine Frau nicht bereit wäre umzuziehen, dann wär das für mich ein Tabuthema. Ne. Das heißt dann [...] würd ich natürlich nicht den Ort wechseln“ (29-HQ-M54).

Unsere Fälle konnten verdeutlichen, dass betriebliche Wechsel zumeist eher *reaktiv* als *proaktiv* vorgenommen wurden und stark durch situative Faktoren beeinflusst werden. Insbesondere Veränderungen der betrieblichen Situation (Auftragseinbrüche – 29-HQ-M54; Un-

stimmigkeiten mit dem Vorgesetzten – 10-HQ-M40) führten vermehrt zu einem betrieblichen Wechsel (Push-Faktoren). Erst in dem Moment wenn deutlich wird, dass trotz Nutzung der „Voice“-Option eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist, werden die Beschäftigten aktiv und richteten ihre Aktivitäten auf den externen Arbeitsmarkt aus (10-HQ-M40; 29-HQ-M54).

Bereits dieser kurze Einblick in die Interviews verdeutlicht, wie voraussetzungsvoll ein „aktives Angebotsverhalten“ ist. Diese Vielschichtigkeiten werden in der klassischen Arbeitskraftunternehmerthese nicht berücksichtigt. Ebenso vernachlässigt der Ansatz die habituellen Voraussetzungen arbeitskraftunternehmerischen Verhaltens. In einer aktuelleren Publikation widmet sich Hans J. Pongratz diesem Problem und räumt ein, dass ein unternehmerähnliches Verhalten eine „ökonomische Marktkompetenz“ voraussetzt, verstanden als ein Bündel von Fähigkeiten zur Netzwerkbildung, Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, das Wissen um eine nachfragerorientierte Präsentation seiner eigenen Arbeitskraft etc. (vgl. Pongratz 2012: 224). Eine rasche und reibungslose Anpassung des Habitus an die Anforderungen, welche der Idealtypus des Arbeitskraftunternehmer an die Beschäftigten stellt, dürfte schon aufgrund der Trägheit des Habitus nicht möglich sein (vgl. Bourdieu 1987; Schumann 1999).

Die betrieblichen Reorganisationsprozesse haben jedoch auch ihre Spuren bei den Befragten hinterlassen. Die bisherigen Betriebswechsel haben unseren drei Fällen verdeutlicht, dass ein langfristiger Verbleib in einem Betrieb (im Extremfall bis Rente) und das damit verbundene Sicherheitsversprechen nicht mehr umstandslos und als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. Insofern wären alle drei befragten Fälle noch einmal dazu bereit den Betrieb zu wechseln, wenn dies erforderlich sein sollte. Die Beschäftigten versuchen sich vor allem über einen gesteigerten betrieblichen Leistungseinsatz unverzichtbar für den Betrieb zu machen, um so ihre Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen und potenzielle Unsicherheiten zu minimieren. Sicherheit wird damit zu einem umkämpften und immer wieder herzustellenen Gut. Des Weiteren stellen die hier befragten Beschäftigten vor allem über ihr Qualifikationsniveau sicher, dass sie im Falle eines Arbeitsplatzverlustes auf dem externen Arbeitsmarkt wieder eine geeignete Stelle finden (Beschäftigungssicherheit). Insofern kann zwar eine „Absicherungsmentalität“ konstatiert werden, dennoch ist diese nicht gleichzusetzen mit einer zurückhaltend-passiven Reaktion auf die sich ändernden Bedingungen im Erwerbssystem (vgl. Pongratz/Voß 2004b: 223).

Eine arbeitskraftunternehmerische Strategie wird von den Befragten auch deswegen nicht verfolgt, da Betriebswechsel immer auch mit Belastungen, Unsicherheiten und der Gefahr eines beruflichen Abstieges verbunden sind (vgl. ebd.: 221). Vor allem der in einer Weiterbil-

dungsakademie beschäftigte Seminarleiter bringt diese Situation der Ungewissheit zum Ausdruck: „Ich kann nicht planen, ich kann nicht in den Urlaub fahren [...]. Ich kann viele Dinge nicht machen, die für andere Leute selbstverständlich sind“ (10-HQ-M40). Insofern stellt Michael Faust (2002) zu Recht die Frage, wieso gerade der Arbeitskraftunternehmer als Identifikationsangebot für alle Beschäftigten attraktiv sein soll?

#### 9.4 Fazit

Der hier vorgestellte Beitrag ging der Frage nach, ob es aufgrund der betrieblichen Reorganisationsprozesse zu Veränderungen hinsichtlich der Erwerbsorientierung der Beschäftigten im Sinne der Arbeitskraftunternehmerthese gekommen ist. Einerseits zeigen die vorangestellten Kapitel ebenso wie die hier vorgenommenen Analysen, dass Unsicherheit und Wechselerwartungen in unserem Sample weit verbreitet sind. Andererseits liefern die Einzelfallanalysen viele Hinweise dafür, dass diese Entwicklungen nicht mit der in der Arbeitskraftunternehmerthese angedeuteten Tendenz einer verstärkten und proaktiven handlungspraktischen Orientierung am externen Arbeitsmarkt, im Sinne der „Selbst-Ökonomisierung“ des Arbeitskraftunternehmers, verbunden sein muss. Die Beschäftigten orientieren sich in ihren Erwerbsplanungen und Handlungen weiterhin in hohen Maßen an ihren Betrieben. So werden beispielsweise Weiterbildungsaktivitäten dazu genutzt, den Erfolg des Unternehmens weiter voranzutreiben.

Die Realisierung beruflicher Aufstiege vollzieht sich auch weiterhin in den betrieblichen Karrierebahnen. Zudem konnte darauf aufmerksam gemacht werden, dass Betriebswechsel und ein aktives Angebotsverhalten sehr voraussetzungsvoll sind und stark von situativen Faktoren geprägt werden, also davon abhängen, wie alt die Beschäftigten sind, welche betriebliche Position sie inne haben, ob mit einem Wechsel ein Einkommens- und Prestigegewinn erzielt werden kann, inwiefern das Haushaltsarrangement Wechsel zulässt etc. Unsere Ergebnisse werden theoretisch durch neuere Annahmen von Hans J. Pongratz gestützt, welcher auf spezifische habituelle Prägungen und Rahmenbedingungen verweist, welche nötig sind, um ein arbeitskraftunternehmerisches Verhalten zu realisieren (vgl. Pongratz 2012). Beschäftigte agieren demzufolge weiterhin eher reaktiv und teilweise passiv auf dem externen Arbeitsmarkt, sodass die analytische Konstruktion von betriebsaffin und marktavers handelnden Akteuren zumindest in Bezug auf unser Sample aufrechterhalten werden kann.

Trotz der Kontinuität der Orientierungen und Verhaltensweisen zeigen sich unter der Oberfläche dennoch Wandlungstendenzen. Diese gilt es zu untersuchen. Zu fragen wäre, welche Verhaltensveränderungen sich bei einfach- und mittelqualifizierten Beschäftigten ergeben? Inwiefern wirken sich betriebliche Reorganisationsprozesse auf deren habituellen Einstellungen aus? Wie gehen sie mit der „neuen“ Unsicherheit um? Unter welchem, möglicherweise, neuen Vorzeichen konstituiert sich die Betriebsorientierung? Welche Vereinbarkeitsprobleme ergeben sich aus den Anforderungen des Arbeitskraftunternehmers für die Beschäftigten? In welchen Arbeitsmarktsegmenten kann eine Vermarktung überhaupt sinnvoll sein? Oder welche Faktoren müssen zusammenspielen, um ein arbeitskraftunternehmerisches Verhalten zu generieren. Trotz der seit einem Jahrzehnt laufenden Forschungen zum Arbeitskraftunternehmer konnten diese Fragen bisher nicht beantwortet werden. Eine Beantwortung dieser und weiterer Fragen ist jedoch notwendig, um die beschriebenen Wandlungsthese auch empirisch abzusichern.



## 10. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, offene Fragen

von *Christoph Köhler, Sebastian Barteczko*

Die sozialwissenschaftliche Forschung stellt mit ihrem Befund der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse erhebliche Veränderungen im deutschen Beschäftigungssystem fest (vgl. Goedicke 2012: 187). In der Perspektive der Segmentationstheorie, die den Hintergrund dieses Lehrforschungsprojektes bildete, äußert sich dieser Wandel zum einen in der Transformation interner Arbeitsmärkte, in welchen das Sicherheitsversprechen der Betriebe zunehmend an hohe Leistungskriterien und Markterfolge geknüpft wird (vgl. ebd.; Köhler/Struck 2008: 19). Bei nachlassender Dominanz interner Arbeitsmärkte wächst zum anderen das Segment externer Arbeitsmärkte, also derjenigen Bereiche, welche sich durch häufige Personalwechsel und diskontinuierliche Erwerbsverläufe auszeichnen. Infolgedessen kommt es zu einer Ausweitung der zwischenbetrieblichen Mobilität (vgl. Kap. 1; Goedicke 2012: 187; Köhler/Struck 2008).

Vor allem für abhängig Beschäftigte sind die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt folgenreich. Umso erstaunlicher ist es, dass eine Vielzahl von Studien zur Thematik flexibler Arbeitsmärkte – mit Ausnahme der Arbeitskraftunternehmerforschung – kaum auf die Interessen, Orientierungen und Strategien dieser Akteure eingehen (vgl. Krause/Köhler 2012: 406; Goedicke 2012: 187). Hier setzte die Lehrforschung der Jahre 2010/11 an und befassten sich mit der Frage, welche Erwerbsorientierungen und Strategien abhängig Beschäftigte im Umgang mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen herauszubilden. Unser Interesse richtete sich demnach vor allem auf die „subjektive Seite des Wandels der Erwerbsarbeit“ (Pongratz/Voß 2004b: 211).

Die Forschungsliteratur ergab für unsere Fragestellung nach den Erwerbsorientierungen der abhängig Beschäftigten zwei konkurrierende Theorieangebote: Sowohl die neuere Arbeitsmarkt- und Personalökonomik als auch sozialwissenschaftliche Segmentationsansätze gehen davon aus, dass abhängig Beschäftigte unter den heutigen Bedingungen „risikoavers“ denken, handeln und sichere Arbeitsplätze suchen. Sie binden sich langfristig an ein Unternehmen, wenn sie relative Sicherheit wahrnehmen (vgl. Kap. 1; Köhler et al. 2009: 77). Der Ansatz des Arbeitskraftunternehmers geht hingegen davon aus, dass aufgrund der Strukturveränderungen im flexiblen Kapitalismus die Individuen zunehmend auf die „Fiktion“ der Arbeitsplatzsicherheit in einem Betrieb verzichten und eher Beschäftigungssicherheit durch

den Verkauf ihrer Arbeitskraft auf dem externen Arbeitsmarkt suchen (Köhler et al. 2009: 76f.). Die abhängig Beschäftigten stellen ihre Sicherheit über den Zugang zu anderen und möglichst vielen Betrieben auf dem Arbeitsmarkt her und sind dafür bereit, die Risiken des Betriebswechsels auf sich zu nehmen; insofern denken und handeln sie „risikoaffin“.

### **10.1 Rekapitulation des Untersuchungsansatzes**

Im Zentrum des Projekts stand die Frage danach, welche Gründe zu Wechselerwartungen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen bei abhängig Beschäftigten führen. Um dies zu untersuchen, haben wir ein Sample von Personen im mittleren Erwerbsalter zusammengestellt und diese nach ihren Zukunftsplanungen befragt. Hiermit fokussieren wir auf Erwartungen und Planungen von Personen im mittleren Alter für das vor ihnen liegende Erwerbsleben. Die statistisch verbreitete und für unsere Fragestellung nicht im Fokus stehende Suchmobilität junger Beschäftigter bis zum 35. Lebensjahr schließen wir aus der Betrachtung aus.

Im Ergebnis konnte die Lehrforschung auf insgesamt 42 Interviews von Beschäftigten zurückgreifen, welche zwischen Februar und März 2011, also nach dem Ende der an den Finanzmärkten ausgelösten Weltwirtschaftskrise, durchgeführt wurden. Die Befragten wurden über die personalen Netzwerke der SeminarteilnehmerInnen ausgewählt und zeichnen sich im Hinblick auf das Geschlecht, das Qualifikationsniveau und den Beruf durch eine von uns gewünschte Heterogenität aus. Die große Mehrheit der Personen hat einen ostdeutschen biografischen Hintergrund. Aufgrund unserer Auswahlkriterien (Wechselerfahrungen in den letzten fünf Jahren), dem Auswahlzeitpunkt (nach der Finanzmarktkrise von 2008/09), sowie der regionalen Herkunft (vielfältige Jobverluste im ostdeutschen Transformationsprozesses) konnten wir ein hohes Maß an Skepsis gegenüber den Sicherheitsversprechen der Unternehmen und konsequenterweise Wechselerwartungen und darauf bezogene Handlungen vermuten.

Diese Erwartung hat sich teilweise bestätigt: Fast die Hälfte der 42 Befragten erwartet einen oder mehrere Betriebswechsel in der Zukunft. Von ihnen gehen drei Fünftel (12) von einer vorübergehenden Wechselphase in naher Zukunft und zwei Fünftel (8) sogar von wiederkehrenden Wechselphasen gegebenenfalls bis zum Ende des Erwerbslebens aus. Wir haben für die hiermit benannten verschiedenen Erwerbserwartungen und Konzepte den etwas missverständlichen Begriff der Erwerbsorientierung gewählt (siehe Kap. 2, 3). Insgesamt unterscheiden wir zwischen den Betriebsorientierten ohne Wechselerwartung (BEOR), den tempo-

rär Arbeitsmarktorientierten ( $AMOR_{temp.}$ ) mit vorübergehender und den langfristig Arbeitsmarktorientierten ( $AMOR_{lang}$ )<sup>34</sup> mit langfristiger Wechselerwartung.

Der weit gefasste Begriff der Arbeitsmarktorientierung bedeutet in unserem Kontext, dass die Personen mit der Möglichkeit eines oder mehrerer Betriebswechsel rechnen und darauf bezogene Konzepte entwickeln. Dies impliziert jedoch nicht notwendigerweise die konsequente Ausrichtung der Lebenspraxis auf die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft, wie dies im Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers angedacht ist. Wir überprüfen also nicht das Arbeitskraftunternehmertheorem insgesamt, sondern nur einen kleinen – aber aus unserer Sicht wichtigen – Aspekt der Debatte: *Gehen Personen mittleren Alters davon aus, dass sie freiwillig oder unfreiwillig den Job wechseln werden und wie kommen diese Erwartungen zustande?*

Die Basis der hier dokumentierten ersten Auswertungen der Transkripte war ein heuristisches Handlungsmodell im Anschluss an Hartmut Esser (Kap. 2), welches die Logik der Situation und die Logik der Selektion analytisch unterscheidet. Mit der Logik der Situation gehen wir einerseits auf die äußeren „objektiven“ Bedingungen ein, welche die Handlungsmöglichkeiten der Akteure beeinflussen, in unserem Fall auf die Bereiche Betrieb, Arbeitsmarkt und Haushalt. Hier erhalten wir Auskunft über die Ressourcen, Gelegenheiten und Restriktionen, die den Beschäftigten von der „objektiven“ Struktur auferlegt werden. Die Wahl der Handlungsalternativen hängt aber wesentlich von der subjektiven Wahrnehmung, Deutung und Interpretation dieser „objektiven“ Situation ab, die von den „inneren Bedingungen“ bestimmt wird. Die subjektive Rahmung der Situation (Framing) wird dabei beeinflusst von den Präferenzen, Einstellungen und Bewertungen der Individuen. In der Logik der Selektion erfolgt schließlich die Wahl der Handlungsalternativen.

Mit Hilfe dieser Forschungsperspektive gingen wir von einem komplexen Untersuchungsansatz aus, in dem wir nicht nur die Wechselerwartungen der Akteure (Erwerbsorientierungen), sondern auch diejenigen Faktoren erfassen wollten, welche diese beeinflussen: die Betriebsstrukturen, Arbeitsmarktlagen, Haushaltsarrangements sowie sozialisatorische und diskursive Einflüsse. Wie die genannten Bereiche tatsächlich auf die Erwerbsorientierungen der Befragten wirken, untersuchten wir anhand fallvergleichender Analysen. Dabei haben wir zwei Auswertungsmethoden angewandt:

<sup>34</sup> Personen mit einer Betriebsorientierung (BEOR) gehen davon aus, dass sie in ihrem Betrieb und beim derzeitigen Beschäftiger bleiben können, wenn keine unerwarteten betrieblichen oder individuellen Krisen dazwischen kommen. Diejenigen Befragten, welche für die Zukunft erwarten, Betriebswechsel vorzunehmen bzw. vornehmen zu müssen wurden als AMOR eingestuft. Dabei differenzierten wir zwischen Beschäftigten, die davon ausgehen, dass sie den Betrieb wechseln werden, danach jedoch langfristig bei einem Beschäftiger bleiben können ( $AMOR_{temp.}$ ) und denjenigen, welche nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig Betriebswechsel erwarten ( $AMOR_{lang}$ ).

- Mit der Methode der Kreuztabellierung nach Orientierungstypen und „Einflussfaktoren“ versuchten wir zum einen, einen groben Überblick über die 42 Fälle zu erarbeiten. Zum anderen wollten wir über einfache Auszählungen nach statistischen Zusammenhängen suchen, unsere Arbeitshypothesen prüfen und weiterentwickeln.
- Die Methode der Einzelfallbetrachtung setzte an den Übersichten in den Kreuztabellen an, suchte auf dieser Basis nach Fällen, die Gegenevidenzen und Kontraste repräsentieren und führt zu vertiefenden und problemzentrierten Analysen ausgewählter Interviews.

In den einzelnen Kapiteln werden zunächst die Kreuztabellen und mögliche statistische Zusammenhänge vorgestellt. Anschließend werden im Sinne der zweiten Methode Gegenevidenzen, Widersprüche, Einzelfälle, offene Fragen und weiterführende Hypothesen aufgedeckt. Kapitel 9 arbeitet dann konsequent mit der qualitativen Methode und fragt danach, ob die jeweiligen Wechselerwartungen (nach unserer Definition Erwerbsorientierungen) mit Gestaltungsansätzen auf der Handlungsebene verbunden sind.

Die reichhaltigen Ergebnisse unseres Zwischenberichtes, die mittlerweile über Abschlussarbeiten erweitert und vertieft wurden, wollen und können wir an dieser Stelle nicht zusammenfassen. Wir werden stattdessen zentrale Ergebnisse der deskriptiven Analysen der Kreuztabellen wiedergeben, um die Zwischenergebnisse zuzuspitzen und zu weiterführenden Arbeitshypothesen zu gelangen. Anschließend fragen wir dann auf der Basis ausgewählter Einzelfallanalysen nach der Handlungsrelevanz der Erwerbsorientierungen.

## **10.2 Der Einfluss der „äußeren“ Bedingungen**

Folgt man der Forschungslinie des Arbeitskraftunternehmers von G. Günter Voß und Hans J. Pongratz (1998, Pongratz/Voß 2003, 2004a, b), so ist die verstärkte Orientierung der abhängig Beschäftigten am externen Arbeitsmarkt im Wesentlichen eine Folge der veränderten Steuerungsformen und Beschäftigungspraktiken in den Unternehmen und Betrieben. Die Autoren nehmen dabei folgende Kausalkette an: Der Einsatz der Ergebnissteuerung (u.a. über Zielvorgaben) führt zu einer verstärkten Kontrolle des Arbeitsprozesses durch die Beschäftigten (Selbstkontrolle). Die Rückbindung der Arbeitsplatzsicherheit an individuelle Leistungen und Markterfolge führt zur Verunsicherung. Die Beschäftigten reagieren hierauf mit einem Strate-

giewechsel und vermarkten sowohl im internen als auch zunehmend auf dem externen Arbeitsmarkt ihre Fähigkeiten (Selbst-Ökonomisierung).

1. Wenn diese Annahmen zutreffen, müsste die *betriebliche Situation* (Kap. 4) zur Herausbildung einer Arbeitsmarktorientierung im Sinne von Wechselerwartungen (AMOR) beitragen. In einem ersten Schritt haben wir deshalb in den deskriptiven Analysen der Kreuztabellen den Bogen von der Ergebnissteuerung zur Arbeitsmarktorientierung geschlagen. Formen der Selbstverantwortung im Arbeitsprozess und der Ergebnissteuerung durch die Unternehmen sind auch in unserem Sample weit verbreitet. Entsprechend der AKU-These ist ihr Anteil bei den Personen mit langfristigen Wechselerwartungen (AMOR<sub>lang</sub>) deutlich höher als bei den anderen beiden Gruppen (der BEOR und AMOR<sub>temp.</sub>).

In einem zweiten Schritt fragten wir nach dem Zusammenhang von wahrgenommener Belastung und einer verstärkten Wechselbereitschaft bzw. Arbeitsmarktorientierung. Insgesamt berichtet nur ein Achtel der Befragten von einer starken Zunahme der Belastungen. Ihr Anteil ist bei den temporären-Wechslern (AMOR<sub>temp.</sub>) besonders hoch, nicht jedoch bei den Langfrist-Wechslern (AMOR<sub>lang</sub>). Ein ähnliches Bild ergab sich für die Auswertungen zur Arbeitsplatzunsicherheit und zum Arbeitsleid.

Wir vermuten, dass die vorübergehende Wechselbereitschaft (AMOR<sub>temp.</sub>) eine Reaktion auf Belastungen, Unsicherheit und Arbeitsleid ist. Die Betroffenen hoffen aber, durch einen geplanten Arbeitsplatzwechsel eine geeignetere Stelle zu finden und dort langfristig zu bleiben. Die Personen mit langfristigen Wechselerwartungen und -plänen (AMOR<sub>lang</sub>) berichten dagegen überproportional von hoher Verantwortung und Qualifikation (im Rahmen ergebnisgesteuerter Arbeit), weniger jedoch von Belastungen, Arbeitsleid und Unsicherheit. Langfristig angelegte Wechselstrategien der AMOR stellen sich daher eher als Chancenoptimierung dar denn als Reaktion auf die Zwänge der Arbeitssituation. Insgesamt gesehen haben wir also Hinweise darauf, dass die Annahmen der eingangs von uns formulierten und stark zugespitzten Kausalkette der AKU-These eher für vorübergehende Wechselerwartungen der AMOR<sub>temp.</sub> und weniger für Personen mit langfristig angelegten Arbeitsmarktorientierungen zutreffen.

2. Neben der betrieblichen Situation ist ebenfalls die Lage auf dem *Arbeitsmarkt* für die Erwerbsorientierung entscheidend (Kap. 5). Wir gingen dabei von der Hypothese aus, dass die Wahrnehmung guter Arbeitsmarktchancen eine Arbeitsmarktorientierung fördert. Unsere deskriptiven Analysen ergaben, dass die Gruppe der Personen mit einer langfristig angelegten Arbeitsmarktorientierung (AMOR<sub>lang</sub>) den höchsten Anteil an sehr guten Arbeitsmarktchan-

cen aufweist, wobei dies wiederum mit einem hohen Qualifikationsniveau korreliert. Damit bestätigen wir unsere Vermutung aus dem Betriebskapitel, dass bei diesen Fällen vor allem die Chancenoptimierung im Vordergrund steht. Die gute Gelegenheitsstruktur bietet hier einen starken pull-Faktor für Wechselerwartungen, während bei der Gruppe der temporären Wechsler push-Faktoren aus der Unzufriedenheit mit dem gegebenen Beschäftigungsverhältnis im Vordergrund stehen.

3. Anforderungen und Einflüsse auf die Erwerbsorientierung können auch vom dritten Untersuchungsbereich, dem *Haushalt bzw. dem familiären Kontext*, ausgehen (Kap. 6). Die Analysen zur lokalen Bindung und finanziellen Absicherung über die Familie ergaben aber keine eindeutigen Effekte. Offensichtlich spielen hier andere Zusammenhänge wie beispielsweise die Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten eine größere Rolle. In Bezug auf Gendereffekte haben wir vermutet, dass Ehefrauen aufgrund von Sorgearbeit (für Kinder und Ältere) und Absicherungen über den Ehemann als „Haupternährer“ häufiger Erwerbsunterbrechungen und Betriebswechsel erwarten und vornehmen. Das Gegenteil ist der Fall: Der Anteil der Frauen ist in der Gruppe der Betriebsorientierten (BEOR) überproportional hoch (Kap. 2). Ursache dafür könnte das ostdeutsche Genderarrangement sein, in dem eher das „Doppelverdiener“-Modell vorherrscht. Auch spielt in unserem Sample im mittleren bis hohen Erwerbsalter die Sorgearbeit für Kinder keine große Rolle mehr, so dass infolge dessen Erwerbunterbrechungen nicht geplant werden.

Die deskriptiven Analysen der Kreuztabellen zu den äußeren Bedingungen der sozialen Situation zeigen also, dass die Wahrnehmung von Arbeitsbelastungen und Arbeitsplatzunsicherheit die vorübergehende Wechselerwartung und -bereitschaft erhöht ( $AMOR_{temp.}$ ). Langfristige Arbeitsmarktorientierungen treten insbesondere dann häufiger auf, wenn die Arbeit komplex und verantwortungsvoll angelegt ist, wenn hohe Qualifikationen gefragt sind und gute Arbeitsmarktchancen vorliegen.

### 10.3 Der Einfluss der „inneren“ Bedingungen

Während wir in den vorangestellten Auswertungen die Wirkung der wahrgenommenen äußeren Rahmenbedingungen geprüft haben, geht es uns im Folgenden um die „inneren Bedingungen“ (Esser 1999a) sowie deren Einfluss auf die Bewertung der Situation und die Wechselerwartungen für die Zukunft. Die „inneren Bedingungen“ sind wichtig, weil z.B. gute Arbeitsmarktchancen bei risikoaversen Grundeinstellungen nicht notwendigerweise zu Wech-

selerwartungen und -planungen führen. Umgekehrt sind in der Regel aktive und risikobereite Dispositionen nicht notwendigerweise mit Wechselabsichten verbunden, wenn die Gelegenheitsstruktur auf dem Arbeitsmarkt subjektiv als schlecht wahrgenommen wird.

Wir haben uns hier auf drei Themen konzentriert: Zunächst fragten wir nach dem Einfluss der vor allem durch die primäre Sozialisation geprägten Habitussysteme; sodann ging es um die in der sekundären Sozialisation angeeigneten Berufskulturen. Schließlich haben wir im Anschluss an die neuere Foucault-Diskussion den Zusammenhang von politisch medialen Diskursen (Aktivierungsdiskurs) und Erwerbsorientierungen untersucht.

1. Hinsichtlich des Präferenzsystems von abhängig Beschäftigten konzentrierten wir uns auf einen für das Arbeitsmarkthandeln besonders wichtigen Aspekt: die Risikobereitschaft. Die Ausgangshypothese der Lehrforschung lautete, dass bei Risikobereitschaft eher eine Arbeitsmarktorientierung sowie AMOR-Strategien zu erwarten sind als bei Risikoaversion. Zur Überprüfung dieser Frage gingen wir von einem stark vereinfachten Konzept des Habitus als Disposition zum praktischen Handeln aus und fragten danach, ob die Personen in ihrem Lebens- und Erwerbsverlauf eher passiv-getrieben (risikovermeidend) oder eher aktiv-handelnd (risikoaffin) waren. Als Ergebnis können wir festhalten, dass insbesondere die AMOR<sub>lang</sub>-Beschäftigten mit fast vier Fünfteln der Fälle eher als aktiv-handelnd eingestuft werden können als die Personen der BEOR- und der AMOR<sub>temp.</sub>-Gruppe. Dieses Ergebnis stimmt insofern mit den Überlegungen aus dem Betriebs- und Arbeitsmarktkapitel überein, als hier nochmals deutlich wird, dass sich die langfristig-Arbeitsmarktorientierten weniger von den äußeren Zwängen und Umständen als von ihren eigenen Interessen und Chancen bestimmen lassen.

2. Zur Thematik der sekundären Sozialisation untersuchten wir die Auswirkungen der beruflichen Wechselkultur auf die Erwerbsorientierungen. Dort, wo Betriebswechsel im Beruf als üblich angesehen wurden (z.B. Baubranche, Weiterbildung), ergab sich ein starker statistischer Zusammenhang für beide AMOR-Gruppen. Die Ursache dafür könnte sowohl die Internalisierung der wechsellaffinen Professionskultur durch die Befragten als auch eine unfreiwillige Anpassung an die Praxis der Beschäftigten sein. Wir vermuten, dass ersteres eher für die langfristig Arbeitsmarktorientierten (AMOR<sub>lang</sub>) und letzteres eher für die temporär-Arbeitsmarktorientierten zutrifft.

3. In Kapitel 8 gingen wir in Anlehnung an die neuere Foucault-Rezeption der Frage nach, wie Diskurse, insbesondere der heute dominante arbeitsmarktpolitische Aktivierungsdiskurs, auf die Orientierungen der Beschäftigten wirken. Die Analysen zeigen deutliche Zusammen-

hänge zwischen einer Akzeptanz des medialen Aktivierungsdiskurses und einer langfristigen Arbeitsmarktorientierung ( $AMOR_{lang}$ ). Wer davon ausgeht, dass auf dem Arbeitsmarkt jeder seines Glückes Schmied ist, will eher als andere die Möglichkeiten des Arbeitsmarktes ausnutzen und hat langfristige Wechselerswartungen.

Unsere Analysen verdeutlichen, dass nicht nur erwerbsbezogene Habitussysteme und Berufskulturen, sondern auch normative Einstellungen zum politisch-medialen Aktivierungsdiskurs einen Einfluss darauf haben, wie die Beschäftigten die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb wahrnehmen, bewerten und infolge dessen ihre Erwerbserwartungen ausbilden. Langfristige Wechselerswartungen treten verstärkt auf, wenn sich der erwerbsbezogene Habitus durch ein hohes Maß an Eigenaktivität auszeichnet und wenn Aktivierungsdiskurse normativ gestützt werden. Temporäre Wechselerswartungen gehen eher mit passiven Grundhaltungen und der Skepsis gegenüber Aktivierungsdiskursen einher.

**Abbildung 11: Bedingungen für Wechselerswartungen**

	BEOR	$AMOR_{temp.}$	$AMOR_{lang}$
Betrieb: Arbeitsleid und Unsicherheit	selten	häufig	selten
Sehr gute Arbeitsmarktchancen	teilweise	teilweise	häufig
Aktive Dispositionen	teilweise	teilweise	häufig
Selbstverantwortung als Norm	teilweise	teilweise	häufig

Quelle: Eigene Darstellung

Die Analysen zu den „inneren“ Bedingungen von Erwerbsorientierungen ergänzen die Hypothesen zu den „äußeren“ Bedingungen der sozialen Situation. Langfristige Wechselerswartungen ( $AMOR_{lang}$ ) treten dann vermehrt auf, wenn gute Qualifikationen und Arbeitsmarktchancen auf aktive Dispositionen und Eigenverantwortlichkeit betonende normative Überzeugungen treffen. Vorübergehende Wechselerswartungen ( $AMOR_{temp.}$ ) finden sich häufiger dort, wo Arbeitsbelastungen und Arbeitsplatzunsicherheit auf passive Dispositionen und normativ begründete Sicherheitsansprüche treffen. Keine Wechselerswartungen (BEOR) sind dann anzutreffen, wenn gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Arbeitsplatzsicherheit wahrgenommen werden.



#### 10.4 Wechselerwartungen – Handlungskonzepte – Handlungspraxis

Kapitel 9 untersuchte die Frage, ob die Wechselerwartungen der temporär- und langfristige-Arbeitsmarktorientierten ( $AMOR_{temp.}$  und  $AMOR_{lang}$ ) mit proaktiven Einstellungen im Sinne des AKU-Idealtypus verbunden sind. Der AKU erwartet nicht nur Wechsel, sondern agiert proaktiv, indem er a) eigene Initiativen zum Wechsel entwickelt, b) Handlungskonzepte zu deren Vorbereitung hat und c) diese in die Praxis umsetzt.

Um diese Frage zu beantworten, haben wir zunächst fallvergleichend die Interviews nach dem Aktivitätsniveau der Beschäftigten zur Verbesserung der Position im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt ausgewertet, worunter wir besondere Leistungen im Arbeitsprozess, bei der Weiterqualifizierung, der Netzworlbildung und in der Informationsbeschaffung verstehen. Die Auswertungen zeigen, dass sowohl bei den Personen mit einer Betriebsorientierung als auch bei denjenigen mit einer Arbeitsmarktorientierung markante Aktivitäten dieser Art zu beobachten sind. Alle Personen mit langfristigen Wechselerwartungen ( $AMOR_{lang}$ ) sind in diesem Sinne aktiviert, gegenüber der Hälfte der Personen mit vorübergehenden Wechselerwartungen und rund zwei Dritteln der Betriebsorientierten (BEOR) (vgl. Tab. 3). Offen blieb bei den einfachen Auszählungen des Fallvergleichs, ob diese Aktivitäten auf den jeweiligen Betrieb oder auf die erwarteten Wechsel ausgerichtet waren.

Als Ergebnis von umfangreichen Einzelfallanalysen bei allen drei Orientierungsgruppen, von denen drei ausgewählte Fälle näher vorgestellt werden, zeigt sich, dass die identifizierten Wechselerwartungen häufig nicht mit konkreten Handlungsstrategien und Handlungspraxen einhergehen. Letztere sind überwiegend auf den jeweiligen Betrieb ausgerichtet. So nutzen die Befragten ihre Weiterbildungsaktivitäten beispielsweise nicht systematisch zur Verbesserung eines arbeitsmarktgängigen Qualifikationsprofils, sondern in erster Linie für ihre Karriere im Betrieb (womit nicht ausgeschlossen ist, dass die erworbenen Qualifikationen überbetrieblich genutzt werden können). So konnte bei vielen Beschäftigten auch kein ausgeprägtes aktives Angebotsverhalten für den externen Arbeitsmarkt (Netzworlbildung, Suchaktivitäten, Qualifizierung) festgestellt werden. Von einer Selbst-Ökonomisierung im Sinne des AKU-Theorems kann also bei der AMOR-Gruppe nur teilweise in Bezug auf Wechselerwartungen, nicht aber in Bezug auf Handlungsstrategien gesprochen werden.

Die qualitativen Einzelfallanalysen zeigen darüber hinaus, dass sowohl die Wechselerwartungen als auch ein aktives Angebotsverhalten an eine Vielzahl von Bedingungen geknüpft und von verschiedenen situativen Bedingungen abhängig sind, wie der betrieblichen Position

der Beschäftigten, dem vorherrschenden Haushaltsarrangement, dem Alter der Befragten, dem Erwerbshabitus etc. Selbst bei den Personen mit langfristigen Wechselerwartungen bildet der sich selbstvermarktende Arbeitskraftunternehmer nicht das neue Leitbild der Befragten.

Wenn man also nicht nur das weiche Kriterium der Wechselerwartung, sondern auch das harte Kriterium des „aktiven Angebotsverhaltens“ im Sinne des AKU mit in die Analyse einbezieht, kommt man zu einer Relativierung unserer AMOR-Kategorie und der AKU-Annahmen. So werden zwar teilweise weitgehende Wechselerwartungen geäußert, diese sind jedoch mit zunehmendem Alter immer weniger auf der Handlungsebene unterlegt. Wechsel erfolgen häufig erst dann situativ und reaktiv, wenn die Unzufriedenheit mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen zunimmt oder wenn sich eine günstige Gelegenheit ergibt.

### **10.5 Schlussfolgerungen und offene Fragen**

Die zentrale Frage unserer Untersuchung war, ob und unter welchen Bedingungen Personen in einem mittleren bis höheren Erwerbshalter davon ausgehen, dass sie (freiwillig oder unfreiwillig) weitere Betriebswechsel vornehmen. Immerhin die Hälfte unserer 42 Fälle hatte entsprechende Erwartungen. Unsere Analysen zeigen allerdings, dass Wechselerwartungen ab einem mittleren Alter voraussetzungsvoll werden (Kap. 4-9). Kurz- und mittelfristige Wechselabsichten ergeben sich häufig aus Arbeitsbelastungen und Arbeitsplatzunsicherheit im aktuellen Job. Förderlich ist auch eine für den Beruf typische Wechselpraxis (z.B. in der Bauwirtschaft). Beim Lebensabschnitts-Wechsler ( $AMOR_{temp.}$ ) dominieren also push-Faktoren, die von als negativ wahrgenommenen betrieblichen Bedingungen ausgehen.

Langfristige Wechselpläne des  $AMOR_{lang}$  treten dagegen erst dann häufiger auf, wenn die Arbeit komplex und verantwortungsvoll angelegt ist, wenn hohe Qualifikationen gefragt sind und sehr gute Arbeitsmarktchancen vorliegen. Weiterhin geht es um förderliche „innere Einstellungen“, die dazu führen, dass ein Handlungsraum wahrgenommen und Wechselmöglichkeiten ausgewählt werden. Dazu gehören ein aktiver Erwerbshabitus, eine Professionskultur mit Wechselnormalität und die normative Idee der Selbstverantwortung im Arbeitsmarktgeschehen.

Diese auf der Basis von Querschnittsauswertungen und Kreuztabellierungen gewonnenen Befunde werden durch Einzelfallanalysen in Kapitel 9 zugleich bestätigt und relativiert. Wechselerwartungen sind in unserem Sample weit verbreitet; für die meisten Befragten bleiben gleichwohl eine gute Stellung im Betrieb und Arbeitsplatzsicherheit wichtige Ziele. Die

individuellen Aktivitäten der Beschäftigten zielen dann vor allem darauf, das bisherige Sicherheitsniveau zu verbessern bzw. zu stabilisieren. Die Wechselwartungen sind also häufig nicht durch ein aktives Angebotsverhalten für den externen Arbeitsmarkt unterlegt. So entscheiden dann eher situative Rahmenbedingungen und Zwänge denn individuelle Ziele und Erwartungen über den weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie.

Die im Rahmen der Lehrforschung vorgenommenen und hier vertieften Analysen waren hilfreich, um einen Überblick über die untersuchten Fälle zu bekommen und um unsere Hypothesen weiterzuentwickeln. Wenn die Zwischenergebnisse der Querschnittsauswertung zutreffen, können wir daraus – in aller Vorsicht – einige Annahmen für die zukünftige Entwicklung ableiten: Wenn Arbeitsbelastungen und Unsicherheit aus neuen Steuerungsformen der Arbeit zunehmen, wird sich die vorübergehende Wechselwartung der  $AMOR_{temp.}$  weiter verbreiten, vorausgesetzt, es gibt Alternativen auf dem Arbeitsmarkt. Auch die Bedingungen für dauerhafte Wechselwartungen des  $AMOR_{lang}$  können sich verbessern, wenn hochqualifizierte und ergebnisgesteuerte Arbeit an Bedeutung gewinnt und sich die Arbeitsmarktchancen z.B. aufgrund der demografischen Entwicklung verbessern. Zu prüfen wäre, wie sich die eher stabilisierenden Gegenkräfte entwickeln, die bisher dazu führten, dass sowohl in unserem kleinen Sample als auch in der überwiegenden Mehrheit der Erwerbsbevölkerung die Personen mit Betriebsorientierung bei weitem überwiegen. So könnten gute Arbeitsmarktchancen für einschlägig qualifizierte Personen auch den gegenteiligen Effekt haben: die Marktmacht erleichtert die Durchsetzung der nach wie vor dominierenden Sicherheitspräferenz der abhängig Beschäftigten, womit sich wieder eine Stabilisierung der Beschäftigung durchsetzen könnte.

Unser Bericht dokumentiert einen Zwischenstand in der Auswertung des Materials mit vielen offenen Fragen. Um das empirische Material dieser Lehrforschung vertiefend auszuwerten, könnte man die Analysen der Kreuztabellen mit quantitativen Methoden zur Analyse kleiner Fallzahlen vertiefen.

- Das empirische Material bietet noch weitere Anknüpfungs- und Untersuchungspotenziale. Dort, wo unbefriedigende Ergebnisse vorliegen (wie etwa beim Gender-Thema oder bei der „Freiwilligkeit“ der Wechsel), bietet es sich an, erneut vertiefende Interviewanalysen durchzuführen und bereits angesprochene, aber auch weiterführende Themen auszuwerten, diese zu codieren und zu quantifizieren, um darüber potenzielle Zusammenhänge zu ermitteln.

- Darüber hinaus könnte man versuchen, entsprechend der Logik der multivariaten Analyse, das Zusammenwirken der einzelnen Faktoren zu prüfen. So ist evident, dass bei einem unfreiwilligen Arbeitsplatzverlust unsere weichen wechselförderlichen situativen Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsmarktchancen) und Einstellungen (z.B. zur Aktivierung) keine Rolle spielen können: Wenn das Beschäftigungsverhältnis gefährdet ist, nützt dem Betroffenen die Aktivierungsideologie wenig, er ist gezwungen zu handeln. Man könnte also z.B. die Fälle unfreiwilligen Wechsels getrennt betrachten. Aufgrund der geringen Fallzahl stoßen wir hier jedoch schnell an Grenzen.
- Ein weiterer Auswertungsschritt bestünde darin, das Modell weiter zu differenzieren. So könnte man zwischen AMOR-förderlichen Prägungen sowie situativen push- und pull-Faktoren unterscheiden und im Anschluss daran zu prüfen, wie diese Einflüsse im Zusammenspiel wirken. Unsere Vermutung wäre, dass der AMOR-Anteil mit der Zahl der förderlichen Bedingungen zunimmt.

Wie oben gezeigt, stoßen die quantitativen Verfahren bei der Analyse kleiner Fallzahlen jedoch an ihre Grenzen. Man könnte und sollte mit qualitativen Verfahren der Einzelfallrekonstruktion oder der problemzentriert vergleichenden Methode (wie in Kap. 9) vertiefende Analysen durchführen. Das Ziel sollte darin bestehen, anhand der Begründungen der Erwerbsgestaltung durch die Befragten die Erwerbsorientierungen verstehend zu rekonstruieren. Es gilt also noch stärker auf die Motivkonstellationen der Befragten einzugehen. Für ein solches Verfahren wären unsere Operationalisierung der Erwerbsorientierung anhand der Zukunftserwartungen und -pläne zu überdenken und der biografische Rückblick zu stärken.

Wir hoffen mit diesem Bericht dazu beizutragen, die Forschung zu diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und zum Arbeitskraftunternehmer ein kleines Stück voranzubringen und setzen darauf, dass zukünftige Lehrforschungen alle offenen Fragen beantworten.

## Literatur

- Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.) (2005): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden: VS Verlag.
- Arnold, David O. (1970): Dimensional Sampling: An Approach for Studying a Small Number of Cases. In: *The American Sociologist*. 5. Jg., H. 2, S. 147-150.
- Aulenbacher, Brigitte (2009): Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus, S. 65-77.
- Autor, David H./Levy, Frank/Murnane, Richard J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. In: *Quarterly Journal of Economics*. 118. Jg., H. 4, S. 1279-1334.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: *Soziale Welt*. 42. Jg., H. 1, S. 6-19.
- Becher, Claus/Brand, Andreas/Kavai, André/Schmid, Alfons (2005): Elektronische Arbeitsmärkte. Empirie der Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmarktplätze in Teilarbeitsmärkten. Mering: Hampp.
- Bender, Stefan/Konietzka, Dirk/Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 52. Jg., H. 3, S. 475-499.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2007): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag, S. 139-201.
- Bergmann, Bärbel (2010): Sozialisationsprozesse bei der Arbeit. In: Kleinbeck, Uwe/Schmidt, Klaus-Helmut (Hrsg.): *Arbeitspsychologie*. Göttingen u.a.: Hogrefe, S. 287-323.
- Bernhard, Janine/Köhler, Christoph/Loudovici, Kai/Dittrich, Simon/Pineda de Castro, Marcela/Sittig, Christina/Spiller, Sandra (2007): „Generalisierung von Unsicherheit?“ Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigtenbefragung. In: Köhler, Christoph/Loudovici,

- Kai (Hrsg.): Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde. SFB Mitteilungen. H. 22, S. 95-206.
- Bernhardt, Janine/Köhler, Christoph/Krause, Alexandra (2008): Sicherheitserwartungen und –konstruktionen im Normalarbeitsverhältnis. Qualitative und quantitative Befunde. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 275-303.
- Bonß, Wolfgang/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2004): Arbeitsmarkt. In: Allmendinger, Jutta/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (Hg.): Soziologie des Sozialstaats. Weinheim: Juventa, S. 109-144.
- Boos, Margarethe/Fisch, Rudolf (1986): Die Einzelfallstudie als Mittel der Organisationsforschung. In: Methner, Helmut (Hrsg.): Psychologie in Betrieb und Verwaltung. Bericht über die 28. Fachtagung zur Arbeits- und Betriebspsychologie. Fortbildung Wiesbaden 1986 zum Leitthema Traditionelle und künftige Aufgaben der Psychologie in Betrieb und Verwaltung. Wiesbaden: Deutscher Psychologen-Verlag, S. 319-333.
- Bortz, Jürgen (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2). Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co., S.183-198.
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1999): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Breen, Richard (1997): Risk, Recommodification and Stratification. In: Sociology. 31. Jg., H. 3, S. 473-489.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Buchholz, Sandra/Blossfeld, Hans-Peter (2009): Beschäftigungsflexibilisierung in Deutschland – Wen betrifft sie und wie hat sie sich auf die Veränderung sozialer Inklusion/Exklusion in Deutschland ausgewirkt? In: Stichweh, Rudolf/Windolf, Paul (Hrsg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit, Wiesbaden: VS Verlag, S. 123-138.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Klassifikation der Berufe 2010 (KIdB) – Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/-Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/Dokumentationen/Generische-Publikationen/KIdB2010-Printversion-Band2.pdf>. Zugriff: 16.12.2011.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus.
- Castel, Robert (2009): Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus, S. 21-35.
- Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: Leviathan. 29. Jg., H. 1, S. 58-69.
- Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, In: APuZ. B 37/1999, S. 13-20.
- Erlinghagen, Marcel (2010): Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. IAQ-Report. Nr. 2010-02.
- Esser, Hartmut (1996): Die Definition der Situation. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 48. Jg., H. 1, S. 1-34.
- Esser Hartmut (1999a): Soziologie. Allgemeine Grundlage. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Esser Hartmut (1999b): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Esser, Hartmut (2000a): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 4: Opportunitäten und Restriktionen. Frankfurt am Main/New York: Campus.

- Esser, Hartmut (2000b): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Faust, Michael (2002): Der Arbeitskraftunternehmer – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA, S. 56-81.
- Flato, Ehrhard 2009: Zukunftsweisendes Personalmanagement. München: mi-Wirtschaftsbuch, S. 11-24.
- Foucault, Michel (1976): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit. Band 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel (1993): Die Ordnung des Diskurses. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Geißler, Rainer (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 301-329.
- Gerstenberg, Susanne (2011): Flexible Employment and Spatial Mobility in East and West Germany: New Challenges to Employers and Employees. In: Isanski, Jakub/Luczys, Piotr (Hg.): Selling One's Favourite Piano to Emigrate: Mobility Patterns in Central Europe at the Beginning of the 21st Century. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, S. 45-69.
- Gerstenberg, Susanne (2012): Externe Arbeitsmärkte und räumliche Mobilität. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.) (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 289-309.
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2009): Die Macht der Verhältnisse. Professionelle Berufe und private Lebensformen. In: Löw, Martina (Hrsg.): Geschlecht und Macht – Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 47- 80.
- Goedicke, Anne (2012): Wer akzeptiert kurzfristige Organisationsbindungen? Offene Beschäftigungssysteme aus tauschtheoretischer Sicht. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.) (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 185-205.



- Greshoff, Rainer/Schimank, Uwe (2012): Hartmut Essers integrative Sozialtheorie – Erklärungs- und Verstehenspotenziale. [http://archiv.ub.uni-marburg.de/es/2012/0003/pdf/II.2\\_Greshoff\\_Schimank\\_Esser.pdf](http://archiv.ub.uni-marburg.de/es/2012/0003/pdf/II.2_Greshoff_Schimank_Esser.pdf). Zugriff: 03.09.2012.
- Greve, Jens (2006): Logik der Situation, Definition der Situation, framing und Logik der Aggregation bei Esser und Luhmann. In: Greshoff, Rainer/Schimank, Uwe (Hrsg.): Integrative Sozialtheorie? Esser – Luhmann – Weber. Wiesbaden: VS Verlag, S. 13-38.
- Grotheer, Michael (2008a): Beschäftigungsstabilität im Ost-West Vergleich. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 115-141.
- Grotheer, Michael (2008b): Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland. Entwicklungsdynamik und Folgen für die soziale Ungleichheit. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 65-113.
- Grünert, Holle/Lutz, Burkhard (2012): Arbeitsmärkte in Bewegung. Diskontinuität als forschungsstrategische Herausforderung. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.) (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 45-62.
- Haas, Anette (2000): Arbeitsmarktausgleich: Regionale Mobilität gestiegen. In: IAB-Kurzbericht 4/2000.
- Hauff, Sven (2008): Zwischen Flexibilität und Sicherheit – zur aktuellen Entwicklung von Werten in der Arbeitswelt. In: Soziale Welt. 59. Jg., H. 1, S. 53-74.
- Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hildenbrand, Bruno (2010): Familie und Beschleunigung. In: Sozialer Sinn. 10. Jg., H. 2, S. 265-282.
- Hillmann, Karl-Heinz (2007): Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Kröner.

- Hradil, Stefan (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag.
- Inglehart, Ronald (1995): Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. Frankfurt am Main: Campus.
- Keeley, Brian (2010): Humankapital. Wie Wissen unser Leben bestimmt. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Klages, Helmut (1984): Wertorientierung im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, und Prognosen. Frankfurt am Main: Campus.
- Kleemann, Frank/Krähnke, Uwe/Matuschek, Ingo (2009): Interpretative Sozialforschung – Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 415-450.
- Knoll, Tillmann (2005): Self-Awareness von Führungskräften: Messung und individuelle Unterschiede in einem 360- Grad- Feedback. Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Köhler, Christoph/Preisendörfer, Peter (1989): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. Frankfurt am Main: Campus.
- Köhler, Christoph/Loudovici, Kai/Struck, Olaf (2007): Arbeitsmarktsegmentation und Betriebliche Beschäftigungssysteme. In: Köhler, Christoph/Loudovici, Kai (Hrsg.): Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde. SFB Mitteilungen. H. 22, S. 8-94, 179-184.
- Köhler, Christoph/Loudovici, Kai (2008). Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 31-63.
- Köhler, Christoph/Struck, Olaf (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze-Ergebnisse-Ausblick. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Micha-

- el/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 11-30.
- Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/ Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, Christoph/Krause, Alexandra/Blazejewski, Franziska/Leschner, Udo/Omenukor, Siegrun/Reimann, Christian (Hg.) (2009): Arbeitskraftunternehmer oder Proletarier? Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. SFB 580. Arbeitspapier Nr. 17.
- Köhler, Christoph/Krause, Alexandra (2010): Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, Christoph/Schönfelder, Steffen/Schröder, Stefan (2010): Der Münchner Segmentationsansatz. Aufstieg, Fall und Renaissance. In: Altmann, Norbert/Böhle, Fritz (Hg.): Nach dem „Kurzen Traum“. Neue Orientierungen in der Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 147-171.
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI/IAB/ISF München/INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeits- und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag, S. 125-149.
- Krause, Alexandra/Struck, Olaf (2008): Risiken und Nebenwirkungen von Entlassungen. Gerechtigkeitswahrnehmungen und ihre Handlungsfolgen. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 217-240.
- Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: WSI-Mitteilungen. 64. Jg., H. 11, S. 588-596.

- Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (2012): Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären. Einleitung und Überblick. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 9-43.
- Krause, Alexandra/Böhm, Alexandra/Gerstenberg, Susanne (Hrsg.) (2012): Offene betriebliche Beschäftigungssysteme. Quantitative und qualitative Befunde. In: SFB Mitteilungen. H. 40.
- Krause, Alexandra (2012): Bedingungen und Grenzen marktförmiger Beschäftigungsbeziehungen. Eine Exploration offener betrieblicher Beschäftigungssysteme. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 117-139.
- Kriwy, Peter/Gross, Christiane (2009): Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kron, Thomas (2010): Zeitgenössische soziologischen Theorien. Zentrale Beiträge aus Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag, S. 53-89.
- Kronauer, Martin/Vogel, Berthold/Gerlach, Frank (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Kronberg, Clemens (2005): Die Definition der Situation und die variable Rationalität der Akteure. Ein allgemeines Modell des Handelns. In: Zeitschrift für Soziologie. 34. Jg., H. 5, S. 344-363.
- Lessenich, Stephan (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld: transcript.
- Lessenich, Stephan (2009): Krise des Sozialen? In: APuZ. 52/2009, S.28-34.
- Limmer, Ruth (2005): Berufsmobilität und Familie in Deutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung. 17. Jg., H. 2, S. 96-115.
- Link, Jürgen (2005): Warum Diskurse nicht von personalen Subjekten „ausgehandelt“ werden. Von der Diskurs- zur Interdiskurstheorie. In: Keller, Reiner/Hirsland, Andre-

- as/Schneider, Werner/Vielhöver, Willy (Hrsg.): Die diskursive Konstruktion von Wirklichkeit: Zum Verhältnis von Wissenssoziologie und Diskursforschung. Konstanz: UVK, S.77-100.
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main: Campus.
- Lutz, Burkart (2007): Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung interner Arbeitsmärkte nach dem Zweiten Weltkrieg. Forschungsberichte aus dem zsh. 07-4. Halle.
- Marsden, David (1999): A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal diversity. Oxford: Oxford University Press.
- Marsden, David (2007): Labour market segmentation in Britain: the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments'. In: *Économies et Sociétés*. 28. Jg., S. 965-998.
- Maset, Michael (2002): Diskurs, Macht und Geschichte. Foucaults Analysetechniken und die historische Forschung. Frankfurt am Main: Campus.
- Matuschek, Ingo/Kleemann, Frank/Brinkhoff, Cornelia (2004): „Bringing the Subjectivity back in“. In: Pongratz, Hans J./Voß, G. Günther (Hg.): *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: edition sigma, S. 115-139.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günther (Hrsg.) (2003): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Hampp.
- Mückenberger, Ulrich (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: *Zeitschrift für Sozialreform*. 31. Jg., H. 7 und H. 8, S. 457-475.
- Müller, Dana (2008): Der Traum einer kontinuierlichen Beschäftigung - Erwerbsunterbrechungen bei Männern und Frauen. In: Szydlik, Marc (Hrsg.): *Flexibilisierung – Folgen für die Arbeit und Familie*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 47-67.
- Mutz, Gerd/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/Koenen, Elmar J./Eder, Klaus/Bonß, Wolfgang. (1995): *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen: Leske + Budrich.

- Mutz, Gerd (2001): Der souveräne Arbeitsgestalter in der zivilen Arbeitsgesellschaft. In: APuZ. B 21/2001, S. 14-23.
- Opitz, Sven (2007): Eine Topologie des Außen – Foucault als Theoretiker der Inklusion/Exklusion. In: Ahorn, Roland/Bettinger, Frank/Stehr, Johannes (Hrsg.): Foucaults Machtanalytik und Soziale Arbeit. Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS Verlag, S.41-57.
- Oppolzer, Alfred (1994): Wertewandel und Arbeitswelt. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 94. Jg., H. 6, S. 349-357.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2004a): Arbeitskraft und Subjektivität. Einleitung und Stellungnahme aus der Sicht der Arbeitskraftunternehmer-These. In: Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 7-31.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2004b): Erlebniserwartungen und Sicherheitsbedürfnisse von Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit. In: Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (Hg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma, S. 209-227.
- Pongratz, Hans J. (2002): Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? Konzepte, Diskussionen und Anforderungen an Gewerkschaften. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hrsg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg: VSA, S. 8-23.
- Pongratz, Hans J. (2012): Exit Markt: Bedingungen aktiven Angebotsverhaltens qualifizierter Arbeitnehmer. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 207-227.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenbourg. S. 91-155.
- Rehbein, Boike (2006): Die Soziologie Pierre Bourdieus. Konstanz: UKV, S.86-98.

- Rosa, Hartmut (2005): Beschleunigung. Die Veränderungen der Zeitstruktur in der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sarasin, Philipp (2008): Michel Foucault zur Einführung. Hamburg: Junius.
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA.
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main: Campus.
- Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin (2002): Mobil, flexibel, gebunden: Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus.
- Schneider, Norbert F./Häuser, Julia C./Ruppenthal, Silvia M./Stengel, Stephan. (2006): Familienpflege und Erwerbsarbeit. Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Mainz.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul/Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. München u.a.: Oldenbourg.
- Schröder, Stefan (2012): Die Ware Arbeitskraft im Internet. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 269-288.
- Schulz-Schaeffer, Ingo (2008): Die drei Logiken der Selektion. Handlungstheorie als Theorie der Situationsdefinition. In: Zeitschrift für Soziologie. 37. Jg., H. 5, S. 362-379.
- Schumann, Michael (1999): Das Lohnarbeitsbewusstsein des „Arbeitskraftunternehmers“. In: SOFI-Mitteilungen 27/1999, S. 59-64.
- Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriosozologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg: VSA.
- Silbereisen, Rainer/Pinquart, Martin (Hrsg.) (2008): Individuum und sozialer Wandel. Eine Studie zu Anforderungen, psychosozialen Ressourcen und individueller Bewältigung. Weinheim/München: Juventa

- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszeige. Mit Erläuterungen. [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008\\_erl.pdf;jsessionid=70A9AFD9E01A94EA899B884203E8E1B4.cae2?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008_erl.pdf;jsessionid=70A9AFD9E01A94EA899B884203E8E1B4.cae2?__blob=publicationFile). Zugriff: 12.11.2011.
- Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Schröder, Tim/Köhler, Christoph (2007). Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 59. Jg., H. 2, S. 294-317.
- Urban, Hans-Jürgen (2001): Der Arbeitskraftunternehmer – Ein neues Produkt der Spektakelsoziologie? In: Wagner, Hilde (Hrsg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Hamburg: VSA, S. 99-109.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 50. Jg., H. 1, S. 131-158.
- Voß, G. Günter (1993): Der Strukturwandel der Arbeitswelt und die alltägliche Lebensführung. In: Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus, S. 70-111.
- Weingart, Peter (2003): Wissenschaftssoziologie. Bielefeld: transcript.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung. 1. Jg. H. 1. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>. Zugriff: 10.01.2012.
- Wüstner, Kerstin (2006): Arbeitswelt und Organisation. Ein interdisziplinärer Ansatz. Wiesbaden: Gabler.



## **Anhang**

### **Diskontinuierliche Erwerbsverläufe**

Lehrforschung 2010/ 2011

---

## **Interview-Leitfaden Beschäftigte**

### **I. Übersicht Themenkomplexe**

*Themenkomplex 1: Erwerbsverlauf, Ziele, Aktivierungsdiskurs*

*Themenkomplex 2: Die letzte Stelle*

*Themenkomplex 3: Der derzeitige Arbeitsplatz*

*Themenkomplex 4: Zukünftiger Erwerbsverlauf - Typologie*

*Themenkomplex 5: Unternehmen – Arbeitsorganisation – Arbeitsplatzsicherheit*

*Themenkomplex 6: Arbeitsmarktchancen*

*Themenkomplex 7: Information & Weiterbildung*

*Themenkomplex 8: Haushalt und Staat (individuelle Einbettung)*

*Themenkomplex 9: Sozialisation und Erwerbsorientierung*

*Checkliste*

## II. Arbeitshinweise

Liebe KollegInnen,

### **Bitte beachtet folgende Merkmale:**

1. Das Anschreiben zur Anonymität vor dem Interview vorlesen. Das Anschreiben dem Probanden ggf. aushändigen.
2. Nach einer Frage lässt die Befragten erst erzählen, fragt dann aber wie in einem normalen Gespräch nach. Auf keinen Fall unterbrechen mit „das kommt später noch dran!“ Dadurch gehen Verknüpfungen des Befragten verloren!
3. Als Soziologen interessiert uns immer, warum die Dinge so und nicht anders sind. Warum handelt die Person so? Stimuliert den Erzählfluss (Stimulusfragen) und fragt nach: "Warum sind Sie nicht woanders hingegangen, dort gäbe es doch mehr Geld, oder?"
4. Macht Entspannungspausen - redet über gemeinsame Eindrücke oder Interessen - um die Spannung aus dem Gespräch zu nehmen. Tonbänder machen ungeübte Personen nervös.
5. Die fett unterlegten Fragen im Leitfaden sind unsere Stimulusfragen – diese immer vorlesen. Für den Fall, dass die Fragen nicht ankommen, haben wir kursiv Stichworte aufgeschrieben zum Erläutern. Die Themenkomplexe kurz namentlich benennen.
6. Zur subjektiven Bedeutung des gerade angesprochenen Themenkomplexes und zu den individuellen Handlungsstrategien muss wahrscheinlich immer nachgefragt werden: „Wie erleben Sie das?“, „Wie nehmen Sie Einfluss?“, „Was tun Sie gegen Unsicherheiten“ etc. Mit dem Nachfragen erst aufhören, wenn das Thema vollständig besprochen wurde. Die Merkmale in den Kästen geben hierzu einige Hinweise – allerdings passt nicht jeder Merkmal zu jedem Probanden und die Merkmale erheben auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Also selbst auf fehlende Themen, Widersprüche, Unklarheiten in den Aussagen der Probanden achten und nachfragen. Immer daran orientieren, dass wir unsere Forschungshypothesen nur untersuchen können, wenn wir für jeden Interviewpartner zu jedem der Themenkomplexe genügend Material gesammelt haben.
7. Die subjektive Bedeutungsebene ist für uns entscheidend: Wie erlebt der Interviewpartner seine eigene Situation? Welche Zusammenhänge stellt er selbst zwischen seiner beruflichen Lage, seiner sozialen Situation im weiteren Sinne und seinen eigenen Handlungsstrategien in der Vergangenheit und in der Gegenwart her?

8. Zur Erinnerung die „3 F-Regeln“:

1. **Fragen kennen** – Kenntnis der Untersuchungsfrage und des Fragebogens als Grundlage für flexibles Nachfragen.
2. **„Fruchtsalat“ zulassen** – Den Erzählfluss nicht unterbrechen, auch wenn der Betroffene quer durch den Fragebogen redet! Nachfragen statt Abfragen.
3. **Fokussieren** – Aus Kenntnis von (1) immer wieder auf unsere inhaltlichen Interessen zurückkommen.

## **Leitfaden**

„In Presse Funk und Fernsehen heißt es, dass wir heute und in Zukunft immer häufiger den Job wechseln müssen. Wir wollen in einem kleinen Forschungsprojekt herausfinden, ob dies tatsächlich der Fall ist und welche Ziele die Arbeitnehmer selber auf dem Arbeitsmarkt haben.“

„Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme. Wir bitten Sie, die Fragen so umfassend zu beantworten, wie es Ihnen möglich ist.“

„Auch wenn Sie den Interviewer gut kennen, setzen Sie bitte kein Wissen bei ihm voraus und beantworten Sie die Fragen so vollständig wie möglich.“

## **Themenkomplex 1: Erwerbsverlauf, Ziele, Aktivierungsdiskurs**

Merkpunkte für den Interviewer (nicht vorlesen!):

Dieser erste Block soll uns einen Einblick in den Gesamtzusammenhang unseres Themas geben. Die befragte Person zeigt uns in Antworten auf die offenen Fragen, wo sie selber Schwerpunkte sieht und Relevanzsetzungen vornimmt. Je nachdem wie ausführlich der Interviewpartner seine Erwerbsgeschichte ausführt, gewinnen wir anhand der ersten Fragen bereits wichtige Informationen über:

- die Positionen, die er/sie bislang besetzt hat,
- die Umstände, die zu Veränderungen geführt haben (Zwänge versus freiwillige Wechsel),
- die Suchwege, die im Zusammenhang mit dem Wechsel aber auch sonst benutzt wurden,
- die Situation, in der die bisherigen Wechsel vollzogen wurden (die familiäre Situation oder Chancen, die sich durch berufliche oder private Kontakte ergeben haben etc.),
- die primären Handlungsziele und Strategien des Befragten,
- die Stellung des Befragten zum Aktivierungsdiskurs erfahren.

„Im ersten Fragekomplex möchten wir einen Überblick über Ihren bisherigen Erwerbsverlauf bekommen.“

### **1.1 Schildern Sie doch bitte Ihren beruflichen Werdegang von der ersten Ausbildung bis heute! (Nachfragen, wenn Sie etwas nicht verstehen.)**

*Haben große oder kleine Krisen in Ihrem Leben (z.B. Wiedervereinigung) Ihren beruflichen Werdegang beeinflusst?*

### **1.2 Welche der Betriebswechsel sind Ihnen eher schwer und welche sind Ihnen eher leicht gefallen? Warum?**

**1.3 Haben Sie noch weitergehende berufliche Ziele?****1.4 Wünsche und Träume** (*optional*)

a) Was würden Sie mit einem Lotto-Hauptgewinn machen?

b) Mit welcher Person würden Sie gerne einmal tauschen?

c) Was ist Ihr Traumberuf?

„Wir möchten den ersten Themenkomplex mit einigen Fragen zur allgemeinen Situation am Arbeitsmarkt beenden.“

**1.5 Kann man seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen oder muss man nehmen was kommt?****1.6 Sollte der Einzelne in Zukunft mehr Verantwortung für seine Arbeitsmarktchancen übernehmen?**

oder:

Würden Sie der Aussage vieler Politiker zustimmen, dass nicht so sehr der Staat, sondern jeder für sich selbst und seine berufliche Perspektive verantwortlich sein soll?

**1.7 Was halten Sie von den Hartz IV Reformen?**

## Themenkomplex 2: Die letzte Stelle

Merkpunkte:

Im zweiten Block wechseln wir thematisch von den allgemeinen Ausführungen zum Erwerbsverlauf zu den letzten beiden Jobs. Wir wollen hier sehen, was die Personen erlebt und wie und warum sie gehandelt haben. Entsprechend der Diskontinuität des Erwerbsverlaufs eines Arbeitskraftunternehmers spielt dabei natürlich die Sicherheitsfrage eine große Rolle.

„Im Folgenden geht es um Ihre letzte Arbeitsstelle.“

**2.1 Bitte berichten Sie uns etwas über das Unternehmen bzw. den Arbeitgeber (Branche, Hauptgeschäftsfeld, Betriebsgröße, Betriebsrat, Alter, Unternehmensform ...).**

**2.2 Bitte beschreiben Sie Ihren damaligen Aufgabenbereich.**

*Mit welchen Aufgaben waren Sie betraut?*

*Was mussten Sie können? Welche Qualifikationen waren verlangt?*

*Hat Ihnen die Arbeit Spaß gemacht?*

*Waren Sie mit der Arbeit zufrieden? Waren Sie über- oder unterfordert?*

*Wie war das Arbeitsklima mit Kollegen und Vorgesetzten?*

**2.3 Gab es in ihrem Arbeitsbereich viel Personalwechsel – egal ob dies freiwillig oder unfreiwillig geschieht?**

*Was waren die Gründe dafür?*

**2.4 Gab es in Ihrem Arbeitsbereich viele atypische Arbeitsverträge wie Befristung, Leiharbeit, Geringfügigkeit etc.?**

**2.5 Was für einen Arbeitsvertrag hatten Sie damals?**

*a) befristet/unbefristet?*

*b) Wie viele Wochenstunden?*

**2.6 Was waren die Vor- und welches die Nachteile ihrer alten Stelle?**

**2.7 War bei dieser Tätigkeit ein enger Kundenkontakt üblich?**

*Hatten Sie es mit einem gleichbleibenden Kundenkreis oder wechselnden Kunden zu tun?*

**2.8 Hatten Sie mit sensiblen/vertraulichen Daten zu arbeiten?**

**2.9 Wie lange waren Sie im Unternehmen beschäftigt?**

**2.10 Was war der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**

**2.11 Von wem ging die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus: von Ihnen oder vom Arbeitgeber?**

*Gab es von Seiten des Arbeitgebers Bemühungen Sie zu halten? (Eigenkündigung)*

*Gab es von Ihrer Seite aus Bemühungen die Stelle zu halten? (Arbeitgeberkündigung)*

**2.12 Wie wurde das Arbeitsverhältnis formal beendet?**

*Eigenkündigung, Arbeitgeberkündigung, beidseitiger Aufhebungsvertrag, Auslaufen eines befristeten Vertrags, Sonstiges. Bei Befristung: Hätten Sie den Arbeitsvertrag gerne verlängert?*



**2.13 Hatten Sie schon eine Alternative, als Sie die Stelle verlassen haben?**

**2.14 Gab es eine Unterbrechung Ihrer Erwerbstätigkeit zwischen der alten und der neuen Stelle?**

*Wie lange hat es gedauert, bis Sie eine neue Stelle gefunden haben?*

### **Themenkomplex 3: Der derzeitige Arbeitsplatz**

„Jetzt möchten wir etwas über Ihren derzeitigen Arbeitsplatz erfahren.“

**3.1 Bitte erzählen Sie uns etwas über das Unternehmen bzw. den Arbeitgeber (Branche, Hauptgeschäftsfeld, Betriebsgröße, Betriebsrat, Alter, Unternehmensform ...).**

**3.2 Bitte machen Sie uns ein wenig mit Ihrem Arbeitsplatz und Ihrem Aufgabenbereich vertraut.**

*Was hat sich gegenüber dem vorherigen Arbeitsplatz geändert?*

*Mit welchen Aufgaben sind Sie betraut?*

*Welche Qualifikationen sind verlangt?*

*Macht Ihnen die Arbeit Spaß?*

*Sind Sie mit der Arbeit zufrieden?*

*Wie ist das Arbeitsklima mit Kollegen und Vorgesetzten?*

**3.3 Gibt es in ihrem Arbeitsbereich viel Personalwechsel – egal ob dies freiwillig oder unfreiwillig geschieht?**

*Was sind die Gründe dafür?*

**3.4 Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich viele atypische Arbeitsverträge wie Befristung, Leiharbeit, Geringfügigkeit etc.?**

**3.5 Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie?**

*a) befristet/unbefristet?*

*b) Wie viele Wochenstunden?*

**3.6 Was sind die Vor- und Nachteile Ihrer jetzigen Stelle?**

*Hat sich der Wechsel für Sie gelohnt? Warum/ Warum nicht?*

**3.7 Ist bei dieser Tätigkeit ein enger Kundenkontakt üblich?**

*Haben Sie es mit einem gleichbleibenden Kundenkreis oder wechselnden Kunden zu tun?*

**3.8 Haben Sie mit sensiblen/vertraulichen Daten zu arbeiten?****3.9 Wie haben Sie von Ihrer derzeitigen Stelle erfahren?**

*Tabelle dient lediglich als Orientierung für den Interviewer – nicht vorlesen!*

Vermittlungsagenturen (Privat oder staatlich)	
über Familie/Bekannte/Freunde/Kollegen	
Eigene Recherchen in der Presse	
Eigene Recherchen im Internet	
Sonstiges (Karrierenetzwerke, virtuelle Netzwerke, etc.)	

**3.10 Was mussten Sie tun, um die Stelle zu bekommen (Weiterbildung, lange Suche, ...)?**

*Gab es Probleme? Wie haben Sie diese gelöst?*

**3.11 Warum hat sich der Arbeitgeber für Sie entschieden?**

*Haben Ihnen Kontakte geholfen diese Stelle zu erlangen?*

### 3.12 Warum haben Sie sich für diese Stelle entschieden?

*Welche Rolle haben Einkommen und Arbeitsplatz-Sicherheit bei Ihrer Entscheidung für die Stelle gespielt?*

### 3.13 Wie lange sind Sie schon bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber?

### 3.14 In welche Einkommensgruppe dürfen wir Sie nach Ihrem Nettoeinkommen einordnen?

*Ich meine damit die Summe, die nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verbleibt? Ich nenne Ihnen jetzt Einkommensgruppen. Bitte ordnen Sie sich entsprechend zu (zutreffende Kategorie ankreuzen):*

- unter 500 €
- zwischen 501 und 1000 €
- zwischen 1001 und 1500 €
- zwischen 1501 und 2000 €
- zwischen 2001 und 3000 €
- zwischen 3001 und 4000 €
- mehr als 4000 €

### **Themenkomplex 4: Zukünftiger Erwerbsverlauf – Typologie**

Merkpunkte:

Im nächsten Schritt wollen wir gleich am Anfang eine Zuordnung zu unserer Typologie (BEOR/AMOR<sub>temp.</sub>/AMOR<sub>lang.</sub>) gemeinsam mit dem Interviewpartner erarbeiten.

Um dies zu erreichen, ist es notwendig, dem Interviewpartner die vorgegebenen standardisierten Fragen **wortgenau** zu stellen.

„Im Folgenden möchten wir Ihre Sicht auf die Zukunft erfahren.“

*(Bitte die Fragen 4.1 – 4.6 wörtlich vorlesen)*

**4.1 Gehen Sie davon aus, dass Sie langfristig bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben, wenn keine grundlegenden Probleme dazwischen kommen (z.B.: Krankheit, ökonomische Probleme des Betriebs, etc.)?**

*(Wenn nein: weiter mit Frage 4.4)*

**4.2 Liegt das daran, dass Sie mit der Stelle zufrieden sind oder weil es keine interessanten Alternativen gibt.**

**4.3 Tun Sie gegenwärtig etwas zur Verbesserung Ihrer Position im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt (z.B. besondere Leistungen, Qualifizierung, Netzwerke, Information)?**

*Weiter mit Komplex 5!*

- 4.4 Sie gehen also davon aus, dass Sie in Zukunft die Stelle wechseln werden. Gilt das nur für die nächsten Jahre oder ziehen Sie auch langfristig Arbeitsplatzwechsel in Betracht?**
- 4.5 Geht der zukünftige Jobwechsel eher von Ihnen oder eher vom Arbeitgeber aus und was ist der Grund dafür?**
- 4.6 Tun Sie gegenwärtig etwas zur Verbesserung Ihrer Position im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt (z.B. besondere Leistungen, Qualifizierung, Netzwerke, Information)?**

*Aus den Antworten müsste eine eindeutige Zuordnung in folgender Tabelle möglich sein. Die Tabelle dient lediglich als Orientierung für den Interviewer – nicht vorlesen!*

	<b>BEOR</b>	<b>AMOR<sub>temp.</sub></b>	<b>AMOR<sub>lang</sub></b>
<b>Freiwillig/ Unfreiwillig</b>			
<b>Aktiv – Passiv</b>			

## **Themenkomplex 5: Unternehmen – Arbeitsorganisation – Arbeitsplatzsicherheit**

Merkpunkte:

Mit den Fragen dieses Komplexes sollen die Einflüsse der Arbeitsorganisation (z.B.: Indirekte Steuerung) bzw. der Arbeitsbelastung sowie von Sicherheitseinschätzungen und von Randbelegschaften auf die Arbeitsmarktstrategie erfasst werden.

„Jetzt haben wir noch einige vertiefende Fragen zu Ihrem jetzigen Arbeitsbereich.“

**5.1 Werden Ihnen für Ihre Arbeit nur die Ziele vorgegeben oder auch die einzelnen Arbeitsschritte?**

**5.2 Erfolgt eine Leistungskontrolle in Bezug die wichtigen Arbeitsschritte oder nur in Bezug auf das Endergebnis der Arbeit.**

**5.3 Nehmen die Leistungsanforderungen und Belastungen zu?**

„Zudem interessiert uns das Thema Arbeitsplatzsicherheit in Ihrem Arbeitsbereich bzw. in Ihrem Kollegenkreis.“

**5.4 Wie ist der Anteil der Festangestellten zur restlichen Belegschaft (Befristete, Leiharbeiter, geringfügig Beschäftigte)?**

**5.5 Gibt es Leiharbeit in Ihrem Arbeitsumfeld? Wenn ja: entsteht dadurch eine Konkurrenzsituation mit den Festangestellten?**

**5.5.1 (Wenn Befragter selbst Leiharbeiter:) Gibt es einen Unterschied im Umgang mit Leiharbeitern und Festangestellten? Wie schätzen Sie Ihre Übernahmechance ein?**

**5.6 Kommt es in Ihrem Arbeitsbereich häufig vor, dass Kollegen den Betrieb verlassen? Wenn ja: Warum?**

*Sind die Kollegen eher freiwillig oder unfreiwillig gegangen?*

*Kommen in Ihrem Berufsfeld Arbeitsplatzwechsel häufiger vor als in anderen?*

*Beeinflusst Sie das?*

**5.7 Wie würden Sie die Sicherheit Ihres eigenen Arbeitsplatzes einschätzen – auf einer Skala von 0-100%?**

**5.8 Woher kommen die x% Sicherheit bei Ihrem Arbeitsplatz?**

**5.9 Woher kommen die x% Unsicherheit bei Ihrem Arbeitsplatz?**

*Verstärkt Leiharbeit Ihre Arbeitsplatzunsicherheit?*

**5.10 Was können Sie selber zur Erhöhung Ihrer Arbeitsplatzsicherheit tun?**



## Themenkomplex 6: Arbeitsmarktchancen

Merkpunkte:

Uns interessierten die Arbeitsmarktchancen der Personen – auch dann wenn sie nicht aktiv suchen, denn die Nicht-Wechselabsicht kann ja mit den schlechten Arbeitsmarktchancen zusammenhängen.

