

Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen

**Subjektkonstruktionen von Beschäftigten
in Industrie und Altenpflege**

Iris Nowak, Jette Hausotter, Gabriele Winker

Januar 2012



**Forschungsgruppe Arbeit–Gender–Technik
Technische Universität Hamburg-Harburg**

Autorinnen:

Diplom-Sozialökonomin Iris Nowak, Jette Hausotter M.A., Prof. Dr. Gabriele Winker

Hamburg, Januar 2012

Anschrift:

Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik

Technische Universität Hamburg Harburg

Schwarzenbergstraße 95

21073 Hamburg

Email: Iris.Nowak@tu-harburg.de, Hausotter@tu-harburg.de, Winker@tu-harburg.de

Homepage: www.tu-harburg.de/agentec

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Handlungsfähigkeit und intersektionale Mehrebenenanalyse	10
2.1	Widerspruchorientierte Forschung mit der intersektionalen Mehrebenenanalyse	11
2.1.1	Widersprüche in den Strukturen von Herrschaft und Ungleichheit.....	13
2.1.2	Widersprüche auf Identitäts- und Repräsentationsebene.....	15
2.2	Handlungsfähigkeit als Analysekategorie der Kritischen Psychologie	17
2.3	Die Kategorie Handlungsfähigkeit in der Analyse von Subjektkonstruktionen.....	19
3	Forschungsperspektive auf die Entgrenzung von Arbeits- und Lebensweisen	21
3.1	Strukturelle Entgrenzung fordistischer Geschlechterverhältnisse	21
3.2	Anschluss an erwerbsarbeitssoziologische Erkenntnisse	24
3.3	Zugespitzte Selbststeuerung in der Reproduktionssphäre	28
3.4	Zusammenfassung unserer Forschungsperspektive.....	31
4	Vermarktlichung und Subjektivierung in Industrieunternehmen und der stationären Altenpflege	33
4.1	Posttayloristische Subjektivierung in Industrieunternehmen	33
4.2	Subjektivierte Arbeitsverdichtung in der stationären Altenpflege	37
4.3	Widersprüchliche Dynamiken in Industrie- und Pflegearbeit unter vermarktlichten Bedingungen.....	40
4.3.1	Widerspruchslinie I: Leistungsverdichtung versus gute Arbeitsleistung	41
4.3.2	Widerspruchslinie II: Widersprüche zwischen der Lebensqualität in und außerhalb von Lohnarbeit.....	43
4.3.3	Widerspruchslinie III: Kooperation versus Fragmentierung der Beschäftigten	47
4.4	Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit.....	50
5	Die empirische Untersuchung	54
5.1	Struktur des Samples	54
5.2	Methodisches Vorgehen in Erhebung und Auswertung	56
6	Handlungsfähigkeit zwischen Zufriedenheitsdiskursen, individueller (Ohn)Macht und betrieblichen Gegenstrategien	57
6.1	Gruppe 1: Zufriedene Einpassung und Marginalisierung von Belastungen	57
6.1.1	Die persönliche Bedeutung der Erwerbsarbeit	58
6.1.2	Die Beziehungen innerhalb der Erwerbsarbeit	59
6.1.3	Alltagspraxen außerhalb der Erwerbsarbeit	61
6.2	Gruppe 2: Verwirklichung eigener Lebensentwürfe im Konflikt mit Belastungen.....	65
6.2.1	Variante 1: Konzentration auf Erwerbsarbeit durch rigides Selbstmanagement ...	66
6.2.2	Variante 2: Zufriedenheit im zentralen Lebensbereich der Familie bei gleichzeitigem Verzicht auf berufliche Interessen	70
6.3	Gruppe 3: Unlösbare Konflikte zwischen Grenzziehung und Ohnmacht.....	73

6.3.1	Erwerbsarbeit zwischen persönlichen Ansprüchen und Überarbeitung	74
6.3.2	Fehlende Zeit für Reproduktion	75
6.3.3	Unterschiedliche Bedeutung von Familie.....	76
6.3.4	Individuelle Bewältigungsstrategien zur Verarbeitung der Einschränkungen	78
6.4	Gruppe 4: Betriebliche Gestaltungsmacht durch institutionalisierte Konfliktformen	82
6.4.1	Verschiedene Formen der zeitlichen Entgrenzung	83
6.4.2	Entgrenzte Erwerbsarbeit im Lebenszusammenhang.....	84
6.4.3	Unterschiedliche Beschreibungen der betrieblichen Leistungsdynamik	86
6.4.4	Formen und Ausgangspunkte betrieblichen Engagements.....	89
7	Schluss	92
7.1	Zusammenfassender Überblick über die Ergebnisse	92
7.2	Ausblick: Perspektiven für Handlungsfähigkeit.....	97
8	Literaturverzeichnis.....	99
9	Anhang: Übersicht über die Interviewpersonen	109

1 Einleitung

Stress und Überlastung, die durch steigenden Zeit- und Leistungsdruck und wachsende soziale Unsicherheiten entstehen, sind heute vielfach Thema in Medien, aber auch in Alltagsgesprächen. Dass die psychisch und physisch zerstörerischen Wirkungen, die hieraus folgen, in individuellen Lebensläufen vielfältige Krisen produzieren, wird auch zunehmend in Diskussionen über staatliche und unternehmerische Politik aufgegriffen. Deutlich wird dabei, dass sich Menschen nicht nur einem steigenden Druck gegenübersehen, in allen Lebensbereichen in immer weniger Zeit immer mehr Anforderungen zu erfüllen. Vielmehr hat sich auch die Art und Weise, wie diese Anforderungen an die Einzelnen herangetragen werden, grundlegend gewandelt. Wo früher deutliche Trennungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen gesellschaftlich einen hohen Stellenwert hatten und durch arbeitsrechtliche Regulierungen, Leitbilder staatlicher Politik und Geschlechter- und andere Differenzkonstruktionen abgesichert waren, sind diese Grenzen nun fließend geworden. Inhalte der Erwerbsarbeit beschäftigen Menschen (teils aus Interesse, teils aus Zwang) auch dann, wenn sie zu Hause sind. Erwerbsarbeitszeiten, aber auch familiäre Aktivitäten aller Familienmitglieder sind flexibler geworden und haben sich vielfach ausgeweitet. Welche Grenzen zwischen Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit (für sich und andere) und Zeiten der Muße gezogen werden, ist zunehmend zu einer individuellen Angelegenheit geworden. Die eigene Lebensweise muss in einer Vielzahl von Aushandlungsprozessen und in Anbetracht verschiedenster Anforderungen immer wieder neu entworfen werden.

Diese Entgrenzungsprozesse und damit einhergehende soziale Praxen haben widersprüchlichen Charakter. In den fordistischen Grenzziehungen waren Hierarchien und Herrschaftsverhältnisse angelegt. Dass Vollzeit-Erwerbstätige ein gesichertes Maß an relativ frei gestaltbarer Zeit hatten, die der Reproduktion diene, war eine Normalität, die für männliche weiße Arbeitende vorgesehen und gesellschaftlich gesichert war. Die konkrete Arbeit, die zur Herstellung dieser Erholungsräume notwendig war, wurde von weiblichen Familienangehörigen geleistet, die hierdurch gleichwohl keine eigenständige Existenzsicherung erreichen konnten. Eine Verallgemeinerung dieser Lebensweise auch für Geringqualifizierte oder MigrantInnen war zudem gesellschaftlich nicht vorgesehen. Diese Arbeitsteilungen korrespondierten mit einer Vielzahl von Normen und Moralvorstellungen, die Menschen in ihrer Entfaltung einengten. Dass die fordistischen Grenzen in Auflösung begriffen sind, eröffnet daher teilweise neue Freiräume. Allerdings findet Entgrenzung gegenwärtig unter Bedingungen statt, in denen immer größere Bereiche des menschlichen Lebens an Marktprinzipien ausgerichtet werden. Wenn Menschen dabei zunehmend ihre gesamte Zeit und ihre Persönlichkeit an der Erwerbsarbeit ausrichten, ist dies oft ein Ergebnis struktureller Notwendigkeiten; es entspricht zugleich auch neoliberalen Aktivierungsbestrebungen zu Selbstverantwortung. Im Bereich prekärer Beschäftigung kann aufgrund geringer Einkommen oft trotzdem keine umfassende Existenzsicherung realisiert werden. Aber auch der vergleichsweise abgesicherte Lebensstandard in hohen Einkommenssegmenten geht oft mit Anforderungen einher, die im gesamten Lebenszusammenhang die Beschränkung all jener Bedürfnisse nötig macht, die zu marktorientierten Praxen im Widerspruch stehen. Vielen Menschen bleibt weder ausreichend Zeit für Muße noch für gelingende Reproduktion.

In dem Forschungsprojekt „Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen“¹, dessen Ergebnisse wir in diesem Bericht darstellen, stellen wir die Frage, wie Menschen die wider-

¹ Das Projekt wurde von 2009 bis 2011 unter der Leitung von Prof. Gabriele Winker unter Mitarbeit von Iris Nowak und Jette Hausotter an der TU Hamburg-Harburg durchgeführt. Vgl. www.tu-harburg.de/agentec/forschung/widersetzung.htm

sprüchlichen Tendenzen, die in Entgrenzungsprozessen angelegt sind, subjektiv erleben. Wir verknüpfen Aussagen über strukturelle Veränderungen mit Analysen dazu, wie Menschen in ihren sozialen Praxen und alltäglichen Denkweisen Entgrenzungsprozesse, denen sie ausgesetzt sind, wahrnehmen und welche Probleme und Konflikte sie hierin als bedeutungsvoll ansehen. Damit einhergehend arbeiten wir heraus, wie sie ihre Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit diesen Konflikten beschreiben. Unser Ziel ist eine Analyse von Handlungsfähigkeit, mit der wir die subjektiven Sichtweisen der von uns Befragten als Positionierung in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen diskutieren können. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über unser Projekt.

Die Erosion fordristischer Lebensweisen stellt die – in Westdeutschland in den 1960er Jahren relativ stabilen – gesellschaftlichen Verhältnisse zwischen Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit sowie weiteren Lebensbereichen (Freizeit, politisches und soziales Engagement) zur Disposition. Gesamtgesellschaftliche Veränderungen in entgrenzten Verhältnissen lassen sich daher nicht allein durch die Betrachtung veränderter Erwerbsarbeitsverhältnisse analysieren. Wir nehmen bei unserer Untersuchung insofern eine feministisch-kapitalismuskritische Perspektive ein, als wir Entgrenzungen der Erwerbs- und der Reproduktionssphäre in ihrer jeweiligen Eigenlogik analysieren und die Vermittlung dieser beiden Lebensbereiche zum Ausgangspunkt unserer Analyse von Handlungsfähigkeit machen.² Insgesamt interessiert uns, wie die Planungs- und Gestaltungsunsicherheiten sowie Verwundbarkeiten konkret aussehen, die sich durch die „mangelnde Passfähigkeit“ (Klenner/Pfahl 2011: 417) unterschiedlicher Lebensbereiche ergeben. (Vgl. Kap. 3) Wir fragen danach, wie unsere InterviewpartnerInnen die unterschiedlichen Lebensbereiche zueinander ins Verhältnis setzen. Wir wollen wissen, in welcher Weise sie dies als belastend oder konflikthaft erleben und ob und wie sie die Gestaltung des eigenen Lebens dennoch als gelungene Angelegenheit erfahren.

Mit diesen Fragen untersuchen wir die sozialen Praxen und Auffassungen von Beschäftigten in zwei Erwerbsbereichen: in technischen Berufen in Industrieunternehmen³ sowie in stationären Pflegeeinrichtungen.⁴ Damit sind Entgrenzungssphänomene sehr unterschiedlicher Qualität Gegenstand unseres Projekts. (Vgl. Kap. 4) Diese Unterschiedlichkeit hängt grundsätzlich mit dem Unterschied des Arbeitsgegenstandes zusammen. Im Bereich Industrie geht es um technische Produkte in hochgradig technisierten Herstellungsprozessen, während in der Pflege der Mensch „Arbeitsgegenstand“ und die Lebensqualität von Menschen das Ziel ist. Damit einher geht eine jeweils unterschiedliche Zeitlogik der Arbeit, da sich die Auseinandersetzung mit menschlichen Bedürfnissen nur begrenzt der Logik einer immer weiteren Effizienzsteigerung unterwerfen lässt. Die Unterschiedlichkeit der Bereiche, wie wir sie heute vorfinden, erklärt sich desweiteren darüber, dass Geschlechterverhältnisse diese Unterschiedlichkeit der Arbeitsinhalte vielfach überformt haben. In der Folge weichen die historischen Entwicklungen der Arbeitsorganisation, die betrieblichen Strukturen und Kulturen, aber auch die Formen, in denen Konflikte um die Gestaltung von Arbeitsprozessen oder um Verteilungsfragen ausgetragen werden, in beiden Bereichen stark voneinander ab.

² Auf Ähnlichkeiten und Unterschieden zum Forschungsprojekt „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie“ von Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lane und Voß (2009), dessen Ergebnisse während unserer eigenen Arbeit an dem Thema veröffentlicht wurden, gehen wir in Kapitel 3.3 ein.

³ Wir beziehen technische FacharbeiterInnen sowie angestellte IngenieurInnen und IngenieurInnen, die als Führungskräfte arbeiten, in die empirische Untersuchung ein.

⁴ Insgesamt haben wir 28 leitfadengestützte narrative Interviews geführt. Da der Fokus unseres Projekts auf der Verbindung von Anforderungen aus verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen lag, war neben dem beruflichen Status eine verschieden hohe Intensität der Anforderungen im Bereich der Sorgearbeit ein weiteres Kriterium für die Auswahl der Befragten.

Die Unterschiede gehen so weit, dass selbst die Aussagekraft des Begriffs Entgrenzung in beiden Feldern sehr unterschiedlich ist: Bereiche der industriellen Produktion setzten mit der Arbeitsorganisation, die hier in fordistischen Zeiten herrschte, die Norm dessen, was damals als erstrebenswerte Grenzziehungen allgemein anerkannt war. Auch der Maßstab für das, was heute als Entgrenzung diskutiert wird, orientiert sich oft an den (vergangenen) Verhältnissen in diesem Bereich. Im Bereich stationärer Pflege hingegen wurde immer schon unter prekären und entgrenzten Bedingungen gearbeitet. Bis in die 1960er Jahre hinein wurde die Pflege alter Menschen in Deutschland vor allem als Ausdruck von Gottesliebe oder spezifisch weiblicher Veranlagung zu Nächstenliebe und Fürsorge betrachtet und in kirchlichen Kontexten organisiert. Das heißt, dass bis dahin die gesellschaftliche Organisation der Pflege darauf aufbaute, dass für die Pflegenden keine Trennung zwischen Pflegearbeit und Privatleben vorgesehen war.⁵ Neben solchen historisch gewachsenen Unterschieden zwischen beiden Bereichen unterliegen sie gegenwärtig auch ähnlichen Entwicklungen. Beide sind in den letzten Jahrzehnten Vermarktlichungsprozessen ausgesetzt, durch die das konkrete Arbeitshandeln der Beschäftigten stärker und direkter an die betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen gekoppelt wird. Mit unserem Forschungsprojekt arbeiten wir heraus, wie sich die Unterschiedlichkeit der Erwerbsbereiche, aber auch die Gemeinsamkeiten in den sozialen Praxen und subjektiven Wahrnehmungsweisen der Beschäftigten wiederfinden.

Die Perspektive auf die Subjektivität und das Handeln von Menschen ist für uns in zweierlei Hinsicht interessant. Zum einen gehen wir gesellschaftstheoretisch davon aus, dass neue Formen von Arbeit und kapitalistischem Wirtschaften nur dann möglich sind, wenn Menschen aktiv Lebensweisen und Alltagspraxen entwickeln, die damit korrespondieren. Die Erforschung subjektiver Wahrnehmungen und Orientierungen halten wir daher für einen zentralen Baustein in der Diskussion um gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken. Dies gilt für soziologische Gegenwartsdiagnosen ebenso wie für die Entwicklung von eingreifenden politischen Praxen. Zum zweiten möchten wir mit unserer Forschung zum Verständnis und letztlich zur Überwindung der gesellschaftlich vorherrschenden Individualisierung der sozialen Kosten, die durch gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse produziert werden, beitragen. Die Bewältigung von Zeit- und Grenzkonflikten im Verhältnis unterschiedlicher Lebensbereiche wird trotz der gesellschaftlichen Ursachen verstärkt als eine subjektiv oder individuell zu verantwortende Angelegenheit betrachtet (vgl. Kap. 3.3). Planungsunsicherheit und soziale Verwundbarkeit entspringen jedoch einem gesellschaftlichen Widerspruch zwischen kapitalistischer Verwertungslogik und einem guten und genussvollen menschlichen Leben, der sich durch individuelle Handlungsstrategien nicht aufheben lässt. Wir möchten nachvollziehbar machen, wie es dennoch dazu kommt, dass die in entgrenzten Verhältnissen auftretenden Probleme überwiegend individuell verarbeitet werden.

Wir gehen davon aus, dass sich Menschen mit ihren alltäglichen Praxen stets innerhalb von gesellschaftlichen Konflikten positionieren. Gegenwärtig wird in diesen Konflikten um die Regulierung sich verschärfender Widersprüche gerungen, die aus der Ausrichtung immer weiterer Bereiche menschlichen Lebens an der Verwertungslogik erwachsen. Indem Menschen

⁵ Zu der Unterschiedlichkeit der Felder gehört es auch, dass der Bereich Altenpflege von den Organisationsformen her deutlich vielfältiger strukturiert ist: Bezahlte und unbezahlte Formen, in denen diese Arbeit geleistet wird, stehen in Wechselwirkung. Innerhalb der bezahlten Pflegearbeit reicht das Spektrum von informalisierten und formalisierten Betreuungsformen in Privathaushalten über Pflegedienste bis hin zu Wohngemeinschaften und Pflegeheimen. Um die Vergleichbarkeit mit betrieblich organisierter industrieller Produktion zu erhöhen, haben wir uns auch im Pflegebereich auf die Form beschränkt, in der diese von der Arbeitsorganisation her räumlich fixiert in Betrieben geleistet wird, d.h. wir haben Beschäftigte in stationären Pflegeeinrichtungen befragt.

die Bedingungen, in denen sie handeln (müssen), aktiv mit Bedeutungen versehen, tragen sie zu bestimmten gesellschaftlichen Entwicklungen bei, während sie andere verhindern. Durch rein individualisierte Bewältigungsweisen entsprechen sie einem neuen gesellschaftlichen Arrangement, das sie zu privater Vorsorge, Eigeninitiative, Prävention und anderen „Varianten der Aktivierung von Eigenverantwortung“ und zur „Eigenaktivität im Interesse der gesellschaftlichen Gemeinschaft anhält“ (Lessenich 2008: 83). In diesem Sinne gehen wir in diesem Projekt folgenden Forschungsfragen nach:

- Wie nehmen Menschen die Anforderungen in entgrenzten Verhältnissen wahr?
- Welche Konflikte betrachten sie darin als relevant für ihre Situation und ihr Handeln?
- Welche Handlungsmöglichkeiten sehen sie im Umgang mit den Konflikten?

Uns interessiert, inwiefern Menschen durch ihre Haltungen und Sichtweisen das neoliberale Prinzip der Eigenverantwortung ermöglichen und aufrechterhalten, und wo in ihrem Denken Ansatzpunkte für alternative gesellschaftliche Entwicklungen sind. Emanzipatorische Alternativen würden beinhalten, dass Menschen beginnen, gemeinsam mit anderen über ihre eigenen Lebensbedingungen zu verfügen und in die Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse einzugreifen. Für die Entwicklung solidarisch-kollektiver Handlungsformen, die dieses Ziel verfolgen, sehen wir es als Voraussetzung an, dass Menschen sich der Grenzen von individualisierten Bewältigungsstrategien bewusst werden. Unsere Forschung verstehen wir als einen Beitrag zu entsprechenden (Selbst-)Reflexionsprozessen, in denen Menschen diese Strategien bei sich selbst und anderen nachvollziehen können, um deren Brüche und Widersprüche zu begreifen sowie Handlungsalternativen zu entwickeln.

In der Interviewauswertung verbinden wir zwei theoretische Perspektiven: die intersektionale Mehrebenenanalyse (Winker/Degele 2009) sowie Ansätze der Kritischen Psychologie (Holzkamp 1983, 1992). (Vgl. Kap. 2) Winker/Degele folgend rekonstruieren wir aus dem Interviewmaterial Subjektkonstruktionen „im Schnittfeld von Identitätskonstruktionen, sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen“ (Winker/Degele 2009: 63f). Diese Rekonstruktion der sozialen Positionierungen der Befragten verbinden wir mit dem Begriff der Handlungsfähigkeit der Kritischen Psychologie (Holzkamp 1983). D.h. wir arbeiten heraus, inwiefern Menschen ihr Alltagsleben so bewältigen, dass sie ihre Lebensbedingungen stets nur in ihrer Unmittelbarkeit wahrnehmen und die Bedingungen als gegeben akzeptieren (restriktive Handlungsfähigkeit) und wo sie im Unterschied hierzu die gesellschaftliche Vermitteltheit ihrer eigenen Praxen nachvollziehen und auf dieser Basis versuchen, gemeinsam mit anderen auf ihre Lebensbedingungen Einfluss zu nehmen (erweiterte Handlungsfähigkeit). Diese Unterscheidung dient dabei nicht einer dichotomen Kategorisierung des empirischen Materials, sondern als analytisches Werkzeug, mit dessen Hilfe wir die Subjektkonstruktionen in ihrem Bezug zu den sozialen Kontextbedingungen diskutieren. Mit dem Begriff der erweiterten Handlungsfähigkeit verdeutlichen wir den Standpunkt, von dem aus wir die widersprüchliche Eingelassenheit aller Subjektkonstruktion in gesellschaftliche Verhältnisse analysieren: Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass ein Handeln, das auf eine größere Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen zielt, möglich ist, auch wenn Menschen diese Verfügung derzeit aufgrund gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse weitgehend entzogen ist. Wir fragen danach, wo sich Ansatzpunkte für solch ein Handeln bei den von uns Befragten finden – oder aus welchen Gründen sie sich dagegen entscheiden.

Handlungsfähigkeit und Subjektkonstruktionen lassen sich, so unsere Herangehensweise, weder theoretisch noch empirisch voneinander trennen. Subjektkonstruktionen verstehen wir als einen Bestandteil des Erlangens individueller sozial vermittelter Handlungsfähigkeit. Umgekehrt betrachten wir Handlungsfähigkeit als jeder Subjektivierung immanent. Menschen eignen sich mit der Art und Weise, wie sie sich selbst und ihre Umwelt konstruieren, ihre Lebensbedingungen an und positionieren sich damit in gesellschaftlichen Verhältnissen.

Unsere Auswertungen zeigen unterschiedliche Umgangsmöglichkeiten mit den vorgefundenen Konflikten um Belastungen und Grenzziehungen auf. Sie machen auch deutlich, dass ähnliche Umgangsweisen von den Befragten teilweise sehr unterschiedlich beschrieben werden. Auch weisen die Befragten den Konflikten und den eigenen Zerrissenheiten in der Alltagsgestaltung unterschiedliche Bedeutungen zu. Im Ergebnis stellen wir die Interviews entlang von vier Gruppen dar (vgl. Kap. 6). In drei von ihnen finden sich Subjektkonstruktionen, in denen es – in unterschiedlicher Form – fest verankert ist, dass die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen strukturell vorgeben und nicht veränderbar sind. Die Befragten zeigen zwar ein hohes Engagement, mit dem sie sich in die Erwerbsarbeit einbringen und, sofern vorhanden, auch ihr Familienleben gestalten. Sie beschreiben aber zugleich, dass dies kontinuierlich eine straffe Zeitplanung und einen einschränkenden Umgang mit Bedürfnissen voraussetzt, unter dem sie und ihre Mitmenschen teilweise leiden. Gleichwohl konstruieren sie sich selbst und ihre Umwelt in den Interviews durchgehend so, dass deutlich wird, dass es für sie keine grundlegende Alternative dazu gibt. So bleibt ihnen nur, individuelle Formen zu finden, mit denen sie dem wachsenden Leistungsdruck standhalten, obwohl er teilweise deutlich ihre Lebensqualität einschränkt. Die vierte Gruppe bilden jene InterviewpartnerInnen, die sich zu einem kollektiv-institutionalisiertem Handeln im Betrieb entschlossen haben bzw. diesem positiv gegenüberstehen. Anhand unserer Auswertung arbeiten wir die Begründungen für die verschiedenen Handlungsstrategien heraus. Im Anschluss an die Subjektkonstruktionen aus allen vier Gruppen lässt sich fragen, an welchen Stellen das individualisierte Handeln brüchig werden könnte und was dies für mögliche kollektive Handlungsformen bedeutet.

