1. VORGESCHICHTE ZUR STUDIE

Die Wurzeln der vorliegenden Studie reichen weit in die 90er Jahre zurück. Herausgegeben von der Bundesarbeitskammer war 1993 eine umfangreiche Erhebung der Berufsverläufe in Österreich erschienen (Bacher, Schönbauer 1993), die jene radikalen Umbrüche der Arbeitsorganisation bestätigte, die Ross, Womack und Jones in ihrem bahnbrechenden Werk „Die zweite Revolution der Automobilindustrie" einige Jahre davor identifiziert hatten. Konkret ging es um die Umstellung von hierarchisch-tayloristischen Organisationsformen zu einem neuen Arbeitsmodus der Team- und Projektarbeit bei klaren Zielvorgaben. Vor allem Ältere, die vielfach in den Strukturen von Großbetrieben und der verstaatlichen Industrie aufgewachsen waren, hatten damit Schwierigkeiten.

Schon damals waren aber auch die Nachteile einer Erwerbsarbeit nach dem Prinzip der „flachen Hierarchien" in „Selbstverantwortung" und „Selbstregulation" erkennbar: An die Stelle des weisungsabhängigen Arbeitens trat die Selbstausbeutung, die Arbeitswoche konnte dann auch 80 Stunden und mehr umfassen. Berufliches und Privates flossen immer mehr ineinander und durch das Nicht-Abschalten-Können zeigten sich bald die gefürchteten Burn-Outs. Niemand dachte daran, diese Arbeitsintensität bis zur Pension durchhalten zu können, viele hofften, sich so bald wie möglich soweit etabliert zu haben, dass sie sich zumindest „aus der vordersten Linie" zurückziehen könnten.

Eine spätere Studie der Arbeiterkammer Wien (Schönbauer, 1998) analysierte detailliert – ebenfalls mit der Methode der biografischen Interviews – die Position Älterer am Arbeitsmarkt. Hauptergebnis war, dass „institutionalisierte Berufskarrieren", meist in Großunternehmen, noch weiter unter Druck geraten waren, und dass der massive Gesundheitsverschleiß in den Arbeiterberufen, auch bedingt durch die zunehmende Arbeitsintensität, das Durchhalten bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter immer schwieriger machte.

Es zeichnete sich aber auch ab, wo der spezifische Stellenwert Älterer im Betrieb künftig liegen könnte: Nicht in einer konservierenden Besserwisserei, die in neuen Zeiten alles beim Alten lassen will, sondern in einer Offenheit für das Neue, bei gleichzeitiger Nutzung der Erfahrung, wie etwas in dem Unternehmen in Gang gesetzt werden kann. In dieser Kombination hätten Ältere eine Schlüsselfunktion im Wissensmanagement.

Mit der nun vorliegenden Studie sollen diese Ergebnisse mit anderen Methoden in einen neuen Zusammenhang gestellt werden. Nicht mehr mit den (qualitativen) Ansätzen der Biografieforschung wird gearbeitet, sondern mit einem standardisierten Fragebogen, der auch Aussagen darüber ermöglicht, wie häufig bestimmte Phänomene auftreten. Analysiert werden nicht mehr Einzelinterviews, sondern die Besonderheiten der Betriebe, in denen die Befragung durchgeführt wurde. So wird ein Vergleich zwischen den Betrieben möglich. Der Philosophie der Benchmarks gehorchend, kann damit identifiziert werden, wo ein Betrieb gut liegt bzw. wo es Handlungsbedarf gibt.