Die folgenden Fragen dienen dazu, die u.a. für folgende Hypothese benötigten Informationen zu erheben: Je mehr Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gegeben sind, desto eher entscheiden sich Personen für eine freiwillige AKU-Strategie. Je weniger Möglichkeiten desto eher für Jobsicherheit oder eine unfreiwillige AKU-Strategie.

Wenn die Personen bereits Erfahrungen mit Mobilität gemacht haben oder aktuell machen (z.B. Pendler sind), sollten diese Erfahrungen mit reflektiert werden.

„Beim nächsten Thema geht es um die Situation auf dem Arbeitsmarkt.“

### **6.1 Sind Sie heute im Fall der Arbeitssuche fachlich festgelegt oder können Sie mehrere Tätigkeitsfelder ausüben?**

*Wollen Sie das in dieser Form auch oder müssen Sie eher?*

*Ist es Ihnen wichtig in Ihrem erlernten Beruf zu arbeiten?*

### **6.2 Sind Sie im Fall der Arbeitssuche auf Ihren Wohnort festgelegt oder kommen auch andere Arbeitsorte für Sie in Frage?**

*Gibt es persönliche oder familiäre Verpflichtungen, die Ihre beruflichen Möglichkeiten beeinflussen?*

*Welche Rolle spielen bei Ihnen in diesem Zusammenhang die Familie, Partner etc.?*

*Haben Sie ein Wohneigentum?*

*Sieht die Arbeitssituation für ihre Erwerbsvorstellung in einer anderen Region oder auch im Ausland besser aus?*

*Spielen dabei staatliche oder private Hilfen eine Rolle (Umzugsbeihilfen, Pendlerpauschale)?*

### **6.3 Wenn Sie den Arbeitsort wechseln könnten, würden Sie eher umziehen oder pendeln?**

*Welche Entfernungen wären für Sie vorstellbar? Welche Regionen kämen in Frage und warum?*

*Welche finanziellen Kosten wären mit dieser Entscheidung verbunden? Wer würde diese Kosten tragen?*

*Welche weiteren Belastungen erwarten Sie vom Mobil sein?*

*Welche Rolle spielt bei dieser Überlegung die Arbeitsplatzsicherheit?*

*Ist eine Wechselbereitschaft bei Ihnen von der Lebensphase in der Sie sich befinden bestimmt?*

### **6.4 Wie hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Ihrem Berufsfeld entwickelt?**

*Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung ein?*

### **6.5 Wie schätzen Sie Ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt heute und in den nächsten Jahren ein?**

### **6.6 Das Arbeitslosigkeitsrisiko hat im letzten Jahrzehnt zugenommen und die soziale Absicherung hat sich verschlechtert (z.B. Hartz IV). Machen Sie sich Sorgen um einen Verlust Ihrer Stelle?**

## **Themenkomplex 7: Information & Weiterbildung**

### **7.1 Ist es schwierig, sich einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation auf Ihrem Gebiet zu verschaffen?**

*Wenn ja: Welche Probleme gibt es?*

*Ist das heute leichter als früher?*

### **7.2 Man kann sich mit verschiedenen Mitteln über den Arbeitsmarkt informieren. Welche Mittel und Wege sind für Sie heute interessant?**

*Tabelle dient lediglich als Orientierung für den Interviewer – nicht vorlesen!*

Vermittlungsagenturen (Privat oder staatlich)	
über Familie/Bekannte/Freunde/Kollegen	
Eigene Recherchen in der Presse	
Eigene Recherchen im Internet	
Sonstiges (Karrierenetzwerke, virtuelle Netzwerke, etc.)	

### **7.3 Worin sehen Sie die Vor- oder Nachteile von Internetangeboten gegenüber persönlichen Netzwerken in Bezug auf Erwerbchancen?**

*Geschwindigkeit? Zeitaufwand? Kosten (monetär)? Informationsgehalt? Vertrauensgrundlage?*

### **7.4 Viele Personalverantwortliche suchen im Internet nach Informationen über Bewerber. Achten Sie bei Ihren Internetaktivitäten darauf?**

*Wenn ja, bei welchen (z.B. Xing)?*

*Wie lange achten Sie schon darauf?*

*Was war der Anlass?*

*Hat das bei Ihrer derzeitigen Stelle eine Rolle gespielt?*

„Abschließend in diesem Themenblock noch zwei Fragen zur Weiterbildung.“

**7.5 Haben Sie im Laufe Ihres Berufslebens bereits an Weiterbildungen teilgenommen?**

*Um welche Arten der Weiterbildung handelte es sich?*

*Gab es Hindernisse?*

**7.6 (Wenn frühere Weiterbildungsteilnahme bejaht:) Welche Vor- und Nachteile hatte die Teilnahme an den Weiterbildungen?**

*Dient diese Weiterbildung für Sie dazu, Ihre Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen?*

*Nutzen Sie Weiterbildungen auch, um Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen?*

## **Themenkomplex 8: Haushalt und Staat (individuelle Einbettung)**

Merkpunkte:

Anhand dieses Themenkomplexes soll untersucht werden, welche Rolle das Einkommen, Sicherungssysteme und, bei Mehrpersonenhaushalten, die Gesamtsituation für die Arbeitsmarktstrategie spielen

Eine Hypothese lautet: Je mehr alternative Sicherungen eine Person besitzt, desto wahrscheinlicher ist sie arbeitsmarktorientiert (AMOR).

In weiteren unserer Hypothesen wurde das Konstrukt des sozialen Kapitals verwendet. Hierbei ist auf die Unterscheidung zwischen schwachen und starken Bindungen zu achten (*weak-ties/strong-ties*; Granovetter), denn je nachdem, in welcher Form soziales Kapital vorliegt, kann es Möglichkeiten schaffen oder einschränken.

„Nun geht es um den Einkommensbedarf für Sie und ggf. für ihre Familie.“

### **8.1 Leben Sie alleine oder wohnen im Ihrem Haushalt noch andere Personen? Wenn ja: Wer?**

### **8.2 Wie setzt sich Ihr Haushalts-Einkommen zusammen?**

*Haben Sie nur ein Einkommen – oder gibt es mehrere Einkommen (Partner/Vermögen/Lottogewinn)?*

*Welchen Anteil steuern Sie in etwa bei?*

### **8.3 Wie lange könnten Sie (und Ihre Familie) ohne Ihren Verdienst auskommen?**

*Bestehen Rücklagen, die Sie nutzen könnten?*

**8.4 Würden Sie im Fall des Falles mit den staatlichen Sozialleistungen auskommen (Arbeitslosengeld, Hartz IV, etc.)?**

**Themenkomplex 9: Sozialisation und Erwerbsorientierung**

Merkpunkte:

Der Komplex bezieht sich auf die Unterscheidung zwischen zum einen der primären Situation, auf welche wir den Habitus zurückführen und zum anderen der sekundären Situation, welche bei uns insbesondere für die Berufskultur steht.

(Relationierte Informationen zur Erörterung unserer Thesen dieses Bereiches finden sich u.a. in den Antworten über Qualifikation, sozialen Diskurs und Arbeitsplatzsicherheit.)

**9.1 Welche Rolle spielt der Beruf in Ihrem Leben?**

**9.2 Ist es in Ihrem Beruf üblich, den Arbeitgeber zu wechseln?**

**9.3 Welche Rolle spielen persönliche Erfahrungen und Krisen für Ihren beruflichen Werdegang?**

**9.4 Welche Rolle haben Ihre Eltern bei Ihrem beruflichen Werdegang gespielt?**

*Gab es Unterstützung oder Konflikte?*

*Sind Ihre Eltern auch aktuell Ansprechpartner?*

**9.5 Welche Berufe haben Ihre Eltern gelernt und dann später ausgeübt?**

**9.6 Manche Menschen empfinden einen Arbeitsplatzwechsel eher als Belastung, andere eher als Bereicherung. Wie sieht das bei Ihnen aus?**

## Checkliste

**Nun haben wir es fast geschafft. Ich habe nur noch ein paar Informationsfragen.**

1. Was haben Sie für berufliche Bildungsabschlüsse?
2. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Ihre Eltern?
3. Leben Sie in einer Ehe bzw. mit einem Partner zusammen? *Wenn ja:*

Ist Ihr Partner erwerbstätig? In welcher Branche? Vollzeit oder Teilzeit, befristet oder unbefristet?

Wie sicher ist der Arbeitsplatz Ihres Partners? Wie würden Sie die Arbeitsplatzsicherheit Ihres Partners auf einer Skala von 0% (d.h. sehr unsicher) bis 100% (d.h. sehr sicher) einstufen?

4. Leben Kinder in Ihrem Haushalt? Wie alt sind die Kinder?
5. Leben in Ihrem Haushalt noch andere von Ihnen abhängige Personen (z.B. pflegebedürftige Angehörige)
6. In welchem Jahr sind Sie geboren?
7. In welcher Region sind Sie aufgewachsen?
8. Geschlecht: ... (Intervieweranweisung: Nicht abfragen!)

**Vielen Dank für Ihre Geduld, Sie haben uns sehr geholfen!**

## Interview-Leitfaden Beschäftiger

### 0. Zum Projekt und zur Person

#### 0.1 Vorstellung des Interviewers

Lehrforschung – Thema: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe.

Methode: Arbeitnehmerbefragung und Arbeitgeberbefragung.

Verknüpft mit dem SFB 580 B2 - Projekt: Betriebsbefragungen zum Thema flexible Beschäftigung – bei Interesse Zugang zur Homepage mit Ergebnissen der Betriebsbefragung (Zugang <http://www.sfb580.uni-jena.de/experteninterviews>: Login: jenbetrieb10; Passwort: jkn32z.).

Eine Aufnahme ist erforderlich, damit nichts verloren geht!

Die Abschrift wird anonymisiert: weder Betrieb, noch Personen, noch Regionen können identifiziert werden (siehe Anschreiben)!

### 1. Fragen zur Betriebsstätte

Zur Geschichte der Betriebsstätte

#### 1.1 Wann wurde Ihr Betrieb gegründet?

**Wie kam es zur Gründung?**

**Wie hat sich der Betrieb seitdem entwickelt?**

Produkte und Prozesse

#### 1.2 Welche Produkte bzw. Dienstleistungen bieten Sie an? Hat sich dieses Angebot im Laufe der letzten Jahre wesentlich verändert?



Geschäftslage und Wettbewerbssituation

- 1.3 Die deutsche Wirtschaft hat eine schwierige Zeit hinter sich – wie ist Ihr Betrieb durch die Finanzmarktkrise gekommen? Wie schätzen Sie die Entwicklung für die kommenden Jahre ein?**

Beschäftigungsentwicklung

- 1.4 Wie hat sich die Beschäftigtenzahl in Ihrem Betrieb in den letzten zehn Jahren entwickelt? Wie sieht die Zukunft aus?**

## **2. Gesamtbetriebsstätte - Organisation**

*„Zur Beantwortung unserer Frage nach Betriebsbindung und Flexibilität interessieren wir uns zunächst für einen **Überblick über die gesamte Betriebsstätte.**“*

Organisation und Tätigkeitsbereiche

- 2.1 Bitte geben Sie uns (möglichst anhand eines Organigramms) einen Überblick über die Organisation Ihres Betriebes vor Ort.**

Unterschiedliche Beschäftigungsperspektiven

- 2.2 In welchen Bereichen gibt es eher stabile Beschäftigung und wo haben Sie viel Personalwechsel - egal ob dies freiwillig oder unfreiwillig geschieht. Welche Art von Arbeitsverträgen werden dort jeweils eingesetzt (unbefristet Standard oder abweichend – atypisch)?**

Ursachen

- 2.3 Wie kommt es zu diesen Unterschieden?**

Vorteile und Nachteile

#### **2.4 Welches sind die Vorteile und welches die Nachteile von Personalwechsel?**

### **3. Der Tätigkeitsbereich des befragten Arbeitnehmers – Personalfluktuation Die abhängige Variable**

*„Wir haben mit dem Arbeitnehmer XYZ über den Tätigkeitsbereich X in ihrem Unternehmen gesprochen – Unter Tätigkeitsbereich verstehen wir Stellen mit ähnlichen Tätigkeiten und Qualifikationen.“*

- 3.1 Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Aufgaben im benannten Tätigkeitsbereich?**
- 3.2 Wie ist für den Tätigkeitsbereich der Anteil der Mitarbeiter, die langfristig im Betrieb bleiben?**
- 3.3 Was sind die Gründe für die Personalabgänge?**
- 3.4 Führen typische Wege aus dem Tätigkeitsbereich hinaus – innerhalb des Betriebs oder in andere Betriebe?**
- 3.5 Welche Vorteile und welche Nachteile hat diese Personalpolitik im Tätigkeitsbereich?**
- 3.6 Wie ist im Tätigkeitsbereich der Anteil der Festangestellten zum Rest (Befristete, Leiharbeiter, Freie, Geringfügige)?**
- 3.7 Gibt es Leiharbeit? Machen die Leiharbeiter den Festangestellten Konkurrenz?**

#### 4. Tätigkeitsbereich XYZ - Arbeitsmarkt - Rekrutierungskanäle

4.1 Gibt es typische Wege vom Arbeitsmarkt oder aus dem Betrieb in den Tätigkeitsbereich YZ hinein?

4.2 Über welche Medien rekrutieren Sie Personal für den Tätigkeitsbereich XYZ?

Vermittlungsagenturen (privat oder staatlich)	
Persönliche Netzwerke (Kollegen, Freunde, Familie)	
Die Presse	
Das Internet	
Sonstiges (Karrierenetzwerke, virtuelle Netzwerke, etc.)	

4.3 Wenn Internet – Welche Angebote nutzen Sie? Jobbörse des Arbeitsamts, Stellenanzeigen auf ihrer Homepage, Jobbörsen wie Monster.de, Karrierenetzwerke wie Xing?

4.4 Was sind die Vor- und Nachteile der einzelnen Internetmöglichkeiten?

4.5 Ist es durch das Internet leichter, Stellen kurz- oder mittelfristig zu besetzen? Warum?

#### 5. Tätigkeitsbereich XYZ – Arbeitsmarkt - Qualifikation und Weiterbildung

Qualifikation

5.1 Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Qualifikationen und Kompetenzen in diesem Tätigkeitsbereich?

5.2 Welche beruflichen Abschlüsse haben die MitarbeiterInnen?

- 5.3 Gab es in den vergangenen Jahren für diese Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt eher Fachkräfteknappheit oder eher einen Fachkräfteüberschuss?**
- 5.4 Wie lang ist die Einarbeitungszeit für die Tätigkeiten im Tätigkeitsbereich, um die Arbeit wirklich gut zu beherrschen?**
- 5.5 Handelt es sich überwiegend um betriebsspezifisches Wissen, das nur in Ihrem Betrieb gebraucht wird oder geht es um Wissen, welches auch in anderen Betrieben gebraucht wird?**
- 5.6 Werden sich die Qualifikationsanforderungen in Zukunft verändern?**

Einarbeitung und Weiterbildung

- 5.7 Wie läuft die Einarbeitung neuer Mitarbeiter normalerweise ab?**

*(Merkmale: Learning by doing; Einarbeitung durch Kollegen/Vorgesetzte; Unterricht/Lehrgänge im Betrieb; Lehrgänge außerhalb des Betriebes)*

- 5.8 Gibt es im Tätigkeitsbereich Weiterbildungsmaßnahmen und wie laufen diese normalerweise ab? Dauer, Lernorte, Kosten?**
- 5.9 Von wem geht die Initiative zur Weiterbildung aus: Betrieb oder Mitarbeiter? Wer trägt die Kosten?**
- 5.10 Welche Motive haben die Mitarbeiter, wenn sie in Weiterbildung investieren? (Aufstieg, Sicherheit, Arbeitsmarktchancen, Selbstverwirklichung etc.)**
- 5.11 Gibt es beim Thema Weiterbildung Konflikte?**

## **6. Tätigkeitsbereich XYZ – Organisation**

- 6.1** Werden im Tätigkeitsbereich XYZ nur die Ziele vorgegeben oder auch die einzelnen Arbeitsschritte?
- 6.2** Erfolgt eine Leistungskontrolle in Bezug auf die wichtigen Arbeitsschritte oder nur in Bezug auf das Endergebnis der Arbeit.
- 6.3** Haben die Leistungsanforderungen zugenommen?
- 6.4** Wie verbreitet ist diese Art der Arbeitsorganisation in Ihrem Betrieb?
- 6.5** Wie verbreitet ist diese Art der Arbeitsorganisation in Ihrer Branche?
- 6.6** Ist diese Art der Arbeitsorganisation für die Mitarbeiter eher Last oder eher Lust?

## **7. Tätigkeitsbereich XYZ - Haushalt – Familie – Mobilität**

Familie

*„In der Öffentlichkeit wird immer mehr über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesprochen.“*

- 7.1** Spielt das im Tätigkeitsbereich eine Rolle?
- 7.2** Haben die Beschäftigten im Tätigkeitsbereich XYZ Partner und Kinder?  
Gibt es da Probleme der Vereinbarkeit mit dem Beruf?
- 7.3** Bietet Ihr Unternehmen spezielle Angebote für Arbeitnehmer mit Familie?  
Wenn ja: Welche? (Betriebsfeste, Kinderbetreuung etc.)

**7.4 Achten Sie bei Aufträgen in anderen Regionen oder Versetzungen von Angestellten auf deren familiäre Situation?**

Rekrutierung und überregionale Mobilität

**7.5 Gibt es im Tätigkeitsbereich Mitarbeiter, die bei Antritt der Stelle aus einer anderen Region zugezogen sind?**

*(Warum? Probleme? Unterstützung von Mobilität durch den Betrieb?)*

**7.6 Gibt es im Tätigkeitsbereich Mitarbeiter, die regelmäßig zwischen Wohnort und Arbeitsort pendeln? Welche Entfernungen?**

**7.7 Welche Vor- und Nachteile hat das Pendeln aus betrieblicher und aus Beschäftigten-Sicht? Spezifische Unterstützung von Pendlern durch den Betrieb?**

**7.8 Haben Sie Probleme mit der Abwanderung in andere Regionen? Wohin?**

**7.9 Sind Arbeitnehmer ausreichend mobil? Wäre mehr Mobilitätsbereitschaft wünschenswert? Warum?**

**8. Gesamtbetriebsstätte - Arbeitsbeziehungen – Unternehmenskultur**

*„Jetzt kommen wir zum Abschluss wieder auf die Betriebsstätte insgesamt zu sprechen.“*

Personalpolitische Entscheidungsstruktur

**8.1 Wer trifft bei Ihnen die Personalentscheidungen?**

*(bei Zweigstellen: Welche Entscheidungen werden zentral und welche dezentral getroffen?)*

**8.2 Haben Sie einen Betriebsrat?**

*Wenn ja:* **In welcher Weise ist der Betriebsrat bei personellen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen beteiligt?**

Arbeitsbeziehungen

**8.3 Welche Beziehungen gibt es in Ihrem Betrieb zu Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften?****8.4 Nach welchem System entlohnen Sie?**

**Branchentarifsystem - hausinternes System - Individualverträge**

**8.5 Wo liegen Ihre Löhne und Gehälter im Vergleich zum Branchentarif?****8.6 Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Ihrem Betrieb? Schichtarbeit? Arbeitszeitkonten? Überstunden?**

Unternehmenskultur

**8.7 Hat der Einsatz von Internet und Computertechnik Ihre Unternehmenskultur verändert? Wenn ja: in welchen Bereichen besonders stark?****8.8 Welchem Statement in Bezug auf die Beschäftigungsbeziehung in Ihrem Betrieb würden Sie am ehesten zustimmen:**

**ENTWEDER: Arbeitgeber und Arbeitnehmer bilden eine Betriebsfamilie; wir bleiben so lange zusammen bis das die Rente uns scheidet.**

**ODER: Wir bilden eine Interessengemeinschaft; wir bleiben nur so lange zusammen, wie es für den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer von Nutzen ist.**

**8.9 Können Sie etwas tun, um die Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen zu erhöhen?**

Arbeitsmarktpolitik

*„Abschließend haben wir noch zwei Fragen zur Arbeitsmarktpolitik.“*

**8.10 Würden Sie der Aussage vieler Politiker zustimmen, dass nicht so sehr der Staat, sondern jeder für sich selbst und seine berufliche Perspektive verantwortlich sein soll?**

**8.11 Sollte der Einzelne in Zukunft mehr Verantwortung für seine Arbeitsmarktchancen übernehmen?**



## 9. Checkliste für Vorabinformationen

Nützliche Informationen vorab:

Produktpalette/Geschäftsfelder

Betriebsgröße

Stellung des Betriebs im Unternehmen (Haupt- oder Zweigniederlassung, Besitzverhältnisse)

Kapitalstruktur und Rechtsform

Auslandsengagement

Organigramm des Betriebs

Position des Gesprächspartners

Mögliche Informationsquellen

Firmenprospekte

Geschäftsberichte

Zeitungsartikel zur Firmenentwicklung – Internet

Internet-Recherchen

Branchenanalysen – Marktanalysen über Datenbanken (Pro-Arbeit-IAB, Solis-Foris) und über die Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften (Internet-Zugang).

Firmendatenbank Hoppenstedt (WiWi-Bibliothek)

# **Diskurse und diskontinuierliche Erwerbsverläufe**

von Sabrina Röser, Stefan Schröder, Julia Maria Zimmermann

# 1. Einleitung und theoretische Hintergründe

*von Stefan Schröder*

Herr W. ist Chemikant. Er ist mittleren Alters und erst über Umwege in ein sicheres Beschäftigungsverhältnis gelangt. Er hat es geschafft, im de-kommodifizierenden Hafen einer betrieblichen Organisation anzulanden. Herr W. gehört nunmehr zu der nach wie vor großen, wenn auch tendenziell kleiner werdenden Gruppe abhängig Beschäftigter, die über das Privileg verfügen, sich in einem sicheren Beschäftigungsverhältnis zu bewegen (vgl. Krause/Köhler 2011). Er hat sich für die Beschäftigung als Chemikant qualifiziert, ist eingearbeitet und hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag in einer Branche, die mit Fachkräftemangel rechnet. Eigentlich hat er nichts zu befürchten. Seine eigene Einschätzung der Situation spricht aber eine andere Sprache. Gefragt nach der antizipierten Sicherheit seines Arbeitsplatzes antwortet er: „Tja sicher ist relativ. Sicher ist heutzutage eigentlich gar nichts mehr“ (14-MQn-m: 3). Herr W. äußert sich dabei aber nicht nur bewegt, er ist es auch. Obwohl es für ihn zum gegebenen Zeitpunkt keinen akuten Anlass gibt, beschäftigt er sich mit seiner Arbeitsmarktsituation, sammelt Informationen und verliert die Welt jenseits seines Betriebes nicht aus dem Blick. Für ihn ist es nicht ausgeschlossen, dass sich noch einmal etwas ändert und so handelt er auch.

Herr W. ist eine der 30 Personen, die in der Lehrforschung 2009/10 zu ihren Erfahrungen mit ihren diskontinuierlichen Erwerbsverläufen befragt wurden. Aus der Vogelperspektive auf diese 30 persönlichen Einblicke in diskontinuierliche Erwerbsverläufe fällt nun auf, dass die Einschätzungen dieses Interviewpartners keinesfalls eine Seltenheit darstellen. Das schützende Moment einer festen Zugehörigkeit zu einer betrieblichen Organisation wird relativiert und dies nicht nur auf der Ebene von Einstellungen. Die betroffenen InterviewpartnerInnen zeigen sich bewegt, auch in Bezug auf ihr Handeln. Wenig überraschend ist, dass Bewegtheit und Bewegung gerade auch dort, wo nur kurzfristig betrieblicher Schutz besteht, mindestens ebenso im Zentrum der Erzählungen stehen. Eben auch diejenigen InterviewpartnerInnen, die für die nächste Zeit einen Wechsel erwarten, konstruieren aktiv ihren Arbeitsmarkt und sind in diesem Sinne in Bewegung. Die forschungsleitende Frage der Lehrforschung war entsprechend, woher Bewegtheit und Bewegung kommen und welche soziologisch greifbaren Phänomene damit in Beziehung stehen. Mit anderen Worten: Welche distinkten Muster von Beschäftigungsorientierungen finden sich in Interviews mit Personen, die auf diskontinuierliche Erwerbsverläufe blicken?

Das Angebot an soziologischen Deutungen solcher Eindrücke und Befunde ist reichhaltig. Sie nur zu erfassen, würde ein eigenes Forschungsprojekt beanspruchen. Allein die Jenaer KollegInnen decken ein weites Spektrum ab. Unsicherheitserfahrungen werden als Prekarisierung breiter Schichten im Zuge von kapitalistischen Landnahmeprozessen interpretiert, individuelle Bewegung und Bewegtheit in Beziehung zu aktivierender Sozialpolitik und neosozialer Gouvernamentalität gesetzt oder als Konsequenz eines auf Beschleunigung verpflichteten Zeitgeistes gedeutet (vgl. Dörre et al. 2009). Unseren Ansatz leitet der Gedanke, dass ein differenziertes, Heterogenitäten erfassendes Bild des Arbeitsmarktes fruchtbar für die Deutung der Erfahrungen und des Verhaltens arbeitender Personen sein kann. Damit steht unser Ansatz nicht per se konträr zu anderen Zugängen. Der Fokus auf Arbeitsmarktphänomene ermöglicht es nur, andere (und vielleicht: entscheidend andere) Akzente zu setzen. So spricht vieles dafür, im Arbeitsmarkt die prominente soziale Arena zu sehen, in der Chancen und Hürden für persönliches Glück und gesellschaftliche Teilhabe gesetzt werden (Bonß/Ludwig-Mayerhofer 2000: 109).

Unserer Perspektive auf den Arbeitsmarkt liegen segmentationstheoretische Annahmen zugrunde. Kern dieses strukturtheoretischen Zugangs ist die Beobachtung, dass am Arbeitsmarkt Differenzierungsprozesse stattfinden, die zur Herausbildung von distinkten Arbeitsmarktsegmenten führen. Diese Segmente lassen sich dabei konzeptuell auf einer Matrix entlang von zwei Dimensionen fassen. Auf einer horizontalen Achse wird eine zeitliche Differenz gesehen. Indikator für diese Differenz sind typische Verweildauern in Gruppen von betrieblichen Positionen. Verbleiben ArbeitnehmerInnen in der Regel langfristig auf einer Position, wird von einer strukturierenden Wirkung der jeweiligen betrieblichen Organisation ausgegangen. Werden Positionen in den betreffenden betrieblichen Beschäftigungssystemen hingegen kurzfristig besetzt, dann steht der Zugang zum Arbeitsmarkt unter den Vorzeichen des überbetrieblichen Marktes. Hier strukturieren in größerem Umfang marktförmige Steuerungsformen. In einer zweiten vertikalen Dimension unterscheidet der segmentationstheoretische Ansatz schließlich zwischen guten und schlechten bzw. primären und sekundären Segmenten, die durch hohe respektive niedrige Einkommen charakterisiert sind. Jedes der vier entstandenen Felder steht dann idealtypisch für Segmente, in denen je spezifische Regeln der Allokation, Qualifikation und Gratifikation etabliert sind (Köhler/Krause 2010: 393ff.).

Forschungsstrategisch ertragreich ist diese strukturtheoretische Perspektive, weil sie die Unterschiedlichkeit der Arbeitsmarktzugänge verschiedener Akteure in den Blick nehmen kann. So lässt sich segmentationstheoretisch beispielsweise zeigen, auf welche unterschiedlichen Weisen Arbeitsmarktakteure sich auf den Arbeitsmarkt beziehen. In der Terminologie ökonomisch fo-

kussierter Forschung wird dann davon gesprochen, dass es am Arbeitsmarkt darum geht, Bezugsprobleme zu lösen. Als Bezugsprobleme auf betrieblicher Seite werden aus institutionenökonomischer Perspektive die Verfügbarkeit ausreichend qualifizierten Personals und die Leistungsfähigkeit desselben bestimmt. Als Bezugsprobleme der Beschäftigten gelten ein mindestens existenzsicherndes Einkommen und die Sicherheit der Mitgliedschaft in einer Organisation, die ein ausreichendes Erwerbseinkommen ermöglicht (Köhler/Krause 2010: 393ff.).

Auf dem Fundament dieser Konzeption wird dann segmentationstheoretisch davon ausgegangen, dass Beschäftigungssysteme im internen Segment die theoretisch wahrscheinlichste Lösung darstellen. Betriebe können hier langfristig die Verfügbarkeit angemessen (und häufig betriebspezifisch) qualifizierten Personals sicherstellen, Beschäftigte mit umfänglichen Sicherheitsgarantien rechnen. Entsprechend ließen sich die Arbeitsmarktzugänge abhängig Beschäftigter als risikoavers charakterisieren. Empirisch ließ sich diese Annahme zumindest für die historische Phase fordistischer Prosperität bestätigen (vgl. Lutz 1984). Diskontinuierliche Erwerbsverläufe galten nach einer mehr oder weniger kurzen Einstiegsphase in diesem Kontext als defizitäre Form eines Arbeitsmarktengagements. In den vergangenen Lehrforschungen zum selben Thema wurde diese Risikoaversionsthese zum Teil bestätigt, aber auch relativiert (Köhler et al 2009: 78ff.). Ein Ergebnis war beispielsweise auch, dass der Wunsch nach Arbeitsplatzzufriedenheit unter Umständen mit der Idee der Risikovermeidung konkurriert. Als Fazit dieser früheren Lehrforschungen wurde die Forderung festgehalten, den segmentationstheoretischen Ansatz zu erweitern und zu modifizieren, um vereinfachende Annahmen über die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen von Beschäftigten zu überwinden (vgl. ebd.). Die folgenden Überlegungen beziehen sich auf dieses Ergebnis.

Eine Herausforderung für die segmentationstheoretische Perspektive in der zitierten institutionenökonomischen Variante ergibt sich etwa aus folgendem Einwand. Unzureichend aufgenommen in die Konzeption vom Arbeitsmarkt scheint dessen sich stetig modifizierende außerökonomische Umwelt zu sein. Diesen Einwand provoziert beispielsweise eine Beobachtung, welche sich aus der segmentationstheoretisch orientierten Forschung selbst ergibt. So gelten berufsfachlich regulierte Teilarbeitsmärkte als für alle Akteure gelungenes Modell eines externen Teilarbeitsmarktes, mithin sogar als ihre sozialpolitisch wünschenswerte Version. Etwa am Beispiel des Arbeitsmarktes von Handwerksmeistern, Architekten oder Ärzten wird gezeigt, wie *politische* Institutionen in der Umwelt des Arbeitsmarktes (Kammern, Gesetze usw.) den Bestand und die Funktionalität des betreffenden Teilarbeitsmarktes garantieren. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe mit einer bestimmten Zahl von Arbeitgeberwechseln sind hier der positiv konno-

tierte Regelfall, etwa weil sie die sogenannte „employability“ stärken. Bewegtheit und Bewegung (in gewissem Umfang) sind geradezu Voraussetzung eines erfolgreichen Arbeitsmarkthandelns und werden durch die entsprechenden Institutionen produziert.

Das tangiert das eben skizzierte Argument der theoretischen Unwahrscheinlichkeit externer Teilarbeitsmärkte. Unwahrscheinlich sind diese nur dann, wenn auch die außerökonomische Umwelt des jeweiligen Arbeitsmarktes bestimmte Eigenschaften aufweist.<sup>1</sup> Institutionelle Regelungen, politische Ziele, kulturelle Faktoren usw. scheinen neben der Orientierung an einer ökonomisch effizienten Lösung der Bezugsprobleme entsprechende Funktionsbedingungen zu sein. Daran anschließen lässt sich dann die Frage, ob nicht auch subjektive Energien in der Umwelt von externen Teilarbeitsmärkten solche stützenden Wirkungen entfalten können? Die Frage – an die institutionenökonomisch gebaute Segmentierungstheorie gestellt – lautet, ob sie solche Phänomene auf der Basis ihrer Annahmen über abhängig Beschäftigte sehen kann. Zu diesem Thema wird weiter unten mehr zu sagen sein.

Aus unserer Sicht kann man hierin zunächst ein Indiz für eine nicht ausreichend komplex angelegte Konzeption von abhängig Beschäftigten als Arbeitsmarktakteuren sehen. Deshalb empfiehlt sich an dieser Stelle eine theoretische Akzentverschiebung. Abhängig Beschäftigte reagieren nicht einfach auf Arbeitsmarktgegebenheiten<sup>2</sup> und versuchen dann ihre Interessen strategisch zu verwirklichen, indem sie möglichst rational kalkulieren und mit einem ökonomisch vertretbaren Aufwand auf die bestmögliche Position gelangen. Im Gegenteil: Abhängig Beschäftigte konstruieren diese Umwelt erst, auf die sie sich dann je nach persönlichem Konstruktionsmodus, je nach habitueller Konstitution vorwiegend strategisch-instrumentell, emotional, moralisch, intentionslos oder in irgendeinem anderen denkbaren Modus beziehen. Die damit eingeschlagene Akzentuierung setzt den Kerngedanken eines segmentierten Arbeitsmarktes fort, bestreitet aber die theoretische Möglichkeit einer Reduktion auf ökonomische Mechanismen. Die konstruktivistisch motivierte Frage lautet dann nicht, was sich zeigt, sondern für wen sich was zeigt. Anders ge-

<sup>1</sup> Ein analoges Argument lässt sich auch für interne Segmente entwickeln. So scheint es zwar ökonomische Bedingungen langfristiger Personalbindungsstrategien im Sinne der Lösung der betrieblichen Bezugsprobleme zu geben, etwa relativ niedrige Innovationszyklen oder Schwankungen des Auftragsvolumens, schlichter gesagt: wenn die gebundene Arbeitskraft auch langfristig benötigt wird. Aber genauso scheint eine bestimmte Kultur ausschlaggebend für das Funktionieren dieses Modell zu sein – eine Kultur, der Pongratz beispielsweise attestiert, „aktives Angebotsverhalten von Beschäftigten“ sei in ökonomisch irrationaler Weise durch bestimmte Wertsetzungen unterdrückt und verunmöglicht. Würde man diese Kultur überwinden, wären Engagements in internen Segmenten unwahrscheinlicher.

<sup>2</sup> Reaktives Verhalten auf Arbeitsmarkt Vorgaben, von „außen“ vorgegebene Gelegenheitsstrukturen, die Möglichkeit, sich freiwillig oder unfreiwillig zu den Gegebenheiten zu stellen, usw., sind aus unserer Sicht Beschreibungen und Begriffe eines historischen Modells des Arbeitsmarktzugangs in der so genannten fordistischen Phase. Damit sind sie spezifischer Ausdruck einer Phase gesellschaftlicher Konstellationen, u.a. betrieblicher Organisationen, die von Disziplinarsystemen dominiert war.

sagt: Welche komplexen Konstellationen aus verschiedenen Einflüssen werden wann von wem gesehen. Oder: Wann werden welche Umweltmodi für wen relevant?

Die theoretischen und forschungsstrategischen Implikationen dieser Verschiebung des segmentationstheoretischen Ansatzes auf ein beobachtungstheoretisches Fundament können und sollen an dieser Stelle nicht in der nötigen Ausführlichkeit diskutiert werden. Einige Gedanken sind dennoch anzudeuten. Das Erkenntnisinteresse des vorliegenden Lehrforschungsberichtes ist das Thema diskontinuierliche Erwerbsverläufe, in der Terminologie der Segmentations- und Beschäftigtenorientierungen in externen Teilarbeitsmärkten. Die für unsere Thesenbildung leitenden Annahmen sind vor diesem Hintergrund folgende: Erstens gehen wir weiterhin davon aus, dass Arbeitsmarktakteure sich am Arbeitsmarkt engagieren (müssen), um ihre Bezugsprobleme zu lösen. Unter dieser Voraussetzung beobachten und konstruieren Akteure zweitens ihre jeweilige Arbeitsmarktumwelt. Die theoretische Wahrscheinlichkeit eines bestimmten Segments verdankt sich dann den historisch typischen und, gemessen an den Bezugsproblemen, erfolgreichen Mustern der Konstruktion einer Arbeitsmarktumwelt durch die betroffenen Akteure.

Für das Thema Beschäftigtenorientierung heißt das: Wenn beispielsweise riskantes Verhalten diskursiv disqualifiziert wird, wenn aufgrund mangelnder Stützung und Rahmung diskontinuierliche Erwerbsverläufe mit Risiken assoziiert sind, dann gilt langfristige Mitgliedschaft in einer betrieblichen Organisation als Ideal. Dies wäre die Diagnose für die fordistische Phase. Die konstruktivistische Erweiterung der Segmentations- und Beschäftigtenorientierungstheorie würde, so unsere These, dann aber auch gewandelte, zeitgenössische Konstellationen beobachtbar machen. Denn drittens gilt: Arbeitssoziologische Forschungen verweisen auf eine Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse und die Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses. Strittig ist nur der Umfang dieser Entwicklung (Krause et al. 2012). Zusammen mit dem oben skizzierten Eindruck, nachdem einerseits die Sicherheitsversprechen interner Segmente an Bedeutung verlieren und andererseits Bewegtheit und Bewegung zunehmen, deutet dies darauf hin, dass die Risikoaversionsthese in der für die fordistische Phase passenden Version an Erklärungskraft verliert. Das führt uns zu unserer zentralen These:

*Für die Arbeitsmarktstrukturen im Rahmen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe spielen sowohl Entwicklungen in der betrieblichen Ausgestaltung von Beschäftigungssystemen als auch in der gesellschaftlichen Umwelt des Arbeitsmarktes eine entscheidende Rolle. Dies wirkt sich auf Beschäftigungsorientierungen dergestalt aus, dass sich diese nicht mehr nur mit einer einfachen Risikoaversionsthese erklären lassen.*

Diese These ist dabei ausdrücklich nicht mit der Erwartung verbunden, dass risikoaverses Verhalten am Arbeitsmarkt keine Rolle mehr spielt. Gerade in sekundären Segmenten ist jenseits von Alternativrollen-Konstruktionen kaum etwas Anderes denkbar. Es soll aber der Vermutung nachgegangen werden, dass Risikoaversion nicht mehr flächendeckend als die allein dominierende Maxime für die Lösung der Bezugsprobleme Einkommen und Sicherheit sowie sonstiger Aspekte der Konstruktion des Arbeitsmarktes wahrgenommen wird. Etwa der Ausbau leistungs-basierter Gratifikationsmodelle in den betreffenden geschlossenen betrieblichen Beschäftigungssystemen kann die Wahrnehmung eines erhöhten Risikoniveaus mit sich bringen. Aber auch die (vermutlich häufiger werdenden) Instabilitätserfahrungen in eigentlich stabilen Beschäftigungsverhältnissen, wie sie gerade auch im Kontext unserer diskontinuierlichen Erwerbsverläufe zu beobachten sind, schwächen die Anziehungskraft interner Segmente und können Engagements auf externen Märkten zum Teil risikoaverser Strategien machen. Die Bewertung einer Option entlang der Kategorie des Risikos wird damit insgesamt schwieriger und weniger anwendbar. Vielmehr sind es gerade subjektivierende Anrufungen, die eine stützende Funktion für externe Teilarbeitsmärkte haben, denn im Rahmen solcher Anrufungen wird eine generelle Risikoaversion, die sich als langfristiger Bindungswunsch artikuliert, tendenziell als Quelle von Risiken begriffen.

Diese Skizze legt aber auch nahe, dass wir mit der Segmentationstheorie weiterhin von einem strukturierten Arbeitsmarkt ausgehen. Die oben eingeführte These der Konstruiertheit des Arbeitsmarktes erweitert den segmentationstheoretischen Gedanken um das Argument, dass sich die Existenz von Arbeitsmarktsegmenten konstruierenden Prozessen verdankt. Sie behauptet gerade nicht, dass konturierte Arbeitsmarktstrukturen verwaschen und sich ein einheitliches Prinzip (etwa weitreichender Prekarität) durchsetzt. Die Erweiterung der Perspektive auf die, der segmentierten Struktur zugrundeliegenden, Konstruktionsprozesse erlaubt dabei – und das ist der entscheidende Gewinn dieser Perspektive für das Interesse an Erwerbsorientierungen – die habituell strukturierten individuellen Erwartungen und die diese prägenden diskursiven Muster jenseits einer einfachen Präferenztheorie in den Blick zu nehmen.

An dieser Stelle muss aber außerdem erwähnt werden, dass individuelle Konstruktionsprozesse kaum losgelöst von den Konstruktionen der betreffenden betrieblichen Arbeitsmarktakteure zu denken sind. Die Angebote der relevanten betrieblichen NachfragerInnen von Arbeitskraft mitsamt den korrespondierenden Preisbildungsprozessen fließen in den Konstruktionsprozess von Beschäftigtenorientierungen ein. In der Konstruktion eines individuellen Möglichkeitsraumes wird auf Angebote und Gelegenheiten Bezug genommen. Das daraus entstehende Wechsel-



spiel zwischen den Konstruktionen von Nachfragern und Anbietern führt dann – vermittelt über das Medium Geld – entlang einer zeitlichen Dimension (typische Dauer des Beschäftigungsverhältnisses) und einer sachlich-sozialen Dimension (indiziert durch die Mitgliedschaft in einer Organisation) zur Herausbildung der beschriebenen Arbeitsmarktstruktur.

Mit dieser erweiterten segmentationstheoretischen Konzeption hoffen wir, Beschäftigungsorientierungen im Rahmen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe angemessen in den Blick nehmen zu können. Wie bereits angedeutet, sollen insbesondere Effekte der arbeitssoziologisch debattierten Subjektivierung auf der Basis dieser Konzeption in die Betrachtung von Beschäftigungsorientierungen integriert werden können. Etwa die in der Debatte um die Subjektivierung von Arbeit prominente Arbeitskraftunternehmerthese von Voß und Pongratz spielte dann auch im Rahmen des Entwurfs der Forschungsfrage in unserer Lehrforschung eine große Rolle. Die Autoren dieser These gehen davon aus, dass sich forciert durch betriebliche Managementstrategien eine neue Form der Ware Arbeitskraft etabliert. Diese kennzeichne vor allem, dass Beschäftigte „nicht mehr primär ihr latentes Arbeitsvermögen verkaufen“, sondern „vorwiegend als Auftragnehmer für Arbeitsleistung handeln“ (Voß/Pongratz 1998: 131). Die daraus erwachsende Form des unternehmerischen Umgangs mit der eigenen Arbeitskraft impliziert dann auch, dass Betriebsbindung kaum noch wichtig erscheint. Vielmehr würden verstetigte Engagements auf externen Märkten, diskontinuierliche Erwerbsverläufe also, zur Orientierung gebenden Leitfigur. Mit Blick auf die Auswertung unserer Befunde verarbeiteten wir diese These und untersuchen, ob sich die von uns befragten Beschäftigten eher an den Möglichkeiten externer Arbeitsmarktsegmente oder an den Garantien betrieblicher Organisationen orientieren.

Die Arbeitskraftunternehmerthese markiert einen zentralen Bezugspunkt in der arbeitssoziologischen Debatte um die Subjektivierung von Arbeit. Zahlreiche Forschungslinien nehmen diese Position zur Kenntnis und entwickeln parallele oder konkurrierende Deutungen der fokussierten Phänomene. Da die theoretisch gewonnene Hypothese eines neuen Typus der Vermarktung von Arbeitskraft empirisch auch von ihren Erfindern über weite Strecken nicht belegt werden konnte, scheint dies auch angezeigt. Daran kann man die Frage anschließen, ob dies nicht als Beleg für die angesprochene Risikoaversionsthese zu werten ist. Aus unserer Sicht ist das nicht so, vielmehr zeigt sich hier ein weiterer Einsatzpunkt für die vorgeschlagene Erweiterung des segmentationstheoretischen Ansatzes. Denn die eingangs angesprochene Diagnosehandlungsleitender Unsicherheit und zunehmender Bewegtheit und Bewegung spricht dagegen, dass „nichts passiert“ ist.

Unsere These lautet, dass hinter Managementstrategien, die Arbeitskraftunternehmer einsetzen möchten, eine bestimmte zeitgenössische diskursive Formation steht. Diese lenkt und gestaltet erstens die Arbeitsmarktkonstruktionen der betreffenden Akteure. Damit wirkt sie sich dann zweitens im Rahmen eines komplexen Wechselspiels sozialer Konstruktionen je verschieden auf die Funktionsweise der (und die Handlungslogiken in den) segmentationstheoretisch zu identifizierenden Teilarbeitsmärkten aus.

Wie lässt sich dieser Diskurs begrifflich fassen und charakterisieren? Vielversprechend scheint uns der Ansatz von Ulrich Bröckling zu sein, der von der These ausgeht, dass zeitgenössische diskursive Formationen (und nicht nur Personalmanager) Personen gerade auch am Arbeitsmarkt als „unternehmerische Selbste“ anrufen (Bröckling 2007). Kernelemente dieser Anrufungen sind demnach eine Orientierung an Gewinnchancen, Innovativität, bezeichnenderweise eine Akzeptanz von Risiken und die selbst zu bewältigende Koordination von Produktion und Vermarktung. Ein wichtiger Aspekt der Analysen Bröcklings ist dabei, dass es hier nicht um die Beschreibung von Merkmale verschiedener Personen und deren Orientierungen geht. Der Autor betont ausdrücklich, dass es sich dabei um Rekonstruktionen von Leitmotiven des zeitgenössischen neoliberalen Diskurses als eines bestimmten Typus von „Regierungskunst“ handelt (vgl. ebd.: 7). Man kann dies als Einschränkung qualifizieren. Aus unserer Perspektive handelt es sich dabei zunächst um eine notwendige Fokussierung. Denn erst im Anschluss daran kann man untersuchen, in welcher Weise diese Anrufungen rezipiert werden und als modifizierte Bestandteile von Beschäftigtenorientierungen vorkommen. Die Anrufungen des „unternehmerischen Selbst“ bewirken also eine Veränderung des diskursiven Klimas, in dem sich die abhängig Beschäftigte bewegen, und gerinnen etwa unter den Vorzeichen von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen zu je eigenen Typen von Beschäftigtenorientierungen. Dies an verschiedenen ausgewählten Punkten zu prüfen, ist die zentrale Absicht des vorliegenden Berichtes.

Mit dem Verweis auf die Rolle von Diskursen wird zudem ein entscheidender Punkt für die These der Konstruiertheit des Arbeitsmarktes angedeutet. Diskurse sind – im Sinne der auf diesen Begriff bauenden soziologischen Ansätze – sprachliche Regelsysteme und Praktiken, die historisch spezifisch, qua der in ihnen enthaltenen Konzepte, die Konstruktionsleistungen von Akteuren ermöglichen und beschränken (Bublitz 2003; Keller 2007). Unser Argument lautet vor diesem Hintergrund: In einer Welt, die diskursiv von Anrufungen des „unternehmerischen Selbst“ dominiert wird, werden externe Teilarbeitsmärkte, mithin Orientierungen am überbetrieblichen Arbeitsmarkt wahrscheinlicher. In internen Arbeitsmarktsegmenten kommt dieser Diskurs beispielsweise als betriebliche Managementstrategie vor, welche konkurrenzförmige und leistungs-

orientierte Prinzipien etablieren möchte. Darauf beziehen sich dann wiederum Beschäftigte in ihrer Konstruktion ihres Arbeitsmarktes. Diese Konzeption kann damit, so unsere Hoffnung, den oben angedeuteten Befund von Bewegtheit und Bewegung oder von relativierten Sicherheitserwartungen auch in geschlossenen Beschäftigungssystemen zu erklären helfen. Die Anrufungen des „unternehmerischen Selbst“ lassen sich dann auch als etwas verstehen, das als Umwelt der Arbeitsmarktprozesse externe Teilsegmente stützt – ganz analog der stützenden Funktion von berufsfachlichen Institutionen. Unsere segmentationstheoretisch integrierte Perspektive auf die diskursive Konstruktion des Arbeitsmarktes führt vor diesem Hintergrund zu folgender These:

*Die zeitgenössische diskursive Formation und ihre Anrufungen des „Unternehmerischen Selbst“ verändern die Funktionsweise von Teilarbeitsmärkten, indem sie die Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungsorientierungen abhängig Beschäftigter modifizieren.*

Auch hier ist wiederum zu betonen, dass veränderte Funktionsweisen und Beschäftigtenorientierungen *nicht* flächendeckend und gleichförmig zu erwarten sind und noch nicht einmal, dass die Entwicklung überall in dieselbe Richtung verläuft. Der Subjektivierungsdiskurs existiert als Anrufung, als kategoriale Grundlage von Konstruktionen des Arbeitsmarktes, als handlungsleitende Norm. Die offene Frage ist, wie die diskursive „Innovation“, die beispielsweise als „Unternehmerisches Selbst“ beschrieben wird, im Zusammenspiel mit anderen diskursiven Gegebenheiten, mit der vorangegangenen Entwicklung eines Teilarbeitsmarktes, mit habituellen und familialen Mustern, mit Angebots- und Nachfrageverhältnissen usw. interagiert. Werden dadurch Engagements auf externen Teilarbeitsmärkten wahrscheinlicher? Passiert überhaupt nichts? Oder gibt es paradoxe Folgen, die sich als eigensinnige Formen der Ablehnung von oder des Widerspruchs gegen fortschreitende Kommodifizierung artikulieren? Oder anders und mehr mit Fokus auf unsere Fragestellung formuliert: Was passiert, wenn der Diskurs des „Unternehmerischen Selbst“ auf die Arbeitsmarktwirklichkeit diskontinuierlich Beschäftigter und deren Erwerbsorientierungen trifft?

Für den Umgang mit den im Rahmen der Lehrforschung erhobenen 30 Interviews ergeben sich daraus (mindestens) zwei Konsequenzen. Zum einen wählen wir einen dezidiert qualitativen Zugang zu unserem Material. Es geht uns im Kern um die Beobachtung und Interpretation arbeitsmarktbezogener Narrative unserer InterviewpartnerInnen mit Bezug auf unser Interesse am Zusammenhang zwischen subjektivierenden Diskursen und Erwerbsorientierungen. Einige

knappes Schilderungen zu unserem Sample und zur Methode finden sich im Kapitel 2 dieses Berichts.

Zum anderen ist das mögliche Forschungsprogramm, welches sich aus dem skizzierten Ansatz ableiten ließe, seiner Natur gemäß viel zu umfangreich, um von uns auch nur ansatzweise vollständig bearbeitet werden zu können. Vor diesem Hintergrund präsentieren wir in den folgenden Kapiteln Untersuchungen zu drei ausgewählten Aspekten. In Kapitel 3 geht es um die Frage, wie sich subjektivierende Diskurse auf die Grenzziehungen zwischen Arbeit und Leben unter dem Vorzeichen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe auswirken. Damit wird die Frage des Verhältnisses von Diskurs und Umgang mit einer Wechselsituation beleuchtet. Anschließend widmet sich Kapitel 4 der Frage, wie sich die diskursive Konstruktion des Geschlechts und Anrufungen des „unternehmerischen Selbstes“ überschneiden. Hier geht es also schwerpunktmäßig um die Form des Verhältnisses zwischen Diskursen. Abschließend fragt Kapitel 5 nach dem medialen Kontext (insbesondere Internet) der Etablierung subjektivierender Diskurse. Hier wird die Frage beleuchtet, wie Diskurse medial verstärkt oder unterdrückt werden.

Allen drei Zugängen ist gemeinsam, dass sie für die Relevanz einer an diskursiven Phänomenen interessierten Perspektive auf den Arbeitsmarkt werben wollen. Die Analyse von Diskursen, so unsere Überzeugung, kann einen erheblichen Beitrag zur Erklärung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe leisten. Zudem diagnostizieren alle drei Beiträge einen nachhaltigen Einfluss von zeitgenössischen Diskursen auf die Konstruktion des Arbeitsmarktes und damit auch auf die Produktion handlungsleitender Vorstellungen davon, was und wie eine angemessene Erwerbsorientierung beschaffen ist. Im Fazit werden die einzelnen Ergebnisse zusammengefasst und mit Ausblick auf mögliche weitere Forschungsfragen diskutiert.

## **2. Methoden und Samplebeschreibung. Zur Untersuchung von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen**

*von Sabrina Röser*

### **2.1 Einleitung**

Um uns mit unserer Forschungsfrage dem Arbeitsmarkt empirisch zu nähern, wählten wir einen überwiegend qualitativ verfahrenen Zugang (für den Interviewleitfaden vgl. Anlage A1). Dazu untersuchten wir anhand ausgewählter Fälle von Erwerbspersonen, ob sich die vermuteten postfordistischen Entwicklungen in ihren Erwerbsverläufen finden lassen. Wir gehen davon aus, dass diese Fälle uns in ihrer Besonderheit das gesellschaftliche Allgemeine zeigen (vgl. Oevermann 1991: 269ff.). In ihrer kleinen Fallzahl können sie auf Entwicklungen hinweisen, die sich statistisch (noch) nicht niedergeschlagen haben (vgl. Oevermann 2002: 16f.).

Im Folgenden werden zuerst die Hintergründe unserer Fallauswahl von Erwerbspersonen dargestellt (Abschnitt 2.2). Im Anschluss werden Daten zu deren Erwerbsverläufen (Abschnitt 2.3) sowie zu deren Lebenshintergründen vorgestellt (Abschnitt 2.4). Um ihre Perspektive auf das Arbeitsmarktgeschehen einzufangen, kamen sie in Interviews zu Wort (Abschnitt 2.5). Abschließend wird in die Auswertung der Interviews eingeleitet (Abschnitt 2.6).

### **2.2 Fallauswahl**

Ogleich auf dem Arbeitsmarkt ArbeitgeberInnen *und* ArbeitnehmerInnen zusammentreffen, konzentrieren wir uns hier auf die Seite der ArbeitnehmerInnen. Nach unserer Auffassung existiert ein Forschungsdefizit hinsichtlich der spezifischen Orientierungen von Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen. Diskontinuitäten in Erwerbsverläufen werden durch bestimmte Formen von Wechseln verursacht. Zur näheren Bestimmung dieser Wechsel schließen wir an den Segmentationsansatz an, der zwischen internen und externen Arbeitsmärkten unterscheidet. Weil wir unseren Fokus auf zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel legen, interessieren uns insbesondere die externen Teilarbeitsmärkte. Innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel erzeugen zwar auch zu einem gewissen Grad eine Diskontinuität, befinden sich jedoch im „sicheren Hafen“ des internen Arbeitsmarktes und sind bestmöglich noch mit innerbetrieblichen Aufstiegen verbunden. Kontinuierliche Erwerbsverläufe entsprechen daher solchen internen Karrieren.

Nicht vom Segmentationsansatz berücksichtigt, aber ebenso relevant für Erwerbsverläufe sind Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und auf dem Gütermarkt agierender Selbstständigkeit. Es ist nicht zu vergessen, dass überdies Wechsel zwischen Erwerbsarbeit, sei es abhängige oder selbständige Arbeit, und weiteren gesellschaftlichen Bereichen stattfinden, zuvorderst der Aus- und Weiterbildung, der Familie, der Erwerbslosigkeit und dem Ruhestand (vgl. Schmid 2002: 230ff.). Wenngleich Diskontinuitäten also verschiedene Formen annehmen, ist unsere Ausgangsüberlegung, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe in erster Linie ein Phänomen externer Segmente sind.

Aus dieser Überlegung leiteten wir Kriterien für die Fallauswahl ab. Das erste Kriterium war, dass die Personen über eine mindestens zehnjährige Berufserfahrung verfügen sollten. Dadurch sollte die für die Anfangsphase einer Erwerbskarriere typische Suchmobilität, die für unsere Fragestellung weniger relevant ist, ausgeschlossen werden. Das zweite Kriterium war, dass ihr Erwerbsverlauf in den letzten ungefähr fünf Jahren von einem oder mehreren Wechseln unterbrochen wurde. Dadurch sollten Personen gefunden werden, die sich gegenwärtig noch in einer Lebensphase befinden, die durch Wechsel charakterisiert ist. Unsere Suche nach Personen, die beide Kriterien erfüllen, verlief auf zwei Wegen: Aus pragmatischen Gründen suchten die TeilnehmerInnen der Lehrforschung überwiegend im eigenen privaten und beruflichen Umfeld. Solche InterviewpartnerInnen sind ihnen vertraute Personen oder über diese vermittelt. Unsere Forschungsfrage legte es nahe, überdies auf dem Weg der webbasierten Netzwerke nach InterviewpartnerInnen zu suchen. Solche InterviewpartnerInnen sind gänzlich fremde Personen. Von diesen letzteren erwarteten wir zudem, dass sie gerne Auskunft über ihren Erwerbsverlauf geben, so wie sie es in ihrem Profil auf den webbasierten Netzwerken getan haben.

Die Fallauswahl steht und fällt damit, ob die Personen, die Diskontinuitäten in ihrem Erwerbsverlauf haben, auch bereit sind, darüber Auskunft zu geben. Eine Frau zum Beispiel hatte einem Interview zugesagt, sagte dann aber den vereinbarten Termin wegen eines geschäftlichen Termins ab. Mit einer anderen Frau, die ebenfalls für ein Interview bereit gewesen wäre, kam kein Interview zustande, weil sie sich in Elternzeit befand. Wir haben später im Zuge der Auswertung versucht, diese Selbstselektion als Einschränkung unserer Fallauswahl zu berücksichtigen. Letztendlich kamen Interviews mit 30 Personen zustande. Nicht alle InterviewpartnerInnen sind zum Interviewzeitpunkt abhängig beschäftigt: 2 Männer sind erwerbslos, von denen einer aber ein neues Beschäftigungsverhältnis in Aussicht hat. Des Weiteren hatte 1 Mann ein Unternehmen gegründet; 1 Mann und 1 Frau sind freiberuflich tätig. Alle diese „Ausnahmefälle“ können aber auf Beschäftigungsverhältnisse in der Vergangenheit zurückblicken. Alle Fälle wurden

anonymisiert, indem Namen von Personen, Orten, Betrieben etc. durch Äquivalente ersetzt wurden. Die Fallnamen setzen sich nach folgendem Schema zusammen: Laufnummer-Qualifikation-Jobbörsennutzung-Geschlecht.

Im Folgenden wollen wir einen Überblick über die Fälle geben. Es sei vorab angemerkt, dass wir damit keinerlei Aussage über repräsentative Verteilungen treffen wollen. Vielmehr wollen wir einige „objektive Daten“ (Hildenbrand 2005: 32f.) der einzelnen Fälle darstellen, um einen Eindruck von den in unserem Sample versammelten Fällen zu vermitteln.

### 2.3 Diskontinuierliche Erwerbsverläufe der Fälle

Betrachten wir zunächst, *wie* diskontinuierlich, in einem quantitativen Sinne, die Erwerbsverläufe der Fälle sind (vgl. Tab. 18). Die Gesamtzahl<sup>3</sup> bisheriger zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel variiert von keinem Wechsel (Fall 18-HQn-w) bis zu acht Wechseln (Fall 25-EQn-w); der Durchschnitt beträgt drei. Diese Wechsel erstrecken sich über unterschiedliche Längen bisheriger Erwerbsverläufe. Unsere InterviewpartnerInnen sind seit mindestens zwei Jahren (Fall 29-HQn-m) und maximal 42 Jahren (Fall 5-MQn-m) erwerbstätig. Setzt man die Anzahl der zwischenbetrieblichen Wechsel ins Verhältnis zur Erwerbsdauer, so erhält man die *Wechselrate* der einzelnen InterviewpartnerInnen. Die geringste Wechselrate hat Fall 18-HQn-w, die seit Beginn ihres Erwerbsverlaufes bei demselben Betrieb arbeitet; die höchste hat Fall 9-EQn-w, die innerhalb ihres bisherigen Erwerbsverlaufes von 12 Jahren siebenmal den Betrieb gewechselt hat.

In der Forschung wird häufig die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer aller MitarbeiterInnen in einem Betrieb als Indikator verwendet, um interne und externe Arbeitsmärkte in diesem Betrieb zu identifizieren (vgl. Köhler/Krause 2010: 401; kritisch dazu Giesecke/Heisig 2010: 406f.). Umgekehrt können wir uns die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der einzelnen ArbeitnehmerInnen pro Betrieb in ihren bisherigen Erwerbsverläufen ansehen. Das kürzeste Beschäftigungsverhältnis bestand für einen Monat (Fälle 9-EQn-w und 25-EQn-w), das längste besteht seit 34 Jahren (Fall 18-HQn-w).

<sup>3</sup> Zwei Fälle (23-MQJ-m und 28-HQJ-m) standen zum Interviewzeitpunkt kurz vor einem Wechsel. Für sie ist dieser zukünftige Wechsel in die Gesamtzahl eingerechnet. In der Anlage A2 wird für sie statt des letzten Arbeitsplatzes der aktuelle und statt des aktuellen der zukünftige berichtet. Eingerechnet werden ebenso Phasen von Selbstständigkeit, die dunkelgrau markiert sind. Wenn Fälle später zu einem früheren Betrieb zurückgewechselt haben, sind beide Beschäftigungsverhältnisse hellgrau markiert. Eine Überschneidung zweier Beschäftigungsverhältnisse bei den Fällen 9-EQn-w, 12-HQn-m, 22-HQJ-m und 26-HQn-w ist durch eine gestrichelte Linie gekennzeichnet. Das + bei den Zeitangaben indiziert, dass das jeweilige Beschäftigungsverhältnis noch andauert.

Tabelle 18: Zwischenbetriebliche Wechsel im Erwerbsverlauf<sup>4</sup>

Fall	Dauer 1. BV	Dauer 2. BV	Dauer 3. BV	Dauer 4. BV	Dauer 5. BV	Dauer 6. BV	Dauer 7. BV	Dauer 8. BV	Dauer 9. BV	Erwerbsdauer	Wechselrate
1-HQn-w	11 J.	5,5 J.	8 J.	5 J. +						30 J. +	0,1
2-MQJ-w	15 J.	1 J. +								18 J. +	0,56
3-HQJ-w	6,5 J.	9 Mo.	1 J.	3 J. +						15 J. +	0,2
4-MQn-m	1 J.	3 Mo.	4 J.	9 J.	5 J. +					19 J. +	0,21
5-MQn-m	20,5 J.	3 J.	6 J.	5 J.	6 Mo.	6 Mo. +				42 J. +	0,12
6-MQn-w	k. A.	k. A.	k. A.	15 J.	5 J.	5 J. +				37 J. +	0,14
7-HQn-m	7 J.	1 J.	2 J.	6 Mo.+						11 J. +	0,27
8-HQn-w	1,5 J.	10 J.	4,5 J.+							18 J. +	0,11
9-EQn-w	1 Mo.	3 J.	3 J.	3,5 J.	2,5 J.	1 J.	1 Mo.	2 J. +		12 J. +	0,58
10-HQJ-w	9 J.	8 J.	3 J. +							23 J. +	0,09
11-HQn-m	1 Mo.	12 J.	5 J. +							21 J. +	0,1
12-HQn-m	3 J.	13 J.	6 Mo. +							20 J. +	0,1
13-HQJ-m	4 J.	1,5 J.+								6 J. +	0,17
14-MQn-m	7 J.	9 J.	2 J.	2,5 J.+						32 J. +	0,09
15-HQJ-m	1 J.	2 J.	18 J.	1,5 J.+						22 J.	0,14
16-HQJ-m	3 Mo.	10 J.	2 J.	13 J.	7 J. +					34 J. +	0,12
17-MQJ-w	2 J.	1 J.	5 J.	8 J.	6 J. +					22 J. +	0,18
18-HQn-w	34 J.+									34 J. +	0
19-HQJ-m	13 J.	2,5 J.+								17 J. +	0,06
20-HQJ-m	1 J.	12 J.	14 J.	1,5 J.+						29 J. +	0,1
21-MQn-m	7 J.	13 J.	1 J.	3 J.						26 J. +	0,12
22-HQJ-m	k. A.	1 J.	17 J.	1 J.	2 J.	1 J.	1 J.	15 J.+		47 J. +	0,15
23-MQJ-m	5 J.	1 J.	6 J.	+						13 J.+	0,23
24-HQJ-m	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	5,5 J.	5 J.+				17 J. +	0,29
25-EQn-w	1 Mo.	1 J.	2 J.	5 J.	5 J.	1 J.	6 J.	1 J.	2 J. +	26 J. +	0,3
26-HQn-w	k. A.	k. A.	k. A.	15 J.	1 Mo.	3 J. +				27 J. +	0,22
27-HQJ-w	3 J.	3 J.	3 J.	3 J. +						15 J. +	0,2
28-HQJ-m	1,5 J.	7,5 J.	+							9 J. +	0,22
29-HQn-m	1 J.	1 J. +								2 J. +	0,5
30-HQJ-w	1 J.	3 Mo.	12 J.	1 J.	6 Mo.	1 J. +				10 J. +	0,5

Quelle: Eigene Auswertung

<sup>4</sup> Selbständige Tätigkeiten sind eingerechnet.



Von allen diesen Wechseln greifen wir für die Analyse den jeweils letzten der InterviewpartnerInnen heraus. Ein solcher Wechsel kann durch eine Gegenüberstellung des alten und des neuen Arbeitsplatzes näher charakterisiert werden, also durch das Davor und das Danach (vgl. Anlage A2).

Unsere InterviewpartnerInnen kommen aus verschiedenen Branchen. 2 Ärzte (Fälle 7-HQn-m und 8-HQn-w) gehören dem berufsfachlichen externen Segment an. Die Dienstleistungsbranchen haben in unserem Sample ein Übergewicht gegenüber industriellen Branchen. Wenn wir vorgreifen, können wir feststellen, dass in einigen Fällen Branchenwechsel vorgekommen sind, etwa bei Fall 24-HQJ-m von der Autovermietung zurück zum Gastgewerbe.

Bundesweiten Arbeitsmarktstatistiken zufolge befinden sich Frauen, junge Menschen, Migranten und Niedrigqualifizierte häufiger in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, das definiert wird durch Befristung, Teilzeit, Zeitarbeit und/oder geringfügige Entlohnung (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 15f.). Daraufhin können wir das letzte Beschäftigungsverhältnis unserer InterviewpartnerInnen überprüfen.<sup>5</sup> Hinsichtlich des Geschlechtes haben wir 17 Männer und 13 Frauen in unserem Sample. Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse machten sowohl bei Männern als auch bei Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse aus. Ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis war bei Männern wie bei Frauen am weitesten verbreitet; nur 2 Frauen arbeiteten in Teilzeit. Hinsichtlich des Alters gab es unter den Jüngeren auch unbefristete Verträge, genauso wie es unter den Älteren auch befristete Verträge gab. Hinsichtlich der Nationalität arbeiteten die interviewten Luxemburger beide in Luxemburg; der interviewte Franzose arbeitete in Deutschland im Rahmen einer Auslandsentsendung mit einem Beschäftigungsverhältnis in Frankreich. Hinsichtlich der Qualifikation befinden sich in unserem Sample nur 2 Geringqualifizierte. Niemand der InterviewpartnerInnen war in einem Zeitarbeitsverhältnis oder geringfügig beschäftigt. Demnach sind in unserem Sample flexible Beschäftigungsverhältnisse nicht so häufig vertreten, wie es die Statistik erwarten ließe.

Diewald und Sill (2005: 43) warnen davor, Aussagen zu Beschäftigungs(in)stabilität auf formale Merkmale von Arbeitsplätzen zu stützen, denn diese sind nur im Kontext von Erwerbsverläufen einschätzbar. So bedeuten flexible Beschäftigungsverhältnisse nicht per se, dass ein Arbeitgeberwechsel stattfinden wird, sondern nur dann, wenn sie tatsächlich nicht fortgesetzt werden. Das können wir im Hinblick auf die Art der Wechsel in unserem Sample bestätigen. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse endeten, indem die ArbeitgeberInnen den Vertrag nicht

<sup>5</sup> Angaben zu formalen Merkmalen von Beschäftigungsverhältnissen liegen uns nur zum jeweils letzten Arbeitsplatz lückenlos, zum jeweils aktuellen Arbeitsplatz leider nur vereinzelt vor.

verlängerten oder die ArbeitnehmerInnen keine Verlängerung wollten, die ArbeitnehmerInnen in der Befristungszeit kündigten oder der Betrieb schloss. Aber auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse endeten, indem die ArbeitnehmerInnen kündigten oder der Betrieb schloss bzw. die ArbeitgeberInnen kündigten. Formale Merkmale eines Beschäftigungsverhältnisses und tatsächliche Beschäftigungsdauer können also weit auseinander gehen. Des Weiteren kann Selbständigkeit aus diversen Gründen enden. Die ehemals Selbstständige 6-MQn-w musste ihre Gaststätte schließen, weil die Gäste ausblieben. Der ehemalige Selbstständige 21-MQn-m gab seine Tätigkeit als Handelsvertreter aus Kostengründen auf.

Weiter können wir verfolgen, wie schnell die InterviewpartnerInnen einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben. Folgt auf das beendete Beschäftigungsverhältnis sofort ein neues, spricht man von direkten zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln. Von indirekten zwischenbetrieblichen Wechseln spricht man, wenn zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen Phasen von Erwerbslosigkeit liegen. Diese beinhalten zum Teil Phasen der Aus- und Weiterbildung sowie der Familiengründung. Fast immer dann, wenn der Arbeitnehmer kündigte, wechselte er direkt zu einem anderen Betrieb. In diesen Fällen ist der neue Arbeitsplatz „on the job“ während des noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gefunden worden (vgl. Pissarides 1994). Wenn der Betrieb schloss bzw. die ArbeitgeberInnen kündigten, folgte oftmals Erwerbslosigkeit von einem Vierteljahr bis zu anderthalb Jahren, bevor die ArbeitnehmerInnen ihren derzeitigen Arbeitsplatz fanden. Zum Teil gingen sie zurück ins Bildungssystem. Einige Fälle vollzogen keinen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, sondern 2 von ihnen (6-MQn-w, 21-MQn-m) wechselten von der Selbstständigkeit zurück in die abhängige Beschäftigung und 3 von ihnen (15-HQJ-m, 22-HQJ-m, 30-HQJ-w) wechselten von der abhängigen Beschäftigung in die Selbstständigkeit.

Die InterviewpartnerInnen sind auf unterschiedlichen Wegen zum neuen Betrieb gelangt. Selten wurde ihnen ein neuer Arbeitsplatz angeboten, ohne dass sie suchen mussten. Meistens suchten sie aktiv nach einem neuen Arbeitsplatz. Sie fanden ihn über die Familie, den Bekanntenkreis, das Arbeitsumfeld, Vermittlungsagenturen, Printmedien, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Versuche „auf gut Glück“. Diejenigen, die in die Selbstständigkeit wechselten, taten dies „auf eigene Faust“ (Fall 22-HQJ-m), wurden aus dem Bekanntenkreis unterstützt (Fall 30-HQJ-w) oder machten sich zusammen mit einem ehemaligen Kollegen selbstständig (Fall 15-HQJ-m).

## 2.4 Biographische Hintergründe der Fälle

Ein Erwerbsverlauf ist in den gesamten Lebenslauf einer Person eingebettet (vgl. Anlage A3). Da unsere InterviewpartnerInnen zwischen 1950 und 1983 geboren wurden, haben sie Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Lebensabschnitten erfahren.

Der Arbeitsmarkt hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg im geteilten Deutschland unterschiedlich entwickelt. Daher brach im Postfordismus in beiden Teilen „eine völlig andere Normalität zusammen“ (Jurczyk et al. 2009: 35). In Westdeutschland ist der Fordismus seit Mitte der 1970er Jahre erodiert. Mit der Wende endete das sozialistische System der DDR. Als sie der BRD beitrug, befand diese sich selbst gerade im Umbruch; Land (2002) nennt dies den „doppelten Umbruch“. Wir wählten daher Fälle aus beiden Teilen Deutschlands aus, wobei die Mehrheit jedoch aus Ostdeutschland kommt. 3 Fälle stammen zudem aus anderen westlichen Industrienationen, nämlich aus Luxemburg (15-HQJ-m, 16-HQJ-m) und Frankreich (29-HQn-m).

Die Familie platziert einen Fall in bestimmte private Lebensverhältnisse, die gewisse Möglichkeiten seines Erwerbsverlaufes wahrscheinlicher machen als andere. Einen ersten Hinweis auf diese familiäre Prägung der InterviewpartnerInnen geben die Berufe der Eltern. Die Eltern unserer InterviewpartnerInnen arbeit(et)en vereinzelt in der Landwirtschaft, zumeist in industriellen und Dienstleistungsbranchen. Mitunter lässt sich die Konstellation mit einem erwerbstätigen Vater und einer im Haushalt tätigen Mutter finden.

Die Bildung stellt für gewöhnlich die Weichen für den Einstieg in den Erwerbsverlauf (vgl. Anlage A4). Als höchsten Schulbildungsabschluss erwarb eine deutliche Mehrheit unserer InterviewpartnerInnen das Abitur; zahlreiche InterviewpartnerInnen schlossen die 10. Klasse in unterschiedlichen Schulsystemen ab; 1 Fall (5-MQn-m) beendete die Schule mit der 8. Klasse. Im Anschluss absolvierte die überwiegende Mehrheit eine Berufsausbildung; einige InterviewpartnerInnen studierten; ein Fall (15-HQJ-m) hat keinerlei berufsbildenden Abschluss erworben. Berufliche Weiterbildungen erfolgten zum einen zwischen Arbeitgeberwechseln, meist in Form von Umschulungen, und zum anderen berufsbegleitend, meist in Form eines MBA-Studiums und des Erwerbs von Zertifikaten über Zusatzqualifikationen.

Statistisch wird die „Rush Hour“ (Bittman/Wajcman 2000) des Lebens auf die Spanne zwischen dem 27. und dem 34./35. Lebensjahr datiert, weil

„in dieser kurzen Altersspanne von etwa fünf bis sieben Jahren Entscheidungen getroffen und realisiert werden müssen, die mehr oder minder das ganze Leben bestimmen. Neben dem Ausbildungsabschluss, dem Eintritt in

das Berufsleben und der Entscheidung für einen Lebenspartner scheint in Deutschland das dominante Muster auch zu sein, in dieser Phase zu heiraten und wenn, sich dann für Kinder zu entscheiden“ (BMFSFJ 2006: 34).

Dieses Muster ist auch in unserem Sample dominant (vgl. Anlage A3). Die meisten unserer InterviewpartnerInnen leben zum Interviewzeitpunkt in der konventionellen Kernfamilie mit EhepartnerIn und Kind(ern). Einige wenige leben in einer nicht-ehelichen Lebensgemeinschaft, (noch) ohne Kinder zu haben. Wenn die PartnerInnen ebenfalls erwerbstätig sind, so durchziehen die Familie zwei Erwerbsverläufe. Die meisten Männer haben Partnerinnen, die unbefristet und in Vollzeit arbeiten. Ob sie erwerbstätig sind oder nicht, die Partnerinnen sind überwiegend für die Familienarbeit zuständig. Dass die Kernfamilie allmählich durch unkonventionelle Familienformen abgelöst wird (vgl. Funcke/Hildenbrand 2009), merkt man durchaus im Sample. Eine deutliche Zahl unserer Interviewpartnerinnen ist zum Interviewzeitpunkt vom Kindsvater geschieden und ist infolge entweder alleinerziehend oder lebt mit neuem Partner in einer Stieffamilie. Eine Frau ist Single, eine andere verwitwet. Demnach sind sowohl konventionelle als auch unkonventionelle Familienformen vertreten, die den Haushaltskontext der Erwerbsverläufe der InterviewpartnerInnen bestimmen.