2 Handlungsfähigkeit und intersektionale Mehrebenenanalyse

Im Mittelpunkt unseres empirischen Erkenntnisinteresses steht die subjektive Wahrnehmung der von uns befragten Menschen. Uns interessiert, wie sie Entgrenzung wahrnehmen und welche Konflikte und Handlungsmöglichkeiten sie darin als zentral erleben. Diese subjektive Ebene und ihre jeweils konkreten Kontexte betrachten wir dabei in ihrer Wechselwirkung mit sozialer Ungleichheit und Herrschaftsverhältnissen. Wir möchten herausfinden, wie sich in den Auffassungen der Befragten Ungleichheits- und Herrschaftsverhältnisse in neuer oder alter Weise manifestieren oder in Bewegung geraten. Unsere Analyse der Interviews ist dabei durch zwei theoretische Perspektiven bestimmt: die intersektionale Mehrebenenanalyse (Winker/Degele 2009) sowie Ansätze der Kritischen Psychologie (Holzkamp 1983, 1992).

Mit dem Ansatz von Gabriele Winker und Nina Degele (2009) machen wir soziale Praxen⁶ zum empirischen Ausgangspunkt der Analyse (ebd.: 27). Winker/Degele entwickeln den Vorschlag, aus dem Interviewmaterial „soziale Positionierungen im Schnittpunkt von Identitätskonstruktionen, sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen“ zu rekonstruieren (Winker/Degele 2009: 63f). Dementsprechend gehen wir davon aus, dass sich Subjekte durch soziale Praxen selbst entwerfen (ebd.: 27). Im Folgenden bezeichnen wir daher das, was wir aus dem empirischen Material rekonstruieren, als Subjektkonstruktionen.⁷

Das Paradigma der Intersektionalität, das Winker/Degele für die subjektorientierte empirische Ungleichheitsforschung fruchtbar machen, entspricht den politischen bzw. akademischen Debatten der kapitalismuskritischen, antirassistischen Frauen- und Geschlechterforschung und queeren Analysen, die sich im Feminismus westlich-weißer Mittelschichtsfrauen sowie deren Analysen der Geschlechterverhältnisse nicht wieder fanden (Collins 1990, Crenshaw 1989, Winker/Degele 2009: 11). Dieser Intersektionalitätsdebatte folgend richten wir in unserer Forschung den Blick auf die verschiedenen, miteinander verwobenen und wechselwirkenden Formen von Herrschaft (vgl. 2.1).

Diese Rekonstruktion der sozialen Positionierung bzw. der Subjektkonstruktionen der Befragten verbinden wir mit dem Begriff der Handlungsfähigkeit der Kritischen Psychologie (Holzkamp 1983). D.h. wir rekonstruieren, inwiefern Menschen ihr Alltagsleben so bewältigen, dass sie ihre Lebensbedingungen stets nur in ihrer Unmittelbarkeit wahrnehmen und die Bedingungen als gegeben akzeptieren (restriktive Handlungsfähigkeit) und wo sie im Unterschied hierzu die gesellschaftliche Vermitteltheit ihrer eigenen Praxen nachvollziehen und auf dieser Basis versuchen, gemeinsam mit anderen auf ihre Lebensbedingungen Einfluss zu nehmen (erweiterte Handlungsfähigkeit). Dabei geht es nicht um eine dichotome Kategorisierung des empirischen Materials. Vielmehr dient uns die theoretisch erarbeitete Unterscheidung in restriktive und erweiterte Handlungsfähigkeit als analytisches Werkzeug, mit deren

⁶ Winker/Degele beziehen sich auf den Praxisbegriff von Pierre Bourdieu (Bourdieu 2009, Bourdieu, Wacquant 2009) sowie die Überlegungen von Andreas Reckwitz (2008) zum Verhältnis von Praxen und Diskursen (vgl. Winker/Degele 2009: 63ff).

⁷ In der schriftlichen Ausarbeitung der intersektionalen Mehrebenenanalyse von 2009 wird dafür der Begriff der „zentralen Identitätskategorien“ vorgeschlagen. Die Diskussionen in den laufenden Forschungsarbeiten der Arbeitsgruppe Arbeit–Gender–Technik an der Technischen Universität Hamburg-Harburg haben gezeigt, dass es Sinn macht, hier eine Unterscheidung zwischen Identitäts- und Subjektkonstruktion vorzunehmen. Wenn wir Selbstaussagen im empirischen Material herausarbeiten, handelt es sich demnach um Identitätskategorien. Nach der Analyse der Wechselwirkungen zwischen den Verweisen auf Identitäts-, Repräsentations- und Strukturebene sprechen wir jedoch von Subjektkonstruktionen.

Hilfe wir die Widersprüche der empirisch vorgefundenen Subjektkonstruktionen in ihrem Bezug zu den sozialen Kontextbedingungen diskutieren.

Wir teilen mit der Kritischen Psychologie eine Forschungsperspektive, in der wir gesellschaftliche Bedingungen, in denen alle Menschen in Kooperation mit anderen über ihre eigenen Lebensbedingungen verfügen können, für möglich halten. Unser Ziel ist daher die Produktion von Wissen über Entgrenzung, das es Menschen ermöglicht, Herrschaftsstrukturen und ihre Wirksamkeit zu erkennen. Es geht uns damit um ein Wissen, das Menschen helfen kann, ihren konkreten Alltagsproblemen – auch gemeinschaftlich – entgegenzuwirken (Markard 2010: 160). Aus der Kritischen Psychologie übernehmen wir dabei auch die Auffassung, dass ein Leben in gesellschaftlichen Strukturen, in denen Menschen nicht über ihre eigenen Lebensbedingungen verfügen können, sie emotional, motivational und rational in ihrem subjektiven Befinden beeinträchtigt. In unserer Forschung begeben wir uns auf die Suche danach, wie Menschen diese Beeinträchtigungen verarbeiten und wo es Versuche der Veränderung gibt (vgl. 2.2).

Abschließend erläutern wir in diesem Kapitel, wie wir die Frage nach Handlungsfähigkeit analytisch mit dem Ansatz von Winker/Degele verbinden. Die beiden Autorinnen formulieren das Ziel, die intersektionale Mehrebenenanalyse mit der Frage danach zu verknüpfen, wie Menschen ihre Lebensbedingungen verbessern und durch politisches Handeln in und gegen Herrschaftsverhältnisse eingreifen können (Winker/Degele 2009: 145)⁸. Mit den folgenden Ausführungen machen wir einen Vorschlag, wie dies auf theoretischer und methodischer Ebene konkretisiert werden kann (vgl. 2.3).

2.1 Widerspruchsorientierte Forschung mit der intersektionalen Mehrebenenanalyse

Mit Bezug auf den genannten Intersektionalitätsansatz gehen wir davon aus, dass unsere Forschungsfelder von vier Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnissen durchzogen sind: Winker/Degele bestimmen mit den vier Kategorien Klasse, Geschlecht, Rasse⁹ und Körper theoretisch die soziale Lage von Menschen aus ihrer Stellung zum Erwerbsarbeitsmarkt und ihrer Möglichkeiten der Reproduktion der Arbeitskraft (Winker/Degele 2009: 41). Sie machen damit „den Kapitalismus mit einer feministischen Logik zum Ausgangspunkt intersektionaler Forschung“ (Winker/Degele 2010: 7). Empirisch geht es darum, die subjektive Positionierung der Befragten in diesen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen zu rekonstruieren. Diese Positionierung umfasst neben der Verortung auf der Strukturebene auch die Verortung in symbolischen Repräsentationen und Identitäten. Welche konkreten Ausprägungen die vier genannten Herrschaftsverhältnisse im Alltag von Menschen und in sozialen Praxen haben, wird dabei offen gelassen (ebd.: 28).

Miteinander verbunden werden die drei Ebenen Struktur, Identität und Repräsentation zum einen gesellschaftstheoretisch durch den kontextuellen Rahmen der kapitalistischen Akkumu-

⁸ Zur Verknüpfung unseres Ansatzes mit Fragen nach Demokratie und neoliberalen Kapitalismus vgl. auch Hausotter/Nowak 2011.

⁹ Der Begriff Rasse dient uns, wie auch die weiteren Differenzkategorien, ausdrücklich der Benennung sozial konstruierter Subjektivitäten, Positionen und Erfahrungen. Es geht uns nicht um die Beschreibung menschlicher Eigenschaften. Wir verwenden Rasse dabei als Überbegriff, der die Kategorie der Ethnizität mit umfasst. Diese verweist in hegemonialen Diskursen stärker auf kulturelle Unterschiede und die Herkunft im Zusammenhang mit Migrationsprozessen, während der Begriff der Rasse stärker auf biologische Ideologien und deren Konsequenzen verweist.

lation (ebd.: 25) und zum anderen über empirisch erfassbare soziale Praxen: „Über soziale Praxen, d.h. soziales Handeln und Sprechen, entwerfen sich Subjekte durch Identitätskonstruktionen in sozialen Kontexten selbst, verstärken oder vermindern den Einfluss bestimmter symbolischer Repräsentationen und stützen gesellschaftliche Strukturen oder stellen sie in Frage. Umgekehrt bilden die drei angesprochenen Ebenen den Rahmen für soziale Praxen. Letztere verbinden nicht nur Differenzkategorien, sondern auch die genannten drei Ebenen miteinander. Deshalb bildet die Analyse beobachtbarer sozialer Praxen den methodologischen Ausgangspunkt unserer intersektionalen Mehrebenenanalyse.“ (ebd.: 27), wobei die „Wechselwirkungen verschiedener Differenzkategorien nicht aus den Augen zu verlieren“ sind (ebd.: 67).

In den theoretischen und methodologischen Überlegungen von Winker/Degele hat dabei auch der Begriff des gesellschaftlichen Widerspruchs Relevanz. So gehen sie davon aus, dass Widersprüche aufgrund der eigensinnigen Logik sozialer Praxen konstitutiv für das Soziale sind (ebd.: 64). In den später folgenden Konkretisierungen für das methodische Vorgehen tritt die Frage nach Widersprüchen teilweise in den Hintergrund. Hier verweisen Winker/Degele meist allgemeiner auf die Aufgabe, Wechselwirkungen bzw. Verwobenheiten zu erkennen und „abschwächende, verstärkende oder auch neutrale“ Verbindungslinien aufzuzeigen (ebd. 73).¹⁰

Um die Analyse von Subjektkonstruktionen mit der Frage nach Handlungsfähigkeit zu verbinden, betrachten wir das empirische Material hiervon leicht abweichend: Mit der Annahme, dass Widersprüche zentrale Ausgangspunkte für gesellschaftliche Entwicklungsprozesse sind, fokussieren wir auf die Widersprüchlichkeit des Kapitalismus „vor der Klammer“ (ebd.: 37). Sie ist nicht nur Eigenschaft sozialer Praxen, sondern auch in der Akkumulationslogik selbst angelegt, die die gesellschaftliche Entwicklungsdynamik antreibt: „Die geschichtlich spezifischen Formen sind als Bewegungsformen von Widersprüchen zu verstehen.“ (Candeias 2009: 25) In diesem Sinne gehen wir davon aus, dass das „das Widerspruchsvolle die Existenzbedingung des Funktionalen“ ist (Beer 1991: 260). Wir erachten ein widerspruchorientiertes Verständnis als zentral für intersektionale Forschung, die nach subjektiver Handlungsfähigkeit fragt. Daran knüpfen wir eine bestimmte Auffassung davon, wie gesellschaftliche Strukturen mit individuellem Alltag vermittelt sind und auf welche Weise Alltagspraxen relevant dafür sind, wie sich gesellschaftliche Verhältnisse im Großen weiterentwickeln.

Wir möchten diese gesellschaftstheoretische Annahme im Folgenden für die drei Ebenen kurz erläutern und genauer darlegen, was sich daraus für die Analyse von Subjektkonstruktionen an Verschiebungen gegenüber Winker/Degele 2009 ergibt, da dies für uns der Anknüpfungspunkt ist zur Analysekategorie der Handlungsfähigkeit ist. Wir begründen damit, dass wir in der konkreten Arbeit am empirischen Material die Analyse nach Wechselwirkungen von Differenzkategorien dahingehend konkretisieren, dass wir Widersprüche und Brüche in den Subjektkonstruktionen der Befragten fokussieren.

Daran knüpfen wir eine bestimmte Auffassung davon, wie gesellschaftliche Verhältnisse mit individuellem Alltag vermittelt sind und auf welche Weise Alltagspraxen relevant dafür sind, wie sich Gesellschaft im Großen weiterentwickelt. Die langfristige Festigkeit gesellschaftlicher Verhältnisse beinhaltet, dass sie in ihrer heute vorfindbaren Form nur existieren

¹⁰ Die Wechselwirkungen von Kategorien sind in verschiedenen Ansätzen der Intersektionalitätsdebatte unumstrittener Ausgangspunkt. Da die empirisch operationalisierbare Analyse über verschiedene gesellschaftliche Ebenen hinweg aber noch ausstand, liegt der Fokus der methodischen Ausarbeitung von Winker/Degele 2009 auf der Frage der Wechselwirkungen, da dies an diesem Punkt der Diskussion das Neue darstellte.

können, solange eine große Masse an Menschen ihnen zustimmt und sie in Alltagspraxen und -denkweisen hervorbringt und stabilisiert (Winker/Degele 2009: 69). Um diese Selbsttätigkeit der Menschen empirisch herausarbeiten zu können, ist eine Fokussierung der inneren Widersprüche gesellschaftlicher Entwicklungen wichtig. Sie führen dazu, dass Regulierungsweisen und die Hegemonie bestimmter Weltauffassungen niemals auf Dauer stabil sind. Während manche Verhältnisse eine hohe Festigkeit erreicht haben, sind andere hingegen umkämpft, womit ihre gesellschaftliche Gewordenheit ins öffentliche Bewusstsein vordringt. Regina Becker-Schmidt sieht in dieser Paradoxie von Herrschaft das immanente Potenzial radikaler Veränderung: „Herrschaft ist auf Expansion ausgerichtet, aber je mehr Ungleichartiges sie in sich hineinzieht, desto störanfälliger wird sie. Vielleicht liegt gerade in der Heteronomie und in der Unübersichtlichkeit komplexer, in sich unstimmiger Verhältnisse die Chance, dass alles anders werden kann.“ (Becker-Schmidt 2010: 73) Becker-Schmidts Hoffnung setzt damit an dem Widerspruch von gesellschaftlichen Einschränkungen und daraus entstehender Gegenwehr an. Eine solche Sicht stärken wir, indem wir uns auf entsprechende widerspruchsorientierte subjektwissenschaftliche Ansätze wie die Kritische Psychologie beziehen, die wir in Kapitel 2.2 erläutern. Die Annahme, dass Menschen stets unterschiedlichen, zum Teil gegensätzlichen Anforderungen ausgesetzt sind, impliziert die notwendige Veränderung der Subjekte selbst sowie ihrer Handlungspotentiale. Menschen *müssen*, um handlungsfähig zu bleiben, sich selbst und ihre Erfahrungen und Möglichkeiten kohärent arbeiten, d.h. einen aktiven Umgang mit den Widersprüchen finden – der allerdings auch darin liegen kann, diese zu verdrängen und sich in gegebene Bedingungen einzufügen. Dass eine widerspruchsfreie Existenz auf Dauer nicht möglich ist, heißt aber immer auch, dass Zustimmung zu herrschenden Verhältnissen nie endgültig abgeschlossen ist – also auch dauerhaft ein Einfallstor für kritisches Denken und Handeln existiert.

2.1.1 Widersprüche in den Strukturen von Herrschaft und Ungleichheit

In der subjektorientierten Arbeits- und Industriesoziologie, an die wir mit unserem Forschungsprojekt anschließen, steht der Widerspruch zwischen Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen im Mittelpunkt gesellschaftstheoretischer Überlegungen und empirischer Analysen sowie die Frage, welcher Dynamik Klassenverhältnisse aufgrund dieses Widerspruchs unterliegen. Die Betrachtung historischer Veränderungsprozesse der Arbeitsorganisation geschieht anhand der Orientierung am Widerspruch zwischen dem Trend der Produktivkraftentwicklung und kapitalistischen Produktionsformen (Sauer 2005: 46). Kapitalistische Konkurrenzverhältnisse sorgen zwar für eine schnelle Produktivkraftentwicklung, deren Potentiale für gesellschaftliche Entwicklung aber durch kapitalistische Eigentumsverhältnisse blockiert werden (ebd.; Projektgruppe Automation und Qualifikation 1987: 18).

Auch für unsere Forschungsfelder halten wir (in jeweils spezifischer Form) diesen Widerspruch für zentral. In intersektionaler Perspektive gehen wir dabei davon aus, dass er vielfältige Formen annehmen kann, d.h. verschiedene soziale Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse hervorbringt. Damit schließen wir innerhalb der Intersektionalitätsdebatte an gesellschaftstheoretische Positionen an, die für eine interkategoriale Analyse (McCall 2005) plädieren und soziale Arbeitsteilung in kapitalistischen Akkumulationsregimen als Knotenpunkt verwobener Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse ausmachen (Chorus 2007, Klinger 2003, Klinger, Knapp 2007, Kohlmorgen 2004, Soiland 2008, Winker/Degele 2009). Über die Kategorien Klasse, Geschlecht, Rasse und Körper wird eine unterschiedliche Verteilung von Arbeit und Einkommen ebenso durchgesetzt wird die Hierarchisierung der Möglichkeiten zur Reproduktion (Winker/Degele 2009: 38). Dabei unterscheiden sich die verschiedenen Herrschaftsverhältnisse in ihrer Legitimationsgrundlage: Rassismus wird entweder analog zu Geschlecht über Naturalisierungen legitimiert oder aber kulturalisiert, wohingegen Klasse im

„Normalfall“ nicht mit naturalisierender Ideologie einhergeht, sondern mit Leistungsideologien (Winker/Degele 2009: 37, 46).

Im Laufe unseres Forschungsprozesses ergab sich eine Konzentration auf die Bedeutung von Positionierungen innerhalb von Klassen- und Geschlechterverhältnissen. Gesellschaftstheoretisch ist für die Analyse von Geschlechterverhältnissen insbesondere die Dynamik relevant, dass kapitalistische Akkumulationslogik expansiv ist. Im Laufe der gesellschaftlichen Entwicklung werden immer weitere Bereiche, die bisher noch nicht in Wert gesetzt waren, einer kapitalistischen Profitlogik unterworfen. Gleichzeitig bleibt Kapitalismus, um sich als Ganzes zu reproduzieren, auf nicht-inwertgesetzte Praxen angewiesen. In diesem Sinne zerstört kapitalistische Akkumulation ihre eigenen Bedingungen und Ressourcen. Der Kapitalismus ist also unfähig, ein geschlossenes System zu bilden, das sich selbst rein verwertungs- und akkumulationslogisch reproduziert. (Vgl. zusammenfassend Chorus 2007: 120)

Wir gehen für unsere Forschung davon aus, dass die historisch konkrete Ausgestaltung dieser grundsätzlichen unaufhebbaren gesellschaftlichen Widersprüche und somit die Bedingungen, unter denen Menschen ihr Leben und ihre Lebensbedingungen absichern, in sozialen Konflikten ausgekämpft wird. Die Herausbildung von Klassen-, Geschlechterverhältnissen, rassistischen Aus- und Eingrenzungen und Körperverhältnissen ist Voraussetzung, Gegenstand und Ergebnis dieser Konflikte. Sie haben in vielerlei Hinsicht eine gewisse Festigkeit und Materialität auf den Ebenen Struktur, Identität und Repräsentation, die nur langfristig verschoben werden kann.

Der Widerspruch zwischen profitorientierter Produktion und der Reproduktion menschlicher Arbeits- und Lebenskraft wurde im Fordismus in westlichen kapitalistischen Gesellschaften durch dichotomisierte Geschlechterverhältnisse reguliert, die eng mit der Trennung in Öffentlichkeit und Privatheit, Beruf und Familie und einer entsprechenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verwoben war, welche Frauen die reproduktiven, nicht entlohnten Arbeiten und die schlechter bezahlte Erwerbsarbeit zuwies, sie finanziell von männlichen Ernährern abhängig machte und patriarchalen Herrschaftsformen unterwarf. Solche deutlich polarisierten Geschlechterverhältnisse waren historisch immer intersektional mit Klassenverhältnissen und Rassismen verwoben. Auch wenn sie nur für eine begrenzte Gruppe von Frauen und Männern der Lebensrealität entsprach, prägten diese Geschlechterverhältnisse als grundlegendes Muster sozialer und politischer Regulierung den westlichen Fordismus und sind bis heute für dessen Re-Regulierung bedeutsam.

Zwar löst sich in spätmodernen Kapitalismen die stark polarisierte fordistische Regulierungsweise zugunsten eines unübersichtlichen Nebeneinanders verschiedener Geschlechterarrangements teilweise auf. Dennoch hat sich dadurch der Widerspruch zwischen effizienz- und profitorientiert organisierten Tätigkeiten und solchen, die sich direkt mit der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse auseinandersetzen, nicht erübrigt. Letztere bleiben gesellschaftlich untergeordnet. Auch weiterhin dienen Geschlechterverhältnisse dazu, Tätigkeiten, die der Hervorbringung von Leben dienen, zu anderen Tätigkeiten ins Verhältnis zu setzen (Haug 2001: 787). Damit werden die Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit konstituiert und unterschiedlichen Personen entsprechende Verantwortungen zugewiesen. Widersprüche verschärfen sich, insofern jene sozialpolitischen Dekommodifizierungspolitiken abgebaut werden, die Arbeit außerhalb der kapitalistischen Verwertung zumindest teilweise sozial absicherten. Sowohl Frauen als auch Männer werden angerufen, diese Widersprüche durch Her-

ausbildung einer entsprechenden Lebensweise lebbar zu machen. Zugleich existiert weiterhin eine weibliche Konnotation von reproduktiven Tätigkeiten (Winker 2007).¹¹

Gleichbedeutend neben Geschlechter- und Klassenverhältnissen steht Rassismus als strukturelles Verhältnis, um trotz des allgemeinen Gleichheitspostulats bürgerlich-kapitalistischer Gesellschaften statushöhere und statusniedere Arbeiten zuzuweisen. Rassismus strukturiert Ausbeutung, indem der „Fremdheitseffekt (...) eine Reduzierung des für die geleistete Arbeit zu entrichtenden Preises herbeiführt“ (Klinger 2003: 26). Ethnisierung und Rassismus sind somit „Folge- und Fortsetzungsphänomene des nationalstaatlichen Prinzips im Innern“ (Kreckel 1990: 8).

Winker/Degele machen Körper als eine vierte Strukturkategorie in der Intersektionalitätsdebatte stark. Ideologien über Körper korrespondieren im Neoliberalismus mit der Anrufung der Selbstoptimierung und „sowohl Alter wie körperliche Verfasstheit, Gesundheit und Attraktivität (...) entscheiden über die Verteilung von Ressourcen“ (Winker/Degele 2009: 40) Sie rekurren auf die Beiträge zur Bedeutung von Körperlichkeit für Geschlechterhierarchien und für Behinderung aus der queeren und feministischen Theorie als auch den Disability Studies (vgl. ebd.: 49) und fassen in der Kategorie Körper die Strukturierung von sozialer Ungleichheit entlang von Alter, Attraktivität, Generativität und körperlicher Befähigung zusammen.