## 2.5 Datenerhebung

Jede Datenerhebung hat zwei Dimensionen (vgl. Oevermann 2002: 19ff.): das soziale Arrangement und die Protokollierung. Dem *sozialen Arrangement* liegen Raum und Zeit zugrunde. Hinsichtlich des Interviewortes boten wir den InterviewpartnerInnen an, die Räumlichkeiten des Sonderforschungsbereiches oder einen von ihnen bevorzugten Ort wahrzunehmen. Die Interviews fanden dann zu Hause (z.B. im Wohnzimmer von Fall 1-HQn-w, im Kinderzimmer der Tochter von Fall 11-HQn-m, im Stall auf dem Pferdehof der Partnerin von Fall 15-HQJ-m), auf der Arbeit (z.B. in einem Besprechungsraum der Klinik von Fall 7-HQn-m, im Büro von Fall 16-HQJ-m, in der Hotellobby von Fall 24-HQJ-m) sowie in Büros des Sonderforschungsbereiches statt. Eine Ausnahme bildet das Interview mit Fall 29-HQn-m, das aufgrund der großen Distanz zur USA nicht face-to-face, sondern über Internettelefonie stattfand. Ebenfalls hinsichtlich der Interviewzeit richteten wir uns nach den Arbeitszeiten der InterviewpartnerInnen. Die Interviews fanden zumeist wochentags in den Abendstunden oder auch am Wochenende statt. Aus Zeitmangel von Fall 5-MQn-m wurde dieses Interview auf zwei Termine aufgeteilt. Mitunter kam es zu Unterbrechungen der Interviews, etwa als Fall 3-HQJ-w ein Telefongespräch von wenigen

Minuten führte, die Frau von Fall 12-HQn-m ihm und seinem Interviewer Getränke brachte oder Fall 15-HQJ-m Hunde aus dem Stall ließ. Fall 9-EQn-w brachte ihren schriftlichen Lebenslauf zum Interviewtermin mit. Solche Daten bildeten den Kontext für die Interviews.

Die InterviewpartnerInnen sollten aus dem Stegreif ihre selbst erfahrene Lebenspraxis erzählen (vgl. Schütze 1984: 78), hier mit dem Fokus auf dem Erwerbsverlauf. Hintergrund dieses Vorgehens sind Schützes Einsichten zum Gehalt von Stegreiferzählungen. Seine Homologietheorie besagt, dass der Erzähltext homolog zur selbst gelebten Praxis ist, die die InterviewpartnerInnen aus dem Stegreif erzählen. „In der narrativ-retrospektiven Erfahrungsaufbereitung wird prinzipiell so berichtet, wie die lebensweltlichen Ereignisse [...] vom Erzähler als Handelndem, erfahren worden sind“ (Schütze 1976: 197). Folglich verschafft uns die Struktur der Erzählung Zugang zur Struktur der Lebenspraxis. Damit ist das Interview besonders dazu geeignet, die Rezeption des Subjektivierungsdiskurses zu untersuchen, der zu einem großen Teil über Sprache vermittelt ist. So lässt sich feststellen, ob die InterviewpartnerInnen wie subjektivierte ArbeitnehmerInnen sprechen. Ein Beispiel ist der Fall 24-HQJ-m, der sagt: „jeder hat natürlich ‘nen bestimmten Marktwert.“

Solche Erzählungen zu diskontinuierlichen Erwerbsverläufen versuchten wir mehrheitlich mittels *offener Leitfadeninterviews* (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 138ff.) zu generieren. Zwar ist das Leitfadeninterview an sich teilstandardisiert, doch lässt es sich durchaus qualitativ verwenden. Dann nämlich, wenn man keiner „Leitfadenbürokratie“ (Hopf 1978: 101) verfällt, sondern den Leitfadenfragen lediglich als Vorlage nimmt und genügend auf die Erzählungen der InterviewpartnerInnen eingeht. Das offene Leitfadeninterview ist dazu geeignet, um spezifische Themen zu untersuchen, wie den Umgang mit befristeter Beschäftigung oder die Organisation von Arbeit und Leben. Der Leitfaden sollte vom Allgemeinen zum Spezifischen verlaufen. Wir begannen mit einer narrativen Eingangsfrage zum bisherigen Erwerbsverlauf, an die sich folgende Themen anschlossen: die Rolle von Sicherheit in der Erwerbsorientierung, der letzte zwischenbetriebliche Wechsel, Wege der Arbeitssuche, Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien und der familiäre Hintergrund.

Zusätzlich wurden vier Interviews (mit den Fällen 21-MQn-m, 22-HQJ-m, 28-HQJ-m und 30-HQJ-w) als *narrative Interviews* (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 92ff.) erhoben. Schütze hatte die Methode des narrativen Interviews vor allem dafür entwickelt, Stegreiferzählungen zur eigenen Lebensgeschichte zu erheben, also als autobiographisch-narratives Interview (vgl. Schütze 1983: 285f.). Es gliedert sich in drei Hauptteile: Die Erzählaufforderung kann sich am gesamten Lebenslauf, an einer Phase oder an einem Aspekt davon orientieren. Hier verwendeten

wir die Eingangsfrage aus dem Leitfaden zum Aspekt des Erwerbsverlaufes. Darauf folgt die autobiographische Eingangserzählung der InterviewpartnerInnen. Im immanenten Nachfrageteil setzen die InterviewerInnen an denjenigen Erzählfäden an, die die InterviewpartnerInnen nur andeuteten, und fordern sie mit Nachfragen dazu auf, diese auszuführen. Im exmanenten Nachfrageteil fordern sie sie zu Beschreibungen von Zuständen, immer wiederkehrenden Abläufen etc. sowie zu Argumentationen zu Warum-Fragen auf. Hier zielten die Nachfragen u.a. auf das Verhältnis verschiedener Lebensbereiche zueinander.

Alle Interviews schlossen mit einer Checkliste zu sozio-demographischen Daten ab. Diese stellten wir deshalb ans Ende, um den Erzählfluss zu Beginn nicht zu hemmen.

Bei den meisten Interviews waren die InterviewpartnerInnen und die InterviewerInnen deutsche MuttersprachlerInnen. Hier fanden die Interviews auf Deutsch statt. Drei Interviews allerdings fanden in einer Fremdsprache statt: die Interviews zwischen den luxemburgischsprachigen Fällen 15-HQJ-m sowie 16-HQJ-m und der luxemburgischsprachigen Interviewerin jeweils auf Deutsch und das Interview zwischen dem französischsprachigen Fall 29-HQn-m und der deutschsprachigen Interviewerin auf Englisch.

Die *Protokollierung* fixiert dann die von den Fällen hervorgebrachten Daten, um sie einer Auswertung zugänglich zu machen (vgl. Wernet 2009: 12). Die Interviews zeichneten wir mittels eines digitalen Tonaufnahmegerätes auf. Die vorliegenden Audiodateien verschrifteten wir mittels eines Transkriptionsprogrammes. Zudem machten wir uns nach den Interviews Notizen in einem Beobachtungsprotokoll.

## 2.6 Datenauswertung

Im Zuge der ersten Schritte der Datenauswertung verschafften wir uns zunächst einen Überblick über das erhobene Datenmaterial. Dazu besprachen wir alle Fälle auf der Basis einer *qualitativen Inhaltsanalyse* (vgl. Rosenthal 2008: 199f.). Dessen zentrales Instrument ist ein Kategoriensystem (vgl. Mayring 2008: 43), wobei eine Kategorie aus einer Strukturierungsdimension und mehreren Ausprägungen besteht. Die Strukturierungsdimensionen bezogen wir aus den Leitfadenfragen; die Ausprägungen bildeten wir anhand der Antworten in allen Interviewtexten. Für jeden Fall ordneten wir einer Textstelle, die sich auf eine Strukturierungsdimension bezieht, eine Ausprägung zu. Auf diese Weise sind viele Ergebnisse gesammelt worden, die hier nicht im Einzelnen wiedergegeben werden können (vgl. hierzu Anlage A5 und A6).

Im Folgenden dokumentieren wir denjenigen Teil unseres Forschungsprozesses, der sich im engeren Sinne mit dem Zusammenhang zwischen Diskursen und Erwerbsorientierungen auseinandersetzt. Jeder Beitrag bearbeitet eine eigene Forschungsfrage, die als Teilfrage zur Subjektivierung zu verstehen ist. Je nach Forschungsfrage wählten wir unsere Auswertungsverfahren:

- Der Beitrag von Sabrina Röser fragt danach, wie ArbeitnehmerInnen das Verhältnis von Arbeit und Leben gestalten, wenn dieses bei jedem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel aufgehoben wird. Hier zeigt sich Subjektivierung als das subjektive Potenzial, Grenzen im Laufe seines Lebens immer wieder neu zu ziehen. Mittels der *Narrationsanalyse* (vgl. Schütze 1983) vollzieht sie nach, wie zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel neue Prozessstrukturen des Lebenslaufes initiieren.
- Der Beitrag von Julia Maria Zimmermann fragt, wie die Geschlechter den Subjektivierungsdiskurs rezipieren. In einer qualitativen Inhaltsanalyse entwickelt sie zunächst ein Kategoriensystem, mit dem sie die Fälle klassifiziert. Subjektivierung tritt darin als das Verhältnis von Handlungen bzw. Einstellungen zu den diskursiven Strukturen auf. Im Vordergrund stehen die diskursiven Strukturen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsmarktes. Anschließend führt sie eine (kritische) *Diskursanalyse* (vgl. Fairclough 1993; Jäger 2004), an exemplarischen Fällen durch, um herauszufiltern, wie sich die Handlungen bzw. Einstellungen von Männern und Frauen zu beiden diskursiven Strukturen verhalten.
- Der Beitrag von Stefan Schröder fragt nach der Rolle arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen als Vehikel des Subjektivierungsdiskurses. Darin wendet er die *Diskursanalyse* an, die annimmt, dass sich ein Diskurs nicht in einem einzigen Interviewtext erschöpft, sondern dass ein Diskurs über mehrere Fälle hinweg verläuft (vgl. Keller 2011: 113). Als Ausgangspunkt zieht er eine Online-Jobbörse als Vertreter der Internetanwendungen heran und dokumentiert, welche subjektivierenden Anrufungen von ihr ausgehen. Daraufhin zeichnet er an den Erzählungen eines „heavy users“ nach, inwiefern sich diese Anrufungen in Erwerbsorientierungen übersetzen.

### 3. Subjektivierung als Grenzziehung. Arbeit und Leben in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen

von Sabrina Röser

#### 3.1 Einleitung

Subjektorientierte Arbeits- und IndustriesoziologInnen diagnostizieren für die gegenwärtige Arbeitswelt die *Subjektivierung von Arbeit*. Darunter verstehen sie „eine infolge betrieblicher Veränderungen tendenziell zunehmende Bedeutung von ‚subjektiven‘ Potentialen und Leistungen im Arbeitsprozeß“ (Moldaschl/Voß 2002: 14). Sie beschränken die Subjektivierung damit auf die Auswirkungen innerhalb eines Betriebes. Doch betriebliche Veränderungen haben ebenso Auswirkungen, die über den Betrieb hinausgehen, nämlich vermehrte Arbeitgeberwechsel. Arbeitsplatzwechsel zwischen verschiedenen Betrieben stellen ihre ganz eigenen Anforderungen an das arbeitende Subjekt. Mehr noch als innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel äußern sie sich in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen. Deshalb dürften gerade diskontinuierliche Erwerbsverläufe mit zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln für die Untersuchung der Subjektivierung von Arbeit aufschlussreich sein.

*Subjektivierung wird hier untersucht als die Grenzziehungsleistungen von Erwerbspersonen, um auf die Entgrenzung von Arbeit und Leben infolge der Selbstorganisation von Arbeit zu reagieren.* Zunächst nehmen wir an, dass Subjektivierung an zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln im externen Segment des Arbeitsmarktes besonders deutlich sichtbar wird (Abschnitt 3.2). Dass zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel Erwerbsverläufe diskontinuierlich machen, eröffnet eine Perspektive auf die Biographie als die subjektive Konstruktion des Erwerbsverlaufes (Abschnitt 3.3). Abschließend wollen wir an einigen ausgewählten Fällen aus unserem Sample nachvollziehen, wie subjektive Grenzziehungen in der Beziehung von Arbeit und Leben bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln in der Biographie von abhängig Beschäftigten aussehen können (Abschnitt 3.4).

#### 3.2 Subjektorientierte Arbeits- und Industriesoziologie

Seit den letzten paar Jahrzehnten zeichnet sich die Arbeits- und Industriesoziologie durch eine Orientierung am Subjekt der Arbeit aus (vgl. Klemann/Voß 2010: 426ff.). Das arbeitende Sub-



jekt, das in erster Linie den abhängig Beschäftigten entspricht, gilt nicht länger als durch arbeitsgesellschaftliche Verhältnisse fremdbestimmt, sondern wird als durch seine Subjektivität<sup>6</sup> selbstbestimmt erkannt. Auf diese Thematik von Subjekt und Subjektivität wurden die Arbeits- und Industriosozioologen aufmerksam, weil sich genau darin die Entwicklungen im postfordistischen Kapitalismus zeigen: Subjektivität gewinnt in der Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Von dieser Diagnose existieren genau genommen zwei Versionen: die ArbeitskraftunternehmerThese und die Subjektivierungsthese (vgl. Kleemann/Voß 2010: 431ff.).

Die frühere Version ist die des „Arbeitskraftunternehmers“ von Voß und Pongratz (1998). Veränderte betriebliche Strategien, die Arbeitskraft ihrer ArbeitnehmerInnen zu verwerten, führen demnach dazu, dass die ArbeitnehmerInnen zu UnternehmerInnen ihrer eigenen Arbeitskraft werden. Der Arbeitskraftunternehmer lässt sich in drei Dimensionen erweiterter Selbstbestimmung charakterisieren:

- In der Dimension des *Betriebes* steuern die ArbeitnehmerInnen selbst, wie sie ihre Arbeitskraft nutzen und einsetzen („Selbstkontrolle“).
- In der Dimension des *Arbeitsmarktes* entwickeln die ArbeitnehmerInnen Strategien, um ihre Arbeitskraft zu vermarkten („Selbstökonomisierung“).
- In der Dimension von *Arbeit und Leben* richten die ArbeitnehmerInnen alle übrigen Lebensbereiche auf die Erwerbsarbeit (im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt) aus, sei es im Alltag oder im Laufe des Lebens („Selbstrationalisierung“).

Hieran knüpft diejenige Version an, die im Eigentlichen unter dem Schlagwort „Subjektivierung von Arbeit“ auftritt. Sie erklärt, *wie* die betrieblichen Strategien zu selbstbestimmten bzw. subjektivierten ArbeitnehmerInnen führen, nämlich indem sie die Arbeit entgrenzen. Der Entstehungsprozess der Selbstbestimmung in der ArbeitskraftunternehmerThese wird in der Subjektivierungsthese in die beiden Prozesse von Entgrenzung und Grenzziehung zerlegt:

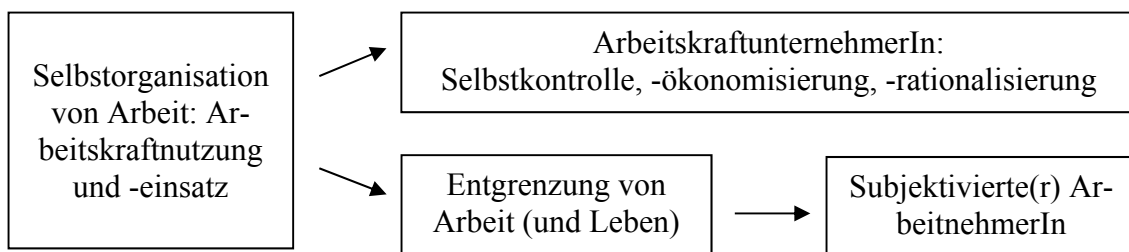
---

<sup>6</sup> Subjektivität wird aus vier Perspektiven untersucht: Eine *genderspezifische* Perspektive nimmt die Frauenarbeitsforschung ein (vgl. Gottschall 2010), die dafür plädiert, nicht allein bezahlte Erwerbsarbeit, sondern ebenso Reproduktionsarbeit in der Familie als Arbeit anzuerkennen. Aus einer *einstellungsbezogenen* Perspektive wird von einem Wertewandel hin zum „subjektorientierten Arbeitsverständnis“ (Baethge 1991: 17) gesprochen. Das gesamte Leben wird aus einer *synchronen* Perspektive auf die alltägliche Lebensführung (vgl. Voß 1991) sowie aus einer *diachronen* Perspektive auf den (Erwerbs-) Lebensverlauf bzw. auf die (Erwerbs-) Biographie (vgl. Osterland 1989) betrachtet. Unser Fokus wird auf dieser synchronen und diachronen Perspektive liegen.

- Zunächst *erodieren betriebliche Grenzen* der Erwerbsarbeit zunehmend („Entgrenzung“).
- Darauf antworten die ArbeitnehmerInnen mit *Grenzziehungen* („Subjektivierung“).

Doch ist in der Subjektivierungsthese die Unterscheidung der drei Dimensionen aus der Arbeitskraftunternehmer-These verloren gegangen. Daher sollen hier beide Thesen zu einer Argumentationsfigur kombiniert werden (vgl. Abb. 12), in der die drei Arbeitskraftunternehmer-Dimensionen sowie die Abfolge von Entgrenzung und Grenzziehung beibehalten werden, um eine möglichst angemessene Folie zu haben, vor der später die Fälle analysiert werden.

**Abbildung 12: Argumentationen der AKU-These (oben) und der Subjektivierungsthese (unten)**



Quelle: Eigene Darstellung

Die Arbeitskraftunternehmer-These ist so angelegt, dass die drei Dimensionen gesteigerter Selbstbestimmung untereinander zusammenhängen. Selbstkontrolle führt zur Selbstökonomisierung und beide führen wiederum zur Selbstrationalisierung (vgl. Voß/Pongratz 1998: 142f.). Der Zusammenhang von Selbstbestimmung in der inner- und der zwischenbetrieblichen Dimension sei erst einmal dahingestellt. Bislang ist in der Forschungsliteratur gut erforscht, wie sich die innerbetriebliche Selbstkontrolle auf das Verhältnis von Arbeit und Leben auswirkt. Jedoch besteht eine Forschungslücke dahingehend, wie dieses Verhältnis von Arbeit und Leben von Arbeitgeberwechseln beeinflusst wird. Diese Lücke soll hier gefüllt werden, indem zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel aus Sicht der Subjektivierungsthese als Auslöser für Entgrenzung und Begrenzung von Arbeit und Leben gefasst werden.

### *Selbstorganisation von Arbeit*

Die Veränderung betrieblicher Arbeitsorganisation vom Fordismus zum Postfordismus ist in diverse außerbetriebliche Entwicklungen eingebettet gewesen (vgl. Kratzer/Sauer 2005: 96f.). Ökonomische Voraussetzungen sind insbesondere die Globalisierung und der Ausbau des dritten Sektors, politische Voraussetzung ist die neoliberale Politik der Deregulierung und gesellschaftliche Voraussetzungen sind die Individualisierung und veränderte Arbeitsorientierungen wie etwa die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dadurch wurde es notwendig, die beiden Arbeitskraftprobleme, mit denen kapitalistische Betriebe bei der Organisation von Arbeit konfrontiert sind, auf eine andere Weise als bisher zu lösen (vgl. ebd.: 105). Dies sind zum einen die Organisation des *Einsatzes von Arbeitskraft*, um die Verfügbarkeit von Arbeitskraft sicherzustellen (Verfügbarkeitsproblem) und zum anderen die Organisation der *Nutzung von Arbeitskraft*, um unbestimmte Arbeitskraft in konkrete Arbeitsleistung zu transformieren (Transformationsproblem).

Ausgangspunkt bei Voß und Pongratz (1998: 132ff.) bilden die veränderten betrieblichen Strategien der Arbeitskraftnutzung. Betriebliche ArbeitgeberInnen setzen im Postfordismus auf Zielvereinbarungen, Teamarbeit, Projektarbeit u.a. Mit solchen Strategien lösen sie das Problem der Transformation von Arbeitskraft in konkrete Arbeitsleistung nicht mehr, indem sie den Arbeitsprozess wie noch im Fordismus standardisierten. Vielmehr übertragen sie die Verantwortung der Transformation zunehmend auf die ArbeitnehmerInnen, indem sie lediglich das Arbeitsergebnis vorgeben und von den ArbeitnehmerInnen fordern, den Arbeitsprozess selbst zu organisieren.

Doch auch veränderte betriebliche Strategien des Arbeitskrafteinsatzes spielen bei Voß und Pongratz eine Rolle. Deren Gegenstände sind die Arbeitszeit, der Arbeitsort, die Qualifikationsanforderung sowie das Beschäftigungsverhältnis (vgl. Kratzer/Sauer 2005: 108). Ebenso wie bezüglich der Arbeitskraftnutzung ist auch hier zu verzeichnen, dass betriebliche ArbeitgeberInnen nicht mehr wie im Fordismus die Organisation des Arbeitskrafteinsatzes standardisieren. Das Standardmodell war dort das so genannte Normalarbeitsverhältnis: ein „dauerhaftes, kontinuierliches, qualifiziertes Vollzeitverhältnis im größeren Betrieb“ (Mückenberger 1990: 158). Indem betriebliche ArbeitgeberInnen im Postfordismus Arbeitskraft zunehmend flexibel einsetzen, übertragen sie den ArbeitnehmerInnen die Verantwortung, den Einsatz ihrer Arbeit selbst zu organisieren (vgl. Kratzer/Sauer 2005: 105ff.). Dazu wenden sie Strategien von flexiblen Ar-

beitszeiten, von flexiblen Arbeitsorten, von flexiblen Qualifikationsanforderungen und von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen an.

Indem die ArbeitnehmerInnen also die Nutzung und den Einsatz ihrer Arbeitskraft zunehmend selbst organisieren, werden sie sozusagen zu AuftragnehmerInnen, so als wären sie Selbständige im Betrieb. Unter den eben genannten Gegenständen betrieblicher Strategien nimmt das *Beschäftigungsverhältnis* eine gesonderte Stellung ein, denn es beeinflusst die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Zwar bedeutet ein flexibles Beschäftigungsverhältnis, wie ein befristeter Arbeitsvertrag, Zeitarbeit, Saisonarbeit etc., nicht zwangsläufig, dass die Betriebszugehörigkeit enden wird, macht es aber doch wahrscheinlicher. Wenn das Beschäftigungsverhältnis mit einem Betrieb endet, verlassen die ArbeitnehmerInnen freilich ihren Arbeitsplatz, wobei ein Wechsel des Arbeitsplatzes auch innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem Betrieb möglich ist. Mit dem Verlassen eines Arbeitsplatzes enden ebenfalls die Regelungen zu Arbeitszeit, Arbeitsort, Qualifikationsanforderungen und die Form der Arbeitskraftnutzung. Diese werden am neuen Arbeitsplatz erneut eingegangen.

Diese Unterscheidung zwischen inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln ist relevant für die Segmentationstheorie (vgl. dazu Köhler/Krause 2010: 392ff.). In internen Arbeitsmarktsegmenten finden innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, in externen Arbeitsmarktsegmenten zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel statt. Zwar erfordern alle Arbeitsplatzwechsel eine Selbstorganisation des Arbeitskrafteinsatzes. ArbeitnehmerInnen in internen Märkten sichern durch ihre Arbeitsleistung das Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses bzw. empfehlen sich sogar für einen innerbetrieblichen Aufstieg. Doch müssen sie bei einem innerbetrieblichen Wechsel lediglich den Wechsel zwischen Arbeitsplätzen innerhalb derselben betrieblichen Struktur organisieren.

Dagegen müssen sie bei einem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel den Wechsel zwischen verschiedenen betrieblichen Strukturen, in denen die jeweiligen Arbeitsplätze eingebunden sind, organisieren. Denn egal, ob sie freiwillig oder unfreiwillig die alten ArbeitgeberInnen verlassen, suchen sie auf externen Märkten nach neuen ArbeitgeberInnen, zu denen sie wechseln können. Insofern *stellen die zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel die wohl extremste Form der Selbstorganisation von Arbeit dar, da die ArbeitnehmerInnen den Einsatz und die Nutzung ihrer Arbeitskraft im alten Betrieb beenden und im neuen Betrieb beginnen*. Aus diesem Grund dürften gerade zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel als eine Ursache für die Subjektivierung von Arbeit zu identifizieren sein.

### *Entgrenzung von Arbeit (und Leben)*

*Entgrenzung von Arbeit* ist das zweite Schlagwort der subjektorientierten Arbeits- und Industrie-soziologie (vgl. Langfeldt 2009: 13). Hiermit wird ein Argumentationsschritt zwischen Selbstorganisation und Subjektivierung zwischengeschaltet (vgl. Moldaschl/Voß 2002: 13; Gottschall/Voß 2005: 19; Kleemann/Voß 2010: 432; Jürgens 2010: 492), der in der Arbeitskraftunternehmer-These implizit bereits vorhanden ist. Die obigen betrieblichen Strategien der Selbstorganisation von Arbeitskräfteeinsatz und -nutzung bewirken demzufolge eine Entgrenzung von Erwerbsarbeit.

„Mit ‚Entgrenzung‘ wird [...] die systematische Rückführung bzw. Dynamisierung regulierender (und insoweit begrenzender) Strukturen von Arbeit bezeichnet, wie sie sich mit der tayloristisch-fordistischen Arbeits- und Sozialorganisation etabliert haben“ (Kleemann/Voß 2010: 432).

Im postfordistischen Betrieb lässt sich eine Entgrenzung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Arbeitstechnologien, der fachlichen Qualifikationen, der sozialen Beziehungen bei der Arbeit und der Arbeitsbeziehung zwischen arbeitgebendem Betrieb und ArbeitnehmerIn feststellen (vgl. Gottschall/Voß 2005: 17f.).

Die Arbeitswelt stellt nun freilich nicht den einzigen, wenngleich einen wichtigen, Lebensbereich dar, sondern steht mit anderen Lebensbereichen in Beziehung, was in der Formel „Arbeit und Leben“<sup>7</sup> ausgedrückt wird. Diese Formel ist leider etwas missverständlich, denn „Arbeit“ umfasst hier nicht alle Arten von Arbeit, sondern lediglich die Erwerbsarbeit; und „Leben“ bezieht sich nicht auf den gesamten Lebenszusammenhang von Subjekten, sondern auf das private Leben jenseits von Erwerbsarbeit. Wenn nun der Lebensbereich der Erwerbsarbeit entgrenzt wird, so geschieht diese Entgrenzung in Beziehung zu den anderen Lebensbereichen. Die „Entgrenzung von Arbeit“ ist dahingehend eine „Entgrenzung von Arbeit und Leben“.

Eine Entgrenzung der Erwerbsarbeit zu allen anderen Lebensbereichen ist am einfachsten in der *alltäglichen Lebensführung* zu beobachten. Die alltägliche Lebensführung ist der für jeden Tag gleiche Zusammenhang aller praktischen Tätigkeiten von Personen in ihren verschiedenen

<sup>7</sup> Unter dieser Formel verlaufen mehrere Forschungslinien (vgl. Jürgens 2010: 493ff.), die merklich die oben unterschiedenen Perspektiven auf Subjektivität (vgl. Fußnote 6) adressieren. Forschungen zur *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* greifen die Familie als zentralen Bereich des Privatlebens heraus. Diese Betrachtung lohnt sich vor allem aus der Perspektive der Frauenarbeitsforschung. Daneben sind Forschungen zur *Work-Life Balance* in den USA entstanden und bisher in Deutschland nicht weit verbreitet. In Konzepten des Personalmanagements und in der gewerkschaftlichen Arbeitsmarktpolitik zeigt sich ein subjektorientiertes Arbeitsverständnis. Forschungen zum *Leben im Alltag und Lebenslauf* wenden die synchrone und die diachrone Perspektive an, die für uns relevant sind.

Lebensbereichen, wie Erwerbsarbeit, Familie, Freizeit, Bildung etc. (vgl. Voß 1991: 10ff.). Wenn innerhalb eines Betriebes selbstorganisiertes Arbeiten gefordert wird, dann werden zuvorderst Arbeit und Leben im Alltag voneinander entgrenzt. So verwundert es nicht, dass die Alltagsforschung überwiegend von der Selbstorganisation von Arbeit in einem einzigen Betrieb ausgeht. Arbeitsplatzwechsel ist sie nicht imstande zu erfassen, denn Arbeitsplatzwechsel verweisen über den Alltag hinaus auf den *Lebenslauf*.

Da wir uns für die zwischenbetriebliche Dimension der Arbeitgeberwechsel interessieren, fragen wir, worin die Entgrenzung von Arbeit bei Arbeitsplatzwechseln besteht. Wir können uns überlegen, dass, wenn ArbeitnehmerInnen ihren Arbeitsplatz verlassen, die bis dahin bestehende Grenze von Einsatz und Nutzung ihrer Arbeitskraft wegfällt. Bei einem innerbetrieblichen Wechsel bleibt zumindest die betrieblich strukturierte Grenze bestehen, innerhalb derer der Arbeitsplatz wechselt. Bei einem zwischenbetrieblichen Wechsel fällt über den Arbeitsplatz hinaus die gesamte betriebliche Struktur weg. Ein betrieblicher Arbeitsplatz und das Privatleben stehen ja aber in einer Beziehung zueinander, in der ihnen bestimmte Grenzen gesetzt sind. Somit werden mit der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses in einem Betrieb auch die bis dahin bestehenden Grenzen von diesem alten Arbeitsplatz und dem Privatleben aufgehoben. *Die Entgrenzung besteht bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln darin, dass keinerlei betriebliche Struktur für den neuen Arbeitsplatz gegeben ist, zu dem das Privatleben dauerhaft in Beziehung stehen könnte.* Während die Entgrenzung von Arbeit im Betrieb den Alltag berührt, berührt die Entgrenzung bei einem Arbeitgeberwechsel den Lebenslauf der ArbeitnehmerInnen.

### *Subjektive Grenzziehung*

Als Ergebnis der – entgrenzenden – betrieblichen Strategien entsteht bei Voß und Pongratz (1998: 140ff.) der Arbeitskraftunternehmer. Seine Charakteristika Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung lassen sich mit der Subjektivierungsthese unter Leistungen der Grenzziehung von Subjekten fassen. Unter der Prämisse, dass menschliches Handeln begrenzender Strukturen bedarf, macht der Wegfall von bestehenden Grenzen wiederum neue Grenzen erforderlich. Der entscheidende Punkt ist nun, dass diese Grenzen nicht für die Gesellschaft allgemeingültig, sondern vom Subjekt selbst gesetzt werden. *„Entgrenzung von Arbeit setzt Subjektivität in und für Arbeit frei“* (Gottschall/Voß 2005: 19, Herv. im Original).

Zur Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben im Alltag liegen uns bereits Befunde aus der Alltagsforschung vor<sup>8</sup>: Die alltägliche Lebensführung der ArbeitskraftunternehmerInnen wird verbetriebligt, d.h. die Subjekte organisieren die Beziehung der verschiedenen Lebensbereiche systematisch (vgl. Voß/Pongratz 1998: 143ff.). Damit wird das Leben regelrecht zu Arbeit (vgl. Voß 1991: 384f.). In Studien zur alltäglichen Lebensführung sind zwei Typen gefunden worden, wie Erwerbspersonen die Beziehung von Arbeit und Leben gestalten (vgl. die Beiträge in Gottschall/Voß 2005), die mitunter unter anderen Bezeichnungen bzw. mit verschiedenen Subtypen auftauchen. Der Typus der *Segmentation* lässt Erwerbstätigkeit und Privatleben als voneinander unabhängige Lebensbereiche nebeneinander laufen. Der Typus der *Integration* hingegen koordiniert und synchronisiert die voneinander getrennten Lebensbereiche der Erwerbstätigkeit und des Privatlebens. Dettmer et al. (2005: 317ff.) ergänzen den Typus der *Entgrenzung*, der keine neuen Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben zieht, sondern beide zu einer Einheit verschmelzt. Diese Typen sind allerdings eben auf das alltägliche Leben und Arbeiten in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis mit einem Betrieb beschränkt.

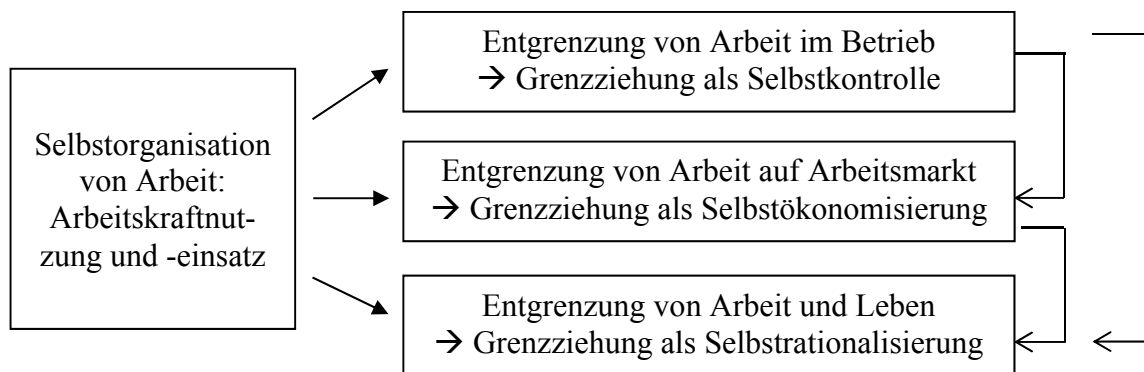
Wenn wir uns hingegen wieder den Arbeitsplatzwechseln zuwenden, können wir uns überlegen, worin bei ihnen die Grenzziehung besteht. Indem die ArbeitnehmerInnen einen neuen Arbeitsplatz antreten, wählen sie eine neue Grenze von Einsatz und Nutzung ihrer Arbeitskraft. Bei einem innerbetrieblichen Wechsel setzen sie diese Grenze innerhalb derselben betrieblichen Struktur. Hingegen setzen sie bei einem zwischenbetrieblichen Wechsel die Grenze, in welcher betrieblichen Struktur ihre Arbeitskraft eingesetzt und genutzt wird.<sup>9</sup> Damit bringen sie auch diesen neuen Arbeitsplatz und das Privatleben in eine neue Beziehung zueinander. *Die ArbeitnehmerInnen ziehen bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln ihre eigene Grenze von dem in die neue betriebliche Struktur eingebundenen Arbeitsplatz und dem Privatleben.*

In dieser Argumentationsfigur werden die Arbeitskraftunternehmer-These und die Subjektivierungsthese also miteinander kombiniert, indem wir Entgrenzung und Grenzziehung in jeder der drei Arbeitskraftunternehmer-Dimensionen annehmen (vgl. Abb. 13).

<sup>8</sup> Auch aus den anderen beiden Perspektiven auf Subjektivität, die hier nicht im Fokus stehen, lassen sich selbstbestimmte Grenzziehungen beobachten: Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich mit der Familiengründung. In der Empirie findet sich häufig, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren, vor allem auf Teilzeit, bzw. unterbrechen, während Männer ihre Erwerbstätigkeit aufrechterhalten bzw. steigern (vgl. Jürgens 2010: 493ff.). Im subjektorientierten Arbeitsverständnis drückt sich der Wert von Grenzziehungen aus. Empirisch finden sich etwa betriebliche Projekte wie Sport- und Entspannungsangebote oder Schulungen im Zeitmanagement, gewerkschaftliche Kampagnen gegen die Belastungen in der Arbeitswelt und Beratungsliteratur, die es als Kompetenz darstellt, eine Balance zwischen Arbeit und Leben herzustellen (vgl. ebd.: 499ff.).

<sup>9</sup> Sicherlich wird das Subjekt zusätzlich am neuen Arbeitsplatz wieder mit einer Entgrenzung der Arbeitsorganisation konfrontiert sein und dort seine Grenzen ziehen.

Abbildung 13: Aus AKU-These und Subjektivierungstheorie synthetisierte Argumentationsfigur



Quelle: Eigene Darstellung

### 3.3 Arbeit und Leben aus Sicht der Biographieforschung

Um im weiteren Verlauf des Beitrages die Entgrenzung und Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln zu untersuchen, scheint die genannte diachrone Perspektive auf den Lebenslauf am fruchtbarsten. Denn Arbeitsplatzwechsel weisen per se eine diachrone Qualität auf, nämlich den Verlauf von einem Arbeitsplatz zum nächsten Arbeitsplatz. Während die Abfolge objektiver Daten zur Domäne der Lebensverlaufsforschung gehört, ist die Biographieforschung an der subjektive Konstruktion aus diesen Daten interessiert. Zugleich ist damit die Wahl der Methoden verbunden: Die Lebensverlaufsforschung geht in der Regel quantitativ, die Biographieforschung in der Regel qualitativ vor (vgl. Rosenthal 2002: 138).

#### *Lebenslauf im Verhältnis von Arbeit und Leben*

Im Fordismus stellte der Lebenslauf eine soziale Institution dar, die den Lebenslauf der einzelnen Subjekte strukturierte (vgl. Kohli 1985: 1). Dass der Lebenslauf nicht einzelne Lebensbereiche lose versammelt, sondern aus allen Lebensbereichen gemeinsam einen Gesamtzusammenhang bildet, wird im Begriff des „Lebenslaufregimes“ festgehalten. Innerhalb dieses Lebenslaufregimes, so argumentiert Kohli (1985: 3; 2003: 530ff.), ist die Erwerbsarbeit derjenige Lebensbereich, der wesentlich die Strukturen für den Lebenslauf gibt und er fügt als weiteren solchen Lebensbereich die Familie an. Die so genannte Normalfamilie war durch Ehe und Elternschaft gekennzeichnet. Dennoch ist es das oben angesprochene Normalarbeitsverhältnis, auf dem die so



genannte Normalbiographie aufbaute (vgl. Osterland 1989: 352).<sup>10</sup> Entsprechend gliederte sich die Normalbiographie in drei Phasen: die Vorbereitungsphase in der Kindheit und Jugend, die Aktivitätsphase im Erwachsenenalter und die Ruhephase im Alter (vgl. Kohli 1985: 3). Für Industriearbeiter im Speziellen stellt Brose (1984: 194) folgendes heraus:

„Bei der Entwicklung einer biographischen Artikulation geht es [...] darum, ihre eigene personale und familiäre Entwicklung mit der Entwicklung der Arbeitsbedingungen so zu koordinieren, zu synchronisieren, daß daraus eine dauerhaft durchhaltbare und d.h. auch halbwegs befriedigende und stabile Beziehung resultiert.“

Die diagnostizierte Subjektivierung von Arbeit übersetzt sich für die Biographie dann wie folgt.

Mit der Destandardisierung der Arbeitsorganisation im Postfordismus, wie wir sie oben betrachtet haben, fallen nun die aus der Erwerbsarbeit stammenden gesellschaftlichen Strukturen für den Lebenslauf tendenziell weg. Zudem findet eine Destandardisierung der Normalfamilie statt, wodurch ebenfalls die aus der Familie stammenden gesellschaftlichen Strukturen von Ehe und Elternschaft für den Lebenslauf tendenziell wegfallen. Stattdessen nehmen Familien zunehmend unkonventionelle Formen an (vgl. Funcke/Hildenbrand 2009). Daher sprechen Jurczyk et al. (2009: 19) von einer „doppelten Entgrenzung“ aus der Entgrenzung von Arbeit und der Entgrenzung der Familie.

Die Folge ist die Deinstitutionalisierung der Normalbiographie (vgl. Kohli 1985: 22f.; 2003: 529). Diese zeigt sich darin, dass die Dreiteilung des Lebenslaufes allmählich an gesellschaftlicher Verbindlichkeit verliert. Innerhalb der Aktivitätsphase mögen mehrere zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel stattfinden, sodass der Erwerbsverlauf diskontinuierlich wird. Mit Arthur (1994) können wir von einer „boundaryless career“ reden. An dieser Stelle können wir das, was wir oben über die Entgrenzung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln gesagt haben, noch einmal verschärfen: Mit *jedem* solchen Wechsel wird die bis dahin bestehende Beziehung von Arbeit und Leben aufgelöst. Man kann sich vorstellen, dass je mehr Wechsel stattfinden, auch die Beziehungen zwischen diesen Lebensbereichen immer weniger auf Dauer gestellt werden können. Damit erweist sich die biographische Aufgabe, eine Beziehung von dem Erwerbsleben und dem Privatleben herzustellen, „als ein sich dauerhaft neu stellendes Problem“ (Brose 1984: 195).

<sup>10</sup> Insofern Frauen sich zumeist nicht in einem Normalarbeitsverhältnis befanden, beschreibt Kohli (2003: 529ff.) eher die männliche Normalbiographie, in die Frauen allerdings über ihre Ehemänner integriert werden. Ebenso sind das Normalarbeitsverhältnis und die Normalfamilie eher für Westdeutschland als für Ostdeutschland zutreffende Beschreibungen (vgl. Jurczyk et al. 2009: 31ff.).

Mit jedem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel verhandelt das arbeitende Subjekt die Beziehung von Erwerbsarbeit und Privatleben im Laufe seines Lebens von neuem. Es ist folglich zu einem „doing boundary“, einem „Grenzmanagement“ (Jurczyk et al. 2009: 60) aufgefordert. Indem Subjekte die Aufgabe der Grenzziehung bei jedem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel erneut bewältigen, strukturieren sie ihren ganz eigenen Lebenslauf. Hier wollen wir untersuchen, wie Grenzziehungen im Lebenslauf aussehen können. Dazu wollen wir zunächst den methodischen Zugang erläutern.

### *Narrationsanalyse als Methode der Biographieforschung*

Wenn die Normalbiographie im Postfordismus deinstitutionalisiert worden ist, dann scheint es wenig sinnvoll, einen makrostrukturellen Weg einzuschlagen und nach gesellschaftlich allgemeingültigen Lebenszyklen zu suchen. Um den jeweils selbstbestimmten Lebensläufen einzelner Subjekte nachzugehen, ist die besser geeignete Methode die mikrostrukturelle Narrationsanalyse. Schütze (1983: 283) entwickelte sie eigens dazu, die „Prozeßstrukturen des Lebenslaufs“ zu rekonstruieren. Der Lebenslauf ist dabei als eine sequenziell geordnete Abfolge einzelner Prozessstrukturen zu verstehen. Diese wird in der autobiographischen Stegreiferzählung durch die Folge von temporal geordneten Teilsätzen reflektiert (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 224f.).

Wir wollen bei der Narrationsanalyse folgende Schritte anwenden (vgl. Schütze 1983: 286ff.; dazu Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 231ff.). Im ersten Schritt, der *formalen Textanalyse*, werden argumentative und beschreibende Passagen aus dem Interviewtext vorerst herausgenommen. Der dadurch auf seine narrativen Passagen gekürzte Text wird dann anhand von formalen Indikatoren in Abschnitte unterteilt. In der *strukturellen inhaltlichen Beschreibung*, dem zweiten Schritt, werden die Prozessstrukturen dieser Abschnitte herausgearbeitet. Diese Prozessstrukturen sind mitunter institutionell bestimmte Lebensphasen, aber auch Höhepunktsituationen, Ereignisverstrickungen, Wendepunkten und Wandlungen sowie geplante und realisierte Handlungsabläufe. Die herausgearbeiteten Prozessstrukturen werden im dritten Schritt, der *analytischen Abstraktion*, zunächst von den Details der Lebensphasen gelöst. Dadurch erhält man die jeweils dominanten Prozessstrukturen der einzelnen Lebensphasen. Diese dominanten Prozessstrukturen werden dann zum gesamten Lebenslauf zusammengefügt. Im vierten Schritt, der *Wissensanalyse*, wird nun auf die argumentativen und beschreibenden Passagen zurückgegriffen. Dies führt zu den Deutungen des Subjektes, deren Stellenwert für den Lebenslauf zu bestimmen ist. Über diesen Schritt gelangt der Subjektivierungsdiskurs herein.

Um die Analyse vom Einzelfall zu lösen, folgt der fünfte Schritt der *kontrastiven Vergleiche*<sup>11</sup> mit weiteren Interviewtexten. Durch den minimalen Vergleich sollen zunächst die in dem Ursprungstext gefundenen Prozesse unabhängig von den Fallspezifika verdichtet werden. Dann sollen durch den maximalen Vergleich alternative Strukturen des Lebenslaufes herausgearbeitet und für alle Fälle, trotz ihrer Unterschiede, elementare Prozesse entdeckt werden. Im sechsten und letzten Schritt, der *Konstruktion eines theoretischen Modells*, sollen diese elementaren Prozesse aufeinander bezogen werden, indem deren zeitliche Abfolge und deren Beitrag zum gesamten Lebenslauf ausfindig gemacht werden. Das Ziel kann ein Prozessmodell von für gesellschaftliche Gruppen spezifischen Lebensläufen oder ein Prozessmodell grundlegender Phasen von Lebensläufen sein. Wenden wir uns nun der Fallrekonstruktion zu.

### 3.4 Fallrekonstruktionen

Alle unsere Interviewpartner befinden sich gemäß dem makrostrukturellen Modell der Normalbiographie in der Aktivitätsphase. Mikrostrukturell wird zu untersuchen sein, aus welchen dominanten Prozessstrukturen diese Zeitspanne im Einzelnen besteht. Auch wenn sich die Gesamtdeutung des Lebenslaufes mit dem Wechsel der dominanten Prozessstrukturen verändert, so verspricht die Narrationsanalyse dennoch die einzelnen Prozessstrukturen bis hin zum Interviewzeitpunkt unabhängig von der aktuellen Deutung analysieren zu können (vgl. Schütze 1983: 284).

Wir interessieren uns hier dafür, wie Subjekte Arbeit und Leben zueinander in eine Beziehung bringen, wenn sie, aus welchen Gründen auch immer, mehrfach den Betrieb wechseln. Wir fragen also, wie – neben der Subjektivierung von Arbeit in einem Betrieb – die Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln aussieht. Als Hauptfall wollen wir den Fall 28-HQJ-m betrachten, der sich auf dem externen Arbeitsmarktsegment positioniert hat. Mit ihm führte ich ein autobiographisch-narratives Interview, das auf seinen Erwerbsverlauf innerhalb seiner Gesamtbio-graphie fokussierte. Auf die transkribierte autobiographische Stegreiferzählung werden wir die ersten vier Schritte der Narrationsanalyse anwenden.

---

<sup>11</sup> Basierend auf der Grounded Theory von Glaser/Strauss (1967: 55ff.).

### *Beobachtungsprotokoll*

Unser Hauptfall ist eine Führungskraft in der Biometrie. Das Interview kam über ein webbasiertes Karrierenetzwerk zustande. Bevor wir uns mit dem eigentlichen Interviewtext beschäftigen, wollen wir zunächst die Interviewkommunikation betrachten. Der Interviewtermin wurde für den 1. Juni 2010 vereinbart; der Interviewpartner nahm ihn nach einer Veranstaltung im Kindergarten zum Kindertag wahr. Daraus können wir ableiten, dass der Interviewpartner sich Zeit für seine Familie nimmt. Als Ort für das Interview wurde der Sonderforschungsbereich vereinbart. Damit wählte er einen Ort, der sowohl von seinem Zuhause als auch von seinem Büro abgegrenzt ist. Vor Beginn des Interviews erkundigte er sich, ob es rechtzeitig bis zu seinem nachfolgenden Termin beendet wäre und rief seine Verabredung an, um den Termin auf später zu verschieben. Der Interviewpartner zeigt also vorausschauende Planung sowie Flexibilität. Mit diesen drei Daten können wir bereits eine Fallstrukturhypothese aufstellen: *Der Interviewpartner ist jemand, der die zeitlichen wie räumlichen Grenzen verschiedener Lebensbereiche im Alltag zueinander managt und zwar durchaus flexibel.* Die gewonnene Hypothese soll im Folgenden an dem Interviewmaterial<sup>12</sup> überprüft werden.

### *Interviewanalyse Schritt 1: Formale Textanalyse*

Wir wenden die formale Textanalyse auf die Eingangserzählung an, die auf die Frage nach dem Erwerbsverlauf folgt. Dazu identifizieren wir in den narrativen Passagen mithilfe von Rahmenschaltelementen wie „dann“, „anschließend“ und „nach ...“ einzelne Abschnitte. Das Ergebnis ist in Tabelle 19 dargestellt, in der spätere Abschnitte, die sich auf benannte Themen rückbeziehen, ergänzt sind.

---

<sup>12</sup> Zur Erläuterung der Transkriptionszeichen vgl. die letzte Seite dieses Beitrages.

Tabelle 19: Abschnitte der Narration

Abschnitt	Zeile	Thema	Rückbezug in späteren Zeilen	Thema
1	4-5	Abstrakt		
2	6-14	Tätigkeiten neben dem Gymnasium	90-95	Zeitliche Begrenzung
3	15-19	Fachoberschule mit Praktikum	28-32	Wiederholung
4	19-26	Vorher: Abbruch des Gymnasiums und Arbeit in Café		
5	32-35	Zivildienst		
6	35-39	Ausbildung als Krankenpflegehelfer		
7	39-53	Studium mit Praktika, Einzelhandel Computer	95-101	Einzelhandel Computer seit Schulzeit
8	53-75	Trainee in Automobilzuliefer- und Rüstungskonzern	101-104	Projekte
9	75-81	Biometrie-Unternehmen	105-113 407-471	Studium Executive MBA „verschiedene Tätigkeiten“ • Marketing, Vertrieb, Geschäftsfeldentwicklung • internationaler Vertrieb • Geschäftsfeldentwicklung • Vertrieb
10	81-83	Bevorstehender Wechsel zu einem anderen Unternehmen	113-120 576-600	„überfälliger Wechsel“ Unternehmen für IT-Sicherheit
11	83-84	Koda		

Quelle: Eigene Darstellung

Mit einem „Okay“ signalisiert der Interviewpartner zunächst seine Bereitschaft, von seinem Leben zu erzählen. Es folgt eine Nachfrage: „Bei dem Erwerbsverlauf zählt bei Ihnen ähm irgendwelche Tätigkeiten, Nebentätigkeiten während der Schulzeit dazu?“ Diese Nachfrage dient zugleich als Abstrakt (1. Abschnitt), in dem er die nachfolgende Erzählung vorab zusammenfasst: Er ist bereits seit seiner Schulzeit erwerbstätig, wodurch sich die normalbiographischen Lebens-

phasen der Vorbereitung und der Aktivität überschneiden. In seinem Erwerbsverlauf (2.-10. Abschnitt) können wir dann mehrere Arbeitsplatzwechsel zählen. Als der 4. Abschnitt die Chronologie der Erzählung verletzt, ist dies markiert durch „Muss ich vielleicht 'nen Schritt davor zurück machen.“ Daraufhin wird der 3. Abschnitt wieder aufgegriffen, um mit der chronologischen Erzählung fortzufahren. Schließlich spannt der Interviewpartner in der Koda (11. Abschnitt) einen Bogen vom Ende des erzählten Erwerbsverlaufes zur Gegenwart der Erzählsituation: „So, (2) ähm (1) das ist erst mal wahrscheinlich so grob umrissen die Erwerbstätigkeit.“

Etwas fällt hier auf: In der Eingangserzählung stellt der Interviewpartner (mit Ausnahme des 4. Abschnittes) allein das Thema seiner Erwerbstätigkeit und eben keines aus seinem Privatleben dar. Auf die Frage nach den Gründen für die gemachten Arbeitsplatzwechsel führt er dann das Thema seiner Familie ein. Eine zweite Auffälligkeit ist die, dass alle Arbeitsplatzwechsel, die der Interviewpartner explizit darstellt, zwischenbetriebliche Wechsel sind. Die Beschäftigung in dem vorletzten Betrieb erzählt er als eine einheitliche Prozessstruktur; dass er dort mehrere innerbetriebliche Wechsel vollzog, führt er erst später im Interview aus.

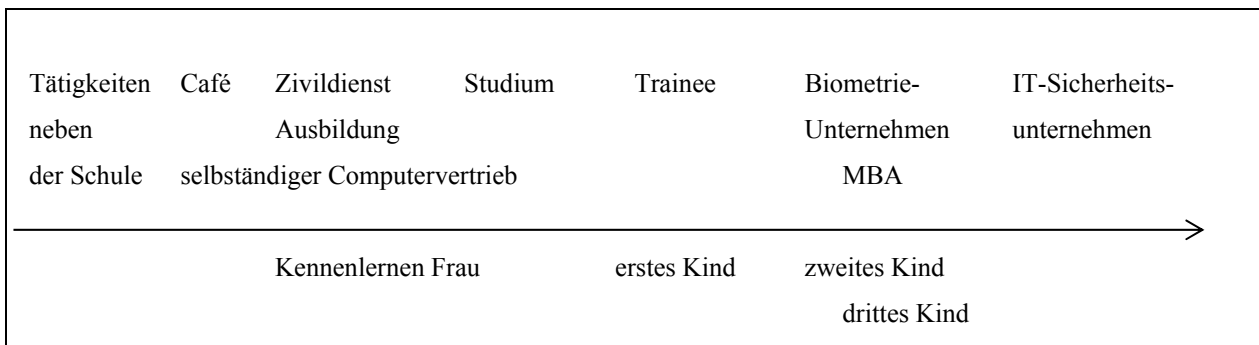
An diesen beiden Daten der formalen Gestaltung des Erzähltextes können wir unsere oben formulierte Fallstrukturhypothese überprüfen. Wir behalten den Teil der Hypothese bei, dass der Interviewpartner die Erwerbsarbeit als einen von anderen Lebensbereichen eigenständigen Lebensbereich begrenzt. Allerdings können wir die Hypothese ergänzen: Sein Erwerbsverlauf ist aufgrund von Arbeitsplatzwechseln diskontinuierlich. Doch nicht innerbetriebliche, sondern nur zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel begründen eine neue Prozessstruktur im Erwerbsverlauf des Interviewpartners. Im Moment eines zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels hebt der Interviewpartner die Grenze zwischen dem Lebensbereich der Erwerbsarbeit und dem privaten Lebensbereich der Familie temporär auf. Während er also bei einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis die Erwerbsarbeit gegen die Familie alltäglich abgrenzt, entgrenzt er bei einem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel die Erwerbsarbeit, um die familiäre Situation in die Entscheidung des Wechsels einzubeziehen. Die Fallstrukturhypothese lautet an dieser Stelle: *Der Interviewpartner managt bei seinen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln im Erwerbsverlauf die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Familie.*

### *Interviewanalyse Schritt 2: Strukturelle inhaltliche Beschreibung*

Sehen wir uns nun in der strukturellen inhaltlichen Beschreibung die Prozessstrukturen in diesen identifizierten Abschnitten sowie in den weiteren Abschnitten des Interviews an. In Abbildung

14 ordnen wir an, welche Prozessstrukturen der Erwerbstätigkeit und welche der Familie sich zeitgleich ereignet haben.

**Abbildung 14: Prozessstrukturen von Erwerbsarbeit (oben) und Familie (unten )**



Quelle: Eigene Darstellung

Der Interviewpartner ist 1974 in Mittelfranken geboren und in einer mittelgroßen Stadt in der Oberpfalz aufgewachsen. Sein Vater war Geschäftsführer in einem elektrotechnischen Unternehmen; seine Mutter war Hausfrau. Er stammt also aus einer Herkunftsfamilie, die die damalige Normalbiographie lebte. Seinen Vater, der „immer viel und hart gearbeitet“ hat und auch immer international tätig gewesen ist, bezeichnet er als sein Vorbild. Vermutlich wurde der Interviewpartner deshalb bereits zu seiner Schulzeit erwerbstätig.

Neben dem Besuch eines Gymnasiums war er als Verkäufer in einem Fahrradladen beschäftigt. In den Schulferien verrichtete er Ferienarbeiten, unter anderem in Südafrika. Auch seine schulische Ausbildung ist diskontinuierlich: Um seine Weihnachtsferien in Australien „eigenmächtig“ zu verlängern, täuschte er eine Fischvergiftung vor. Zurück in Deutschland habe er gemerkt, dass ihm „die Schule irgendwie nich mehr so ganz zusagt“, woraufhin er sich vom Gymnasium abmeldete. Anschließend arbeitete er in einem Café Vollzeit. Nach wenigen Monaten ändert er allerdings seine Meinung dahingehend, „dass das offensichtlich nicht das Richtige“ für ihn sei und korrigiert den Schulabbruch, indem er sich für das nächste Schuljahr an einer Fachoberschule anmeldete. Dort absolvierte er in der elften Jahrgangsstufe abwechselnd eine Woche Unterricht und eine Woche betriebliches Praktikum. Zudem ging er in die Selbständigkeit, als er den Vertrieb von Computer und Computerzubehör als Gewerbe anmeldete. Die zwölfte Jahrgangsstufe schloss er mit dem Fachabitur ab.

In seinem anschließenden Zivildienst nutzte er die Möglichkeit, eine Berufsausbildung zum staatlich geprüften Krankenpflegehelfer zu machen, wofür er drei zusätzliche Monate investierte.

In dieser Zeit begann die Paarbeziehung mit seiner heutigen Ehefrau. Sie stammt ebenfalls aus Bayern.

Zum Studium der Betriebswirtschaft an einer privaten Fachhochschule ging er in eine Stadt im Ruhrgebiet. In den Semesterferien absolvierte er Praktika in einem elektrotechnischen Unternehmen, bei einem Versicherungsmakler in Frankreich, in einem Beratungsunternehmen in Deutschland und bei einem Pharmazie- und Konsumgüterhersteller in Schottland. An seinem Vater orientierte sich der Interviewpartner durch die Tätigkeit in einem elektrotechnischen Unternehmen sowie durch die internationale Tätigkeit. Zu Beginn seines Studiums hatte er den Vertrieb von Computer und Zubehör an Kommilitonen und andere Personen noch fortgesetzt. Aufgrund der zeitlichen Doppelbelastung von Studium und Selbständigkeit stellte er den Vertrieb jedoch ein; er entschied sich also gegen die Selbständigkeit und für das Studium. In seiner Diplomarbeit beschäftigte er sich mit der Biometrie, womit er den Grundstein für seine spätere Erwerbstätigkeit legte.

Die private Fachhochschule erleichterte ihren Absolventen den Eintritt in den Arbeitsmarkt, indem sie Absolventenbroschüren an Unternehmen verschickte, die dann Absolventen zu Vorstellungsgesprächen einluden. Zwar nahm der Interviewpartner daraufhin bei mehreren Unternehmen an Vorstellungsgesprächen teil. Doch bewarb er sich ebenfalls direkt bei einem auf der Homepage ausgeschriebenen Traineeprogramm bei einem Automobilzuliefer- und Rüstungskonzern im Ruhrgebiet. Bei diesem wurde er als einer von zwölf Trainees angenommen. Als Management-Trainee arbeitete er befristet auf achtzehn Monate in insgesamt drei Projekten, die er sich selbst suchte. Das erste war in Nordrhein-Westfalen, das zweite in den USA; das dritte suchte er sich in der Biometrie-Branche. Auf einer Konferenz des Automobilzuliefer- und Rüstungskonzernes hatte er den damaligen Geschäftsführer eines Biometrie-Unternehmens in diesem Konzern angesprochen, woraufhin er in dem Biometrie-Unternehmen in einer Stadt in Thüringen sein letztes Projekt machte. Zeitgleich gründete er eine Familie: Während des Traineeprogrammes bekam er mit seiner Ehefrau das erste Kind. Als das dritte Projekt zu Ende ging, habe der Geschäftsführer dem Interviewpartner vorgeschlagen in dem Biometrie-Unternehmen zu bleiben, um eine Marketingabteilung aufzubauen.

In diesem Biometrie-Unternehmen hatte er ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit und mit außertariflicher Entlohnung. Mit den Eigentümerwechseln des Unternehmens waren für den Interviewpartner innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel verbunden. Angefangen hatte er als Manager der Marketingabteilung, in der er später erst eine und dann eine weitere Mitarbeiterin einstellte. Allmählich nahm er eine Doppelrolle zwischen dem Marketing einer-



seits und dem Vertrieb sowie der Geschäftsfeldentwicklung bei der Markteinführung eines neuen Produktes andererseits ein. Nach mehreren Eigentümerwechseln übergab er die Marketingaufgaben der ersten eingestellten Mitarbeiterin und kümmerte sich als Vizepräsident für internationales Marketing um den internationalen Vertrieb mit Schwerpunkt auf Asien. Während der Beschäftigung im Biometrie-Unternehmen bekam er mit seiner Ehefrau das zweite Kind. Weil er am Vertrieb „irgendwann eben ähm kein Interesse mehr“ gehabt habe und das Gefühl bekommen habe, „das geht für mich nich mehr voran und ich würde was Anderes tun wollen“, reichte er bei dem damaligen deutschen Geschäftsführer die Kündigung ein. Er habe ein MBA-Studium machen wollen, denn: „Ich hatte immer so für mich ähm dieses Gefühl gehabt, 'n FH-Abschluss ist für mich selbst nicht ausreichend, das würde meinen, damit würde ich meinem Ego nicht genüge tun.“

Bevor das Beschäftigungsverhältnis geendet hätte, wurde das Biometrie-Unternehmen von einem US-amerikanischen Konzern übernommen. Der damalige amerikanische CEO habe dem Interviewpartner angeboten das MBA-Studium zu bezahlen, wenn dieser die Kündigung zurückziehe. Dadurch habe er seinen „damals schon fälligen Wechsel zu einem anderen Unternehmen ähm verzögert.“ Während des achtzehnmonatigen berufsbegleitenden MBA-Studiums sei er in dem Biometrie-Unternehmen „stärker in eine Rolle ähm rein(1)gerutscht und selbst vielleicht hab' ich mitgerutscht“ als Vizepräsident für internationale Geschäftsfeldentwicklung. In dieser Zeit bekamen er und seine Ehefrau ihr drittes Kind. Nachdem der deutsche Geschäftsführer und der amerikanische CEO gekündigt worden waren, strich der neue CEO den Bereich der Geschäftsfeldentwicklung und „man hat mich in die Richtung Vertrieb gedrängt. (2) Das hat mir persönlich eigentlich gar nicht gepasst.“ Er beriet sich mit einem Rechtsanwalt über die Situation, dass er bei einer Eigenkündigung die Kosten für das MBA-Studium zurückzahlen müsste. Für ein höheres Grundgehalt und eine Provision für die ersten sechs Monate nahm er letztlich die Stelle des Direktors des strategischen Regierungsprogrammes an.

Seit diesem letzten Arbeitsplatz im Biometrie-Unternehmen habe er nach einem Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen gesucht. Der Bereichsleiter für Biometrie und hoheitliche Dokumente eines Unternehmens für IT-Sicherheit, den der Interviewpartner „über viele Jahre hinweg schon“ kennt, habe ihm gesagt, er solle bei einer Wechselabsicht rechtzeitig Bescheid geben, denn das IT-Sicherheitsunternehmen hätte Interesse an seiner Arbeitskraft. Über ihn lernte er einen der Geschäftsführer kennen und „dann war das eigentlich schon entschieden“. Als ein Vertragsentwurf vorlag, kündigte er bei dem Thüringer Unternehmen. Bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses erhielt er noch zwei weitere Stellenangebote über webbasierte Karrie-

renetzwerke. Von diesen drei Angeboten wird er bei jenem Unternehmen für IT-Sicherheit in einer norddeutschen Großstadt die Stelle des Beraters antreten. „Ähm der, der Wechsel jetzt zum 01.07. ist eigentlich aus meiner, aus meinem Empfinden heraus ein längst überfälliger Wechsel.“ Für die Zukunft plane der Interviewpartner einen weiteren Arbeitsplatzwechsel innerhalb der nächsten Jahre. Diesen sehe er in der Stadt des neuen Arbeitsortes vor, sodass seine Familie nach dem Umzug in dieser Stadt wohnen bleiben könne.

Der Interviewpartner fasst seine zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel zusammen:

„Ähm wenn ich, wenn ich mir anschau, früher ähm waren die Entscheidungen natürlich anders, weil ich ähm alleine war. Ich bin mittlerweile verheiratet und habe drei Kinder. Das heißt also, meine Entscheidungen sind ähm (2) finden unter ganz anderen Prämissen statt.“

### *Interviewanalyse Schritt 3: Analytische Abstraktion*

Von den soeben beschriebenen Prozessstrukturen wollen wir die dominanten Prozessstrukturen abstrahieren – solche, die die Organisation von Arbeit und Leben des Interviewpartners bestimmen (vgl. Schütze 1984: 110). Weiter oben haben wir gesagt, dass bereits empirisch gebildete Typen zur alltäglichen Lebensführung vorliegen. Da wir uns hier jedoch auf die zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel im Erwerbsverlauf konzentrieren wollen, also genau auf die Momente *zwischen* zwei Beschäftigungsverhältnissen, können wir nicht davon ausgehen, dass die gefundenen auf den Alltag bezogenen Typen in eine Typologie des Lebenslaufes übertragbar sind. Deshalb wollen wir die Sequenzanalyse aus der objektiven Hermeneutik heranziehen. Jeder Arbeitsplatzwechsel, der erzählt wird, entspricht einer Sequenzstelle (vgl. Oevermann 2008: 20): Aus den ihm offenstehenden Möglichkeiten wählt das handelnde Subjekt einen betrieblichen Arbeitsplatz und auch dessen Beziehung zum Privatleben aus. Durch diese Wahl werden ihm zugleich neue Möglichkeiten von betrieblichen Arbeitsplätzen und Beziehungen zum Privatleben eröffnet. Wenngleich der Erwerbsverlauf des Interviewpartners nicht nur durch zwischenbetriebliche Wechsel, sondern auch durch Wechsel zwischen Ausbildung und Beschäftigung diskontinuierlich wird, setzt unsere Analyse nach dem ersten berufsbildenden Abschluss ein.

### *Berufseinstieg in das Traineeprogramm*

Beginnen wir mit dem Berufseinstieg des Interviewpartners nach dem Abschluss seines FH-Studiums.

Als ich zum Beispiel direkt nach'm Studium ähm irgendwie nach=nach Jobmöglichkeiten oder so gesucht (hat/hatt'), gesucht habe, ähm da war die Situation natürlich noch so, dass ich mit meiner Frau ohne Kinder ähm vor, vor dieser Entscheidung stand. Da, da war das vollkommen egal. Also wenn's eine attraktive Option in, in England gegeben hätte ähm oder, ich weiß nich, in, in [Großstadt in Sachsen, S.R.], dann, dann wär's eben das gewesen.

Wir blenden aus, dass wir bereits den Kontext des Berufseinstieges kennen und bilden Lesarten dieser Sequenzstelle (vgl. Wernet 2009: 39f.). Das Studium als vorhergehende Sequenzstelle hat den Interviewpartner für einen betriebswirtschaftlichen Beruf qualifiziert. Das „direkt“ versichert, dass keine andere Sequenzstelle dazwischen kam, wie Erwerbslosigkeit oder die Geburt eines Kindes. Die für den Interviewpartner nächstliegende, weil zuerst genannte Möglichkeit ist es, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten. Wofür steht das „oder so“? Zunächst kann es als Alternative zu dem Wort „Jobmöglichkeiten“ gelesen werden. Alternativ zum Eintritt in den Arbeitsmarkt könnte der Interviewpartner eine weitere Ausbildung machen, sich eine Auszeit nehmen, etc. Weiter kann es sich auf einen Wortbestandteil beziehen. Wenn es sich auf „Job-“ bezieht, kann es „Karrieremöglichkeiten“ beinhalten. Damit wären unterschiedliche Erwartungen an die Reichweite der Wahl eines Arbeitsplatzes verbunden. Wenn es sich andererseits auf „-möglichkeiten“ bezieht, beinhaltet es beispielsweise „Jobangebote“ oder „Jobannoncen“. Dies würde unterschiedliche Auffassungen des Weges zu einem Arbeitsplatz ausdrücken. Letztere Lesart kann nach erneutem Anhören der Tonaufnahme ausgeschlossen werden, da der Interviewpartner die erste Silbe des Wortes betont.

Wenn man sagt, man stehe mit seinem Ehepartner vor einer Entscheidung, dann meint man für gewöhnlich die Entscheidung, ein Kind zu bekommen, ein Haus zu kaufen, etc. In jedem Fall ist es eine Entscheidung, die die Familie gemeinsam trifft, weil sie die Familie als Ganze betrifft. Hätte es geheißen „dass meine Frau und ich vor dieser Entscheidung standen“, dann hätte dies die zusätzliche Lesart eröffnet, dass der Interviewpartner und seine Frau unabhängig voneinander eine ähnliche Entscheidung treffen, dass zum Beispiel er und sie jeweils vor dem Berufseinstieg standen. Das „mit“ verweist hingegen darauf, dass die Entscheidung gemeinschaftlich

getroffen wird, und wir vermuten, dass die Entscheidung auch Konsequenzen für die ganze Familie hat.

Bei dem Demonstrativum „das“ haben wir die Schwierigkeit, dass wir nicht wissen, worauf es hinweist. Es kann heißen, „da war das vollkommen egal, welcher Job das war“ oder „welches weitere Studium das war“, etc. Dann würde es sich auf die Entscheidung an sich beziehen. Es kann sich aber auch auf einen bestimmten Aspekt der Entscheidung beziehen. Wenn es bei der Entscheidung tatsächlich um die Wahl eines Arbeitsplatzes geht, dann können dies Aspekte der Nutzung und des Einsatzes von Arbeitskraft sein, zum Beispiel „da war das vollkommen egal, ob es Teilzeit oder Vollzeit war“, „wo der Arbeitsort war“, „wenn meine Qualifikationen nicht verlangt wären“, „ob das Beschäftigungsverhältnis befristet war“ oder auch „wie der Arbeitsprozess organisiert war“.

Was er im nächsten Satz anspricht, ist der Ort. Das Entscheidende bei der Wahl ist demnach, wo sie die Familie verortet. Wir können uns die Möglichkeiten überlegen, die Familie zum Arbeitsort zu lokalisieren: Beide Ehepartner ziehen in die Gegend des neuen Arbeitsortes und die Frau sucht sich dort einen Arbeitsplatz oder ist nicht erwerbstätig. Oder nur der Mann zieht zu seinem neuen Arbeitsort, die Frau ist an einem entfernten Arbeitsort erwerbstätig, sodass sie eine multilokale Familie bilden (vgl. Bertram 2000). Sehen wir uns noch die vom Interviewpartner genannten Beispiele an: Die Entscheidung hat die Familie nicht außerhalb von Deutschland und innerhalb Deutschlands nicht nach Ostdeutschland geführt. Schließlich zeigt das „dann wär's eben das gewesen“ die Kontingenz der Entscheidung auf. Die Wahl hätte auch anders ausfallen können und mit ihr wären andere Möglichkeiten für den weiteren Lebenslauf eröffnet worden.

Wir konfrontieren nun diese gebildeten Lesarten mit dem tatsächlichen Kontext (vgl. Wernet 2009: 39f.). Die getroffene Wahl war, dass der Interviewpartner sich für „ein projektbasiertes achtzehnmonatiges Traineeprogramm“ im Ruhrgebiet bewirbt und, als er angenommen wird, die Stelle antritt. Erstens: Wir sollten beide obige Lesarten von „Jobmöglichkeiten oder so“ beibehalten: Zum einen ist die Traineeestelle zwar eine Jobmöglichkeit, aber sie enthält auch Elemente einer Ausbildung. Zum anderen besteht die Möglichkeit einer Übernahme des Trainees nach Abschluss des Programmes, wodurch eine Traineeestelle der erste Schritt einer Karriere in einem Unternehmen sein kann (vgl. Becker 2008: 295f.). In diesem Traineeprogramm ist die Arbeitskraftnutzung durch die Projektarbeit flexibel. Mit jedem Projekt verändert sich auch der Arbeitsort. Zudem ist der Arbeitskräfteeinsatz flexibel durch das befristete Beschäftigungsverhältnis. Vom Flexibilitätsgrad her steht die Traineeestelle jedoch zwischen einem unbefristeten Beschäfti-

gungsverhältnis einerseits und einem befristeten Beschäftigungsverhältnis ohne Aussicht auf Weiterbeschäftigung andererseits.

Zweitens: Auch wenn es der Interviewpartner ist, der als Trainee arbeitet, betrifft die Wahl des Arbeitsplatzes eben nicht nur den Erwerbstätigen allein, sondern auch seine Familie, so wie die Geburt eines Kind oder ein Hauskauf die ganze Familie betrifft. Hier trifft es zu, wie Jurczyk et al. (2009: 64f.) schreiben, dass nicht Subjekte allein, sondern Familien die doppelte Entgrenzung von Arbeit und Leben verarbeiten. Erwerbsarbeit und Familie stehen sich folglich nicht als gleichwertige Lebensbereiche gegenüber. Dies wird plausibel, wenn man bedenkt, dass die Sozialbeziehungen in der Familie diffus sind, d.h. es dort auf die ganze Person ankommt, wohingegen die Sozialbeziehungen bei der Erwerbsarbeit spezifisch sind, d.h. der Erwerbstätige als Rollenträger auftritt (vgl. Oevermann 1996: 109ff.).

Drittens: Der Arbeitsort ist derjenige Aspekt eines Arbeitsplatzes, der für die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familie bei der Arbeitsplatzwahl am wichtigsten ist. Denn der Arbeitsort bestimmt den künftigen Wohnort der Familie. Sehen wir uns die nächste Sequenzstelle an.

### *Übernahme in das Biometrie-Unternehmen*

Die Wahl des Traineeprogrammes hat zwei Möglichkeiten für den Interviewpartner nach dem Ende des Programmes eröffnet: übernommen zu werden oder nicht.

„Ähm das Traineeprogramm von [Automobilzuliefer- und Rüstungskonzern, S.R.] war so angelegt, dass die sich im Prinzip für ihren Konzern den Führungsnachwuchs heranziehen. Und ich bin dann aber bei dem Unternehmen in [Großstadt in Thüringen, S.R.], bei dem ich mein letztes Projekt gemacht habe, hatte mir der damalige Geschäftsführer den Vorschlag gemacht dazubleiben und die Marketingabteilung ähm aufzubauen, weil die nicht existent war.“

Man beachte die Metaphorik von „Nachwuchs heranziehen“, wie es in einer Familie geschieht. Das „aber“ verweist darauf, dass der Interviewpartner zwar innerhalb des Konzernes bleibt, aber zur Tochtergesellschaft wechselt. Die Stellensuche entfällt; stattdessen wird ihm die Stelle sogleich von Seiten des Unternehmens angeboten. Die Gründe für die Entscheidung, diese Stelle anzunehmen, führt der Interviewpartner wie folgt aus:

„Ähm weil die, weil die Entwicklungsperspektive sehr interessant war. Also das heißt, es war ähm (1) im Gegensatz zu dem [Automobilzuliefer- und Rüstungs]-Konzern, in dem natürlich alles extrem strukturiert und ähm

planmäßig vonstattengeht, war das halt 'ne, 'ne, 'ne sehr, sehr junge, dynamische Truppe. Man konnte wirklich was bewegen. Ich hatte sehr schnell die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen, ähm sowohl Personalverantwortung als auch Budget-, also Projektverantwortung. Das war wichtig für mich. Ähm [Großstadt in Thüringen, S.R.] selber war für mich ein attraktives Lebensumfeld. Ähm wir hatten ja da bereits schon unsere erste Tochter, ham damals im [Stadtzentrum, S.R.] gewohnt <Ach. @> meiner Frau hat's sehr gut gefallen. @Genau@ [Straßenname, S.R.]. <Hmh.> Als [Lokalität, S.R.] noch um die Ecke war. <@> Also es war eigentlich praktisch alles so, wie man sich das vorgestellt hat. Und ähm die Leute waren nett. Ähm ja, hat einfach alles gepasst.“

Der erste Grund liegt in dem Arbeitsplatz an sich: Die „Entwicklungsperspektive“ verweist zurück auf die oben gefundene Lesart einer Karrieremöglichkeit. Der Konzern vertritt die fordistische Standardisierung der Arbeitsorganisation. Er dient als Vergleichsfolie für die Tochtergesellschaft, die die postfordistische Arbeitsorganisation vertritt. Dass der Interviewpartner auf die Tochtergesellschaft mit „Truppe“ referiert, hebt die Sozialbeziehungen in der Unternehmensorganisation hervor. Diese Truppe ist „jung“, d.h. das Unternehmen ist neu, so wie der Postfordismus selbst, und sie ist „dynamisch“, d.h. die Arbeitsorganisation in diesem neuen Unternehmen ist flexibel. Weil also der Betrieb keine starren Strukturen für die Arbeitsorganisation vorgibt, kann das einzelne Subjekt im Betrieb „wirklich was bewegen.“ Dies liest sich als Aussage von jemandem, den Arbeits- und IndustriesoziologInnen bislang schon als subjektivierten Arbeitnehmer bezeichnen, nämlich der *am Arbeitsplatz* seine eigenen Grenzen zieht. Das subjektivierte Arbeitsverständnis wird im Wunsch, Verantwortung für Personal und Budget zu übernehmen, nochmals gesteigert. Es drängt sich die Frage auf, ob zwischen der Subjektivierung an einem Arbeitsplatz und der Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln eine Verbindung besteht. Dies können wir in dieser Sequenzstelle noch nicht beantworten, heben uns die Frage aber auf.

Sofort fügt der Interviewpartner als weiteren Grund die Stadt „selber“ an. Als „Lebensumfeld“ umfasst sie seinen Arbeitsort und den Wohnort seiner Familie. Das Stadtviertel, in dem er mit seiner Familie seit dem letzten Projekt des Traineeprogrammes wohnt, zeigt die Architektur der Gründerzeit und des Jugendstiles. Mit der Lokalität „um die Ecke“ ist ein Freizeitangebot bequem erreichbar. Die „Leute“ können die Nachbarn in dem Stadtviertel, allgemein die Menschen in der Stadt oder aber die Arbeitskollegen bezeichnen. Dementsprechend liest sich die abschließende Evaluation „hat einfach alles gepasst“ so, dass sie die beiden genannten Gründe verbindet: Erwerbsarbeit und Privatleben – die zusammen das Leben konstituieren, also „alles“ – passen zusammen.

Das Beschäftigungsverhältnis in dem Biometrie-Unternehmen entspricht durchaus noch dem alten Normalarbeitsverhältnis: „Das ist Vollzeit, unbefristet, außertariflich.“ Als der Interviewpartner seine innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel erzählt, bindet er – im Gegensatz zu seiner Erzählung seiner zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel – nicht das Thema seiner Familie ein. Wir können uns überlegen, warum: Bei den innerbetrieblichen Wechseln ändern sich der Aufgabenbereich und das Gehalt erhöht sich. Es ändert sich aber nicht der Arbeitsort, von dem der Wohnort seiner Familie abhängt. Dies bietet eine Konstanz im Lebensbereich der Erwerbsarbeit, während der sich die Familie entwickeln kann. Somit tritt der umgekehrte Fall ein als er in der Arbeits- und Industriesoziologie angenommen wird, wo „Familie in der bisherigen Entgrenzungsforschung, die sich fast ausschließlich auf Erwerbsarbeit bezog, quasi konstant gesetzt und als ‚black box‘ vorausgesetzt wurde“ (Jurczyk et al. 2009: 19).

Als der Interviewpartner das Beschäftigungsverhältnis zu beenden plant, ergibt sich die Möglichkeit eines MBA-Studiums. Infolgedessen hebt der Interviewpartner die Entscheidung des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels (vorübergehend) auf und wählt stattdessen die andere Möglichkeit des berufsbegleitenden MBA-Studiums. Dadurch erwirbt er eine höhere Qualifikation, während er das Gehalt und den Arbeitsort konstant hält.

#### *Aufgeschobener Wechsel in das IT-Sicherheitsunternehmen*

Mit dem unbefristeten Arbeitsvertrag besteht die Möglichkeit, dass der Interviewpartner in dem Biometrie-Unternehmen bis zu seinem Ruhestand beschäftigt ist. Es sei denn, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kündigt vorher. Mit seinem letzten innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel gelangt der Interviewpartner eher widerwillig zurück in den Vertrieb, der der Grund für seine erste Kündigung war. Wieder im Vertrieb arbeiten zu müssen, bekräftigt seine Absicht, den Betrieb zu wechseln. Der Interviewpartner erzählt seine Stellensuche wie folgt:

„Also für mich, für mich selber war's ähm (1) erst mal wichtig zu entscheiden, bleib' ich innerhalb der Branche oder bleib' ich nich innerhalb der Branche. [...] Ähm das heißt, die Branche is ähm weltweit enorm überschaubar. Eigentlich kennt, wenn man ein paar Jahre in der Branche ist, kennt man eigentlich mehr oder weniger alle Unternehmen, die 'ne Rolle spielen. Und das Netzwerk an sich ist sowieso 'n relativ enges Netzwerk. Das heißt also ähm als meine Entscheidung gefallen ist, dass ich eigentlich innerhalb der Branche bleiben will, ähm war's deutlich einfacher. Ähm weil man zum einen spezialisierte ähm Recruitingfirmen hat, die nur in diesem Bereich tätig sind. Ähm da aktualisiert man eigentlich sein, sein Profil und sagt einfach nur: ‚Jetzt bin ich wieder auf der Suche.‘“

Wenn der Interviewpartner einen neuen Arbeitsplatz in der Biometrie sucht, dann verlässt er zwar die betrieblichen Strukturen, bleibt aber innerhalb der Strukturen der Branche. Dies macht darauf aufmerksam, dass es auf dem Arbeitsmarkt auch *zwischenbetriebliche* Strukturen gibt – nämlich Netzwerke von Betrieben. Was macht ein solches Netzwerk „eng“? Eine Lesart wäre, dass die Betriebe in irgendeiner Hinsicht, vorzüglich in geographischer, engmaschig angeordnet wären. Diese können wir ausschließen, weil die Anzahl der biometrischen Unternehmen ja überschaubar ist. Eine andere Lesart ist, dass zwischen den Betrieben ein reger Kontakt besteht. Kontakt kann in einer Hinsicht durch die Kooperation von ArbeitnehmerInnen verschiedener Betriebe stattfinden. Dies wird in einer späteren Textpassage über „Biometrieprojekte“ bestätigt: Ein Kunde macht in der Regel eine Ausschreibung im Internet für eine biometrische Lösung. Weil für diese diverse Teile wie Scanner, Software und Telefonleitungen nötig sind, arbeiten mehrere Unternehmen zusammen. „Ähm man arbeitet dann direkt in einem Projekt als 'ne Art Projektteam zusammen oder man kauft von einer anderen Firma eine bestimmte Lösung oder die kaufen von uns eine bestimmte Lösung und das Ganze wird dann ähm angeboten.“ Durch diese Zusammenarbeit „findet eigentlich immer eine ähm recht ähm vernetzte Arbeit statt.“ In einer anderen Hinsicht kann der Kontakt durch Arbeitsplatzwechsel von ArbeitnehmerInnen zwischen den Betrieben stattfinden. Und auch dies finden wir bestätigt: „die Biometrie, das ist so 'ne, so 'ne, wie so 'ne kleine (1) äh wie so 'n Inzuchtdorf <@> Also man, man trifft sich @immer wieder@ Es ist also auch die Leute, die, die bei einem Unternehmen kündigen, tauchen meistens bei einem anderen wieder auf.“ Erneut mit einer familialen Metapher ausgedrückt, der „Inzucht“, tauschen die Betriebe in der Biometrie ihre ArbeitnehmerInnen untereinander.

Diese beiden Weisen des Kontaktes zwischen den Betrieben in einem Netzwerk hängen überdies zusammen:

„Ja also der zukünftige Arbeitgeber, also das ist die, die Firma heißt [Unternehmen für IT-Sicherheit, S.R.], das ist 'ne Aktiengesellschaft. <Hmh.> Sind auch so ungefähr dreihundert Mitarbeiter. Und ähm die ist aufgeteilt in vier Bereiche. Und der Bereich, der für mich relevant ist, das ist, nennt sich Biometrie und hoheitliche Dokumente. Ähm und mit diesem, mit diesem Bereich, also mit verschiedenen Mitarbeitern aus diesem Bereich, ähm habe ich in der Vergangenheit intensive Kontakte gehabt, weil wir zum Beispiel in Projekten gemeinsam gearbeitet haben. [...] Ähm und den ähm Bereichsleiter für Biometrie und hoheitliche Dokumente, den [Vorname und Name, S.R.], kenne ich über viele Jahre hinweg schon. Und mit dem hatte ich gesprochen und der hatte mir schon letztes Jahr mal den Hinweis gegeben und hat gesagt ‚Hör zu, wenn du mal wechseln willst, dann sag rechtzeitig Bescheid. Wir hätten Interesse.‘ Da, da hab' ich noch nicht gesagt, dass ich eigentlich mal wechseln will. Aber ‚wir hätten Interesse, sag uns mal rechtzeitig Bescheid, bevor du dich irgendwie anders entscheidest.‘



Und da hatt' ich ihm dann gesagt ‚Okay, es ist, es ist bei mir demnächst so weit.‘ Und dann ham wir auch konkret geredet.“

Oben haben wir die Frage beiseite gestellt, ob zwischen der Selbstbestimmung in einem Betrieb und bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln eine Verbindung besteht. Tatsächlich finden wir hier einen Anhaltspunkt dafür, dass dem so ist. Von seinem Arbeitsplatz in einem Betrieb aus arbeitet der Interviewpartner in Projekten mit ArbeitnehmerInnen anderer Betriebe zusammen, über die er die Möglichkeit erhält, zu einem dieser anderen Betriebe zu wechseln. *Die Verbindung von Subjektivierung an einem Arbeitsplatz und bei einem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel wird also über das branchenspezifische Netzwerk hergestellt.* Wir können uns vorstellen, dass an „zum einen spezialisierte ähm Recruitingfirmen“ angefügt werden könnte: „und zum anderen das Netzwerk des gegenseitigen Kennens“.

Innerhalb der Branche ereignet sich der Arbeitsplatzwechsel zwischen den Betrieben dann wie folgt:

„Also es, das war nur so die, die, das Spannungsfeld dadurch, dass ich ja 'ne Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende habe <Hmh.> war das dieses Spannungsfeld ähm und ich hab' natürlich mit den Leuten, mit denen ich Gespräche geführt habe wegen eines neuen Jobs, ähm ganz klar mein Zeitfenster aufgezeigt und gesagt, ich muss mich innerhalb der und der Zeit entscheiden. Und habe im Prinzip ähm, als ich schon einen Vertragsentwurf vorliegen hatte – der war aber noch nicht ähm endgültig fertig – den hatte ich dann von 'nem neuen Arbeitgeber Ende März, einen, von einem potenziellen Arbeitgeber. Daraufhin habe ich mich entschieden zu kündigen. Weil ich gewusst habe, dass ich zumindestens eine Rückfallposition habe, also wenn, wenn, ich wollte noch ausloten, was sonst noch passieren kann. Ähm aber da hatte ich zumindestens schon mal einen Vertrag sicher und daraufhin habe ich gekündigt. Und das hab' ich deswegen gemacht, ähm weil ich die ähm Verantwortung für meine Familie trage. Also auch da wieder die Entscheidung, wäre ich alleine gewesen, dann hätte ich so oder so gekündigt ähm ohne mir ähm (1) die, die massiven Gedanken um einen Anschlussjob zu machen.“

Weil der Interviewpartner aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus wechselt, muss er den Wechsel zeitlich kalkulieren. Erst als der Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses bei einem neuen Betrieb durch einen Vertragsentwurf abgesichert ist, beendet er das Beschäftigungsverhältnis bei dem alten Betrieb. Wir erkennen darin eine Sicherheitsstrategie trotz – oder gerade aufgrund – des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels: Er wartet auf einen „Anschlussjob“, wie man auf einen Anschlusszug wartet. Auf diese Weise sichert er trotz des Wechsels ein Einkommen für seine Familie. Indem er die Stellensuche noch fortsetzt, versucht er seine Möglichkeiten des Wechsels zu vermehren. Nach seiner Eigenkündigung teilt er in seinen Profi-

len in zwei webbasierten Karrierenetzwerken mit, dass er wechseln wird, und dadurch kommen noch „zwei weitere interessante Angebote“ hinzu.

Aus methodischen Gründen versuchen wir zu vergessen, dass wir den zukünftigen Arbeitgeber bereits kennen, und sehen uns an, welche der drei Möglichkeiten er auswählt.

„Ähm (3) auch bei der Wahl meines jetzigen neuen Arbeitgebers habe ich mich für die (1) interessante (1), aber deutlich sicherere Variante entschieden, die ähm etwas weniger Geld, dafür aber sicheres Geld bietet als eine andere Start-up-Geschichte, wo ich auch die Möglichkeit gehabt hätte mit deutlich größerem Gehalt, aber mit einem viel, viel größeren Unsicherheitsfaktor.“

Er lehnt das Angebot eines neu gegründeten Unternehmens ab, das zwar „finanziell gesehen sehr attraktiv gewesen“ wäre, aber bei dem er sich „nicht sicher war, ob es die Firma in sechs Monaten noch geben wird“, ob also der Arbeitsplatz dauerhaft besteht. Er sagt selbst, dass er wohl dieses Angebot angenommen hätte, wäre er alleine, wäre also keine Familie von der Entscheidung betroffen. Das andere Angebot kommt von einem Softwareunternehmen. „Das kam für mich auch nicht in Frage, weil das ein ähm Job gewesen wäre, der von der Bezahlung her für mich nicht attraktiv war.“ Seine Wahl, ein Beschäftigungsverhältnis bei dem IT-Sicherheitsunternehmen zu beginnen, ist folglich ein Kompromiss aus guter Bezahlung und Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Für das IT-Sicherheitsunternehmen kann der Interviewpartner in verschiedenen Unternehmenssitzen in Deutschland arbeiten.

„Also es gab zwischen uns ähm die große Diskussion ähm [norddeutsche Großstadt, S.R.] oder [Großstadt in Bayern, S.R.]. Also was ist der, was ist der bessere ähm Ort. Ähm mein Herz hat immer für [norddeutsche Großstadt, S.R.] geschlagen, ähm meine Frau hat es ein bisschen kritischer gesehen, grade was so die Bildungsinfrastruktur in [norddeutsche Großstadt, S.R.] angeht. Ähm wir kommen beide ursprünglich, also ganz ursprünglich kommen wir auch mal aus Bayern aus der Ecke. Und ähm deswegen hatte es meine Frau stärker nach [Großstadt in Bayern, S.R.] dann gezogen. Ähm letztendlich ham wir‘s dann aber na ja ausdiskutiert und ham uns dann für [norddeutsche Großstadt, S.R.] entschieden.“

Ein Wechsel des Arbeitsortes vom Biometrie-Unternehmen zum IT-Sicherheitsunternehmen bringt einen Wechsel des Wohnortes der Familie mit sich. Seiner Ehefrau ist zum einen wichtig, welche Bildungsmöglichkeiten sich durch den Umzug für die Kinder eröffnen werden. Zum anderen wäre die Familie in Bayern sicherlich stärker in das dortige familiäre Netzwerk eingebunden. Ihre Sorge bei dem Arbeitsplatzwechsel gilt also der Gründungs- und der Herkunftsfamilie.

Für den Interviewpartner ist es genauso eine emotionale Entscheidung. In der Stadt des neuen Arbeitsortes muss es irgendetwas geben, das ihn anzieht. In der Diskussion über den Arbeitsort balanciert das Ehepaar in der familialen Lebensführung sowohl Gemeinsamkeit als auch Autonomie der individuellen Lebensführung der einzelnen Familienmitglieder aus (vgl. Jurczyk et al. 2009: 64ff.).

### *Zukünftiger Wechsel*

Wie wird sich der Erwerbsverlauf des Interviewpartners wohl weiter entwickeln?

„Also wenn ich für mich selbst, wenn ich mir so Gedanken mache, wo will ich dann weiter hin, was will ich später machen, ich hab' so mal geplant fünf Jahre bei dem Unternehmen zu sein. Also wenn da nich irgendwas Wildes dazwischenkommt ähm oder eine, eine riesen Chance woanders entsteht, würd' ich sagen, die nächsten fünf Jahre bin ich bei dem Unternehmen. [...] Ähm da würd' ich vermutlich dann, also wenn sich nicht innerhalb des Unternehmens irgendeine große Möglichkeit auftut oder vielleicht bei der Muttergesellschaft des Unternehmens, würd' ich dann vermutlich wechseln.“

Er beabsichtigt in dem Betrieb etwa fünf Jahre zu bleiben und danach den Betrieb zu wechseln. Bemerkenswert ist hier, *wie* er das sagt. Zunächst schildert er es als erklärungsbedürftig, wenn er in dem neuen Betrieb nicht zumindest fünf Jahre beschäftigt wäre. Das müsste durch „irgendwas Wildes“ verhindert werden, wie etwa eine Kündigung durch den Arbeitgeber, oder er müsste „eine riesen Chance“, also eine Beschäftigungsmöglichkeit bei einem anderen Betrieb erhalten, die so vielversprechend wäre, dass er sie nicht ablehnen würde. Auf diese Weise könnte man auch über die Absicht sprechen, gänzlich in einem Betrieb zu bleiben: „Also wenn da nich irgendwas Wildes dazwischenkommt ähm oder eine, eine riesen Chance woanders entsteht, würd' ich sagen, bis zu meinem Ruhestand bin ich bei dem Unternehmen.“ Dass er auf diese Weise allerdings über eine Beschäftigungsdauer von gerade einmal fünf Jahren spricht, zeigt uns erneut eine Sicherheitsstrategie angesichts des diskontinuierlichen Erwerbsverlaufes auf. Wenn der Interviewpartner auch zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel vorhat, so lässt er zwischen diesen Wechseln doch einen gewissen Zeitraum, während dem der Lebensbereich der Erwerbsarbeit konstant ist. Denn er sagt ja nicht: „Ich plane das Unternehmen so bald wie möglich wieder zu wechseln.“

Genauso erklärungsbedürftig wäre es für den Interviewpartner aber, wenn er den Betrieb nach fünf Jahren noch nicht wechseln würde. Er würde nur in dem Betrieb bleiben, wenn sich durch

die Beschäftigung eine Aufstiegsmöglichkeit in dem Betrieb oder dessen Muttergesellschaft eröffnen würde. Nach wie vor haben wir es eben mit einem subjektivierten Arbeitnehmer zu tun.

Die Wahl des neuen Arbeitsortes erweist sich sodann als strategische Ortswahl:

„Haben meine Frau und ich gesagt: ‚Okay, Plan ist jetzt eigentlich, wir ziehen jetzt noch einmal um nach [norddeutsche Großstadt, S.R.]. Ähm dort ist der Arbeitsmarkt so groß und attraktiv, dass egal, ob ich jetzt bei dem Arbeitsgeber bleibe oder nicht, wir zu mindestens sicherstellen können, unsere Familie bleibt dort wohnen, wo wir jetzt hinziehen.‘ Das heißt, wir haben also auch die neue Wohnung, das Umfeld, in das wir ziehen, nach dem Gesichtspunkt ausgewählt, dass wir dort mindestens so lange bleiben, bis alle unsere drei Kinder aus der Schule raus sind. Und das ist ein relativ langer Zeitraum.“

Von der Stadt verspricht er sich viele Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz in einem neuen Betrieb zu finden, um der Familie trotz Wechsel des Arbeitsortes Konstanz im Wohnort zu garantieren. Dann will er entweder in dem Sitz eines neuen Betriebes oder für einen neuen Betrieb von zu Hause aus arbeiten. Letzteres aber nur, wenn er Arbeit und Leben im Alltag trennen könnte:

„Also wenn ähm wenn's räumlich die Möglichkeit gibt, ein Home Office wirklich auch räumlich ganz klar von dem eigentlichen Lebens- und Wohnbereich der Familie zu trennen, ähm dann wäre's ein, eine ähm (1) akzeptable Lösung, ähm die aber aus meiner Sicht ähm gegenüber einem externen Büro weder Vorteile noch Nachteile hat. Wenn es nicht die Möglichkeit gibt, ein Home Office klar von den Lebensbereichen zu trennen, wäre's für mich immer nur eine Notlösung.“

Fassen wir die Fallstrukturhypothese zusammen: *Während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zieht der Interviewpartner eine Grenze zwischen seiner Erwerbsarbeit und seiner Familie. Wenn er einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel macht, dann aufgrund seiner Zufriedenheit mit dem Aufgabenbereich. Bei einem neuen Arbeitsplatz setzt er ein sicheres Einkommen voraus. Diese Wechsel in der Erwerbsarbeit plant er vom Standpunkt seiner Familie aus. Seine Biographie gestaltet er so, dass er die Beziehung dieser beiden Lebensbereiche flexibel hält: Bei jedem Wechsel bestimmt er die Beziehung neu, vor allem in räumlicher Hinsicht. Entweder er ändert den Arbeitsort und den familialen Wohnort zugleich oder er ändert den Arbeitsort und belässt den familialen Wohnort. Da beide in derselben Stadt liegen sollen, zieht er eine Grenze um den Arbeitsort und den Wohnort der Familie herum. Diese Grenzziehung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln beinhaltet Planung: Er schaut voraus, ob ein neuer*

*Arbeitsplatz und die neue familiale Situation zueinander passen werden, und wartet gegebenenfalls auf eine günstigere Möglichkeit, den Betrieb zu wechseln.*

#### *Interviewanalyse Schritt 4: Wissensanalyse*

In der Wissensanalyse können wir die gewonnene Fallstrukturhypothese mit der Eigentheorie des Interviewpartners vergleichen. Unsere Analyse, dass er im Alltag Arbeit und Leben voneinander abgrenzt, bestätigt er: „Wenn ich selbst die Entscheidungsgewalt habe und sagen kann privat und beruflich zu trennen, dann trenne ich das sehr gerne. Und zwar klar.“ Und wir erfahren den Grund:

„Weil ich ähm weil ich selbst ähm weil ich selbst an mir feststelle, wenn ich ähm wenn ich so was nicht trenne, also wenn ich die, wenn die Grenzen ähm wenn man, wenn man das zu stark verwischt ähm oder verwischen lässt, ähm zum einen bin ich dann mit den Arbeitsaufgaben, die ich ähm die ich erledigen möchte ähm weniger, weniger effektiv, ähm hab' das Gefühl, dass ich Kindern, meinen Kindern eine Antwort gebe, irgendwie ‚Ja ja‘ sage, mich aber nicht wirklich mit dem inhaltlich auseinandersetze, was sie mir momentan sagen wollen oder was sie für ein Bedürfnis haben. Plus ich erkenne an mir selbst, wenn ich für mich selbst nicht ähm nicht klare Regeln und Grenzen ziehe, ähm dann, dann is am Anfang ähm geht's, vermischt sich's nur ein bisschen und es wird aber immer stärker. Und ich hab' dann zum Beispiel auch ähm die Tendenz dann zu sagen: ‚Ach na dann nehm' ich doch den Blackberry, den steck' ich gleich ein und wenn's dann beim Abendessen klingelt, na dann geh' ich auch ran.‘ Ähm und das (1) ich sehe also die Gefahr, wenn, wenn, wenn m(-) wenn ich's für mich selber nicht strikt trenne ähm und anfangs alles ineinander gehen zu lassen, ähm dass das dann auch überhandnimmt. Also ich glaube dann, dann nur so ein bisschen würde dann nicht gehen, dann geht's komplett ineinander über. Ähm und dann würd' ich weder meiner Familie noch meinem Beruf, meinem Arbeitgeber oder mir selbst richtig gerecht werden.“

Allerdings nimmt er auch eine gegenseitige Beeinflussung der Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Familie wahr:

„Also das ist ja also ähm das kann man überhaupt nicht isoliert betrachten. Also wenn, wenn ich meine bisherige Erwerbshistorie anschau, dann arbeite ich im Schnitt in der Woche fünfzig Stunden. Also das ist so das, das durchschnittliche Arbeitspensum. Wenn's mal ein ganz wichtiges Projekt ist, ist's vielleicht mehr. Aber so im Schnitt sind's fünfzig Stunden die Woche. Das heißt, aus einer Woche, die wir als Familie haben, gehen fünfzig Stunden ähm raus allein für die Arbeit. Also hat das schon mal einen enormen Einfluss darauf, ähm wie sich, wie sich ähm das Leben meiner Familie gestaltet, wie sich unser gesamtes Leben gestaltet. Ähm das Einkommen, das ich erwirtschafte und das meiner Familie zur Verfügung steht, die Höhe dieses Einkommens hat ja einen enor-

men Einfluss darauf, was wir als Familie machen können, ähm ob meine Kinder irgendwie 'ne, 'ne, 'ne Klassenfahrt mitmachen können oder sonst irgendwas. Ähm und natürlich hat auch die Situation in meiner Familie einen Einfluss darauf, ähm wie ich mich im Beruf ähm verhalte, wie sich meine Karriere entwickelt, ähm welche Entscheidungen ich jobmäßig treffe. Ähm solange ich Kinder habe und solange ich ähm für die die Verantwortung trage und die finanzieren muss, treffe ich ja viel sicherheitsbetontere Entscheidungen als wenn meine Frau und ich irgendwann mal die Kinder aus'm Haus haben und sagen: ‚Prima, das Geld reicht uns jetzt.‘ Dann können wir auch irgendwie andere Geschichten machen.“

Aus der Reihenfolge der Nennung von Einflussfaktoren können wir auf deren Rangfolge für den Interviewpartner schließen, denn was jemandem am wichtigsten ist, das fällt ihm zuerst ein. Demnach steht für ihn die Arbeitszeit an erster Stelle der Einflussfaktoren, gefolgt vom Einkommen und schließlich der Karriereplanung. Von der gegenseitigen Beeinflussung im Alltag schwenkt er dabei über zu der in der Biographie. Es fällt auf, dass im Alltag die arbeitsbezogenen Faktoren das Familienleben beeinflussen, hingegen in der Biographie die familialen Ansprüche auf ein sicheres Einkommen zu einem Faktor werden, der die Karriere beeinflusst. Somit ändert sich die Richtung der Beeinflussung.

An einer „unverdächtigen“ Textstelle<sup>13</sup> teilt uns der Interviewpartner sein Verständnis von Sicherheit angesichts seiner zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel mit: Er sagt, er „glaube nicht an den Wechsel um des Wechsels Willen.“ Auf die Frage, ob er bei einem Unternehmen um der Sicherheit Willen bleiben würde, wendet er ein, dass er unter „Arbeitsplatzsicherheit“ etwas Anderes versteht.

„Aber – okay, dann äh für mich heißt eine Arbeitsplatzsicherheit ja nich, ähm das ist der Arbeitsplatz, den ich bei diesem einen Unternehmen habe. Ähm was für mich wichtig ist, ist zu sagen, ich kann für mich sicherstellen, dass ich mit dem Geld, das ich verdiene bei einem Arbeitgeber, egal wer das dann ist, dass das genügend Geld ist, um, um die Existenz meiner Familie auf einem natürlich bestimmten Niveau, das ich mir vorstelle, sicherzustellen. Aber das heißt, ähm ich will nur sicherstellen, dass ich ähm meine Arbeitskraft bei einem Unternehmen anbieten kann, dass das angenommen wird und genügend Geld dafür bekomme ähm und dass das sicher ist. Aber nicht dass der Arbeitsplatz bei einem Unternehmen sicher ist. Ähm das kann auch ähm ein anderes Unternehmen sein.“

---

<sup>13</sup> An einer unverdächtigen Stelle offenbaren InterviewpartnerInnen etwas, ohne danach gefragt worden zu sein. Ich danke Karl Friedrich Bohler für diesen Hinweis.

Damit liefert er genau die Definition dessen, was wir mit Köhler und Krause (2010: 388) „Beschäftigungssicherheit“ nennen. Insgesamt finden wir in den subjektiven Deutungen des Interviewpartners durchaus viele Elemente des Subjektivierungsdiskurses.

### *Interviewanalyse Schritt 5: Kontrastive Vergleiche*

Mittels kontrastiver Vergleiche schauen wir, worin sich die unterschiedlichen Fälle hinsichtlich der Beziehung von Arbeit und Leben gleichen. Der vorhandene Platz erlaubt es, die Kontrastfälle nur kurz zu skizzieren. Wir beginnen mit minimalen Kontrasten, bevor wir zu maximalen Kontrasten kommen.

Für einen minimalen Kontrast bietet sich am ehesten ein Fall an, der ebenfalls häufig den Betrieb wechselt und sich in den wesentlichen Merkmalen mit dem Hauptfall gleicht. Fall 20-HQJ-m ist Jahrgang 1962, aus Hessen und ebenfalls Betriebswirt. Ähnlich wie der Hauptfall wechselte er zwischen Bildungs- und Erwerbssystem: Er lernte nach der mittleren Reife Groß- und Einzelhandelskaufmann, als der er auch arbeitete, bevor er für zwölf Jahre zur Bundeswehr ging, nach der er das Abitur nachholte und Betriebswirtschaft studierte. Anschließend war er seit 1994 bei einem IT-Weiterbildungsträger in Hessen beschäftigt, in dem er 1997 die Geschäftsführung übernahm. „Ja, und dann hat sich bei mir in 2008 noch mal die Möglichkeit ergeben ähm ein (1) einen Wechsel zu vollziehen.“ Seitdem ist er Geschäftsführer in einem gewerblichen Weiterbildungsträger in Thüringen. Seine Frau ist in einer Zahnarztpraxis in Teilzeit beschäftigt, sodass die traditionale Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern schwächer als bei dem Hauptfall ausgeprägt ist. Ihre zwei gemeinsamen Kinder befinden sich bereits im Studium bzw. in der Ausbildung. Bemerkenswert ist, dass wir die Erzählfigur der Entscheidungsfreiheit, die die Biometrie-Führungskraft hinsichtlich der Zeit vor der Familiengründung verwendete, hier hinsichtlich der nachelterlichen Phase wiederfinden, als er über seinen letzten zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel spricht: „Also meine Kinder sind zwanzig und zweiundzwanzig. Also von daher bin ich da, ja etwas freier geworden in der Entscheidung. Ich glaube, ich hätte das auch nicht gemacht, wenn die Kinder noch kleiner gewesen wären“. Durch diese Freiheit hat er das Problem, Wohnort und Arbeitsort in Beziehung zu setzen, nicht wie der Hauptfall durch Umzug, sondern durch Pendeln gelöst. Seine Frau „hat auch schon mal gesagt: ‚Mensch, ich könnt' mir ja vielleicht auch hier mal was suchen.““ Durch sein höheres Alter könnte er eine mögliche Zukunft für den Fall 28-HQJ-m aufzeigen: „Das war so, war so eigentlich mein Ziel: Man macht noch

mal 'nen Wechsel vor'm fünfzigsten Lebensjahr und äh [...] dann möchte ich auch nicht mehr wechseln.“ Mit zunehmender Nähe zum Rentenalter ist also ein Ende des Wechselns in Sicht.

Für einen minimalen Kontrast können wir auch untersuchen, welche Auswirkungen diskontinuierliche Erwerbsverläufe *anderer* Art auf den Lebenslauf haben. Dazu kommen Fälle infrage, die zwischen einem Beschäftigungsverhältnis und der Erwerbslosigkeit, der Weiterbildung, der Reproduktionsarbeit bzw. dem Ruhestand gewechselt haben. Bei einigen unserer InterviewpartnerInnen erfolgte der Wechsel vom alten zum neuen Beschäftigungsverhältnis nicht direkt, sondern wurde durch eine Phase der Erwerbslosigkeit zeitlich verzögert. Aus der erwerbslosen Phase heraus erzählt der Fall 21-MQn-m: „Und seit März eben 2009 war ich dann arbeitslos. <Hm.> [hustet] Und in dieser Zeit hab ich natürlich auch äh äh verschiedene äh, sag ich einmal, Bewerbungen losgeschickt.“ Die Grenze zwischen dem alten arbeitgebenden Betrieb und dem Privatleben wurde durch die Entlassung aufgehoben. Doch solange er noch keinen neuen arbeitgebenden Betrieb gefunden hat, kann er auch keine Grenze zum Privatleben ziehen. Die Grenzen befinden sich sozusagen im „Schwebezustand“. Bei indirekten zwischenbetrieblichen Wechseln wird die neue Grenzziehung aufgeschoben.

Die Vergleichbarkeit mit maximalen Kontrastfällen hinsichtlich der Forschungsfrage ist dadurch zu gewährleisten, dass alle Fälle in ihren Erwerbsverläufen zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel aufweisen. Im Sample finden wir maximale Kontrastfälle, die sich in mehreren Merkmalen vom Hauptfall unterscheiden:

Der Hauptfall 28-HQJ-m, so wie auch der minimale Kontrastfall 20-HQJ-m, stammt aus Westdeutschland, von wo aus die Diagnose der Entgrenzung ihren Ausgang nimmt (vgl. Jurczyk et al. 2009: 31). Ostdeutschland hat eine andere Normalitätsfolie, vor der sich die Entgrenzung von Arbeit und Familie vollzieht. Aus diesem Grund ist unbedingt ein Vergleich mit ostdeutschen Erwerbsverläufen zu suchen. Nun stammt ja die Mehrheit der Fälle in unserem Sample aus Ostdeutschland. Deren Erwerbsverläufe weisen durch die Wiedervereinigung bedingte Brüche auf. Sie mussten Ausbildungen nachholen (Fall 18-HQn-w), die Betriebe, in denen sie in der DDR gearbeitet hatten, wurden aufgelöst (Fall 4-MQn-m), sie mussten sich im neuen Wirtschaftssystem zurechtfinden (Fall 30-HQJ-w) etc. Aus den Erzählungen wird deutlich, dass ihre Biographien zweigeteilt sind in vor und nach der Wiedervereinigung.

Auf dem Arbeitsmarkt hat der Hauptfall, wiederum so wie der minimale Kontrastfall 20-HQJ-m, viele Wechselmöglichkeiten, weil er nicht fachlich an eine Branche gebunden ist, sondern als Betriebswirt in verschiedenen Branchen arbeiten kann. Zudem hat er in der Biometrie-Branche ein Netzwerk aufgebaut, das ihm zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel ermöglicht. Vergleichen



chend kann man einen Fall mit einem anderen Beruf und aus einer anderen Branche betrachten. Ein Fall, bei dem die Fachlichkeit und die Branche besonders bedeutend sind, ist der Software-Entwickler (Fall 13-HQJ-m). Branchenbedingt spielt das Internet eine große Rolle bei seiner Arbeit, „um auf'm Laufenden zu bleiben, welche neuen Verfahren gibt es, welche Technologien“, denn er „möchte 'nen Ziel ja erreichen und möchte eigentlich nur den nötigsten Aufwand reinzutun, um das Ziel ich sag mal voll zu erfüllen“. Auffällig ist, dass er die eben hinsichtlich der Software-Trends verwendete Formulierung, auf dem Laufenden zu bleiben, auch hinsichtlich der Arbeitsmarkt-Trends verwendet: „zurzeit bekomme ich weiterhin diese Newsletter, einfach um zu erfahren, was passiert auf'm Markt, welche Jobs sind gefragt, und man bekommt auch 'nen relativ gutes Bild äh in welchen Regionen welche Qualifikationen gebraucht werden.“ In den überbetrieblichen Qualifikationen finden wir bei diesem Fall eine Verbindung von inner- und zwischenbetrieblicher Subjektivierung.

Unser Hauptfall teilt mit der Normalbiographie noch die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, dass der Mann erwerbstätig ist und die Frau Reproduktionsarbeit leistet. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bei seinen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln ist dadurch begünstigt, dass seine Ehefrau mit umziehen kann. Daher ist es ratsam, eine erwerbstätige Frau zu untersuchen. Das typische Erzählmuster der Frauen in unserem Sample ist, auf die Eingangsfrage nach dem Erwerbsverlauf, die Geburt der Kinder als Einschnitte in ihrem Erwerbsverlauf darzustellen, beispielsweise „hab dort eben drittbeste Lackiererin als ungelernete Kraft dann aufgehört und konnte dann durch die Geburt unseres zweiten Sohnes in der Abteilung nicht arbeiten, weil die in Schicht gearbeitet haben“ (Fall 6-MQn-w). Zum Teil kommen sie auf ihre Männer erst später zu sprechen, was betont, dass noch nicht die Ehe, sondern erst die Familiengründung für die Erwerbsplanung ausschlaggebend ist. Zudem erhalten wir einen Hinweis, dass es noch nicht einmal das erste, sondern das zweite Kind ist, mit dem der Koordinierungsaufwand von Reproduktionsarbeit mit der Erwerbsarbeit steigt. Generell sind in Partnerschaften Frauen eher für das „Vereinbarkeitsmanagement“ zuständig sind als Männer (vgl. Jürgens 2001). Behnke und Meuser (2005: 289) haben herausgefunden, dass dies ebenso für Doppelkarrierepaare gilt. Die Diplom-Pädagogin (Fall 26-HQn-w) nutzt es, dass sich ihr Ehemann als Steuerberater selbständig gemacht hat, um Erwerbsarbeit und Familie im Alltag besser zu vereinbaren: „Und dann bin ich dann, hab dann nachher mein zweites Kind bekommen, und bin dann eigentlich hab dann eigentlich nur bei meinem Mann gearbeitet, weil das beides zu viel war.“ Nach fünfzehn Jahren reicht ihr das jedoch nicht mehr zur beruflichen Selbsterfüllung: „ich wollt auch nicht mehr die Frau vom Chef sein, aber andererseits auch nicht die angelehrte Kollegin, und dann hab

ich mich wieder auf meinen eigenen Beruf besonnen und hab versucht, dann wieder einen Einstieg zu machen.“ Heute ist sie als Arbeitsvermittlerin tätig, wodurch sie eine Vogelperspektive auf den Arbeitsmarkt hat. Die Vereinbarkeitsproblematik für den Lebenslauf besteht in dem Abstimmen beider Erwerbsverläufe miteinander sowie mit dem Familienzyklus.

Die Gründungsfamilie des Hauptfalles und der meisten anderen bislang vorgestellten Fälle entspricht der Normalfamilie. Dazu bilden Fälle mit einer entgrenzten Familie einen Kontrast. Aus der Familienforschung ist bekannt, dass unkonventionelle Familien eine Koordination der beteiligten Haushalte erfordern (vgl. Funcke/Hildenbrand 2009). Bei ihnen ist zu fragen, wie die Entgrenzungen von Arbeit und Familie gleichzeitig verarbeitet werden. Die Interviewpartnerin 30-HQJ-w, als sie noch abhängig beschäftigt war, trennte sich von ihrem Ehemann. Bei ihren weiteren zwischenbetrieblichen Wechseln achtete sie darauf, dass der Arbeitsort entweder in oder nahe dem Wohnort der Familienmitglieder liegt, sodass es zumindest einen räumlichen „Anker“ für Erwerbsarbeit und Familie gibt:

„ich hatte viel Unterstützung von meinen Eltern hier in [Großstadt in Thüringen, S.R.]. Die ham halt oft auch die Kinder dann genommen. Oder ich konnte auch äh (1) manchmal am Wochenende halt in die Firma, wenn die Kinder bei ihrem Vater waren oder so und hab' da 'n bisschen was erledigen können.“

Außerdem ist es interessant zu sehen, dass die Familie auch in einer unkonventionellen Form der bedeutendste private Lebensbereich für die InterviewpartnerInnen ist.

Man könnte es sogar in Erwägung ziehen, das Feld der abhängigen Beschäftigung zu verlassen. Selbständige dienten Voß und Pongratz (1998) als Vorbild des Arbeitskraftunternehmers. Insbesondere Solo-Selbständige gelten als Prototypen von entgrenzten Subjekten (vgl. Gottschall/Voß 2005: 25). Aus der Perspektive auf den Alltag mag das stimmig sein, denn Solo-Selbständige arbeiten von vornherein aus einer betrieblichen Struktur herausgelöst, die ihre Arbeit überhaupt hätte begrenzen können. Aus der Perspektive auf den Lebenslauf ist es nur bedingt stimmig, nämlich dann, wenn eine Person zuvor einer abhängigen Beschäftigung nachging, von der sie sich entgrenzt, indem sie sich selbständig macht. Der *Weg in die Solo-Selbständigkeit* dürfte daher in besonderer Weise Aufschluss über die Gestaltung von Arbeit und Leben im Lebenslauf geben. An dem Fall 30-HQJ-w einer freiberuflichen Übersetzerin und Dolmetscherin können wir sehr flexible Grenzen feststellen, insofern in ihrer Person selbständige Tätigkeit und Privatleben zusammenfließen, sie eine private Sozialbeziehung zu einer beruflichen gewandelt hat und sie ihre Arbeitsorte von ihrer privaten Wohnung bis zu einem öffentlichen Café vari-

iert. Die Vergleichbarkeit mit zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechslern ist vor allem dann gerechtfertigt, wenn die Solo-Selbständigen in die Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung (vgl. Dietrich 1996) fallen.

### *Interviewanalyse Schritt 6: Konstruktion eines theoretischen Modells*

Aus den empirischen Ergebnissen können wir schließlich ein theoretisches Modell entwerfen. Aus unserer Forschungsfrage nach der Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechslern ergibt sich, dass wir auf ein Prozessmodell abzielen, das erklärt, wie die *gesellschaftliche Gruppe von zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechslern* in ihren Lebensläufen Grenzen in der Beziehung von Arbeit und Leben zieht. Allen untersuchten Fällen ist gemeinsam gewesen, dass sie bei jedem Wechsel eine bestimmte Möglichkeit der Beziehung von Arbeit und Leben auswählen und damit neue Möglichkeiten für zukünftige Wechsel eröffnen und so fort. Im Vergleich der Fälle ist sichtbar geworden, dass die Grenzziehung in der Beziehung von Arbeit und Leben unterschiedlich ausfällt je nachdem, wie der Lebensbereich der Erwerbsarbeit und wie der private Lebensbereich konkret beschaffen sind. Mit diesem Modell schließen wir keineswegs die Subjektivierung in einem Betrieb aus, sondern wir können berücksichtigen, inwieweit die innerbetriebliche Subjektivierung an einem Arbeitsplatz und die zwischenbetriebliche Subjektivierung bei Arbeitgeberwechslern miteinander verbunden sind, etwa über Netzwerke oder über Qualifikationen. Auf diese Weise kann unserer Argumentationsfigur aus Arbeitskraftunternehmer- und Subjektivierungsthese empirischer Boden gegeben werden.

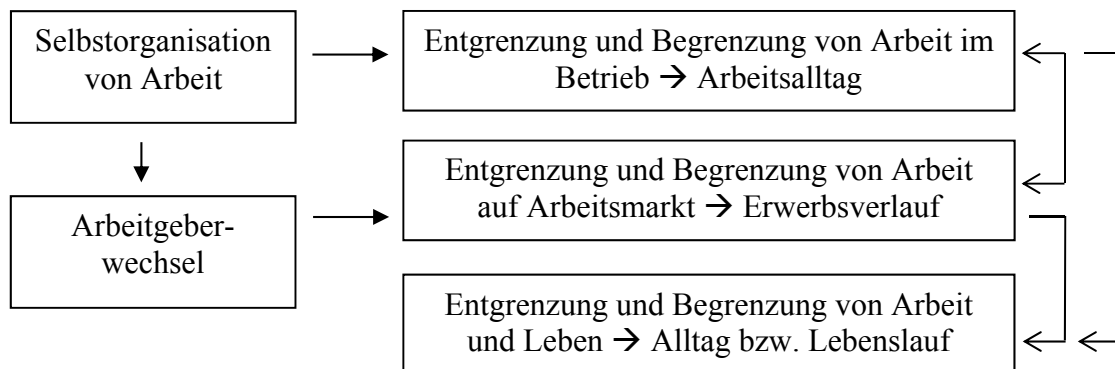
Weiterhin könnte man ein Prozessmodell grundlegender Phasen von Lebensläufen entwerfen. Darauf würde man abzielen, wenn die Forschungsfrage lautete, wie sich Subjektivierung von Arbeit *generell*, sowohl im Betrieb als auch am Arbeitsmarkt, auf den Lebenslauf auswirkt. Zwar hatten wir oben festgestellt, dass Auswirkungen von subjektivierter Arbeit im Betrieb eher im Alltag als im Lebenslauf spürbar sind und daher von der Alltagsforschung gut erforscht sind. Sobald allerdings innerbetriebliche Wechsel ins Spiel kommen, wird die Lebenslaufperspektive relevant. Dazu müsste man dann Fälle mit internen Karrieren in die Narrationsanalyse einbeziehen. An dem in unserem Sample vorhandenen Fall 18-HQn-w kündigt sich bereits an, dass auch innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel ziemlich brisant sein können. Um bei ihrem freien Träger Leiterin einer Kindergarten-Einrichtung zu werden, setzte sie sich gegen eine Mitbewerberin durch: „Sie ist aber für mich wie eine interne Konkurrentin.“ Bloß handelt es sich dabei um einen Vakanzwettbewerb im internen Segment, nicht um einen Marktwettbewerb wie im externen

Segment (vgl. Sørensen 1983). Aufgrund einer Behinderung hat sie Kündigungsschutz. Deshalb kann sie davon ausgehen, dass die betrieblichen Grenzen konstant bleiben, gegen die sie ihr Familienleben mit Mann und Kindern entsprechend einrichten kann. Zumal erlaubt ihr einer der innerbetrieblichen Wechsel, in einer Einrichtung an ihrem Wohnort zu arbeiten. Diesen Fall könnte man nun zum Hauptfall für interne Karrieren machen, zu dem man weitere minimale und maximale Kontrastfälle suchen müsste. Würde man anschließend die Fälle aus internen und aus externen Segmenten miteinander kontrastieren, könnte man kontinuierliche und diskontinuierliche Erwerbsverläufe zueinander ins Verhältnis setzen.

### 3.5 Fazit

Waren in fordistischen Zeiten der Einsatz und die Nutzung von Arbeitskraft vom arbeitgebenden Betrieb organisiert, indem dieser für alle ArbeitnehmerInnen allgemeingültige Strukturen vorgab, so werden diese Strukturen des Arbeitsplatzes in postfordistischen Zeiten entgrenzt. Arbeits- und IndustriesoziologInnen sehen darin, dass die Organisation von Arbeitskräfteeinsatz und -nutzung in einem Betrieb zunehmend zur Aufgabe der einzelnen ArbeitnehmerInnen wird, den Ausgangspunkt für die „Subjektivierung von Arbeit“. Darunter fassen sie dann die Subjektivierung in einem Betrieb. Doch gerade *einer* der Gegenstände des Arbeitskräfteeinsatzes lenkt unseren Blick über den einzelnen Betrieb hinaus: das flexibilisierte Beschäftigungsverhältnis. Arbeitgeberwechsel, die unter anderem von veränderten betrieblichen Strategien flexibler Beschäftigung herrühren, bewirken selbst eine Entgrenzung von Arbeit. Somit können wir in der Argumentationsfigur, in der wir die drei Arbeitskraftunternehmer-Dimensionen in die Folge Entgrenzung – Begrenzung der Subjektivierungsthese übertragen hatten, Arbeitgeberwechsel als weiteren Ausgangspunkt ergänzen (vgl. Abb. 15). Wir haben hier herausgearbeitet, wie nicht nur die Selbstkontrolle, sondern auch die Selbstvermarktung zur Selbstrationalisierung führt, anders gesagt: wie neben der innerbetrieblichen gerade die zwischenbetriebliche Entgrenzung eine Grenzziehung von Arbeit hervorruft. Damit haben wir das Ziel verfolgt, die Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln als eine besondere Form der Subjektivierung von Arbeit herauszuarbeiten.

Abbildung 15: Erweiterte Argumentationsfigur aus AKU- und Subjektivierungsthe



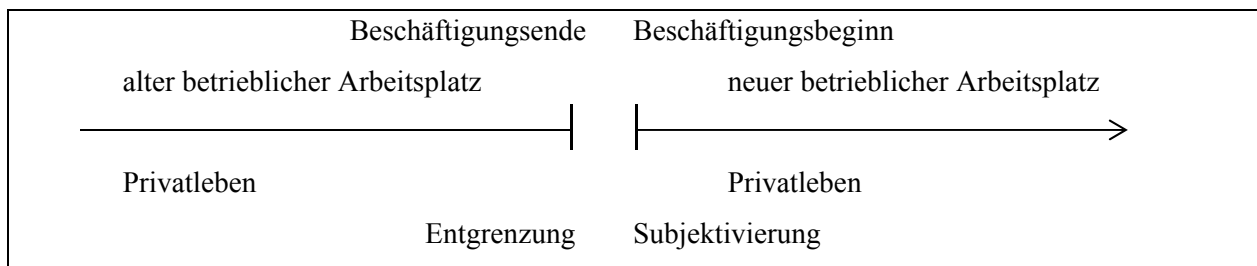
Quelle: Eigene Darstellung

Um die Auswirkungen der zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel zu bestimmen, mussten wir uns vergegenwärtigen, welchen Platz der Erwerbsbereich im gesamten Leben einer Person einnimmt. Dabei haben wir uns für die diachrone Perspektive auf das Leben als Lebenslauf entschieden, weil die Selbstorganisation am Arbeitsplatz den Alltag entgrenzt, hingegen Arbeitsplatzwechsel den Lebenslauf entgrenzen. Aus dieser Lebenslaufperspektive bedeutet die Rede von „Arbeit und Leben“, dass im Lebenslauf der Erwerbsverlauf und der Verlauf des Privatlebens miteinander verbunden sind. Das Normalarbeitsverhältnis und die Normalfamilie sind die beiden Lebensbereiche, die der fordistischen Normalbiographie Struktur gaben. Unser Fokus lag hier auf der Frage, welche Auswirkungen es auf den Lebenslauf hat, wenn im Postfordismus das Normalarbeitsverhältnis zunehmend von diskontinuierlichen Erwerbsverläufen mit zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln verdrängt wird.

Mehr noch als innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel „erschüttern“ zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel das Leben der ArbeitnehmerInnen, indem sie einen Wechsel der Abschnitte in ihren Lebensläufen initiieren. Während eines Lebensabschnittes haben die Subjekte die Grenze ihres betrieblichen Arbeitsplatzes und die Grenze ihres Privatlebens definiert und dadurch stehen beide Lebensbereiche in einer bestimmten alltäglichen Beziehung zueinander. Deshalb entgrenzt die Beendigung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses die ArbeitnehmerInnen nicht lediglich aus der betrieblichen Struktur eines Lebensabschnittes, sondern entgrenzt darüber hinaus die während dieses Lebensabschnittes bestehende Beziehung des betrieblichen Arbeitsplatzes zur privaten Situation. Im nächsten Lebensabschnitt bei Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses wird – egal, ob die Grenze der privaten Situation gleich bleibt, – die alltägliche Beziehung beider Lebensbereiche eine andere sein, weil die Grenze des betrieblichen Arbeitsplatzes eine

neue sein wird. *Die Subjektivierung äußert sich bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln darin, dass das arbeitende Subjekt die Grenze seines betrieblichen Arbeitsplatzes und die Grenze seiner privaten Situation neu definiert, wodurch es beide Lebensbereiche von neuem in eine bestimmte Beziehung zueinander bringt* (vgl. Abb. 16). Ein so modellierter zwischenbetrieblicher Wechsel stellt einen Ausschnitt im Prozessmodell diskontinuierlicher Erwerbsverläufe dar.

**Abbildung 16: Prozessmodell der Subjektivierung bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln**



Quelle: Eigene Darstellung

Allerdings müssen wir vor dem Hintergrund unserer Befunde auch das Bild von Subjektivierung von Arbeit korrigieren: Es ist nicht so, als würde das einzelne Subjekt Erwerbsarbeit und Familie ausbalancieren. Eine Familie besteht ja aus mehreren Subjekten, die selbst wiederum erwerbstätig sein mögen. Insofern sind zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel eines oder mehrerer Familienmitglieder „berufsbiographische Weichenstellungen, die das gemeinsame private Leben immer wieder grundsätzlich in Frage stellen können“ (Dettmer et al. 2005: 324). Daher zieht das Subjekt die Grenzen in der Beziehung von Arbeit und Leben nicht alleine, sondern mit den anderen Subjekten aus seiner Familie zusammen. Diese „Subjektivierung der Familie“ dürfte allerdings eine Herausforderung für die Mitglieder darstellen, weil gerade die Normalfamilie im Postfordismus selbst entgrenzt wird.

**Transkriptionszeichen**

- (2) Sprechpause in Sekunden
- (-) Abbruch im Sprechen
- = schneller Anschluss beim Sprechen
- () unverständlich
- <> Einschub durch anderen Sprecher
- @ Lachen
- [] Kommentar zu non-verbalen Äußerungen bzw. Anonymisierungen

## 4. Neue Chancen – alte Muster? Zur Geschlechtsspezifität des segmentierten Arbeitsmarktes in der subjektivierten Arbeitswelt

von Julia Maria Zimmermann

### 4.1 Einleitung und Fragestellung

Die Beschreibung und Interpretation des vorliegenden Samples in Bezug auf einen Zusammenhang zwischen Subjektivierungsdiskurs der Arbeit und Geschlecht spielt sich in einem Netzwerk verschiedenster Diskurse, Struktur- und Einstellungsmustern ab. Es ist unmöglich, alle Variablen aufzuzeigen und gebührend in die Analyse einzubeziehen. Aus diesem Grund werde ich mich auf ausgewählte Variablen wie die Einstellung zum Marktregime, zur subjektivierten Arbeitsweise sowie zur individuellen Karriereaspirationen beschränken. Diese erscheinen mir für meine Fragestellung besonders relevant.

Den folgenden Ausführungen liegen diskurstheoretische Annahmen zugrunde. Sowohl in individuellen Einstellungs- als auch in sozialen Strukturmustern sind Diskurse eingeschrieben; soziale Praxis ist immer auch diskursive Praxis (Keller 2005). Der Fokus der vorliegenden Analyse liegt auf Einstellungsmustern und ihrer diskursiven Genese. Die methodische Herangehensweise ergibt sich aus diesem theoretischen Hintergrund. Ich untersuche die Interviews unseres Samples<sup>14</sup> qualitativ und quantitativ diskursanalytisch, d.h., ich gehe davon aus, dass sich in den Narrationen der Einzelinterviews bestimmte Passagen als Reproduktionen gesellschaftlicher Diskurse deuten lassen. Ähnliche Äußerungen reproduzieren ähnliche Diskurse und können daher quantitativ ausgewertet werden.

Ich gehe davon aus, dass die Wirkung, die gesellschaftliche Diskurse entfalten können, sehr vielfältig ist. Nicht nur, dass es geradewegs unmöglich ist, einen einzelnen Diskurs der Subjektivierung von Arbeit zu separieren. Er wird zudem von dem Individuum, welches ihn aufnimmt, in spezifischer Weise verändert. Um dies in den Blick nehmen zu können ist es hilfreich, für die Perspektive auf Individuen Einstellungs- und Handlungsebene zu trennen. Der Diskurs der Subjektivierung (wie jeder andere) wirkt gleichermaßen auf beiden Ebenen und wird ebenfalls auf beiden Ebenen umgeformt und reproduziert. Insbesondere auf der Einstellungsebene findet eine individuelle Anpassung statt: Das Individuum verhält sich zum Diskurs in einer Weise, die im

<sup>14</sup> Ich habe jedoch diejenigen Fälle ausgeschlossen, bei denen Wechsel traditionell zum Berufsbild gehören, und auch die Selbstständigen habe ich nicht berücksichtigt.



Zusammenspiel mit anderen Einstellungsmustern kongruent erscheint, also „typisch“ für die individuelle Einstellungsstruktur insgesamt ist (Krappmann 1993: 150-168). Das bedeutet nicht, dass in der Einstellung Widersprüche nicht vorkämen. In der Regel können diese aber in einer übergeordneten Charakterkongruenz aufgelöst werden. Die Einstellung zur Welt, der eigenen Rolle und, konkret, die Einstellung zur Arbeit, beeinflussen auf vielfältige und komplexe Weise das Handeln des Individuums. Den vorhandenen Theorien zu diesem Thema soll hier weder eine neue hinzugefügt, noch soll diese Thematik hier in theoretischer Hinsicht weiter ausgeführt werden. Es reicht, festzustellen, dass sich in Einstellungsmustern bestimmte Versatzstücke eines gesellschaftlichen Diskurses befinden, der auf diesem Weg Eingang in die Praxis der individuellen Akteure findet. Andererseits ist jedoch ebenso zu erwarten, dass unter dem Einfluss einer bestimmten Praxis (die ihrerseits übrigens ebenfalls diskursiv geprägt, diskursive Praxis sein kann) sich das Einstellungsmuster ändert. Ich nenne dies die „*praxeologische Umformung des (idealen) Diskurses*“.

In der Annahme also, dass der Diskurs der Subjektivierung der Arbeit auch Struktur ist, kann weiter davon ausgegangen werden, dass er sich auch dem Individuum als „Sachzwang“ aufdrängt, mit dem als einem solchen umzugehen ist.<sup>15</sup> Neben dem Diskurs als Idee muss sich das Individuum folglich auch dem Diskurs als Sache gegenüber verhalten. In paralleler Weise findet auf der Ebene der Praxis eine Aufnahme, Umformung und Reproduktion des Diskurses statt.

Die von mir zu untersuchenden ArbeitnehmerInnen sehen sich zunächst zwei Strukturmustern gegenüber: Jede/jeder von ihnen wird einem von zwei dichotomen Geschlechtern zugeordnet, ist also, kurz gesagt, männlich oder weiblich. Die Zuordnung zu einem der beiden Geschlechter ist in aller Regel nicht freiwillig und auch das Set geschlechtlich zugeschriebenen Charaktereigenschaften, Fähigkeiten und Befähigungen sowie Einstellungsmustern wird nicht freiwillig gewählt, sondern sozialisatorisch erworben, verworfen oder neu konstruiert.<sup>16</sup> Das zweite strukturelle Muster besteht im Arbeitsmarkt, der den Raum der Möglichkeiten vorgibt, welchen Individuen zu einem bestimmten Zeitpunkt haben, um als abhängig Beschäftigte eine bestimmte betriebliche Position einzunehmen. Legt man den Segmentationsansatz (Lutz 1987) zugrunde, befindet sich der oder die ArbeitnehmerIn entweder in einem internen oder einem externen Ar-

<sup>15</sup> Ein Unterschied lässt sich meiner Ansicht nach dennoch ausmachen, der Einstellung und Praxis wesentlich trennt: Die Praxis verhält sich gegenüber und reproduziert den Diskurs in strategischer Weise. Anders als auf Einstellungsebene, die im theoretischen Rahmen verbleiben kann, geht es bei der Praxis um das konkrete Verhalten, ein Agieren, welches für den/die AkteurIn *sinnhaft* sein, in irgendeiner Hinsicht also einen Vorteil erbringen soll.

<sup>16</sup> „Geschlecht“ verstehe ich ausdrücklich nicht biologistisch, sondern berufe mich auf Theorien des „Doing Gender“ u.a. bei Kessler/McKenna (1978); West/Zimmerman (1987); Butler (1991). Das impliziert auch, dass die Binarität der Kategorie Geschlecht gesellschaftlich konstruiert ist.

beitsmarktsegment, und hier jeweils entweder in einer guten oder schlechten sozio-ökonomischen Stellung.

In Bezug auf die Einstellungsmuster der Befragten greife ich mir zwei Dimensionen heraus, die meines Erachtens besonders relevant für die Diskussion um Subjektivierung sind. Dies betrifft zum einen die individuelle Organisation der Arbeit, die der Einfachheit halber als entweder subjektiviert oder als traditionell bezeichnet wird, zum anderen die Einstellung zum Markt, die affin oder avers ist. Beide Einstellungsvariablen lassen sich als Handlungsebenen in einem Vier-Felder-Schema von Beschäftigungsorientierung (Orientierung am internen oder externen Arbeitsmarkt) und arbeitsbezogene Selbstorganisation (eben: subjektiviert oder traditionell) einordnen. Auf der Einstellungsebene müssen allerdings beide Kategorien zwangsläufig für Grauzonen geöffnet werden: Die *Einstellungen* zu subjektivierter Arbeitsweise und Markt können somit befürwortend, ablehnend, ambivalent oder neutral sein.

Zu erwarten ist, dass jedem Einstellungsmuster zu subjektivierter Arbeitsweise auch eine gleichgerichtete Einstellung zum Markt sowie beiden Einstellungsmustern die je spezifische Handlungsweise entspricht. So ist zum Beispiel zu erwarten, dass eine Frau, die angibt, berufliche Selbstverantwortlichkeit und Selbstmanagement zu schätzen, auch in einem Job zu finden sein wird, in dem beide Verhaltensweisen verlangt werden. Ebenso würde ein Mann, der ein sehr positives Bild von Marktregimes und Konkurrenzwirtschaft hat, eher Beschäftigungssicherheit auf einem externen Markt als in einem Betrieb suchen. In beiden Fällen wäre fraglos diskussionswürdig, ob die Handlungen logisch den Einstellungsmustern nachfolgen oder ob Einstellungsmuster durch soziale Praxis ausgebildet werden. So weisen, wie oben beschrieben, mehrere AutorInnen darauf hin, dass und welche komplexer Weise subjektivierte ArbeitnehmerInnen im Betrieb "geschaffen" werden.<sup>17</sup> Meine Thesen lauten folgendermaßen:

1. Der Subjektivierungsdiskurs der Arbeit präsentiert sich als blind gegenüber dem Geschlecht, sofern dieses keine unmittelbare Bedeutung für die Verwertung von Arbeitskraft hat. In seiner sozialpolitisch-normativen Dimension ist dies zugleich Legitimation und Wohlfahrtsversprechen der globalisierten, „neoliberalen“ Formation des Kapitalismus (Boltanski/Chiapello 2006: 42-67).<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Hier könnte auch Voß/Pongratz (1998) AKU als Quelle genannt werden, weil es bei ihnen stärker noch als bei Bröckling (2007) um den Betrieb geht.

<sup>18</sup> Die im Subjektivierungsdiskurs geforderten Eigenschaften und Fähigkeiten lassen sich denn auch keineswegs genau geschlechtsspezifisch charakterisieren. „Typisch männliche“ Eigenschaften wie Konkurrenzdenken, offensives Verhalten oder Durchsetzungsvermögen stehen neben traditionellen weiblichen Fähigkeiten wie Empathie,

Dies lässt sich allerdings nur für die Ebene des Subjektivierungsdiskurses sagen und hat zunächst noch keinerlei Relevanz für die Handlungsebene der einzelnen Akteure. Es reicht nicht festzustellen, dass der Wertediskurs der Arbeit die Gleichberechtigung der Geschlechter propagiert, um diese Gleichberechtigung auch tatsächlich vorzufinden.

2. Der Subjektivierungsdiskurs trifft aber auf (und wird re-/produziert von) Individuen, die alles andere als blind gegenüber Geschlechterdifferenzen sind.

Konkret bedeutet dies, dass Männer vermutlich eher auf solche Merkmale des Subjektivierungsdiskurses respondieren, die typisch männliche Eigenschaften, etwa die genannte Affinität zum Wettbewerb, transportieren, während sich Frauen eher zu „soft skills“ wie Kooperation berufen fühlen.

3. Diese geschlechtsspezifische Responsivität wird nicht als Zwang erlebt und ist somit zunächst durchaus vereinbar mit dem Gleichheitspostulat des Diskurses. Da sie aber eben auf der Grundlage einer hochgradig geschlechtsspezifischen Normensegregation erfolgt, wirkt der Diskurs tatsächlich, und vollkommen entgegen seinem Wohlfahrtsversprechen, auf bereits bestehende Geschlechterdifferenzen zurück, reproduziert oder verstärkt sie sogar.

Ich erwarte in Anlehnung an meine Thesen, dass die Männer unseres Samples eher marktaffin sind als die Frauen. Das bedeutet, dass sie eine größere Bereitschaft zeigen, sich zunächst der relativen Unsicherheit des Marktes auszusetzen, um über den externen Arbeitsmarkt begehrte Stellen besetzen zu können. Gerade auch vor dem Hintergrund einer tendenziellen Vermarktlichung interner Arbeitsmärkte gewinnt Marktaffinität an Bedeutung. Das bedeutet, ein Karriereaufstieg innerhalb eines Unternehmens, zugespitzt: von der ersten Ausbildung bis zum Geschäftsführer, wie es im Fordismus immerhin denkbar war und via Senioritäts- und Anciennitätsprinzip auch umgesetzt wurde, wird unter den Vorzeichen gegenwärtiger Personalpolitik nicht mehr in gewohnter Weise zu bewerkstelligen sein. Das impliziert aber auch eine erhöhte Affinität zu den

---

Dienstleistungsbereitschaft, Anpassungsvermögen oder Teamworking. Zudem sind die zentralen Merkmale subjektiver Arbeitskraft untereinander nicht hierarchisch angeordnet, so dass von einer Dominanz männlicher oder weiblicher Zuschreibungen gesprochen werden könnte.

(vermeintlichen) Mitteln zur Realisierung der Karriereaspiration, nämlich eine subjektivierte Selbstorganisation.

Mein Vorgehen gliedert sich folgendermaßen: Im folgenden Abschnitt referiere ich den theoretischen Stand der arbeitssoziologischen Subjektivierungsforschung mit Bezug auf Geschlecht. Gesondert gehe ich auf die Literatur zur geschlechtsspezifischen Aufstiegsorientierung ein, die sich in der folgenden Analyse als wichtig herausstellen wird. Im Anschluss daran klassifiziere ich die von mir untersuchten Fälle entlang der Items des Karriereverlaufs, der Arbeitsorganisation sowie der Marktaffinität. Diese Analyse wird durch eine qualitative Fallanalyse resümiert. Im vierten Abschnitt interpretiere ich die Einstellungsmuster unserer männlichen und weiblichen Befragten in Bezug auf die Aufstiegsmotivierung als Ausdruck einer an externen Arbeitsmärkten orientierten Karrierestrategie.

## 4.2 Theoretische Grundlagen zu Subjektivierung und Geschlecht

### *Der Subjektivierungsdiskurs der Arbeit*

Die Existenz eines Subjektivierungsdiskurses der Arbeit bildet den Hintergrund aller hier versammelten Beiträge, so auch in diesem. Der Diskurs selber soll hier in seiner Ausführlichkeit allerdings nicht dargestellt werden; zu diesem Zweck verweise ich auf das Schlusskapitel, in dem dies geschehen wird. Dennoch ist es unausweichlich, einige Annahmen zu diesem Diskurs in aller Kürze darzustellen, um im Folgenden verständlich zu bleiben.

Dass es so etwas wie eine Subjektivierung von Arbeit gibt, wird innerhalb der Arbeits(markt)-soziologie, unabhängig aller Diskussionen um deren Ausmaß, nicht mehr bestritten. In den neuen Leitideen arbeitnehmerischen Selbstmanagements wird zeitgenössisch eine angemessene Form der Lösung des Transformationsproblems gesehen. Nicht mehr genaue und detaillierte Vorgaben zu Zielstellung und Vorgehensweise des Arbeitsprozesses „von oben“ sollen sicherstellen, dass die Produktion im Sinne des Unternehmens Erfolge zeitigt, sondern die ArbeitnehmerInnen selbst sind angehalten, die Zielvorgaben der Unternehmensleitung in eigenem Management und in eigener Verantwortung umzusetzen.

Zu diesem Zweck werden ArbeitnehmerInnen eine ganze Reihe neuartiger Anforderungen abverlangt. Die Beschränkung auf Zielvorgaben erfordert eine besondere Fähigkeit zum Selbstmanagement: Arbeitszeiten und vielfach auch -orte liegen in der Verantwortlichkeit der Arbeitneh-

merInnen, daneben werden auch Aspekte der Qualitätssicherung in die Hand der ArbeitnehmerInnen gelegt. Soll das Produkt in Gemeinschaftsarbeit hergestellt werden, gilt es zudem, sich in Arbeitsgruppen einzufinden, Arbeitsabläufe kooperativ zu organisieren und generell „soft skills“ in der Teamarbeit an den Tag zu legen. Nicht selten werden überdies Projekte in Konkurrenz zu anderen Arbeitsgruppen erstellt. Hier gilt es nun, das eigene Produkt so gewinnbringend wie möglich zu verkaufen, in einem Wort: es werden Marketingfähigkeiten verlangt. Diese beziehen sich nun freilich nicht nur auf das einzelne Produkt. Um weiterhin in Projekten engagiert zu werden, muss der oder die Betreffende auch sich selber erfolgreich vermarkten. All dies findet in einem Unternehmen statt, in dem idealerweise flache Hierarchien herrschen, sodass im Zweifelsfall weder auf die Verantwortlichkeit des oder der Vorgesetzten zurückgegriffen werden kann, noch diese Verantwortlichkeiten und Aufgaben auf einem hohen Niveau formal spezifiziert sind.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Anforderungen mit denen sich ArbeitnehmerInnen heute konfrontiert sehen, historisch mehr oder minder beispiellos sind, sodass sich zum einen eine nicht geringe Verunsicherung im Arbeitsverhältnis einstellt. Zum anderen aber eröffnen sich für ArbeitnehmerInnen auf diese Weise völlig neue Chancen, die eigene Arbeitskraft profitabel zu investieren.

### *Subjektivierung und Geschlecht*

Die optimistischeren unter den BeobachterInnen sehen in den neuen Strukturen in der Arbeitswelt einen Vorteil für weibliche Arbeitnehmerinnen: Hintergrund ist zum einen der Bedeutungszuwachs, den die sogenannten „soft skills“, wie etwa Teamfähigkeit, soziale und emotionale Intelligenz, Empathie, Selbstdisziplinierung und -management sowie Adaptionfähigkeit innerhalb der Arbeitszusammenhänge in einem Unternehmens erfahren. Zum anderen spielt aber auch eine stärkere „Service“-Orientierung eine Rolle, wobei das Unternehmen die Schnittstelle zur Umwelt durch subjektive Ressourcen wie Empathie und Versorgungsorientierung effizienter gestalten möchte. Die in beiden Fällen geforderten Kompetenzen, oftmals je nach Situation auch addiert oder in verschiedener Weise kombiniert, werden traditionell eher Frauen als typische, gleichsam anthropologisch begründete Charaktereigenschaften zugeschrieben. In ebenso traditioneller Weise galt bisher der häusliche Rahmen(Familie) als der Ort, an dem Frauen ihre „natürlichen“ Fähigkeiten am adäquatesten einsetzen konnten – und wenn nicht dort, dann in spezifischen „Frauenberufen“, die sich folgerichtig durch ihre Analogie zum häuslichen Umfeld auszeichnen (Pflege- und Lehrberufe sowie Zuliefererarbeiten). In anderen beruflichen Feldern allerdings war es

karrierebewussten Frauen geraten, „männliche“ Tugenden zu inszenieren. Soweit die Tradition. Ermöglicht es jetzt die „Emotionalisierung des Kapitalismus“<sup>19</sup> den Frauen, bislang ungeahnte Karrierechancen verwirklichen zu können?

### *Weibliches Arbeitsvermögen als Wettbewerbsvorteil*

Hildegard Nickel beschreibt vor dem Hintergrund der Ergebnisse einer unter ihrer Mitarbeit entstandenen Studie zum Transformationsprozess der Deutschen Bahn AG in Ostdeutschland (Nickel 1999), wie sich die „Erwerbs- und Karrierechancen“ zumindest „eines Teil[s] von Frauen“ verbesserten, was aus der gestiegenen Nachfrage nach „weibliche[m] Arbeitsvermögen“ resultiere (Nickel 2008: 169). Dabei darf allerdings keine mechanische Gleichberechtigung der Frauen erwartet werden, vielmehr bedürfe es gerade hier „einer gestaltenden betrieblichen Geschlechterpolitik“ (ebd.: 151). Trotzdem könnten Frauen getrost als „Pionierinnen“ (ebd.) der neuen Arbeits- und Managementkultur gelten, die unter dem Schlagwort der „Subjektivierung von Arbeit“ zusammengefasst werden.<sup>20</sup>

Sie bezieht sich mit dieser Einschätzung auch direkt auf einen Beitrag Birger Priddats aus dem Jahr 2005. Dessen zentrale These besteht darin, die Differenz zwischen Geschlechtern, ob sie nun anthropologisch oder „gendered“ angenommen wird, als Quelle spezifischer Humanressourcen zu bewerten, deren sich das Unternehmen in verschiedener Weise zum Zweck der Wertschöpfung bedient. Geschlechtsspezifische Fähigkeiten oder Unfähigkeiten werden zu Bestandteilen des Vertrags zwischen dem Unternehmen und dem oder der Arbeitnehmer(in): „Die Inkompetenzzuschreibung wird ein informeller Bestandteil – gleichsam als Komplementärerklärung – aller Verträge. *Gender* wird als asymmetrische Komplementarität betrachtet. *Glass Ceiling* [...] ist unter diesen Bedingungen kein Vertragsverstoß, sondern ein klarer Vertragsbestandteil“ (Priddat 2005: 88f). Diese zynisch erscheinende Analyse von Zuschreibungen kann auf anderer Ebene den Frauen zum Vorteil gereichen: Gerade weil sie als kommunikativer, sozial kompetenter und mit „soft skills“ aller Art bedacht gelten, werden sie zur bevorzugten Arbeitskraftressource, sobald das Unternehmen aus diesen Kompetenzen bestimmte Kooperations-

<sup>19</sup> Vgl. die Arbeiten von Arlie Hochschild zur Emotionsarbeit, z.B. Hochschild (2006).

<sup>20</sup> Selbstverständlich schließt dies bestimmte „Gefährdungsmomente“ (Nickel 2008: 151) nicht aus, etwa, wenn es um die größere Betroffenheit von Frauen beim Personalabbau geht. Überhaupt liest sich der ganze Bericht freilich sehr viel differenzierter, als hier dargestellt. Als ein wichtiges Ergebnis kann obiges aber sicher festgehalten werden.

vorteile<sup>21</sup> ableiten kann. „Hier wird von *Geschlecht auf Kompetenz umgeschaltet*“ (ebd.: 93). Priddat allerdings sieht hier keine solchen Chancen wie Nickel, bzw. seien Vorteile im Erwerbsleben für die Frauen nur solange gegeben, bis die Männer nachziehen, sich die geforderten „soft skills“ aneignen, oder umgekehrt sich Frauen zusätzlich die „typisch männlichen“ „hard skills“ zu eigen machen (ebd.: 93f.).

Michael Frey hingegen fragt offensiver nach dem Zusammenhang zwischen Subjektivierung von Arbeit und Geschlecht (Frey 2004: 69): „Ist der ‚Arbeitskraftunternehmer‘ weiblich?“<sup>22</sup> Die Antwort ist ein differenziertes „Ja“. Zum einen belegt er dies mit verschiedenen Studien, unter anderem auch der von Pongratz und Voß zum Arbeitskraftunternehmer, die zeigen, dass sich aus der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit insbesondere für hochqualifizierte Frauen im mittleren Alter neue Karrierechance ergeben, dass gerade sie flexibel, hoch motiviert und engagiert sind, sich stark mit ihrem Unternehmen und Beruf identifizieren – unter anderem nicht zuletzt deshalb, weil sie weniger unmittelbare familiäre Verpflichtungen haben (Frey 2004: 64, 69ff; Pongratz/Voß 2003: 208ff.). So vielfältig die Qualitäten dieser Frauen für das Unternehmen sind, so unterschiedliche Gründe bzw. Wahlverwandtschaften lassen sich zwischen diesen Fähigkeiten und geschlechtstypischen Verhaltensweisen ausmachen. Während die Identifikation mit dem Unternehmen auf angebliche weibliche Eigenschaften wie emotionale Intelligenz und Empathie zurückgeführt werden könnte – allerdings optimiert durch zielorientierte, effektive Handlungsstrategien (Frey 2004: 70), weist der gesamte Kompetenzkatalog, der insbesondere für den Bereich Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit erforderlich ist – Flexibilität, Selbstmanagement, Zeitmanagement, Identifikation und offensiver Umgang mit verschiedensten Anforderungen – Ähnlichkeiten mit ganz klassischen Anforderungen an Frauen auf, nämlich der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Weiß und Voß (2005) stellten in Replik auf den Artikel Freys fest, der Arbeitskraftunternehmer möge zwar sehr wohl weiblich sein, keinesfalls aber sei „er“ Mutter. Dem kann Frey entgegenhalten: Der Arbeitskraftunternehmer ist sogar bevorzugt Mutter.

<sup>21</sup> „Die Kategorie der ‚Kooperationsvorteile‘ (bzw. ‚Kooperationsrenten‘) ist keine unmittelbare Profit-Kategorie, sondern eine organisatorisch vermittelte Idee der Ressourcendifferenzierung und Ressourcenspezifizierung, die neue Niveaus der Wertschöpfung überhaupt erst möglich macht bzw. vermittelt“ (Priddat 2005: 92).

<sup>22</sup> So der Titel eines 2004 im Journal *Arbeit* erschienenen Artikels.