2.1.2 Widersprüche auf Identitäts- und Repräsentationsebene

Gesellschaftliche Widersprüche finden auch auf der Ebene der symbolischen Repräsentationen ihren Ausdruck. Hegemoniale Repräsentationen haben zwar insgesamt die Funktion, Herrschaftsverhältnisse zu stabilisieren, müssen dafür aber auch widerständige Bewegungen und Autonomiebestrebungen in sich aufnehmen. Umgedreht gibt es keine Repräsentationen, die per se dauerhaft widerständig sind; vielmehr muss ihre Bedeutung für die Entwicklung von Handlungsfähigkeit immer im Kontext gesehen werden.¹²

¹¹ Auch in der nicht-feministischen Arbeitssoziologie finden entsprechende Zusammenhänge zwar durchaus Aufmerksamkeit. Klaus Dörre formuliert die gesellschaftliche Dynamik, die aus dem genannten Widerspruch entsteht, als Theorem der „Landnahme“. Er schreibt: „Markvergesellschaftung beruht somit auf widersprüchlichen, ja gegensätzlichen Handlungslogiken [Konkurrenz und Kooperation bzw. Solidarität, d.Verf.]. Jeder über Preise regulierte Tausch verlangt, insofern er nicht als isolierter betrachtet wird, nach sozialer Einbettung, vor allem nach einem Zeitregime, das den Horizont marktgesteuerter Tauschakte überschreitet. Dieser Zwangsläufigkeit können sich gerade die entwickelten Kapitalismen mit ihren ausdifferenzierten Subsystemen nicht entziehen.“ (Dörre u.a. 2009: 29) Als ein Element des Finanzmarktkapitalismus (und für uns von besonderem Interesse) betrachtet er die Re-Kommodifizierung lebendiger Arbeit durch den Bruch mit dem fordistischen Zeitregime. Es ist dabei allerdings Ausdruck von Herrschaftsverhältnissen innerhalb wissenschaftlicher Erkenntnisproduktion, dass solche Betrachtungen oftmals nur am Rande als Frage von Geschlechterverhältnissen diskutiert werden und es wenig Bezug auf die Debatten der Frauen- und Geschlechterforschung gibt (vgl. z.B. Aulenbacher 2005: 267ff.).

¹² Ein aktuelles Beispiel ist die Repräsentation von Elternschaft, insbesondere von Mütterlichkeit in Deutschland. Wir erleben derzeit eine massive neoliberale Kommodifizierung von Arbeitskraft, die die Feminisierung unbezahlter Reproduktionsarbeit obsolet werden lassen (müsste) bei gleichzeitiger sozial- und familienpolitischer Refamiliarisierung dieser Arbeit (vgl. Winker 2007). Die daran anknüpfenden Repräsentationsformen schwanken im Zuge dieser inkohärenten Familien- und Sozialpolitiken zwischen den Polen der Re-Stabilisierung und der Aushöhlung althergebrachter Vorstellungen von Kinderversorgung. Sie bieten Positionierungen, mit denen für Frauen Autonomiegewinne möglich werden, und setzen gleichzeitig auf alte Familienwerte. Nicht zuletzt sind sie, und waren sie schon immer, entlang der Klassen- und Schichtzugehörigkeit der angerufenen Subjekte intersektional unterschiedlich (ebd.).

Gleiches gilt für die Identitätsebene. Für unser Projekt ist es in diesem Kontext wichtig, dass Menschen mit der Art und Weise, wie sie Identitäten konstruieren, nicht lediglich Unsicherheit verarbeiten, wie es in Winker/Degele 2009 teilweise nahegelegt wird (ebd.: 59ff). Um die Analyse der Subjektkonstruktionen mit der Frage nach Handlungsfähigkeit zu verknüpfen, gehen wir vielmehr davon aus, dass Menschen sich damit ihre Lebensbedingungen insgesamt aneignen. Lebensweisen, Alltagsgebräuche sowie kulturelle Vorstellungen entstehen nicht permanent neu, sondern bauen auf historische Prozesse auf, in deren Ergebnis verschiedene soziale Gruppen unterschiedlich in gesellschaftliche (Re-)Produktionsprozesse eingebunden sind. Auf diese verfestigten sozialen Positionierungen müssen Menschen zurückgreifen, um ihre Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zu sichern und zu gestalten. Aber sie tun dies auf jeweils individuelle Art, in einem dialektischen Prozess, in dem „die einzelnen sich einbauen in die vorhandenen Strukturen und dabei sich selber formen“ (Haug 1991), womit sie auch die Möglichkeit haben, Strukturen und Bedeutungen zu verschieben.

Identitäten sind insofern individuelle Positionierungen in gesellschaftlichen Verhältnissen und Aneignung von Teilhabemöglichkeiten an diesen gesellschaftlichen Prozessen. Was wir damit in unserer Analyse stärken, ist die Sichtweise, nach der Klasse, Rasse, Geschlecht und Körper „nicht bloß Linien von Differenzen zwischen individuellen und kollektiven Subjekten“ sind, sondern auch „Grundmuster“ von Ungleichheit, „weil Arbeit (...) ihren Existenzgrund und Angelpunkt ausmacht“, wie Winker/Degele Cornelia Klinger zitieren (Winker/Degele 2009: 39).

Anschließend an diese Überlegung soll unsere empirische Forschung dazu dienen exemplarisch herauszuarbeiten, welche Momente des gesamtgesellschaftlichen Re-Produktionsprozesses im Alltagsverstand umkämpft oder zumindest instabil sind und wo Denkweisen über die Reproduktion und Perpetuierung bestehender Verhältnisse hinausweisen. Die Subjektkonstruktionen, die wir an den Interviews herausarbeiten, sind die Verarbeitung von widersprüchlichen Anforderungen, Anrufungen und subjektiven Bedürfnissen. In unserer Forschung zeigen wir, wie Menschen sich mit ihren Subjektkonstruktionen in gesellschaftlichen Entwicklungsdynamiken und Widersprüchen positionieren und welche Handlungsspielräume und -blockaden dabei entstehen. Bei sozialen Positionierungen geht es dabei um „den ‚Kampf‘ beziehungsweise Anspruch auf einen bestimmten sozialen Status, den AkteurInnen durchzusetzen versuchen“ (Winker/Degele 2009: 65).

Die Fragmentiertheit der jeweiligen Positionierung ist dabei Ausdruck davon, dass Menschen immer in unterschiedliche Gruppen und soziale Praxen zugleich eingebunden sind und damit unterschiedlichen, auch widersprüchlichen Möglichkeiten der Partizipation und kultureller Anrufungen gleichzeitig ausgesetzt sind. Ihre Einbindung in Gesellschaft ist ein niemals abgeschlossener Prozess und daher immer in Bewegung und dadurch brüchig und instabil. Uns geht es darum, uneindeutige, widersprüchliche Praxen der Verarbeitung von Unsicherheit und der Aneignung von gesellschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen. Auch diese Fokussierung von Widersprüchen in der Identitäts- und Repräsentationsebene ist in der intersektionalen Mehrebenenanalyse bereits angelegt. So weisen Winker/Degele auf der Identitätsebene auf die Widersprüchlichkeit von identitären Positionierungen hin: „Wenn wir die Suche nach Identitätskonstruktionen anhand von Differenzierungskategorien beginnen, stoßen wir schnell auf vielfältige Konstruktionen der Unterscheidung. (...) Dabei wird deutlich, dass Identitäten sich aus den unterschiedlichsten, auch widersprüchlichen Positionierungen zusammensetzen.“ (Winker/Degele 2009: 82) Mit Hall charakterisieren sie Identitätskonstruktionen als „zunehmend fragmentiert und zerstreut, jedoch niemals eindeutig. Identitäten sind konstruiert aus unterschiedlichen, ineinandergreifenden, auch antagonistischen Diskursen, Praxen und Positionen. Sie sind Gegenstand einer radikalen Historisierung und beständig im Prozess der Veränderung und Transformation begriffen.“ (Hall 2004: 170). Wir denken, dass genau diese Brüche und Konflikte im Alltagsdenken Ausgangspunkt für die Entwicklung von

erweiterter Handlungsfähigkeit sein können. Dies erläutern wir im Folgenden mit der Kritischen Psychologie.

2.2 Handlungsfähigkeit als Analysekategorie der Kritischen Psychologie

Die Kategorie Handlungsfähigkeit wurde in Auseinandersetzung mit hegemonialen Praxen der Disziplin der Psychologie entwickelt. In der Kritischen Psychologie dient sie der Erforschung der subjektiven Funktionalität von Wahrnehmungs- und Handlungsformen einzelner Individuen. Sie ist methodisch „zwingend an eine bestimmte Weise der Kommunikation und Erfahrungsgewinnung gebunden: den Modus intersubjektiver Verständigung“ (Holzkamp 1996: 58). Forschung, die auf intersubjektiver Verständigung beruht, definiert die Kritische Psychologie als subjektwissenschaftliche Forschung. Damit wird ein Vorgehen bezeichnet, mit dem die subjektiven Handlungsgründe herausgearbeitet werden, indem die Menschen, um deren Handlungsgründe es geht, aktiv am Forschungsprozess beteiligt sind. D.h. sie stehen nicht bloß als InterviewpartnerInnen zur Verfügung, deren Aussagen verschriftlicht werden und dann von ForscherInnen ausgewertet werden. Vielmehr sind sie als „MitforscherInnen“ in den Prozess der Auswertung eingebunden und bestätigen die Analysen – oder lehnen diese als subjektiv unzutreffend ab.

Auf ein solches Forschungssetting konnten wir im Rahmen dieses Projekts nicht zurückgreifen. Im Sinne der Kritischen Psychologie ist unser Vorgehen demnach kein subjektwissenschaftliches, da wir als Forscherinnen außerhalb der Prozesse stehen, über die wir sprechen, und Aussagen über die Begründungsmuster anderer Personen machen. Dies beinhaltet, dass wir im Rahmen der Analyse *unser* Verständnis und *unsere* Zusammenfassung der subjektiven Sichtweisen der Befragten darstellen und dabei nicht einfach deren Weltauffassungen darstellen, sondern diese interpretierend rekonstruieren. Wir gehen dennoch davon aus, dass wir den Begriff der Handlungsfähigkeit als Analysekategorie auch für die Arbeit mit Interviews nutzen können. Dies geschieht in dem Wissen, dass wir die Rekonstruktion und gesellschaftliche Einbettung der Subjektkonstruktionen vom „Standpunkt dritter Person“ vornehmen (ebd.: 68). Innerhalb dieses Rahmens bietet die Kategorie Handlungsfähigkeit unseres Erachtens ein analytisches Instrument, um die Widersprüchlichkeit von Subjektkonstruktionen in ihrem Bezug zu sozialen Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnissen herauszuarbeiten.

Handlungsfähigkeit ist in der Kritischen Psychologie die „gesamtgesellschaftlich vermittelte Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen“ (Holzkamp 1983: 239). Ausgangspunkt für kritisch-psychologische Forschung ist die Auffassung, dass es Menschen immer möglich ist, sich bewusst zu gesellschaftlichen Bedingungen, in denen sie leben, zu verhalten. Um unterschiedliche Formen von Handlungsfähigkeit aufzuschlüsseln, wurde das Begriffspaar erweiterte und restriktive Handlungsfähigkeit gebildet: „Mit dem Begriffspaar der restriktiven/erweiterten Handlungsfähigkeit ist (...) auf die doppelte Möglichkeit verwiesen, die subjektive Notwendigkeit der Veränderung der Verhältnisse, die sich aus der Wahrnehmung der Unverantwortbarkeit des durch diese aufgenötigten Handelns ergibt, abzuwehren oder sie zur Sprache zu bringen, d.h. die erkannten Handlungsnotwendigkeiten zu verdrängen oder sich ihnen zu stellen.“ (Osterkamp 2008: 11)

Dabei bezeichnen beide Begriffe nicht einander ausschließende Arten des Handelns, sondern Aspekte von Denk- und Praxisformen, die Menschen aufgrund der widersprüchlichen Eingelassenheit von Subjektivität in die herrschenden Verhältnisse gleichzeitig entwickeln. Anhand dieses Begriffspaares lässt sich der Standpunkt verdeutlichen, von dem aus wir diese Widersprüchlichkeit diskutieren. Mit der Frage nach erweiterter Handlungsfähigkeit fokussieren wir unsere Auswertung darauf, wie sich die Befragten in ihren Subjektkonstruktionen auf

die gesellschaftliche Vermitteltheit ihrer Lebensbedingungen beziehen und in diese gestaltend einzugreifen versuchen. Sofern wir keine solchen Praxen finden, sondern Praxen der Einpassung in gegebene Verhältnisse, ist unser Ansatz herausarbeiten, mit welchen subjektiven Begründungen die gegebenen Verhältnisse als gegebene Tatsachen hingenommen werden. In diesem Sinne dient uns Handlungsfähigkeit als „Instrument zur Analyse von gesellschaftlich vermittelten Widersprüchen im Handeln, Denken und Empfinden“ (Markard 2011: 125).

Mit restriktiver Handlungsfähigkeit sind Praxen gemeint, mit denen Menschen sich in herrschenden Verhältnissen einrichten. Damit akzeptieren sie den Entzug der Verfügungsmöglichkeiten über die eigenen Lebensbedingungen, der in diesen herrschenden Verhältnissen angelegt ist. Hieraus folgt als eine der Grundannahmen der Kritischen Psychologie, dass mit einem solchen Handeln subjektive Beeinträchtigungen der Lebensqualität verbunden sind (Holzkamp nennt z.B. Gebrochenheiten, Ängste, Isolation). Diese Beeinträchtigungen müssen verdrängt und umgedeutet werden, da anderenfalls die restriktive Handlungsfähigkeit nicht mehr subjektiv begründet wäre. Denn Erfahrungen der Einengungen, unter denen Menschen leben und in denen sie sich den Großteil der Zeit einpassen, ragen immer in den Alltag hinein. In diesem Sinne existiert bei jedem Menschen ein Wissen über Fremdverfügung und dessen beeinträchtigenden Wirkungen (wenn auch nur bruchstückhaft oder unerkannt), womit die Akzeptanz dieser Fremdverfügung bedroht ist. Ein Denken, das die Verhältnisse akzeptiert, wie sie sind, muss daher (durch Verdrängungsleistungen u.ä.) ebenso permanent aktiv aufrecht erhalten werden wie ein widerständiges Denken. Die Denkformen, mit denen restriktive Handlungsfähigkeit einhergeht, werden als „deutendes Denken“ bezeichnet. Hiermit beziehen Menschen sich lediglich auf das, was sie unmittelbar umgibt und ziehen allein hieraus die Erklärungen ihrer Handlungsmöglichkeiten und -ziele (Unmittelbarkeitsverhaftetheit). Die Formen, die historisch durch die bürgerliche Gesellschaft hervorgebracht wurden, werden reproduziert, ohne dass sie als historisch gewordene gesellschaftliche Strukturen erkannt werden. Es findet lediglich eine „selektive Aneignung/Realisierung der jeweils gegebenen lage- und positionsspezifischen Bedeutungsstrukturen“ statt (Holzkamp 1983: 375), da alles außen vor bleibt, was die „historische Bestimmtheit, Überwindbarkeit, Überfälligkeit der herrschenden Verhältnisse“ impliziert (ebd.).

Alltagsdenken, aber auch viele Fachdiskurse reproduzieren in der Regel deutendes Denken und somit Praxis in den Formen der bürgerlichen Gesellschaft. Das Bewegen in diesen Denkformen ist dabei für jeden Menschen unausweichlich, da in diesen Formen die eigene Existenz gesichert und gestaltet wird. Solche Alltagsdenkweisen werden in der Kritischen Psychologie nicht einseitig als ‚falsches Wissen‘ verstanden. Vielmehr versteht sie sie als Denkformen und ein Wissen über die Welt, das durchaus deren reale Funktionsweise erfasst. Bleiben Menschen, so die Annahme der Kritischen Psychologie, allerdings bei einem solchen Denken stehen, befestigen und verstärken sie damit ihre bestehenden Alltagsprobleme ebenso wie gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse.

Mit restriktiver Handlungsfähigkeit verzichten Menschen keineswegs vollständig darauf, ihre Lebensbedingungen zu gestalten. Aber sie tun dies in Formen, in denen sie eigene Lebensinteressen und die Absicherung/Erweiterung der eigenen Handlungsfähigkeit darüber verfolgen, dass sie die Interessen anderer einschränken oder diese Einschränkung akzeptieren. Zusammenschlüsse mit anderen finden statt, um die „gemeinsamen Partialinteressen gegen die Partialinteressen anderer“ durchzusetzen (Holzkamp 1983: 374). Unter diesen Prämissen aber gehört „wirkliche Macht in letzter Instanz unangefochten den Herrschenden“ (Holzkamp 1983: 375). Machtausübung ist insofern immer nur als „Teilhabe an der Macht der Herrschenden“ möglich. Dabei bleibt die eigene „Unterdrückung von ‚oben‘“ erhalten und wird „in unterschiedlichster Weise nach ‚unten‘“ weitergegeben. Damit ist für den Menschen immer ein Dilemma bzw. der Widerspruch verbunden, dass er damit die Abhängigkeit von der Entscheidung anderer einfach hinnimmt und „damit sich selbst in seinen langfristigen bzw.

verallgemeinerten Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten behindert“ (Holzkamp 1992: 66). Subjektiv begründet ist ein solches Handeln dennoch, wenn Menschen keine Möglichkeit sehen, gemeinsam mit anderen die Gefahr, die in erweiterter Handlungsfähigkeit steckt, abzuwehren.

Mit erweiterter Handlungsfähigkeit ist menschlichen Handelns gemeint, das mit der Zielsetzung stattfindet, im Zusammenschluss mit anderen Menschen die Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen zu erweitern. Die Kritische Psychologie geht davon aus, dass mit einer solchen erweiterten Verfügung eine Verbesserung der eigenen Lebensqualität verbunden ist, weil Ängste und Beschränkungen, die durch die fehlende Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen entstehen, nicht mehr verdrängt werden, sondern stattdessen ein aktiver Umgang hiermit gefunden wird. Mit erweiterter Handlungsfähigkeit geht „begreifendes Denken“ (Holzkamp 1983) einher. Gemeint ist damit gedanklich-begriffliches Erkennen der gesellschaftlichen Vermitteltheit der eigenen Existenz und der einschränkenden sozialen Formen. In ihm werden umfassendere und tiefere Strukturzusammenhänge offen gelegt (Unmittelbarkeitsüberschreitung). Das begreifende Denken schließt das deutende Denken ein, da wir letzteres brauchen, um uns im Alltag zurechtzufinden.

Subjektiv begründet sind Handlungen, die auf erweiterte Handlungsfähigkeit zielen, aber nur dann, wenn die handelnde Person diesen Zusammenhang antizipiert. Menschen bewegen sich mit einem solchen Handeln in einem Widerspruch, der erweiterte Handlungsfähigkeit unter herrschaftlichen Bedingungen immer prägt. Sie steigern ihre Lebensqualität, aber zugleich ist damit das Risiko des Aufgebens des gegenwärtigen Standes relativer Handlungsfähigkeit verbunden, da die Grundlagen der eigenen Existenz durch die „Herrschenden“ (Holzkamp 1983) (durch repressive Reaktionen auf die Infragestellung von Macht) entzogen werden können. Erweiterte Handlungsfähigkeit kann daher nur dann subjektiv begründet sein, wenn Menschen es für möglich halten, mit dieser Bedrohung einen kollektiven Umgang zu finden.

2.3 Die Kategorie Handlungsfähigkeit in der Analyse von Subjektkonstruktionen

Mit Handlungsfähigkeit fragen wir danach, wie sich unsere InterviewpartnerInnen gesellschaftlich vermittelte Lebensbedingungen individuell aneignen. Die Begriffe der Kritischen Psychologie verknüpfen wir dazu mit der intersektionalen Mehrebenenanalyse von Subjektkonstruktionen, wie sie von Winker/Degele für empirische Auswertungsprozesse entwickelt wurde. Sie schlagen vor, zunächst möglichst dicht am Interviewmaterial drei verschiedene Ebenen der Subjektkonstruktion nachzuvollziehen: a. wie beschreiben die Befragten ihre eigene Identität, b. wie beschreiben sie die gesellschaftlichen Strukturen und c. auf welche symbolischen Repräsentationen, d.h. Normen, Alltagsweisheiten etc. greifen sie dabei zurück. Auf dieser Basis werden dann die Wechselwirkungen zwischen diesen drei Ebenen analysiert und auf diese Weise zentrale Linien der Subjektkonstruktionen der Befragten herausgearbeitet. (Winker/Degele 2009: 63ff)

Bei dieser Analyse gehen wir davon aus, dass Handlungsfähigkeit und Subjektkonstruktionen sich weder theoretisch noch empirisch voneinander trennen lassen. Subjektkonstruktionen verstehen wir als einen Bestandteil des Erlangens individueller sozial vermittelter Handlungsfähigkeit und umgekehrt Handlungsfähigkeit als jeder Subjektivierung immanent, insofern Menschen sich in diesem Prozess in ihren Lebensbedingungen positionieren und sich diese restriktiv und erweiternd aneignen. Dies bedeutete für uns methodisch, dass wir nicht *erst* die Subjektkonstruktionen analysierten und *dann* nach Handlungsfähigkeit fragten, sondern eine

Form der Auswertung entwickelten, in der wir Handlungsfähigkeit ab dem ersten Schritt der Einzelfallbetrachtung in die Mehrebenenanalyse integrierten.

Wie oben beschrieben, gehen wir – mit der Kritischen Psychologie – davon aus, dass Handeln und Denken von Menschen nicht eindeutig restriktiven oder erweiterten Formen zuordenbar ist. In sozialen Praxen – so wird auch in der intersektionalen Mehrebenenanalyse vorausgesetzt – ist immer beides enthalten. Das heißt, dass auch die vorgefundenen Subjektkonstruktionen von widersprüchlichen Formen von Handlungsfähigkeit durchzogen sind. Um dies herauszuarbeiten, haben wir die Fragen nach den Verweisen auf Identitäten, Repräsentationen und Strukturen erweitert bzw. in Bezug auf Handlungsfähigkeit als Analysekatégorie konkretisiert.

- Identitätskonstruktionen oder Identifikationen: Sind dies Identitäten, in denen sich unsere InterviewpartnerInnen (kollektiv mit anderen) eine Gestaltungsmacht über ihre Lebensbedingungen zugestehen? Inwiefern konstruieren sie sich eher als ausgeliefert und ohnmächtig?
- Strukturelle Bedingungen: Wie erklären sie das Zustandekommen von Strukturen? Erscheinen sie veränderbar? (Wie) beziehen sie konkrete Kontexte und ihr eigenes Handeln auf gesellschaftliche Strukturen, aber auch auf die konkrete Regulierung ihrer eigenen Lebensbedingungen?
- Symbolische Repräsentationen: Werden die eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Ziele als Eigeninteressen oder Gruppeninteressen artikuliert? Mit welchen Begriffen, Bildern oder Vorstellungen werden welche Praxen und Haltungen als Normalität konstruiert?

Mit diesem Analyserahmen beziehen wir die verschiedenen Linien der Subjektkonstruktion auf die jeweilige Position der Befragten im gesellschaftlichen Lebensgewinnungsprozess. Wir fragen, wie sie als subjektive Begründungen für das eigene Verhalten funktionieren.

Mit den Kategorien von restriktivem und erweitertem Handeln geht es uns in der Forschung darum, „die gesellschaftliche Vermitteltheit von Widersprüchen im Handeln, Denken und Empfinden zu konkretisieren“ (Markard 2002: 125). Dies bedarf, so Markard weiter, theoretischer und empirischer Kenntnisse gesellschaftlicher Entwicklungen (ebd.). Die intersektionale Mehrebenenanalyse sieht vor, die Subjektkonstruktionen der Einzelfälle im Schritt der zusammenschauenden Betrachtung aller Fälle mit der Analyse der relevanten Repräsentationen und den deduktiv gesetzten vier Herrschaftsverhältnissen auf der Strukturebene zu ergänzen. Wir konkretisieren diesen Schritt mit Bezug auf die kritisch-psychologische Forschung dahingehend, dass wir die Subjektkonstruktionen und das Wissen über die Kontextbedingungen, das sich aus dem Forschungsstand ergibt, gegenüberstellen. Das bedeutet, die Befragten als TrägerInnen von Wissen über die Funktionsweise und Handlungsräume des empirischen Feldes ernst zu nehmen, aber gleichzeitig davon auszugehen, dass ihr Alltagsdenken auch einer Kritik bedarf, sofern Möglichkeiten einer erweiterten Aneignung der eigenen Lebensbedingungen deutlich werden sollen. Die Kontrastierung mit wissenschaftlichen Kenntnissen erlaubt es, die durch Subjektkonstruktionen verleugneten Aspekte einschränkender Verhältnisse in die Analyse einzubeziehen und restriktive Handlungsfähigkeit überhaupt als solche rekonstruieren zu können.

3 Forschungsperspektive auf die Entgrenzung von Arbeits- und Lebensweisen

Im diesem Kapitel werden wir Entgrenzung als allgemeine Tendenz gesellschaftlicher Veränderung in den letzten Jahrzehnten beschreiben. Dazu verdeutlichen wir die Auflösung sozialer Strukturen und gesellschaftlicher Regulierungen, also jene Prozesse, die als Entgrenzung gefasst werden, zunächst als eine grundsätzliche Veränderung hegemonialer Geschlechterverhältnisse, wie sie in die Regulierung von Gesellschaft eingelassen ist (vgl. 3.1). Anschließend zeigen wir auf, wie sich unter diesen veränderten Bedingungen soziale Praxen im Alltag tendenziell verändern. Hierzu werden Entgrenzungsprozesse – der arbeitssoziologischen Diskussion folgend – in ihrer Verknüpfung mit Prozessen der Vermarktlichung und der Subjektivierung betrachtet. Diese Forschungsperspektive ist für uns bestimmend, da auf diese Weise Begriffe entwickelt werden, die zwischen den gesellschaftlichen Verhältnissen und dem individuellen und kollektiven Handeln von Menschen vermitteln und die widersprüchliche Bedeutung der Veränderungen für die Subjekte beschreiben. Gleichzeitig liegt ein Problem dieser Perspektive darin, dass Arbeitssoziologie häufig eine Erwerbsarbeitssoziologie ist, d.h. oft werden Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung in der Erwerbsarbeit als wesentliche Linie gesellschaftlicher Entwicklung betrachtet und als Determinanten des ‚restlichen Lebens‘ wahrgenommen (vgl. 3.2). Im Unterschied hierzu setzen wir voraus, dass auch reproduktive Praxen einer zunehmenden Selbststeuerung unterworfen sind. Wir zeigen daher schließlich mit Bezug auf ein aktuelles Forschungsprojekt zur Entgrenzung von Beruf und Familie (Jurczyk u.a. 2009) auf, wie wir die Frage nach Handlungsfähigkeit auf den gesamten Lebenszusammenhang beziehen (vgl. 3.3).

3.1 Strukturelle Entgrenzung fordristischer Geschlechterverhältnisse

Begriffslogisch setzt der Begriff der Entgrenzung voraus, dass es zu einem früheren Zeitpunkt feste Grenzen gab, die für gesellschaftliche Strukturen und menschliches Handeln wesentlich waren und die nun im Verschwinden begriffen sind. So definiert beispielsweise G. Günter Voß Entgrenzung in einem frühen Text allgemein als „sozialen Prozess, in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. bewusst aufgelöst werden“ (1998: 474). Wesentlich für unser Projekt ist, dass hegemoniale Geschlechterverhältnisse, wie sie sich im Fordismus in Westdeutschland¹³ in den 1950er und 1960er Jahren durchsetzten, eine wesentliche Basis für die deutlichen gesellschaftlichen Grenzziehungen waren, die damals alle Lebensbereiche prägten. Die Erosion dieser Geschlechterverhältnisse ist daher ein wesentliches Moment von Entgrenzungsprozessen. Eine stark polarisierte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, ein daran geknüpftes hegemoniales Familienmodell, das eine deutliche Trennung von privat und öffentlich beinhaltete, und damit verbundene normative Erwartungen waren damals im wohlfahrtsstaatlichen Konsens zwischen Staat, Gewerkschaften und Unternehmen ebenso dominant wie in Bildungsprozessen, massenkulturellen Darstellungen und in vielfältigen Alltagsnormen und -gebräuche eingeschrieben. Frauenleben und weibliche

¹³ Die folgenden Ausführungen beziehen sich lediglich auf die Entwicklungen in Westdeutschland, wo auch unsere Forschungsregion liegt. Auch für die ostdeutschen Bundesländer kann von einer "patriarchalen Modernisierung" gesprochen werden. Dort bestehen aber aufgrund der Geschichte in der ehemaligen DDR andere Voraussetzungen und damit andere Pfadabhängigkeiten gegenwärtiger Entwicklungsdynamiken (Jurczyk u.a. 2009: 46ff., Nickel 1996).

Identitäten waren durch diesen Trennungszusammenhang zwischen gesellschaftlicher Arbeit und individueller Lebenssicherung geprägt, in dem Frauen für letztere in privatförmigen Praxen zuständig waren und darüber zugleich von gesellschaftlichen Praxen ausgeschlossen (Haug/Hauser 1988). Wie Frauenforschung und feministische Wissenschaft seither vielfach herausgearbeitet haben (vgl. beispielsweise Jürgens 2006, Becker-Schmidt 2007), wurden „Arbeits- und Lebensbereiche diesseits und jenseits der Erwerbsarbeit“ im Fordismus „nicht zuletzt durch die Arbeit von Frauen in beiden Bereichen aufeinander bezogen und ineinander verschränkt“ (Aulenbacher 2010: 314). Diese rigide zweigeschlechtliche Arbeitsteilung war zumindest eine partiell funktionierende Lösung für die Organisation der Reproduktion von Arbeitskraft im Kapitalismus. Darüber wurden Verknüpfungen und Widersprüche zwischen fordistischer Massenproduktion und individuellen und sozialen Reproduktionsanforderungen gesellschaftlich verhandelt und reguliert.

Die diskursiv relativ hohe Eindeutigkeit zweigeschlechtlicher Regulierungsweisen ist dabei nicht gleichzusetzen mit einer eben solchen Vereindeutigung von Alltagspraxen. So waren materielle Voraussetzungen, Lebens- und Arbeitsweisen, die diesem Familienmodell entsprachen, nur für einen Teil der Arbeitenden, nämlich Mittelschicht und Facharbeitermilieus materiell lebbar. Zu fordistischen Verhältnissen gehörte (aufgrund einer auch damals existierenden Heterogenität von Formen der Arbeitsorganisation) aber auch die Arbeit und Existenz einer Masse von An- und Ungelernten, darunter rund 14 Millionen MigrantInnen (vgl. Castro Varela 2003). Für diesen Teil der Erwerbstätigen war die Verwirklichung des Alleinernährer-Hausfrauen-Modells nicht vorgesehen.

Die Veränderung hegemonialer Geschlechterverhältnisse ab Ende der 1960er Jahre entwickelte sich aus einer Vielzahl gesellschaftlicher Prozesse heraus; die in ihnen wirksamen Bewegungen, Kräfte und Interessen wirkten dabei zunächst in unterschiedlicher, teils gegensätzlicher Richtung auf fordistische Lebens- und Arbeitsweisen ein. Wie in anderen Ländern wandten sich Frauenbewegungen in Westdeutschland öffentlich sichtbar gegen die Reduzierung von Frauenleben auf ein Dasein als Hausfrauen. Auch andere Bewegungen kritisierten theoretisch und praktisch fordistische Sexualnormen und Lebensweisen und entwickelten alternative Lebens- und Wirtschaftsweisen. Auch in Betrieben gab es vielfältige Widersetzungen gegen rigide Regulierungsweisen. Gleichzeitig entwickelten Unternehmen für die Produktionsstandorte in Westdeutschland neue Bedarfe nach qualifizierten Arbeitskräften, u.a. akademische Fachkräfte, die für den Umgang mit den neuen IuK-Technologien ausgebildet waren, womit auch grundsätzlich neue Anforderungen an die Beschäftigten einhergingen (vgl. Projektgruppe Automation und Qualifikation 1987). Im Laufe der gleichen Entwicklung, durch die viele an- und ungelernete Beschäftigte in die dauerhafte Erwerbslosigkeit gerieten, ermöglichte eine staatliche Bildungsoffensive neuen Gesellschaftsgruppen, darunter vielen Frauen, den Zugang zum Hochschulstudium. Ebenfalls stieg durch Automatisierung und neue Managementstrategien der Bedarf nach flexiblen Teilzeitkräften, was mit den damaligen Wünschen und Möglichkeiten vieler Frauen, erwerbstätig zu werden, korrespondierte.

Gesellschaftliche Leitbilder und Regulierungsweisen haben sich in dieser Gemengelage verschiedener Interessen und Entwicklungsdynamiken langsam und keineswegs in einem kohärenten Prozess verändert. Die Auflösung fordistischer Geschlechterverhältnisse bedeutete eine Entgrenzung des Verhältnisses von Produktions- und Reproduktionssphäre, womit der bisherigen Organisation der Erwerbsarbeit ein Teil der (reproduktiven) Basis entzogen wurde. Mit der Verschiebung des Verhältnisses zwischen Erwerbs- und Familienbereich ergeben sich für Jurczyk u.a. drei grundsätzliche gesellschaftliche Folgen (ebd.: 58ff): Erstens ist Familie nicht mehr selbstverständliches Rückhaltebecken für die Verwertung der Arbeitskraft, die familialen Entwicklungen ragen in Erwerbsarbeit als Ressource und Störfaktor hinein. Zweitens findet ein Transfer lebensweltlicher Interessen in die Erwerbsarbeit statt und drittens ent-

stehen durch die Erosion der Grenzen neue Handlungsanforderungen nicht nur für individuelle, sondern auch für familiäre Lebensführung.

Zusammenfassend bezeichnen die AutorInnen diese Entwicklungen als „patriarchale Modernisierung“, in der „eine neue Verbindung 'traditionaler' und 'moderner' Elemente in Geschlechterverhältnissen mit mehr Gleichstellung in einzelnen Facetten“ beim gleichzeitigen Erhalt der Privilegierung männlicher Lebensweisen entsteht (Jurczyk u.a. 2009: 58). Auch wenn die rigide fordistische Zweigeschlechtlichkeit partiell an Bedeutung verloren hat, bleiben Geschlechterverhältnisse in ihrer entgrenzten Form ein Scharnier zwischen den strukturell verschränkten Sphären von Produktions- und Reproduktionsarbeit. Jurczyk u.a. bezeichnen es als einen „der zentralen Widersprüche spätmoderner Geschlechterverhältnisse“ (2009: 57), dass Familienverhältnisse und Lebensweisen ihre bisherigen Konturen verlieren, während nach wie vor berufliche wie sozialstaatliche Strukturen entscheidend von der Annahme eines Erwerbs- und Familienmodell geprägt sind, nach dem zu jeder berufstätigen Person eine weitere gehört, die das restliche Leben organisiert. Gleichzeitig ist der berufliche Status vieler Männer bedroht; auch für sie wird das Abweichen von den Sicherheiten und Privilegien Normalität. Frauenleben nähern sich dem Recht auf Eigenständigkeit und Selbstbestimmung an, auch wenn die von Frauen gewünschten Lebensweisen nicht ungebrochen den männlichen Individualisierungsmodellen folgen. Auch ist dabei die weibliche Erwerbsarbeit im Durchschnitt nach wie vor wesentlich prekärer.

Insgesamt gehen Jurczyk u.a. (2009: 55) davon aus, dass auf der Repräsentationsebene das Modell des männlichen Familiernährers „für beide Geschlechter weitgehend ungebrochen“ ist, gleichzeitig werde es aber strukturell ausgehöhlt. Die AutorInnen „vermuten“ auch für die weitere Entwicklung, dass unter den Bedingungen entgrenzter Erwerbsarbeit „dieses geschlechtsspezifische Muster nicht obsolet wird, sondern es vielmehr angesichts erhöhter wechselseitiger Ansprüche zwischen den Geschlechtern sowie entgrenzter Familien zusätzlich vor erhebliche Zerreißproben gestellt wird“. (Jurczyk u.a. 2009: 57)

Diese Widersprüche in den individuellen Lebensweisen werden durch eine Veränderung staatlicher Politik verschärft, deren Leitbild nicht mehr der wohlfahrtsstaatliche Konsens, sondern ein nationaler Wettbewerbsstaat ist (Hirsch 1998), der sich (Strategien globaler Unternehmen folgend) an Weltmarkt-Konkurrenzverhältnissen ausrichtet. Für die hiesige Sozialpolitik beinhaltet dies eine Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft, die nicht mehr am Familiernährermodell orientiert ist, sondern an der forcierten Eigenverantwortung aller Gesellschaftsmitglieder, sich durch Erwerbstätigkeit den eigenen Unterhalt zu erwirtschaften. Während auf alle Menschen der Druck erhöht wird, erwerbstätig zu sein, bleibt gleichzeitig das Leitbild der Bedarfsgemeinschaft bestehen (Leitner 2004; Jurczyk u.a. 2009: 52f). Insgesamt wird auch im Umbau sozialstaatlicher Strukturen an der Idee von Subsidiarität festgehalten. Diese dient in neuer Form als Legitimation dafür, dass soziale Infrastruktur abgebaut und deren Zugänglichkeit über Quasi-Märkte organisiert wird. Dies führt zur Prekarisierung von Für- und Selbstsorge und zu eingeschränkten Möglichkeiten der Reproduktion von Arbeitskraft (Jürgens 2006, 2007). Insbesondere jene Menschen, die Sorgeverpflichtungen für Angehörige übernehmen, werden auf diese Weise in Abhängigkeiten gedrängt (Winker 2007, 2010).

Kapitalistische Marktprinzipien erhalten auch in der privatisierten Reproduktionsarbeit verstärkt Bedeutung: Tätigkeiten, die im Fordismus vor allem als privatförmige familiäre Angelegenheit organisiert waren und als Ausdruck von weiblicher Liebe zu Mann, Kindern und anderen Verwandten verstanden wurden, werden nun zunehmend als Lohnverhältnisse organisiert. Ein wachsender Anteil dieser Arbeit wird von Frauen mit Migrationshintergrund und teilweise mit illegalisiertem Aufenthalts- oder arbeitsrechtlichen Status geleistet (Friese 1995, Hess 2001, Lutz 2008). Die verstärkte Segmentierung sozialer Ungleichheit innerhalb der Geschlechtergruppen (vgl. Winker 2007, 2010) bedeutet für die gesellschaftliche Positionie-

rung von Frauen, dass sich für einige von ihnen neue Möglichkeiten eröffnen, an Erwerbsarbeit und gesellschaftlichen Gestaltungsprozessen verstärkt zu partizipieren, wofür sie die Reproduktionsarbeit, für deren Organisation sie dennoch zuständig bleiben, an Frauen in prekarierten Erwerbsarbeitsverhältnissen delegieren (vgl. Apitzsch/Schmidbauer 2010).

In unserem Forschungsprojekt wenden wir uns den Subjektkonstruktionen und sozialen Praxen zu, die Menschen innerhalb dieser Verhältnisse im Alltag entwickeln. Wir gehen deshalb im Folgenden konkreter darauf ein, wie diese Veränderungen gesellschaftlicher Regulierungen und hegemonialer Leitbilder mit einer Veränderung von Alltagspraxen einhergehen. Wir zeigen zunächst kurz grundsätzliche Widersprüche auf, in denen Menschen sich im Rahmen von entgrenzten und vermarktlichten Erwerbsarbeitsverhältnissen bewegen. Damit können wir dann verdeutlichen wie wir diese Analyse von Entgrenzung und Vermarktlichung auf andere Lebensbereiche beziehen.

3.2 Anschluss an erwerbsarbeitssoziologische Erkenntnisse

Die allgemeine Entgrenzungsdiagnose, die wir oben verdeutlicht haben, steht in engem Zusammenhang mit der These der Entgrenzung der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft hin zu individualisierten „Arbeitskraftunternehmern“. Hier wird davon ausgegangen, dass sich auch das Verhältnis von „Arbeit und Leben“ hin zu einer zunehmenden selbstverantwortlichen Strukturierung der gesamten Alltagsorganisation verändere (vgl. Voß/Pongratz 1998). Döhl u.a. sprechen von der „inhaltlichen, zeitlichen und sozialen Entgrenzung von Arbeit“ (Döhl u.a. 2001: 220) und meinen damit den „Versuch einer alle Potentiale ausschöpfenden Nutzung des Arbeitsvermögens, einer Ausweitung der zeitlichen Verfügbarkeit der Arbeitskraft sowie des Abbaus aller Leistungsbeschränkungen im Beschäftigungsverhältnis“ (ebd: 225). Sie diskutieren diese im Kontext der „Entgrenzung der Unternehmen“, womit sie das Ende der „Einheit des Betriebs als Zentrum des gesellschaftlichen Produktionsprozesses“ (ebd.: 222) beschreiben, das sich darin zeigt, dass die Strukturen unternehmensübergreifender Arbeitsteilung ständig in Bewegung sind und durch Auslagerungen u.ä. die Grenzen zwischen den Betrieben und ihrem Umfeld (Märkte, andere Unternehmen) brüchig werden. Es kommt zu räumlich entgrenzter Arbeit (in Form von Arbeit bei dem/der KundIn, Job-Rotation in Arbeitsgruppen und Arbeit von „unterwegs“ oder zu Hause durch IuK-Technologien). Zeitlich betrachtet gibt es eine breite Tendenz zur Ablösung standardisierter Vereinbarungen, zu einem großen Teil basierend auf Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten und in Teilbereichen auf Vertrauensarbeitszeit (Sauer 2005). Manfred Moldaschl sieht die Vermarktlichung der beruflichen Arbeit von qualifizierten Angestellten als problematische Steigerung von Zeitautonomie innerhalb ihrer Erwerbsarbeit, die einen tatsächlichen Verlust von Zeitsouveränität durch „weiche Methoden der Leistungskontrolle“ (Moldaschl 1998: 228) bedeute. Entgrenzungssphänomene stehen im engen Zusammenhang mit anderen gesellschaftlichen Entwicklungsdynamiken, nämlich den grundsätzlichen Tendenzen der Vermarktlichung und der Subjektivierung. Während der Begriff der Entgrenzung den Fokus auf die Auflösung bisheriger Strukturen legt (Sauer 2005: 106), werden mit den Begriffen der Vermarktlichung und der Subjektivierung die sich neu herausbildenden gesellschaftlichen und unternehmerischen Regulierungsweisen und die mit ihnen verbundenen sozialen Praxen und Wahrnehmungsweisen näher beschrieben.

Mit dem Begriff der Vermarktlichung werden in der Arbeits- und Industriesoziologie (vgl. Sauer/Döhl 1997, Moldaschl 1998) die Veränderungen von Unternehmensorganisation in den Blick genommen. Vermarktlichung meint die Koordination und Steuerung durch den Markt; sie umgreift zwei Momente: Unternehmen öffnen sich einerseits gegenüber dem Markt, um eine möglichst unmittelbare Anbindung von dezentralisierten Organisationseinheiten an die Marktentwicklungen vorzunehmen. Andererseits werden Markt- und Konkurrenzmechanis-

men Vorbild für die interne Organisation (Sauer 2010: 553). Hieraus erwachsen für die Beschäftigten wachsender Zeit- und Leistungsdruck, ein zunehmend als problematisch erlebtes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben und eine objektive und subjektive Verunsicherung (Sauer 2008: 16f).

Dieter Sauer beschreibt diese Dynamik als „Schrankenlosigkeit in Grenzen“, insofern als die tendenzielle Maßlosigkeit der Verwertung von Arbeitskraft in all ihren subjektiven Potenzialen und Ressourcen die Bedingungen ihrer Reproduktion negiert (Sauer 2006: 249). Dies ist zwar, so Sauer, kein an sich neues Phänomen, sondern eine historisch spezifische Ausprägung des kapitalistischen Widerspruchs der Entfaltung und Zerstörung gesellschaftlicher Produktivkraft, wie wir es in Kapitel 2 erläutert haben. Doch durch Vermarktlichung erfährt der Widerspruch zwischen der Interessenperspektive der Beschäftigten und der unternehmerischen Rentabilitätsperspektive eine neue Zuspitzung, „weil er sich im einzelnen Beschäftigten entfaltet“. Er muss ihn „in sich selbst austragen“. „Allerdings werden solche Widersprüche häufig nicht als grundsätzlicher Herrschaftskonflikt wahrgenommen, sondern als Gegensatz zwischen unterschiedlichen individuellen, persönlichen Interessen und Zielsetzungen.“ (Sauer 2008: 18) Auf dieses Austragen gesellschaftlicher Widersprüche innerhalb der Subjektivität der Arbeitenden setzen Unternehmen in Rationalisierungsstrategien sehr bewusst. In der Arbeitssoziologie wird dies mit dem Begriff der Subjektivierung beschrieben. Hierunter werden Veränderungen in Unternehmen beschrieben, mit denen der Zugriff auf bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen und Potenziale von Arbeitskraft bzw. deren „Wiederentdeckung“ in Erwerbsverhältnissen ein bewusst angestrebtes Ziel neuer Unternehmenssteuerung geworden ist. Dies kann man als einen „möglichen Kulminationspunkt arbeitskraftorientierter Rationalisierung“ (Kratzer 2003: 29) ansehen. Unterschieden werden zwei Aspekte von Subjektivierung: Zum einen meint Subjektivierung, dass Kreativität, Problemlösungskompetenz, Motivation und Gefühl zunehmend als subjektive Ressourcen in Erwerbsverhältnissen abgeschöpft werden, während sie unter tayloristischen Bedingungen bewusst aus betrieblichen Arbeitsprozessen herausgehalten wurden. Es werden auf neue Weise „Subjekteigenschaften als Leistungsinhalte abgefragt“ (Kratzer 2003: 56). Zum anderen führen neue Regulierungsweisen dazu, dass die Einzelnen diese subjektiven Ressourcen einsetzen, um ihren eigenen Arbeitsprozess (im vorgegebenen Rahmen der unternehmerischen Interessen) selbst zu gestalten: der „einzelne Beschäftigte wird aktives Subjekt seiner Steuerungsprozesse“ (Sauer 2008: 10).

In der Arbeitssoziologie wird vielfältig herausgearbeitet, dass diese Veränderungen aus Sicht der Beschäftigten eine widersprüchliche Angelegenheit sind, zumal sich vermarktlichte Entgrenzungsstrategien „kaum komplett gegen die Subjekte durchsetzen lassen“ (Döhl u.a. 2001: 229). Vielmehr ist anzunehmen, dass sie teilweise auch im Interesse der Beschäftigten liegen. Umgekehrt wird auch diskutiert, dass die maßlose Nutzung von Arbeitskraft „mit destruktiven Auswirkungen auf die Bedingungen der Reproduktion“ einhergeht und dass dies nicht nur ein Problem für die Arbeitskräfte selbst ist. Vielmehr steht dem auch „das im Kapitalismus konstitutive Interesse von Arbeitskraft an der Sicherung ihrer Reproduktions(fähigkeit) entgegen“, wie die beiden Autoren mit Bezug auf Kerstin Jürgens konstatieren (Kratzer/Sauer 2007: 247). Die neuen Steuerungsformen können für die Beschäftigten real neue Freiheiten und Gestaltungsspielräume innerhalb der Arbeit mit sich bringen, mehr Entscheidungskompetenzen und neue Möglichkeiten, sich subjektiv einzubringen. Zugleich werden durch die vermarktlichten Unternehmensstrukturen verschärfte Leistungsansprüche in Form von engen Rahmenbedingungen an die Beschäftigten herangetragen. Beschäftigte erfahren ihre neuen Gestaltungsmöglichkeiten infolgedessen vor allem als selbstgesteuerte Arbeitsverdichtung. „Die Verantwortung wird erweitert, aber die zur Verfügung gestellten Ressourcen genügen nicht, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Sie [die Beschäftigten, d.Verf.] erleben 'empowerment' als selbst gemanagte Intensivierung von Arbeit.“ (Lehndorff 2003: 165) Dabei wird die „Überlastung der Organisation (...) zunehmend als individuelle

Überlastung, als individueller Arbeitsdruck wirksam“ (Kratzer 2003: 198), wobei die Erwerbstätigen dies mit einem „Verlust an Lebensqualität“ (ebd.: 202) bezahlen.