### *Kritische Einschätzungen*

Verschiedene AutorInnen widersprechen dem Postulat, „typisch weibliche“ Eigenschaften und Veranlagungen könnten Frauen zum Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt gereichen. Zu den KritikerInnen an den geschlechtstypischen Zuschreibungen und deren Einsatz in der Arbeitswelt gehört etwa Gertraude Krell. Wenn typisch weibliche Eigenschaften Leistungsversprechen wären, aufgrund derer die Person eingestellt würde, wäre deren Realisierung im Arbeitsprozess automatisch Teil der Verpflichtung der Arbeitnehmerin: Enttäuschung wäre vorprogrammiert, sollte sie nicht, wie von ihr als Frau ja zu erwarten, sozial kompetent und emotional intelligent sein (Krell 1997). Katja Glaesner führt in Anlehnung an Krell weiter aus: „Wenn nämlich Menschen bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen gemäß ihres Geschlechts zugesprochen bekommen, fördert dies die Stereotypenbildung. Dies wiederum führt zu statistischen Diskriminierung“ (Glaesner 2007: 53).

Auch Ulrich Bröckling kritisiert in einem 2002 erschienenen Artikel, in dem er sich mit dem Sinn und Unsinn von Ratgebern für die „Selbst-Unternehmerin“ beschäftigt (Bröckling 2002), „die Wiederbelebung gerade jener dichotomischen Geschlechterstereotype [...], welche die Ratgeber überwinden wollen“ (ebd.: 185). Entsprechend sollten sich Frauen nicht lediglich auf die Kompetenzen beschränken, die sie qua Sozialisierung bereits haben – und dann allenfalls im mittleren Management stecken bleiben, weil ihnen für Führungsaufgaben der „Biss“ fehlt –, sondern, genau wie der männliche Selbst-Unternehmer, beide Geschlechterstereotype in sich vereinen, um je nach Situation Anforderungen sowohl an „soft“- als auch an „hard skills“ bedienen zu können (ebd.: 191f.).

Bettina Heintz und Eva Nadai zeigen in einer 1998 vorgestellten Studie, dass in einem sozialen Zusammenhang, in welchem institutionalisierte Ungleichheiten zunehmend obsolet werden, also alle an diesem sozialen System Teilhabenden formal gleichberechtigt sind, Differenzen und Ungleichheiten in bestimmten Kontexten durch Handeln symbolisch wieder hergestellt werden. Sie zeigen dies am Beispiel des geschlechtsneutralen Berufsfeldes der Sachbearbeitung, mit welchem sich sowohl Männer als auch Frauen – nicht – geschlechtstypisch identifizieren können. Hier wird Geschlechtsidentität, mitsamt dazugehörigen Zuschreibungen und Hierarchien, auf anderem Wege wieder hergestellt – so etwa durch Verlagerung, indem die angrenzenden Berufe, Sekretariat und Führungsebene, hochgradig geschlechtlich segregiert sind oder indem der Status Quo von Männern und Frauen unterschiedlich bewertet wird: Für Frauen ist der Aufstieg aus dem Sekretariat in die Sachbearbeitung gleichzeitig Endstation, während Männer hingegen aus



der Sachbearbeitung einen Aufstieg in eine Führungsposition erhoffen dürfen (Heintz/Nadai 1998: 87). Es handelt sich bei diesem Beispiel also um einen bestimmten Ausschnitt eines nach wie vor segregierten Arbeitsmarktes, in dem situativ keine vordergründige Segregation benannt oder auch nur wahrgenommen wird (ebd.). „Die zunehmende Inklusion der Frauen [auf dem Arbeitsmarkt ist, J.M.Z.] [...] nicht mit einem entsprechenden Abbau der geschlechtlichen Differenzierung einhergegangen: [...] auch dort, wo die beiden Geschlechter im Prinzip die gleiche Arbeit verrichten, werden in vielen Fällen informelle Grenzen aufgezo- gen“ (ebd.: 88).

Eine andere Feststellung scheint mir zudem relevant. Die vorgestellten Beiträge zu Subjektivierung von Arbeit und Geschlecht legen einen sehr großen Schwerpunkt auf die Anforderungen hinsichtlich der „soft skills“ und der Flexibilität im Beschäftigungsverhältnis. Zur „Selbst-Ökonomisierung“ gehört allerdings nicht nur, eine für das Unternehmen unentbehrliche Arbeitskraft zu sein und zu bleiben. Ein wichtiger Bestandteil besteht eben auch darin, sich einem Unternehmen zunächst zu verkaufen, eigene Fähigkeiten so ins Licht zu rücken, dass ein Beschäftigungsverhältnis überhaupt erst zustande kommt. Es bedeutet auch, in Projekten nicht nur im Team aufzugehen und gemeinschaftlich, kommunikativ Lösungen zu erarbeiten. Gleichzeitig muss auch nach außen wie nach innen hin deutlich werden, welche Verdienste des Teams auf welchen Einzelplayer zurück zu führen sind. Es kann vermutet werden, dass gerade in Zeiten tatsächlicher oder angenommener Spannungen auf dem Arbeitsmarkt, gestiegener Konkurrenz und der damit einhergehenden Wettbewerbsverschärfung dieser Aspekt der Selbst-Ökonomisierung keinesfalls vernachlässigt werden darf, ja sogar zeitweilig zum *dominanten* Distinktionsmerkmal werden kann. Es kann aber auch weiter vermutet werden, dass in dieser Hinsicht die Männer aufgrund ihrer Sozialisation zu Konkurrenzdenken, Aktivität und strategischer Aggressivität im Vorteil sind (etwa Bründel/Hurrelmann 1999: 13-49).

### 4.3 Zur Aufstiegsorientierung

Ein in unserem Sample typischerweise auftretendes geschlechtsspezifisches Einstellungsmuster bezüglich des Karriereverlaufs zeigt sich im Anspruch des Befragten 23-MQJ-m, dessen berufliches Ziel „klar [ist], dass man eine Führungsposition hat“. Dieses Ziel haben insgesamt 7 Männer zu Protokoll gegeben, von denen die meisten (6) unserer Einschätzung nach subjektiviert und die zudem relativ jung waren. Der Großteil der Frauen, nämlich ebenfalls sieben, gab an, am beruflichen Ziel „angekommen“ zu sein. Diese sich hier spiegelnde Karriereorientierung von Frau-

en und Männern stellt ein wesentliches Moment ungleicher Karrierechancen dar, welches seine Wurzeln unzweifelhaft in sozialisatorisch erworbenen Geschlechterrollen hat. Symptomatisch dafür scheint mir auch, dass keine Frau unseres Samples angegeben hat, eine Führungsposition einnehmen zu wollen, obwohl einige die Befähigung und vielleicht auch den Wunsch dazu mitbringen, sondern dass als ehrgeizigstes Ziel allenfalls eine diffuse „Weiterentwicklung“ (3 Fälle) genannt wird.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll unterdessen nicht von geschlechtsspezifischen Karriereaspirationen im engeren Sinne die Rede sein. Die Literatur über „Karrieren und Barrieren“ von Frauen im Berufsleben, von gläsernen Decken und Drehtüren aus demselben Material, sind Legion, ebenso wie die dafür angeführten Begründungen.<sup>23</sup> So heißt es an einigen Stellen, Männerseilschaften schlossen systematisch Frauen aus und garantierten gegenseitig den Aufstieg in begehrte Positionen. Ähnliche Argumente finden sich, wenn beobachtet wird, dass gemeinsame, in aller Regel „typisch männliche“ Unternehmungen wie der Besuch einer Kneipe, das gemeinsame Anschauen eines Fußballspiels oder ein „Männerausflug“ wohin auch immer, maßgebliche Voraussetzungen für eine Beförderung darstellten. An diesen Unternehmungen könnten oder wollten Frauen nicht teilnehmen, entweder, weil nach Dienstschluss nicht der Betriebsausflug, sondern die Pflege des Haushaltes und der Kinder anstünden oder weil ganz grundsätzlich eine Abneigung gegen Unternehmungen solcher Art bestünden (Matthies 2007: 33f.). Ein ähnlicher, aber auf einen anderen Gegenstand fokussierter Ansatz benennt das Verfahren der Beförderung als ein Problem: Da bisher nun einmal Männer den Großteil der Führungspositionen besetzen und eine Beförderung in aller Regel nach dem Grundsatz der Ähnlichkeit vornähmen (im Sinne einer gesteuerten Reproduktion des Gleichen) würden bei der Beförderung nun einmal Männer bevorzugt; Frauen stellten noch immer das „Andere“ dar (ebd.: 34). Das „Andere“ sind Frauen aber auch dann, wenn es um den Willen zum Aufstieg geht. Die dafür notwendigen Chuzpe und Ellenbogen wirkten abstoßend auf Frauen, die am Arbeitsplatz lieber durch Teamworking zu punkten versuchten, und sich überhaupt viel zu selten traute, die Karriere mit dem Etikett der „Ehrgeizigen“ oder noch schlimmer, „Unweiblichen“ zu bezahlen (ebd.: 336f.). Schließlich wird immer wieder gerne die ungebrochene Zuständigkeit der Frauen für Haus und Familie angeführt, die zu beruflichen Unterbrechungen führen, die für das Unternehmen kaum hinnehmbar wären (Wippermann 2010: 62f.).

<sup>23</sup> Beispiele sind etwa Nickel et. al. (2001: 20-43); Heintz et. al. (2004); Matthies (2007: 32ff.); Meuser (2005: 323ff.); Vossen (2008). Eine knappe, aber gute Übersicht bietet darüber hinaus Henn (2009: 70-82.). Eine Expertise zum Thema liegt seit 2010 ebenfalls vor: Wippermann (2010).

Ich möchte keinesfalls die Gültigkeit dieser Ansätze in Frage stellen. Ich bin aber der Meinung, dass keiner von ihnen, allein oder zusammen genommen, wirklich in der Lage ist, das Phänomen zu erklären, warum trotz wahrlich nicht fehlender gegenteiliger Bemühungen noch immer so wenige Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Vermutlich ist eine Mischung vieler solcher Faktoren erklärend. Alle Ansätze gehen von einer mehr oder minder starken wahrgenommenen Fremdartigkeit von Frauen in Führungspositionen. Ob es der patriarchalische Chef ist, der den jungen Mitarbeiter als Sohnesersatz fördert oder die junge Mutter, die lieber eine dreijährige Erziehungszeit nimmt, um daraufhin im betrieblichen Mittelbau mit guter Vereinbarkeit von Familie und Beruf sesshaft zu werden, beide Fälle spiegeln ein Geschlechterverhältnis im Beruf wieder, welches, obgleich empirisch noch häufig vertreten, theoretisch nicht mehr ohne weiteres zu fassen ist.

Wer sich über das Fehlen der Frauen in Führungspositionen verständigen will, muss heute meiner Ansicht nach Abstand davon nehmen, die Frage allzu gradlinig zu stellen. Häufig nämlich positionieren sich AkteurInnen zu einem Thema ganz anders, als sie handeln. Dieses Handeln reagiert aber eben nicht nur auf Verhinderungen und Restriktionen, wie es etwa der Ansatz der mangelhaften Vereinbarkeit von Karriere und Familie nahelegt, sondern ruht durchaus auf autonom getroffenen Entscheidungen, die möglicherweise auf Einstellungsmustern zu ganz anderen Themen beruhen. Es geht mir in meinem Beitrag darum, einen Weg aufzuzeichnen, der einen möglichen anderen, diskurstheoretischen, Anhaltspunkt dafür gibt, warum die gläserne Decke noch immer eine solche Realität besitzt und warum meines Erachtens auch die Umstellung auf leistungsorientierte Beförderung keinen breiteren Ausweg zu eröffnen vermag.

#### **4.4 Beschreibung des Samples**

##### *Verteilung der geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufe im vorliegenden Sample*

In der Analyse der geschlechterspezifischen Rezeption des Subjektivierungsdiskurses ist es hilfreich, sich bewusst zu machen, inwiefern sich Geschlecht auf die Realität von Erwerbsverläufen auswirkt: Wenn sich Unterschiede im Stellenwert von Erwerbseinkommen und Karriereorientierung zwischen den Geschlechtern ausmachen lassen, so ist zu vermuten, dass auch sich die Betroffenheit von Subjektivierungsdiskursen der Arbeit zwischen Männern und Frauen unterscheidet. Für die vorliegende Typologie der Erwerbsverläufe spielen jeweils zwei Charakteristika eine wesentliche Rolle, die zum einen den Karriereverlauf, zum anderen den Beitrag zum Haushalts-

einkommen betreffen und die in Kombination insgesamt vier Typen verschiedener Erwerbsverläufe bezeichnen.

### *Zwei Typen des Karriereverlaufs*

Der kontinuierliche Karriereverlauf (KK) zeichnet sich dadurch aus, dass er relativ unbeschadet von außerberuflichen Störungen verfolgt werden kann. Der hier zugrunde gelegte Kontinuitätsbegriff schließt dabei Diskontinuitäten nicht aus, die auf wirtschaftliche oder sonstige Einflüsse zurückzuführen sind. Gerade ostdeutsche Karriereverläufe weisen massive Diskontinuitäten durch Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der „Wende“ auf. Dies betrifft allerdings sowohl kontinuierliche wie diskontinuierliche Karriereverläufe und wurde daher aus der vorliegenden Analyse ausgeschlossen. Hingegen wirken sich private Einflüsse wie die Geburt eines Kindes oder ein Pflegefall in der Familie kaum auf den kontinuierlichen Karriereverlauf aus, etwa in der Form, dass auf beruflichen Aufstieg aus Rücksicht auf die Familie verzichtet werden müsste. Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf hingegen, Berufswechsel, Umzüge u.ä., können sehr wohl auftreten und tun dies, gemäß unserer These, auch. Sie deuten allerdings keinesfalls auf eine Diskontinuität im Karriereverlauf an sich hin, sondern stellen sich in den Dienst der Karriere:

Im diskontinuierlichen Karriereverlauf (DK) hingegen zeigen sich Brüche, die auf familiäre Verpflichtungen, insbesondere Kinderpflege, rückführbar sind. Die ursprünglich eingeschlagene Karriere wird dann entweder unterbrochen und erst viel später, teilweise mit erheblichen Einbußen auf dem Gebiet beruflichen Fortkommens, fortgesetzt oder der ursprünglich ausgeübte Beruf wird gänzlich aufgegeben. Auch eine Umstellung der Berufstätigkeit auf Teilzeit – mit entsprechenden finanziellen und Aufstiegseinbußen – zähle ich zum diskontinuierlichen Erwerbsverlauf. In manchen Fällen gelingt es den Personen, nach Beendigung der Pflegearbeit in den ursprünglichen Beruf zurückzukehren, ohne die anfängliche Karriere weiter zu führen. Teilweise machen die Personen nach ihrem Wiedereinstieg tatsächlich Karriere, die jedoch oftmals, teilweise aufgrund ihrer Verortung im Lebenslauf – die Karriere beginnt erst im mittleren Alter – nicht mit dem kontinuierlichen Karriereverlauf vergleichbar ist.

Die unterschiedliche Betroffenheit familiärer Umstände für die Karriere sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass unter Umständen auch der Karriereverlauf der KK-Personen familiär bedingt eingeschränkt sein kann, etwa, was die Mobilität betrifft. Über diese Einschränkung der Mobilität berichten alle Personen des Samples mit Kindern im schulpflichtigen Alter.

### *Teilnahme am Haushaltseinkommen*

HauptverdienerIn (H) eines Haushalts ist, wessen Gehalt wesentlich zum Wohlstand des Haushalts beiträgt. Das Auskommen der Haushaltsmitglieder ist ohne dieses Einkommen entweder gar nicht gesichert oder mit spürbaren Einbußen verknüpft. Überhaupt hängt der sozioökonomische Status des Haushalts von der Höhe dieses Gehalts ab, ungeachtet etwaiger Zuverdienste. Der quantitative Anteil des/der HauptverdienerIn lässt sich schwer pauschal definieren, beträgt aber in aller Regel deutlich über 50% und wird auch als ein solch überwiegender Beitrag wahrgenommen. Die Position des/der HauptverdienerIn zeigt sich in den Erzählungen unserer Befragten an Formulierungen der Art „Ohne dieses Einkommen könnten wir eigentlich gar nicht auskommen.“

MitverdienerInnen (M) in einem Haushalt tragen zu diesem maximal 50% bei. Dies ist zum einen der Fall bei einer paritätischen Aufteilung der beitragenden Gehälter, bei der beide Teile gemeinsam den Status des Haushaltes begründen und – logischerweise – beide Teile MitverdienerInnen sind. In den anderen Fällen stellt der Beitrag des/der MitverdienerIn allenfalls einen Zuverdienst dar, auf welchen ohne größeren Statusverlust für den Haushalt verzichtet werden könnte, der dann in der Regel durch einen Hauptverdiener gesichert wird. In der Analyse der Interviews ist es nicht immer einfach, beide Varianten der MitverdienerInnenschaft klar voneinander zu trennen: Bezeichnenderweise wird oft angegeben, dass beide PartnerInnen zum Haushaltseinkommen beitragen, was zunächst eine paritätische Einkommensverteilung nahelegen scheint. Nur beiläufig geben die (interessanterweise meist weiblichen) Befragten zu, dass „natürlich“ der Partner mehr verdiene. Aufgrund dieser schwierigen Trennung wurden paritätisch Mitverdienende und Zuverdienende zusammengefasst.

### *Vier Erwerbstypen*

Aus der Kombination der vier Charakteristika ergeben sich die Idealtypen von Erwerbstätigkeit, die sich in spezifischer Weise auf die beiden Geschlechter aufteilen und somit geschlechtstypische Erwerbsverläufe hervorbringen, die noch heute Gültigkeit besitzen (vgl. Anlage A7):

- Typus KK/H weist keine familiär bedingten Brüche im Karriereverlauf auf, dieser erscheint vielmehr linear und auf berufliches Fortkommen ausgerichtet. Dagegen ist der Haushalt gänzlich oder zum überwiegenden Teil von dem Einkommen aus dieser

Erwerbstätigkeit abhängig; ein zusätzliches Einkommen wäre alleine nicht ausreichend zum Unterhalt des Haushaltes. Ein Beispiel für diesen Typus ist die traditionelle männliche Erwerbsstruktur mit einem Hauptverdiener in einem Normalarbeitsverhältnis und einer Ehefrau, die die häuslichen Pflichten übernimmt.

- Typus DK/M steht dem ersten Erwerbstyp gegenüber. Hier ist der Karriereverlauf stark durch familiäre Pflichten bestimmt, möglicherweise zeitweilig aufgehoben oder auch zugunsten einer anderen, besser mit der Familie zu vereinbarenden Erwerbstätigkeit abgebrochen. Der Beitrag zum Haushaltseinkommen besteht in einer Zusatzleistung zu einem grundsätzlich ausreichenden Haupteinkommen, ist aber keinesfalls als eigenständige Haushaltssicherung ohne etwaigen erheblichen Statusverlust ausreichend. Diesem Typus entspricht etwa die traditionelle weibliche Erwerbsstruktur als mit-, bzw. dazuverdienende Hausfrau und Mutter.

Diesen beiden traditionellen Erwerbstypen stehen zwei „postmoderne“ Typen gegenüber:

- Typus DK/H zeichnet sich zum einen durch einen diskontinuierlichen, durch familiäre Verpflichtungen unterbrochenen Karriereverlauf, zum anderen aber auch durch die fast vollständige Verantwortlichkeit für die finanzielle Sicherung der Familie aus. Diese doppelte Vereinnahmung macht aus diesem Typus, zumindest vordergründig, einen recht prekären. Beispiel hierfür ist etwa der alleinerziehende Elternteil, vorwiegend die Mutter, der tatsächlich die beiden Sphären des Berufs und der Familie vereinbaren muss, ohne hierbei nennenswerte Entlastung zu erfahren.
- Typus KK/M kann seine bzw. ihre Karriere relativ unbehelligt von familiären Pflichten verfolgen. Das muss nicht heißen, dass er oder sie keine Familie, namentlich Kinder oder pflegebedürftige Eltern, hat, sondern dass diese aus verschiedenen Gründen kein Hindernis für den Karriereverlauf darstellen. Gleichzeitig besteht auch nicht die Notwendigkeit, mit dem Arbeitslohn die Existenz des Haushaltes abzusichern: Ein weiteres Gehalt ist vorhanden, welches entweder höher oder immerhin gleich hoch wie das eigene ist. Ein Beispiel für diesen Typus stellt der emanzipierte, oftmals hochqualifizierte und teilweise (noch) kinderlose DoppelverdienerInnenhaushalt dar.

In den von mir untersuchten 24 Fällen (13 männlich, 11 weiblich) ergibt sich folgende geschlechtsspezifische Verteilung der dargestellten Typen (Tab. 20):

**Tabelle 20: Typen von Erwerbsverläufen**

	KK/H	KK/M	DK/H	DK/M	Gesamt
Weiblich	1	1	4	5	11
Männlich	9	3	0	1	13
Gesamt	10	4	4	6	24

9 Männer weisen einen traditionell männlichen Erwerbsverlauf auf. Auf die Karriere üben Partnerschaft und Familie, mit Ausnahme einer temporären Standortgebundenheit etwa bei schulpflichtigen Kindern, keinen Einfluss aus; in der Erzählung der Erwerbsbiographie spielen sie in aller Regel eine stark untergeordnete Rolle. Dies ist im Übrigen auch beim Typus KK/M der Fall, die Abwesenheit „sachfremder“ Einflüsse auf die Erzählung der Erwerbsbiographie kann als spezifisches Merkmal des kontinuierlichen Karriereverlaufs insgesamt gewertet werden. Von den Frauen ließ sich nur eine diesem Typus zuordnen; bezeichnenderweise ist hier die Familienpflicht bezüglich der mittlerweile erwachsenen Tochter bereits erfüllt.

Dem Typus KK/M ließen sich insgesamt 4 Fälle zuordnen, 3 Männer und 1 Frau. Hierbei gaben beide Männer an, jeweils zu 50% an dem gemeinsam mit der Partnerin erwirtschafteten Haushaltseinkommen beteiligt zu sein. Die Frau hingegen gab an, im günstigen Falle den gleichen Anteil wie ihr Partner zu erwirtschaften, „es gibt aber auch Monate, wo er natürlich einen viel höheren Anteil beisteuert“ (3-HQJ-w). Inwiefern es sich bei den – vielfach angegebenen – 50% tatsächlich um eine paritätische Entlohnung beider PartnerInnen handelt, kann selbstverständlich nicht überprüft werden. Es deutet sich aber an, dass eine häufige Aussageintention darin besteht, anzugeben, dass eben zwei Personen zu bestimmten Teilen, aber formal gleichberechtigt zu einem gemeinsamen Haushaltsbudget beitragen.

4 Frauen, aber kein Mann, konnten dem Typus DK/H zugeordnet werden. In 3 Fällen handelt es sich um alleinerziehende Mütter, die vierte hat den kranken Ehemann bis zu dessen Tod unterhalten und pflegen müssen. Der Befund insbesondere der 3 ersten Fälle legt nahe, dass es sich bei diesem sehr prekären Erwerbstypus tatsächlich um ein mehrheitlich weibliches Phänomen handelt.

Der Typus des/der diskontinuierlichen MitverdienerIn, oben als traditionell weiblich charakterisiert, wird von jeder zweiten Frau des von mir untersuchten Samples verkörpert. In allen Fällen handelt es sich um Frauen, deren Karriereverlauf an mindestens einer Stelle familienbedingt

Brüche aufweist d.h. aus entsprechenden Gründen abgebrochen, unterbrochen oder umgelenkt wurde. Charakteristisch für diesen sowie den vorhergehenden Erwerbstypus, insbesondere in seiner Abgrenzung zu den beiden ersten Typen, ist, dass die Familie oder andere außerberufliche Verpflichtungen in der Erzählung des Erwerbsverlaufs eine tendenziell größere Rolle spielen.

Die Verteilung des Samples auf die Erwerbstypen zeigt, dass typisch weibliche und typisch männliche Erwerbsverläufe real existieren. Die Unterschiede zwischen beiden manifestieren sich weniger entlang des Beitrags zum Haushaltseinkommen – zwar sind die Männer des Samples zu zwei Drittel Hauptverdiener, bei den Frauen hingegen ist die Verteilung weniger eindeutig, resultierend aus der Realität des Typus DK/H. Es ist vielmehr die Kontinuität des Karriereverlaufs bzw. die relative Ausschließlichkeit, mit der die Lebensplanung auf die Berufstätigkeit ausgerichtet ist, anhand derer sich weibliche von männlichen Erwerbsbiographien unterscheiden. 8 von 10 Frauen haben aufgrund familiärer Verpflichtungen Brüche in ihrem Karriereverlauf hinnehmen müssen und auch die beiden anderen Frauen, deren Karriereverlauf kontinuierlich ist, mussten immerhin Pflichten der Kindererziehung erfüllen, auch wenn dies auf die Karriere offenbar keinen Einfluss hatte. Dem gegenüber weist nur 1 Mann einen diskontinuierlichen Karriereverlauf auf, alle anderen lassen sich den KK-Typen zuordnen.

#### **4.5 Die Verteilung der Subjektivierung und Marktaffinität in der Dimension Geschlecht**

In diesem Abschnitt werden einerseits die Selbstorganisation am Arbeitsplatz der Befragten – ob traditionell oder subjektiviert –, andererseits die Affinität oder Distanz der Befragten zum Markt erörtert. Es soll untersucht werden, ob ein Zusammenhang zwischen Selbstorganisation und Geschlecht, Marktaffinität und Geschlecht und Selbstorganisation und Marktaffinität – oder ganz andere Zusammenhänge erkennbar werden.

Mit der Betrachtung der arbeitsbezogenen Selbstorganisation soll zunächst verdeutlicht werden, wie die berufliche Realität der untersuchten Fälle aussieht, das heißt vor allem, ob grundlegende Elemente des „unternehmerischen Selbst“ in den individuellen Arbeitswelten verwirklicht werden, ob also etwa eine gewisse Selbstständigkeit zum Beispiel in der Arbeitssuche, der Qualifizierung oder der Organisation der Arbeitsabläufe, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, aber auch ganz basal die Kenntnis eines Subjektivierungsdiskurses oder die Einstellung zur Berufstätigkeit als Medium der Selbstverwirklichung vorhanden sind oder ob die Einstellung zur Berufstätigkeit in allen diesen Hinsichten eine traditionelle ist. In der Tat finden sich bei allen Befragten, auch jenen, die schließlich als „traditionell“ eingestuft wurden, Versatzstücke ei-



ner solchen subjektivierten Selbstorganisation. In diesen Fällen wurde fallspezifisch entschieden, wobei im Zweifel Einstellung zur Arbeit und Kenntnis des Diskurses nicht als notwendiger Grund für eine Einordnung zu den „Subjektivierten“ verstanden wird.

Im Sample befinden sich insgesamt 15 subjektivierte ArbeitnehmerInnen, davon 6 Frauen und 9 Männer (Tab. 21). Ihnen stehen neun traditionelle ArbeitnehmerInnen gegenüber, 5 Frauen und 4 Männer. Zum einen sind also die Männer ein wenig eher subjektiviert als traditionell, zum anderen ein wenig eher subjektiviert als die Frauen. Dieser Befund ist eine Besonderheit des vorliegenden Samples und nicht verallgemeinerbar.

**Tabelle 21: Arbeitsorganisation**

	Subjektiviert	Traditionell	Gesamt
Weiblich	6	5	11
Männlich	9	4	13
Gesamt	15	9	24

Auf der Ebene der *Einstellungen* zu Merkmalen subjektivierter Arbeitsweise, namentlich zur Selbstorganisation, zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten oder -vorgängen, aber auch ganz allgemein zu einem Bewusstsein, dass die Arbeit „Spaß“ macht und nicht nur dem Broterwerb dient, zeigt sich folgendes Bild (Tab. 22):

**Tabelle 22: Zustimmung zur subjektivierten Arbeitsorganisation**

	Subj. +	Subj. +/-	Subj. 0	Subj. -	Gesamt
Weiblich	9	0	1	1	11
Männlich	10	0	3	0	13
Gesamt	19	0	4	1	24

Hier zeigt sich, dass offenbar die Zustimmung zur subjektivierten Arbeitsweise weit verbreitet ist. In den Fällen, in denen die Befragten ihr neutral oder gar ablehnend gegenüber stehen, dürfte zudem die Gelegenheit zu subjektivierter Arbeitsweise mangelhaft sein. Sowohl Männer als auch

Frauen scheinen eine subjektivierte Arbeitsweise als ermöglichende und erfüllende Form der individuellen Organisation von erwerbsbezogener Tätigkeit wahrzunehmen. Bewertungen enthalten und das weitgehend geschlechtsunabhängig, Aspekte wie „meine Ideen umsetzen“/„Eigenverantwortung“,<sup>24</sup> „spannend“/„Herausforderung“,<sup>25</sup> „soziale Kontakte“/„gutes Arbeitsklima“,<sup>26</sup> „Weiterentwicklung“,<sup>27</sup> „Spaß“/„Abwechslung“,<sup>28</sup> „Projekte“<sup>29</sup> usw. Evident ist also, dass die subjektivierte Selbstorganisation für beide Geschlechter äußerst attraktiv erscheint. Insbesondere von den Männern des Samples wird dabei ausgeklammert, dass die größere Eigenverantwortung das Unternehmen aus der Verantwortlichkeit, das Transformationsproblem mithilfe entsprechender betrieblicher Organisationsstrukturen zu lösen, entlassen wird, und somit ehemals originäre Aufgaben des Unternehmens den ArbeitnehmerInnen selber zugemutet werden. Dass es sich hierbei auch um eine zeitgenössische Form der Ausbeutung handelt kann wird dabei gerne übersehen. Lediglich an einigen Stellen der Erzählungen unserer Interviewten wird der ausbeuterische Charakter einiger Arbeitsplätze (negativ) bewertet, in denen „billige Arbeitskräfte“ gesucht oder „verheizt“ wurden. Dies trifft allerdings nur auf vergangene Beschäftigungsverhältnisse zu. Wenn in gegenwärtigen Verhältnissen Anlass zu Kritik besteht, so nicht zuletzt dann, wenn die selbstorganisatorische Freiheit von der Unternehmensleitung eingeschränkt wird.<sup>30</sup>

Was die Marktaffinität betrifft, so lässt sich ein sehr viel differenzierteres Bild zeichnen: Es soll untersucht werden, wie die Haltung der Befragten zu konkurrenzförmigen Steuerungsformen – vorrangig dem Arbeitsmarkt – ist. Für eine hohe Marktaffinität spricht etwa eine Einstellung, die dadurch gekennzeichnet ist, Markt- und Konkurrenzverhältnisse in der Erzählung also solche deutlich zu machen und dann auch positiv zu bewerten. Ebenso für eine hohe Marktaffinität spricht die Neigung, Märkte als Möglichkeitsraum zu begreifen, in denen eine hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung die gewünschten Ergebnisse herbeiführt. Gegen eine solche Affinität spricht zunächst eine Ignoranz oder Neutralität dem Markt gegenüber. In den betreffenden Erzählungen werden Marktverhältnisse erst gar nicht (als solche) thematisiert, eine Notion des Marktes als willkürlich, zufällig, potenziell bedrohlich, sowie in der starken Variante als eine Abwehrhaltung, am Markt überhaupt zu partizipieren.

<sup>24</sup> 1-HQn-w; 12-HQn-m; 19-HQJ-m; 20-HQJ-m; 24-HQJ-m; 26-HQn-w; 27-HQJ-w.

<sup>25</sup> 1-HQn-w; 11-HQn-m; 20-HQJ-m; 22-HQJ-m; 24-HQJ-m.

<sup>26</sup> 1-HQn-w; 3-HQJ-w; 13-HQJ-m; 19HQJ-m.

<sup>27</sup> 1-HQn-w; 17-MQJ-w; 19-HQJ-m; 24-HQJ-m; 26-HQn-m.

<sup>28</sup> 1-HQn-w; 2-MQn-w; 3-HQJ-w; 12-HQn-m; 20-HQJ-m; 21-MQn-m; 22-HQJ-m; 26-HQn-w; 27-HQJ-w.

<sup>29</sup> 3-HQJ-w; 12-HQn-m.

<sup>30</sup> Beispielsweise bei Fall 26-HQn-w, wenn behördliche Verordnungen überhand nehmen.

Insbesondere die fehlende Marktaffinität lässt sich so in ihrer Deutlichkeit gar nicht nachweisen, was darauf zurückzuführen ist, dass die Befragten sich allesamt mindestens einmal auf einem Markt bewegt haben. Dennoch lassen sich deutliche Unterschiede in den Erzählungen und Einstellungen ausmachen, die es erlauben, eine Varianz der Meinungen zu beobachten. Es wird darum unterschieden zwischen denen, die dem Markt überwiegend positiv gegenüberstehen, denen, die ihm überwiegend kritisch gegenüberstehen und denen, die eine neutrale oder widersprüchliche Haltung einnehmen. Neutralität zeigt in diesen Fällen eine Art und Weise an, über die berufliche Biographie so zu reden, als gäbe es weder Markt noch Subjektivierungsdiskurs. Neutralität kann auch meinen, diesen Größen schlicht keine Bedeutung für die eigene Berufstätigkeit einzuräumen.

**Tabelle 23: Zustimmung zu marktförmigen Organisationsweisen (zustimmend, ambivalent, neutral, ablehnend)**

	Markt +	Markt +/-	Markt 0	Markt -	Gesamt
Weiblich	1	4	3	3	11
Männlich	8	2	2	1	13
Gesamt	9	6	5	4	24

Im untersuchten Sample zeigt sich sehr deutlich eine hohe Marktaffinität unter den Männern (Tab. 23) 8 von 13 bewegen sich offenbar freiwillig und gerne auf Märkten. Wenig überraschend, weisen alle einen kontinuierlichen Karriereverlauf auf und arbeiten in postmodernen, „subjektivierten“ Beschäftigungsverhältnissen. Letzteres trifft auch auf die einzige Frau in diesem Feld zu. 1 Mann, aber 3 Frauen bewerten Marktmechanismen kritisch. Interessanterweise sind von diesen 4 Personen 3 in traditionellen Beschäftigungsverhältnissen (darunter auch der Mann), eine aber subjektiviert. Den umgekehrten Fall aber – hohe Marktaffinität in traditionellem Beschäftigungsverhältnis – gibt es bezeichnenderweise nicht. Die größte Gruppe unter den Frauen und immerhin 4 Männer hegen ein neutrales oder zwiespältiges Verhältnis zum Markt. Hierbei sind 5 Personen (2 Männer) neutral eingestellt. Die 6 Personen, die ein widersprüchliches Verhältnis zum Markt haben, erzählen von einem Bewertungsschema, in welchem zwar der Markt bzw. der Wettbewerb als Mittel der Leistungsbeförderung oder Gratifikation begrüßt wird, auch haben diese Befragten in der Regel ein sehr deutliches Bild einer Marktgesellschaft. Den-

noch sind sie, in ihrer Diktion: „froh“, sich nicht oder nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt bewegen zu *müssen*, oder empfinden ihn als partiell ungerecht.

Zu guter Letzt wird der Zusammenhang zwischen den Einstellungen zu Markt und Subjektivierung und Geschlecht analysiert (Tab. 24).

**Tabelle 24: Kreuztabelle: Zustimmung zu marktförmiger bzw. subjektiverter Organisation nach Geschlecht**

		Subj +	Subj +/-	Subj 0	Subj -	Gesamt
Weiblich	Markt +	1				1
W	Markt +/-	4		1		5
W	Markt 0	2				2
W	Markt -	2			1	3
Männlich	Markt +	9				9
M	Markt +/-			1		1
M	Markt 0			1		1
M	Markt -			1		1
Gesamt		18		4	1	23

Hier zeigt sich, dass zwar alle „subjektivierten“ Männer marktaffin sind, jedoch nur 1 Frau. Die übrigen 8 subjektivierungsaffinen Frauen verteilen sich im Verhältnis ein Halb zu ein Viertel zu ein Viertel auf die restlichen Felder. Insgesamt ist die Hälfte dieser Frauen relativ ambivalent dem Marktregime gegenüber eingestellt, während die andere Hälfte entweder (bewusst!) feindlich oder neutral ist. Diejenigen 3 Männer hingegen, die das Marktregime kritischer betrachten, bis hin zu Neutralität und Ablehnung, sind allesamt auch dem Subjektivierungsdiskurs gegenüber neutral eingestellt und arbeiten in einer traditionellen Form betrieblicher Arbeitsorganisation. In allen Beschreibungen zeigt sich, dass die Streuung unter den Frauen deutlich höher liegt als unter den Männern.

#### 4.6 Qualitatives Zwischenfazit

Es wurde gezeigt, dass die Frauen und Männer unseres Samples dem Subjektivierungsdiskurs, bzw. Versatzstücken daraus, die die Selbstorganisation am Arbeitsplatz betreffen, positiv gegenüber stehen. Bei allen, wo dies nicht der Fall ist, lässt sich eher eine Neutralität beobachten, die aus dem Fehlen subjektiver Arbeitsorganisationsmerkmalen zu erklären ist, so insbesondere bei eher niedrig qualifizierten ArbeitnehmerInnen. Während hier kein geschlechtsspezifischer Unterschied ausgemacht werden kann, sieht das Bild in Bezug auf die Einstellung zu marktförmigen Regimes anders aus. Hier finden sich beinahe alle subjektivierten Männer im Feld der Marktaffinität, während dieses bei den Frauen nur einmal besetzt ist. Die Frauen nehmen vielmehr eine ambivalente Haltung zum Marktgeschehen ein, welche im Großen und Ganzen dadurch geprägt ist, dass zwar einige Elemente eines marktaffinen Diskurs aufgegriffen werden, besonders, wenn es um Eigenverantwortung und Leistung geht, dies aber dennoch als eine Art Zwang empfunden wird.

An Fall 2-MQn-w wird diese Position beispielhaft deutlich: Die Befragte ist sich einer angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt – jedenfalls in ihrer Region – bewusst, wobei sie nur geringe wohlfahrtsstaatliche Unterstützung erwartet. Diese Situation, die auch als verschärfter Wettbewerb gedeutet wird, wird indes keineswegs als Chance begriffen, sondern als Bedrohung, der es zu entkommen gilt, indem die Befragte einen möglichst unbefristeten Arbeitsvertrag anstrebt. Ersichtlich wird dies in der Furcht vor Arbeitslosigkeit, die sich durchaus übersetzen lässt in eine Abneigung, sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen zu müssen: „Also ich möchte im Moment keine Arbeit suchen müssen.“ Trotzdem wäre es falsch, vor allem im Vergleich zu anderen Befragten in ähnlicher Lage, eine generelle Abscheu vor Marktstrukturen zu unterstellen. Zum einen spricht die Adaptionfähigkeit der Befragten, auch an geänderte Anforderungen des Arbeitsmarktes, dagegen. Wenn von wohlfahrtsstaatlicher Seite kaum Unterstützung zu erwarten ist, dann verlässt sie sich auch nicht darauf, sondern aktiviert ein privates Netzwerk, um eine vakante Stelle zu finden. Zum anderen zeigt sich, dass die Befragte den Wettbewerb als Gratifikationsmittel durchaus zu schätzen scheint. So beklagt sie an einer Stelle im Interview, dass in ihrem Betrieb, einem öffentlichen Dienstleister, knappe Arbeitsplatzvakanz im Anciennitätsprinzip vergeben wird. Die Befragte pocht hier auf eine leistungsgerechte Vergabe und bewegt sich damit durchaus mitten im neoliberalen Diskurs. Dieser verwirklicht sich offensichtlich nicht nur in externen, sondern auch in internen Marktsegmenten und somit, so ließe sich einwenden, in vergleichsweise geschütztem Rahmen. Auch an einer anderen Stelle tritt zutage, dass die Befragte

eine gewisser Weise wettbewerbsorientiert ist, wenngleich dies doch in sichere Strukturen eingebettet sein soll: Auf die Frage, ob der Staat oder das Individuum für die berufliche Perspektive verantwortlich sein soll, antwortet sie: „Im Prinzip schon [Eigeninitiative, J.M.Z.], wenn genügend Arbeitsplätze da sind.“ Wettbewerb, scheint es, ist für die Befragte ein Luxus, von welchem sie durchaus segensreiche Wirkungen erwartet, wenn entsprechende Voraussetzungen vorhanden sind. Oder anders ausgedrückt: Markt wird als positiver Steuerungsmechanismus antizipiert, wenn eine adäquate sozialstaatliche Einbettung existiert.

Die Mehrheit der Männer unseres Samples, inklusive der „unternehmerischen Selbste“, ist ebenso keinesfalls grundsätzlich skeptisch gegenüber sozialstaatlicher Regulierung. Im Gegenteil, auch hier finden sich Äußerungen wie: „Der Staat ist ja im Prinzip dafür da, um Rahmenbedingungen zu schaffen“ (24-HQJ-m) oder „Viele brauchen da vielleicht auch irgendwie ne Struktur oder ne gewisse Linie vorgegeben“, die dann sozial- und arbeitspolitisch implementiert sein soll (3-HQJ-m). Allen männlichen Interviewpartnern aber ist gemeinsam, dass sie selber diese Struktur nicht benötigen, da sie darauf setzen, sich in der „freien Marktwirtschaft gut zu verkaufen“. Die Selbstkonzeption bzw. Definition der eigenen Arbeitskraft als Ware ist allen Marktaffinen unseres Samples eigen. Es geht darum, sich selbstverantwortlich zu verkaufen. Diese Interviewpartner treten letztlich auf als Ware (Humankapital), als Kapitaleigner, als Unternehmer (die aus dem Rohkapital erst eine verkaufsfertige Ware machen) und als Verkäufer ihres Arbeitsvermögens auf – „unternehmerische Selbste“ in nahezu idealtypischer Form. Es ist natürlich kaum zu erwarten, dass die Befragten sich selber so pointiert als Apologeten soziologischer Gegenwartsdiagnosen zu sehen. In den Erzählungen finden sich meist nur Bruchstücke, die sich mit solchen Diagnosen verknüpfen lassen. Am häufigsten steht die Selbstdefinition als Ware, umschrieben mit Termini des „sich gut verkaufen“, „sich gut präsentieren“ (11-HQn-m; 26-HQn-w), „Humankapital“ (19-HQJ-m), „persönliches Budget“ (20-HQJ-m), „Jeder hat einen bestimmten Marktwert“ (24-HQJ-m) usw. An zweiter Stelle lässt sich das Selbst als Unternehmer interpretieren: „gesundes Konkurrenzdenken“ (13-HQJ-m), Humankapital/persönliches Budget wird auf dem Markt eingesetzt, man „mietet Leute“ (22-HQJ-m) usf.

Damit das eigene Selbst in einer waren oder unternehmerischen Form freiwillig, wie ich es für alle Marktaffinen unseres Samples annehme, und erfolgreich, welches konsequenterweise das Ziel dieser Strategie wäre, aufgefasst werden kann, setzt es meiner Ansicht nach notwendig voraus, dass der Markt nicht, wie es bei der Mehrzahl der Frauen unseres Samples ist, als latente Bedrohung wahrgenommen wird, sondern als *Möglichkeitsraum*, als *befähigende* Steuerungs-

form und als ein Feld, auf dem man sich gerne bewegt, an dessen gratifikatorische Fähigkeiten man glaubt.

#### **4.7 Strategien zur beruflichen Zukunft auf externen Märkten**

Ob und wie sehr der Markt tatsächlich in effizienter Weise eine gratifikatorische Funktion erfüllt, zeigt sich nicht zuletzt an den Positionen, die nach marktförmigen Regeln besetzt werden. Diese sind wiederum eng verknüpft mit den Strategien, die die Arbeitsmarktakteure verfolgen, etwa, ob sie sich an internen oder externen Arbeitsmärkten orientieren (das heißt, ihr Heil im geschlossenen Beschäftigungssystem des Betriebes suchen, dort in aller Regel längerfristig bis dauerhaft bleiben wollen und jeden eventuellen Positionswechsel innerhalb des Betriebes vollziehen, also auch nicht in den freien Markt hinaus treten müssen). Das impliziert andererseits nicht, dass marktförmige Strukturen im geschlossenen betrieblichen Beschäftigungssystemen völlig ausgeschaltet wären. Neuere Forschungen zum Thema und ebenso die ArbeitnehmerInnen in unseren Interviews bezeugen sogar eine Zunahme wettbewerbsförmiger Allokation, nicht nur dort, wo es um die Besetzung höherer Posten geht. Die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse, oft verbunden mit dem impliziten oder expliziten Versprechen eines unbefristeten Vertrags, zeigt zum Beispiel auch an, dass schon der bloße Erhalt des gegenwärtigen Arbeitsplatzes an überdurchschnittliche Leistungen und die Bewährung im kollegialen Wettbewerb gekoppelt wird. Auch ohne solche Versprechen entfaltet sich in offenen Beschäftigungssystemen ein Wettbewerbsdruck. Findet ein überbetrieblicher Wechsel statt, bedeutet das auch, dass bei jedem Betriebswechsel die Bewährung über den Arbeitsmarkt ansteht, inklusive des Risikos, den Betriebswechsel nicht vollziehen zu können und kurz- bis mittelfristige, in ungünstigsten Fall auch längerfristige Phasen von Arbeitslosigkeit durchstehen zu müssen. Anders als in geschlossenen Beschäftigungssystemen schwingt hier also immer ein existenzielles Risiko mit. Wer sich dafür entscheidet, seine Beschäftigungsstrategie an externen Märkten auszurichten, weiß um dieses Risiko und besitzt in aller Regel eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung, die es ihm/ihr erlaubt, den Markt, auf dem er oder sie sich wird bewähren müssen, als Möglichkeitsraum zu begreifen.

Es ist schwierig, arbeitsmarktsoziologische Laien, zu denen auch unsere Interviewten gehören, direkt dazu zu befragen, ob sie sich den nun lieber auf internen oder externen Märkten bewegen. Es besteht allerdings die Möglichkeit, über die Frage nach persönlichen Wünschen und handlungsbezogeneren Entwürfen zur beruflichen Zukunft Rückschlüsse darauf zu ziehen, ob eher eine Orientierung an internen oder externen Arbeitsmärkten vorliegt.

**Tabelle 25: Karriereaspirationen nach Arbeitsorganisation und Geschlecht<sup>31</sup>**

	Männlich	Männlich	Weiblich	Weiblich	
	Subj.	Trad.	Subj	Trad.	Gesamt
Führungsposition.	6	1	0	0	7
Weiterentwicklung	1	0	1	2	4
Arbeiten	0	2	0	0	2
Angekommen	1	0	4	3	8
Gesamt	8	3	5	5	21

Tabelle 25 stellt unterschieden nach Geschlecht und Arbeitsorganisation dar, welche beruflichen Ziele die Befragten angegeben haben. Es wird deutlich, dass 7 von 11 Männern eine Führungsposition anstreben, ohne allerdings spezifizieren zu können, wo dies sein wird. Das heißt, einen „Wunschbetrieb“ gibt es nicht. 2 Männer haben das traditionelle Ziel, bis zur Rente nicht (mehr) arbeitslos zu werden, einer möchte sich vage „weiterentwickeln“, und nur einer gibt an, an seinem beruflichen Ziel angekommen zu sein. Dahingegen geben ganze 7 von 10 Frauen an, das Gefühl zu haben, mit ihrer jetzigen Stelle am Ziel angekommen zu sein. Die 3 restlichen Frauen möchten sich beruflich weiterentwickeln, ohne genau angeben zu können, worin die Entwicklung besteht, jedenfalls nicht in einer expliziten Positionsverbesserung bzw. einem Betriebswechsel.

Die Verhältnisse sind relativ eindeutig: Unter den insgesamt 8 Personen, die keine Änderung ihrer gegenwärtigen Beschäftigung anstreben, also in jedem Fall, sofern dies externe Faktoren ermöglichen, im Betrieb verbleiben möchten, befinden sich sieben Frauen. Und die 7 Personen, die angeben, eine Führungsposition einnehmen zu wollen (ausgehend vom jetzigen Zeitpunkt also in jedem Fall noch mindestens einmal ihre Beschäftigung und wahrscheinlich auch den Betrieb wechseln möchten) sind durchweg männlich.

<sup>31</sup> Aufgeschlüsselt: Führungsposition – Weiterentwicklung – Arbeiten bis zum Ruhestand ohne Phasen von Arbeitslosigkeit – am beruflichen Ziel angekommen.



Diese männlichen Befragten spezifizieren dies durchweg nur ungenau. Niemand von ihnen pflegt eine detaillierte Strategie, wie denn das Ziel zu erreichen sei, auch finden sich keine Äußerungen über die nähere Umgebung dieser Ziel-Position, etwa in einer bestimmten Firma. Befragt nach beruflichen Zielen oder der Zukunft, nennen die meisten vage einen Führungsposten, den Wunsch, „jemanden unter sich zu haben“, Verantwortung zu übernehmen.<sup>32</sup> Die Einnahme dieser Position kann an einen Unternehmenswechsel geknüpft sein. Diverse Äußerungen der Befragten, zum Beispiel die Vagheit, wenn es um die Beschreibung der Stelle (Führungsposten, leitende Position etc.) oder die Aussage (sinngemäß): „Ich bin ja noch jung, werde das Unternehmen noch wechseln“ (24-HQJ-m), legen nahe, dass die Orientierung an dem Ziel der Führungsposition in aller Regel höher geschätzt wird als die Treue zum gegenwärtigen Arbeitnehmer. Anders gesagt: die Befragten wollen eine leitende Position einnehmen. In welchem Unternehmen das sein wird, ist eher zweitrangig. Diese Haltung lässt sich meiner Ansicht nach, im Anschluss an den Segmentationsansatz des Arbeitsmarktes, als eine primäre Orientierung am externen Arbeitsmarkt charakterisieren. Damit ist im Einzelfall nicht ausgeschlossen, dass über interne Betriebsstrukturen dasselbe Ziel erreicht werden kann und wird; in diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass die üblichen Mechanismen der Beförderung gesetzt wird. Hier könnte sich der Aufstiegswillige allerdings der „Gefahr“ konkurrierender Frauen ausgesetzt sehen, zumal im Zuge gegenwärtiger Debatten um eine verbindliche Frauenquote (Weiguny 2012). Die Orientierung am Markt scheint, darauf lassen zumindest die Meinungen in unserem Sample schließen, Frauen bisher noch eher abzuschrecken. Falls die Möglichkeit besteht, geben sie mit großer Mehrheit an, eine sichere Stelle anzustreben, sich jedenfalls nur notgedrungen auf dem Arbeitsmarkt zu engagieren.

Während also Frauen ein Engagement auf internen Arbeitsmärkten favorisieren, sich an ein Unternehmen binden und dort, wie der Befund zur Subjektivierung zeigt, auch gerne freiwillig ein hohes Maß an Leistung erbringen, scheinen Männer, zumindest, wenn ihre Qualifikation dies zulässt, eher dazu zu neigen, sich auf externen Märkten mit dem Ziel der Führungsposition zu engagieren. Die hierfür notwendige Marktaffinität scheint vollauf ausgebildet zu sein. Es kann nicht geklärt werden, ob diese Marktaffinität als strategisches Mittel zum Erreichen des Karriereziels bewusst eingesetzt wird, oder ob die entsprechenden Karriereaspirationen in Abhängigkeit der marktförmigen Präferenzstrukturen erst sekundär entstanden. Vielleicht ist allerdings die Klärung dieser Frage umso müßiger, als dass Ziele und organisatorische Präferenzen einem

---

<sup>32</sup> 11-HQn-m; 23-HQJ-m; 24-HQJ-m.

äquivalenten Einstellungsmuster entspringen, welches zum einen darauf abzielt, sich in Konkurrenzverhältnissen zu bewegen und zum zweiten, darin zu reüssieren. Hierbei wäre die Konzeption, dass das ganze Selbst das Mittel zum Profit, also die Ware, ist, das Novum der Gegenwart.

#### 4.8 Fazit

Der Subjektivierungsdiskurs der Arbeit verlangt seinen Adepten eine Vielzahl verschiedenster Verhaltensweisen ab. So gehören dazu Selbstkontrolle, Selbstverantwortung, Selbstverwaltung, eigenständige Organisation des Arbeitsinhaltes, das Einhalten von Zielvereinbarungen, die flexible Einteilung der Arbeitszeit – nötigenfalls in private Bereiche hinein – usw. Hier handelt es sich um Aufgaben, die zuvor nicht oder wenigstens nicht in demselben Ausmaß und mit derselben Rechenschaftspflicht, von den ArbeitnehmerInnen selber übernommen werden mussten – hierfür waren Institutionen wie Vorgesetzte, Supervisoren und Stechuhren eingesetzt. Neben solchen Aufgaben sollen sogenannte „soft skills“ wie Teamworking, Empathie, das Zurechtfinden in niedrigen Hierarchien, Dienstleistungsbereitschaft etc. sicherstellen, dass die Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen bei der Erstellung der „Projekte“ zu den gewünschten „innovativen“ und effizienten Ergebnissen führt. Die Projektarbeit als besonders effizienter, weil „dichter“ Form der Ergebniserbringung, erfordert ihrerseits wiederum Talente eines dritten Verhaltensspektrums: die Fähigkeit, sich zu vermarkten, um eines der Projekte „an Land zu ziehen“, sich gut zu präsentieren, auf gewinnende Weise aggressiv aufzutreten, im Konkurrenzkampf bestehen zu können, „Biss“ zu haben.

Diese drei zentralen Verhaltensnormen, subjektivierte Selbstorganisation, soziale Kompetenz und Marktaffinität, wenden sich gleichermaßen an alle ArbeitnehmerInnen, können also mit Fug und Recht als universell gültig bezeichnet werden. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass einzelne der genannten Eigenschaften in spezifischer Weise geschlechtlich konnotiert sind. So werden etwa „soft skills“ auch Männern abverlangt, wenn sie sich in der Situation befinden, in der diese angebracht sind, so wie andererseits auch Frauen bisweilen „männlich“ – offensiv auftreten müssen, um sich erfolgreich durchzusetzen.

In der Eingangsthese wurde die Vermutung geäußert, dass diese Verhaltensnormen trotz ihres Universalismus in geschlechtsspezifischer Weise aufgegriffen werden. In der These wurde offengelassen, ob sich dies auf die ideelle Ebene der individuellen Einstellung oder auch auf die praktische Ebene der strategischen Handlung bezieht. In der Analyse wurde schließlich ein

Schwerpunkt auf die Selbstorganisation der Befragten am Arbeitsplatz, hier inbegriffen allerdings auch die sozialen Kompetenzen, und die Marktaffinität gelegt.

Der herausragende Unterschied zwischen der Mehrzahl der Frauen und der Männer unseres Samples besteht nicht in den ideellen Auffassungen über die Arbeitsorganisation im Betrieb, und auch nicht in der Rezeption oder Nicht-Rezeption des Subjektivierungsdiskurses insgesamt, sondern in der *Bewertung des Marktes*. Ohne Zweifel lässt sich diese auf eine bestimmte Aufnahme des Diskurses zurückführen, als ganz wesentliches Element habe ich oben gerade das marktförmige Regime identifizieren können. Man kann allerdings nicht sagen, dass Männer nur den Markt betreffenden Anteil und Frauen den arbeitsorganisatorischen Anteil des Subjektivierungsdiskurses aufnehmen. Beide Geschlechter nehmen beide Anteile auf, bewerten sie allerdings unterschiedlich. Während dies auf den Subjektivierungsdiskurs im Betrieb weniger zutrifft, teilweise im Gegensatz zu dem, was die TheoretikerInnen des Subjektivierungsdiskurses wie Pongratz und Voß, Nickel, Frey usw. behaupten, wird dies in der Bewertung des Marktes sehr deutlich.

Hier zeigt sich, dass zwar Frauen dem Markt gegenüber nicht grundsätzlich negativ gegenüberstehen – das Label der Marktaversion wäre zu stark für die doch überwiegend ambivalente Haltung zu Markt –, auf der Handlungsebene aber doch eine Strategie vorziehen, die sie einem vollständigen Ausgesetztsein auf dem (Arbeits-)Markt enthebt. Wenn sich die Gelegenheit ergibt und andere, wichtige Faktoren wie ausreichende Bezahlung, gutes Arbeitsklima, allgemeine Zufriedenheit gegeben sind, wird eine dauerhafte Bindung an einen Betrieb angestrebt. Die Mehrzahl der Männer unseres Samples lehnt eine Bindung an den Betrieb ebenfalls nicht per se ab, hat aber berufliche Ziele, die Priorität vor der Loyalität zu dem Unternehmen haben, in dem sie gegenwärtig angestellt sind. Dazu zählt insbesondere das Ziel, eine Führungsposition einzunehmen. Diese kann selbstverständlich im gegenwärtigen Betrieb vorgefunden werden, viel wahrscheinlicher ist aber, dass hierfür mindestens noch ein weiterer Betriebswechsel vorgenommen werden muss. Die betreffenden Befragten scheinen dies auch für selbstverständlich zu halten, keiner von ihnen möchte zwingend im aktuellen Betrieb dauerhaft verbleiben, wenn dies ein Verzicht auf ein solches Berufsziel implizieren würde. Diese Haltung lässt sich meiner Ansicht nach eindeutig als marktaffin bezeichnen.

Diese Interpretation wird zudem untermauert durch Aussagen derselben Männer, die in Bezug auf die eigene Arbeitskraft durchweg in der Nähe wirtschaftswissenschaftlicher Terminologie rangieren. Ebenfalls findet sich bei allen marktaffinen Männern, wie darüber hinaus bei fast allen Männern unseres Samples, ein Geschlechterarrangement, welches den Frauen hauptsächlich die Sorge um den Nachwuchs auferlegt. Dieses Arrangement ist auch bei denjenigen Männern zu

finden, die gegenwärtig noch keine Familie gegründet haben. So sind sie beruflich nicht durch äußere Faktoren beschränkt, einmal abgesehen, von einer temporären Standortgebundenheit, die aber die überwiegende Mehrheit der ArbeitnehmerInnen im mittleren Alter betrifft. Hier findet sich eine primäre Orientierung an offenen Beschäftigungssystemen. Eine berufliche Zukunft geknüpft an einen Betrieb, wie es bei der Mehrzahl der Frauen selbst dann der Fall ist, wenn „Weiterentwicklung“ angestrebt wird, bildet hier keine attraktive Option. Im Duktus des vorliegenden Forschungskonzeptes kann festgehalten werden, dass die von mir untersuchten Männer an Beschäftigungs-, nicht Arbeitsplatzsicherheit interessiert sind, während es bei den Frauen unseres Samples umgekehrt ist.

In Bezug auf die Rezeption des Subjektivierungsdiskurses am Arbeitsplatz finden sich, wie angedeutet, keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Sowohl Männer als auch Frauen schätzen die selbstorganisatorischen Freiheiten, die mit der subjektivierten Arbeitsorganisation einhergehen. Dass es sich dabei um eine spezifische Lösung des Transformationsproblems handelt, welches in „postsozialdemokratischer“ Weise auch eine Zunahme an Ausbeutungscharakteristika umfasst, wird dabei nur am Rande gesehen, bezeichnenderweise dann, wenn die Selbstorganisation durch (zusätzliche) Vorgaben der Unternehmensleitung behindert wird.

Unterschiede im Einstellungsmuster gibt es jedoch hinsichtlich der vertikalen Achse beruflicher Segmentation. ArbeitnehmerInnen in schlechtbezahlten Jobs besitzen, worauf die wenigen Interviews, die wir hierzu gewinnen konnten, hinweisen, in der Regel auch weniger selbstorganisatorische Freiheiten, sind traditioneller organisiert und mit einer eher neutral-abwertenden Haltung gegenüber Subjektivierung und Marktregime korreliert.

Wendet man die gewonnenen Befunde auf den Segmentationsansatz an, so zeigt sich folgendes Bild (Tab. 26):

**Tabelle 26: Subjektivierung und Marktregime im Segmentationsansatz**

(davon weiblich)	Betrieb (intern)	Markt (extern)	Gesamt
Subjektiviert (good)	<i>IntrapreneurInnen</i> 6 (6)	„ <i>Unternehmerische Selbste</i> “ 9 (0)	15
Traditionell (bad)	<i>Traditionelle ArbeitnehmerInnen</i> 6 (4)	<i>Prekäre ArbeiterInnen</i> 3 (1)	9
Gesamt	12	12	24

Auf der horizontalen Achse ist links die Betriebsorientierung, rechts die Marktorientierung dargestellt. In der Vertikalen ist das Schema unterteilt in „good“ und „bad jobs“, hier aber gekoppelt an die Arbeitsorganisation: subjektiviert („good“) und traditionell („bad“). Das Schema zeigt somit die subjektivierten Betriebsorientierten, meist hochqualifizierten und gut bezahlten *IntrapreneurInnen*, daneben auf der Marktseite die „unternehmerischen Selbste“, die sich von den IntrapreneurInnen nur dadurch unterscheiden, dass sie ihre beruflichen Ziele von einem einzelnen Unternehmen abgekoppelt haben und sich in externen Arbeitsmärkten engagieren. Auf der Achse der Traditionellen finden sich auf Betriebsseite die in der Arbeitsmarktsoziologie vielfach gewürdigten traditionellen ArbeitnehmerInnen, die im Gegensatz zu den IntrapreneurInnen weniger oder gar keine Anstrengungen zu selbstbezogener Organisation in der Arbeit unternehmen. Daneben liegen die prekären ArbeitnehmerInnen, schlecht bezahlte und niedrigqualifizierte Personen, welche auf dem externen Arbeitsmarkt mehr einem Zwang als den eigenen Wünschen gehorchen.

Bezogen auf unser Sample bedeutet dies: 6 Frauen, und damit die Mehrheit, aber kein Mann lässt sich dem Feld der IntrapreneurInnen zuordnen. Diese sind meist hochmotiviert, schätzen die Freiheit und Selbstverwirklichung in ihrer Arbeit, möchten aber dennoch den sicheren Rahmen des Betriebes nicht missen. 9 Männer, ebenfalls die Mehrheit, aber keine Frau sind „unternehmerische Selbste“. Sie haben neben dem Subjektivierungsdiskurs der Arbeitsorganisation auch den der Selbstvermarktung verinnerlicht, sind sich ihres Marktwertes voll bewusst und setzen ihn strategisch zum Erreichen ihrer beruflichen Ziele ein. Die Ebene der Traditionellen ist für meine Fragestellung zunächst weniger relevant. Jedoch zeigt sich auch hier, dass Frauen mehrheitlich betriebsorientiert sind, auch in „bad jobs“, während Männer die Herausforderungen

des Marktes, Betriebswechsel zu vollziehen, bereitwilliger, wenn auch nicht ohne Zwang, annehmen.

Für die Geschlechtsspezifität des segmentierten Arbeitsmarktes bedeutet dies, dass Frauen dank der Umstellung auf eine subjektivierte Arbeitsweise sehr wohl gewinnen. Die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und Engagement zu zeigen, geht einerseits offenbar mit einer höheren Zufriedenheit im Beruf einher. Andererseits profitieren natürlich auch Frauen von der Umstellung vom Anciennitäts- auf das Leistungsprinzip. Allerdings scheint es, wenngleich weiterführende Forschungen zum Thema fehlen, dass Frauen dennoch auf der mittleren Ebene der Betriebshierarchien „hängen“ bleiben. Der Grund hierfür ist zum einen die nach wie vor traditionelle Politik bei der Vergabe von Führungspositionen im Betrieb, zum anderen aber auch die Abneigung, die Frauen vor marktbasierter beruflichen Strategien zu haben scheinen. Inwiefern es sich hier um eine reine Einstellungsfrage handelt oder die betriebsorientierte Zukunftsplanung eine Folge institutioneller Zuschreibungen etwa von familiären Aufgaben darstellt, kann aus dem vorliegenden Material nur teilweise beantwortet werden. Sicher scheint aber, dass nicht zuletzt die diesbezügliche Freistellung der Männer unseres Samples dazu beiträgt, dass diese eine berufliche Strategie verfolgen, welche primär auf das Erreichen eines Karriereziels angelegt ist und dass sie sich maßgeblich an externen Märkten orientieren, da diese offenbar als am ehesten geeignet gesehen werden, Karriereaspirationen tatsächlich zu befriedigen. Auf diese Weise werden auch in der marktbasierter, subjektivierten Arbeitswelt bestimmte Geschlechterhierarchien auf zeitgenössisch postmoderne Weise reproduziert, so dass von einer geschlechtergerechten neuen Arbeitswelt vorerst nicht die Rede sein kann.

## 5. Interneta Arbeitsmärkte<sup>33</sup> und Erwerbsorientierung

von Stefan Schröder

### 5.1 Einleitung

Das Internet erscheint nach wie vor als großes Faszinosum. Aus den verschiedensten Perspektiven werden entweder große Erwartungen oder weitreichende Besorgnis gegenüber diesem, sich mit immensem Nachdruck etablierenden, sozio-technischen Komplex geäußert. Der Ausgang ist ungewiss – auch für Unternehmen. In welchen Bereichen und mit welcher Reichweite sich online vermittelte Formen politischen Konsums (Lamla 2010), webbasiertes Innovationsmanagement (Buhse 2012) oder internetinduzierte Konstitution neuer sozialer Handlungsräume (Boes 2005: 11) Geltung verschaffen, ist gegenwärtig vollkommen offen. Offensichtlich aber etabliert sich das Internet mit großer Dynamik in den verschiedensten betrieblichen Praxisbereichen. Die sozialwissenschaftliche Forschung widmet diesen Entwicklungen zunehmend Aufmerksamkeit. Die Frage ist, ob und wie das Internet existierende Praxisformen modifiziert oder sogar neue ermöglicht. Unter anderem mit einem derart gelagerten Erkenntnisinteresse beschreibt etwa Dirk Baecker eine Mediengeschichte der Arbeit. Er kommt zu dem Schluss, dass die Erfindung vernetzter Computer kaum zu überschätzende Folgen für den gesellschaftlichen Umgang mit Arbeitskraft und damit auch für Arbeitsorganisationen haben wird (Baecker 2007: 56-72). Im folgenden Beitrag soll diese Perspektive übernommen und arbeitsmarktsoziologisch fruchtbar gemacht werden.

Bezugspunkt ist die hier berichtete Lehrforschung der Jahre 2009/10, deren Gegenstand die Gestalt von Erwerbsorientierungen im Rahmen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und flexibler Arbeitsmärkte war. Damit bezog sich unsere Lehrforschung auf eine breite arbeitssoziologische Debatte, die in der Beobachtung einer Ausweitung flexibler Beschäftigung koinzidiert, um deren Interpretation aber streitet (Krause/Köhler 2012: 9ff.). In unserer Lehrforschung konnten wir empirisch vielfältige und heterogene Konstellationen nachweisen, in denen diskontinuierlich Beschäftigte ihre Bezugsprobleme am Arbeitsmarkt (Einkommen und Sicherheit) zu lösen versuchen. Auf der Folie segmentationstheoretischer Konzepte wurde dabei auch untersucht, inwieweit diese Erwerbsorientierungen Ausdruck einer impliziten oder expliziten Abneigung gegen-

---

<sup>33</sup> Mit dem Begriff des Interneta Arbeitsmarktes werden im folgenden Text Arbeitsmärkte bezeichnet, in denen das Internet als Medium der Kommunikation genutzt wird. Gemeint sind also (zunächst) nicht Arbeitsmärkte, in denen Beschäftigung in der Internetwirtschaft o.ä. vermittelt wird.

über flexibler Beschäftigung sind. Das Ergebnis war nicht eindeutig, denn je nach theoretischer und methodischer Betrachtungsweise erschien ein Engagement auf flexiblen Märkten entweder als defizitäre Form, als Gewinn oder als Lebenswirklichkeit, die sich überhaupt nicht solchen Kategorien fügen wollte.

Zur Klärung dieses Befundes kann aus der Perspektive der AutorInnen dieses Lehrforschungsberichts eine diskursanalytische Brille<sup>34</sup> weiterhelfen. Ausgangspunkt war die Diagnose, dass zu den älteren Diskursen, die sich beispielsweise um das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985: 4) ranken, neuere hinzukommen. Für Diskurse auf betrieblicher Ebene ist hier etwa der sogenannte „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) zu nennen. Eher auf politisch/gesamtgesellschaftlicher Ebene angesiedelt scheint der als neoliberal gekennzeichnete Diskurs um das „Unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007). Insgesamt ist in der Arbeits- und Industriosozologie unter dem Titel „Subjektivierung“ eine breite Forschung im Umkreis dieser Thematik entstanden. Fluchtpunkt der hier entstandenen Diagnosen ist, dass im zeitgenössischen Erwerbsleben eigenverantwortliche, ökonomisierte und hochindividualisierte Arbeitssubjekte<sup>35</sup> adressiert werden. Unsere empirischen Analysen zeigen erstens, dass sich entsprechende diskursive Muster nachhaltig in den Erwerbsorientierungen der von uns interviewten Beschäftigten spiegeln. Zweitens können wir nachweisen, dass subjektivierende Diskurse Engagements auf flexiblen Teilarbeitsmärkten als adäquate Arbeitsmarktstrategie denk- und legitimierbar machen. Drittens werden subjektivierende Anrufungen auch in unterschiedlichem Ausmaß handlungsleitend. Im Ergebnis steht: Ein diskontinuierlicher Erwerbsverlauf wird häufig nicht mehr als defizitäre Form noch als Ausdruck risikoaffinen Draufgängertums, sondern als angemessene und den Umständen entsprechende Variante einer Erwerbsbiografie konzeptualisiert und gewertet.

Die These des vorliegenden Beitrags ist, dass ein vollständiges Bild dieser subjektivierten Konstruktion des Arbeitsmarktes auch deren mediale Dimension berücksichtigen muss. Diese Annahme folgt dem mediensoziologischen Grundsatz, dass jeweilige diskursive Muster und korrespondierende Handlungsweisen durch bestimmte Medien sowohl provoziert als auch unterdrückt werden. Diese wiederum können sich nur auf der Basis einer bestimmten Wissensordnung in einem spürbaren Umfang etablieren. In systemtheoretischer Terminologie: Verbreitungsme-

<sup>34</sup> Zur Brillenmetaphorik: Moldaschl (2010). Moldaschl diskutiert unter der Überschrift der „Theorie-Brille“ die Möglichkeiten eines „reflexiven Theoriegebrauchs“ (ebd.), von dem m.E. auch der Umgang mit dem Gegenstand Arbeitsmarkt profitieren kann.

<sup>35</sup> Forschungen zur Subjektivierung von Arbeit sind mittlerweile auf breiter Linie unternommen wurden. Für einen Überblick: Langfeldt (2009) und Kleemann/Voß (2010).



dien und Semantik bedingen einander wechselseitig (Luhmann 1997: 312ff.). Diesem Zusammenhang soll im Folgenden am Beispiel Internet und Arbeitsmarkt nachgegangen werden. Zunächst wird es darum gehen, einen Überblick über die arbeitsmarktbezogenen medialen Praktiken der von uns interviewten, diskontinuierlich beschäftigten Personen zu bekommen.

Schwerpunkt wird die Frage sein, von wem, wann und wie das Internet genutzt wird. In einem zweiten, qualitativ-interpretierendem Schritt wird zu zeigen sein, wie das Internet als Transmissionsriemen für subjektivierende arbeitsmarktbezogene Diskurse fungiert. Dabei soll herausgestellt werden, dass es das Spezifikum der sich auf diese Weise vollziehenden Konstruktionen des Arbeitsmarktes ist, dass die adressierten Subjekte um ihre „Konstruiertheit“ wissen. Dieser Modus eines praktischen, performativ produzierten und reflexiv-bewussten Konstruktivismus wird abschließend als eine Form des Selbstverhältnisses zur eigenen Arbeitskraft interpretiert und mit dem Titel *Arbeitskraft-Konstrukteur* bezeichnet.

## 5.2 Verbreitung und Nutzung des Internets

Mit dem Begriff Internet sind äußerst verschiedene Formen computergestützter Kommunikation angesprochen. Die Vielfalt der Anwendungen und Nutzungsformen ist kaum zu überblicken. Dazu kommt, dass die Entwicklung internetbasierter Anwendungen von hoher Dynamik gekennzeichnet ist. Während noch vor kurzem das sogenannte Web 2.0 die Spitze der Entwicklung markierte, spricht man heute schon vom Web 3.0 (oder gar 4.0) – und meint damit eine vergleichsweise extrem hohe Innovationsrate internetgestützter Kommunikation.

Ein ebensolches Bild zeigt sich auch im Falle von Internetanwendungen, die für Arbeitsmarktbelange eingesetzt werden. Der Handel mit der Ware Arbeitskraft ist Gegenstand der Kommunikation in Jobbörsen wie Monster.de, Stepstone.de und vielen anderen mehr, in Karrierenetzwerken wie Xing, LinkedIn oder branchenspezifisch bei Gulp usw., in der Jobbörse der Agentur für Arbeit, in den Stellenanzeigen auf den Homepages der Betriebe, im Rahmen von Initiativbewerbungen, auf Twitter.de. Aber auch in Internetanwendungen, in denen es vordergründig nicht um Arbeitsmarktbelange geht, wird in mehr oder weniger subtiler Weise dazu kommuniziert.<sup>36</sup> So scheinen Nutzer etwa bei Facebook-Auftritten oft auch die Figur des „goo-

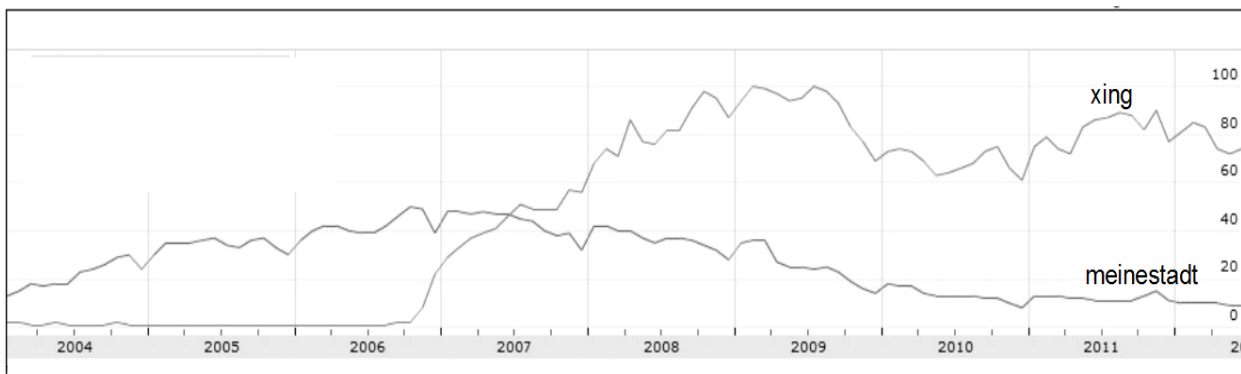
---

<sup>36</sup> Eine Erhebung des Branchenverbandes Bitkom verweist darauf, dass im Internet berufliche Interessen auch in nicht unmittelbar berufsbezogenen Internetanwendungen verfolgt werden, z.B. indem man sich hier über Kollegen oder potentielle Arbeitgeber informiert (Bitkom 2011: 12ff.).

gelnden Personalers<sup>37</sup> zu antizipieren. Bestimmte unternehmensnahe Online-Communities dienen nebenbei als Talentepool (Janzik 2012).

Der Eindruck einer immensen Vielfalt von Anwendungen und Nutzungsformen verfestigt sich zusätzlich in der Zeitdimension. Keineswegs scheint sich über die Zeit eine dominierende Anwendung für Arbeitsmarktbelange herauszukristallisieren. Viel eher scheint es sich um Hypes bestimmter Anbieter und Plattformen zu handeln. Abbildung 17 illustriert diese These, ohne diese jedoch abschließend klären zu können. Dargestellt ist eine Auswertung des Google-Tools „Insights for search“, mit der die relative Häufigkeit der Google-Suche nach verschiedenen Begriffen – hier: „xing“ und „meinstadt“ – grafisch wiedergegeben werden kann. Sowohl Xing.com als auch Meinstadt.de werden arbeitsmarktbezogen genutzt, und beide Websites haben offenbar ihre Zeit, in der sie bevorzugt genutzt wurden bzw. werden.