Wenn Arbeitssoziologie vor diesem Hintergrund Subjektivitäten und das Handeln von Beschäftigten in den Blick nimmt, dann geht es nicht länger um Dichotomien und einfache Gegenüberstellungen (wie z.B. Freiheit versus Zwang), sondern um das Verstehen von Gleichzeitigkeiten und Paradoxien „aus Kontrolle und Autonomie, aus Gestaltungsmöglichkeiten und -zwängen, aus Entlastungen und Belastungen, aus 'eigensinniger' Subjektivität und fremdbestimmter Nutzung von Subjektivität“ (Kratzer: 15f). Auch der Begriff der „riskanten Chancen“ von Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel ist der Versuch, die „Gleichzeitigkeit von erweiterter Teilhabe und neuer sozialer Verwundbarkeit“ zu erfassen (Lohr/Nickel 2005: 209). Gleiches gilt für das Konzept der unselbstständigen Selbstständigen von Wilfried Glißmann und Klaus Peters (2001), das in der Kooperation von Soziologie und Betriebsratsarbeit in Auseinandersetzung mit den Auswirkungen indirekter Steuerungsformen entstanden ist. Zwar gab es auch früher innerhalb von Unternehmen schon zahlreiche Tätigkeitsformen, in denen Beschäftigte ihre Arbeit selbstständig gestaltet haben. Der Unterschied zu den alten Formen der Selbstständigkeit liegt aber darin, dass die Handlungsspielräume nicht mehr innerhalb eines Anweisungssystems liegen, sondern Beschäftigte auf die gesetzten Rahmenbedingungen selbst reagieren müssen (Glißmann 2000: 53). Ökonomisierungsprozesse werden von den Beschäftigten selbst ausgeführt und der „unternehmerische Wille [vollzieht] sich über den Willen der Beschäftigten“ (ebd.: 67).

Als Problem für die Gestaltung von Arbeit wird dabei von unterschiedlichen AutorInnen angesehen, dass sich nicht nur die Arbeitsweisen und -verhältnisse selbst, sondern auch die Art, wie über deren Gestaltung entschieden wird, gewandelt haben. Da hierin analysiert wird, wie sich durch gesellschaftliche Umbrüche das Verhältnis von kollektivem und individuellem Handeln verändert, sind diese Diskussionen für unsere Frage nach erweiterter Handlungsfähigkeit ein wichtiger Ansatzpunkt. Die steigenden Leistungsanforderungen treten den Beschäftigten in den gegenwärtigen Verhältnissen verstärkt als Ausdruck von abstrakten Marktmechanismen gegenüber, d.h. als Rationalisierungszwänge sachlicher Natur (Lehndorff 2003: 161). Anforderungen müssen von den Beschäftigten selbst (bzw. im Team) erkannt, formuliert und umgesetzt werden (Glißmann 2000: 58ff). Forderungen an das Management oder andere betriebliche Akteure nach guten Arbeitsbedingungen scheinen in Anbetracht dieser Erfahrung sinnlos. Konsequenzen dieser Arbeitsweisen für die soziale Reproduktion (Fragen nach Gesundheit, freier Zeit u.ä.) werden nicht – wie im Fordismus – Gegenstand kollektiver Aushandlungen und Begrenzungen, sondern werden von den Beschäftigten innerhalb ihres selbstgestalteten Arbeitens individuell gemanagt. Zeitnotstand entsteht gerade durch den Abbau von äußerem Zwang, wodurch er sehr viel intensiver wirkt (Kadritzke 2001: 4).

Vor diesem Hintergrund stellen verschiedene AutorInnen fest, dass in Anbetracht von Subjektivierung, Entgrenzung und Vermarktlichung auch für ein Handeln, mit dem Beschäftigte in die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingreifen müssen, neue Formen gefunden werden müssen. Eine neue „Politik der Teilhaberechte“ muss dabei an „den individualistischen Kern postfordistischer Subjektivität“ anknüpfen und das „Freiheitsversprechen des neoliberalen Dogmas ernst nehmen, um es in einem Gegenentwurf kritisch aufzuheben“. Dafür sollen die „die sozialen Voraussetzungen zu Selbstaktivierung und Beteiligung der Individuen gefördert werden“ (Dörre 2002: 408). Es geht um eine Verbreitung partizipativer Arbeitsformen und zugleich darum, solche neuen Beteiligungskonzepte „in verallgemeinerbare, institutionell garantierte, jederzeit einklagbare industrielle Rechte zu verwandeln“ (ebd.: 409). Die Frage ist, wie an die erweiterte „(Selbst-)Befähigung der Subjekte“, die in subjektivierten Arbeitsweisen durchaus angelegt ist, angeschlossen werden kann, damit diese darin eigene Interessen in Konflikten erfolgreich vertreten können. Dafür braucht es neue Formen der Unterstützung individualisierter Formen der Interessenvertretung aber ebenso die Suche danach, wie eine

„solidarische Arbeitspolitik“ unter den veränderten Bedingungen möglich ist (Lohr/Nickel 2005: 224).

Diese Entgrenzungsdebatten der Arbeitssoziologie sind auch für unser Forschungsprojekt wichtig, da für unsere InterviewpartnerInnen die Erfahrungen, die sie in ihrer Erwerbsarbeit machen, und die Handlungsmöglichkeiten, die sie hier sehen, zentrale Momente ihrer Subjektkonstruktionen sind. Allerdings findet diese Debatte weitgehend im Rahmen einer Erwerbsarbeitssoziologie statt, in der Geschlechterverhältnisse als zusätzlicher Aspekt statt als konstituierend für die untersuchten Veränderungen analysiert werden. Geschlechterverhältnisse und das ‚restliche Leben‘ erscheinen darin als etwas anderes, außerhalb Liegendes, das durch veränderte Erwerbsbedingungen unter Veränderungsdruck gerät. Außerhalb von Forschungen, die dezidiert Geschlechterverhältnisse zum zentralen Thema machen, werden geschlechtsspezifische Fragestellungen meist ignoriert. So verweist Moldaschl in Absehung von der strukturell unterschiedlichen Eingebundenheit der Menschen in außerbetriebliche Reproduktionsarbeit auf „Arbeit, die sich in den Freizeitbereich hinein verlängert“ (Moldaschl 1998: 228) und bekommt damit eher fehlende Erholungs- und Mußezeit als etwa prekär werdende Fürsorgearrangements in den Blick. Mit solchen Forschungsperspektiven fallen Entgrenzungsanalysen letztlich hinter Diskussionen zurück, mit denen die Karriere des Begriffs der Entgrenzung hin zur einer zentralen analytischen Kategorie der Soziologie im deutschsprachigen Raum ihren Anfang nahm. Im Rahmen des Soziologie-Kongresses 1999 wurde der Begriff der Entgrenzung von mehreren Forscherinnen – begrifflich damals noch relativ unausgearbeitet – benutzt, um Verschiebungen in Geschlechterverhältnissen zu beschreiben. So berichtete damals beispielsweise Nickel zum Thema Entgrenzung davon, dass in der Umstrukturierung der Deutschen Bahn, dass Geschlecht die alte „Platzanweiserfunktion“ (Nickel 1999: 134) verliert, da für Frauen explizit neue Karriere-Chancen entstehen, wenngleich zeitgleich die Übernahme von Sorgeverantwortung als berufliches Hindernis wirksam bleibt. Joan Acker thematisierte, inwieweit neue Formen der Kapitalakkumulation geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in widersprüchlicher Weise verändern und reproduzieren (Acker 1999). Ebenso wurden damals die Auflösung der eindeutigen „Binnendifferenzierungen arbeitsweltlicher Organisationen“ (Gildemeister/Robert 1999: 113) als Entgrenzungsphänomene diskutiert, womit sie sowohl die Veränderungen der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung zwischen öffentlichem und privatem Bereich als auch die Vervielfältigung von Geschlechterkonstruktionen in beruflichen Handlungsfeldern (die bis dahin in der Regel in „männliche Professionen“ und „weibliche Semiprofessionen“ unterteilt wurden) thematisierten.

Auch hinsichtlich der Analysen zur Subjektivierung von Arbeit sind weite Teile der Arbeitssoziologie von einer erstaunlichen Unkenntnis des Forschungsstands zu weiblicher Vergesellschaftung im Kapitalismus geprägt. Ignoriert wird beispielsweise, dass die Frauen- und Geschlechterforschung das Konzept der Produktivkraft Subjektivität über den Begriff der „Subjektpotentiale“ schon vor 20 Jahren in die Theoriebildung eingebracht hat (vgl. Aulenbacher 2005: 222). In der gegenwärtigen feministisch uninformierten Arbeitssoziologie gibt es zwar einen weitgehenden Konsens darüber, dass auch in tayloristisch-fordistischen Produktionsformen auf das subjektive Arbeitsvermögen der Beschäftigten zugegriffen wird. Allerdings ist es, so Aulenbacher, zu kurz gegriffen, wenn dabei davon ausgegangen wird, dass diese Subjektivität in den fordistischen Rationalisierungsprozessen lediglich als zu eliminierende Restgröße und Störfaktor wahrgenommen wurde (231ff). Alle Arten von Subjektivität haben heute wie damals eine strukturierende Wirkung auf die Rationalisierungsprozesse gehabt. Mit einer solchen Herangehensweise kann der „Produktivkraft Subjektivität“ die „Aura des Neuen“ genommen werden „zugunsten eines differenzierten Blicks auf das Verhältnis von Kontinuität und Bruch, dass sich bezüglich der Ausbildung, Entäußerung und Nutzung von ‚Subjektpotentialen‘ im Formwandel der Rationalisierung derzeit abzeichnet“ (ebd.: 237).

Dafür muss auch danach gefragt werden, wie verschiedene Segmente unterschiedlich von diesem Formwandel erfasst werden. Festzustellen ist, dass Subjektivität in einer Zeit zum großen Thema der Industriesoziologie aufgestiegen ist, in der „der ganzheitliche Zugriff auf Subjektivität mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in anderem Ausmaß und in anderer Qualität, als dies zuvor der Fall war, auch Männer betrifft“ (Aulenbacher 2005: 233). Im Unterschied hierzu ist festzustellen, dass Begriffe wie Subjektivierung und Entgrenzung für den Bereich von Dienstleistungen weit weniger analytischen Nutzen haben, um die Veränderungen von Arbeitsverhältnissen in den letzten Jahrzehnten zu beschreiben. Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Verortung als Frauenarbeit, aufgrund der Tatsache, dass es hier um Arbeit am Menschen geht, die daher auch in ihrer Arbeitsorganisation den Bedürfnissen von Menschen folgen muss, war diese Arbeit immer schon anders reguliert. Viele Tätigkeiten in diesem Bereich setzten auch immer schon eine grundsätzlich andere subjektive Involviertheit der Arbeitenden sowie andere Arbeitszeiten voraus als Tätigkeiten im Bereich der Industrie. Wir gehen hierauf später vertiefend ein (vgl. Kap. 4.2). Bevor wir dies tun, stellen wir zunächst grundsätzlich dar, wie wir die Frage nach der Reproduktionsarbeit der Beschäftigten in unsere Fragen nach Handlungsfähigkeit in entgrenzten Arbeitsverhältnissen einbezogen haben.

3.3 Zugespitzte Selbststeuerung in der Reproduktionssphäre

Mittlerweile entdeckt auch die klassische Arbeitssoziologie die Frage nach den außerbetrieblichen Lebensbedingungen zunehmend als zentrales Feld. Zwar wurde das Entgrenzungskonzept zunächst ausdrücklich als ein Raster zur Erfassung des Wandels von Erwerbsarbeit entwickelt wurde, indem andere Sphären bloß als „außerbetriebliche Einflussfaktoren“ (Sauer 2005: 114) erwerbsbezogener Prozesse kurz benannt wurden. Inzwischen aber werden entsprechende Phänomene vermehrt als vielschichtige Prozesse der De-Institutionalisierung fordistischer Grenzziehungen zwischen „Arbeit und Leben“ analysiert. Damit wird thematisiert, dass Arbeit und Leben in soziokultureller und funktionaler Hinsicht zwar als getrennte Sphären erhalten bleiben, aber die Gestaltung der Grenzen zwischen den Bereichen zu einer individuellen Gestaltungsaufgabe wird. Ebenso wird auf neue Konflikte zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Zeitstrukturen v. a. hinsichtlich Sorgeverpflichtungen hingewiesen (vgl. Kratzer 2003: 50, Kratzer/Lange 2006: 197). Psychische Belastungen sowie Zeit- und Leistungsdruck gelten heute als vorherrschende Belastungsformen der Erwerbsarbeit. Obwohl damit, so Fritz Böhle, im Mainstream der Arbeitssoziologie das Spannungsverhältnis von betrieblicher und privater Lebenswelt nunmehr als Grundkonflikt entgrenzter Arbeit gesehen wird und nicht mehr als Problem weiblicher Erwerbsarbeit oder der Vereinbarung von Arbeit und Lebensführung (Böhle 2010: 467), liegt der Fokus der meisten Analysen aus dem Bereich der Arbeitssoziologie weiterhin auf indirekten Steuerungsformen *betrieblicher* Arbeit, auf den versachtlichten Zwängen, mit denen Einzelne oder Teams einen selbstverantwortlichen Umgang finden müssen. So zeigt zuletzt das Handbuch Arbeitssoziologie (Voß u.a. 2010), dass dezidiert geschlechterkritische Perspektiven und darin Fragen nach dem Lebenszusammenhang Eingang zwar in den Mainstream der Forschungsthemen gefunden haben – gleichzeitig aber bestimmen gerade in der Analyse aktueller Rationalisierungsformen betriebliche bzw. unternehmensgesteuerte Prozesse den Blick der Disziplin. Es bleibt bisher Forschungsprojekten aus dem Kontext von Geschlechterforschung vorbehalten, den Reproduktionsbereich in seiner eigenen Entgrenzungsdynamik wahrzunehmen.

Dabei sind neue Verwertungsformen von Arbeitskraft nicht zu verstehen, wenn unberücksichtigt bleibt, wie reproduktive Bedürfnisse befriedigt werden und wie diese zu Anforderungen aus der Erwerbsarbeit ins Verhältnis gesetzt werden. Die Durchsetzung neuer Rationalisierungs- und Herrschaftsformen setzt voraus, dass Menschen eine Lebensweise entwickeln, die mit den subjektivierten und entgrenzten Anforderungen korrespondiert und zugleich einen

Ausgleich hierzu schafft (Nowak 2007). Die veränderten Anforderungen an die sozialen Praxen von Menschen in der Produktions- sowie der Reproduktionssphäre werden gerade in ihren Verknüpfungen zunehmend zu einer subjektiv oder individuell zu verantwortenden Angelegenheit. Theoretisch haben Gabriele Winker und Tanja Carstensen diese Handlungsanforderungen in feministischer Erweiterung der Arbeitskraftunternehmerthese von G. Günther Voß und Hans J. Pongratz (Voß/Pongratz 1998) als neue Formen der Verwertung und Reproduktion der eigenen Arbeitskraft beschrieben (Winker/Carstensen 2007). Sie kritisieren die Leerstelle der auf Erwerbsarbeit fokussierenden Arbeitskraftunternehmer-These in Bezug auf die neoliberale Regulierung der Reproduktionsarbeit. Im Konzept der ArbeitskraftmanagerIn erweitern sie die Beschreibung der drei Merkmale der Arbeitskraftunternehmer-These „um die steigenden Anforderungen an Eigenverantwortung und Koordination im Bereich der Reproduktionsarbeit“ (ebd.: 277). Individualisierung und Vermarktlichung der Reproduktionsarbeit führt zu steigenden Anforderungen in der Organisation der Sorgearbeit hinsichtlich Leistungs- und Effizienzorientierung (Selbst-Kontrolle); der Selbst-Ökonomisierung der eigenen Fähigkeiten im betrieblichen Kontext fügen sie die Selbst-Sozialisierung im Sinne einer selbstverantwortlichen Familienplanung hinzu und Selbst-Rationalisierung formulieren sie als eine den gesamten Alltag umfassende Anforderung. Mit ihrer Begriffswahl der „ManagerIn“ fokussieren sie dabei auf die aktive Koordinierung und Synchronisation bzw. Vereinbarkeitsleistung unterschiedlichster Lebens- und Tätigkeitsbereiche. (ebd.: 282)

Hierauf einen Fokus zu legen, entspricht der Tradition feministischer und geschlechterkritischer Forschung, die stets den gesellschaftlichen Vermittlungszusammenhang entlang von Geschlechterverhältnissen und der Lebensführung zum Ausgangspunkt nimmt und dabei die Unterschiedlichkeit der Tätigkeitssphären von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in Bezug auf Handlungslogiken und Beziehungsformen analysiert (Becker-Schmidt 2010, Beer 1991, Jürgens 2010: 484, Jurczyk u.a. 1993, Rerrich 1999). Wichtige aktuelle Erkenntnisse hierzu wurden im Kontext eines aktuellen Forschungsprojekts von Jurczyk u.a. entwickelt, dessen Fragestellungen eine große Nähe zu unserer eigenen Fragestellung haben (Jurczyk u.a. 2009). Das Anliegen dieser Projektgruppe war es, „empirisch und theoretisch zu untersuchen, wie sich aktuelle Strukturveränderungen von einerseits erwerbsförmiger Arbeit und andererseits der Formen des persönlichen Zusammenlebens konkret im Alltag der Menschen und ihrer Familien auswirken und was daraus für deren Verhältnis zueinander und die Erwerbsarbeit als solcher folgt“. Dabei verdeutlichen sie durch ihr Konzept von Entgrenzung, dass sie die Entwicklungen in den beiden Bereichen Erwerb- und Familienarbeit¹⁴ als jeweils eigenständige Entwicklungen sehen und nicht – wie in der klassischen Industriesoziologie lange Zeit üblich – die Veränderungen von Familienverhältnissen als bloße Folge der betrieblichen Entgrenzung (Jurczyk u.a. 2009: 70ff, 327ff). Stattdessen erfassen sie die in beiden Bereichen stattfindenden Prozesse der Auflösung von bisherigen Normen und festen Strukturen in ihrer jeweiligen Eigenlogik, die gleichzeitig das Verhältnis der Bereiche zueinander beeinflussen. Die Entgrenzung von Geschlechterverhältnissen verorten sie analytisch als quer dazu verlaufenden Prozess, der beide Bereiche durchzieht (ebd.: 45f). Sie fassen für Familien wie folgt zusammen, wie die gesamtgesellschaftlichen Umbrüche und Tendenzen der Entgrenzung auf der konkreten Alltagsebene zum Ausdruck kommen: Erstens findet eine *zeitliche Entgrenzung auf biografischer Ebene statt*: Immer mehr Menschen durchleben im Laufe ihres Lebens

¹⁴ Jurczyk u.a. trennen in ihrem Buchtitel Arbeit und Familie voneinander. Den Begriff doppelte Entgrenzung erläutern sie in ihrem Projekt als Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Familie. Sie betonen, dass sie auf diese begriffliche Trennung zurückgreifen, weil sie sich in der Industriesoziologie eingebürgert hat, dass sie deshalb dem Bereich Familie und Privatsphäre aber den Arbeitscharakter nicht absprechen wollen. Wir haben uns hingegen entschieden, von betrieblichen und familiären Arbeits- und Lebensbedingungen zu sprechen, um deutlich zu machen, dass in beiden Lebensbereichen immer zugleich gearbeitet und gelebt wird.

verschiedene Formen familialer Organisation. Zweitens gibt es eine *zeitliche Entgrenzung auf der Ebene familialer Alltagszeit*: Hier es gibt eine „Vervielfältigung der Raum-Zeit-Pfade der Familienmitglieder (wegen diverser eigener Aktivitäten in Vereinen usw.). Diese führt (zusätzlich zur entgrenzten Arbeitszeit) dazu, dass tendenziell weniger Zeit mit der gesamten Familie geteilt wird bzw. diese auf das Wochenende verlagert wird. Drittens findet eine *räumliche Entgrenzung statt*: Es gibt eine Multilokalität von Familie durch Zunahme von Scheidungen und Trennungen (und somit räumliche Trennung von Elternpaaren) sowie durch aktuelle Entwicklungen der Erwerbsverhältnisse (Wochenendpendeln, transnationale Familien). Auch die diversen Aktivitäten der Familienmitglieder, die in Strukturen wie Vereine u.ä. eingebunden sind, bedeuten eine Zunahme der Raum-Zeit-Pfade. Viertens beobachten sie eine *Entgrenzung von Generationenbeziehungen*: Die Beziehungen zwischen den Generationen sind nicht mehr von Gehorsam, Unterordnung, Pflichterfüllung und Religiosität geprägt, sondern von Selbständigkeit, Selbstentfaltung, Hilfsbereitschaft und Mitgefühl. Jugendliche haben einen relativen Machtgewinn bei Familienentscheidungen (z.B. durch Konsumverhalten).

Wir folgen Jurczyk u.a. in ihrem Ansatz, Familie als Reproduktionssphäre mit ihrer Eigenlogik in die Analyse zu integrieren. D.h. auch uns interessierte am empirischen Material, wie die Veränderungen von familiären Verhältnissen einer eigenen Logik folgen und dass sie grundlegende Bedeutung dafür haben, wie Menschen in allen anderen Bereichen (somit auch in der Erwerbsarbeit) tätig sind und wie sich eine Gesellschaft produzieren und reproduzieren kann. Dabei interessiert uns die Bedeutung reproduktiver Praxen auch dahingehend, ob Menschen darin Möglichkeiten sehen, erweiterte Handlungsfähigkeit (im Sinne einer kollektiven Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse) zu entwickeln bzw. aus welchen Gründen sie hierauf verzichten. Um dies analysieren zu können, unterscheidet sich unsere Herangehensweise in folgenden zwei wesentlichen Punkten von Jurczyk u.a.: a. Perspektive auf alle Lebensbereiche und b. Gründe für die Individualisierung des Grenzmanagements. Dies erläutern wir im Folgenden näher.

Was in der Fokussierung auf die „doppelte Entgrenzung“ von Erwerbs- und Familienbedingungen bei Jurczyk u.a. fehlt, sind Lebensbereiche fern von Familien- und Erwerbsleben. Zwar finden wir auch in unserer Forschung bei zahlreichen InterviewpartnerInnen Subjekt-konstruktionen, in denen sich Praxen und Wünsche ausschließlich auf diese beiden Lebensbereiche beziehen. Allerdings sehen wir es als ein erklärenswertes Phänomen an, dass die Befragten mehrheitlich auf weitere Aktivitäten (beispielsweise politische Partizipation, Lernen, etc). so weitgehend verzichten, dass sie in etlichen Interviews noch nicht einmal als Möglichkeit auftauchen. Wir fragen uns z.B., inwieweit diese Selbstbegrenzung eine Verarbeitung der insgesamt hohen Leistungsanforderungen darstellt. Die Frage nach solchen Erklärungen und Folgen von Entgrenzungen fällt aus dem Blick, wenn man analytisch voraussetzt, dass es in der empirischen Untersuchung nur um diese beiden Bereiche gehen soll. Wir meinen deswegen, dass empirisch mit der Perspektive auf alle Lebensbereiche geforscht werden soll.

Jetzt zum zweiten Gedanken, mit dem wir uns von Jurczyk u.a. abgrenzen: Im Zuge der „Entgrenzung von Geschlechterverhältnissen“, welche aus Sicht der AutorInnen die Schnittstelle von betrieblicher und familiärer Sphäre darstellen, wird die Kooperation zwischen Menschen vermehrt durch Aushandlung, Konflikt und eine Aufkündigung etablierter Kooperationsformen geprägt (Jurczyk et. al. 2009: 113). Sie zeigen vielfältige Formen auf, in denen Menschen Entgrenzungen aktiv gestalten und neue Begrenzungen vornehmen. Die konkrete Gestaltung der Entgrenzungen wird als eine aktiv individuell zu leistende „Aufgabe der (Neu-)Formierung, der aktiven Begrenzung, der bewussten Balance, des gezielten alltäglichen Managements usw. (Gottschall/Voß 2003 zit.n. Jurczyk u.a. 2009: 61) gedacht. Die Notwendigkeit, das „Verhältnis beider Sphären zueinander“ zu gestalten „ist im Zuge ihrer doppelten Entgrenzung, in Abhängigkeit von bestimmten Rahmenbedingungen und Ressourcen, hochgradig individuell zu gestalten“ (Jurczyk u.a. 2009: 61). Gesprochen wird hier von einem

notwendigen „Doing Boundary“ oder individuellen Grenzmanagement, dessen Anforderungen sich im familialen Kontext (wegen der notwendigen Koordinierungsleistungen) potenzieren (Jurczyk u.a. 2009: 62).