**Abbildung 17: Googlestatistik für die Suche nach den Begriffen „xing“ und „meinstadt“**



Quelle: Google Trends (2012)

Während der Suchbegriff „meinstadt“ im Jahr 2006 auf das bis dato höchste Interesse stieß und bis heute fast bedeutungslos geworden ist, beginnt „xing“ erst im Jahr 2006 seine Karriere als Google-Suchbegriff, erreicht 2009 sein bisheriges Allzeithoch und kann seither nicht mehr dort anschließen. Ähnliche Muster ergeben sich auch für viele weitere Anwendungen, die arbeitsmarktbezogen genutzt werden. Auch hier scheint typisch, was sich für die meisten Internetanwendungen beobachten lässt: Nach einer Boomphase folgt ein Kampf um den Bedeutungserhalt, der aber nach einiger Zeit zu Gunsten des nächsten Hypes verloren geht. Wie auch immer man

<sup>37</sup> Forschungen zur Frage, ob der „googelnde Personalier“ Mythos oder Realität ist, liefern widersprüchliche Ergebnisse. Einer Umfrage von dimap zufolge „googelt“ circa ein Viertel der Personalverantwortlichen Bewerber (dimap 2009). Die Bedeutung dieser Praxis im Bewerbungsprozess ist aber ambivalent (Avram et. al. 2010).

diese Beobachtung interpretieren möchte, scheint es aber aktuell nicht ratsam, auf nur *eine* bestimmte Internetanwendung (oder einen Typ von Anwendungen) zu fokussieren. Die Gefahr, lediglich nur eine Phase eines Hypes zu thematisieren, wäre groß. Daher wird die Frage, ob und wie das Internet als spezifisches Verbreitungsmedium Arbeitsmarktprozesse modifiziert, hier im Weiteren aus der Vogelperspektive gestellt. Tiefergehende Analysen einzelner Phänomene müssen dann jeweils auf diese konstitutiv unübersichtliche und bis dato unabgeschlossene Situation reflektieren.

Insgesamt ist die Forschung zu dieser Frage am Anfang. Zwar existieren verschiedenste Studien, die sich im Umkreis dieses Problemfeldes bewegen. Mit Blick auf die privatwirtschaftlichen oder anderweitig interessengeleiteten Auftraggeber der meisten Studien müssen die einzelnen Befunde aber vorsichtig aufgegriffen werden. Nimmt man belastbarere Forschungen zum Thema hinzu, lässt sich dennoch eine Information gewinnen, die relativ gesichert scheint: Insgesamt wird das Internet mit nach wie vor immer häufiger am Arbeitsmarkt genutzt. So behaupten etwa Forschungen im Auftrag des Jobbörsenbetreibers monster.de eine ungebrochene Zunahme des Interesses an Jobbörsen (Weitzel 2011). Eine Analyse auf der Basis der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) sieht das Internet am Arbeitsmarkt fest etabliert (Giesecke 2009). Aber auch eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verweist auf eine stetige Bedeutungszunahme arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen (Dietz et al. 2011).

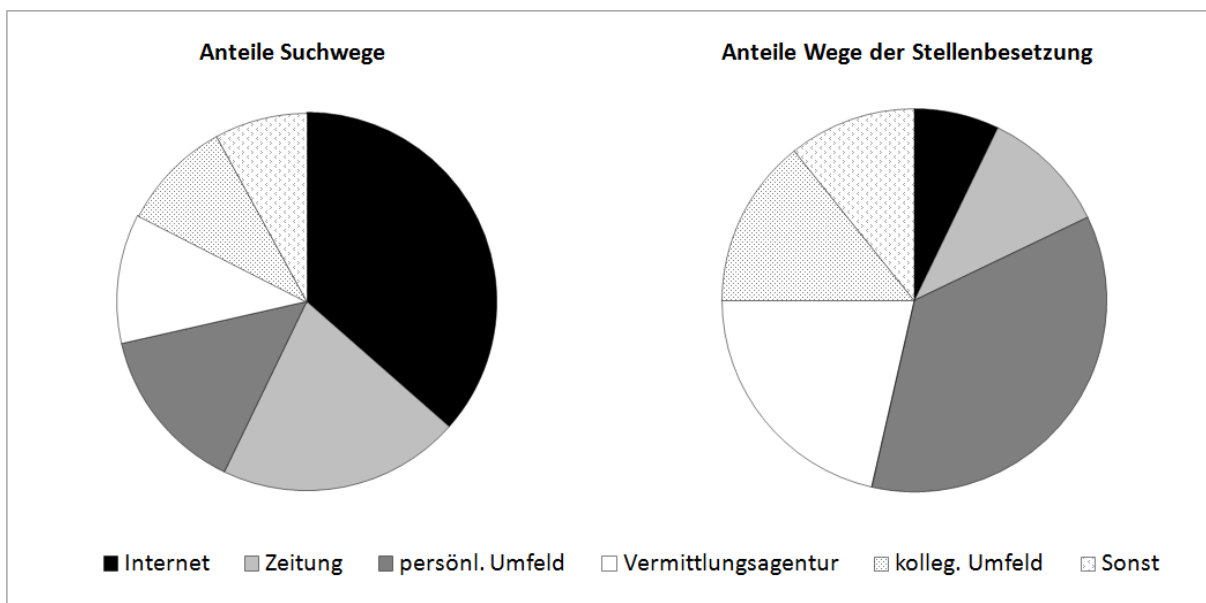
In den 30 Interviews des Samples der Lehrforschung wurden diskontinuierlich Beschäftigte mittleren Alters allgemein zu ihrer Erwerbskarriere und -orientierung und zu spezifischen Strategien der Bewältigung von Wechseln usw. befragt. Aber auch das Thema Arbeitsmarkt und Internet wurde aufgegriffen. Insgesamt stellte sich heraus, dass fast alle der befragten Personen eine Bedeutungszunahme des Internets für Arbeitsmarktbelange beobachten. Sowohl im Kontext offener Fragen als auch bei expliziten Nachfragen zum Thema wurde in der überwiegenden Zahl unserer problemzentrierten Experteninterviews auf die große Bedeutung der Expansion des Internets am Arbeitsmarkt hingewiesen. Dies geschah oft unabhängig davon, ob darüber mit ablehnender oder zustimmender Haltung erzählt wurde.

Bevor diesen Schilderungen im Einzelnen nachgegangen wird, soll hier zunächst eine skizzenhafte Übersicht über die arbeitsmarktbezogene Nutzung des Internets in unserem Sample dargestellt werden. Diese Darstellungen können (und wollen) keinerlei Repräsentativitätsanspruch erheben, sie besitzen in dieser Hinsicht nur eine geringe Aussagekraft. Dennoch lassen sich interessante Hinweise hinsichtlich der Verbreitung des Internets und der Art und Weise des

Umgehens mit dem neuen Medium aus dem Material ableiten. Die (heuristische) Absicht dieses Auswertungsschrittes besteht darin, im Material Muster arbeitsmarktbezogener Internetanwendung zu identifizieren, um Thesen über Tendenzen und Entwicklungsrichtungen möglich zu machen. Auf diesem Weg sollen außerdem qualitative Auswertungsschritte vorbereitet werden.

Einer der markantesten Befunde bezieht sich auf das Verhältnis zwischen den Wegen, auf denen neue Jobs gesucht werden und den Wegen, über die es tatsächlich zur Stellenbesetzung kommt. Abbildung 18 stellt diese beiden Modi der Nutzung verschiedener Kanäle gegenüber. Die Grafik zu Suchweg-Anteilen gibt wieder, auf welchen Wegen die interviewten Personen ihre derzeitige Arbeitsstelle gesucht haben. Hier wurden auch Mehrfachnennungen einbezogen. Das zweite Diagramm in Abbildung 18 stellt dar, auf welchem Weg die interviewte Person ihre derzeitige Arbeitsstelle tatsächlich gefunden hat.

**Abbildung 18: Suchwege und Wege der Stellenbesetzung**



Quelle: Eigene Darstellung

Interessant sind die großen Unterschiede zwischen den Anteilen der verschiedenen Kanäle. Während für die Suche aktuell offensichtlich arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen den wichtigsten Weg darstellen, ist das Internet als Weg der tatsächlichen Stellenbesetzung relativ unbedeutend. Hier dominieren persönliche Kontakte, ob im privaten oder im beruflichen Umfeld. Dieser Befund liegt dabei ganz auf der Linie einer IAB-Erhebung zum selben Thema. Auch hier können die Autoren diesen Unterschied in einer ähnlichen Größenordnung nachweisen (Dietz et

al. 2011: 2f.). So zeigt sich, dass das Internet am Arbeitsmarkt zwar ein weithin etabliertes Instrument der Informationsbeschaffung und der Jobsuche ist, es sich aber offenbar um ein äußerst ineffizientes Medium für tatsächliche Stellenbesetzungen handelt. Die Chancen, über Internetkanäle tatsächlich eine neue Stelle zu finden, sind eher gering. Für die folgenden Auswertungen muss sich hier die Frage anschließen, warum Arbeitsmarktakteure das Internet mit dieser Intensität nutzen, obwohl es wenig erfolgsversprechend ist? Warum schenken Personen mit der Erfahrung eines diskontinuierlichen Erwerbsverlaufs arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen die (relativ) größte Aufmerksamkeit, obwohl der Ertrag dies nur bedingt rechtfertigt. Insbesondere Perspektiven der Ökonomik, die Marktaktivitäten auf ökonomische, effizienzorientierte Kalküle reduzieren möchten, bringt dieser Befund in Bedrängnis.<sup>38</sup> Offensichtlich stehen Effizienzgesichtspunkte bei der Nutzung des Internets am Arbeitsmarkt nicht im Vordergrund.<sup>39</sup> Diese Frage kann vermutlich adäquat nur mit einem qualitativ-explorativen Zugang angegangen werden. Darauf wird zurückzukommen sein.

Im Kontext der Fragen unserer Lehrforschung ist aber zunächst ein weiterer Befund von Interesse. Orientiert an Konzepten des Segmentationsansatzes war die Leitfrage, ob sich Erwerbsorientierungen eher durch das Ideal der Bindung an einen Betrieb oder durch marktaffine Muster auszeichnen. Tatsächlich konnten wir in mehreren Dimensionen unterscheidbare Muster von Erwerbsorientierungen typologisierend nach Betriebsorientierung und Arbeitsmarktorientierung zuordnen. Auf der Basis dieser Zuordnung überprüften wir, welche Kanäle wozu genutzt werden. Die Ausgangsvermutung lautete, dass arbeitsmarktorientierte Personen stärker das Internet einsetzen, weil häufiger (antizipierte und realisierte) Wechsel die im Internet relativ niedrigeren Informationskosten zu einem entscheidenden Faktor machen. Dahinter steht das transaktionskostentheoretische Argument, dass sich Engagements auf konstitutiv intransparenten Märkten dann lohnen, wenn Information effizient beschafft werden können. In dieser Weise argumentieren etwa Becher et al. (2005) und kommen empirisch zu dem Ergebnis, dass arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen größtenteils in externen Märkten verwendet werden. Übersetzt auf unsere Frage lautet die These damit, dass die arbeitsmarktorientierten Personen deutlich häufiger Internetkanäle nutzen.

---

<sup>38</sup> Dies trifft dann auch für einen großen Teil der sozialwissenschaftlichen Forschung zum Thema arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen zu, denn zumeist wird sich hier theoretisch-konzeptionell auf Modelle der Transaktions- und Informationskostenökonomik bezogen.

<sup>39</sup> Ein ähnliches Bild ergibt sich auch mit Blick auf das betriebliche Nutzungsverhalten. Initiales Moment der Nutzung arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen ist beispielsweise der „allgemeine Hype“ um das Internet (vgl. Schröder 2012).

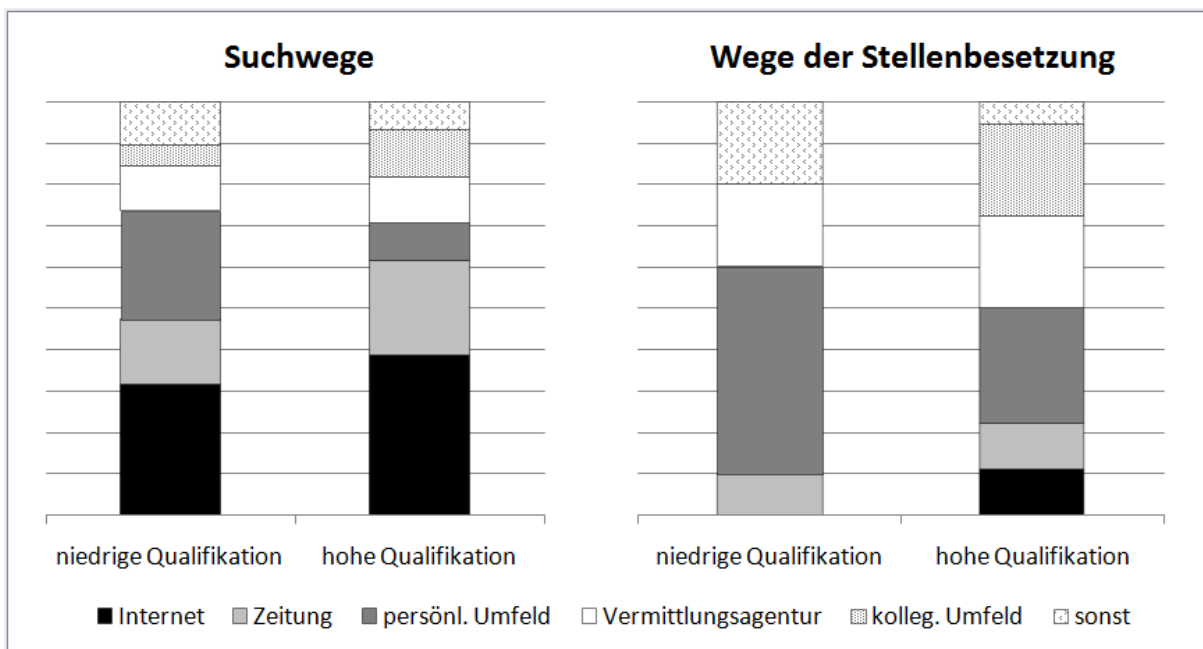
Unser Befund weist aber deutlich in eine andere Richtung. Sowohl hinsichtlich der Frage, welche Kanäle zur Suche genutzt wurden, als auch bezüglich der tatsächlichen Stellenbesetzungen konnten wir in unserem Sample kaum Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen erkennen. In beiden Hinsichten waren die Anteile der Kanäle nahezu gleichverteilt und entsprachen in etwa den in Abbildung 18 wiedergegebenen Proportionen. Um diesen Befund zu überprüfen, bildeten wir den Index Wechselrate. Anders als im Falle der Zuordnung zu den Typen Betriebsorientierung und Arbeitsmarktorientierung arbeiteten wir hier nicht mit qualitativen Interpretationen von Textstellen, in denen sich die Interviewpartner zu ihren erwerbsbiografischen Erfahrungen und Erwartungen äußerten. Vielmehr bewerteten wir die tatsächlichen Wechsel relativ zur Dauer eines erwerbsbiografischen Abschnitts. Trotz dieser analytischen Verschiebung in Richtung Handlungsebene konnte der eben ventilerte Befund aber erhärtet werden. Bei Interviewpartnern mit hoher Wechselrate verloren zwar persönliche Kontakte leicht an Bedeutung. In beschränktem Umfang wichtiger wurde das Medium Zeitung. Diese beiden schwachen Teilbefunde lassen sich vermutlich damit erklären, dass Personen mit hoher Wechselrate aufgrund unbeständigerer Lebenskontexte schlicht weniger Gelegenheit zum Aufbau vielfältiger persönlicher Kontakte haben (und deshalb auch auf andere Kanäle angewiesen sind). Insgesamt zeigte sich aber dasselbe Bild: Die Unterschiede zwischen Personen mit niedriger und mit hoher Wechselrate sind letztlich vernachlässigbar.

Die Interpretation dieses Befundes bereitet Schwierigkeiten, steht er doch im Kontrast zu der Erwartung, dass arbeitsmarktorientierte Personen und solche mit hohen Wechselraten ein nahe liegendes und größeres Interesse an den im Internet verhältnismäßig schnell und kostengünstig verfügbaren Informationen zur jeweiligen Arbeitsmarktsituation haben müssten. Auch hier gerät die informationskostentheoretisch begründete Perspektive der Ökonomik unter Druck. Die Frage lautet, warum die betreffenden Personen das Internet für Arbeitsmarktbelange nutzen, auch wenn sie in nächster Zeit keine Wechsel anstreben (Betriebsorientierung) oder sogar eine vergleichsweise geringe Wechselerfahrung (niedrige Wechselrate) haben?

Mehrere weitere Teilbefunde können als Ausgangspunkte für eine, an dieser Frage orientierten, Hypothesenbildung in Anspruch genommen werden. So zeigt sich erstens ein Einfluss des Alters der interviewten Personen. Jüngere Personen nutzen deutlich häufiger arbeitsmarktbezogen das Internet. Dieser Zusammenhang konnte aus verschiedenen Perspektiven auch in anderen

Studien nachgewiesen werden. Ältere Personen nutzen das Internet insgesamt weniger.<sup>40</sup> Offenbar hat also allein die Zugehörigkeit zu einer Alterskohorte einen stärkeren Einfluss auf das Nutzungsverhalten, als die transformationskostentheoretisch unterstellten Nützlichkeitskalküle. Auch das Qualifikationsniveau steht in einem Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, welche Such- und welche Rekrutierungskanäle genutzt werden. Abbildung 19 illustriert diesen Befund. Zugunsten der Darstellbarkeit, aufgrund kleiner Fallzahlen usw. wurde wiederum nur in zwei Kategorien unterschieden und niedrigere von höheren Qualifikationen unterschieden.

**Abbildung 19: Suchwege und Wege der Stellenbesetzung nach Qualifikationsniveau**



Quelle: Eigene Darstellung

Am deutlichsten zeigt sich, dass bei den höher qualifizierten Personen Netzwerke im kollegialen Umfeld sowohl für die Suche als auch für tatsächliche Stellenbesetzung eine größere Rolle spielen.<sup>41</sup> Auch hier ist unsere Vermutung, dass dies mit einer qualifikationsabhängig verschiedenen Gelegenheitsstruktur für persönliche Kontakte zusammenhängt. Aber auch die Bedeutung des Internets wächst offenbar mit steigender Qualifikation moderat, zumal sich die wenigen Fälle tat-

<sup>40</sup> Der Tendenz nach löst sich diese Spaltung in den letzten Jahren zunehmend auf, ist aber noch deutlich erkennbar (vgl. Initiative D21 2011).

<sup>41</sup> Auch dieser Befund liegt – zusammen mit der Beobachtung, dass persönliche Kontakte am wichtigsten sind – parallel zu den Ergebnissen der repräsentativen IAB-Erhebung zur Nutzung von Such- und Rekrutierungskanälen (Dietz et al. 2011). Vor diesem Hintergrund vermuten wir, dass die Ausprägungen in unserem Sample nicht vollkommen unvergleichbar mit Verteilungen in einer repräsentativen Stichprobe sind.

sächlicher Stellenbesetzungen über Internetkanäle ausschließlich in der höher qualifizierten Gruppe finden. Weitere Befunde verweisen darauf, dass Personen mit computer- und internetlastigen Tätigkeitsprofilen, Beschäftigte in informationstechnikaffinen Branchen und Menschen, die auch privat Internet und Computer intensiver nutzen auch häufiger mit arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen in Kontakt kommen.

Zusammen mit den Befunden zur Qualifikation motiviert uns das zu der These, dass nicht so sehr Nutzenkalküle und Marktorientierungen, sondern eher kulturelle Aspekte ausschlaggebend für die arbeitsmarktbezogene Nutzung des Internets sind. Anders gesagt vermuten wir, dass kulturelle Muster im Rahmen eines „digital lifestyles“ und habitualisierte Formen eines intensiven Umgangs mit Computer und Internet relevante Aspekte hinsichtlich der hier verhandelten Fragen sind. Zugespitzt ist es die Sozialfigur des eher höher qualifizierten, privat und beruflich mit Informationstechnologie vertrauten und sich mit großer Selbstverständlichkeit im Feld der heterogenen Anwendungen bewegendes „digital natives“, die eben auch in Arbeitsmarktbelangen im Internet unterwegs ist. Auch wenn diese These lediglich auf unserer, mit dimensionalem Sampling erzeugten, Stichprobe aufbaut und daher nur in Grenzen verallgemeinerbar ist, sehen wir hier doch Indizien, die auf das große Gewicht eines internetaffinen kulturellen Kontextes verweisen. Arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen spielen gerade für das Such- und Informationsverhalten der interviewten Beschäftigten eine große Rolle – und das hat etwas, so die These, mit den Eigenarten dieses medial eröffneten Kulturraumes zu tun.

Auf dem Weg zu einer Antwort auf die Frage, ob und ggf. wie das Internet den Arbeitsmarkt verändert, soll es vor diesem Hintergrund zunächst darum gehen, Merkmale dieses Kulturraums in den Blick zu nehmen. Die Frage lautet, welche Selbst- und Weltbilder im Unterschied zu älteren Medien (Zeitung, persönliche Kontakte etc.) hier dominieren? Anders gefragt: Wie werden Personen im Rahmen arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen adressiert? Welche Semantiken sind charakteristisch für die Kommunikation in arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen? Mit ähnlichem Erkenntnisinteresse arbeiten auch andere Studien, die untersuchen, wie das Medium Internet einen Wandel von Selbst- und Weltbildern induziert. So interessiert sich beispielsweise Eva Illouz (2007) im Rahmen ihrer Ausführungen zum „emotionalen Kapitalismus“ für den Einfluss internetbasierter Partnervermittlungsbörsen hinsichtlich der Praxisformen auf Heiratsmärkten. Ihr diesbezügliches Ergebnis lautet, dass das „traditionelle Verständnis der Liebe“ unter dem Eindruck der neuen, technologisch erzeugten Formen der Partnervermittlung und



getrieben vom modernen Diskurs der Psychologisierung zu Gunsten eines „intensiven Subjektivismus“ (Illouz 2007: 120) erodiert.<sup>42</sup>

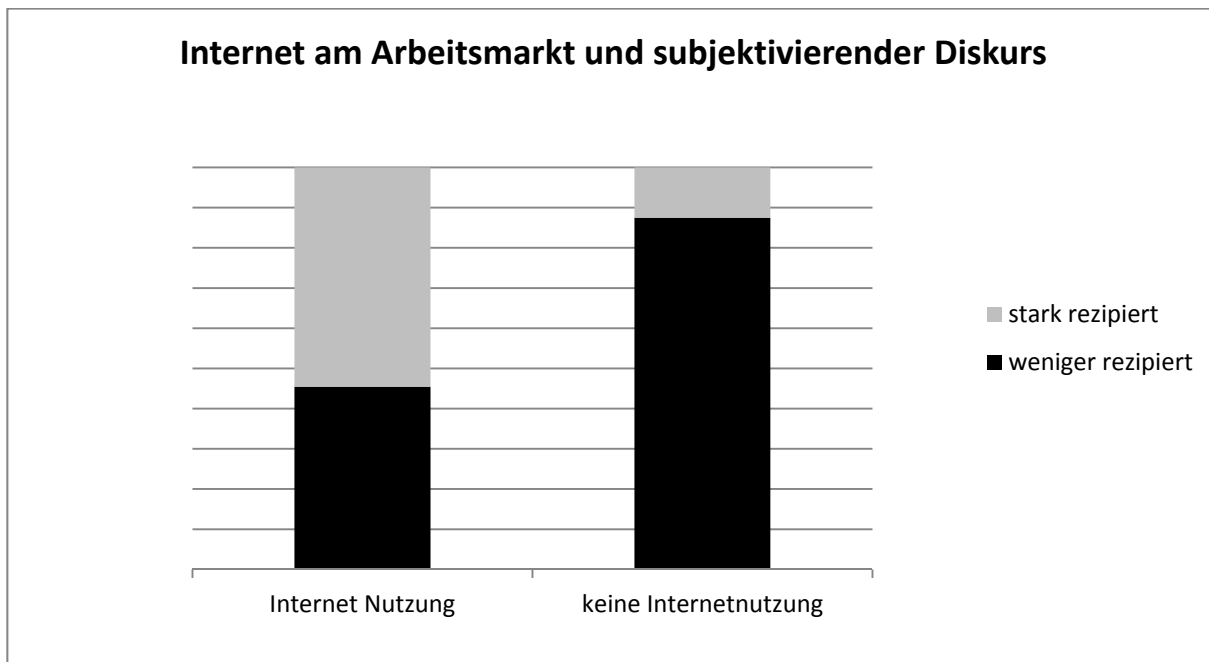
Orientiert an diesen Beobachtungen und argumentativen Figuren versuchten wir zunächst einen Überblick über das Zusammenspiel von arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen und dem Diskurs der Subjektivierung von Arbeit zu bekommen. Die Frage war, ob arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen in einer positiven Verbindung mit Mustern arbeitsmarktbezogener Selbst- und Weltbildern stehen, die sich unter der Überschrift des arbeitsmarktsoziologisch diagnostizierten Diskurses der Subjektivierung von Arbeit versammeln lassen. Anders formuliert: Steht das Internet am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit Diskursen der Subjektivierung von Arbeit?

Im ersten Schritt wurden die Fälle unseres Samples anhand der einschlägigen Erzählungen der interviewten Personen nach der Intensität der Rezeption des Subjektivierungsdiskurses geordnet. Basis der auf diese Weise erarbeiteten Fallhypothesen waren zum einen explizite Fragen, die eine Stellungnahme zu relevanten Dimensionen von Subjektivierung provozieren sollten. So fragten wir z.B. explizit danach, wer oder was für ein Arbeitsmarktschicksal verantwortlich ist. Eine maßgebliche Verinnerlichung des Subjektivierungsdiskurses unterstellten wir z.B. vor allem Personen, die auf diesen Impuls mit Schilderungen gesteigerter Eigenverantwortlichkeit im Sinne umfänglicher Zurechnungen auf das eigene Selbst reagierten und deren Erwerbsbiografie auch Rückschlüsse auf entsprechendes Handeln zuließ. Aber auch die umfangreichen, nicht standardisiert erhobenen, Eingangssequenzen der Interviews wurden auf narrative Muster geprüft, die im Sinne des Subjektivierungsdiskurses interpretiert werden konnten (hohe Selbstverantwortlichkeit für das eigene Arbeitsmarktschicksal, positive Einstellung zu aktivierenden Arbeitsmarktpolitiken, positive Konnotation wettbewerbsförmiger Steuerung, etc.).

---

<sup>42</sup> Bezogen auf andere Gegenstände aber mit parallelen Befunden argumentiert etwa auch Reichert in seiner Analyse von Praxisformen im Internet (Reichert 2008).

Abbildung 20: Internet und Subjektivierung



Quelle: Eigene Berechnungen

Im zweiten Schritt vereinfachten wir die erarbeiteten Typen der Rezeption des Subjektivierungsdiskurses mit der Unterscheidung „weniger rezipiert“ und „stark rezipiert“ und ordneten die Fälle entsprechend zu. Der erhobene Befund bezüglich des Zusammenspiels mit der Nutzung arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen ist in Abbildung 20 dargestellt. Fast alle interviewten Personen, die nicht persönlich mit arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen zu tun haben, gehören zur Gruppe derer, die den Subjektivierungsdiskurs im dargestellten Sinn weniger oder gar nicht rezipiert haben. Andersherum rekrutiert sich die Gruppe der starken RezipientInnen fast ausschließlich aus InternetnutzerInnen. Unsere, keinesfalls versteckte Kausalaussagen intendierende Vermutung lautet, dass sich hier zumindest ein Verhältnis intensiver Wahlverwandtschaft andeutet. Dieser Befund kann unseres Erachtens nach auch nicht als Antwort auf die oben gestellte Frage nach den spezifischen Mustern von Selbst- und Weltbildern in der Kommunikation in arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen betrachtet werden. Vielmehr verstehen wir diesen Befund als deutliche Empfehlung für eine tiefergehende Analyse des postulierten Zusammenhangs. Denn dass arbeitsmarktbezogenes Internet und Subjektivierung etwas miteinander zu tun haben, wird in Abbildung 20 deutlich sichtbar. Die Beschaffenheit dieses Zusammenhangs und die Frage, welche Bedeutung für Erwerbsorientierungen und Arbeitsmarktpraxis hiermit verbunden ist, soll Gegenstand der folgenden, qualitativ-explorativen Analyseschritte sein. Die

bisher dargestellten Analysen verweisen darauf, dass arbeitsmarktbezogene Internetnutzung zu einem Wandel in der Wahrnehmung des Arbeitsmarktes führt. Ob diskontinuierliche Erwerbsverläufe oder anders ausgedrückt: Engagements auf externen Arbeitsmärkten wahrscheinlicher werden, lässt sich damit noch nicht beantworten.

### 5.3 Interneta Arbeitsmärkte – Das Beispiel *gulp.de*

Der theoretische Hintergrund der folgenden Argumentation ist mediensoziologisch inspiriert. Gemeinsamer Nenner der im Einzelnen sehr verschiedenen Ausrichtungen soziologischer Medientheorien ist die Annahme, dass es eine enge Beziehung zwischen Medien und sozialen Strukturen gibt. Paradigmatisch sind Untersuchungen etwa zu der Frage, wie die Erfindung des Buchdrucks moderne gesellschaftliche Strukturen ermöglichte und forcierte. Argumentiert wird, dass sich durch den Buchdruck immens gesteigerte Möglichkeiten der Kommunikation z.B. mit räumlich und zeitlich Abwesenden, dadurch ein sozialer Komplexitätsschub und daraufhin neue, moderne Formen des Umgangs mit dieser Komplexität ergaben. Ziemann spitzt diese Idee zu und formuliert bündig: „ohne Schrift keine Hochkultur, ohne Buchdruck keine Reformation und ohne digitalisierte Massenmedien keine Weltgesellschaft“ (Ziemann 2011: 174). Aber z.B. auch die zitierten Analysen Illouz<sup>4</sup> lassen sich mediensoziologisch lesen: Der psychologische Diskurs der Moderne scheint sich ihr zufolge maßgeblich über bestimmte Medien – und aktuell über das Internet – in die alltäglichen Praxen einzuschreiben und auf diesem Weg zu seiner großen Bedeutung zu gelangen.

Auch hinsichtlich der Konstitution von Märkten wird, wenngleich oft implizit, die Rolle von Verbreitungsmedien thematisiert. Explizit bemüht sich etwa Thiedeke um den Nachweis eines Zusammenhangs zwischen Massenmedien und der Kommunikation von Knappheit. Massenmedien sind ihm zu Folge genau der mediale Kontext, der insbesondere immaterielle Güter erst im wirtschaftlichen Sinn verwertbar macht. Hinsichtlich der Verbreitung des Internets gelangt Thiedeke dann zu einer Erosionsthese: Der historisch ältere Modus massenmedialer Knappheitskommunikation werde durch das Internet unter Druck gesetzt – mit möglicherweise weitreichenden Folgen (Thiedeke 2008). Für die Analyse der Kommunikation kommodifizierter Arbeit, für arbeitsmarktsoziologische Fragestellungen zur gegenwärtigen Situation also, ist diese Perspektive aber nicht direkt übertragbar. Die Unterschiedlichkeit von Arbeitskraft und digitalisierten immateriellen Gütern ist hier der Hauptgrund. Die implizite mediensoziologische Erkenntnis, dass Märkte nicht einfach auf einer wie auch immer gearteten medialen Basis laufen, sondern konsti-

tativ aufs Engste damit verwoben sind, kann aber als Orientierungspunkt für die hier verhandelten Fragen notiert werden.

Am Beispiel von computergestützten Finanzmärkten verweist Knorr-Cetina pointiert auf genau diesen Zusammenhang. Ihre Beobachtung ist, dass sich die Gestalt von Finanzmärkten im Zuge der Umstellung auf computergestützte Formen des Handels grundlegend gewandelt hat. Die Autorin betont dabei insbesondere die wirklichkeitsstiftende Rolle der Visualität dieser, auf Bildschirme fokussierten, über Computernetze verflochtenen Form sozialer Praxis. Hier verschmelzen, so Knorr-Cetina, Bildschirm und Körper der Händler zu einer weltumspannenden „synthetischen Praxis“. Und in der „Erzeugung und Deutung“ der Bildschirminhalte „konstituiert sich [erst] der Markt“ (Knorr-Cetina 2012: 172). Diese synthetische Praxis – eine global verbreitetes Amalgam aus Algorithmus, elektronischem Bild und bildschirmfixiertem Händler<sup>43</sup> – stellt mit anderen Worten „die Wirklichkeit der Finanzmärkte erst her“ (ebd.: 174).

Für die Analyse des Verhältnisses von Arbeitsmarkt und Internet bergen diese mediensoziologischen Forschungen zunächst also den entscheidenden Hinweis, dass die Konstitution von Märkten nicht unabhängig von medialen Aspekten zu erklären ist. Konsequenterweise wäre dann auch nicht mehr nach dem Verhältnis von Internet und Arbeitsmarkt, sondern vielmehr nach der Eigenlogik internet- und computervermittelter Arbeitsmärkte zu fragen. Arbeitsmärkte – wie Märkte überhaupt – unterscheiden sich hinsichtlich ihrer medialen Konstitutionsweise. Deshalb können internetgestützte Arbeitsmärkte auch nicht im Vorhinein konzeptionell als nur äußerlich verschiedene Substitute anderer Formen der Rekrutierung usw. verstanden werden. Es wäre erst zu prüfen, ob Interneta Arbeitsmärkte (face-to-screen) Selbst- und Weltverhältnisse in gleicher Weise konstruieren wie Arbeitsmärkte, die hauptsächlich auf der Basis von Vermittlungsgesprächen mit der VermittlerIn der Arbeitsagentur (face-to-face) oder Stellenanzeigen (many-to-one) etc. laufen. Vor dem Hintergrund der obigen Auswertungen lautet meine Vermutung, dass sich Interneta Arbeitsmärkte durch eine spezifische Konstitutionsweise auszeichnen. Gerade hinsichtlich des dargestellten Befundes zum Diskurs subjektiver Arbeit scheinen sich ja entsprechende Unterschiede anzudeuten. Internetnutzer sind unseren Auswertungen zufolge deutlich stärker mit diesem Diskurs vertraut. Ausgehend von diesem Befund soll im Folgenden die skizzierte mediensoziologische Brille aufgesetzt werden.

---

<sup>43</sup> Vor diesem Hintergrund bezweifelt Knorr-Cetina auch die Tragfähigkeit netzwerktheoretischer Ansätze für die Analyse solcher Entwicklungen. Die Praxis des Handelns auf computergestützten internationalen Finanzmärkten sei eben keine soziale, auch keine in einem sozialen Netzwerk, sondern eine synthetische und damit anders laufende „face-to-screen“-Form der Kommunikation.

Was kennzeichnet Interneta Arbeitsmärkte? Welche Marktwirklichkeit wird hier konstituiert und welche Modi des Umgangs mit Diskontinuität ergeben sich hier? Um diesen Fragen auf die Spur zu kommen, soll zunächst ein tiefergehender Blick auf einen Interneta Arbeitsmarkt geworfen werden, der als prototypisch gelten kann. Konkret geht es um die Plattform [gulp.de](http://gulp.de)<sup>44</sup>, auf der IT-Freiberufler Aufträge akquirieren und Firmen nach freiberuflichen Mitarbeitern suchen. Die vermittelten Kontakte münden hauptsächlich in kurz- bis mittelfristiger Projektarbeit und sind formal als „abhängige Selbstständigkeit“ einzuordnen (Pernicka et al. 2005). Diese Beschäftigungsverhältnisse decken sich damit formal nicht mit der Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse am deutschen Arbeitsmarkt. Aber auch im Falle „abhängiger Selbstständigkeit“ handelt es sich um eine Form lohnabhängige Beschäftigung. Für unsere Fragen ist die Übereinstimmung in diesem Merkmal ausreichend.

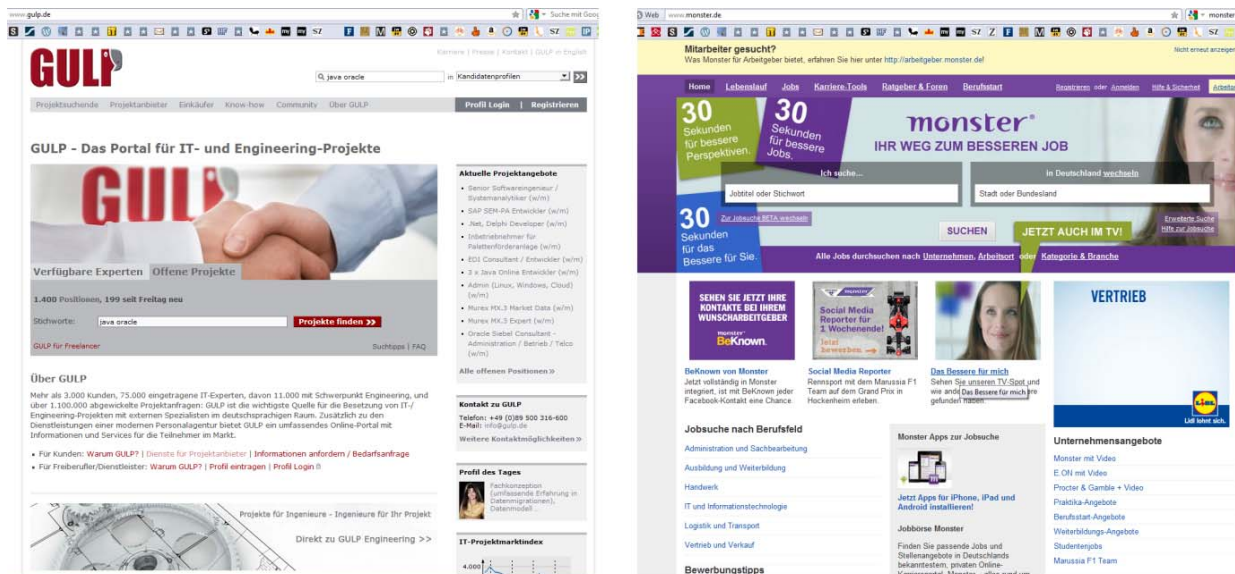
Nach eigener Auskunft ist [gulp.de](http://gulp.de) am Markt fest etabliert, über 90% der IT-Freiberufler verfüge über einen Account.<sup>45</sup> [Gulp.de](http://gulp.de) platziert sich damit offenbar erfolgreich in einem fachlich hoch spezialisierten, räumlich sehr weiten, zeitlich aber überwiegend durch kurze Dauern gekennzeichneten Arbeitsmarktsegment. Aufgrund der spezifischen Merkmale der nachgefragten Tätigkeiten wäre dieses Segment sicherlich auch ohne Internet durch flexible Allokationsformen, diskontinuierliche Erwerbsbiografien und subjektivierte Praxisformen gekennzeichnet. Die Frage, ob [gulp.de](http://gulp.de) hier eine Konsolidierung oder einen Schub in diese Richtung bewirkt, ist schwer zu untersuchen und soll erst später noch einmal aufgegriffen werden. Der Schwerpunkt dieser Ausführungen liegt aus den genannten Gründen aber eher darauf, diese Fragen in Verbindung mit den medialen Eigenarten des jeweiligen Arbeitsmarktes zu betrachten, und von hier aus Rückschlüsse zu ziehen.

Zentral für die Frage nach den Eigenarten des Interneta Arbeitsmarktes [gulp.de](http://gulp.de) ist der zunächst trivial anmutende Hinweis auf die bildschirmzentrierte und algorithmisch generierte Visualität dieser Praxis. Schon an diesem Punkt zeigen sich Auffälligkeiten. [Gulp.de](http://gulp.de) kultiviert schon auf der Homepage ein Erscheinungsbild, das im Gegensatz zu anderen Online-Jobbörsen weniger bunt antritt, textlastig ist und sich um eine sachlich-technische Atmosphäre mit Business-Attitüde bemüht.

<sup>44</sup> Im Sample der Lehrforschung existieren Interviews mit NutzerInnen verschiedener Plattformen und eben auch mit [gulp.de](http://gulp.de)-Usern. Hierauf wird weiter unten eingegangen.

<sup>45</sup> So heißt es auf der Website von [gulp.de](http://gulp.de) in der Rubrik „Über GULP“: „Mehr als 3.000 Kunden, 75.000 eingetragene IT-Experten, davon 11.000 mit Schwerpunkt Engineering und über 1.100.000 abgewickelte Projektanfragen: GULP ist die wichtigste Quelle für die Besetzung von IT-/Engineering-Projekten mit externen Spezialisten im deutschsprachigen Raum. Zusätzlich zu den Dienstleistungen einer modernen Personalagentur bietet GULP ein umfassendes Online-Portal mit Informationen und Services für die Teilnehmer im Markt“ (GULP 2012a).

Abbildung 21: Vergleich Homepage gulp.de und monster.de



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildungen von Personen spielen im Gegensatz zur überwiegenden Zahl der Homepages von Internetjobbörsen auf gulp.de eine sehr untergeordnete Rolle. Das sympathische „gulp.de-Gesicht“ gibt es nicht. Als bildhafter Identifikationsanker<sup>46</sup> wird stattdessen das kaufmännische Traditionen adressierende Symbol des „shake-hands“ und eine Abbildung einer technischen Zeichnung präsentiert. Dieses Design visualisiert die Präferenz für einen funktionalen, sachorientierten Habitus und steht damit auch für eine Positionierung in einem technologiegeneigten, ingenieursaffinen Milieu. Unterstützt wird diese visuelle Distinktionsstrategie mit einem vergleichsweise hohen Textanteil. Das – im Vergleich zu anderen Websites dieses Genres – auffällige Weglassen eines „Gesichtes“ oder anderer grafischer Gadgets suggeriert explizit einen hohen Wert von „Sachinformationen“ – und implizit ein Misstrauen gegenüber außersachlicher Attraktivität. Zusammen mit anderen Details der Darstellung werden hier also nicht nur Informationen transportiert, sondern auch Werte vermittelt. Gerade mit Blick auf die grafische Gestaltung des in die Website integrierten Forums der gulp.de-Mitglieder ist bei höchster Funktionalität fast völlig frei von grafischen Elementen. Damit wird einerseits noch einmal die hohe Wertschätzung

<sup>46</sup> Medienphänomenologisch kommen Bildern im Vergleich zu anderen Medien besondere Eigenschaften zu. Anders als mündliche oder schriftliche Sprache sind Fotografien, Grafiken, Kurven, Diagramme z.B. kaum negationsfähig. Man kann schlecht nein sagen zu einer bildlichen Darstellung (Baecker 2005: 186f.). In der Folge naturalisierten Bilder das jeweils Dargestellte mit Nachdruck – z.B. die von gulp.de auf diese Weise kommunizierte Marktkultur.

gegenüber einer fast minimalistisch präsentierten Sachlichkeit und andererseits ein distinktives Image authentischer IT-Professionalität vermittelt.

Schon mit diesen knappen Ausführungen zur visuellen Erscheinung des Internetarbeitsmarktes gulp.de lässt sich an die Beobachtung Knorr-Cetinas (2012) anschließen, nach welcher Märkte im Internet nicht einfach eine irgendwie schon vorhandene Markt-Wirklichkeit technisch duplizieren, spiegeln oder wiedergeben. In diesem Sinne sind Internetarbeitsmärkte auch nicht bloß eine kostengünstigere Variante des Transports ohnehin vorliegender Informationen. Sie erschöpfen sich nicht in der Steigerung von Markttransparenz und sind nicht einfach Mittel zur Lösung des Informationsproblems. Vielmehr erzeugen gerade erst Internetanwendungen als strategisch designte Kompositionen aus bildhaften Darstellungen, grafischen Elementen, Text und bestimmten Funktionalitäten diese Wirklichkeiten. Gulp.de unterstützt nicht einfach nur Allokationsprozesse, sondern verarbeitet, katalysiert und erzeugt ein eigenes kulturelles Biotop. Neben Informationen zu Angebot und Nachfrage und zusätzlich zum intendierten Ausweis hoher Professionalität und Seriosität des Angebots werden damit auch die kulturellen Koordinaten dieser Marktwirklichkeit produziert.

Die Möglichkeiten der aktiven Betätigung auf gulp.de setzen stilistisch und dem Anspruch nach die auf passive Rezeption zielenden Formen fort. Herzstück der Website gulp.de sind zwei ständig aktualisierte Datenbanken, in denen „Projektsuchende“ und „Projektanbieter“ erfasst werden. Grundsätzlich unterscheidet sich gulp.de damit nicht von den vielen anderen Jobbörsen, sonstigen Börsen, social-network-sites etc. Das gilt auch für die Form der Erstellung eines individuellen Zugangs als Projektsuchender und damit für die Art und Weise, wie die Datenbanken mit Material gefüllt werden. Zentral sind hier das Einrichten und die Pflege eines Profils, das neben Stammdaten aus vielfältigen vermittlungsrelevanten, marktförmigen Kategorien aufgebaut ist. Dabei scheint diese Pflege nicht ganz einfach. Umfangreiche Tutorials weisen hier ein, formulieren Optimierungsstrategien und legen beispielsweise besonders nahe, die Anforderungen der in der Website implementierten Suchmaschine zu beachten. Diese und andere Hinweise für die „erfolgreiche Selbstvermarktung“ auf gulp.de firmieren unter imperativen Überschriften wie „Wer gefunden wird, gewinnt“ und „Der Markt und Sie“. Der über die Operationen der Suchmaschine und andere Algorithmen erzeugte Markt wird über diese Imperative und über die kategorial auf Selbstvermarktung zielenden Möglichkeiten des Zugriffs auf die gulp.de-Funktionalität zur Grundlage einer marktförmigen konstituierten Praxis.

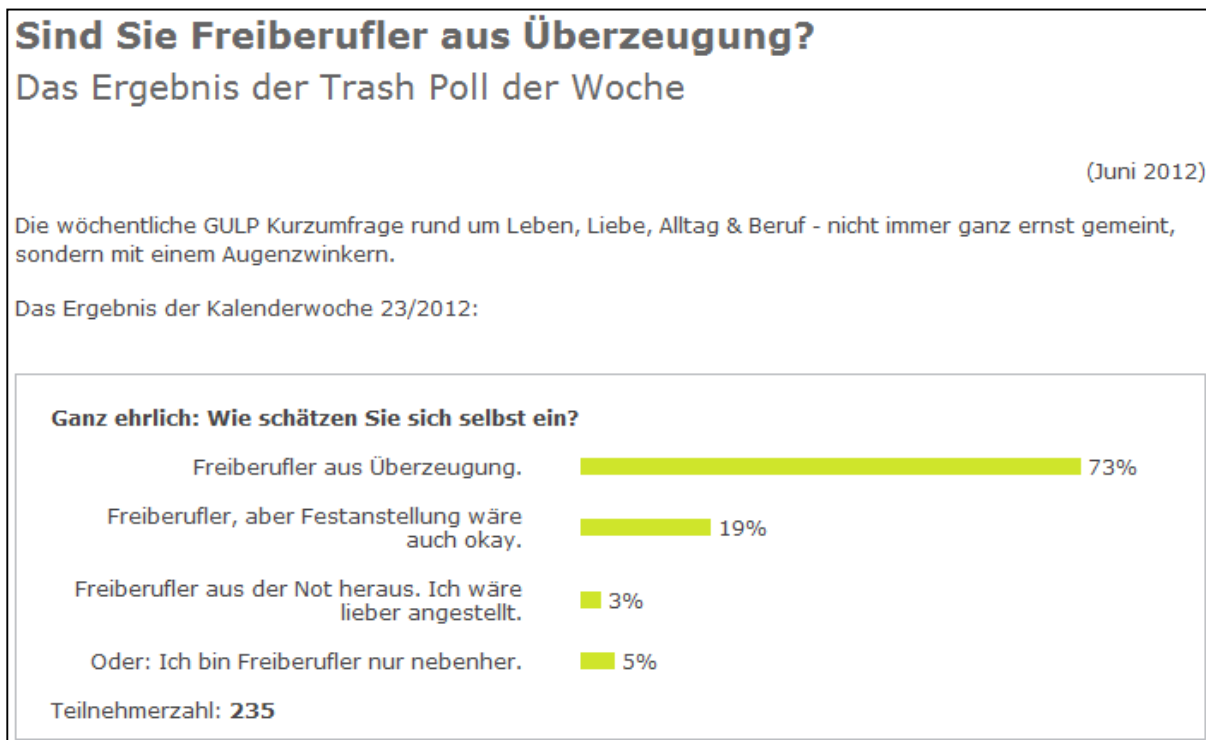
Stilistisch ganz auf dieser Linie finden sich viele weitere, auf ein Marktselbst justierte Anrufungen. Alle ventilieren eine Semantik, die konsequent zwischen den Koordinaten Selbst und

Markt aufgespannt ist. Auch ohne eine überspannt assoziative Perspektive drängt sich hier eine Interpretation auf, die z.B. Reichert in seinen Untersuchungen zum digitalen Profiling formuliert (Reichert 2008). Die alltägliche Handhabung von digitalen Profilen mündet qua ihrer kategorialen Festlegungen und imperativen Tutorials unweigerlich in der Zumutung, das eigene Selbst mitsamt der eigenen Erwerbshistorie am algorithmisch (Suchmaschine) erzeugten Markt auszurichten. Wenn Subjektivierung von Arbeit eine Aufwertung subjektiver Potentiale und an Marktförmigkeit ausgerichtete Praxis (vgl. Langfeldt 2009) bedeutet, dann kann man vor diesem Hintergrund die Anrufungen auf [gulp.de](http://gulp.de) als nahezu idealtypisch subjektivierend einordnen. In dieser Hinsicht kommuniziert [gulp.de](http://gulp.de) nicht nur Festlegungen auf eine funktional-sachliche, technologieaffine und distinktionsbewusste Marktkultur. Dieser Wertekanon wird auch mit subjektivierenden Momenten verschmolzen. Zur Konstitution dieses Internetmarktes zählen auch die ungebrochen positiven Konnotationen marktförmiger Selbst- und Weltverhältnisse, die das Subjekt „IT-Berufler“ umfänglich als Macher der eigenen erwerbsbiografischen Geschichte einsetzt.

Was bedeutet dies für erwerbsbiografische Diskontinuität und darauf festgelegte Erwerbsorientierungen? Betrachtet man die Profile der meisten „Projektsuchenden“, fällt hier zunächst ein Punkt nachdrücklich ins Auge. So zeichnen sich die überwiegende Anzahl der versammelten Profile in der Kategorie „Projekte“ durch eine überaus beeindruckend hohe Anzahl erwerbsbiografischer Stationen mit vielen extrem kurzfristigen Bindungen aus (1-3 Monate) aus (vgl. GULP 2012b). Mit dem Überblick über die Profile der Mitbewerber wird damit auch eine positiv besetzte Norm des Vielwechselns – ausgeprägter Diskontinuität also – kommuniziert. Zugespitzt gilt: Nicht nur „wer gefunden wird, gewinnt“, sondern auch „wer viel wechselt, zeitlich und räumlich hochflexibel und ohne erkennbare Bindungsabsichten agiert“, kann auf Erfolge hoffen. [Gulp.de](http://Gulp.de) verschafft dieser Norm zusätzlich Geltung, indem an verschiedenen Stellen explizit der hohe Wert einer solchen Erwerbsorientierung ventiliert wird. So veranstaltet die Website [gulp.de](http://gulp.de) beispielsweise Umfragen unter den aktiven Mitgliedern, die genau dieses Thema aufrufen (Abb. 22). „Augenzwinkernd“ als „trashpoll“ gelabelt, wird dokumentiert, in welchem Umfeld man sich bewegt und welche Einstellungsmuster bei den Mitbewerbern opportun sind. Freiberuflichkeit wird als positiver Wert installiert und eine kritische Haltung („aus der Not heraus“) wird diffamiert. Damit ist auch gesagt, dass die damit verbundene affirmative Einstellung zu Diskontinuität eine Voraussetzung ist, um erfolgreich am Markt zu partizipieren.



Abbildung 22: Trashpoll Einstellung zur Existenzform Freiberufler



Quelle: GULP 2012c

Marktaffine Verhaltensweisen und überbetrieblich ausgerichtete Strategien sind dabei sicher übliche Merkmale von Erwerbsorientierungen in solchen Projektarbeitsmärkten. Freiberufler im IT-Bereich werden auch ohne „trashpoll“ die entsprechenden Überzeugungen vertreten. Der Punkt, auf den es hier ankommt, ist, dass die Kommunikation dieser Überzeugungen auf Plattformen wie gulp.de diesen in einer gesteigerten Form den Anstrich von Objektivität verleiht. Man hat es dann „schwarz auf weiß“ oder, was sicher nicht selten als noch progressiver gilt, „im Internet“ stehen. Die Art der Online-Darstellungen der fraglichen Inhalte – die Suggestivität grafischer Aufbereitung, ihre Präsentation als gesicherte Fakten, die Aura des statistischen Beweises etc. – verleihen den kommunizierten Inhalten hohe Plausibilität, naturalisieren sie und verstärken nicht zuletzt die normativen Implikationen. Der Wertehorizont, die Erwerbsorientierung und der praktische Sinn des IT-Freiberuflers werden hier also nicht erzeugt, sondern plausibilisiert und als die richtige Weise des Umgangs mit dem Arbeitsmarkt konfirmiert.

Diese vergleichsweise moderate Form marktförmig disziplinierender Anrufung im Rahmen von „trashpolls“ und Co. befindet sich dabei in Gesellschaft vielfältiger weiterer Feedback-Instrumente. Diese bilden einen Schwerpunkt der Kommunikation auf gulp.de. So lassen sich

Charts zur Nachfrage nach Qualifikationen erstellen. Auf Basis der in der Datenbank verfügbaren Informationen sind jederzeit als Linien- und Balkendiagramme dargestellte Berechnungen über die Marktgängigkeit der jeweils interessierenden Qualifikationen möglich. So lässt sich etwa das Interesse von „Projektanbietern“ an einer bestimmten Programmiersprache, die Kenntnis verschiedener Betriebssysteme, der Durchschnittslohn für bestimmte Leistungen oder die regionale Ausprägung der Nachfrage nach bestimmten „Skills“ (gulp.de-Terminus für Qualifikation) betrachten.

Diese Form des Feedbacks ist ohne Computer und das Medium Internet nicht denkbar. In historisch neuer Form gelingt hier nicht zuletzt aufgrund der Darstellungsform eine Suggestion der Bewertbarkeit und Kontrollierbarkeit von Trends und in dieser Weise auch eine Form der Erzeugung „synthetischer Praxis“ im Sinne der Argumentation von Knorr-Cetina (2012). An der Ästhetik der Notation von Börsenkursen geschult, lässt dieses Feedbackinstrument bewerten, ob das eigene Humankapitalportfolio zur Marktentwicklung passt. So wird ein Selbstverhältnis angebahnt, welches das betroffene Arbeitsmarkt-Selbst als unternehmerischen Verwalter des eigenen „Humankapital-Aktienportfolios“ anruft. „Skills“ sind hier keine Bildungsinhalte oder Persönlichkeitsmerkmale, sondern herzustellende Investitionen in einem Internetarbeitsmarkt. Mit diesem Feedback-Instrument verbunden sind also auch Imperative eines unternehmerischen Umgangs mit dem eigenen Selbst – am Markt orientiert gilt es, auf der Basis des, auf diese Weise bereitgestellten effizienzorientierten Wissens sich selbst strategisch zu manipulieren.

Dieses prospektive Feedback wird um ein weiteres, retrospektiv ausgerichtetes ergänzt. So haben sowohl „Projektanbieter“ als auch „Projektsuchende“ die Möglichkeit, sich wechselseitig zu bewerten. Bewertungen des Beschäftigers können unter der Bezeichnung „Referenzen“ in ein Profil eingefügt werden und auch Beschäftigte können ein realisiertes Projekt evaluieren. Dabei sorgt schon der in den zitierten Tutorials vermerkte Hinweis auf die angeblich zentrale Rolle solcher „Referenzen“ für „Projektanbieter“ für einen entsprechenden Druck. Arbeitsmarktrelevant wird nicht nur die Selbstvermarktung auf gulp.de, sondern auch Einsatz und Leistungsbereitschaft in den vergangenen Beschäftigungsverhältnissen.<sup>47</sup> Aus dieser Perspektive wird dann auch ein von institutionenökonomischer Seite thematisierter Nachteil flexibler Arbeitsmärkte kompensierbar. Wie in internen Märkten spielt nun gut sichtbare Leistungsbereitschaft eine wichtige

<sup>47</sup> „Referenzen“ sind nur bedingt mit dem klassischen Arbeitszeugnis vergleichbar. Erstens werden auch „Referenzen“ gemäß gulp.de-Standards erhoben und folgen den hier vorgegeben Kategorien, die erst den referenzgesteuerten Marktprozess erzeugen, den sie vorderhand nur wiederzugeben meinen. Zweitens sorgt die synoptische Visualisierung für eine zentralere Position im Rekrutierungsprozess. Drittens werden große Mengen an Informationen, die angesichts der hohen Wechselfrequenz anfallen, durch die Möglichkeiten digitaler Auswertung von „Referenzen“ erst rezipierbar.

Rolle für die Lösung des Bezugsproblems langfristig sicheres Einkommen (Köhler/Krause 2010) – hier in der Form von Beschäftigungssicherheit über positive Evaluation und verstetigte Bewährung. Damit kann man dieses Instrument auch als eine Verschiebung vom personalpolitischen Modus der Prüfung in den der verstetigten Bewährung betrachtet werden. So ließe sich vermuten, dass gerade im Zeitverlauf kumulative Effekte der einzelnen „Referenzen“ auftreten – gute Evaluationen führen zu besseren etc. Trifft dies zu, dann handelt es sich hier also um eine medial basierte Form eines rekursiven Feedbacks, das als weiteres zentrales Moment einer subjektivierenden und synthetischen Praxis verstanden werden kann.

Insgesamt lässt diese Skizze der Anrufungen, semantischen Muster und visuellen Ästhetik den Schluss zu, dass ganz im Sinne der vorgetragenen mediensoziologischen Ansätze der Internetabeitsmarkt *gulp.de* nicht einfach nur eine ohnehin vorhandene Arena des Handels mit einer bestimmten Ware Arbeitskraft illustriert. Vielmehr verstärkt *gulp.de* bestimmte Aspekte der Kommunikation in solch einem Projektarbeitsmarkt und erzeugt so erst diesen Markt in seinem spezifischen Charakter. Auf diese Weise etabliert sich eine für das Medium Internetplattform spezifische synthetische Praxis aus funktional-technikaffiner Kultur, marktförmigen Selbst- und Weltverhältnissen, subjektivierenden Anrufungen, normativer Aufwertung von Diskontinuität – und dies alles verstärkt durch vielfältige z.T. rekursive Feedback-Instrumente. Insofern aus oben genannten Gründen nicht davon ausgegangen werden kann, dass auch *gulp.de* für alle Zeit bestehen bleibt, sind diese Beobachtungen zwar nur begrenzt verallgemeinerbar. Sie belegen aber erstens, dass die Gestalt von Märkten etwas mit den Möglichkeiten der Medien zu tun hat, *deren Form sie selbst sind*. Märkte werden nicht medial repräsentiert, sondern sind Formen medial gemachter Elemente, werden also medial erzeugt.

Zweitens geben sie Hinweise für die Frage, wie Erwerbsorientierungen unter gegebenen medialen Umständen inhaltlich ausgestaltet sein können. Dass Anrufungen als solche in der Welt sind, bedeutet selbstverständlich nicht, dass alle Praxisformen sich komplett daran ausrichten. Von der Analyse medial formierter Anrufungen auf Praxis zu schließen, ist unzulässig. Ziel dieses Analyseschrittes ist es zunächst nur, Veränderungen und Neuheiten in den betreffenden Anrufungen und diskursiven Mustern zu identifizieren. Von hier aus kann man dann fragen, was davon in Erwerbsorientierungen kondensiert und sich in Praxis niederschlägt. Andersherum ist dieser Schritt aber auch notwendig, denn ohne den Blick auf solche Entwicklungen muss die Frage offen bleiben, in welchen Kontext die fraglichen Formen von Diskontinuität eingebettet sind und was sie letztlich erklärt.

#### 5.4 Fallbeispiel: Herr H. als Nutzer von Internetarbeitsmärkten

Welchen Einfluss hat nun die Kommunikation in Internetarbeitsmärkten wie *gulp.de* auf die Erwerbsorientierung und das Arbeitsmarkthandeln von Personen, die diese Medien nutzen? Welche der analysierten Anrufungen und kulturellen Werte werden handlungsleitende Motive alltäglicher Arbeitsmarktpraxis? Um diesen Fragen auf die Spur zu kommen, soll im Folgenden ein Interview mit dem IT-Freiberufler Herrn H. näher betrachtet werden. Herr H. blickt auf eine lange und ausgeprägte diskontinuierliche Erwerbskarriere zurück. Nach einem Mathematik-Studium in den späten 1960er Jahren arbeitete er schon vor der Systemtransformation 1989/90 in unterschiedlichen ostdeutschen Betrieben. Hauptsächlich befasste er sich als „Problemanalytiker“ mit der „Softwareerstellung für Produktionssteuerungssysteme“ (22-HQJ-m: 3). Auch nach 1990 ist Diskontinuität vorderstes Kennzeichen seiner Erwerbskarriere. Unterbrochen von wenigen Phasen der Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit ist Herr H. bundesweit als IT-Freiberufler bei den verschiedensten Arbeitgebern tätig, immer jedoch im Bereich Software (spezialisierte Tätigkeiten als extern rekrutierter Programmierer mit hohen qualifikatorischen Voraussetzungen).

Schon bezüglich des rhetorischen Stils lassen die Erzählungen des Herrn H. Rückschlüsse auf selbstbezogene und subjektivierte Überzeugungen und Einstellungen zu. Seine Existenz als IT-Freiberufler mit stark ausgeprägten Diskontinuitätserfahrungen schildert er an kaum einer Stelle als leidvolle Erfahrung, als Zwang oder Notwendigkeit. Fast immer scheint alles zu einem Mindestmaß kontrollierbar gewesen zu sein. Über weite Passagen spricht Herr H. konsequent in der Aktivform, viele Formulierungen stellen das tätige „Ich“ in den Vordergrund. Auch im Falle krisenhafter Verschiebungen von Anforderungen und Kontextbedingungen ist dies der Fall, z.B.: „Ich bin damals von 91 bis Anfang 93 auch in vielen Firmen gewesen, wegen Anpassung“ (ebd.: 4). Die ausgeprägten ostdeutschen Arbeitsmarktrisiken nach 1990 scheinen Herrn H. seinen Erzählungen zufolge kaum berührt zu haben. Ähnlich erzählt er auch zum Thema seiner einzigen längeren Erwerbslosigkeitsphase, die er im Jahr 2003/4 erlebte. Auch hier formuliert der Interviewpartner seine Geschichte als die eines starken „Ich“ – „(...) ich war ein ganzes Jahr eigentlich zuhause (...)“ (22-HQJ-m: 8) – und so als durchgängig von ihm selbst kontrollier- und formbare Angelegenheit.

Das eigene „Ich“ in einer gesteigerten Form als Epizentrum des Erwerbsverlaufes und des Arbeitsmarktschicksals zu setzen, ist freilich nicht ohne weiteres als Konsequenz aus der Nutzung von arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen zu interpretieren. Im Kontext einer Existenz als IT-Freiberufler ist eine selbstzentrierte Auffassung und Interpretation der arbeitsmarkt-

bezogenen Möglichkeiten sicherlich nicht ungewöhnlich. Dennoch zeigen sich an den verschiedensten Stellen im Interview enge Zusammenhänge. Großen Raum nehmen hier Schilderungen zum Thema arbeitsmarktbezogenes Informationsverhalten ein und dabei kommt der Interviewpartner schnell und in der Regel ohne Umwege auf das Internet zu sprechen.

Gefragt nach dem Motiv, ein Profil etwa auf [gulp.de](http://gulp.de) mit entsprechenden Daten einzurichten und zu pflegen, äußert der Interviewpartner: „(...) die [Informationen zur Erwerbsbiografie, zu Qualifikationen, etc., S.S.] müssen ja auf jeden Fall zugänglich sein, damit jetzt einer überhaupt erst auf die Idee kommt, den könnte ich gebrauchen für sowas“ (ebd.: 44). Drei Punkte sind an dieser Stelle zunächst wichtig: Erstens ist zielführendes Agieren im fraglichen Arbeitsmarktsegment offensichtlich an eine reflektierte und strategisch intendierte Darstellung des eigenen „Ich“ gebunden. Zweitens scheint der probate Weg einer solchen Darstellung eben ein Profil in den entsprechenden Internetangeboten zu sein. Arbeitsmarktkommunikation in diesem Arbeitsmarktsegment erfolgt zumindest nicht unwesentlich über die entsprechenden Internetportale. Damit ist auch festgelegt, in welchen Kategorien dieses aufgewertete „Ich“ kommuniziert und für andere wie für den Nutzer selbst erfahrbar wird. So sind es die diskursiven Muster der subjektivierenden und marktförmigen arbeitsmarktbezogenen Kommunikation z.B. auf [gulp.de](http://gulp.de), die über diesen Weg ein Einfallstor finden. Drittens scheint ein reges Informationsverhalten ein prominentes Merkmal im Arbeitsmarktsegment von IT-Freiberuflern zu sein. In einem ersten Schritt soll dieser Punkt eingehender beleuchtet werden.

Deutlich erkennbar ist, dass Herr H. sein arbeitsmarktbezogenes Informationsverhalten auf zwei Wege konzentriert: Zum einen geht es immer wieder um die Relevanz persönlicher Kontakte zu (Ex-) Kollegen, zum anderen sind es verschiedene arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen, die hier eine große Rolle spielen. Herr H. nutzt beide Wege intensiv, aber mit jeweils verschiedenen Erwartungen (22-HQJ-m: 9). Auf die Frage nach Schwierigkeiten bei der Stellensuche antwortet er:

„Äh, nein, das ist eigentlich nicht schwierig, Äh finde ich. Man beschränkt sich auf eine bestimmte Anzahl von Portalen. Das sind drei oder vier. In Xing übrigens werden auch häufig Angebote eingestellt (hm) und ich habe auch häufig Benachrichtigungen zu Aufträgen gefunden. Aber wenn man das genau überlegt äh, was habe ich eigentlich über so ein Portal bekommen, wo ich mich selbst gekümmert habe, und was über direkte Verbindungen, über Kollegen, sind es eigentlich meistens ehemalige Kollegen oder Direktverbindungen (hm), die einen Auftrag auslösen“ (ebd.: 34f.).

Diese Einschätzung überrascht, denn es ließe sich fragen, warum Herr H. die angesprochenen Portale nutzt, wenn sie als Suchkanal so ineffizient zu sein scheinen? Hier stellt sich am Beispiel der Äußerungen des Herrn H. die gleiche Frage, die oben schon einmal diskutiert wurde. Sowohl die zitierte IAB-Studie als auch der quantitative Überblick über das Informationsverhalten in unserem Sample ließ einen markanten Unterschied zwischen der Nutzung des Internets als Such- und als tatsächlicher Rekrutierungskanal sichtbar werden. Auch Herr H. nutzt das Internet äußerst intensiv für Arbeitsmarktbelange und das im vollen Wissen um die mangelhafte Effizienz als direkter Rekrutierungskanal. Dass der Interviewpartner (trotzdem) ein „heavy-user“ ist, wird an vielen Stellen im Interview deutlich. So erzählt er ohne explizite Nachfrage zum Thema Internet: „Äh das ist zur Gewohnheit geworden. Ich guck eigentlich bestimmt einmal am Tag nach, wie es so im Moment aussieht. Gut, nicht in vielen Portalen, nur in zwei oder dreien (...)“ (ebd.: 37).

Offenbar kommt dem Internet eine Bedeutung jenseits einer bloßen Vermittlungsfunktion zu und unsere Vermutung lautet, dass diese darin besteht, eine vielfältig wirkende Arena der Vermittlung marktförmiger und selbstzentrierter Weltbilder zu sein. Wichtigste Plattform ist für Herrn H. dabei gulp.de. Ihm zufolge ist dies die wichtigste Plattform für seine Interessen. Insgesamt zeigt sich hier ein markanter Befund: Der überwiegende Teil der Erzählungen zu gesteigerter Selbstverantwortlichkeit und darauf aufbauenden marktförmigen Strategien wird von legitimierenden Narrativen abgerundet, die implizit oder explizit auf Erfahrungen und den Umgang mit Internetportalen verweisen. Gulp.de und Co. (Xing u.a.) funktionieren als Verstärker und als Erzeuger der subjektivierten Strategien des Interviewpartners.

Diese Beobachtungen lassen sich anhand verschiedener Erzählungen des Interviewpartners illustrieren. Grundsätzlich kennzeichnen die Erwerbsorientierung des Herrn H. folgende Merkmale: Schicksalsschläge und Erfolge am Arbeitsmarkt rechnet Herr H. umfänglich sich selbst zu. Eigenverantwortlichkeit ist sein Leitmotiv, der strategische Bezug auf kontrollierbare Projekte seine handlungsleitende Vorstellung. Großen Wert legt Herr H. auf persönliche Unabhängigkeit und einen weiten Spielraum, um frei arbeitsmarktrelevante Entscheidungen zu treffen. So äußert er zu seiner Motivation, beispielsweise gulp.de zu nutzen: „Ja, dass man einfach weiß, man ist noch auf der Höhe des Geschehens“, und wenig später: „Information ist sicherlich auch eine gewisse Form von Freiheit, klar, und Unabhängigkeit“ (22-HQJ-m: 38). Der Link zwischen einer eigenverantwortlichen, auf Selbstkontrolle setzenden Erwerbsstrategie und arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen zeigt sich hier prägnant: Der notwendige Spielraum (Freiheit und Unabhängigkeit) für selbstorientierte Engagements ist aus Sicht des Interviewpartners Ergebnis der

Teilhabe an Internetarbeitsmärkten. Marktkompetenz im Sinne von Pongratz (2012: 207ff.) lässt sich offensichtlich hier erlangen.

Wie stark die Suggestion ist, dass Arbeitsmarktgeschehen und die jeweils genutzten Internetportale in eins fallen, zeigt sich an einem Detail: Herr H. spricht ausführlich über seinen Erwerbsverlauf, unter anderem auch über eine wechselintensive Phase in den Jahren 1995/96. Dabei geht er auch kurz darauf ein, dass Internetportale ihm geholfen hätten, neue Jobs zu finden. Offensichtlich kann dies aber gar nicht der Fall gewesen sein, da die betreffenden Portale zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht existierten. Wenig später korrigiert er sich und spricht über persönliche Kontakte, die ihn damals tatsächlich bei der Akquise von Aufträgen unterstützten. Diese Verwechslung ist insofern aufschlussreich, als dass sie demonstriert, wie sehr er das Arbeitsmarktsegment, in dem er sich bewegt, zum Zeitpunkt des Interviews als Internetarbeitsmarkt identifiziert. So scheint es für ihn nur noch schwer vorstellbar, jenseits von Internetportalen am Arbeitsmarkt engagiert zu sein.

Sichtbar wird hier erstens: Die genutzten Portale sind nicht nur ein technisches Vehikel, um effizienzorientiert und (transaktions-) kostenbewusst Informationen zwischen Marktakteuren auszutauschen. Die Kommunikation auf Internetarbeitsmärkten *ist* das Arbeitsmarktsegment und bildet es nicht nur ab. Für den Fall von Herrn H. scheint sich vor diesem Hintergrund die oben verhandelte mediensoziologische These zu bestätigen, dass die Kommunikation im Internetarbeitsmarkt in einem starken Sinn auch diesen Markt produziert. Freiheit und Unabhängigkeit – sowie korrespondierend Eigenverantwortlichkeit, Selbstkontrolle und Marktkompetenz – sind dann zweitens aber auch nicht nur Größen, die für mehr Markttransparenz stehen, sondern konstitutive Merkmale der Marktorientierung von IT-Freiberuflern wie Herrn H.

Dies gilt dann auch nicht nur für Einstellungen und Überzeugungen. Etwa hinsichtlich des Eintrittes in die Posterwerbsphase stellt Herr H. seine Kontrollüberzeugungen und seine eigenen Bedarfe in den Vordergrund. So plant er den eigentlich anstehenden Renteneintritt unabhängig von Vorgaben wie dem offiziellen Renteneintrittsalter, nämlich zum Zeitpunkt der Verrentung seiner Frau und damit zum Zeitpunkt des Interviews zwei Jahre nach Vollendung seines 65. Lebensjahrs (22-HQJ-m: 13). Arbeitslosigkeit erlebt Herr H. seinen Schilderungen zufolge nicht als Phase drohender Exklusion und existentieller Angst, sondern als Chance, neues Wissen und angepasste Qualifikationen zu erwerben. Auch in anderen Dimensionen liegen nicht die (günstigen oder ungünstigen) äußeren Umstände im Fokus seiner Reflexionen, sondern sein eigenes Selbst und die diesbezüglichen Möglichkeiten zur Modifikation. Weiterbildung als Investition ins eigene Humankapital wird an verschiedenen Stellen im Interview ohne explizite Nachfragen des In-

interviewers angesprochen und als eigenverantwortlicher Umgang mit dem eigenen Arbeitsmarkt-schicksal thematisiert.

An diesem Punkt sind die Verbindungen zu den täglichen Engagements in Internetarbeitsmärkten besonders deutlich spürbar. So spricht Herr H. nicht von Qualifikationen, sondern von Skills – und übernimmt an dieser Stelle schon terminologisch die Vorgaben von *gulp.de*. Das setzt sich fort, indem Herr H. im Zusammenhang mit Weiterbildung relativ ausführlich über die oben skizzierten Feedback-Instrumente im Umkreis dieses Themas berichtet. Er reproduziert die diskursiven Momente dieser Kommunikation dabei umfänglich. So ist es für ihn nicht nur unfraglich, dass neue Wissensinhalte vollständig in Eigenleistung erworben werden. Auch die Frage, welche Wissensinhalte relevant sind, wird in Eigenleistung beantwortet. Herr H. setzt sein eigenes Humankapital-Portfolio ins Verhältnis zu den grafisch naturalisierten Anforderungen des Internetarbeitsmarktes. Die als Diagramm dargestellte Nachfragekurve nach bestimmten „Skills“ lässt das Marktgeschehen offensichtlich spürbar werden; der Markt wird angängig, Herr H. zum unternehmerischen Investor in sein Humankapital und zum *Konstrukteur seines Arbeitsmarkt-Selbst*.

Ähnlich lassen sich auch die Schilderungen des Interviewpartners zu Arbeitsinhalten interpretieren, die er zumeist als persönliche Herausforderungen und Anlass zur Selbstverwirklichung erzählt. Als ein Motiv seiner täglichen Aufenthalte in Internetarbeitsmärkten schildert Herr H., dass es ihm darum geht, „(...) genau den Auftrag zu finden, der einem genau die Erfüllung bringt jetzt (...)“ (ebd.: 37). „Erfüllung“ und Verwirklichung eigener „Interessen“ scheinen ihm zufolge Motor seiner Aktivitäten zu sein. Nachdrücklich deutlich wird der zentrale Bezug aufs eigene Selbst auch hinsichtlich der Schilderungen, die sich um die Modalitäten drehen, anlässlich derer Herr H. ein Beschäftigungsverhältnis beendet. So sind es nicht nur auslaufende Verträge oder nicht stattfindende Verlängerungen, sondern beispielsweise auch familiär institutionalisierte Urlaubs- und Reisepläne<sup>48</sup>, die für Herrn H. Anlass sind, ein Engagement zu beenden – und dies gilt auch bei Wahrnehmung einer ungünstigen Arbeitsmarktlage.

Als Maßstab arbeitsmarktrelevanter Entscheidungen ist also Herr H. sich selbst genug – mit anderen Worten: dieser Interviewpartner kann, zumindest hinsichtlich seiner Arbeitsmarktorientierung, als nahezu prototypisch subjektiviert gelten. Dass diese Einschätzung angesichts des Status als solselbständiger IT-Freiberufler nicht unbedingt überrascht, ist die eine Seite. Andererseits ist aber auch im Vergleich zu anderen, in ähnlicher Weise unsicher beschäftigten Personen

<sup>48</sup> Einmal im Jahr nimmt Herr H. eine längere Auszeit für sich in Anspruch, die er konsequent durchsetzt, auch wenn dies berufliche Nachteile im Sinne einer Verkleinerung seines Möglichkeitsraums am Arbeitsmarkt bedeutet.



im Sample die Konsequenz der Selbstbezogenheit bei Herrn H. bemerkenswert. Objektive Zwänge, Zumutungen aufgrund prekärer Strukturen, Defizite in der Dimension Sicherheit – all dies wird zwar auch im Interview mit Herrn H. zum Thema, aber nur am Rande, als Begleiterecheinungen, als äußere Anlässe, die Selbst-Veränderungen anstoßen. Kritische Einschätzungen fehlen fast vollständig, negative Entwicklungen wie z.B. der Einbruch der Auftragslage in 2004 werden zügig und indifferent abgehandelt.