Jurczyk u.a. machen durch diese Herangehensweise deutlich, dass das Reproduktionshandeln ihrer InterviewpartnerInnen oft ein widerständiges Handeln gegenüber betrieblichen Anforderungen „zur Verteidigung von persönlichen und familialen Interessen“ (ebd.: 316) einschließt. Für unsere Frage nach Handlungsfähigkeit ist das teilweise anschlussfähig. Allerdings ist es für uns zugleich ein Problem, dass die AutorInnen das Konzept des individuellen Grenzmanagements in ihrer Forschung konzeptionell voraussetzen. Somit tauchen auch in ihren empirischen Ergebnissen lediglich individuelle Praxen der Alltagsbewältigung auf. Im Unterschied hierzu fragen wir nach erweiterter Handlungsfähigkeit. Damit geht einher, dass wir die (zweifelloso vorherrschende) Individualisierung als Phänomen ansehen, das der genaueren Betrachtung bedarf. Uns interessieren die Begründungsmuster, die Individualisierung sinnvoll und naheliegend erscheinen lassen, obwohl Planungsunsicherheit und soziale Verwundbarkeit einem gesellschaftlichen Widerspruch "zwischen betrieblichen Verwertungs- und individuellen Reproduktionsinteressen als Arbeitskraft" (Jürgens 2006: 201) entspringen, der sich durch individuelle Bewältigungsstrategien nicht aufheben lässt.

In diesem Sinne verstehen wir die zunehmende individuelle Autonomie (im Sinne eines erhöhten Handlungszwangs bzw. steigender Handlungsmöglichkeiten), die mit dem Begriff „individuelles Grenzmanagement“ beschrieben wird, lediglich als einen Pol der gegenwärtigen Entwicklungen. Gleichzeitig ist es ein Handeln unter gesellschaftlichen Bedingungen, die verstärkt Marktmechanismen unterworfen sind. Damit werden bestimmte Handlungsräume gesellschaftlich ermöglicht, andere verschlossen, d.h. darin sind auch neue Grenzen angelegt (beispielsweise durch Ressourcenknappheit, hohe Zielvorgaben, Arbeitsintensivierung). Uns interessiert, wie Menschen diese Bedingungen, in denen sie handeln (müssen), aktiv mit Bedeutungen versehen, und wie sie sich innerhalb der Konflikte über die Regulierung dieses Widerspruchs positionieren. Uns interessieren, wie diese Individualisierung zustande kommt und welche subjektiven Begründungen Menschen hierfür haben.

3.4 Zusammenfassung unserer Forschungsperspektive

Wir nehmen eine feministisch-kapitalismuskritische Perspektive ein, insofern wir die entgrenzten und vermarktlichten Regulierungsformen aller Arbeits- und Lebensbereiche als Effekt von Umbrüchen im Bereich der Erwerbsarbeit und in den Reproduktionsbedingungen von Arbeitskraft verstehen. Wenn wir dabei davon ausgehen, dass Zeit- und Grenzkonflikte zunehmend in den Subjekten bzw. in ihren gesamten Alltagspraxen ausgetragen werden, betrachten wir dieses verstärkte individuelle Grenzmanagement als Ergebnis und Resultat der Veränderung gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse. Diese führen dazu, dass auch die Art, wie reproduktive Bedürfnisse befriedigt werden und wie diese zu Anforderungen aus der Erwerbsarbeit ins Verhältnis gesetzt werden, verstärkt zu einer subjektiv oder individuell zu verantwortenden Angelegenheit wird. Wir arbeiten in unserem Projekt individuelle Bewältigungsstrategien heraus, die Menschen entwickeln, um ihren Alltag zu managen, belassen es aber nicht hierbei. Wir zeigen daran auch auf, wie in ihren Subjektkonstruktionen die beschriebenen Umbrüche gesellschaftlicher Verhältnisse auftauchen, welche gesellschaftlichen Entwicklungen sie mit ihren Auffassungen stärken, welche sie für undenkbar halten usw. Es soll deutlich werden, wie Menschen sich in die Prozesse von Vermarktlichung und Entgrenzung aktiv einarbeiten.

Neue Formen von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit sowie von kapitalistischer Produktion und Reproduktion sind nur dann möglich, wenn Menschen Lebensweisen entwickeln, die

mit Anforderungen, die aus diesen Produktionsformen erwachsen, korrespondieren. Uns interessiert, inwiefern Menschen durch ihre Haltungen und Sichtweisen gesellschaftliche Verhältnisse, in denen Widersprüche zwischen profitorientierter Effizienzlogik und Reproduktion von Lebenskraft individualisiert werden, ermöglichen und aufrechterhalten, und wo in ihrem Denken Ansatzpunkte für alternative gesellschaftliche Entwicklungen sind. Die Ausrichtung des gesamten Lebenszusammenhangs an Effizienz- und Leistungslogik soll als eine subjektive Tat und zugleich als ein Ergebnis gesellschaftlicher Auseinandersetzungen sichtbar werden.

4 Vermarktlichung und Subjektivierung in Industrieunternehmen und der stationären Altenpflege

Im Folgenden referieren wir thesenartig den aktuellen Forschungsstand dazu, wie sich die allgemeinen Entwicklungstendenzen der Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung konkret in unseren Forschungsfeldern der Industrieunternehmen (vgl. 4.1) und der stationären Altenpflege (vgl. 4.2) ausprägen. Wir erläutern exemplarisch, wie wesentliche Konflikt- und Widerspruchsräume in der Literatur beschrieben werden, in denen sich die Menschen in ihrem Alltag bewegen (vgl. 4.3). Dies dient uns bei der Analyse der Empirie als Hintergrundfolie, um die Interviewaussagen angemessen einschätzen zu können.

Die Unterschiede zwischen den Forschungsfeldern Industrie und Altenpflege haben ihre Ausgangspunkte im jeweiligen Arbeitsgegenstand und im Ziel der Arbeit: Im Bereich der Industrie liegt das Ziel des Gesamtarbeitsprozesses in der Herstellung von materiellen Produkten und letztlich im erfolgreichen Verkauf derselben. Die Produktionsprozesse sind dabei hochgradig technisiert; ihre Organisation orientiert sich am möglichst effizienten Einsatz von menschlicher Arbeitskraft und findet hierin auch ihre umkämpften Grenzen. Technologische Veränderungen und Effizienzkriterien bestimmen zwar zunehmend auch Entwicklungen in der Pflegearbeit, gleichwohl bleibt hier immer der Mensch der zentrale „Arbeitsgegenstand“; sein Wohlbefinden ist das Ziel. Die Voraussetzungen für Rationalisierung sind damit ganz andere. Der Arbeitsprozess ist in seinem Zentrum davon geprägt, dass sich die Pflegenden kontinuierlich mit menschlichen Bedürfnissen auseinandersetzen und diese bearbeiten. Da sich diese Bedürfnisse nur begrenzt den Produktionsrhythmen industrieller Abläufe unterwerfen lassen, setzen diese Tätigkeiten eine andere Zeitlogik als industrielle Produktionsprozesse voraus, auch dann, wenn sie – wie gegenwärtig – starkem Rationalisierungsdruck ausgesetzt sind. Bürgerlich-kapitalistische Geschlechterverhältnisse haben diese unterschiedlichen Arbeitsinhalte vielfach überformt, so dass wir sehr verschiedene historische Entwicklungen der Arbeitsorganisation, der betrieblichen Strukturen und institutionalisierten Konfliktformen um deren Gestaltung vorfinden (vgl. zur unterschiedlichen Entwicklung unter fordistischen Bedingungen Chorus 2007, Kohlmorgen 2004). So sind konkrete Arbeitsbedingungen im Bereich der Pflege direkter mit gesellschaftlichen Auseinandersetzungen über hegemoniale Vorstellungen vermittelt, in denen es beispielsweise um Lebensqualität im Alter und um Rechte von Pflegebedürftigen geht. Obwohl staatliche Industrie- sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auch das Handeln von Unternehmen entscheiden prägen, unterliegen die konkreten Arbeitsweisen in privaten Unternehmen stärker der jeweiligen korporatistischen Aushandlung. Betriebswirtschaftliche Strategien spielen eine direktere Rolle für die Gestaltung von Arbeitsprozessen. Diese Tendenzen gibt es jetzt zwar auch in der stationären Pflege, hier entspringt dies aber einer neueren Entwicklung: der allgemeinen Ökonomisierung sozialer Einrichtungen. Zuvor bildete die Organisation dieser Arbeit in Wohlfahrtsverbänden und eine damit einhergehende staatliche Übernahme sämtlicher entstehender Kosten die Grundlage stationärer Pflegearbeit.

4.1 Posttayloristische Subjektivierung in Industrieunternehmen

Historisch betrachtet war das Forschungsfeld der Industrieunternehmen insbesondere die Metallbranche, prägend für die gesellschaftlichen Regulierungen im Fordismus. In ihm entwickelten sich jene Verhältnisse, die als fordistische Strukturen beschrieben werden und sich heute in Auflösung befinden, am deutlichsten heraus, strahlten von hier aus als hegemoniale Arbeits- und Lebensform in die Gesellschaft aus und waren Leitbilder gesellschaftlicher Ent-

wicklung und Regulierung. Dazu gehörte auch, dass die korporatistische Regulierung der industriellen Beziehungen in diesen Industrien dominant und die „Arbeitermacht“ der Beschäftigten (Brinkmann u.a. 2008: 25) relativ ausgeprägt war. Da sich in der Metallbranche historisch fordristische Strukturen am deutlichsten herausgebildet hatten, können hier auch Entgrenzungsprozesse im Sinne der Auflösung fordristischer Regulierungen am klarsten analysiert werden. Ebenso lässt sich hier gut herausarbeiten, wie innerbetriebliche Vermarktlichungsprozesse bzw. ein neues Verhältnis zwischen Unternehmen und Markt Erneuerungen mit sich bringen, die den Kern der Entwicklungs- und Produktionsprozesse betreffen.

Vermarktlichung und Entgrenzung sind wesentliche Momente von neuen Rationalisierungsformen bzw. Produktions- und Managementkonzepten, mit denen Industrieunternehmen der Krise der fordristischen Regulierung und ihres dominanten tayloristischen Rationalisierungsmusters begegnen. Als Teil dieser Entwicklung findet ab den 1990er Jahren in Industrieunternehmen eine großflächige Durchsetzung neuer Formen der Arbeits- und Unternehmensorganisation statt, die als „Lean Production“ zuerst in der Betriebswirtschaft, dann auch in der Industriesoziologie, diskutiert werden. Ursprünglich ein engeres, auf die japanische Automobilindustrie bezogenes betriebswirtschaftliches Konzept (Womack u.a. 1997), wird Lean Production heute in der Soziologie als Begriff für ein umfassendes betriebliches Rationalisierungsparadigma verwendet, das eine Kostenreduktion durch die Effizienzsteigerung von Produktionsabläufen, z.B. im Sinne einer Verallgemeinerung des Just-in-time-Prinzips, innerhalb der Massenproduktion anstrebt (Lehndorff 1998: 224).

Postfordristische Rationalisierungsformen sind dabei im Kern von den komplementären Tendenzen der Dezentralisierung (bzw. Vernetzung) und der Vermarktlichung geprägt. Analytisch trennen lassen sich dabei die Ebenen Reorganisation der Arbeitsprozesse und Reorganisation der Unternehmensstruktur (Sauer 2005: 66, Sauer 2010: 547). Die Vermarktlichung in der Unternehmensorganisation resultiert aus der für den Postfordismus charakteristischen Ausrichtung der Produktion und Entwicklung auf finanzmarktbezogene Renditeerwartungen von Investoren. Es findet eine Verschiebung des Verhältnisses bzw. der Grenze zwischen Markt und Betrieb statt. Entsprechende Maßnahmen durch Dezentralisierung der Produktions- und Entwicklungsabläufe, Konzentration auf das gewerbliche Kernsegment, die Aufteilung von Konzernen in operative Einheiten, die jeweils selbst am Markt agieren bzw. direkt mit Kunden konfrontiert werden, und durch die Reduzierung und Ausgliederung von Verwaltung und Dienstleistung.¹⁵

Finanzmarktorientierte Vermarktlichung von Unternehmensorganisation erzeugt, so Sauer, einen „maßlosen Verwertungsdruck, der in einer permanenten Reorganisation der Unternehmen seinen Ausdruck findet“ (Sauer 2008: 8). Während in fordristischen Unternehmen die Produktions- und Entwicklungsabläufe vom Markt abgeschottet wurden, wird im Postfordismus der „Markt zum Motor der permanenten Reorganisation der Binnenstrukturen“ (Sauer 2010: 554). Arbeitskosten und damit auch Einkommen werden zu einer abhängigen Größe vorgegebener Renditeziele, was sich als Druck zur Prekarisierung von Arbeitskraft in allen Unternehmensbereichen niederschlägt. Solche Verwertungsstrategien untergraben durch die Ausrichtung an kurzfristigen Gewinnzielen jene arbeitspolitischen Institutionen, die auf längerfristige Wettbewerbsorientierung setzen (betriebliche Mitbestimmung, Tarifvertragssystem, duale Ausbildung, soziale Sicherung) (Dörre 2007: 289). Eine abnehmende Tarifbindung

¹⁵ Sauer beschreibt das Netzwerk als neuen Integrationsmodus von Unternehmen und verweist auf die Grenzen und Probleme der Dezentralisierung: Koordination und Integration, Bewältigung allgemeiner Aufgaben und Umgang mit Allgemeynkosten, Motivierung der Beschäftigten (Sauer 2005: 64-105, vgl. auch Glißmann, Peters 2001 und Lehndorff 1998).

(Erosion flächendeckender Verbandstarifverträge) und ein qualitativer Wandel von Tarifverträgen (Flexibilisierung, Differenzierung, Öffnungsklauseln) befördern zudem eine Verbetrieblichung von Arbeitspolitik.

Wie in Kapitel drei bereits grundsätzlich gezeigt, bedeutet Vermarktlichung hinsichtlich der Reorganisation von Erwerbsarbeit im Kern die Forcierung von arbeitskraftorientierten Rationalisierungsstrategien und eine Etablierung neuer Formen unternehmerischer Herrschaft und Arbeitskontrolle (für einen aktuellen Überblick vgl. Marrs 2010). Deren Kerne sind indirekte Steuerung bzw. Selbststeuerung, d.h. das Management legt Rahmen- und Zielvorgaben fest und überlässt die Verantwortung der Umsetzung zunehmend dezentralen Einheiten. Betriebliche Arbeitsteilung und -weisen werden zum Gegenstand permanenter Umformung, was für Beschäftigte eine Entsicherung von Anforderungen, Leistungserwartungen und ihrer zukünftigen Beschäftigung bedeuten kann. Rationalisierungsformen im Rahmen von Lean Production setzen mit diversen Mitteln auf die „Mobilisierung der Produktionsintelligenz“ von Beschäftigten. Dazu gehören Aufgabenintegration in Gruppenarbeit, Verflachung von Hierarchien und Zielvereinbarungen. Beschäftigte werden durch diese Formen einzeln oder als Team direkter mit den Marktbedingungen (Marktsegmente oder sogar unternehmensinterne Märkte), d.h. den Rahmenbedingungen ihres Handelns, konfrontiert und müssen in ihrer Arbeit auf diese reagieren. Marktrisiken werden dadurch direkter an Beschäftigte abgewälzt, da das Erreichen von Zielen und das Bestehen einzelner Unternehmensbereiche am Markt aus dem unternehmerischen Risiko herausgelöst bzw. durch klare Kosten- und Zielvorgaben für das Gesamtunternehmen kalkulierbarer werden. Durch projektorientierte Arbeit und Gruppenarbeit, durch Flexibilität des Arbeitseinsatzes und ergebnisbezogene Leistungsentgelte wird gleichzeitig den Beschäftigten zunehmend selbst überlassen, wie sie Arbeitsleistung erbringen (Marrs 2010: 339ff, Sauer 2008: 9f). Leistung werde, so Nick Kratzer, zunehmend nicht mehr vom menschlichen Aufwand her definiert, sondern „rückwärts“ vom Marktprozess (Kratzer u.a. 2008: 17). Es kommt immer weniger darauf an, wie viel jemand ‚leistet‘, sondern darauf, welchen Erfolg die Tätigkeit dem Unternehmen bringt. Entgrenzung in Form von indirekter Steuerung im Zusammenspiel mit Vermarktlichung etabliert somit ein „System permanenter Bewährung“ (Boes/Bultemeier 2008). Eine flexibilisierte Belegschaft wird somit zum Puffer des unternehmerischen Handelns in den Konkurrenzverhältnissen am Markt.

Industrieunternehmen sind grundsätzlich von einem hohen Maß an betrieblicher Arbeitsteilung gekennzeichnet. Außer dem so genannten gewerblichen Kerngeschäft ist eine große Bandbreite weiterer Arbeiten nötig (Materialbeschaffung, Einkauf und Verkauf, Grundlagenforschung, Arbeitsverwaltung, betriebliche Logistik etc.). Seit Mitte der 1970er Jahre wird in Industrieunternehmen ein überdurchschnittlicher Anstieg der akademisch ausgebildeten Beschäftigten aus Ingenieur-, Natur- und Geisteswissenschaften verzeichnet (vgl. Baethge u.a. 1995: 18 und 38). Der Anteil der gewerblichen Beschäftigten in Industrieunternehmen nimmt stetig ab, dabei sinkt vor allem der Anteil der An- und Ungelernten (vgl. Mikl-Horke 2007: 162ff) Nicht zuletzt aus diesem Grund sehen sich Gewerkschaften vor der Aufgabe, die vormalig eher gewerkschaftsdistanzierten Angestellten Gruppen der IngenieurInnen und Kaufleute zu organisieren.¹⁶

Die betriebliche Arbeitsteilung sowie die Frage, welche Bereiche zum Unternehmen gehören und was zugekauft wird, sind Ergebnis von Rationalisierungsformen und unterliegen da-

¹⁶ Die Trennung der betrieblichen Sozialordnung in ArbeiterInnen und Angestellte basierte auf der Trennung von Planung/Kontrolle und Fertigung. Die daran geknüpften unterschiedlichen Entgeltformen Lohn und Gehalt wurden in der Metall- und Elektroindustrie, in der die von uns Befragten beschäftigt sind, mit dem neuen Entgeltrahmenabkommen (kurz: ERA) 2003 aufgehoben.

mit ebenfalls ständiger Reorganisationen. Neben dem verbreiteten Off-Shoring im gewerblichen Bereich wird bei Umstrukturierungen von Unternehmen unter Maßgabe der Rationalisierung zunehmend auch auf die Auslagerung von Forschung und Entwicklung gesetzt (vgl. Boes/Kämpf 2008). Davon besonders betroffen sind Softwareentwicklung, IT-Services und bestimmte Verwaltungstätigkeiten sowie zunehmend auch Ingenieur Tätigkeiten bzw. allgemein Bereiche, „deren Gegenstand und Arbeitsmittel digitalisierbare Informationen und Informationssysteme sind“ (Boes/Kämpf 2008: 51).

In unserer empirischen Forschung begrenzen wir uns auf die technischen Berufe. Auch innerhalb dieser Berufe finden sich sehr unterschiedliche Arbeitsweisen bzw. Formen ihrer Regulierung. Dabei lassen sich grob drei Bereiche entlang von Berufsgruppen einteilen: Technische FacharbeiterInnen, angestellte IngenieurInnen und Führungskräfte. Zwar sind posttayloristische Arbeitsorganisation und Leistungspolitik in allen Unternehmensbereichen relevant, jedoch unterscheiden sich die damit verbundenen Steuerungsformen bzw. haben unterschiedliche Auswirkungen und gehen somit mit unterschiedlichen Anforderungen an die Beschäftigten einher. Im Bereich der *industriellen Fertigung* prägt die Geschichte tayloristischer Rationalisierungsformen die Arbeit mit einem hohen Grad an Arbeitsteilung bzw. kleinschrittig standardisierten Vorgaben der einzelnen Arbeitsschritte. Mit der Krise technikzentrierten fordistisch-tayloristischen Rationalisierungsweise setzen Unternehmen ab den 1980er Jahren (unter dem Schlagwort Humanisierung der Arbeit) mit diversen Mitteln auf die Mobilisierung der Produktionsintelligenz von Beschäftigten. Dazu gehören Aufgabenintegration in Gruppenarbeit und die Verflachung von Hierarchien und Zielvereinbarungen (Schumann 2003: 52ff). Michael Schumann verweist aber auch auf die gleichzeitig vorhandenen Gegentendenzen einer Re-Taylorisierung und spricht von einer „neuen Widersprüchlichkeit“ (Schumann 2003: 61). Es werden Tendenzen einer Humanisierung der Industriearbeit der 1980er Jahre zurückgenommen, weil eine Ausstattung der Beschäftigten mit mehr Verantwortung ohne das entsprechende Mehr an Entscheidungskompetenzen über Unternehmenspolitik teilweise gegenteilige Effekte zeigte als die Effizienzsteigerung, die dadurch erreicht werden sollte (vgl. auch Lehndorff 1998: 237ff). So wurden zur Steigerung der Effizienz im Fertigungsbereich Zumutbarkeitsgrenzen erhöht, standardisierte Fließbahnfertigung wieder eingeführt und Teamleader als erneuerte Vorgesetzte eingesetzt.

Auch *angestellte IngenieurInnen* erleben seit den 1990er Jahren starke Veränderungen ihrer Arbeitssituation. Traditionell gelten individuelle und kreative Problemlösungen als zentrales Motiv des Berufsethos von IngenieurInnen (Vester 2009: 29). Grundsätzlich haben sie vielfältige Tätigkeitsbereiche und Funktionen in Betrieben (z.B. Entwicklung, Vertrieb, Produktion, Inbetriebnahme, Leitung, Qualitätsmanagement). Der Frauenanteil unter ihnen ist in Deutschland gering, was neben geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufswahl auf die dominierenden Karrieremodelle zurückgeführt wird, die sich an männlichen Lebensmustern orientieren, in denen die „Sichtbarkeit der Arbeitszeit“ (Haffner 2008: 54) traditionell hoch bewertet wird und Frauen, wenn sie die Hauptlast der familiären Reproduktionsarbeit tragen, schneller aus dem gelernten Beruf aussteigen lassen (Kosuch 1994, Greif/Stein 1996, Minks 2001, Erlemann 2002, Schreyer 2006, Schreyer 2008, Haffner 2008). Die flächendeckende Einführung von Projektarbeit als Teil von Rationalisierung bringt u.a. Verschiebungen im Berufsbild und Qualifikationsprofil mit sich, z.B. durch die Bedeutungszunahme nicht-technischer Qualifikationselemente. Wolfgang Neef sieht dadurch einen neuen Ingenieurtypus¹⁷ entstehen (Neef 2007: 164ff), dessen Auswirkungen auf die Vergeschlechtlichung die-

17 In ihrer Studie zum Führungskräfte-Dilemma bescheinigen Baethge u.a. den IngenieurInnen ein hohes Maß an Reflexionsbereitschaft und Offenheit für einen industriekritischen Diskurs, der ihre Rollen und Funktio-

ses Berufs noch unklar sind. Als Instrumente der oben benannten Tendenzen der Re-Taylorisierung fungieren im Engineering-Bereich Zielvereinbarungen als faktisches Leistungsdiktat und Steuerungsverfahren wie das sogenannte Target Costing, mit dem die unternehmerische Planbarkeit durch berechenbare Kosten erhöht werden soll, was zur Standardisierung von Arbeitsabläufen insbesondere im Forschungs- und Entwicklungsbereich zwingt. Von Gewerkschaften wird der permanente Rechtfertigungsdruck und die Zunahme von Verwaltungsaufgaben durch Controlling-Instrumente mittlerweile sarkastisch als „Research by Powerpoint“ bezeichnet (Beckmann/Schapeler 2009). Es kommt in diesem Bereich zur Gleichzeitigkeit von marktorientierter Standardisierung und posttayloristischen Formen indirekter Steuerung bzw. erweiterter Autonomie.

Führungskräfte im Bereich des mittleren Managements sind außertarifliche und übertarifliche Beschäftigte¹⁸, die durch Weisungsbefugnis für Personal oder Finanzen in hohem Maße an die Unternehmensführung angebunden sind. Karriereversprechen, materielle Privilegierung gegenüber der Mehrheit und symbolische Akte der Anbindung an die Unternehmensführung sind die „traditionellen Strategien der konsensuellen Einbindung dieser Gruppen in die Zwecke der Organisation“ (Baethge u.a. 1995: 38). Im Zuge von Rationalisierungsdruck und dem Wandel betrieblicher Sozialordnungen ist auch in diesem Segment der traditionelle Integrationsmodus gefährdet (vgl. Baethge u.a. 1995, Kotthoff/Wagner 2008). Insbesondere die in vielen Unternehmen stattfindende Verringerung der Hierarchiestufen stellt den betrieblichen Status von Führungskräften in Frage (Baethge u.a. 1995: 22). Hermann Kotthoff und Alexandra Wagner stellen fest, dass außerdem in den vergangenen eineinhalb Jahrzehnten der Trend zu Akademisierung der Privatwirtschaft zur vollen Entfaltung gekommen sei, was eine weitere Schwächung der „quasi ständischen Privilegierung von Führungskräften“ mit sich bringt (Kotthoff/Wagner 2008: 11).

4.2 Subjektivierte Arbeitsverdichtung in der stationären Altenpflege

Die Entwicklung der Pflege alter Menschen unterscheidet sich auf zwei Ebenen grundsätzlich von der Entwicklung der Arbeit in Industrieunternehmen. Zum einen ist durch den „Arbeitsgegenstand“ Mensch bestimmt, dass die Arbeit grundsätzlich weniger exakt planbar ist. Pflegende müssen individuell auf die Bedürfnisse ihres jeweiligen Gegenübers eingehen, müssen wahrnehmen, wenn sich diese Bedürfnisse, die Wünsche und der Gesundheitszustand der BewohnerInnen von Heimen ändern. Unbestimmbarkeiten und Unwägbarkeiten sind ein grundlegendes Merkmal von Pflegearbeit. Pflegende müssen daher auf Grundlage von Intuition und Erfahrung ebenso wie von Fachwissen handeln und menschliche Zuwendung geben. Sie müssen ein „subjektivierendes Arbeitshandeln“ entwickeln, wobei Faktoren wie Gefühl, Empfindungen und Erlebnisse „nicht ausgeschaltet werden, sondern ein wichtiger Bestandteil bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben sind“ (Böhle 1999: 176). In diesem Sinne lässt sich davon sprechen, dass die „Mobilisierung der Produktionsintelligenz“, die – wie gezeigt – für industrielle Unternehmen als Moment von neuen Regulierungsformen beschrieben wird, im-

nen in Frage stellt. Das Problem sei aber ein Mangel an Handlungsperspektiven (Baethge u.a. 1995: 26ff). Zur historischen Herausbildung des modernen Berufsbildes von IngenieurInnen vgl. auch Neef (1982).

18 Die genauen Regelungen darüber, ab wann der Status ‚außertariflich‘ gilt, sind branchenabhängig in Tarifverträgen festgehalten. Ein Entgelt über Tarif reicht dafür nicht aus. Grundsätzlich müssen auch die Arbeitsanforderungen höher sein als die der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe und das Entgelt muss in festgelegter Höhe deutlich über der höchsten Vergütungsgruppe liegen. Unter diesen Voraussetzungen können Arbeitsverträge abweichend vom Tarifvertrag geschlossen werden. Daneben gibt es auch übertarifliche bezahlte Beschäftigte, für die aber weiterhin tarifliche Regelungen zu Arbeitszeiten, Überstundenausgleich etc. gelten.

mer schon notwendiger Bestandteil der Tätigkeit in der Pflege waren. Zu der Arbeit mit und an Gefühlen gehört auch in umfassender Weise die Arbeit an den eigenen Gefühlen, wie heute zunehmend in Forschungen zu Altenpflege herausgearbeitet wird (vgl. Böhle u.a. 2006). Zur Pflege alter Menschen gehört es unabdingbar, Umgangsweisen mit Themen wie Tod, unheilbarer Krankheit, aber z.B. auch Ekel zu finden, die zwar existenziell, aber dennoch gesellschaftlich oft tabuisiert sind.

Dieser Unterschied zur Arbeit in Industrieunternehmen, die sich aus der Pfl egetätigkeit selbst ergibt, ist historisch durch hegemoniale Geschlechterverhältnisse vielfältig überformt und vertieft worden. Neben der im Arbeitsinhalt begründeten Entgrenztheit der Pfl egetätigkeit hat diese auch insofern Tradition, als die gesellschaftliche Organisation von stationärer Altenbetreuung in Einrichtungen außerhalb der Familie in Deutschland historisch zunächst im kirchlichen Kontext organisiert war. Bis in die 1960er Jahre hinein wurde diese Tätigkeit vor allem von Ordensschwestern geleistet und war damit mit der Auffassung von Pflege als religiös motivierter Tätigkeit verbunden. Die Pflegearbeit wurde als weiblicher Ausdruck der Liebe zu Gott und damit als einziges Ziel der persönlichen Entwicklung verstanden (Kumbruck 2009a: 12ff). Damit einhergehend galt Pflege als Tätigkeit, die kaum Fachwissen, sondern vor allem „mütterliche Kompetenzen“ voraussetzte (Kumbruck 2009b: 67, Schweiger 2011: 22). Pflegearbeit in Deutschland ist insofern traditionell entgrenzt, als ihre Organisation systematisch darauf baute, dass es diesem christlichen Verständnis folgend für Pflegende keine Grenzen zwischen der Pflegearbeit und ihrem sonstigen Leben gab. Wolfgang Dunkel spricht davon, dass die Organisation von Altenpflege eine Lebensführung voraussetzte, die auf Selbstverleugnung aufbaute. (Dunkel 2005: 238). Wir folgen Dunkel darin, dass er den Begriff Entgrenzung als analytischen Begriff im Bereich Altenpflege zurückweist, da hier ein fordistisch reguliertes Normalarbeitsverhältnis mit festgeschriebener Erwerbsarbeits- und Freizeitregelung nie von Bedeutung war. Daher sprechen wir von einer traditionellen Entgrenztheit dieser Arbeitsverhältnisse.¹⁹

Mittlerweile ist das Lebensführungsmodell der Ordensschwester, in dem Lebenssinn und Pflegearbeit miteinander verbunden wurden, aus verschiedenen Gründen nicht mehr akzeptiert und quantitativ betrachtet auch nicht mehr relevant: Ab 1945 wuchsen die Ansprüche an technische Professionalität in der Pflege, die einen erhöhten Druck zu pflegerischer Qualifizierung erzeugten. Ab den 1960er Jahren setzte eine Verberuflichung von Altenpflege ein. Wenn auch historisch relativ spät, wurde Altenpflege damit zunehmend als Lohnarbeit bzw. als „normaler Frauenberuf“ organisiert (Kumbruck 2009a: 29). Für Pflegende sind seither Lebensweisen zumindest denkbar, in denen der Lebensqualität außerhalb der Pflegearbeit ein eigenständiger Wert eingeräumt wird (vgl. Dunkel 2005: 241, Kumbruck 2009b: 67).

Wesentlicher Ausgangspunkt der Prozesse, die als Vermarktlichung der Altenpflege beschrieben werden können, ist das Pflegeversicherungsgesetz (PVG). Dieses trat 1995 für Leistungen für die häusliche Pflege in Kraft. Mit der zweiten Stufe werden seit dem Juli 1996 pflegebedingte Aufwendungen in stationären Einrichtungen der Altenpflege nach den gesetzlich festgelegten Pflegesätzen vergütet. Seither werden die Vergütung und damit auch die Mindest-Personalbemessung weitgehend auf Landesebene in Rahmenvereinbarungen zwischen Landesverbänden der Pflegekassen und den Verbänden der Einrichtungsträger festge-

¹⁹ Diese ist durch vermarktlichte Regulierungsweisen unter Veränderungsdruck geraten und hat sich teilweise (gegenüber den Verhältnissen vor Einführung der Pflegeversicherung) weiter verschärft. Wie wir zeigen werden, sind gleichzeitig die Vorgaben und Reglementierungen sehr viel detaillierter geworden. Vermarktlichung im Pflegebereich beinhaltet also Entwicklungen, die im Gegensatz zu einer zunehmend selbstregulierten Arbeitsgestaltung stehen.

legt. Während vorher die tatsächlichen entstehenden Kosten vollständig durch staatliche Zahlungen finanziert wurden, wird nun lediglich entsprechend von standardisierten Fallkostenauschalen refinanziert. Zugleich wird ein Quasi-Markt geschaffen, auf dem verschiedene Typen von Anbietern, zu denen jetzt auch privatwirtschaftliche Unternehmen gehören, um Aufträge konkurrieren (Pfau-Effinger u.a. 2008: 85). In den Einrichtungen ist ein kontinuierlicher Druck zur Kostenersparnis entstanden, wobei die Ausgaben in der Pflegearbeit zu 60 bis 80 Prozent Personalkosten sind und hierin fast das einzige Einsparungspotential liegt.

Die industriesoziologischen Analysen treffen also insofern auf die Altenpflege zu, als sich auch hier das Verhältnis zwischen Unternehmen bzw. Pflege-Einrichtung und Markt verändert hat. Personalmangel und erhöhte Arbeitsanforderungen müssen von Heimleitungen und Angestellten durch betriebliche Rationalisierungsstrategien ausgeglichen werden. Insgesamt müssen sich alle Pflegeheime (auch kirchliche Träger und Wohlfahrtsverbände) an betriebswirtschaftlichem Denken orientieren. Durch die niedrigen gesetzlich festgelegten Pflegesätze verschlechtert sich die finanzielle Basis von Pflegeheimen bei einem gleichzeitigen Anstieg der Anforderungen. Dieser Anstieg der Anforderungen hat mehrere Komponenten: Heime sind aufgrund des Finanzierungssystems verstärkt darauf angewiesen, bevorzugt Personen mit einer hohen Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe II und III) aufzunehmen. In der Folge gelangen vermehrt Personen mit erheblichen Alltagseinschränkungen und hohem Pflegebedarf in die Heime. Die Zahl der psychischen Auffälligkeiten von HeimbewohnerInnen hatte bereits vor der Einführung des PVG aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung zugenommen. Es gibt daher insgesamt einen wachsenden Bedarf an gerontopsychiatrischer und psychosozialer Betreuung innerhalb von Pflegeheimen. Die geringen Pflegesätze ziehen gleichzeitig sehr dünne Personaldecken nach sich. Zusätzliche plötzliche Personalausfälle bringen Heimleitungen fast immer in große Bedrängnis. Die Arbeitsbelastung der Pflegenden nimmt auch dadurch zu, dass die fallbezogene Abrechnung und die vorgeschriebenen Verfahren zur Qualitätssicherung eine sehr genaue Dokumentation der Einzelfälle erzwingen. Auch Leiharbeit nimmt in der Pflege zu. Auf Seiten der Einrichtungen hat dies den Hintergrund, dass sie hierdurch Verwaltungskosten sparen und keine Lohnzahlung bei Krankheit oder geringer Auslastung anstehen.²⁰

Von einer fortschreitenden Entgrenzung innerhalb der Pflege lässt sich zum einen im Hinblick auf die Arbeitsverdichtung sprechen, da sehr viel mehr Pflegebedürftige in immer kürzerer Zeit betreut werden müssen – bei wachsenden Anforderungen an die Qualität. Zum anderen werden Arbeitszeiten verstärkt flexibilisiert: Aufgrund des Personalmangels wird der Druck auf Beschäftigte erhöht, ihre freie Zeit zu unterbrechen, um Sonderschichten zu übernehmen, insbesondere als Reaktion auf Krankheit der KollegInnen, aber auch um die Kosten an die schwankenden Auslastungszahlen anzupassen – und damit das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten zu übertragen. Ebenso gibt es Schichtregelungen, die die Freizeit der Beschäftigten stark beeinträchtigen (geteilte Dienste). Diese Flexibilisierung infolge von Vermarktlichung ist allerdings nicht vergleichbar mit der Autonomie projektgesteuerter Arbeit in anderen Erwerbsarbeitsbereichen. Vielmehr erfolgt die Durchsetzung anhand klassischer Formen direkter Steuerung, d.h. durch monatliche Dienstpläne und durch Anweisungen und Bitten der Vorgesetzten. Anders als bei Industrieunternehmen wird die konkrete Pflegearbeit durch die Pflegeversicherung zudem in großem Ausmaß direkten staatlichen bzw. institutionellen Vorgaben und Kontrollen unterworfen. Die zugrundeliegenden Begriffe von Pfl-

²⁰ Zwar ist die Zahl der LeiharbeiterInnen in Pflegeberufen noch relativ gering; allerdings sind die Steigerungsraten deutlich höher als in anderen Bereichen (vgl. Bräutigam u.a. 2010:12). Diese Studie zeigt auch auf, dass es auf Seiten der LeiharbeiterInnen zahlreiche potentielle Gründe gibt, Leiharbeitsverhältnisse zu wählen (ebd.: 25ff).

gebedürftigkeit und Abrechnungs- und Qualitätsstandards werden in staatlich organisierten Formen ausgehandelt, festgeschrieben und durch Einstufungen des Medizinischen Diensts der Krankenkassen (MDK) in konkrete Vorgaben für die Pflegearbeit der Heime übersetzt. Die Pflegearbeit selbst ist hierdurch weitgehend standardisiert.

In der Altenpflege finden wir daher eine „Verbindung tayloristischer Formen rigider Fremdbestimmung mit Elementen selbstorganisierter und dadurch Subjektivität verstärkt nutzender Arbeit“, die Matuschek u.a. (2008: 50) in der Analyse anderer Dienstleistungsbereiche herausgearbeitet haben und als „subjektivierten Taylorismus“ bezeichnen. Subjektivierung und verstärkte Taylorisierung und Rationalisierung sind darin keine Gegensätze. Allerdings gilt, dass in taylorisierter Dienstleistungsorganisation von unternehmerischer Seite weniger Interesse an dem Regulationspotential von Subjektivität besteht. Es geht eher darum, empathische und kommunikative Potentiale der Beschäftigten innerhalb enger Rahmenvergaben optimal zu nutzen (Kratzer 2003: 54). Wie Lars Gundtoft und Ursula Holtgrewe (2000: 193) für Call-Center herausgearbeitet haben, bricht sich dabei die technische Standardisierung und Kontrolle der Beschäftigten mit dem kommunikativen Charakter der Arbeit. Dieser Widerspruch spitzt sich nicht zuletzt innerhalb der Beschäftigten selbst zu. Subjektivierendes Arbeitshandeln ist für gute Pflege eine wesentliche Voraussetzung; zugleich wird die Pflegetätigkeit durch Vermarktlichung immer mehr vom Leitbild einer zweckrationalen Organisation und zeitökonomischer Rationalisierung durchdrungen (Böhle 1999: 174; 179f).

Insgesamt finden wir in der Pflege eine Dynamik, in der die Ansprüche an die Qualität von Pflege und die Bedingungen, unter denen Pflegearbeit geleistet wird, immer stärker in einem Widerspruch zueinander stehen. Dass für diesen Widerspruch bisher noch keine stabilen funktionierenden Regulierungsweisen gefunden wurden, findet in der (Fach-)Öffentlichkeit in zwei Formen regelmäßig Aufmerksamkeit: Zum einen wird punktuell über konkrete Pflege-skandale und -missstände diskutiert. Zum anderen tritt der zunehmende Arbeitskräftemangel im Bereich der Altenpflege verstärkt ins öffentliche Bewusstsein, so dass die Gründe für krankheitsbedingte Absenzen und hohe Personalfuktuation ein gewisses öffentliches Interesse erlangen.

Eine Form des individuellen Umgangs mit diesem Widerspruch ist das massenhafte Verlassen des Berufsfeldes Pflege. Im Kontext unseres Forschungsprojekts betrachten wir dies als eine Form der Widersetzung bzw. Verweigerung, in so schlechten Arbeitsbedingungen tätig zu bleiben, die sich allerdings außerhalb des von uns untersuchten Samples bewegt.

4.3 Widersprüchliche Dynamiken in Industrie- und Pflegearbeit unter vermarktlichten Bedingungen

Im Folgenden stellen wir anhand bisheriger arbeitssoziologischer Erkenntnisse drei (potentielle) Konfliktlinien dar, in denen sich Beschäftigte in entgrenzten Arbeitsverhältnissen dauerhaft bewegen. Sie sind ein Ausdruck struktureller Widersprüche in der Arbeitsorganisation, werden aber in den heutigen Arbeitsverhältnissen verstärkt als subjektive Problematiken oder Konflikte wahrgenommen, denn der „unternehmerische Wille vollzieht sich über den Willen der Beschäftigten“ (Glißmann 2000: 67, vgl. auch Kap. 3.2). Beschäftigte sind in Prozesse der Rationalisierung gestaltend eingebunden, deren Auswirkungen sich oft zugleich gegen sie, ihr Wohlbefinden und ihre langfristigen Gestaltungsmöglichkeiten richten. Eine Voraussetzung für Formen erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten wäre es, dass diese ihre individuellen Problemkonstellationen als ein Produkt sozialer Verhältnisse und Auseinandersetzungen begreifen. Dazu müssen sie selbst Erkenntnis- und Reflexionsprozesse durchlaufen, in denen ihnen die gesellschaftliche Gewordenheit der Widerspruchskonstellationen, mit denen sie im Alltag ringen, klar wird. Wie bereits erläutert, gehen wir davon aus, dass erst dies die

Sicht auf mögliche Veränderungen der Bedingungen frei macht, die von Beschäftigten, aber auch anderen Akteuren ausgehen könnten. Damit unsere Projektergebnisse zu solchen Reflexionsprozessen einen Beitrag leisten können, führen wir im Folgenden individuelle Konfliktkonstellationen als Ausdruck struktureller Widersprüche vor. Die Trennung in drei Widerspruchskonstellationen, auf die wir im Folgenden eingehen, ist dabei eine analytische. Im Alltag müssen sich die Beschäftigten mit allen drei gleichzeitig auseinandersetzen. Die unterschiedlichen Problemkonstellationen überlagern und verstärken sich gegenseitig oder schwächen sich ab, eröffnen verschiedene (möglicherweise wiederum widersprüchliche) Handlungsoptionen.

4.3.1 Widerspruchslinie I: Leistungsverdichtung versus gute Arbeitsleistung

Postfordistische Leistungs politik in Industrieunternehmen setzt auf systematisch hohe Zielvorgaben zur Ersparnis von Zeit und somit Kosten. Ähnlich werden im Pflegebereich durch staatliche Vorgaben und deren unternehmerische Umsetzung die Leistungsanforderungen kontinuierlich erhöht. Demgegenüber steht in beiden Bereichen eine knappe Ressourcen- und Personalausstattung, die dem Gestaltungsspielraum der Beschäftigten entzogen ist und ihnen als Rahmenbedingung ihres Handelns entgegentritt. Es kommt zu Zeit- und Leistungsdruck und hohem Arbeitsvolumen. Die Einhaltung der Vorgaben ist regelmäßig nur durch Mehrarbeit bzw. Arbeitsintensivierung erreichbar. Bei Nichterfolg droht in der Industrie die Vergabe nachfolgender Aufträge an andere Anbieter. Ähnlich sehen sich Pflegeheime der (teils nur diskursiv beschworenen, teils realen) Gefahr gegenüber, dass sich künftige „Kunden“ (also potentielle neuer BewohnerInnen) bei schlechten Qualitätsbeurteilungen für eine andere Einrichtung entscheiden.

Die Literatur führt für alle Beschäftigtengruppen in den von uns untersuchten Forschungsfeldern vor, dass sie diesen Widerspruch auch subjektiv als Konflikt erleben. Sie wollen einerseits aufgrund ihrer persönlichen Ansprüche gute Arbeitsergebnisse produzieren und stehen gleichzeitig engen zeitlichen Anforderungen gegenüber, deren Einhaltung nur dann funktioniert, wenn sie sich mit den Details der eigenen Arbeit nicht oder nur oberflächlich auseinandersetzen. Kratzer zeigt, dass die von ihm untersuchten Beschäftigtengruppen (Fertigung, IT-Bereich, Versicherung) Mehrarbeit teilweise weniger als Ergebnis von Zwang konstruieren; vielmehr rücken sie „den subjektiv befriedigenden ‚Mehrwert‘ ins Zentrum“ (Kratzer 2003: 132). Er deutet diese selbstständige Extensivierung teilweise als „gezielte subjektive Strategie zur Erhöhung der Arbeitsqualität“, und zwar im zweifachen Sinne: „Selbstextensivierung dient dann dazu, das eigene Interesse an einer qualitativ wertvollen Arbeit zu befriedigen und zugleich qualitativ höherwertige Arbeit überhaupt erst zu ermöglichen.“ (ebd.: 133). Es wird nicht einfach als Mangel erfahren, dass hier auf erwerbsarbeitsfreie Zeit verzichtet wird; vielmehr werden damit auch „subjektive Ansprüche an ein angenehmes oder befriedigendes Arbeiten [...] erfüllt“ (ebd.: 133).

Im Segment der IngenieurInnen und Führungskräfte finden sich vor allem individuelle Aushandlungsformen dazu, wie mit den Widersprüchen zwischen Zeitknappheit und Ansprüche an gute Produktqualität umzugehen ist. Dabei stellen Forschungen fest, dass die Beschäftigten allmählich „müde [werden], von vornherein für unrealistisch gehaltenen Projekt- und Lieferterminen zu widersprechen. Es widerstrebt ihrer Berufsehre, dass sorgfältige, effektive Arbeit oftmals nicht möglich ist. Sie beklagen den Sinnverlust ihrer Arbeit.“ (Kotthoff/Wagner 2008: 12) Zeit- und Leistungsdruck und Arbeitsintensivierung laufen den Vorstellungen eigentlich hoch motivierter Beschäftigter von Arbeitsqualität und nachhaltiger Prozessgestaltung zuwider und konterkarieren die von Beschäftigten als positiv erfahrene Eigenverantwortung und interessante Herausforderung, die solches Arbeiten beinhaltet (Boes u.a. 2008: 58f; Ahlers 2010). Beschäftigte erfahren „Maßlosigkeit und eine systematische

Überforderung“ (Glißmann 2000: 51). Die bei Hochqualifizierten bis vor einigen Jahren häufig vorzufindende Haltung, möglichst viel zum Erfolg des Unternehmens beitragen zu wollen, wird zunehmend konterkariert durch die Erfahrung, ersetzbar und im sozialen Status bedroht zu sein (Boes/Kämpf 2008: 52ff). Beschäftigte, die mit ihrer Tätigkeit inhaltliche Interessen verbinden, empfinden die verkürzten Zeitvorgaben für die Ergebniserstellung in Verbindung mit der fortschreitenden Aufgabendifferenzierung und Arbeitsteilung in Forschungs-, Entwicklungs- und Konstruktionsabteilungen „als eine Art restriktive Spezialisierung, die ihre berufliche Entfaltung bedroht“ (Baethge u.a. 1995: 22). Auch Vester (2009) sieht den neuen industriellen Konflikt vor allem entlang der Linie Berufsethos versus Kapitalverwertung. Mit Berufsethos meint er das ständig steigende Qualifikations- und Bildungsniveau und die daraus resultierende Motivation der Beschäftigten, gute Fach- und ExpertInnenarbeit zu leisten. Gleichzeitig resultiert aus der Kapitalverwertungslogik die Tendenz einer Entwertung der Arbeitskraft, die dem Berufsethos entgegensteht. Hierzu passend zitiert Moldaschl einen Projektmanager: „Der Ingenieur hat immer ein schlechtes Gewissen, wenn er ein Produkt abliefert. Er ist nie fertig, es ist nie genug Geld da. Dies hat zur Folge, dass man „ewig tüfelt und auf Kundenanfrage immer bereit ist, nachzubessern“ (Moldaschl 1998: 232).

Auch Untersuchungen zur subjektiven Haltung von Pflegebeschäftigten machen Spannungen zwischen Vorstellungen der Pflegekräfte von einer guten Versorgung der BewohnerInnen und den Arbeitsbedingungen deutlich. Pflegebeschäftigte äußern (bisher über alle Zeiten und untersuchten Länder hinweg) eine hohe persönliche Motivation, für andere möglichst umfassend da sein zu wollen. Gleichzeitig sind die betriebswirtschaftlichen Effizienzanforderungen keine rein äußerliche Anforderung. Die Beschäftigten werden auch im Pflegebereich kontinuierlich mit den ökonomischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit konfrontiert, die durch die Pflegepläne des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) vorgegeben sind. Es müssen umfangreiche Dokumentationen angelegt werden, um von den Kostenträgern Zahlungen zu erhalten. Diese Vorgaben können im Pflegealltag nur darüber wirksam werden, dass sie von den Beschäftigten aktiv und selbsttätig umgesetzt werden.