Dabei scheint es sich hier weniger um Effekte sozialer Erwünschtheit oder um eine demonstrative Form der Selbstdarstellung zu handeln. Herr H. spricht nämlich auch über Ereignisse, die als Misserfolge und gescheiterte Versuche gesehen werden könnten. Auffällig ist aber, dass im Rahmen der von ihm bedienten Terminologie diese Misserfolge und Erfahrungen des Scheiterns nicht als solche erzählt werden (und offenbar auch nicht werden können). In einer technologisch-mechanistischen Sprache bedeuten diesbezügliche Erfahrungen nichts anderes als Selbstkontrolle verlangende Kontextfaktoren, auf Bildungsinhalte bezogene Investitions-Herausforderungen oder Chancen für neue Anschlüsse – und das mit großer Selbstverständlichkeit. Damit reproduziert Herr H. auch die kulturelle „Atmosphäre“ von Internetportalen wie [gulp.de](http://gulp.de). Die kategorial auf „Erfolge“ festgelegte Kommunikation im Internetarbeitsmarktscheint der eigentliche Autor genau dieser Erzählung eines Erwerbsverlaufes aus Erfolgen und Herausforderungen zu sein. Denn in einer anderen Terminologie ließe sich genauso von glücklichen Zufällen und misslichen Einflüssen äußerer Umstände sprechen; das Interview mit Herrn H. ist semantisch in weiten Teilen aber ein Zwilling der, auf der Größe Eigenverantwortlichkeit fußenden Kommunikation auf [gulp.de](http://gulp.de). Ähnlich argumentieren lässt sich hinsichtlich der betont sachorientierten, technologieaffinen, den Ingenieurs-Habitus idealisierenden Darstellungen. Während die Quelle dieses Selbstverständnisses in der Praxis der alltäglichen Tätigkeit liegt, erhält dieses Selbstverständnis seine Weihen als Leitbild in der, den Markt naturalisierenden, synthetischen Praxis im Internetarbeitsmarkt. Insbesondere die zitierten Feedback-Instrumente und die damit erzeugte Erfahrung im Rahmen der Praxis eines wechselseitigen Rankings (22-HQJ-m: 45) spielen hier eine entscheidende Rolle.

Entsprechend kommentiert Herr H. z.B. das, in der Regel belastende, Verlassen von alten Arbeitsstellen in genau dieser Weise:

„Aber trotzdem war das nie eine Trennung dann in Wehmut, wie auch immer. Man war eigentlich auch froh darüber, andererseits wieder etwas Neues, wieder eine neue Herausforderung zu haben(hm), ja das ist auch nicht so daher gesagt als Floskel“ (ebd.: 13).

Einerseits ist an diesem Zitat, welches inhaltlich vor allem den Verlust eines gewohnten Kollegenkreises adressiert, noch einmal gut ersichtlich, wie ernst es Herrn H. mit seiner Einschätzung ist. Neuheit ist Selbstzweck und hohes Gut im Weltbild des „Unternehmerischen Selbst“. Zudem fällt aber auch auf, dass Herr H. an dieser Stelle von der aktiven Erzählperspektive des tätigen „Ich“ zur passiven Form des „man“ wechselt. Damit führt er eine legitimatorische Ebene in die Erzählung zum Thema ein. Herr H. verweist darauf, dass seine Ablehnung weiterführender emotionaler Bindungen eine legitime, etablierte Form der Erwerbsorientierung auf dem Markt für IT-Freiberufler darstellt. Wichtiger als Emotionen für Kollegen (und Betriebe) sind ihm Umfeld dieser Rechtfertigungsordnung solche, die Neuheit aufwerten. Mit der Formulierung „Man war (...)“ soll der Interviewerin vermittelt werden, dass diese Einstellung etabliert und selbstverständlich ist. Herr H. verweist auf ein, in seinem Umfeld etabliertes, Leitbild und legitimiert seine Ansicht damit.

Worin besteht diese Legitimationsfigur? Was wird legitimiert und wodurch? Am Beispiel des angeführten Zitats ist zunächst ersichtlich, dass Herr H. seine Erwerbsorientierung an Maßstäben ausrichtet, die marktförmig sind. Nicht die Bindung an eine Organisation, sondern die Bedingungen eines marktförmigen Umfeldes sind der „objektive“ Bezug, die Quelle seines arbeitsmarktbezogenen Wissens. In der Begrifflichkeit unseres Lehrforschungsprojektes ist Herrn H. damit eine Arbeitsmarktorientierung (im Gegensatz zu einer Betriebsorientierung) zu attestieren. Dieser „objektive“ Bezug ist dabei in gewisser Weise inhaltlich leer. Zentrale Aspekte dieser Orientierung sind nicht irgendwelche definierten Inhalte – etwa eine bestimmte Tätigkeit, ein bestimmtes Niveau an Sicherheit, eine hohes Maß an Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen oder dem kollegialen Umfeld. Vielmehr geht es um marktförmige Maßstäbe und ihre subjektivierte Vermittlung: Herr H. legt großen Wert auf das Identifizieren und Nutzen neuer (!) Chancen am Arbeitsmarkt, auf lebenslanges Lernen – ständiges „learning-by-doing“ (22-HQJ-m: 41), auf einen effizienzorientierten Umgang mit maximaler Flexibilität (ebd.: 24f.) etc.

Die Erfahrung dieser marktförmigen Maßstäbe ist dabei an das Engagement auf Internetarbeitsmärkten gebunden. So äußert sich Herr H. zur Frage, worum es auf Internetportalen geht, folgendermaßen:

„Ja, das ist zumindest ein Wissen äh, das einem ermöglicht, den richtigen Zeitpunkt zu erwischen, für einen Umstieg. (hm) Und das ist ja auch außerordentlich wichtig auch (hm), dass man genau im richtigen Moment an der richtigen Stelle einsteigt und nicht aus irgendwelchen Vertragsgründen noch eineinhalb Monate halt warten muss, und dann ist alles gelaufen und man sucht wieder ewig“ (ebd.: 37).

Würde man dieses Zitat ohne Kenntnis des Kontextes lesen, wäre es naheliegend, als Erzähler einen Börsenmakler zu vermuten, der über eine neue Software oder Ähnliches spricht. Wieder zeigt sich, dass arbeitsmarktbezogene Internetportale den Markt erfahrbar machen – und zwar in einer imperativen Weise. Das algorithmisch produzierte Wissen erzeugt erstens die naturalisierte Vorstellung eines Arbeitsmarktes, in dem das, seine eigene Arbeitskraft vermarktende, Selbst sich als Investitionsgut begreift. Mit dieser Vorstellung ist zweitens dann auch das entsprechende Leitbild marktkompetenten Verhaltens angegeben. Zum „richtigen Zeitpunkt“ ohne Rücksicht auf Bindungen zu wechseln, wird zum Eigenwert, der auf verschiedenste Art und Weise (siehe die zitierte trashpoll, die vielfältigen Feedback-Instrumente, die grafische Aufbereitung der Inhalte) im Internet vermittelt wird. Das zitierte „man“ lässt sich vor diesem Hintergrund als der rhetorische Verweis auf den Markt interpretieren. Das von Herrn H. erzählte „man“ ist der algorithmisch erzeugte Internetarbeitsmarkt mitsamt dem darin eingelassenen selbstzentrierten, bindungsaversen und flexibilitätsorientierten Leitbild aus marktförmigen Verhaltensimperativen. Gulp.de (wie auch Xing und andere Anwendungen) erzeugt die marktförmige Vorstellung vom Arbeitsmarkt für IT-Berufler und legitimiert marktadäquates Verhalten.

Insgesamt erscheint das auf zwei Standbeinen stehende Informationsverhalten des Herrn H. damit als spezifische Weise des Umgangs mit Arbeitsmarktkommunikation. Persönliche Netzwerke dienen hauptsächlich der Vermittlung neuer Jobs, sind also die angezeigten Kanäle für tatsächliche Rekrutierungen. Die Nutzung arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen vermittelt dagegen einen wechselaffinen und marktförmigen kulturellen Mikrokosmos mitsamt den entsprechenden Welt- und Selbstverhältnissen, Verhaltensimperativen und Legitimationsfiguren. Vor diesem Hintergrund bleibt zu fragen, ob es sich hier auch um eine, in einem starken Sinn ökonomisierte, Erwerbsorientierung handelt: Sind die erwerbsverlaufsbezogenen Entscheidungen des Herrn H. durchgängig effizienzorientiert und an einer ökonomischen Rationalität orientiert, die solche Entscheidungen nur Kosten-Nutzen-Kalküle zugrunde legt? Die Auswertungen des Interviews mit Herrn H. vermitteln hier ein ambivalentes Bild.

Zum einen existieren Narrative, die von einer Ökonomisierung auf hohem Niveau ausgehen lassen. So schildert Herr H. eine Situation, in der er zwischen einer Anstellung mit kurzer Dauer und hoher Bezahlung oder einer Anstellung mit längerer Dauer und geringerer Bezahlung wählen musste. Seine diesbezügliche Entscheidung kann als Ausdruck gesteigerter Ökonomisierung gelten: „Aber wenn ich mich jetzt entscheiden müsste, äh würde ich sogar sagen, ich würde eher den kurzfristigen, etwas besser bezahlten annehmen (hm) als mich vielleicht etwas frustrierter lange Zeit festzulegen (...)“ (22-HQJ-m: 19). Andererseits gelten ihm auch anderweitige Be-

dürfnisse (längere Urlaube etc.) wie oben schon skizziert als wichtiger Bezugspunkt. So scheint der Interviewpartner auch dann, wenn es aus einer ökonomisierten Perspektive auf Erwerbchancen zuwider läuft, seinen selbst (!) gesetzten Erwartungen und Ansprüchen an eine gelingende Lebensführung zu folgen.

„Wir machen dann Urlaub vier Wochen, wie fast jedes Jahr. Und das wird immer nicht sehr gerne gesehen von den Firmen (hm). Vier Wochen am Stück. Bei der Firma16 war das kein Problem, aber später bei der Firma17 wurde man dann immer ein bisschen vorwurfsvoll dann angeguckt, ne. Vier Wochen. [beide lachen] und so habe ich mir gedacht, bis Ende Juni, dann kommt dieser Urlaub sowieso und dann sehe ich mich aufs Neue um, wie auch immer“ (ebd.:10).

Interessant ist, dass Herr H. diese Überlegungen im Rahmen seiner Ausführungen zu den Vorteilen von Internetabeitsmärkten präsentiert. So sind es ihm zufolge die Möglichkeiten, die sich in der Folge der Nutzung arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen bieten, welche ihm diesen Umgang mit dem Thema Urlaub erlauben würden. An dieser und an anderen Stellen im Interview wird deutlich, dass die marktförmige und selbstzentrierte Kommunikation in Internetabeitsmärkten keineswegs zwangsläufig mit einer Ökonomisierung der Erwerbsorientierung verbunden ist. Das hier anzutreffende Leitbild formuliert den Topos der frei und unabhängig wählbaren Erwerbsmöglichkeiten, die über marktförmigere und selbstzentrierte Kommunikation als solche erfahrbar werden. Urlaub wird dann nicht trotz des, sondern gerade in der Logik dieses Leitbildes gemacht – auch wenn dies ökonomischer Rationalität zuwider läuft. Das Engagement auf Internetabeitsmärkten scheint vor diesem Hintergrund weniger ökonomisierend, sondern vielmehr optionalisierend zu sein. Der eigene Weltbezug und der am subjektivierten Selbst ausgerichtete Umgang mit der eigenen Arbeitskraft müssen sich an der Vielfalt der Optionen messen. Erfahrbar wird, dass die eigene Erwerbsstrategie, das Arbeitsmarktschicksal, vom Träger der Arbeitskraft selbst konstruiert ist. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden, letzten Interpretationsschritt die These eines praktizierten Konstruktivismus, der sich reflexiv auf das eigene Arbeitskraft-Selbst wendet, entfaltet.

## 5.5 Arbeitskraft-Konstrukteure

Gerade auch in den anderen Interviews des Samples der Lehrforschung wird dieser Zusammenhang deutlich. So lassen sich, je nach Nutzungsintensität ausgeprägt, viele Parallelen zu der am Fall des Herrn H. analysierten Erwerbsorientierung auffinden. Subjektiviert Erwerbsstrategien und marktförmige Perspektiven auf das jeweils adressierte Arbeitsmarktsegment stehen regelmäßig in einem engen Zusammenhang mit dem skizzierten Typ des Informationsverhaltens (insbesondere: 13-HQJ-m, 19-HQJ-m, 28-HQJ-m). So ist die „Aufgabenteilung“ – persönliche Netzwerke zur tatsächlichen Rekrutierung, Internetarbeitsmärkte zur kulturellen Orientierung offenbar ein Muster der Mediennutzung, das in vielen Fällen sowohl auf der Einstellungs- als auch auf der Handlungsebene Subjektivierungs- und Marktdiskursen Geltung verschafft. Immer scheint aber ein zentraler Punkt an der arbeitsmarktbezogenen Kommunikation im Internet zu sein, dass es um die eigene Arbeitskraft und die darum zentrierte Konstruktion des Möglichkeitsraumes am Arbeitsmarkt geht. Geschult am Blick auf die vielfältigen und oft detailliert sichtbaren Erwerbsverläufe der MitbewerberInnen, vermittelt über die ohne nennenswerten Aufwand und über den sprichwörtlichen „einen Klick“ ersichtliche (weltweite<sup>49</sup>) Gelegenheitsstruktur und provoziert durch den wechsellaffinen Charakter der hier transportierten kulturellen Muster und Diskurse – produziert durch diese zentralen Momente der Kommunikation in arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen kommt es zu einem gesteigerten Kontingenzbewusstsein. Dieses, mit der Internetnutzung verstärkte Kontingenzbewusstsein ist der Hintergrund eines performativ erzeugten und praktisch orientierten Konstruktivismus, mit anderen Worten: des Typus des *Arbeitskraft-Konstrukteurs*.

Die folgende Übersicht zählt charakteristische Merkmale des Arbeitskraft-Konstrukteurs auf und versammelt einige entsprechende Interviewpassagen zur Illustration.

### **Stetige Konstruktion des Möglichkeitsraums**

Die Nutzung arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen provoziert, dass die stetige Evaluation und Konstruktion des eigenen Möglichkeitsraumes einen Eigenwert erhält. Die Kenntnis der arbeitsmarktbezogenen Optionen wird zum konstitutiven Merkmal des marktförmigen Umgangs mit dem Arbeitsmarkt und der subjektivierten Haltung zur eigenen Arbeitskraft.

<sup>49</sup> Viele der Internet-Intensivnutzer sprechen über internationale Engagements. So auch Herr H., der zeitweilig internationale Stellenangebote durchsuchte und mit dem Gedanken spielte, eine Anstellung in Kanada anzunehmen. Auch wenn diese Option in keinem Fall im Sample unserer Lehrforschung realisiert wurde, spricht dieser Befund doch für eine internetbasierte Ausweitung des Bezugsraumes – im räumlichen Sinne.

Ein festangestellter Teamleiter in eines prosperierenden mittelständischen Softwareunternehmens äußert sich zu seinen Nutzungs-Motiven: „(...) einfach um zu erfahren, was passiert aufm Markt, welche Jobs sind gefragt und man bekommt auch nen relativ gutes Bild äh in welchen Regionen welche Qualifikationen gebraucht werden“ (13-HQJ-m: 17).

Arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen vermitteln diesem Interviewpartner offensichtlich ein Bild seines Möglichkeitsraumes. Dies geschieht auf der Grundlage marktförmiger Kategorien, die z.B. als algorithmisch erzeugte, bildhaft naturalisierte Artefakte zum Thema regionale Nachfrage und Qualifikation kommuniziert werden (z.B. Trendcharts zu „Skills“ auf [gulp.de](http://gulp.de)). Darauf bezieht sich dieser Interviewpartner, und zwar auch ohne konkreten Anlass: „Das man ganz einfach ähm auch ich sag mal auch in ner relativ sicheren Anstellung schon aufm Laufenden bleibt, was aufm Markt passiert, vielleicht um auch die Trends zu erkennen und so weiter“ (ebd.: 18).

Die Evaluation des eigenen Möglichkeitsraumes gehört hier auch bei hoher Arbeitsplatzsicherheit zur Arbeitsmarktpraxis. Diese subjektiviert, in dem sie die Konstruktion des Möglichkeitsraums um das Selbst der Arbeitskraft (und nicht etwa um die Anforderungen eines bestimmten Arbeitgebers) zentriert. Die stetige Konstruktion des eigenen Möglichkeitsraums ist ein selbstbezogener Modus des Umgangs mit dem Arbeitsmarkt. Der Begriff des Arbeitskraft-Konstrukteurs verweist darauf, dass es um das Arbeitskraft-Selbst geht.

### **Kontingenzerfahrung**

Die Kontingenz der Gelegenheitsstruktur für die eigene Arbeitskraft wird auch ohne eine bestimmte Intention alltäglich erfahrbar. Diese niedrigschwellige, alltägliche Erfahrbarkeit verschiebt auch die Art und Weise, in der die betroffene Arbeitskraft sich selbst sieht: nämlich als Ergebnis der eigenen Konstruktion.

Gerade über Formen niedrigschwelliger Nutzung wie z.B. die Lektüre von Newslettern gerät der Arbeitsmarkt bei vielen unserer Interviewpartner nicht aus dem Blick. Schon diese alltägliche Konfrontation mit den eigenen Möglichkeiten verstärkt den Eindruck, dass auch alles anders sein könnte. Damit wird auch stetig die Frage aufgerufen, ob die eigene Erwerbszukunft optimierbar ist:

„Also wie gesagt, ich krieg' zum zum Beispiel immer diesen, diesen ähm E-Mail-Newsletter von monster und von Stepstone, weil ich da einfach irgendwie mal ein Profil eingerichtet hab' und irgend'nen Suchagenten. Das hab' ich halt nie abgestellt und deswegen kommt es da rein und wenn ich grad mal irgendwie Muse hab', bei 'ner Tasse Kaffee guck' ich so an, was so an Stellen ähm ausgeschrieben ist. Das ist aber nicht in dem Sinne ein wirkliches aktives ähm Beobachten. Das ist mehr so ähm ich, ich erhalte Daten ähm und bei 'ner Tasse Kaffee verarbeite ich die dann irgendwann. Aber, aber nich, nich planmäßig, nich gezielt“ (28-HQJ-m: 23).

Nicht im Sinne eines planvollen, strategischen oder gar effizienzorientierten, transaktionskostenbewussten Handelns, sondern im Modus der Muse werden „Daten verarbeitet“. Der Arbeitsmarkt bleibt automatisiert zugänglich und liefert Daten, die zur stetigen Prüfung des Kontingenzniveaus der eigenen Situation beitragen und die ggf. zu einer Re-Konstruktion der eigenen Arbeitskraft veranlassen können.

### **Gesteigerte Eigenverantwortlichkeit**

NutzerInnen arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen suggeriert ihre Praxis an vielen Punkten, wie sehr sie selbst die „VerursacherInnen“/Konstrukteure ihres Arbeitsmarktchicksals sind. Insbesondere die oben analysierten Feedbacksysteme aber auch viele weniger komplexe Applikationen in Internetarbeitsmärkten wirken in dieser Richtung und vermitteln ein Leitbild gesteigerter Eigeneverantwortlichkeit.

Mit Fokus auf die für ihn bedeutsamen Momente eines Wechsels erzählt ein Interviewpartner:

„Und aufgrund meiner Statusänderung [in einem arbeitsmarktbezogenen Online-Netzwerk, d.A.] habe ich dann zum Beispiel zwei weitere interessante Angebote bekommen. Ähm also das heißt, ich hab' in dem Moment eigentlich das Internet aktiv genutzt, ähm um kenntlich zu machen, dass ich wechseln werde“ [...] (28-HQJ-m: 43).

Die mit einem Klick erledigte Statusänderung zeitigt offensichtlich weitreichende Folge. Die Interviewpassage zeigt, wie sehr aus der Perspektive des Nutzers die eigene Aktion (hier: die statusändernde Re-Konstruktion der eigenen Arbeitskraft) für relevante Veränderungen sorgt. Dies verstärkt den Eindruck, dass das eigene Arbeitsmarktchicksal umfänglich als Ergebnis der konstruierenden Bemühungen etwa um die Außenwirkung der eigenen Arbeitskraft ist. Dabei haben die betreffenden Arbeitskraft-Konstrukteure ihr Schicksal nur vordergründig selbst in der Hand, denn die technologisch basierte, semantisch-kategoriale Ausgestaltung von Internetarbeitsmärkten folgt der Logik dieses Mediums. Dieser Zusammenhang wird durch die spezifischen Merk-

male dieser Medienpraxis aber verdeckt. Die unmittelbare und potentiell weitreichende Wirkung der betreffenden Klicks suggeriert, es selbst gewesen zu sein. Markterfolg und eigene konstruierende Aktivität fallen aus der Perspektive des Users in eins.

### **Reflexive Konstruktion**

Arbeitskraft-Konstrukteure kommunizieren im Kontext arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen ihr Selbstbild und bekommen auf dieser Basis Feedbacks für mögliche Re- oder Neukonstruktionen. Im Zuge dieser reflexiven Praxis geht es um Kontingenzsteigerung, um das Offenhalten von Optionen.

In regelmäßigen Abständen vermittelt die Kommunikation in Internetarbeitsmärkten Hinweise zur Kontingenzsteigerung:

„Es ist eigentlich äh naja täglich wäre übertrieben, aber ich sag mal doch schon kommen dort monatlich oder halbjährig gibt's da schon neue Trends, neue Technologien, wo man eigentlich dran bleiben muss. Dort nutz ich schon freie Zeit, die ich zur Verfügung hab, um mich dort weiterzubilden oder zumindest zu informieren wo geht es hin“ (13-HQJ-m: 25).

Auf der Basis der selbst konstruierten Präsenz im Internetarbeitsmarkt „errechnet“ der jeweilige Algorithmus Imperative, die als Hinweise für die eigene Fortentwicklung erfahren werden. Weiterbildung und Akquise sind hier in einem starken Sinne subjektiviert: vom Identifizieren des Weiterbildungsbedarfs über die Durchführung bis zur Einschätzung der Effektivität einer Weiterbildung liegt alles in der Hand des Arbeitskraft-Subjekts. Aktivitäten in dieser Richtung sind schon dann gerechtfertigt, wenn es um „Neues“ geht. Wiederum begegnet die schon am Fall des Herrn H. analysierte Figur, nach das Neue als solches einen Eigenwert bekommt. Es geht nicht um ein bestimmtes Ziel (Job in Firma XY, Verfolgen eines definierten Karriereplans), sondern um das Offenhalten vielfältiger neuer Möglichkeiten.

Zusammengefasst heißt das: Stetige Konstruktion des Möglichkeitsraums, Kontingenzerfahrung und Eigenverantwortung auf hohem Niveau und ein Modus reflexiver Konstruktion kennzeichnen die performativ im Internetarbeitsmarkt erzeugte Praxis des Arbeitskraft-Konstrukteurs. Dieser selbstzentrierte Umgang mit der eigenen Situation ist dabei mit Sicherheit nicht im Sinne einer Kausalität auf das Internet zurückzuführen. Etwa im Bereich von Bildungsentscheidungen sind kontingenzbewusste Muster schon länger etabliert. Hier lautete der Befund, dass beispiels-



weiße die Entscheidung, dass Abitur abzulegen, nicht mehr mit Blick auf die Möglichkeit, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, erfolgt. Im Vordergrund stehen Erwägungen, einen möglichst großen Raum an Optionen offenzuhalten. Das hier zu vertretende, mediensoziologische Argument lautet aber, dass Internetarbeitsmärkte die betreffende Semantik verdichten, steigern und auf höherem Niveau zu einem normativ besetzten Leitbild werden lassen.

Insgesamt lassen die Auswertungen des empirischen Materials unserer Lehrforschung erkennen, dass Internetarbeitsmärkte je nach Nutzungsintensität eine mehr oder wenige starke „Quelle“ subjektivierender Muster darstellen. Am Beispiel des Herrn H. zeigte sich dabei nahezu idealtypisch, wie die Semantik von Internetarbeitsmärkten entsprechende Einstellungen und sogar Handlungen provoziert. Das Selbstbild von „heavy-usern“ ist in hohem Maße von Eigenverantwortlichkeit und von der Überzeugung geprägt, das eigene Arbeitsmarktschicksal nur sich selbst zurechnen zu können. Das arbeitsmarktbezogene Weltbild ist dabei in einem gesteigerten Sinne marktförmig. Nicht ein bestimmtes Gegenüber (ein Betrieb, eine Institution), sondern ein abstrakter Mechanismus begegnet NutzerInnen von Internetarbeitsmärkten im Rahmen einer synthetischen Praxis. Ein solcher selbstzentrierter und marktförmiger Typ des Selbst- und Weltverständnisses äußert sich in seiner alltäglichen Praxis in der Form einer verstetigten, selbstreflexiven Form der Konstruktion des eigenen Möglichkeitsraums.

Diese Form mündet dabei nicht notwendig in einem ökonomisierten Selbstverhältnis, sondern viel eher zunächst in der Erfahrung der Konstruiertheit des eigenen „Arbeitskraft-Selbstes“. So verstärkt die Kommunikation in Internetarbeitsmärkten im Zuge der alltäglich und bildhaft aufgewerteten Verfügbarkeit über die Konstruktion des eigenen „Arbeitskraft-Selbstes“ einen bewussten Umgang mit Kontingenz und Möglichkeitsräumen. Ökonomisierte Einstellungs- und Handlungsmuster können in der Folge Teil einer reflexiven, selbst-konstruierenden Praxis sein, müssen dies aber nicht. So zeigt sich in unseren Interviews, dass Arbeitnehmer auch dann in Richtung der Praxis eines Arbeitskraft-Konstrukteurs tendieren können, wenn sie sich schon länger und auf absehbare Zeit in einem sicheren Beschäftigungsverhältnis befinden oder andere Eigenwerte (etwa im Rahmen von Alternativrollen) wichtig sind. Eine tiefergehende Analyse dieser Untervarianten des Arbeitskraft-Konstrukteurs steht aus. Für das Thema diskontinuierlicher Erwerbsverläufe bedeutet dieser Befund, dass die Kommunikation in Internetarbeitsmärkten nicht einfach Diskontinuität als Leitbild an die Stelle einer kontinuierlichen Beschäftigung mit langfristiger Bindung an eine bestimmte betriebliche Organisation setzt – vielmehr wird Diskontinuität hier selbstverständlicher und zum legitimen Modell einer Erwerbskarriere. Die Assoziation einer diskontinuierlichen Strategie mit besonderer Risikofreude und ökonomisierter Orien-

tierung tritt in den Hintergrund. Diskontinuität wird zu einer Option unter vielen, die sich im Modus der reflexiv konstruierenden Praxis hinsichtlich ihres Potentials der Kontingenzsteigerung bewähren muss.

## 5.6 Fazit

Die Ausgangsfrage lautete: Verändert das Internet Erwerbsorientierungen am Arbeitsmarkt? Sowohl die tiefergehende Betrachtung eines bestimmten Internetarbeitsmarktes, nämlich gulp.de, als auch die Analysen des Fallbeispiels eines „heavy users“ lassen ein vorsichtiges „ja“ als Antwort zu. Die betreffenden Analysen konnten einerseits nachzeichnen, dass und wie subjektivierende und marktförmige Kategorien die Kommunikation im Internetarbeitsmarkt charakterisieren und andererseits, dass dies auch einen entsprechenden Eindruck in der arbeitsmarktbezogenen Vorstellungswelt betroffener Interviewpartner zeitigt. Sogar Handlungsstrategien, etwa bezüglich Weiterbildung, scheinen in diesem Zusammenhang eine eigene Form anzunehmen. Diese Form erwies sich als ein spezifischer Modus einer synthetischen Praxis (Knorr-Cetina 2007) und wurde mit dem Titel des Arbeitskraft-Konstrukteurs bezeichnet. Arbeitskraft-Konstrukteure sind im Sinne des arbeitssoziologischen Diskurses hoch subjektiviert, gehen bewusst mit Kontingenzerfahrungen um und konstruieren sich selbst und ihre Arbeitsmarktverhältnisse im Wissen um die Konstruiertheit dieser Zusammenhänge. Jeder Arbeitsmarkt und jede Arbeitskraft sind ein soziales Konstrukt, aber Arbeitskraft-Konstrukteure wissen darum. Internetarbeitsmärkte erzeugen diese Haltung performativ, in dem der Markt als Möglichkeitsraum alltagspraktisch produziert wird.

Andererseits beruhen diese Thesen aber auch nur auf ersten Indizien. Die zentrale Einschränkung der hier dargestellten Überlegungen ist, dass sie bis hierher ohne die Prüfung von Kontrastfällen und Gegenhypothesen vorgehen. Neben pragmatischen gibt es hierfür aber auch tieferliegende, systematische Gründe. Erstens ging es auch darum, die Möglichkeiten einer mediensoziologischen Perspektive auf Arbeitsmarktpraxis vorzuführen und deren Legitimität zu begründen. Dieses Anliegen versteht sich auch als Reaktion auf das Vorurteil, dass sich Medien- und Arbeitsmarktsoziologie noch fremd sind und erst zueinander finden müssen. Zweitens ging es darum, entlang eines empirischen Ausnahmefalls – Internetanwendungen für IT-Projektarbeitsmärkte – einen Idealtyp zu formulieren. Der dabei gefundene Typ des Arbeitskraft-Konstrukteurs versteht sich also als eine zugespitzte These über den typischen Fall von Anrufungen in arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen. Auf dessen Basis kann erst geprüft werden,

welche Wirkungen Internetanwendungen in der Breite haben. Der Arbeitskraft-Konstrukteur ist als Messinstrument für Analysen in Teilarbeitsmärkten gedacht, die einen Kontrast zu dem hier betrachteten, von vornherein stark vermarktlichten Projektarbeitsmarkt bilden. Ziel der Ausführungen war also nicht die Formulierung von Kausalannahmen bezüglich des Internets, sondern einer heuristischen Folie für weiterführende Forschungen.

Aus segmentationstheoretischer Perspektive kommen hiermit aber zumindest die untersuchten Formen arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen als ermöglichende Faktoren für flexible Arbeitsmarktsegmente und diskontinuierliche Erwerbsverläufe in den Blick. Die untersuchten Internetarbeitsmärkte sind tendenziell marktförmig, die Subjektivierungsfigur des Arbeitskraft-Konstrukteurs neigt zu flexiblen Engagements. Internetarbeitsmärkte werden aber auch von Personen in internen Arbeitsmärkten genutzt, dann freilich unter anderen Voraussetzungen. Auch hier liegt weiterer Forschungsbedarf. Worin drücken sich die unterschiedlichen Voraussetzungen aus? Was unterscheidet Arbeitskraft-Konstrukteure in flexiblen Kontexten von solchen in stabilen? Diese Fragen setzen aber auch theoretische Klärungen voraus. Befinden sich festangestellte Personen auch auf dem Arbeitsmarkt, etwa indem sie Internetarbeitsmärkte nutzen? Wie lässt sich die Beobachtung, dass Personen gleichzeitig an eine betriebliche Organisation gebunden *und* auf dem Arbeitsmarkt sind, konzeptionell fassen (vgl. Pongratz 2012)?

Aus mediensoziologischer Perspektive müssen die hier gestellten Fragen auch hinsichtlich der Nutzung anderer Verbreitungsmedien bearbeitet werden. So wäre erstens zu fragen, welche kulturellen Muster in Arbeitsmärkten, die in anderen Medien kommunizieren, ventiliert werden? Sind Arbeitskraft-Konstrukteure wirklich ein Phänomen von Internetarbeitsmärkten? Die Vermutung lautet ja und nein, da die in Internetarbeitsmärkten verstärkten und z.T. neu entstehenden Muster auf den gesamtgesellschaftlichen Diskurs zurück wirken. Zumindest ein erster Blick auf entsprechende Fälle im Sample der Lehrforschung lässt vermuten, dass beispielsweise Personen, die Internetarbeitsmärkte explizit ablehnen, die Arbeitsmarktwelt anders sehen als Arbeitskraft-konstrukteure, und dass diese Personen auch anders mit dem eigenen Arbeitskraft-Selbst umgehen. Weiterhin zu prüfen bleibt, inwiefern das gleichzeitige Nutzen mehrerer Kanäle für die Erklärung der hier angestellten Beobachtungen einschlägig ist. Zumindest sind in allen Fällen, in denen Personen Internetarbeitsmärkte nutzen, persönliche Netzwerke auch sehr wichtig. Die Frage lautet also, in welcher Weise synthetische und netzwerkförmige Praxis miteinander verflochten sind. Auch hier sind vorab theoretisch-konzeptionelle Fragen zu klären.

Vor dem Hintergrund der hier dargestellten explorativen Auswertungsschritte scheint aber zumindest die Idee, eine mediensoziologische Perspektive zu veranschlagen, weiter erfolgsvor-

sprechend. Die Erfindung vernetzter Computer – das Internet – tangiert auch die Arbeitsmarktp Praxis. Aber handelt es sich bei den analysierten Formen, etwa beim Arbeitskraft-Konstrukteur, um Erscheinungen in einer Nische? Sind nur ‚digital natives‘ betroffen? Anders gefragt: Sind die analysierten Entwicklungen Einzelphänomene in Vorreiterbranchen oder in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten mit spezifischen Voraussetzungen? Auch diese Frage bedarf weiterer Forschungsbemühungen. Mit Blick auf die Ubiquität des Internets, und auch mit Blick auf die zügig stattfindende weitere Verbreitung dieses Mediums in immer neuen Formen (z.B. Smartphone-Apps) kann man aber von einem dynamischen Prozess ausgehen, der sich nicht auf einige Einzelphänomene beschränken wird. Arbeitsmarktbezogene Internetanwendungen etablieren sich, wie oben dargestellt, im Moment nicht dauerhaft, sondern in der Form von Hypes. Wohin diese Entwicklungen gehen bleibt eine offene Frage.

## 6. Fazit – Ökonomik und ökonomischer Diskurs

*von Stefan Schröder, Sabrina Röser, Julia Maria Zimmermann*

Lassen sich die zeitgenössischen Verschiebungen im deutschen Beschäftigungssystem – Zunahme flexibler Beschäftigung, partielle Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Krause/Köhler 2011) – mit dem Verweis auf Diskurse erklären? Sind diskursive Verschiebungen für die Verbreitung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe verantwortlich? Ist die (Re-)Ökonomisierung der Ware Arbeitskraft – paradigmatisch unter dem Stichwort des Arbeitskraftunternehmers (Voß/Pongratz 1998) verhandelt – ein genuin diskursiver Vorgang? Sind verstärkte Arbeitsmarktorientierung und so verstandene Vermarktlichung ein Ergebnis eines gewandelten Diskurses? Und um welche Diskurse handelt es sich? Um den sogenannten neoliberalen Diskurs, um den Diskurs des „Unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007), um einen Subjektivierungs-, Aktivierungs- oder Ökonomisierungsdiskurs? Und wie ist das Verhältnis zur gesellschaftsweiten Komplexität: Welche Lebensbereiche sind betroffen, welche Rolle spielen Genderdiskurse, welchen Einfluss haben Verbreitungsmedien von Kommunikation als Diskurskatalysatoren?

Diese Fragestellungen motivierten die vorliegende Studie. Auch wenn es wünschenswert wäre, unverbrüchliche und letztgültige Antworten darauf können wir leider nicht präsentieren. Möglich ist aber ein Fazit hinsichtlich der diskurstheoretischen Grundausrichtung des vorliegenden Berichts, deren hohe Relevanz sich im Umgang mit dem Gegenstand der diskontinuierlichen Erwerbsverläufe unseres Erachtens deutlich bestätigt hat. Wir können unsere Auswertungen und Interpretation als ein klares Votum für diskurstheoretische Ansätze und Perspektiven präsentieren. Konvergenzpunkt unserer Analysen ist, dass Diskurse sehr viel mit der sich wandelnden Arbeitsmarktstruktur zu tun haben. Der diskurstheoretisch informierte Blick ist hervorragend in der Lage, den avisierten Wandel am Arbeitsmarkt soziologisch gehaltvoll zu erklären. Wie auch immer die Frage nach dem Einfluss von Diskursen im Detail formuliert ist oder wie einzelne Aspekte bezeichnet werden – die diskursanalytische Brille bietet eine probate Strategie zur Verhinderung gewisser ‚blind spots‘ in der Arbeitsmarktforschung. Im Folgenden soll dieser für uns entscheidende Punkt noch einmal präzisiert werden. Im Anschluss daran werden die einzelnen Ergebnisse der vorliegenden Studie darauf bezogen und zusammengefasst.

## 6.1 Arbeitsmarkt und Diskurse

Einsatzpunkt unseres Arguments ist die Kritik einer Perspektive auf Arbeitsmarktphänomene, die sich als Ökonomik versteht und die ökonomische Mechanismen als dominante Verursacher von Arbeitsmarktstrukturen sieht. Aus einer diskurstheoretischen Perspektive ruht diese ökonomik-affine Ansicht in einem ‚blind-spot‘ und ist *gleichermaßen* so richtig wie falsch. Um diesen ‚blind-spot‘ zu sehen, ist es hilfreich, die Grundannahme der ökonomik-affinen Sichtweise zu betrachten. Sie lautet: Beschäftigungsorientierungen als Artikulation von handlungs- wie einstellungsrelevanten Bezügen auf den individuellen Erwerbsverlauf sind – genau wie betriebliche Personalpolitiken auch – im Grundsatz durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach der jeweiligen Arbeitskraft bestimmt und über Preise reguliert. Im Einzelnen heißt das beispielsweise: Ist die Nachfrage nach Arbeitskraft groß genug, gehen Betriebe auf das Sicherheitsbedürfnis von ArbeitskraftanbieterInnen ein und gestalten Beschäftigungssysteme nach dem Muster interner Arbeitsmärkte. Ist aber das Angebot verhältnismäßig groß, können Betriebe sich mit Diskontinuitäten arrangieren und setzen auf externe Arbeitsmärkte (vgl. Krause/Köhler 2012: 11ff.).

Selbstverständlich bleiben ökonomik-affine Analysen nicht auf diesem einfachen Niveau stehen. Etwa die neo-institutionenökonomisch geprägte Segmentationstheorie begreift das Arbeitsmarktgeschehen als einen Prozess der ökonomisch orientierten Lösung verschiedener Bezugsprobleme (vgl. ebd.: 20 ff.) und verweist dabei auf die Rolle von Institutionen jeder Art. Konzentriert wird der Einfluss verschiedenster Größen. Beispielsweise werden die Situation im Haushalt, die Sozialisation, die Betriebs-, Professions-, Branchenkultur, der sozialpolitische und wohlfahrtsstaatliche Rahmen etc. pp. als intervenierende Faktoren anerkannt. In Bezug auf den ökonomischen Mechanismus wird dies alles aber als epiphänomenal eingestuft. Die Behauptung lautet, dass im Hintergrund all dieser situativen Verhältnisse immer der ökonomische Mechanismus in Form des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage sein (Un-)Wesen treibt. Erwerbsorientierungen und Entwicklungen der Arbeitsmarktstruktur seien zwar variabel – aber nur bis zu dem Punkt, an dem die unsichtbare Hand eingreift.

Aus diskursanalytischer Perspektive kann man hierin eine methodisch folgenreiche und theoretisch unbefriedigende Naturalisierung von ökonomischem Sinn sehen. Aus der Perspektive der Ökonomik tritt der ökonomische Mechanismus als gegebenes, quasi-naturales Hintergrundgeschehen auf, das relativ entbettet und in verselbstständiger Form die Art und Weise der Zuordnung von Arbeitskraft auf Arbeitspositionen lenkt. Aus einer diskursanalytischen Perspektive ist

der ökonomische Mechanismus hingegen ein immer wieder neu hergestelltes, in jedem historischen Moment anders und niemals in der reinen Form eines ökonomischen Modells verfasstes kommunikatives Artefakt (Diaz-Bone/Krell 2010). Gerade entlang der Geschichte der diskursiven Verfassung der Ware Arbeitskraft kann man diese These belegen. Was unter diesem Begriff gefasst, als knapp behandelt und als Objekt im Spiel von Angebot und Nachfrage begriffen wird, ist jeweils etwas Verschiedenes (Foucault 2006: 300-330). Die arbeitssoziologischen Analysen der verschiedenen De- und Re-kommodifizierungsprozesse zeugen davon. Niemals ist irgendeine reine Form von Arbeitskraft Gegenstand von Marktkommunikation, jeweils sind es verschiedene Aspekte. Nährboden dieser Ökonomisierungskonjunkturen sind jedes Mal die komplexen diskursiven Verhältnisse einer gesellschaftlichen Situation.

So richtig wie falsch ist die Ökonomik des Arbeitsmarktes also deshalb, weil sie qua Setzung nur einen Aspekt des Arbeitsmarktgeschehens sieht und sehen kann. Zwar haben Arbeitsmarktbezüge unter modernen Voraussetzungen immer eine ökonomische Seite. Aber: Damit wird erstens die Existenz eines „reinen“ ökonomischen Sinns behauptet. Dies ist schon allein empirisch nicht haltbar, was Analysen segmentationsanalytischer Art immer wieder belegen, wenn sie Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Funktionsweisen entdecken. Zum anderen muss es dieser Sichtweise verborgen bleiben, wenn andere Einflüsse als ökonomische Determinanten dominant werden. Erweitert man die Perspektive kann man sehen, dass auch ökonomische Orientierungen diskursiv erzeugt sind, sich wandeln und mit anderen diskursiven Strömungen verbinden oder mit ihnen konkurrieren.

Zeitgenössische diskursanalytische (und insbesondere gouvernementalitätstheoretische) Forschungen beobachten die Dominanz eines Diskurses, der sich um das Leitbild des „Unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007) zentriert. Auch in unseren empirischen Analysen finden sich zahlreiche Indizien für die Wirksamkeit dieses Diskurses. Unsere InterviewpartnerInnen äußern in verschiedensten Formen Ansichten, die das eigene Selbst und die Welt in einer gesteigerten Weise als Gegenstände ökonomischer Mechanismen betrachten. Wie man z.B. am Gegenstand der Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben (Kap. 3) sehen kann, werden ehemals nicht kommodifizierte Bereiche in den Raum ökonomischer Vorstellungen einbezogen, als knapp gedacht und hinsichtlich ihrer Nützlichkeit etwa für eine bestimmte Erwerbskarriere verstanden. Dabei sind es aber die hier kommunizierten Kategorien – die marktformigen Konstruktionen – die das eigene Selbst und die umgebende Welt in dieser gesteigerten Weise als ökonomisch relevant präsentieren.

Hierin nur die Verstärkung der Wirksamkeit eines ohnehin schon dominanten ökonomischen Mechanismus zu vermuten, ist irreführend. Zwar erscheint die Welt als ökonomisch dominierte; sie ist es aber nicht, sondern wird im Zuge sozialer Konstruktionsprozesse, die in Diskursen kondensieren, dazu gemacht. Denn wie man an diesem, auf spezifische Weise subjektivierenden Diskurs (des „unternehmerischen Selbst“) sehen kann, handelt es sich auch um ein *genuin* politisches Projekt. Auch unsere Untersuchungen bezüglich (der politischen Dimension) des Gender-Aspektes verweisen darauf: Der zeitgenössische Subjektivierungsdiskurs ist männlich codiert (Kap. 4). Und nicht zuletzt unsere Analyse der Bedeutung von Verbreitungsmedien deutet in die Richtung, dass marktförmige Orientierungen, (Re-)kommodifizierungen und unternehmerische Selbst- und Weltverhältnisse nicht als natürlicher Hintergrund wirken, sondern ein Effekt der Selektion bestimmter Kommunikationen je Verbreitungsmedium sind. Gerade das Internet kann man in diesem Sinn als Verstärker marktförmiger Erwerbsorientierung sehen (Kap. 5).

Knapp gesagt: Aus diskursanalytischer Sicht wird (Re-)Kommodifizierung, verstärkte Arbeitsmarktorientierung, erhöhte Akzeptanz von Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf etc. immer erst kommunikativ produziert. Hier wirkt kein quasi-natürlicher, hintergründiger Mechanismus, sondern die zeitgenössische, historisch spezifische Art und Weise sozialer Konstruktion. Arbeitsmärkte und das warenförmige Verständnis der eigenen Arbeitskraft sind sozial konstruiert, historisch kontingent und in die jeweilige Diskursformation auf spezifische Weise eingelassen.

## **6.2 Die Befunde – subjektivierte Lebensführung, geschlechtsspezifische Ökonomisierung, Diskurskatalysator Internet**

Die These der diskursiven Produktion der von uns untersuchten Phänomene findet sich in den Einzelanalysen wie folgt wieder. Hinsichtlich der Frage nach der Lebensführung war unsere Ausgangsannahme, dass sich die Einbettung der Arbeit in das gesamte Leben vor dem Hintergrund des Subjektivierungsdiskurses abspielt. In der Auseinandersetzung mit dem empirischen Material integrierten wir die Diskursperspektive methodisch durch die Wissensanalyse in unser Untersuchungsdesign. Dadurch treten neben den vollzogenen Handlungen die vorhandenen Einstellungen, angestellten Überlegungen und gelieferten Gründe der InterviewpartnerInnen deutlich aus den Interviews hervor. An den untersuchten Fällen können wir sehen, dass sie ihr arbeitsbezogenes Handeln reflektieren und zwar durchaus in einer Art und Weise, die einem unternehmerischen Umgang mit ihrer Arbeitskraft entspricht. Insgesamt lassen die selbstreflexiven Erzählungen unserer InterviewpartnerInnen gewisse Grade von innerbetrieblicher Selbstkontrol-



le, zwischenbetrieblicher Selbstvermarktung und Selbstrationalisierung der Lebensführung erkennen. Aus der von uns eingenommenen Perspektive auf Erwerbsverläufe spezifizieren wir, dass dieses Wissen um die Selbstvermarktung die Form der Karriereplanung annimmt. Dass die Karrierepläne vom Subjektivierungsdiskurs geformt sind, sehen wir nicht zuletzt daran, dass die interviewten ArbeitnehmerInnen karriereorientierte Gründe für ihre Arbeitgeberwechsel sprachlich zum Ausdruck bringen. Demnach handeln unsere InterviewpartnerInnen nicht nur subjektiviert, sondern sind sich ihres subjektivierten Handelns auch bewusst.

Dabei haben wir gerade auch einen Zusammenhang von zwischen- und innerbetrieblicher Subjektivierung finden können. In der Arbeitskraftunternehmer-These war es ein theoretisches Postulat, dass die selbstkontrollierte Arbeit in einem Betrieb in gewisser Weise zur Vermarktung der eigenen Arbeitskraft führt. Wir hatten hingegen in der Untersuchung Arbeitgeberwechsel nicht als Folge von Selbstkontrolle erklärt, sondern, wie die Selbstkontrolle, als Folge veränderter betrieblicher Strategien, nämlich speziell von flexibler Beschäftigung. Somit äußern wir Skepsis, dass Selbstvermarktung lediglich eine abgeleitete Dimension darstellt und sprechen uns vielmehr dafür aus, sie als gleichberechtigte Dimension neben der Selbstkontrolle zu behandeln. Unser Verdacht ist, dass sich beide Dimensionen gegenseitig beeinflussen. So können ArbeitnehmerInnen einerseits auf internen Arbeitsmärkten allgemeine, nicht-betriebspezifische Qualifikationen erwerben, Netzwerke in der Branche knüpfen etc., mit denen sie ihre Arbeitsmarktchancen verbessern können. Andererseits können sie auf externen Arbeitsmärkten verschiedene Mittel der Selbstvermarktung ausprobieren, die sie dann für das Erreichen begehrter Positionen im Betrieb verwenden können.

Sowohl innerbetriebliche Selbstkontrolle als auch zwischenbetriebliche Selbstvermarktung werden in die Lebensführung eingebettet, die dadurch rationalisiert wird. Das erweckt womöglich den Eindruck, als würden alle Lebensbereiche einer ökonomischen Logik unterworfen. Begriffe wie „Grenzmanagement“ oder „Grenzarbeit“ mögen diesen Eindruck noch bestärken. Worum es aber geht, ist, dass die Grenzen zwischen den Lebensbereichen, weil sie dem Subjekt nicht länger vorgegeben sind, von ihm selbst gesetzt werden. Zum einen steht es dem Subjekt frei zu entscheiden, wo es die Grenzen in ihrem Arrangement von Lebensbereichen setzt. Zum anderen bleiben einmal gezogene Grenzen nicht notwendigerweise im Laufe des Lebens bestehen, sondern die Subjekte sind frei, sie immer wieder neu zu setzen, was insbesondere bei Arbeitgeberwechseln dann auch geschieht. Damit setzt sich nicht die ökonomische Logik durch, sondern das Subjekt bestimmt im Gegenteil selbst, bis wohin die jeweiligen Logiken reichen. Beispielsweise entscheiden die ArbeitnehmerInnen im Alltag, ob sie mit den Kollegen nach Fei-

erabend noch etwas unternehmen oder zu Hause Anrufe auf dem Diensthandy annehmen. Oder sie treffen auf den gesamten Lebenslauf bezogene Entscheidungen, die sich beispielsweise um die Frage drehen, ob sie der Karriere wegen umziehen oder ob sie ihre Jobsuche der Familie wegen regional einschränken. Eine solche strukturierende Führung des eigenen Lebens ist eine genuine Fähigkeit des Subjekts, die sich keinem einzelnen Lebensbereich zurechnen lässt.

Die Auseinandersetzung mit der Frage, ob und inwiefern der ökonomistische Subjektivierungsdiskurs sich in unterschiedlicher Weise an Männer und an Frauen richtet bzw. geschlechtsspezifisch unterschiedlich rezipiert wird, führte uns auf erhebliche Schwierigkeiten im forschungspraktischen Umgang mit diskursanalytischen Thesen. Wie so oft, gilt es zu differenzieren, und hier muss eben spezifiziert werden: Was soll als „Subjektivierung“ im Sinne der Ökonomisierung gelten? So lässt sich zwar konstatieren, dass die diskursive Anrufung der Subjektivierung universell ist, das heißt, sie fordert sowohl Männer als auch Frauen, sowie, weiterführend, alle Schichten und nahezu alle Branchen heraus. Insofern sind also beide Geschlechter gleichermaßen vom Subjektivierungsdiskurs betroffen. Allerdings erfolgt die Rezeption nicht in gleicher Weise. Für Männer – immer grob vereinfacht gesagt – bedeutet Subjektivierung in erster Linie eine Befreiung zum Wettbewerb, eine Möglichkeit, sich selber als „Ware“ zu entwerfen und zwar als Ware, die dann auf dem Markt mit anderen Waren um lukrative (Führungs-)Posten konkurriert. Für Frauen steht das befreiende Potential bei der individuellen Arbeitsorganisation im Vordergrund. Hier geht es um die Möglichkeiten, sich die Arbeit selbstständig einzuteilen, Arbeitsprozesse individuell zu gestalten und Zielvorgaben flexibel erfüllen zu können.

Fasst man den Begriff der Subjektivierung als einen Prozess des Selbstentwurfes in einem ökonomischen, d.h. durch Warenangebot und -nachfrage geprägten Raum auf, so verwirklicht sich das männliche Individuum offenbar selbst in Warenform, fasst den Subjektivierungsprozess also als eine „Selbstproduktion“ auf; während weibliche Individuen sich als stärker als „AgentInnen“ konstituieren, die auf möglichst autonome Weise eine bestimmte Ware hervorbringen, selbst aber keine sind (und darauf Wert legen, keine zu sein). In beiden Fällen wird durchaus der ökonomische Mechanismus von Angebot und Nachfrage bedient, doch während sich Männer selbst als Angebot entwerfen, bevorzugen Frauen die Option, auf die Nachfrageseite einwirken zu können, also etwa den betrieblichen Arbeitsplatz zu gestalten („voice“), anstatt Selbstoptimierung über externe Märkte zu betreiben.

In Bezug auf die Arbeitsmarktstrategien lautet der Befund der Untersuchung also, dass Frauen tendenziell betriebsinterne Strategien wählen, jedoch durchaus zu Wechseln bereit sind, wenn die Anforderungen an Selbstorganisationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz nicht gegeben ist. Ins-

gesamt ist die „weibliche“ Strategie vergleichsweise stärker auf den längerfristigen Verbleib auf einem Arbeitsplatz ausgerichtet.<sup>50</sup> Die Männer unseres Samples<sup>51</sup> hingegen richten ihre Arbeitsmarktstrategie eher darauf aus, welche längerfristigen Karriereziele sie damit verwirklichen können. Hier kann es sich um eine betriebsinterne Bindung handeln, häufiger aber wird der Weg über den externen Markt gewählt. Das heißt, Beschäftigungsverhältnisse werden eher mittelfristig eingegangen, je nachdem, welche Möglichkeiten zur individuellen „Wertsteigerung“, eben Selbstproduktion, sie bieten.

Dass und wie Diskurse Erwerbsorientierungen und Arbeitsmarktstrukturen gestalten, wurde schließlich im Zusammenhang mit den Analysen zu arbeitsmarktbezogenen Internetanwendungen deutlich. Die diesbezüglichen Untersuchungen ergaben, dass der digitalisierte Handel mit der Ware Arbeitskraft die diskursive Produktion subjektiver Selbst- und Weltverhältnisse begünstigt und damit Engagements auf externen Teilarbeitsmärkten wahrscheinlicher macht. Die entsprechenden Internetanwendungen (z.B. [gulp.de](http://gulp.de)) können damit als technologische Bedingung der Möglichkeit gesteigerter Formen vermarktlicher Praktiken am Arbeitsmarkt gesehen werden.

Hinsichtlich der Frage nach der Rolle von Diskursen kann man so auch aus der medientheoretischen Perspektive einschlägige Beobachtungen anstellen. Denn offenbar scheint es erstens so zu sein, dass sich bestimmte Diskurse erst kraftvoll durchsetzen, wenn dazu passende Verbreitungsmedien zur Verfügung stehen. Am Beispiel der untersuchten Internetanwendungen lässt sich sehen, wie sehr die spezifische Form der Verbreitung von Kommunikation in einem Medium auch den kommunizierten Inhalt beeinflusst. Was der Arbeitsmarkt ist und wie man auf ihm angemessen handelt, wird online in einer bestimmten Form kommuniziert: Auf ein hochindividualisiertes Marktselbst zugeschnitten, in Echtzeit, räumlich entgrenzt, in suggestiven Darstellungsformen (Kurvendiagramme) usw. Das lässt die Konstruktion des Arbeitsmarktes beim untersuchten Interviewpartner nicht unbeeinflusst; die (auch handlungsleitenden) Vorstellungen vom Arbeitsmarkt bewegen sich ein Stück in diese Richtung.

Gleichzeitig zeigt sich hier zweitens sehr deutlich, dass der (Arbeits-)Markt das ist, wofür man ihn hält. Arbeitsmarkt-Kommunikation im Internet ist nicht bloß eine kostengünstigere Variante der Übermittlung ohnehin vorliegender Informationen. Arbeitsmarkt-Kommunikation auf diesem Weg macht den Markt nicht einfach nur transparenter und zudem sie ist auch nicht ein-

<sup>50</sup> Das heißt nicht, dass Frauen nicht auch auf betriebsexterne Strategien zurückgreifen können – etwa indem sie durch betont marktaffines Verhalten die eigene Verhandlungsposition im Betrieb stärken.

<sup>51</sup> Die Literatur legt nahe, dass es zwischen Männern beachtliche Unterschiede in den Einstellungen gibt, je nachdem, ob sie eher dem Arbeitermilieu oder dem Bildungsbürgertum entstammen.

fach nur eine Möglichkeit der effizienten Lösung von Bezugsproblemen. Vielmehr erzeugen Internetanwendungen in ihrer spezifischen Form der Vermittlung des Arbeitsmarktes erst die spezifische Markt-Wirklichkeit, auf die sich die Akteure dann mit den entsprechenden Absichten beziehen. Das Internet ist Einfallstor, Verstärker und Erzeuger von subjektivierenden Anrufungen und entsprechenden Diskursen.

Drittens konnten wir beobachten, dass die Nutzung arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen in gewandelten Modi der Konstruktion von Möglichkeitsräumen mündet. Stichwort ist hier etwa die für Jobbörsen konstitutive Praxis des Profiling und die darauf abgestimmten Formen „permanenter Selbstevaluation“ (Reichertz 2008: 101). Konzeptionell soll diese Entwicklung als Etablierung eines Subjektivierungstyps, nämlich von *Arbeitskraft-Konstrukteuren* gefasst werden. Arbeitskraft-Konstrukteure kennzeichnen ein an Selbstdarstellung orientiertes, enthusiastisch-reflexives Selbstverhältnis zur eigenen Arbeitskraft und eine auf die Prüfung und Modifikation des eigenen Marktwertes bezogene performative Konstruktion der Möglichkeiten am Arbeitsmarkt.

Was heißt das alles für die Frage nach diskontinuierlichen Erwerbsverläufen? Unsere These ist, dass der Bedeutungsgewinn des subjektivierenden Diskurses (des Unternehmerischen Selbst) diskontinuierliche Erwerbsverläufe wahrscheinlicher macht. Marktaffines Verhalten wird nicht mehr im selben Ausmaß wie in der Phase der Dominanz des Leitbildes des Normalarbeitsverhältnisses (normativ) diskreditiert. In bestimmter Hinsicht werden ökonomisierte Selbst- und Weltverhältnisse selbst zur Norm – etwa hinsichtlich der anerkannten Weise der praktischen Verbindung von Arbeit und Leben, als Ausweis von Männlichkeit oder in der Kommunikation in Internetjobbörsen und Co., in denen der Arbeitsmarkt in gesteigerter Form als Feld potentieller marktförmiger Strategien sinnlich erfahrbar und begreifbar wird. Die sich in dieser Weise artikulierende, zeitgenössische diskursive Formation macht dabei, noch einmal anders gesagt, diskontinuierliche Erwerbsverläufe verstärkt legitimierbar – und in diesem Sinne wahrscheinlicher.

Das heißt gleichzeitig aber auch, dass der von uns beobachtete arbeitsmarktrelevante Diskurs nicht zwangsläufig in einer tatsächlichen Zunahme von Diskontinuität in Erwerbsverläufen münden muss. Aus einer bestimmten Perspektive lassen sich unsere empirischen Beobachtungen und Interpretationen als Ökonomisierung der Selbst- und Weltverhältnisse verstehen. Die Dinge werden als knappe Ressourcen gesehen, ein investierender Umgang mit ihnen nahegelegt und die Idee, dass die Verteilung derselben einem Mechanismus von Angebot und Nachfrage folgt, wird leitend. Unter dieser Hinsicht kann ein Engagement in internen Segmenten, eine betriebsorientierte Erwerbsstrategie also, gerade diejenige sein, die ökonomisch sinnvoll erscheint. Diese

Form der Betriebsorientierung ist nicht das Ergebnis einer sicherheitsorientierten Grundhaltung und eines Vertrauens in die soziale Verpflichtung der betrieblichen Organisation, sondern ein Ergebnis eines kalkulierenden Umgangs mit der Situation. Der von uns beobachtete subjektivierende Diskurs übersetzt sich also nicht gleichförmig in alle Bereiche des Arbeitsmarktes, sondern führt, je nach Arbeitsmarktsegment, zu verschiedenen Effekten. In diesem Sinne wirkt gerade die unternehmerische und auf Selbstverantwortung abstellende Konstruktion des Arbeitsmarktes potentiell in beide Richtung: Engagements im Betrieb oder auf dem Markt. Der Unterschied zur Phase des Normalarbeitsverhältnisses ist, dass nicht mehr die Organisation (mit eventuellen Sicherheitsversprechen) der dominante Zurechnungspunkt für Arbeitsmarktgeschicke ist, sondern vielmehr das eigene, unternehmerisch verstandene, subjektivierte Selbst. In dieser These liegt dann auch unser Beitrag für eine Antwort auf die im Eingang dieses Fazits gestellte Frage nach der Rolle von Diskursen für die Arbeitsmarktstruktur. Wir gehen davon aus, dass die Segmentierung des Arbeitsmarktes im Groben erhalten bleibt, die innere Logik der einzelnen Segmente sich durch den diskursiven Impact aber grundlegend wandelt.

### **6.3 Arbeitskraft-Konstrukteure – eine Skizze weiterer Forschungsfragen**

Abschließend soll an dieser Stelle der These vom Arbeitskraft-Konstrukteur noch einmal nachgegangen werden. Dabei soll es hier um Hypothesen gehen, die wir als offene Forschungsfragen aus der präsentierten Arbeit mit unserem Material verstanden wissen möchten. Ein wichtiger Punkt ist, dass die Indizien für Arbeitskraft-Konstrukteure die schon oben differenzierte Ökonomisierungs-Diagnose mit Rücksicht auf den folgenden Aspekt weiter einschränken. Es scheint so zu sein, dass die ökonomisierende Stoßrichtung der subjektivierenden Anrufungen des ‚unternehmerischen Selbst‘ unter Umständen nicht der dominierende Aspekt werden muss. Grundlegender ist die Seite der Selbstverantwortlichkeit, anders gesagt: die Zurechnung aller Zuständigkeit für ein Arbeitsmarktschicksal auf das eigene Selbst des individuellen Arbeitsmarktakteurs. Es geht um einen reflexiven und bewussten Umgang mit der eigenen Arbeitskraft, der durch das Wissen gekennzeichnet ist, dass alles anders sein kann und dass Möglichkeitsräume vom eigenen Selbst aus und in Eigenverantwortung konstruiert werden. Auf der Grundlage solcher Beobachtungen steht unser Vorschlag, hier von Arbeitskraft-Konstrukteuren zu sprechen. Die Kennzeichen von Arbeitskraft-Konstrukteuren sind eine aktive Konstruktion des eigenen Möglichkeitsraumes, eine umfängliche Kontingenzerfahrung und eine gesteigerte Eigenverantwortlichkeit im reflexiven Umgang mit der eigenen Arbeitskraft.

Genau in diese Richtung weisen beispielsweise die Befunde zum Thema subjektive Grenzziehungsleistungen zwischen Arbeit und Leben. Hier zeigen sich Arbeitskraft-Konstrukteure, die mit ihren Grenzen offensiv umgehen, die ihre Lebensbereiche flexibel zueinander halten und die bereit sind, Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben im Alltag und hinsichtlich des gesamten Lebenslaufes immer wieder neu zu ziehen und auszugestalten – und dies alles orientiert am Maßstab der Eigenverantwortlichkeit und verbunden mit der Erfahrung von Kontingenz. Das alles *kann* die Basis für eine gesteigert ökonomisierte Strategie werden, *muss* es aber nicht. Entscheidend ist, welche anderen diskursiven Einflüsse in der Vergangenheit eine Rolle spielen und welche aktuell hinzutreten. So sind – wie unsere diesbezüglichen Befunde zeigen – Tendenzen zur Ökonomisierung offenbar dadurch deutlich begrenzt, dass die subjektivierenden Anrufungen des unternehmerischen Selbstes von der diskursiven Produktion sozialen Geschlechts überlagert werden. Dass die Subjektivierungsform des Arbeitskraft-Konstrukteurs insbesondere mit Blick auf die mediale Seite der entsprechenden Anrufungen erklärbar ist, konnte am Beispiel arbeitsmarktbezogener Internetanwendungen nachgezeichnet werden. Hier wird sichtbar, wie durch die Nutzung bestimmter Medien entsprechende Diskurse gefiltert und transportiert werden. Beispielsweise installiert die Online-Praxis stetiger Selbstevaluation das Arbeitskraft-Selbst fast automatisch als Referenzpunkt. Aber auch schon die im Internet räumlich und zeitlich nahezu unbegrenzte Verfügbarkeit der entsprechenden Information erzeugt die Eindrücke hoher Kontingenz und eines großen Möglichkeitsraumes.

Dass hier eine Wahlverwandtschaft zu ökonomisierten Selbst- und Weltverhältnissen besteht, zeigen schon die auf einen berechnenden und strategischen Umgang abstellenden Begriffe. Arbeitskraft-Konstrukteure haben mindestens eine Tendenz zur Ökonomisierung. Aber schon aus theoretischen Gründen muss die selbstbezogene Konstruktion der eigenen Möglichkeiten keineswegs nur (oder auch nur hauptsächlich) am Maßstab ökonomischen Sinns orientiert sein. Auch in der empirischen Arbeit mit unserem Material fanden sich Belege in dieser Richtung. Andere Bezüge *können* phasenweise oder auch übergreifend ein Anker einer Erwerbsorientierung im Kontext eines diskontinuierlichen Erwerbsverlaufs sein. Die genauere konzeptionelle Bestimmung des Verhältnisses zwischen den Konzepten des Arbeitskraft-Konstrukteurs und des ökonomisierten Arbeitsmarktakteurs steht aber genauso aus wie eine tiefergehende empirische Überprüfung dieser Annahmen. Aus unserer Sicht zeigt sich hier aber die große Relevanz des von uns gewählten diskursanalytischen Ansatzes und dessen Potenz, weiterführende Forschungsfragen zu generieren.

Eine weitere Herausforderung für die These vom Arbeitskraft-Konstrukteur besteht darin, sie auf die Erkenntnisse des Segmentationsansatzes zu beziehen. Wie sich gerade auch im Rahmen unserer Forschungsbemühungen herausgestellt hat, erzeugen diskursive Anrufungen keine uniformen Verschiebungen von Selbst- und Weltverhältnissen. Die Heuristik des Segmentationsansatzes gilt uns hier als das probate Instrument, um die heterogene Arbeitsmarktwirklichkeit systematisch in den Blick zu nehmen. Auch für eine differenzierte Hypothesenbildung zum Arbeitskraft-Konstrukteur soll der Segmentationsansatz zugrunde gelegt werden. Die folgende Übersicht versammelt stichwortartig die entsprechenden Differenzierungen.

**Tabelle 27: Arbeitskraftkonstrukteure und Segmentationsansatz**

	Interne Teilarbeitsmärkte	Externe Teilarbeitsmärkte
Höhere Löhne	<p><i>Betriebsorientierte Arbeitskraft-Konstrukteure</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strategische, innerbetriebliche Karriereplanung mit Exit-Option</li> <li>- marktbewusst</li> <li>- eigenverantwortlich</li> </ul>	<p><i>Ökonomisierte Arbeitskraft-Konstrukteure</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strategische, überbetriebliche Karriereplanung</li> <li>- marktaffin</li> <li>- selbstoptimierend</li> </ul>
Niedrigere Löhne	offen	<p><i>Arbeitskraft-Konstrukteure aus Notwendigkeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „muddling through“</li> <li>- marktbedroht</li> <li>- fremdverantwortete Selbstverantwortung</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung

Wie aus dieser Darstellung ersichtlich, lautet die Annahme, dass im primären externen Segment der höchste Grad an Ökonomisierung zu erwarten ist. Das ist angesichts empirischer Befunde zum Arbeitskraftunternehmer und anderer Forschungen wenig überraschend. Der Unterschied zu jenen Annahmen liegt aber in der Vermutung, dass hier die gleiche Logik – selbstzentriertes, reflexives Konstruieren der eigenen Möglichkeiten – wie im primären internen Segment anzutreffen ist, nur eben stärker orientiert an marktförmigen Mustern. Im primären internen Segment ist man – so die Vermutung – sich aber ebenso des Umstandes bewusst, dass Erwerbsarbeit immer

auch eigenverantwortliches Markthandeln bedeutet. Nicht mehr die ‚Energien der Organisation‘, sondern die eigenen, reflexiv erfahrenen Ansprüche an Arbeit und Leben sind hier in Augenhöhe mit den Marktmöglichkeiten die maßstabsetzenden Aspekte. Für das externe sekundäre Segment vermuten wir eine paradoxe, abgeschwächte Form des Arbeitskraft-Konstrukteurs. Auch hier wirkt die Anrufung verstärkter Eigenverantwortlichkeit, verbunden aber mit einer Erfahrung weitreichender Machtlosigkeit hinsichtlich der eigenen Marktchancen. Markt erscheint somit als Bedrohung, Selbstverantwortung als Zumutung. Unsere Hypothesenbildung für das primäre sekundäre Segment ist unabgeschlossen. Eine erste vorsichtige Vermutung lautet, dass sich hier bis auf einen moderaten Schub in Richtung wahrgenommener und tatsächlicher Prekarität insgesamt wenig verändert.

Insgesamt steht unsere Hypothesenbildung zum Arbeitskraft-Konstrukteur am Anfang. Da es sich hier um die Dokumentation eines Forschungsprozesses handelt, sollte darauf aber nicht verzichtet werden. Wir sehen hierin einen Ertrag unserer Forschungsperspektive und einen möglichen Ansatzpunkt für weitere Forschungen. Unser Fazit lautet, dass Diskurse zeitgenössische Arbeitsmarktgeschehen in segmentierter, das heißt je verschiedener Form tangieren und Erwerbsorientierungen in Richtung subjektiver Selbst- und Weltverhältnisse verschieben. Der Fokus lag dabei auf diskontinuierlichen Erwerbsverläufen und den entsprechenden Erwerbsorientierungen. Unsere Frage ist, ob das Konzept des Arbeitskraft-Konstrukteurs eine belastbare Grundlage für die Beschreibung und Erklärung der analysierten Verschiebungen sein kann.



## Literatur

- Arthur, Michael B. (1994): The Boundaryless Career. A New Perspective for Organizational Inquiry. In: Journal of Organizational Behavior. 15. Jg., H. 4, S. 295-306.
- Avram, Kristine/Grotegut Jens/Herber, Larissa/Krause, Carolin/Mönnig, Moritz/Münzberg, Stefan/Thiele, Franziska/Tonat, Hannes (2010): Der Einfluss sozialer Netzwerkseiten auf den Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess. Von gläsernen Bewerbern und googelnden Personalern. Erfurt.
- Baecker, Dirk (2005): Form und Formen der Kommunikation. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Baecker, Dirk (2007): Studien zur nächsten Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung und Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt. 42. Jg., H. 1, S. 6-19.
- Becher, Claus/Brand, Andreas/Kavai, André/Schmid, Alfons (2005): Elektronische Arbeitsmärkte. Empirie der Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmarktplätze. München/München/Mering: Hampp.
- Becker, Claudia (2008): Traineeprogramm. In: Bröckermann, Reiner/Müller-Vorbrüggen, Michael (Hrsg.): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 293-304.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005): Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/München/Mering: Hampp, S. 285-306.
- Bertram, Hans (2000): Die verborgenen familiären Beziehungen in Deutschland. Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. In: Kohli, Martin/Szydlik, Marc (Hrsg.): Generationen in Familie und Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, S. 97-121.

- Bettina Heintz/Martina Merz/Christina Schumacher (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Bereich. Bielefeld: transcript.
- Bittman, Michael/Wajcman, Judy (2000): The Rush Hour. The Character of Leisure Time and Gender Equity. In: *Social Forces*. 79. Jg., H. 1, S. 165-189.
- Boes, Andreas/Pfeiffer, Sabine (2005) (Hrsg.): Informationsarbeit neu verstehen. Methoden zur Erfassung informatisierter Arbeit. ISF München.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bonß, Wolfgang/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2009): Arbeitsmarkt. In: Allmendinger, Jutta/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (Hrsg.): Soziologie des Sozialstaates. Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen. Weinheim/München: Juventa.
- Bröckling, Ulrich (2002): Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. Gender-Konstruktionen in Erfolgsträgern. In: *Leviathan*. 30. Jg., H. 1, S. 175-194.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das Unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brose, Hans-Georg (1984): Arbeit auf Zeit – Biographie auf Zeit? In: Kohli, Martin/Robert, Günther (Hrsg.): Biographie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzler, S. 192-216.
- Bründel, Heidrun/Hurrelmann, Klaus (1999): Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bublitz, Hannelore (2003): Diskurs. Bielefeld. transcript.
- Buhse, Willms (2012): Enterprise 2.0 – Innovationsmanagement durch Managementinnovation. Was können Industrieunternehmen vom Digital Lifestyle der Internetgeneration lernen? In: Pfeiffer, Sabine/Schütt, Petra/Wühr, Daniela (Hrsg.): Smarte Innovation. Ergebnisse und neue Ansätze im Maschinen- und Anlagenbau. Wiesbaden: VS Verlag, S.233-246.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebens-

laufbezogene Familienpolitik. [http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/-download/familienbericht\\_gesamt.pdf](http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/-download/familienbericht_gesamt.pdf). Zugriff: 16.10.2012.

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (Bitkom) (2011): Soziale Netzwerke. Eine repräsentative Untersuchung zur Nutzung sozialer Netzwerke im Internet. Berlin.

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Dettmer, Susanne/Hoff, Ernst-H./Grote, Stefanie/Hohner, Hans-Uwe (2005): Berufsverläufe und Formen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/München/Mering: Hampp, S. 307-331.

Diaz-Bone, Rainer/Krell, Gertraude (Hrsg.) (2010): Diskurs und Ökonomie. Diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag.

Dietrich, Hans (1996). Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit“. Zentrale Ergebnisse des IAB-Projektes „Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“. In: IAB-Werkstattbericht 07/1996.

Dietz, Martin/Röttger, Christof/Szameitat, Jörg (2011): Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen. In: IAB-Kurzbericht 26/2011. <http://www.iab.de/194/section.aspx/-Publikation/k111214n12>. Zugriff: 06.02.2012.

Diewald, Martin/Sill, Stephanie (2005): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Olaf Struck/Köhler, Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/München/Mering: Hampp, S.39-60.

dimap (Hg.) (2009): Umfrage zu Haltung und Ausmaß der Internetnutzung von Unternehmen zur Vorauswahl bei Personalentscheidungen. <http://www.bmelv.de/SharedDocs/-Downloads/Verbraucherschutz/InternetnutzungVorauswahlPersonalentscheidungen.htm>. Zugriff: 09.09.2010.

- Dörre, Klaus/Lessenich, Stefan/Rosa, Hartmut (2009): Soziologie. Kapitalismus. Kritik. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fairclough, Norman (1993): Discourse and Social Change. Cambridge: Polity Press.
- Foucault Michel (2006): Geschichte der Gouvernementalität. Die Geburt der Biopolitik. Band 2, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Frey, Michael (2004): Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich? „Subjektivierete“ Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 13. Jg., H. 1, S. 61-77.
- Funcke, Dorett/Hildenbrand, Bruno (2009): Unkonventionelle Familien in Beratung und Therapie. Heidelberg: Auer.
- Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 62. Jg., H. 3, S. 403-435.
- Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul/Allmendinger, Jutta (2009): Einstiegswege in den Arbeitsmarkt. [http://www.sgb-ii.net/portal/material\\_aktuell/wzb\\_arbeitseinstieg.pdf](http://www.sgb-ii.net/portal/material_aktuell/wzb_arbeitseinstieg.pdf). Zugriff: 26.05.2011.
- Glaesner, Katja (2007): Geheimrezept weibliche Führung? Hintergründe, Mythen und Konzepte zum weiblichen Führungsstil. Kassel: kassel university press.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research. New York: Aldine.
- Google Trends (2012): Googlestatistik der Suchbegriffe „xing“ und „meinstadt“. <http://www.google.de/insights/search/#q=xing%2Cmeinstadt%2C%2C%2C&geo=DE&cmpt=q>. Zugriff: 12.06.2012
- Gottschall, Karin (2010): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 671-698.

- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Hampp, S. 11-33.
- GULP (2012a): Aktuelle Unternehmensdaten. <https://www.gulp.de/wiruu/kennzahlen.html>. Zugriff: 19.06.2012.
- GULP (2012b): Aktuelle Projektausschreibungen und –dauern. <http://www.gulp.de/ub/eigenrecherche.html>. Zugriff: 19.06.2012.
- GULP (2012c): Trashpoll Einstellung zur Existenzform Freiberufler. <https://www.gulp.de/-kb/org/trashpoll-2312.html>. Zugriff: 19.06.2012.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie. 27. Jg., H. 2, S. 75-93.
- Henn, Monika (2009): Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. Bonn: Campus.
- Hildenbrand, Bruno (2005): Fallrekonstruktive Familienforschung. Anleitungen für die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hochschild, Arlie Russell (2006): Das gekaufte Herz: Die Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt am Main: Campus.
- Illouz, Eva (2007): Gefühle in Zeiten des Kapitalismus. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jäger, Siegfried (2004): Kritische Diskursanalyse. Eine Einführung. Münster: Unrast.
- Janzik, Lars (2012): Motivanalyse zu Anwenderanalysen in Online-Communities. Wiesbaden: Gabler/Springer.
- Jurczyk, Karin/ Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009). Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.

- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009). Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.
- Jürgens, Kerstin (2001): Familiäre Lebensführung. Familienleben als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführungen. In: Voß, G. Günter/Wehrich, Magrit (Hrsg.): Tagaus, tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München/Mering: Hampp, S. 35-60.
- Jürgens, Kerstin (2010): Arbeit und Leben. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 483-510.
- Keller, Reiner (2005): Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Reiner (2007): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen, Wiesbaden: VS Verlag.
- Keller, Reiner (2011): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kessler, Suzanne J./McKenna, Wendy (1978): Gender An Ethnomethodological Approach. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kleemann, Frank/Voß, G. Günther (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günther/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 415-450.
- Knorr-Cetina, Karin (2012): Skopische Medien: Am Beispiel der Architektur von Finanzmärkten. In: Krotz, Friedrich/Hepp, Andreas: Mediatisierte Welten. Forschungsfelder und Beschreibungsansätze. Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, Christoph/Krause, Alexandra/Blazejewski, Franziska/Leschner, Udo/Omenukor, Siegrun/Reimann, Christian (Hg.) (2009): Arbeitskraftunternehmer oder Proletarier? Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. In: SFB 580 Arbeitspapier, Nr. 17.

- Köhler, Christoph/Krause, Alexandra (2010). Betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 387-412.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 37. Jg., H. 1, S. 1-29.
- Kohli, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf. Ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Teil 2. Opladen: Leske + Budrich, S. 525-545.
- Krappmann, Lothar (1993): Die soziologische Dimension von Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2005): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Hampp, S. 87-123.
- Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: WSI-Mitteilungen. H. 64. Jg., H. 11, S. 588-596.
- Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (2012): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript.
- Krause, Alexandra/Böhm, Alexandra/Gerstenberg, Susanne/Köhler, Christoph/Schröder, Stefan (2012): Generalisierung von Unsicherheit? Transformationen des ost-westdeutschen Arbeitsmarktes. In: Best, Heinrich/Holtmann, Everhard (Hg.): Aufbruch der entscherten Gesellschaft. Deutschland unterwegs nach der Einigung. Frankfurt am Main: Campus, S. 182-196.
- Krell, Gertraude (1997): Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils – zur Fragwürdigkeit einer derzeit vielstrapazierten Behauptung. In: Krell Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Gabler, S. 299-307.

- Lamla, Jörn (2010): Digitale Konsumwelten als politische Bildungsräume? In: Grell, Petra/Marotzki, Winfried/Schelhowe, Heidi (Hrsg): Neue digitale Kultur- und Bildungsräume. Wiesbaden: VS Verlag, S. 145-168.
- Land, Rainer (2002): Ostdeutschland – doppelter Umbruch. Online: [http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/ostdeutschland\\_umbruch.pdf](http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/ostdeutschland_umbruch.pdf). Zugriff: 13.02.2012.
- Langfeldt, Bettina (2009): Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität. Wiesbaden: VS Verlag.
- Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main: Campus.
- Manfred Moldaschl/Dieter Sauer (2000): Internalisierung des Marktes: Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma, S. 205-225.
- Matthies, Hildegard (2007): Männerkultur bremst weibliche Karrieren. In: APuZ 7/2007, S. 32-38.
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin: edition sigma. S. 20-43.
- Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz.
- Meuser, Michael (2005): Alles im Griff haben. Geschlecht, Karriere und Elternschaft. In: Biller-Andorno, Nikola/Jakovljevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (Hg.): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen, Frankfurt am Main: Campus. S. 323-328.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (2002). Zur Einführung. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp, S. 13-21.



- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Mitteilungsblatt der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung ‚Arbeit und Betrieb‘. Nr. 11/12, S. 4.
- Mückenberger, Ulrich (1990): Normalarbeitsverhältnis. Lohnarbeit als normativer Horizont sozialer Sicherheit? In: Sache, Christoph/Engelhardt, H. Tristram (Hrsg.): Sicherheit und Freiheit. Zur Ethik des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main.: Suhrkamp, S. 158-178.
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter/Hacket, Anne/Trinks, Katrin (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. ISF München.
- Nickel, Hildegard/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.
- Nickel, Hildegard/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hrsg.) (1999): Transformation – Unternehmensorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Oevermann, Ulrich (1991): Genetischer Strukturalismus und das sozialwissenschaftliche Problem der Erklärung der Entstehung des Neuen. In: Stefan Müller-Doohm (Hrsg.): Jenseits der Utopie. Theoriekritik der Gegenwart. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 267-336.
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 70-182.
- Oevermann, Ulrich (2002): Klinische Soziologie auf der Basis der Methodologie der objektiven Hermeneutik – Manifest der objektiv hermeneutischen Sozialforschung. [http://www.ihs.de/publikationen/Ulrich\\_Oevermann-Manifest\\_der\\_objektiv\\_hermeneutischen\\_Sozialforschung.pdf](http://www.ihs.de/publikationen/Ulrich_Oevermann-Manifest_der_objektiv_hermeneutischen_Sozialforschung.pdf). Zugriff: 10.12.2011.
- Oevermann, Ulrich (2008): „Krise und Routine“ als analytisches Paradigma in den Sozialwissenschaften. Manuskript der Abschiedsvorlesung. J. W. Goethe-Universität Frankfurt am Main.

- Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Schwartz, S. 351-362.
- Pernicka, Susanne/Aust, Andreas/Adam, Georg (2005): Abhängige Selbstständigkeit. Ausmaß, Verbreitung und gewerkschaftliche Interessenvertretung im europäischen Vergleich. SWS-Rundschau. 45.Jg., H. 3, S. 33-353.
- Pissarides, Christopher A. (1994): Search Unemployment with On-the-job Search. In: Review of Economic Studies. 61. Jg., H. 3, S. 457-475.
- Pongratz, Hans J. (2012): Exit Markt: Bedingungen aktiven Angebotsverhaltens qualifizierter Arbeitnehmer. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript, S. 207-227.
- Pongratz, Hans/Voß, Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Formen. Berlin: edition sigma.
- Priddat, Birger (2005): Umstellung von Geschlecht auf Kompetenz. Gender in Organisationen. In: Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hg.): Abseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechter in der Wissens- und Informationsgesellschaft. München/Mering: Hampp, S. 79-96.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung. München: Oldenbourg.
- Reichert, Ramón (2008): Amateure im Netz. Selbstmanagement und Wissenstechnik im Web 2.0. Bielefeld: transcript.
- Rosenthal, Gabriele (2002): Biographische Forschung. In: Schaeffer, Doris/ Müller-Mundt, Gabriele (Hrsg.): Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Bern u.a.: Huber, S. 133–147.
- Rosenthal, Gabriele (2008): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim/München: Juventa. S. 125- 151.
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main: Campus.

- Schröder, Stefan (2012): Die Ware Arbeitskraft im Internet. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph: Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: transcript. S. 269-288.
- Schütze, Fritz (1976): Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung – Dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Kommunikative Sozialforschung. Alltagswissen und Alltagshandeln, Gemeindemachtforschung, Polizei, politische Erwachsenenbildung. München: Fink, S. 159-260.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis. 13. Jg., H. 3, S. 283-293.
- Schütze, Fritz (1984): Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In: Kohli, Martin/Robert, Günther (Hrsg.): Biographie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzler, S. 78-117.
- Sørensen, Aage B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie. 12. Jg., 3, S. 203-224.
- Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main. [http://www.destatis.de/-jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Presse-broschuere\\_\\_Arbeitsmarkt,property=file.pdf](http://www.destatis.de/-jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Presse-broschuere__Arbeitsmarkt,property=file.pdf). Zugriff: 11.03.2011.
- Münzberg, Stefan/Thiele, Franziska/Tonat, Hannes (2010): Der Einfluss sozialer Netzwerkseiten auf den Bewerbungs- und Rekrutierungsprozess. <http://arbeitgeber.monster.de/hr/personal-tipps/markte-analysen/studien/bewerber-googeln-lohnt-nicht-072398.aspx>. Zugriff: 09.12.2012
- Thiedeke, Udo (2008): Offene Quellen – Die medialen Bedingungen der Knappheitskommunikation. In: Lutterbeck, Bernd/Bärwolff, Matthias/Gehring, Robert A. (Hrsg.): Open Source Jahrbuch 2008. Zwischen freier Software und Gesellschaftsmodell. Berlin: Lehmanns Media, S. 153-170.

- Voß, G. Günter (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 50. Jg., H. 1, S. 131-158.
- Voß, G. Günter/Weiss, Cornelia (2005). Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 65-91.
- Vossen, Ilga (2008): Crushing the glass ceiling. Relative Group Prototypicality and Female Strategies in Discriminating Organizational Settings. Jena.
- Weiguny, Bettina (2012): Frauenquote. Lauter verlorene Männer <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/frauenquote-lauter-verlorene-maenner-11771952.html>. Zugriff: 10.06.2012.
- Weitzel, Tim/Eckhardt, Andreas/Von Stetten, Alexander/Launer, Sven (2011a) (Hg): Recruiting Trends im Mittelstand. <http://de.amianto.com/eventResources/S/e/-iEfImeuQmf65pB/-Recruiting%20Trends%20Mittelstand%202011%20Management%20Zusammenfassung.-pdf>. Zugriff: 26.05.2011.
- Wernet, Andreas (2009): Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik. Wiesbaden: VS Verlag.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society. 1. Jg., H. 2,
- Wippermann Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken. Heidelberg.
- Ziemann, Andreas (2011): Medienkultur und Gesellschaftsstruktur. Wiesbaden: VS Verlag.

## Anhang

Anlage A1: Interviewleitfaden

**Diskontinuierliche Erwerbsverläufe, offene Positionssysteme und soziale Sicherheit**

Lehrforschung 2009/2010 – Christoph Köhler, Stefan Schröder

---

### Interview-Leitfaden

#### I. Übersicht Themenkomplexe

*Themenkomplex 1: Erwerbsverlauf und Informationsverhalten*

- Erwerbsverlauf von der Schule bis heute
- bisherige und geplante Wechsel
- allgemein: Informationsverhalten am Arbeitsmarkt

*Themenkomplex 2: Expertengespräch zur Typologie der Sicherheitsziele*

Zuordnung der Interviewpartner als Experten-ihrer-selbst zu den arbeitsmarktbezogenen Sicherheitszielen nach

- Arbeitsplatzsicherheit/Arbeitsmarktsicherheit
- freiwillig, aktiv/unfreiwillig, reaktiv

*Themenkomplex 3: Die letzten Stationen in ihrem Berufsleben*

Merkmale der letzten und der gegenwärtigen Arbeitsstelle im Hinblick auf

- Art der Tätigkeit
- bisherige und geplante Wechsel
- Suchstrategien am Arbeitsmarkt
- Arbeitsplatzsicherheit

*Themenkomplex 4. Teil 1: Arbeitsmarktchancen und Suchstrategien*

- der individuelle Möglichkeitsraum
- die Arbeitsmarktlage
- arbeitsmarktbezogene Handlungen
- Informationen über den Arbeitsmarkt: Suchwege und Netzwerke

*Themenkomplex 4. Teil2: Internet-Jobbörsen und Karrierenetzwerke*

- Nutzung arbeitsmarktbezogener IuK-Technologien
- Einstellungen und Erwartungen gegenüber Jobbörsen und Karrierenetzwerken
- Subjektivierung durch IuK-Technologien

*Themenkomplex 5: Einkommen und allgemeine Einstellungen*

- Abhängigkeit vom Einkommen aus der Erwerbsarbeit der Person
- sozialisatorische und habituelle Einflüsse

*Checkliste*

- zusätzliche Angaben zur Person, zum Haushalt sowie zum letzten und gegenwärtigen Betrieb

## II. Arbeitshinweise

Liebe KollegInnen,

### **Bitte beachtet folgende Merkmale:**

1. Das Anschreiben zur Anonymität vor dem Interview vorlesen. Das Anschreiben dem Probanden ggf. aushändigen.
2. Nach einer Frage lasst die Befragten erst erzählen, fragt dann aber wie in einem normalen Gespräch nach. Auf keinen Fall unterbrechen mit „das kommt später noch dran!“ Dadurch gehen Verknüpfungen des Befragten verloren!
3. Als Soziologen interessiert uns immer, warum die Dinge so und nicht anders sind. Warum handelt die Person so? Stimuliert den Erzählfluss (Stimulusfragen) und fragt nach: „Warum sind Sie nicht woanders hingegangen, da gäb's doch mehr Geld, oder?“
4. Macht Entspannungspausen – redet über gemeinsame Eindrücke oder Interessen – um die Spannung aus dem Gespräch zu nehmen. Tonbänder machen ungeübte Personen nervös.
5. Die fett unterlegten Fragen im Leitfaden sind unsere Stimulusfragen – diese immer vorlesen. Für den Fall, dass die Fragen nicht ankommen, haben wir kursiv Stichworte aufgeschrieben zum Erläutern. Die Themenkomplexe kurz namentlich benennen.
6. Zur subjektiven Bedeutung des gerade angesprochenen Themenkomplexes und zu den individuellen Handlungsstrategien muss wahrscheinlich immer nachgefragt werden: „Wie erleben Sie das?“, „Wie nehmen Sie Einfluss?“, „Was tun Sie gegen Unsicherheiten“ etc.

Mit dem Nachfragen erst aufhören, wenn das Thema vollständig besprochen wurde. Die Merkmale in den Kästen geben hierzu einige Hinweise – allerdings passt nicht jeder Merkpunkt zu jedem Probanden, und die Merkmale erheben auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Also selbst auf fehlende Themen, Widersprüche, Unklarheiten in den Aussagen der Probanden achten und nachfragen. Immer daran orientieren, dass wir unsere Forschungshypothesen nur untersuchen können, wenn wir für jeden Interviewpartner zu jedem der Themenkomplexe genügend Material gesammelt haben.

Die subjektive Bedeutungsebene ist für uns entscheidend: Wie erlebt der Interviewpartner seine eigene Situation? Welche Zusammenhänge stellt er selbst zwischen seiner beruflichen Lage, seiner sozialen Situation im weiteren Sinne und seinen eigenen Handlungsstrategien in der Vergangenheit und in der Gegenwart her?

7. Zur Erinnerung die „3 F-Regeln“:

- (1) **Fragen kennen** – Kenntnis der Untersuchungsfrage und des Fragebogens als Grundlage für flexibles Nachfragen.
- (2) **Fruchtsalat zulassen** – Den Erzählfluss nicht unterbrechen, auch wenn der Betroffene quer durch den Fragebogen redet! Nachfragen statt Abfragen.
- (3) **Fokussieren** – Aus Kenntnis von (1) immer wieder auf unsere inhaltlichen Interessen zurückkommen.

*Technik*

1. Bitte bestellt die Aufnahmegeräte und Mikrofone im Sekretariat bei Frau Bunke – täglich von 10 – 14 Uhr (Tel.: 945550). Am besten vorbestellen.
2. Kontrolliert während des Gesprächs, ob das Band läuft!

*Abgabetermin und Umfang*

Abgabetermin der Abschriften ist der **6.4.** (für die Transkriptionsregeln siehe Papier; vollständige Transkription des gesamten Interviews).

Zusätzlich zur vollständigen Transkription:

- Einen Fragebogen mit den Antworten der interviewten Person. D.h. kurz (ca. 3 Zeilen) die Antworten des Interviewten auf jede Frage in unserem Fragebogen zusammenfassen und dokumentieren.
- Ein kurzes Gesprächsprotokoll über die Gesprächssituation anfügen (Probandenangaben: Alter, Geschlecht, Branche, **keine Namen!** Außerdem Auffälligkeiten im Gesprächsverlauf und Einschätzung des Narrationsgehalts des Interviews)
- Eine Fallhypothese zu unseren drei zentralen Forschungsfragen anfügen:
  - o Welche Arbeitsmarktstrategie hat die Person? (siehe Typologie)
  - o Wie kommt diese Arbeitsmarktstrategie zustande?
  - o Welche Rolle spielt das für Arbeitsmärkte konstitutive Informationsproblem?



## **Leitfaden**

In Presse Funk und Fernsehen heißt es dass wir heute und in Zukunft immer häufiger den Job wechseln müssen. Wir wollen in einem kleinen Forschungsprojekt herausfinden, ob dies tatsächlich der Fall ist und welche Ziele die Arbeitnehmer selber auf dem Arbeitsmarkt haben. Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme. Wir bitten Sie, die Fragen so umfassend zu beantworten, wie es Ihnen möglich ist.

Auch wenn Sie den Interviewer gut kennen, setzen Sie bitte kein Wissen bei ihm voraus und beantworten Sie die Fragen so vollständig wie möglich.

## **Themenkomplex 1: Erwerbsverlauf und Informationsverhalten**

Merkpunkte (eingerahmten Text nicht vorlesen):

Dieser erste Block hat zwei Ziele. Die offenen berufsbioграфischen Fragen sollen uns erstens einen Einblick in den Gesamtzusammenhang unseres Themas geben. Zweitens soll der Umgang des Befragten mit dem, für den Arbeitsmarkt konstitutiven Informationsproblem thematisiert werden.

Die befragte Person zeigt uns in Antwort auf die offenen Fragen, wo sie selber Schwerpunkte sieht und Relevanzsetzungen vornimmt. Je nachdem wie ausführlich der Interviewpartner seine Erwerbsgeschichte und seine Informationsprobleme erzählt, gewinnen wir anhand der ersten Fragen bereits wichtige Informationen über

- die Positionen, die er/sie bislang besetzt hat
- die Umstände, die zu Veränderungen geführt haben (Zwänge versus freiwillige Wechsel)
- die Suchwege, die im Zusammenhang mit dem Wechsel aber auch sonst benutzt wurden
- die Strategie, mit der das Informationsproblem angegangen wurde
- die Rolle des Internets bei der Bewältigung des Informationsproblems
- die Situation, in der die bisherigen Wechsel vollzogen wurden (die familiäre Situation oder Chancen, die sich durch berufliche oder private Kontakte ergeben haben etc.)
- und die primären Handlungsziele und Strategien des Befragten

**Wir beginnen mit Ihrem Erwerbsverlauf.**

**1. Schildern Sie doch bitte Ihren bisherigen beruflichen Werdegang von der ersten Ausbildung bis heute!**

*Ausbildung/Weiterbildung, ggf. immer nachfragen: Warum haben Sie jeweils diesen Beruf gewählt?*

*Gab es wichtige Veränderungen in Ihrem Erwerbsleben – Arbeitsplatzwechsel oder Neuorientierungen?*

*Welche Gründe hatten diese Veränderungen?*

*Ggf. immer nachfragen: Welche Herausforderungen waren mit dieser Veränderung/ mit diesem Jobwechsel verbunden?*

**2. Welche der Betriebswechsel sind Ihnen eher schwer und welche sind Ihnen eher leicht gefallen? Warum?**

**3. Was ist Ihr berufliches Ziel?**

*Würden Sie sagen, dass Sie es bereits erreicht haben?*

*Wenn nicht: Was tun Sie, um es zu erreichen?*

*Was ist Ihr Traumberuf?*

**4. Gehen Sie davon aus, dass Ihre beruflichen Zukunftspläne von Krisen wie der gegenwärtigen beeinflusst werden?**

**5. Es ist nicht leicht, einen Überblick über den Arbeitsmarkt zu bekommen. Wie gehen Sie damit um?**

*Hatten Sie Schwierigkeiten, Informationen über den Arbeitsmarkt zu bekommen?*

*In welchen Situationen hatten Sie Schwierigkeiten (falls keine Schwierigkeiten, woran liegt das)?*

*Auf welche Weise behalten Sie den Überblick / informieren Sie sich über den Arbeitsmarkt?*

**6. Verleiht Ihnen das Internet Flügel bei der Suche nach interessanten Stellen?**

- 7. Kann man seine Chancen am Arbeitsmarkt beeinflussen oder muss man nehmen, was kommt?**
- 8. Würden Sie der Idee vieler Politiker zustimmen, dass nicht so sehr der Staat sondern jeder für sich selbst und seine berufliche Perspektive verantwortlich sein soll?**
- 9. Abschließend eine Frage zu Ihren Wünschen und Träumen (alternativ: a oder b)**
- a) Was würden Sie tun, wenn Sie einen Lotto-Hauptgewinn machen?**
- b) Mit welcher Person würden Sie gerne einmal tauschen?**

*Bitte eine Alternative wählen!*

## **Themenkomplex 2: Expertengespräch zur Typologie der Sicherheitsziele**

Merkpunkte (eingerahmten Text nicht vorlesen):

Im nächsten Schritt wechseln wir die Ebene und fragen ganz konkret nach den Arbeitsmarktstrategien in Bezug auf Sicherheit. Es geht also hier nicht um die Lebensphilosophie einerseits und um die aktuelle Lage andererseits, sondern um die konkreten Ziele, die Menschen in ihrem jeweiligen Lebensabschnitt auf dem Arbeitsmarkt anstreben, die also handlungsrelevant sind. Damit wollen wir gleich am Anfang eine Zuordnung zu unserer Sicherheitstypologie (Jobsicherheit, Arbeitsmarktsicherheit) gemeinsam mit dem Interviewpartner erarbeiten.

Um dies zu erreichen, ist es notwendig, dem Interviewpartner die vorgegebenen standardisierten Fragen **wortgenau** zu stellen.

**Arbeitnehmer haben im mittleren Alter ganz unterschiedliche Erwerbsverläufe. Was erwarten Sie für die nächsten Jahre?**

*(bitte genau den Wortlaut vorlesen)*

**10. Gehen Sie davon aus, dass Sie eine sichere Stelle haben oder in den nächsten Jahren eine finden, wo Sie länger bleiben?**

*Wenn nein: weiter mit Frage 12*

**11. Haben Sie sich wegen der Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt für eine feste Stelle entschieden?**

*Weiter mit Frage 13*

**12. Sie gehen also davon aus, dass Sie in Zukunft die Stelle wechseln? Hätten Sie lieber eine feste Stelle?**

**13. Es gibt Personen, denen die Frage nach der Beschäftigungssicherheit gar nicht so wichtig ist, weil sie andere Ziele oder Mittel haben. Wie ist das bei Ihnen?**

### **Themenkomplex 3: Die letzten Stationen in ihrem Berufsleben**

Merkpunkte:

Im dritten Block wechseln wir thematisch von den allgemeinen Ausführungen zum Erwerbsverlauf zu den letzten beiden Jobs. Wir wollen hier sehen, wie die Personen gehandelt haben.

Dabei spielt natürlich zum einen die Sicherheitsfrage eine große Rolle, es geht uns ja um den Arbeitskraftunternehmer. Außerdem wollen wir wissen, welche Handlungen in Bezug auf das Informationsproblem am Arbeitsmarkt unternommen wurden und werden.

### **Themenkomplex 3. Teil 1: Die vorherige Stelle (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: die vorletzte Stelle)**

**Jetzt geht es um Ihre letzten beiden Arbeitsstellen und wie Sie diese gefunden haben.**

**14. Welche Tätigkeit haben Sie vor Ihrer jetzigen Stelle ausgeübt (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: vor Ihrer letzten Stelle)? Bitte beschreiben Sie ihren damaligen Aufgabenbereich.**

*Mit welchen Aufgaben waren Sie betraut?*

*Was mussten sie können? Welche Qualifikationen waren verlangt?*

*Hat ihnen die Arbeit Spaß gemacht?*

*Waren Sie mit der Arbeit zufrieden?*

*Wie war das Arbeitsklima?*

**15. Haben Sie bei Ihrer letzten Stelle das Internet beim Arbeiten genutzt? (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: vorletzten Stelle)**

*Wenn ja, wofür?*

**16. Wie haben Sie von dieser Stelle erfahren?**

*Bitte nur einen Punkt ankreuzen*

Vermittlungsagenturen (Privat oder staatlich)	
über Familie/Bekannte/Freunde/Kollegen	
Eigene Recherchen in der Presse	
Eigene Recherchen im Internet	
Sonstiges	

**17. Was glauben Sie, warum sich der Arbeitgeber für Sie entschieden hat?**

**18. Welche Rolle haben Einkommen und Arbeitsplatz-Sicherheit bei Ihrer Entscheidung für die Stelle gespielt?**

*War die Höhe des Einkommens für Sie entscheidend?*

*Haben Sie vorrangig darauf geachtet, einen sicheren Arbeitsplatz zu bekommen?*

**19. Was für einen Arbeitsvertrag hatten Sie damals?**

*a) Teilzeit/Vollzeit/geringfügig (Mini/Midi-Job)*

*b) befristet/unbefristet?*

*Wie viele Wochenstunden?*

**20. Wie lange waren Sie im Unternehmen beschäftigt?**

**Nun möchten wir etwas über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfahren.**

**21. Was war der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**

**22. Von wem ging die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus: von Ihnen oder vom Arbeitgeber?**

**23. Wie wurde das Arbeitsverhältnis formal beendet?**

*Eigenkündigung, Arbeitgeberkündigung, beiderseitiger Aufhebungsvertrag, Auslaufen eines befristeten Vertrags, sonstiges*

**24. Hatten Sie schon eine Alternative, als Sie die Stelle verlassen haben?**



**Themenkomplex 3. Teil 2: Der derzeitige Arbeitsplatz (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: der letzte Arbeitsplatz)**

**Jetzt möchten wir etwas über derzeitigen Arbeitsplatz erfahren. (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: letzter Arbeitsplatz)**

**25. Bitte machen Sie uns ein wenig mit Ihrem Arbeitsplatz und Ihrem Aufgabenbereich vertraut. (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: letzter Arbeitsplatz)**

*Was hat sich gegenüber dem vorherigen Arbeitsplatz geändert?*

*Mit welchen Aufgaben sind Sie betraut?*

*Welche Qualifikationen sind verlangt?*

*Macht Ihnen die Arbeit Spaß?*

*Sind Sie mit der Arbeit zufrieden?*

*Wie ist das Arbeitsklima?*

**26. Nutzen Sie das Internet beim Arbeiten?**

*Wenn ja, wofür?*

**27. Wie haben Sie von dieser Stelle erfahren?***Bitte nur einen Punkt ankreuzen*

Vermittlungsagenturen (Privat oder staatlich)	
über Familie/Bekannte/Freunde/Kollegen	
Eigene Recherchen in der Presse	
Eigene Recherchen im Internet	
Sonstiges	

**28. Wie groß waren die Probleme, um die derzeitige Stelle zu finden und zu bekommen? (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: letzter Stelle)***Was war das größte Problem dabei?**Nützt es etwas, gut über die eigenen Möglichkeiten und die Arbeitsmarktlage informiert zu sein?***29. War es schwierig, sich einen Überblick über die für Sie interessanten Stellen zu verschaffen?***Wie oft haben Sie etwas unternommen um sich über interessante Stellen zu informieren?**Was haben Sie alles unternommen?**Was hat Sie dabei am meisten interessiert?*

**30. War es schwierig, vorab etwas über die Situation bei dem neuen Arbeitgeber zu erfahren?**

*Was haben Sie unternommen, um etwas über die Situation bei dem neuen Arbeitgeber zu erfahren?*

*Was hat Sie dabei am meisten interessiert?*

**31. Warum hat der Arbeitgeber sich für Sie entschieden?**

**32. Wie lange sind Sie schon bei ihrem jetzigen Arbeitgeber? (bei Arbeitslosigkeit oder Weiterbildung: Wie lange waren Sie bei Ihrem letzten Arbeitgeber)**

**33. Was gefällt Ihnen an Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle und was nicht? (bzw. gefiel)**

**34. Welche Rolle haben Einkommen und Arbeitsplatz-Sicherheit bei Ihrer Entscheidung für die Stelle gespielt?**

**35. Wie hoch ist Ihr monatliches Nettoeinkommen aus Ihrer Arbeit/-Arbeitslosenversicherung/Bildungsstipendium? (passend fragen)**

*Ich meine damit die Summe, die nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verbleibt? Ich nenne Ihnen jetzt Einkommensgruppen. Bitte ordnen Sie sich entsprechend zu (zutreffende Kategorie ankreuzen):*

- unter 500 €
- zwischen 500 und 1000 €
- zwischen 1000 und 1500 €
- zwischen 1500 und 2000 €
- zwischen 2000 und 3000 €
- zwischen 3000 und 4000 €
- mehr als 4000 €

**36. Hat sich Ihr Einkommen gegenüber Ihrer letzten Stelle verändert?**

<i>gleich geblieben</i>	
<i>verschlechtert</i>	
<i>verbessert</i>	

**37. Wie würden Sie die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes einschätzen – auf einer Skala von 0-100%?**

**38. Woher kommen die x% Unsicherheit?**

**39. Woher kommen die x% Sicherheit?**

**40. Hat sich Ihre Arbeitsplatzsicherheit gegenüber Ihrer letzten Stelle verändert?**

<i>gleich geblieben</i>	
<i>verschlechtert</i>	
<i>verbessert</i>	

**41. Kommt es in Ihrem Arbeitsbereich häufig vor, dass Kollegen den Betrieb verlassen?**

*Sind die Kollegen eher freiwillig oder eher unfreiwillig gegangen?*

*Falls nein: war das mangels Alternative auf dem Arbeitsmarkt oder aus Zufriedenheit mit dem Job?*

Themenkomplex 3. Teil 3: Die aktuelle Situation

**A) MIT JOB**

- 42. Könnten Sie sich vorstellen, noch einmal von sich aus den Betrieb zu wechseln?**
- 43. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten Jahren unfreiwillig Ihre Arbeitsstelle verlieren?**

**B) Bei Arbeitslosigkeit/Weiterbildung**

- 44. Was war der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**
- 45. Vom wem ging letztlich die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus?**

*Eher eigene Initiative oder eher Arbeitgeberinitiative?*

- 46. Wie wurde das Arbeitsverhältnis formal beendet?**

*Eigenkündigung/Arbeitgeberkündigung, beiderseitiger Aufhebungsvertrag, Auslaufen eines befristeten Vertrags etc.*

- 47. Wie lange sind Sie schon arbeitslos/in Weiterbildung?**

## **Themenkomplex 4. Teil 1: Arbeitsmarktchancen und Suchstrategien**

Merkpunkte:

Die folgenden Fragen dienen dazu, die für folgende Hypothese benötigten Informationen zu erheben. Je mehr Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gegeben sind, desto eher entscheiden sich Personen für eine freiwillige AKU-Strategie. Je weniger Möglichkeiten desto eher für Jobsicherheit oder eine unfreiwillige AKU-Strategie. Entscheidend ist dabei, wie und auf welchem Weg die Personen zu Informationen über ihre Arbeitsmarktsituation gelangen. Die These lautet: Je effizienter das Informationsverhalten, desto eher lassen sich diskontinuierliche Erwerbsverläufe realisieren.

Uns interessieren die Arbeitsmarktchancen der Personen – auch dann wenn sie nicht aktiv suchen, denn die Nicht-Wechselabsicht kann ja mit den schlechten Arbeitsmarktchancen zusammenhängen.

**Beim nächsten Thema geht es um die Situation auf dem Arbeitsmarkt.**

### **Möglichkeitsraum**

**48. Sind Sie heute im Fall der Arbeitssuche fachlich festgelegt oder können Sie mehrere Tätigkeitsfelder ausüben?**

**49. Wie wichtig ist es Ihnen, in Ihrer Region zu leben?**

**50. Sind Sie im Fall der Arbeitssuche auf ihren Wohnort festgelegt oder kommen auch andere Arbeitssorte für Sie in Frage?**

*Gibt es persönliche oder familiäre Verpflichtungen, die Ihre beruflichen Möglichkeiten einschränken?*

*Welche Rolle spielen bei Ihnen in diesem Zusammenhang Kinder / Partner / pflegebedürftige Angehörige, die Anwesenheit von Eltern / Großeltern etc.*

*Haben Sie ein Wohneigentum?*

*Haben Sie Verpflichtungen gegenüber Vereins- oder Ehrenamtstätigkeiten, die Sie bei ihrer beruflichen Entwicklung berücksichtigen?*

**51. Wenn Sie den Arbeitsort wechseln könnten, würden Sie eher umziehen oder pendeln?**

### **Arbeitsmarktlage**

**52. Wie hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt in Ihrem Fachgebiet entwickelt?**

*Wie war die Entwicklung in den letzten zehn Jahren?*

*Wie ist die Situation gegenwärtig?*

*Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung ein?*

**53. Gibt es da einen Unterschied zwischen Ihrer Region und anderen Regionen in Deutschland und Europa?**

**54. Wie schätzen Sie ihre eigenen Chancen heute und in den nächsten Jahren ein?**

**55. Planen Sie Aktivitäten zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen?**

*Bilden Sie sich nebenbei weiter?*

*Versuchen Sie sich für andere Tätigkeiten zu qualifizieren?*



## Information und Netzwerke

**56. Wird in Ihrem Kollegenkreis über Alternativen auf dem Arbeitsmarkt gesprochen?**

**57. Ist es schwierig, sich einen Überblick über die Arbeitsmarktsituation auf Ihrem Gebiet zu verschaffen?**

*Wenn ja: Welche Probleme gibt es?*

**58. Man kann sich mit verschiedenen Mitteln über den Arbeitsmarkt informieren. Welche Mittel und Wege sind für Sie heute interessant?**

*Bitte nur einen Punkt ankreuzen*

Vermittlungsagenturen (Privat oder staatlich)	
über Familie/Bekannte/Freunde/Kollegen	
Eigene Recherchen in der Presse	
Eigene Recherchen im Internet	
Sonstiges	

**59. Welche Rolle spielt für Sie heute das Internet als Informationsquelle über den Arbeitsmarkt?**

**60. Ist es für Sie heute leichter, sich über den Arbeitsmarkt zu informieren, als bei Ihrem Berufseinstieg vor XX Jahren?**

**61. Gibt Ihnen Ihr Wissen über den Arbeitsmarkt das Gefühl von Unabhängigkeit und Freiheit?**

**62. Verbessert Ihr Wissen über den Arbeitsmarkt Ihre Chancen auf eine gute Stelle, oder interessiert Sie die Situation auf dem Arbeitsmarkt auch unabhängig davon?**

**63. Viele Personalverantwortliche suchen im Internet nach Informationen über Bewerber. Achten Sie bei Ihren Internetaktivitäten darauf?**

*Wenn ja, bei welchen?*

*Wie lange achten Sie schon darauf?*

*Hat das bei Ihrer derzeitigen Stelle eine Rolle gespielt?*

**64. Welche Internetangebote nutzen Sie im Allgemeinen, und wie intensiv nutzen Sie diese?**

*Partnerbörsen, Chats, Blogs, Online-Zeitungen, Twitter ...*

**65. Computerspiele sind weit verbreitet – auf dem PC, auf Videokonsolen oder auf dem Handy. Gibt es Computerspiele, die Sie gelegentlich oder häufig nutzen?**

*Wenn ja: welche?*

*Welche Plattform? (PC, Spielkonsole, Handy ...)*

*Welche Spiele bevorzugen Sie? (Solitär, Wirtschaftssimulationen, Online-Games, ...)*

*Wann und wie spielen Sie?*

*Warum spielen Sie?*

*Wenn nein: Warum nicht?*

**66. Nutzen Sie Interangebote, wie Jobbörsen oder Karrierenetzwerke (z.B. monster.de, Xing, ...)?**

*Wenn ja: weiter mit F.67*

*wenn nein: weiter mit Themenkomplex 5, F.73*

**Themenkomplex 4. Teil 2: Jobbörsen und Karrierenetzwerke**

Merkpunkte:

Die im Folgenden zu prüfenden Thesen richten sich auf die Motive für eine (und die Folgen einer) Aktivität in Bezug auf Internet- und Kommunikationstechnologien, die etwas mit dem Arbeitsmarkt zu tun haben.

Eine These ist, dass die Nutzung von Jobbörsen und Karrierenetzwerken aufgrund der Eigenschaften des Mediums Internet den Möglichkeitsraum für Strategien vergrößert, die sich auf diskontinuierliche Erwerbsverläufe richten. (Erleichterung für die Arbeitsmarkthandelnden)

Die andere These lautet, dass solche Aktivitäten eine modifizierte Form der Subjektivierung des Arbeitsmarkthandelnden anstoßen. (Ökonomisierung des Selbst des Arbeitsmarkthandelnden)

Die folgenden Fragen sollen vor diesem Hintergrund den Umgang mit Internet- und Kommunikationstechnologien ausleuchten.

**67. Welche auf den Arbeitsmarkt und das Berufsleben bezogenen Internet-Angebote nutzen Sie?**

**68. Wie intensiv/häufig sind Sie auf Jobbörsen oder auf Karrierenetzwerken aktiv?**

**69. Was interessiert Sie bei diesen Angeboten am meisten?**

**70. Worin sehen Sie die Vor- oder Nachteile von Jobbörsen und Karrierenetzwerken gegenüber anderen Wegen der Informationsbeschaffung?**

*Ist es ein Vorteil dieser Angebote billig, informativer und überall erreichbar zu sein?*

*Oder sind Jobbörsen nur lästige Zeitfresser, die man nutzen muss, weil es nicht anders geht?*

**71. Ist es Ihnen wichtig, einen guten Eindruck auf Jobbörsen oder Karrierenetzwerken zu machen?**

**72. Was denken Sie, was die meisten Jobbörsen- und Karrierenetzwerk-Nutzer antreibt, diese zu nutzen?**

*Die Arbeitsmarktlage?*

*Sind die Nutzer der Angebote sowieso meistens im Internet?*

*Haben die Nutzer einen Hang zur Selbstdarstellung?*

## **Themenkomplex 5: Einkommen und allgemeine Einstellungen**

Merkpunkte:

Anhand dieses letzten Themenkomplexes soll untersucht werden, welche Rolle das Einkommen und allgemeine Einstellungen zu Erwerbsarbeit für die Arbeitsmarktstrategie spielen:

Die Hypothese zum Einkommen lautet:

Je geringer die Bedeutung ihres eigenen Erwerbseinkommens für die finanzielle Lage einer Person und ihres Haushaltes ist, desto größer ist ihre Bereitschaft, eine offene Position zu besetzen.

Die Hypothese zu allgemeinen Einstellungen lautet:

Je stärker die arbeitsmarktbezogene Risikobereitschaft der Individuen, desto eher entscheiden sie sich für offene Positionen.

### **Einkommen/Haushalt**

**Nun geht es um den Einkommensbedarf für Sie (und ihre Familie.) (jeweils passend formulieren)**

#### **73. Wie setzt sich Ihr Haushalts-Einkommen zusammen?**

*Haben Sie (eventuell die Familie) nur ein Einkommen – oder gibt es mehrere Einkommen (Partner/Vermögen/Lottogewinn)?*

*Welchen Anteil steuern Sie in etwa bei?*

#### **74. Wie lange könnten Sie (und Ihre Familie) ohne Ihren Verdienst auskommen?**

**75. Würden Sie im Fall des Falles mit den staatlichen Sozialleistungen auskommen? (Arbeitslosengeld, Hartz IV, etc.)**

### Allgemeine Einstellungen

**76. Welchen Beruf haben Ihre Eltern ausgeübt?**

**77. Haben Ihre Eltern Sie bei Ihrer Berufswahl oder in anderen berufsbezogenen Entscheidungen beeinflusst?**

*Gab es Unterstützung oder Konflikte?*

*Sind Ihre Eltern auch aktuell Ansprechpartner?*

**78. Welche Rolle spielt der Beruf in Ihrem Leben?**

*Was schätzen Sie an Ihrer beruflichen Tätigkeit?*

*Welche Ziele würden Sie beruflich gerne noch erreichen?*

*Wie wichtig ist der Beruf in Ihrem Leben?*

**79. Welche Entwicklung Ihres Lebensstandards erwarten Sie in der Zukunft?**

## Checkliste

**Nun haben Sie es fast geschafft. Ich habe nur noch ein paar Informationsfragen.**

- Was haben Sie für berufliche Bildungsabschlüsse?
- Leben Sie in einer Ehe bzw. mit einem Partner zusammen?
- Leben Kinder in Ihrem Haushalt? Wie alt sind die Kinder?
- Ist Ihr Partner erwerbstätig? In welcher Branche? (Vollzeit oder Teilzeit, befristet oder unbefristet?)
- Wie sicher ist der Arbeitsplatz Ihres Partners? Wie würden Sie die Arbeitsplatzsicherheit Ihres Partners auf einer Skala von 0% (d.h. sehr unsicher) bis 100% (d.h. sehr sicher) einstufen?
- In welchem Jahr sind Sie geboren?
- In welcher Region sind Sie aufgewachsen?
- Geschlecht: ... (Interviewanweisung: nicht abfragen)

**Wir haben es geschafft! Vielen Dank für Ihre Geduld, Sie haben uns sehr geholfen.**

## Anlage A2: Übersicht über erwerbsbiographische Daten

Fall	Letzter/Aktueller Arbeitsplatz				Direkter/ indirekter Wechsel	Aktueller/Zukünftiger Arbeitsplatz		
	Beschreibung*	Arbeitsvertrag	Beschäftigungsdauer	Beendigung		Weg	Beschreibung*	Beschäftigungsdauer
1-HQn-w	Pflegedienstleiterin Altenpflegeheim	Unbefristet, Vollzeit	8 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Anfrage durch Berufsfachschule	Dozentin für Pflegeberufe	Seit 5 Jahren
2-MQJ-w	Bürokkfr. Kabelfernsehen	Unbefristet, Vollzeit	15 Jahre	Schließung der Niederlassung	1 Jahr erwerbslos	Bekannte	Bürokkfr. Berufsgenossenschaft	Seit 1 Jahr
3-HQJ-w	Kaufm. Angest. Behindertenwerk	Befristet, Vollzeit	1 Jahr	Lehnte Verlängerung ab	½ Jahr erwerbslos	Familie	Kaufm. Leiterin Gaststätte	Seit 4 Jahren
4-MQn-m	Fahrer Spedition	Unbefristet, Vollzeit	9 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Familie, Bekannte	Logistikoperator Automobilzuliefererwerk	Seit 6 Jahren
5-MQn-m	Koch Gaststätte	Befristet, Vollzeit, gefördert	½ Jahr	Schließung der Gaststätte	¼ Jahr erwerbslos	Jobcenter	Koch Bildungsträger	Seit 1 Jahr
6-MQn-w	Betrieb Gaststätte	Selbstständig	5 Jahre	Schloss Gaststätte	Erwerbslos	Nachbarin	Koordinatorin Gästehaus	Seit 5 Jahren
7-HQn-m	Facharzt Gynäkologie Krankenhaus	Befristet, Vollzeit (56 h)	1 Jahr	Kümmerte sich nicht um Verlängerung	Direkt	Ärztezeitung	Oberarzt Gynäkologie Krankenhaus	Seit ½ Jahr
8-HQn-w	Assistenzärztin Gynäkologie Krankenhaus	Befristet, Vollzeit (60-80 h)	10 Jahre	Keine Verlängerung	„fließend“	Schwester	Oberärztin Gynäkologie Krankenhaus	Seit 5 Jahren
9-EQn-w	Kassiererin Handelsunternehmen	Befristet, Teilzeit	1 Monat	Auslaufen der Probezeit	Direkt	Initiativbewerbung	Kassiererin Handelsunternehmen	Seit 2 Jahren
10-HQJ-w	Dozentin an Fachschule für Sozialwesen	Befristet, Vollzeit	8 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Internet	Therapeutin heilpäd. Einrichtung	Seit 3 Jahren
11-HQn-m	Militär	Befristet, Vollzeit	12 Jahre	Kein Berufssoldat	Berufsförderungsdienst	Ehefrau	Regulierungsmanager Energiekonzern	Seit 5 Jahren
12-HQn-m	Vertrieb Funkhersteller	Unbefristet, Vollzeit	13 Jahre	Insolvenz	Versuch Selbstständigkeit,	Frühere Nebentätigkeit	Vertrieb Immobilien	Seit ½ Jahr



Fall	Letzter/Aktueller Arbeitsplatz				Direkter/ in-direkter Wechsel	Aktueller/Zukünftiger Arbeitsplatz		
	Beschreibung*	Arbeitsvertrag	Beschäftigungsdauer	Beendigung		Weg	Beschreibung*	Beschäftigungsdauer
					3 Jahre erwerbslos			
13-HQJ-m	Projektleiter Software-entwicklung Automobil	Unbefristet, Vollzeit	4 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Private Vermittlungs-agentur	Projektleiter Software-entwicklung Solartechnik	Seit 1 Jahr
14-MQn-m	Heizungs- und Sanitärinstallateur	Unbefristet, Vollzeit	2 Jahre	Schließung des Betriebes	Umschulung	Staatl. Vermittlungs-agentur	Chemikant	Seit 2 Jahren
15-HQJ-m	Marketing-manager Speichermedien (Luxemburg)	Unbefristet, Vollzeit	18 Jahre	Schließung des Betriebes	Direkt	Mit einem Kollegen	Selbstständiges Marketing (Luxemburg)	Seit 1 Jahr
16-HQJ-m	Personalchef Satellitenindustrie	Vollzeit (50 h)	13 Jahre	Provozierte Arbeitgeberkündigung	Direkt	Ehem. Kollege	Verwaltungsdirektor Energieverteilungsanlagen	Seit 7 Jahren
17-MQJ-w	Dekorateurin Einzelhandel Mode	Unbefristet, Teilzeit	8 Jahre	Personalabbau	1 Jahr erwerbslos, währenddessen Weiterbildungsmaßnahme	Zeitung	Leitung Verkaufsstelle Herrenmode	Seit 6 Jahren
18-HQn-w	Leiterin Kindergarten	Unbefristet, Vollzeit	Seit 34 Jahren	--	--	--	--	--
19-HQJ-m	Militär	Befristet, Vollzeit	13 Jahre	Kein Berufssoldat	Direkt	Vermittlungs-agentur	Vertriebsleiter Optikunternehmen	Seit 2 Jahren
20-HQJ-m	Geschäftsführer IT-Weiterbildung	Unbefristet, Vollzeit	14 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Zeitung	Geschäftsführer gewerbliche Weiterbildung	Seit 1 Jahr
21-MQn-m	Handelsvertreter Staubsauger	Selbstständig, aber nur für einzigen Betrieb	1 Jahr	Eigenkündigung	Direkt	Bekannter	Lagerist	2 Jahre
22-HQJ-m	Softwareentwickler Hostsystem		2 Jahre	Schließung des Betriebes	„ziemlich schnell“	--	Freiberuflicher Softwareentwickler	Seit 15 Jahren
23-MQJ-m	Malergeselle Malerbetrieb	Unbefristet	7 Jahre	Arbeitgeberkündigung	1 Jahr erwerbslos	Telefonverzeichnis	Malermester Malerbetrieb	Ab nächsten Monat

Fall	Letzter/Aktueller Arbeitsplatz				Direkter/ in-direkter Wechsel	Aktueller/Zukünftiger Arbeitsplatz		
	Beschreibung*	Arbeitsvertrag	Beschäftigungsdauer	Beendigung		Weg	Beschreibung*	Beschäftigungsdauer
24-HQJ-m	Key Account Manager Autovermietung	Vollzeit	5 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Zeitungshinweis durch Eltern	Resident Manager Hotel	Seit 5 Jahren
25-EQn-w	Produktionsarbeiterin Schlachthof	Vollzeit	6 Jahre	Aufhebungsvertrag	Hilftätigkeit in Firma des Ehemannes	Bekannter	Angest. Supermarkt	Seit 2 Jahren
26-HQn-w	Bildungsträger	Honorarvertrag	1 Monat	Eigenkündigung	Direkt	Staatl. Vermittlungsagentur	Arbeitgeber-orientierte Arbeitsvermittlerin staatl. Vermittlungsagentur	Seit 2 Jahren
27-HQJ-w	Assistentin der Geschäftsführung Fliesenfachhandel	Unbefristet, Vollzeit	3 Jahre	Bitte um Arbeitgeberkündigung	1 Jahr erwerbslos	Arbeitslosen-trainingsmaßnahme	Geschäftsführerin Fair-Trade-Laden	Seit 3 Jahren
28-HQJ-m	Vertrieb Biometrie-Unternehmen	Unbefristet, Vollzeit	8 Jahre	Eigenkündigung	Direkt	Projektarbeit	Berater IT-Sicherheitsunternehmen	Ab nächsten Monat
29-HQn-m	Finanzmanager Werkstoffkonzern (Deutschland)	Befristet, Vollzeit, Expatriate	1 Jahr	Eigenkündigung	Direkt	Internet	Finanzcontroller Energiekonzern (USA)	Seit 1 Jahr
30-HQJ-w	Fremdsprachensekretärin	Unbefristet, Vollzeit	½ Jahr	Eigenkündigung	Erwerbslos	Mit ehem. Partner	Freiberufliche Sprachrainerin und Übersetzerin	Seit 1 Jahr

\* bezieht sich auf die letzte Position im jeweiligen Betrieb

Quelle: Eigene Auswertung

## Anlage A3: Übersicht über familienbiographische Daten

<b>Fall</b>	<b>Geburtsjahr</b>	<b>Geburtsregion</b>	<b>Berufe der Eltern</b>	<b>Familienstand</b>	<b>Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin</b>
1-HQn-w	1963	Sachsen-Anhalt	Vater: Förster, Mutter: Hausfrau	Verheiratet, zwei Kinder (28, 26)	Lastkraftfahrer, unbefristet
2-MQJ-w	1971	Sachsen-Anhalt	Vater: Gartenbauing., Mutter: Floristin	Verheiratet, ein Kind (13)	Handelsvertreter, unbefristet
3-HQJ-w	1974	Sachsen, norddt. Stadt	Vater: Sachbearbeiter im Landeseinwohnermeldeamt, Gelegenheitsjobs, Mutter: Fleischfachverkäuferin	Verheiratet, zwei Kinder (10, 8)	Gastronom, selbstständig
4-MQn-m	1969	Sachsen	Vater: Agraring. LPG, Mutter: Tagebaubetrieb	Verheiratet, zwei Kinder (12, 5)	Wirtschaftsing. Software, unbefristet, Vollzeit
5-MQn-m	1950	Thüringen	Vater: Anlagenfahrer, Mutter: zumeist nicht erwerbstätig (ohne Vater aufgewachsen)	Verheiratet, ein Kind (32)	Fleischfachverkäuferin, unbefristet, Vollzeit
6-MQn-w	1955	Thüringen	Vater: Kesselwärter, Mutter: Landwirtschaft (mit Stiefmutter aufgewachsen)	Verheiratet, zwei Kinder (37, 32)	Taxifahrer, unbefristet, Vollzeit, Schichtarbeit
7-HQn-m	1971	Nordrhein-Westfalen	Vater: Lehrer, Mutter: Diätassistentin im Krankenhaus	Verheiratet, ein Kind (1)	Pharmaindustrie, unbefristet, Vollzeit
8-HQn-w	1964	Rheinland-Pfalz	Eltern: Bauern	Single	--
9-EQn-w	1978	Thüringen	Vater: Verkehrsunternehmen, Mutter: Kindererzieherin	Kind (7) aus getrennter Partnerschaft	LKW-Fahrer
10-HQJ-w	1966	Sachsen	Vater: Geschäftsführer, Mutter: Angestellte im selben Geschäft	Ein Kind (23)	--
11-HQn-m	1970	Thüringen	Vater: derzeit Fuhrparkmanager, Mutter: Gärtnerin, Kindererzieherin	Verheiratet, ein Kind (11)	Im selben Energiekonzern, unbefristet, Vollzeit
12-HQn-m	1964	Thüringen	Vater: Leiter Tierproduktion, Mutter: Hauptbuchhalterin	Verheiratet, zwei Kinder (15, 11)	Öffentlicher Dienst, unbefristet, Vollzeit
13-HQJ-m	1980	Thüringen	Vater: derzeit Dachdecker, Mutter: Filialeiterin Modegeschäft	Partnerin	Studium
14-MQn-m	1960	Sachsen-Anhalt	Vater: Rottenmeister, Mutter: Friseurin, Horterzieherin	Verheiratet, zwei Kinder (25, 23)	Handel
15-HQJ-m	1968	Luxemburg	Vater: Stahlarbeiter, Mutter: Hausfrau	Partnerin	Medizin, Teilzeit
16-HQJ-m	1953	Luxemburg	Vater: Militär,	Geschieden, erwachsene Kinder,	Erwerbslos

Fall	Geburtsjahr	Geburtsregion	Berufe der Eltern	Familienstand	Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin
			Mutter: Hausfrau	Partnerin, ein Kind (13)	
17-MQJ-w	1965	Thüringen	Vater: Chemiker, Mutter: Verkäuferin	Verheiratet, zwei Kinder (25, 23)	Angestellter, unbefristet, Vollzeit
18-HQn-w	1957	Mecklenburg-Vorpommern	Vater: Stellmacher, Mutter: in Großküche tätig	Verheiratet, erwachsene Kinder	Bauingenieur, Vollzeit
19-HQJ-m	1973	Nordrhein-Westfalen	Vater: Militär, Mutter: Krankenschwester	Partnerin	Optik, unbefristet, Vollzeit
20-HQJ-m	1962	Hessen	Vater: Geschäftsführer Krankenversicherung, Mutter: Näherin	Verheiratet, zwei Kinder (22, 20)	In Zahnarztpraxis, unbefristet, Teilzeit
21-MQn-m	1965	Thüringen	Vater: Werkzeugmacher, Mutter: Stenotypistin	Kinder aus geschiedener Ehe, zweite Ehe, Kind (15) der zweiten Frau	Physiotherapie, selbstständig
22-HQJ-m	1944	Thüringen	Vater: Werkzeugmacher, Lehrer, Mutter: Hausfrau	Kind aus geschiedener Ehe, zweite Ehe mit zwei Kindern (31, 26)	Lehrerin, unbefristet, Teilzeit
23-MQJ-m	1978	Sachsen	Vater: Vertriebsleiter Automobile, Mutter: Kundenberaterin Mobilfunk	Verheiratet, ein Kind (3)	In Zahnarztpraxis, derzeit erwerbslos
24-HQJ-m	1971	Thüringen	Vater: Küchenmeister, Mutter: Konditorin	Verheiratet, zwei Kinder (7, 2)	Implantatherstellung, derzeit in Elternzeit, danach Teilzeit
25-EQn-w	1966	Sachsen-Anhalt	Vater: Fahrlehrer, Mutter: Friseurin, (beide selbstständig)	Verheiratet, zwei Kinder (25, 24)	Bauunternehmer, selbstständig
26-HQn-w	1959	Rheinland-Pfalz	Vater: Personalsachbearbeiter, Mutter: Hausfrau, Aushilfe	Verheiratet, zwei Kinder (23, 17)	Steuerberater, freiberuflich
27-HQJ-w	1971	Sachsen	Vater: zuletzt Honorarlehrkraft, Mutter: zuletzt Liegenschaftsamt	Verwitwet	--
28-HQJ-m	1974	Bayern	Vater: Geschäftsführer, Mutter: Hausfrau	Verheiratet, drei Kinder (7, 5, 2)	Hausfrau, Wohnungsvermietung
29-HQn-m	1983	Frankreich	Vater: landwirtschaftl. Unternehmen, Mutter: Geschäft landwirtschaftl. Geräte	Partnerin aus Brasilien, leben zusammen in USA	Studium
30-HQJ-w	1965	Sachsen-Anhalt, Thüringen	Vater: Lehrer, Mutter: Kinderärztin	Geschieden, drei Kinder (23, 18, 18), Partner	Konfliktberater

Quelle: Eigene Auswertung

## Anlage A4: Übersicht über bildungsbiographische Daten

Fall	Bildungsabschluss	Berufsbildender Abschluss	Ab-	Berufliche Weiterqualifizierungen			Sonstiges
1-HQn-w	10. Klasse	Berufsausbildung Kinderkrankenschwester		Pflegedienstleiter			
2-MQJ-w	Abitur	Berufsausbildung Büro-kffr.					Abgebrochenes Studium
3-HQJ-w	Abitur an Wirtschaftsgymnasium	Berufsausbildung Industriekffr.		Dipl.-Betriebswirt			
4-MQn-m	10. Klasse	Berufsausbildung LPG-Facharbeiter		Umschulung zum Glaser			
5-MQn-m	8. Klasse	Berufsausbildung Koch		Küchenmeister			
6-MQn-w	10. Klasse	Berufsausbildung Feinmechaniker		Umschulung zur Werkstättenfachkraft	Deutscher Wirtebrief	Ausbilderschein	Mehrere Weiterbildungsmaßnahmen
7-HQn-m	Abitur	Staatsexamen Humanmedizin		Facharzt	Zusatzqualifikationen		
8-HQn-w	Abitur	Staatsexamen Humanmedizin		Facharzt	Zusatzqualifikationen		
9-EQn-w	k. A.	Berufsausbildung Restaurantfachfrau					
10-HQJ-w	k. A.	Berufsausbildung Sportlehrer		FH Dipl.-Heilpäd.			
11-HQn-m	10. Klasse	Berufsausbildung VEB-Facharbeiter für Werkzeugmaschinen		Berufsausbildung Büro-kfm. in Bundeswehr	Meisterausbildung Personalfachkfm. in Bundeswehr	IT-Lehrgang in Bundeswehr	FH staatl. geprüfter Betriebswirt Controlling
12-HQn-m	k. A.	Berufsausbildung Facharbeiter für Elektromechaniker		Dipl.-Ing. Gerätetechnik	Zusatzqualifikationen		
13-HQJ-m	Abitur	Berufsausbildung Fachangestellter Bürokommunikation		Dipl.-Ing. praktische Informatik			
14-MQn-m	k. A.	Berufsausbildung Heizungs-Sanitärinstallateur		Umschulung zum Chemikant/Anlagenfahrer			
15-HQJ-m	Abitur						
16-HQJ-m	Abitur Wirt-	Dipl.-Betriebswirt		Berufsbegleitendes MBA-			

Fall	Bildungsabschluss	Berufsbildender Abschluss	Berufliche Weiterqualifizierungen			Sonstiges
			Ab-			
			Studium			
17-MQJ-w	10. Klasse	FH-Ausbildung Kinderkrankenschwester	Berufsausbildung Wirtschaftskffr./ Industriekffr.	Umschulung zur Dekorateurin/ Schauwerbegestalter	Weiterbildungsmaßnahme Medienstalterin	
18-HQn-w	10. Klasse	Fachschulausbildung Kindergärtnerin	Staatl. anerkannte Sozialfachwirtin			
19-HQJ-m	Abitur	Dipl.-Betriebswirt in Bundeswehr				Momentan berufsbegleitendes MBA-Studium
20-HQJ-m	10. Klasse, Abitur	Berufsausbildung Groß- und Einzelhandelskaufmann	Ausbildung Fachkaufmann in Bundeswehr	Dipl.-Betriebswirt		
21-MQn-m	10. Klasse	Berufsausbildung Baumaschinist				Momentan Weiterbildungsmaßnahme Ergotherapeut
22-HQJ-m	10. Klasse	Dipl.-Mathematiker				
23-MQJ-m	k. A.	Berufsausbildung Maler und Lackierer	Handwerksmeister			
24-HQJ-m	Berufsausbildung mit Abitur	Berufsausbildung Restaurantfachmann	IHK-Abschlüsse	Schulungen		
25-EQn-w	10. Klasse	Berufsausbildung Feinoptiker				
26-HQn-w	Abitur	Dipl.-Päd.	Ausbildung Klientenzentrierte Gesprächsführung	Lehrgänge für Steuerberater	Weiterbildung für Manager Gordon	
27-HQJ-w	k. A.	Berufsausbildung Fremdsprachenkorrespondentin				Abgebrochenes Studium
28-HQJ-m	10. Klasse, Abitur	Berufsausbildung Krankenpflegehelfer im Zivildienst	Dipl. Betriebswirt	Berufsbegleitendes MBA-Studium		
29-HQn-m	Abitur in Internat	Dipl. Finanzen und Buchführung an Grande École				
30-HQJ-w	Abitur	Dipl.-Lehrer	Umschulung zur Fremdsprachenkorrespondentin			

Quelle: Eigene Auswertung

## Anlage A5: Inhaltsanalyse – Kategorisierung des letzten zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels

Fall	Sichere Stelle			Letzter Wechsel		Erneuter Wechsel vorstellbar
	Vorhanden	Ja, wegen Unsicherheit auf Arbeitsmarkt	Nein, aber Wunsch	Veränderung Sicherheit	Veränderung Einkommen	
1-HQn-w	Ja	Nein	--	Nein	Nein	Freiwillig
2-MQJ-w	Nein	--	Ja	Verschlechtert	Verbessert	Unfreiwillig
3-HQJ-w	Ja	Ja	--	Verbessert	Verschlechtert	Nein
4-MQn-m	Nein	--	Ja	Verbessert	Verbessert	Unfreiwillig
5-MQn-m	Nein	--	Ja	Verbessert	Nein	Freiwillig, unfreiwillig
6-MQn-w	Nein	--	Nein, „Veränderung ist schon schön.“	Verbessert	Verbessert	Freiwillig
7-HQn-m	Ja	Langfristigkeit	--	Nein	Nein	Freiwillig
8-HQn-w	Ja	Ja	--	Verbessert	Verbessert	Freiwillig
9-EQn-w	Nein	--	Ja	Verbessert	Verbessert	Unfreiwillig
10-HQJ-w	Ja	Nein	--	Nein	Verbessert	Ja
11-HQn-m	Ja	Nein	--	Verbessert	Verschlechtert	Freiwillig
12-HQn-m	Ja	Nein	--	Verbessert	Nein	Nein
13-HQJ-m	Ja	Unbewusst ja	--	Nein	Verbessert	Freiwillig
14-MQn-m	Nein	--	Ja	Nein	Verbessert	Freiwillig, unfreiwillig
15-HQJ-m	Ja	Ja	--	Nein	Nein	Nein
16-HQJ-m	Ja	Ja	--	Verbessert	Verbessert	Freiwillig
17-MQJ-w	Ja	Ja	--	Verbessert	Verbessert	Freiwillig
18-HQn-w	Ja	Nein, 50 % Behinderung	--	--	--	Freiwillig
19-HQJ-m	Ja	Nein, „Akzeptiere die Unsicherheit.“	--	Verschlechtert	Verbessert	Freiwillig, unfreiwillig
20-HQJ-m	Ja	Nein	--	Verbessert	Verbessert	Nein
21-MQn-m	--	--	--	Verschlechtert	Verbessert	(In Weiterbildung)
22-HQJ-m	Nein	--	Ja	„Die sehr langfristig angelegten Angebote, Aufträge äh die sind meistens auch nicht so lukrativ“		Nein
23-MQJ-m	Ja	Ja	--	Verbessert	--	„oft wechseln ist ja nicht gut“
24-HQJ-m	Ja	Nein, Zufall	--	Verbessert	Verschlechtert	Freiwillig, „dafür muss man immer offen sein“
25-EQn-w	Ja	Nein	--	Nein	Verbessert	Nein

Fall	Sichere Stelle			Letzter Wechsel		Erneuter Wechsel vorstellbar
	Vorhanden	Ja, wegen Unsicherheit auf Arbeitsmarkt	Nein, aber Wunsch	Veränderung Sicherheit	Veränderung Einkommen	
26-HQn-w	Ja	Nein	--	Verbessert	Verbessert	Freiwillig, bei gleicher Sicherheit
27-HQJ-w	Weder noch	--	--	Verbessert	Verschlechtert	Nein, aber „man soll nie nie sagen“
28-HQJ-m	Ja	Nein	--	Nein	Verschlechtert	Freiwillig
29-HQn-m	Ja	Nein	--	Verbessert	Verbessert	Freiwillig
30-HQJ-w	Unsicherer als Angest.	--	Ja	Verschlechtert	Schwankt	Freiwillig

Quelle: Eigene Auswertung



## Anlage A6: Inhaltsanalyse – Bindung und Informationsverhalten

Fall	Bindung			Informationsverhalten	
	Anteil HH-Einkommen	Abhängige Personen	Wohneigentum	Generelle Suchwege	IuK-Nutzung
1-HQn-w	50 %	Nein	Ja	Zeitung	Keine
2-MQJ-w	< 50 %	1 Kind	Ja	Privates Umfeld, Internet	Rezeptiv
3-HQJ-w	Schwankt	2 Kinder	Ja	Zeitung, Internet	Rezeptiv
4-MQn-m	1/3	2 Kinder	Ja	TV, Zeitung, privates Umfeld	Minimal
5-MQn-m	60 %	Schwiegermutter	Nein	Vermittlungsagentur, Internet der Tochter	Keine
6-MQn-w	50 %	Nein	Ja	Privates Umfeld	Keine
7-HQn-m	80 %	1 Kind	Nein	Internet, Kollegen	Rezeptiv
8-HQn-w	100 %	Nein	Nein	Blindbewerbungen	Rezeptiv
9-EQn-w	100 %	1 Kind	Nein	Privates Umfeld	Keine
10-HQJ-w	100 %	Nein	Nein	Internet	Rezeptiv
11-HQn-m	50 %	1 Kind	Nein	Internet	Rezeptiv
12-HQn-m	50 %	2 Kinder	Ja	Zeitung, privates Umfeld, Vermittlungsagentur, Zeitarbeitsfirmen	Rezeptiv
13-HQJ-m	100 %	Nein	Ja	Internet, Zeitung	Interaktiv
14-MQn-m	50 %	2 Kinder	Ja	Privates Umfeld, Internet, Zeitung	Rezeptiv
15-HQJ-m	100 %	Nein	Nein	Internet	Interaktiv
16-HQJ-m	100 %	1 Kind	Ja	Internet, Kollege, Vermittlungsagentur, Zeitung	Rezeptiv
17-MQJ-w	50 %	Nein	Nein	Wirtschaftszeitung, Internet, TV	Rezeptiv
18-HQn-w	50 %	Nein	Nein	Internet, Zeitung, Kollegen	Minimal
19-HQJ-m	100 %	Nein	Nein	Zeitung, Internet, Vermittlungsagentur, privates Umfeld	Interaktiv
20-HQJ-m	80 %	1 Kind	Nein	Zeitung, Internet	Interaktiv
21-MQn-m	100 %	1 Kind	Ja	Kollegen, Internet	Rezeptiv
22-HQJ-m	> 50 %	Nein	Ja	Internet	Interaktiv
23-MQJ-m	> 50 %	1 Kind	Nein	Internet	Rezeptiv
24-HQJ-m	70 %	2 Kinder	Ja	Internet	Interaktiv
25-EQn-w	Schwankt	Schwiegereltern	Ja	Vermittlungsagentur	Keine
26-HQn-w	30-40 %	2 Kinder	Ja	Zeitung, Arbeit, privates Umfeld, Kollegen, Internet	Interaktiv
27-HQJ-w	100 %	Nein	Nein	Vermittlungsagentur, privates Umfeld, Internet	Rezeptiv
28-HQJ-m	100 %	3 Kinder	Nein	Internet, Kollegen	Interaktiv
29-HQn-m	100 %	Nein	Nein	Internet, Zeitung, TV	Rezeptiv
30-HQJ-w	100 %	1 Kind	Ja	Internet, Vermittlungsagentur	Interaktiv

Quelle: Eigene Auswertung

## Anlage A7: Übersicht Anteil am Haushaltseinkommen, Karriereverlauf, Erwerbstypus

Fall	Beitrag zum Haushaltseinkommen: HauptverdienerIn (H) oder MitverdienerIn (M)	Kontinuität der Karriere: Kontinuierlicher Karriereverlauf (KK) oder Diskontinuierlicher Karriereverlauf (DK)	Erwerbstypus
1-HQn-w	M (50 %)	DK	DK/M
2-MQJ-w	M	KK	KK/M
3-HQJ-w	M	DK	DK/M
4-MQn-m	M	DK	DK/M
5-MQn-m	H	KK	KK/H
6-MQn-w	M (50 %)	DK	DK/M
7-HQn-m	H	KK	KK/H
8-HQn-w	H	KK	KK/H
9-EQn-w	H	DK	DK/H
10-HQJ-w	H	KK	KK/H
11-HQn-m	H (50 %) [Statusverlust bei Wegfall des Einkommens]	KK	KK/H
12-HQn-m	M (50 %)	KK	KK/M
13-HQJ-m	H	KK	KK/H
14-MQn-m	M (50 %)	KK	KK/M
15-HQJ-m	H	KK	KK/H
16-HQJ-m	H	KK	KK/H
17-MQJ-w	M (50 %)	DK	DK/M
18-HQn-w	M (50 %)	KK	KK/M
19-HQJ-m	H	KK	KK/H
20-HQJ-m	H	KK	KK/H
21-MQn-m	M	KK	KK/M
22-HQJ-m	H	KK	KK/H
23-MQJ-m	H	KK	KK/H
24-HQJ-m	H	KK	KK/H
25-EQn-w	H	DK	DK/H
26-HQn-w	M	DK	DK/M
27-HQJ-w	H	DK	DK/H
28-HQJ-m	H	KK	KK/H
29-HQn-m	H	KK	KK/H
30-HQJ-w	H	DK	DK/H

Quelle: Eigene Auswertung

## Jenaer Beiträge zur Soziologie

Redaktion: Thomas Engel (Email: [thomas.engel@uni-jena.de](mailto:thomas.engel@uni-jena.de))

Bis September 2011 sind folgende Ausgaben erschienen. Lieferbare Ausgaben aus dieser Reihe können zum Selbstkostenpreis zzgl. Versandkosten über den Buchhandel bezogen werden oder direkt am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Carl-Zeiss-Straße 2, 07743 Jena.

---

<b>Heft 1</b> 1994	<i>Rosenbaum</i> , Wolf: Umbrüche, Reformen und Restriktionen im Wissenschaftssystem der Ostdeutschen Länder <b>ISBN 3-933935-01-6</b>
<b>Heft 2</b> 1995 (vergriffen)	<i>Lüdke</i> , Karl-Heinz: Wissensentwicklung und der Wandel der Interaktionsformen im Forschungsprozess <i>Elkins</i> , Stefan: Gentechnologie im Konflikt. Ergebnisse einer empirischen Falluntersuchung zur gesellschaftlichen Risikokommunikation <b>ISBN 3-933935-02-4</b>
<b>Heft 3</b> 1996 (vergriffen)	<i>Wogawa</i> , Stefan (unter Mitarbeit von Beyse, Carsten und Burchert, Heiko): Bibliographie zur industriellen Restrukturierung in Ostdeutschland <b>ISBN 3-933935-03-2</b>
<b>Heft 4</b> 1998	<i>Hinz</i> , Andreas: Arbeitswelt im Umbruch. Über den Orientierungswandel von Facharbeitern im ostdeutschen Werkzeugmaschinenbau <b>ISBN 3-933935-04-0</b>
<b>Heft 5</b> 1998 (vergriffen)	<i>Gerlach</i> , Holger; <i>Hinz</i> , Andreas; <i>Krause</i> , Marek: Unternehmensberatung in Ostdeutschland. Problemlösungspotentiale und Barrieren ihrer Nutzung in der mittelständischen Industrie <b>ISBN 3-933935-05-9</b>
<b>Heft 6</b> 1999	<i>Behr</i> , Michael: Perspektiven eines neuen Arbeitstyps. Wandlungstendenzen im Verhältnis Person-Organisation. Mit einem aktuellen Vorwort: Ambivalenzen des neuen Arbeitstyps im Lichte der Ost-West-Differenz <b>ISBN 3-933935-06-7</b>
<b>Heft 7</b> 1999 (vergriffen)	<i>Hinke</i> , Robert: 'Soft Facts' are 'Hard Factors'. Innerbetriebliche Sozialbeziehungen im Prozess der sozio-ökonomischen Transformation Ostdeutschlands – Eine Betriebsfallstudie <b>ISBN 3-933935-07-5</b>
<b>Heft 8</b> 2000	<i>Giegel</i> , Hans-Joachim; <i>Rosa</i> , Hartmut; <i>Heinz</i> , Jana: Zivilgesellschaft und Lehrstellenkrise in Ostdeutschland. Eine Untersuchung über die Bedingungen bürgerschaftlichen Engagements angesichts funktionaler Defizite <b>ISBN 3-933935-08-3</b>
<b>Heft 9</b> 2000	<i>Beyse</i> , Carsten; <i>Möll</i> , Gerd: Modernisierungsblockaden und -strategien im Maschinenbau Thüringens - Projektbericht <b>ISBN 3-933935-09-1</b>

---

**Heft 10** *Hinke, Robert: Die Einführung von Gruppenarbeit: Eine industriesoziologische Prozessanalyse*  
2000  
(vergriffen) **ISBN 3-933935-10-5**

---

**Heft 11** *Möll, Gerd: Innovation durch Kooperation: Entwicklungschancen Thüringer Klein- und Mittelbetriebe im Spannungsfeld zwischen neuen und alten Industrien*  
2001  
**ISBN 3-933935-11-3**

---

**Heft 12** *Hinze, Matthias; Köhler, Christoph; Krause, Marek; Papias, Udo: Der Thüringer Arbeitsmarkt zwischen Strukturwandel, Arbeitskräftebedarf und Unterbeschäftigung. Verfahren und Ergebnisse einer Projektion der Berufslandschaft in Thüringen bis zum Jahr 2010*  
2002  
**ISBN 3-933935-12-1**

---

**Heft 13** *Sauer, Dieter: Kontinuität und Bruch. Zur Entwicklung von Arbeit. Antrittsvorlesung an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena am 7. November 2002*  
2003  
**ISBN 3-933935-13-X**

---

**Heft 14** Sonderheft anlässlich des 10-jährigen Institutsjubiläums mit Beiträgen von  
2004  
Rudi Schmidt, Martin Baethge, Stefan Hornborstel, Anne Kerzel, Anne Schmidt, Ines Moschkowitz, Gordon Urban, Bianca Fischer, Susann Ludwig und Cindy Wilhelm  
**ISBN 3-933935-14-8**

---

**Heft 15** *Schmidt, Rudi (Hg.): Reorganisation unter Marktzwang. Finanzierung von klein- und mittelständischen Unternehmen nach Basel II*  
2005  
**ISBN 3-933935-15-6**

---

**Heft 16** *Behr, Michael; Schmidt, Rudi (Hg.): Aufbau Ost – Betriebliche und überbetriebliche Erfolgsfaktoren im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands*  
2005  
**ISBN 3-933935-16-4**

---

**Heft 17** *Eichler, Melanie: Pflegeversicherung als Genderpolitik – Auswirkungen in Ost- und Westdeutschland*  
2005  
**ISBN 3-933935-17-2**

---

**Heft 18** *Behr, Michael; Schmidt, Rudi (Hg.): Aufbau Ost II – Innovation durch Kooperation und Fachkräfteentwicklung*  
2006  
**ISBN 3-933935-18-0**

---

**Heft 19** *Krause, Alexandra: Kündigungsschutzreformen und Gerechtigkeit – eine Einstellungsanalyse*  
2007  
**ISBN 978-3-933935-19-9**

---

**Heft 20** *Krause, Alexandra; Struck, Olaf: Frauen in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme der Wanderungs-, Erwerbs- und Einkommenssituation 2006 auf Basis der amtlichen Statistik*  
2008  
**ISBN 978-3-933935-20-5**

---

---

**Heft 21** *Behr, Michael; Ehrlich, Martin; Schmidt, Rudi; Thieme, Christoph:* Die Rolle ostdeutscher Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei der regionalen Entwicklung von Innovationsprozessen und Clustern  
2010

**ISBN 978-3-933935-21-2**

---

**Heft 22** *Becker, Karina; Engel, Thomas:* Ambulante Pflegearbeit unter Druck. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung zu gesundheitsbelastenden und -förderlichen Arbeitsbedingungen in Thüringen  
2011

**ISBN 3-933935-22-9**

---

**Heft 23** *Barteczko, Sebastian; Köhler, Christoph; Schröder, Stefan (Hg.):* Erwerbsorientierungen zwischen Arbeitsmarkt und Betrieb. Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe  
2013

**ISBN 3-933935-22-9**