Gute Pflege braucht zugleich Zeit für ganzheitliche Wahrnehmung und zwischenmenschliche Zuwendungen und Interaktionen (Böhle 1999; Senghaas-Knobloch 2008, Kumbruck 2009 a und b; Kumbruck u.a. 2010). Die institutionalisierte Orientierung von Qualität an mess- und kalkulierbaren Tätigkeiten führt aber letztlich dazu, dass für solche interaktiven Tätigkeiten, die für das Wohlbefinden der BewohnerInnen zentral sind, keine Zeit ist. Backes u.a. (2008: 51) beschreibt, dass die festgelegten Qualitätsanforderungen für eine Hierarchisierung der Tätigkeiten sorgen. „Indirekte Pflege“ – Tätigkeiten vom Management über Dokumentation bis hin zur Kooperation mit anderen Berufsgruppen – wird gegenüber „direkter Pflege“ – Tätigkeiten, die unmittelbar am Menschen erbracht werden – aufgewertet (vgl. hierzu auch Widerspruchslinie III). Aufgrund von Rationalisierungsdynamiken besteht insgesamt die Tendenz, dass nicht-funktionalistische interaktive Anteile von Pflege mit der Professionalisierung aus dem Blick geraten (Kumbruck 2009b: 68). Beziehungsarbeit wird zwar (z.B. im Rahmen von Lehrbüchern) von den Pflegekräften eingefordert, bekommt unter heutigen Bedingungen gleichwohl oft etwas Künstliches. Da „Beziehungsgestaltung im Sinne von Mitmenschlichkeit [...] nicht direkt mess- und damit abrechenbar ist, ist sie strukturell unsichtbar und bedarf zu ihrer Realisierung inoffizieller oder offizieller Nischen“ (ebd.: 69). Da die Beziehungsgestaltung für die Beschäftigten gemäß ihres eigenen Verständnisses von guter Arbeit nach wie vor hohe Bedeutung hat, belastet sie die fehlende Zeit dafür. Insbesondere jüngere Pflegendesiedeln ihre Tätigkeit explizit im „Spannungsfeld zwischen Professionalisierungsansprüchen und Qualitätsstandards und höheren Ansprüchen der Patienten an ihre Bedürfnisse und Situation“ an. Auch sie haben einen Anspruch an gute Pflege/ganzheitliches Wahrnehmen, bewegen sich damit aber in einem „ständigen Wissenskonflikt, ob sie bei der knapp bemessenen Zeit für die technisch-funktionalistischen Pflegeaktivitäten Minuten für Mitfühlen und Gespräche mit

den Patienten abzwacken können“ (Kumbruck 2009b: 71). Diese ständige Beweg- und Entscheiden-Müssen in Konfliktsituationen ist in der Forschung zu Pflege vielfältig aufgearbeitet worden. Insgesamt werden in Veröffentlichungen zu Altenpflege die subjektiven Erfahrungen und die moralische Haltung der Beschäftigten als Orte vorgeführt, an denen sich Konflikte um Ökonomisierung widerspiegeln und an dem sie ausgetragen werden. Für die Forschung zur Berufsbildung im Feld Pflege erörtern beispielsweise Ingrid Darmann und Regina Keuchel (1999: 177) als wichtige Qualifikation das „klinische Urteilsvermögen“, das Pflegekräfte in Konfliktsituationen haben müssen, um zwischen menschlich gebotener Zuwendung und Aufmerksamkeit für die BewohnerInnen einerseits und andererseits den Zwängen, die aus den Effizienz- und Zeitvorgaben herrühren, zu entscheiden. Der gegenwärtige Standard von Pflegequalität baut letztlich darauf auf, dass Pflegenden die Unterversorgung der Pflegebedürftigen dem vorgegebenen Zeitrahmen zum Trotz nicht hinnehmen wollen. Dunkel fordert, dass Forschungen zur Altenpflege eine Beschreibung ermöglichen müssen, „die eine zunehmende Kluft zwischen Arbeitsbedingungen, die sich immer weiter verschlechtern, und Arbeitskräften, die gegenläufige, d.h. steigende Anforderungen an Arbeit und Arbeitsbedingungen entwickeln“, verdeutlicht (Dunkel 2005: 242).

In dieser Analyse zum grundlegenden Widerspruch zwischen Berufsethos und einer Zeit- und Arbeitslogik, die aus der Orientierung an Kapitalverwertung bzw. Markterfolg folgen, sehen wir wichtige Überschneidungen zwischen dem industriellen und dem pflegerischen Bereich. Dabei kann es zwar nicht um eine Gleichsetzung beider Bereiche gehen, da Unterschiede zwischen der Sorge für Menschen und persönlicher Verantwortung für gute Technik(entwicklung) bestehen: Für Pflegekräfte gilt, dass die Art und Weise, wie sie mit den Vorgaben für ihre Arbeit und dem darin strukturell angelegten Zeitmangel umgehen und wie wichtig sie – den Strukturen zum Trotz – die Qualität ihrer Arbeit nehmen, direkt über die Lebensqualität anderer Menschen entscheidet. Zu diesen haben die Pflegekräfte zugleich eine intime Nähe, d.h. sie erleben die (positiven wie negativen) Folgen ihrer Haltung zur Arbeit direkt an ihrem Gegenüber. (vgl. auch Nowak 2011) Ein weiterer Unterschied wird deutlich, wenn man Vesters Verständnis von Berufsethos betrachtet, das er über das steigende Qualifikationsniveau und die daraus resultierende Motivation als FacharbeiterIn definiert. Hier ist für die Analyse im Pflegebereich noch hinzuzufügen, dass die Motivation der Beschäftigten auch gesellschaftlichen Traditionen der (karikativen oder mütterlichen) Liebe entspringt, die einer genaueren Analyse bedürfen.

Aber dennoch halten wir es für produktiv, auch die Übereinstimmungen der Entwicklungen in den verschiedenen Bereichen zu sehen. Auf diese Weise lässt sich beispielsweise verdeutlichen, dass es im Pflegebereich z.B. auch um ein steigendes Qualifikationsniveau und damit verbundene fachliche Ansprüche und nicht nur um ethisch begründete Sorge geht. Auch im Pflegebereich müssen sich Beschäftigte im wachsenden Ausmaß mit der Logik privater Kapitalverwertung auseinandersetzen. Um solche Betrachtungen zu vertiefen, sollten Forschungsergebnisse und Analyseinstrumente aus der industrieorientierten Erwerbsarbeitssoziologie für den Pflegebereich fruchtbar gemacht werden und Pflegearbeit verstärkt als „Verbindung von (arbeits-)prozessualen Aspekten der Interaktivität und systemischen Merkmalen ihrer institutionellen Formbestimmtheit“ (Baethge 2011: 451) analysiert werden.

4.3.2 Widerspruchslinie II: Widersprüche zwischen der Lebensqualität in und außerhalb von Lohnarbeit

Wie wir oben dargestellt haben (vgl. Kap. 3.3), wird es gesellschaftlich zunehmend als individuelle Verantwortung organisiert, trotz der hohen (und teils widersprüchlichen) Anforderungen in verschiedenen Lebensbereichen die eigene Reproduktion zu organisieren. Diese Gestaltung des Verhältnisses zwischen Lohnarbeit und restlichem Leben ist dabei aber stark

von indirekten und direkten Zwängen, hohem Leistungsdruck und hohen Verfügbarkeitserwartungen in Unternehmen geprägt (Kratzer 2003: 208f, Boes u.a. 2008: 60f, D'Alessio u.a. 2000). Die Spielräume in der Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensbereichen sind vor allem der lebensweltlichen Flexibilität und nicht der arbeitsweltlichen Flexibilisierung geschuldet (Vgl. Jurczyk u.a. 2009, Kratzer 2003: 209). Beschäftigte haben unter diesen Bedingungen Probleme, individuell gesetzte Grenzen immer wieder aktiv zu behaupten (ebd., Boes u.a. 2008: 60f).

Insbesondere zeitlich und räumlich entgrenzte Arbeitsformen, die auf (oft informelle) Aushandlungsprozesse setzen, verstärken oft den Druck auf die Beschäftigten, die Lebensführung den Anforderungen der Erwerbsarbeit flexibel anzupassen. Dieser Druck nimmt dabei verschiedene Formen an: In der Industrie gibt es eine Heterogenität durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle. Im Fertigungsbereich mit standardisiert flexibler Schichtarbeit plant eine knappe Personalbemessung Überstunden als Normalität ein, während Handlungsspielräume von Hochqualifizierten durch indirekte Steuerungsformen wie hochflexible Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit gekennzeichnet sind. Die dominanten Karrieremodelle in den technischen Berufen der Industrie sind an männlichen Karrieremustern orientiert, d.h. wer stark in familiäre Sorgearbeit eingebunden ist, kann die geforderte Präsenz nicht aufbringen. Im Bereich der Altenpflege sind die Spielräume der Beschäftigten durch Schichtarbeit und spontane Zusatzdienste geprägt.

Dass ein gut lebbares Verhältnis zwischen Lohnarbeit und menschlichen Reproduktionsbedingungen schwer herstellbar ist, wird u.a. an aktuellen Studien zu gesundheitlichen Belastungen deutlich. Im „System permanenter Bewährung“ werden Beschäftigte „dazu getrieben, sich gegen ihre Gesundheit zu wenden“ (Boes u.a. 2008: 53). Der Wandel von Vertrauens- zu Kontrollkultur und die permanente Reorganisation von Prozessen und betrieblichen Arbeitszusammenhängen stellen spezifische Belastungskonstellationen dar. Vermarktlichung konterkariert Nachhaltigkeit und Qualität der Arbeit; permanente Verfügbarkeitserwartungen erschweren das Grenzziehen zu anderen Lebensbereichen (ebd.). In einer repräsentativen Betriebsrätebefragung von WSI und PAREGMA²¹ gaben 79% der Betriebsräte an, dass die psychischen Belastungen für die Beschäftigten steigen. Die Erhöhung des Leistungs- und Zeitdrucks hat dabei eine zentrale Bedeutung (Dunkel u.a. 2010, Böhle 2010). Krankenkassen verzeichnen seit Jahren einen massiven Anstieg der psychischen Erkrankungen. Sie sind mittlerweile der häufigste Grund für gesundheitsbedingte Frührenten (Heyde/Macco 2010: 31). Ihre Bedeutung für Erwerbsunfähigkeit nimmt insgesamt zu (ebd.). Insbesondere im Pflegebereich ist die Häufigkeit von psychischen Erkrankungen als Grund für Erwerbsunfähigkeit besonders hoch. Gerade für Eltern verschärft sich das Problem der Reproduktion dahingehend, dass nicht nur die Sorge für die Kinder, sondern auch ihre Selbstsorge stark darunter leidet (Jurczyk 2010: 254).

Die Belastung durch die Leistungs- und Präsenzansprüche der Betriebe werden von den Beschäftigten nicht einheitlich verarbeitet und determinieren den Lebensalltag der Beschäftigten nicht vollkommen. Diese setzen dabei vielmehr aktiv die Bereiche der Erwerbsarbeit und des sonstigen Lebens ins Verhältnis zueinander. Dabei wägen Beschäftigte Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Formen, wie dieser Druck verarbeitet wird, ab. Eine Prioritätensetzung auf einen Bereich geht dabei in der Regel mit Einschränkungen der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten im anderen Bereich einher. Wie im vorherigen Unterkapitel gezeigt, ist die Ausweitung von Lohnarbeitszeit nicht allein Resultat (direkter und indirekter) betrieblicher (Sach-)Zwänge, sondern wird auch durch subjektive Ansprüche der Beschäftigten ge-

²¹ Forschungsprojekt „Partizipatives Gesundheitsmanagement“, www.pargema.de

prägt und aufrechterhalten. Beschäftigte entscheiden sich selbsttätig für Mehrarbeit innerhalb ihrer Lohnarbeitsverhältnisse (z.B. Kratzer 2003: 211); die entgrenzten Arbeitsbedingungen erfahren zumindest eine „verbale Normalisierung“ (Schier u.a. 2011: 405).

Eine Form, in der diese Normalisierung stattfindet, ist, dass ein Teil der Beschäftigten diese Entgrenzung ihrer Erwerbsarbeit zwar als etwas wahrnimmt, was ihre Lebensqualität einschränkt; sie denken sich diese Entgrenzung aber als eine zeitlich begrenzte Angelegenheit.²² Ein Grund für die Akzeptanz der (als vorübergehend gedachten) Mehrarbeit liegt dabei oft darin, dass diese Erwerbsarbeitsphasen als inhaltlich spannende Phasen wahrgenommen werden. Andere Beschäftigte nehmen die Mehrarbeit deshalb als normal und akzeptabel hin, weil sie die Art und Weise, wie sie Lohnarbeit zu anderen Lebensbereichen ins Verhältnis setzen, selbst gestalten können (z.B. die Art der betrieblichen Mehrarbeit hinsichtlich der Tageszeiten, der Wochentage u.ä.). Hierüber sorgen sie teilweise auch dafür, dass sie innerhalb der Lohnarbeit in bestimmten Phasen gut arbeiten können (z.B. früh morgens allein im Büro sein). Ein weiteres Moment dieser Normalisierung hängt mit Widerspruchslinie eins zusammen: Sofern Beschäftigte ihr Arbeitszeit selbsttätig ausweiten, um inhaltliche Befriedigung zu erreichen, kompensieren sie Einschränkungen bei der Erfüllung subjektiver Ansprüche an die Lebenswelt (Muße, Zeit für sich, Hobbys, Freundschaften etc.) teilweise durch die Erfüllung subjektiver Ansprüche an die Erwerbsarbeit (Kratzer 2003: 210ff).

Daneben gibt es auch Lebensweisen, in denen Menschen die Prioritäten auf das Leben außerhalb der Lohnarbeit setzen und die zeiträumliche Flexibilität und Verfügbarkeit bewusst einschränken (Schier u.a. 2011: 406). Probleme gibt es beispielsweise dort, wo die Entscheidungsgewalt über hochflexible Arbeitszeiten und räumliche Mobilität allein beim Arbeitgeber liegt bzw. Planungen wenig verlässlich und kurzfristig sind (ebd.). Sofern eine eingeschränkte Verfügbarkeit akzeptiert wird, ist sie oft damit verbunden, dass die Beschäftigten (bewusst) hierfür einen Preis zahlen, z.B. in Form der geminderten Teilhabe an den Prozessen innerhalb der Lohnarbeit, sei dies ein Verzicht auf soziale Beziehungen am Arbeitsplatz oder eine Nichtbeteiligung an inhaltlich spannenden oder zukunftssichernden Projekten (Kratzer 2003: 212f). Dennoch weiten auch einige Beschäftigte ohne lebensweltliche Verpflichtungen ihre Arbeitszeit (zugunsten der Lebenswelt) bewusst nicht aus, sondern belassen sie bei dem formal notwendigen Maß.

In Forschungsergebnissen im Bereich Altenpflege wird keine solche Vielfalt von möglichen Gestaltungs- und Verarbeitungsweisen entgrenzter Arbeitsverhältnisse gezeigt. Ihre Schwerpunktsetzung liegt in der Regel darauf, dass die Akzeptanz von Mehrarbeit bei Pflegekräften stark verbreitet ist. Ihre subjektiven Gründe für diese Akzeptanz hängen eng mit dem eigenen Berufsverständnis und einem Gefühl der besonderen Verantwortung für die Menschen zusammen, für deren Wohlergehen sie zuständig sind (Becker 1998, Dunkel 1995, 2005, Senghaas-Knobloch 2008). Pflegebeschäftigte müssen aufgrund der physischen und emotionalen Belastung der Arbeit das Freizeitverhalten an den Bedürfnissen ausrichten, die aus dieser Belastung entstehen (Dunkel 1995: 225). Mit ihren Lebensweisen arbeiten sie daher aktiv darauf hin, den entgrenzten Arbeitszeiten und den hohen persönlichen Anforderungen in der Pflegearbeit gerecht zu werden. Vor diesem Hintergrund machen Altenpflege-Forschungen (anders als viele Forschungen im Industriebereich) häufig die Lebensführung zu einem Ausgangspunkt der Untersuchungen.

²² Kratzer betont, dass diese zeitliche Begrenzung nicht unbedingt der Realität entsprechen muss, aber dennoch in der Wahrnehmung der Beschäftigten das ausschlaggebende Argument dafür ist, dass sie die Mehrarbeit akzeptieren.

So hat beispielsweise Dunkel Mitte der 1990er Jahre die Frage bearbeitet, wie Altenpflegekräfte ihre Pflege-Arbeit mit anderen Lebensbereichen abstimmen und welche Bedeutung sie der Pflegearbeit dabei geben. Dabei ging er davon aus, dass es für die Berufspraxis, die Menschen entwickeln, „von entscheidender Bedeutung“ ist, ob und wie es ihnen gelingt, „berufliche und familiäre Anforderungen sowie die Ansprüche, die sie an ihr Leben stell[en], in einen Zusammenhang zu bringen, der auf der alltagspraktischen Ebene des Handelns funktioniert und auf der Ebene des Denkens und Fühlens sinnvoll erscheint“ (Dunkel 1995: 213). Insgesamt arbeitet er fünf Typen von Arrangements in der Lebensführung heraus. Bei allen liegt ein hohes Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein sowie eine generalisierte Arbeitsmoral vor. In dreien davon zeigt er unterschiedliche Formen der „Funktionalisierung sowohl des familialen Bereichs als auch der persönlichen Ansprüche im Sinne der beruflichen Anforderungen“ (Dunkel 1995: 234). Daneben sieht er (bei Jüngeren) zwei weitere Typen, bei denen die „persönlichen Ansprüche“ und Selbstverwirklichung im Vordergrund stehen. Spontan sieht es hier so aus, als würde dies im Gegensatz zu einer pflichtorientierten Lebensführung stehen. Allerdings dient die Pflegearbeit hier – fast ähnlich wie in früheren Zeiten bei der Ordensschwester – als Mittel für etwas anderes, Höheres, nämlich Selbstverwirklichung durch ein entsprechendes biografisches Projekt (Dunkel 1995: 243).²³ Die Orientierung an hohen ethischen Ansprüchen führt auch hier zu der notwendigen Selbstdisziplinierung (ebd.).

Auch Kumbruck thematisiert die Frage nach der Haltung der Beschäftigten zum Verhältnis von Pflegearbeit und dem Rest des Lebens. Sie sieht dabei ähnlich wie Dunkel (2005: 241) Differenzen zwischen unterschiedlichen Generationen: Das Selbstverständnis von Älteren ist oft noch stark davon geprägt, dass sie mit Altenpflege der Berufung zum Helfen gefolgt und bewusst den Weg gegangen sind, als ganze Person in der Pflege aufzugehen (Kumbruck 2009b: 65). Pflegende der neueren Generation erwarten hingegen oft selbstverständlich, dass sich diese mit der „Tätigkeit als Frau und Mutter“ (ebd.: 66; Kumbruck 2009a: 73ff) verbinden lässt. Doch zugleich beschreiben auch diese Pflegekräfte, dass „Pflege für sie ein besonderer Beruf ist, der viel emotionalen und zeitlichen Einsatz verlangt“ und für deren befriedigende Gestaltung das Privatleben ggf. zurückgestellt werden müsse. Insofern habe dieser Beruf immer noch „Anteile von 'Berufung'“ (ebd.: 66). Dies führt teilweise zu Konflikten im Hinblick darauf, wie gut man den eigenen Ansprüchen als Mutter gerecht wird (Kumbruck 2009a: 73). Dabei berichten die befragten Pflegerinnen fast durchweg über Verständnis und Unterstützung ihrer Ehemänner und Partner (ebd.).

Einsparungs- und Rationalisierungsmaßnahmen im Pflegebereich erschweren es zunehmend, dass Pflegekräfte aus ihrer Pflegearbeit eine Befriedigung ziehen können, die diesem hohen persönlichen Einsatz entspricht. Dunkel formuliert, dass gerade eine Haltung, die Selbstverwirklichung in der Pflegearbeit sucht und nicht mehr zur „Selbstverleugnung“ bereit ist, mit der Ökonomisierung und der zunehmenden Entgrenzung der Verhältnisse in der Pflege auf Grenzen stößt (Dunkel 1995, 2005).

Dunkel stellt für die Entwicklung von Pflege fest, dass die Lebensführung als „Schlüsselthematik“ zu betrachten ist, wenn es insgesamt um die gesellschaftliche Weiterentwicklung von Pflege „als eines bereits heute hoch problematischen und zugleich hoch zukunftssträchtigen Bereiches beruflicher Arbeit“ geht. Fachkräftemangel und Durchsetzung hoher Qualitätsstandards können nur dann bewältigt werden, „wenn die Bedingungen pflegerischer Arbeit auch im Hinblick auf deren ‚Lebbarkeit‘ gestaltet werden“ (Dunkel 2005: 228). Solche Aus-

²³ Neben diesen hohen Ansprüchen (und nicht etwa anstatt dieser beruflichen Ansprüche) haben auch vielfältige Freizeitaktivitäten einen hohen Wert; um Familie geht es dabei aufgrund der Lebenssituation der Befragten eher selten (Dunkel 1995: 245).

sagen haben in Bereichen wie der Pflegearbeit sicher eine besondere Dringlichkeit, da hier aufgrund der Verknüpfung von Schichtarbeit, spontanen Diensten und hoher Beanspruchung der Pflegenden auf allen Ebenen ein besonderer Druck existiert, die gesamte Lebensweise an diesen Anforderungen auszurichten. Grundsätzlich gilt allerdings für alle Branchen, dass die Frage, wie arbeitsfähig und motiviert Menschen in ihrer Erwerbsarbeit sind, sich auch darüber entscheidet, wie es ihnen gelingt, Lohnarbeit und Lebensweise in Einklang zu bringen. Dieser Zusammenhang findet heute unter Bedingungen einer allgemeinen gesellschaftlichen Reproduktionskrise auch in solchen arbeitssoziologischen Kontexten verstärkt Aufmerksamkeit, die sich lange Zeit durch eine relative Gleichgültigkeit gegenüber individuellen Reproduktionsformen auszeichneten (vgl. 3.2).

4.3.3 Widerspruchslinie III: Kooperation versus Fragmentierung der Beschäftigten

Als einen dritten häufig genannten Ausgangspunkt für Konflikte möchten wir schließlich noch die Frage aufgreifen, wie Beschäftigte sich innerhalb der Erwerbsarbeit aufeinander beziehen bzw. zueinander ins Verhältnis setzen. Die Frage nach kooperativen Bezügen aufeinander ist in kapitalistischen Verhältnissen grundsätzlich widersprüchlich eingelassen: In einer arbeitsteilig organisierten Gesellschaft und in arbeitsteilig organisierten Betrieben gibt es eine Notwendigkeit, sich kooperativ aufeinander zu beziehen, da anderenfalls der Arbeitsprozess selbst misslingen würde und kein erfolgreiches Wirtschaften möglich wäre. Andererseits folgt aus der kapitalistischen Verfasstheit von Gesellschaften, dass die Menschen beim Verkauf ihrer Arbeitskraft zugleich in Konkurrenz zueinander stehen. In der Vergangenheit wurden als Gegenpol zu diesen Konkurrenzverhältnissen untereinander auch Solidarformen der Beschäftigten entwickelt, die letztlich daraus entsprangen, dass sie alle gleichermaßen dem Kommando von Unternehmen unterworfen waren (Glißmann/Peters 2001: 47). Diese wurden in der BRD in der gesetzlichen Verankerung betrieblicher Mitbestimmung und der gewerkschaftlichen Vertretung in Tarifverhandlungen institutionalisiert (vgl. Müller-Jentsch 2011).

Für Arbeitsverhältnisse, die von individueller Autonomie bei gleichzeitiger Ressourcenverknappung geprägt sind, beschreiben arbeitssoziologische Untersuchungen nun ein verändertes Verhältnis zwischen Solidarformen als widerständige Position und Kooperationsformen, die für den Arbeitsverlauf notwendig sind. So verliert beispielsweise Solidarität ihren widerständigen Charakter gegenüber übermäßigen Anforderungen des Unternehmens, wenn die Frage, wer die Mehrstunden leistet, in die Entscheidungsbefugnis der teilautonomen Arbeitsgruppen verlagert wird. Sie wird stattdessen zum Muster kollegialer Aushandlungsprozesse in der gemeinsamen Bewältigung von Leistungsverdichtung. Diese „diskursive Rationalisierung“ bezeichnet Kratzer als „weiche Seite“ der neuen Formen (bzw. als soziale Seite des ökonomischen Kerns), die es schafft, ehemals widerständiges Handeln zum konstitutiven Prinzip von Arbeit selbst zu machen. Diese schlägt allerdings um in eine erzwungene Solidarität, die der Kanalisierung von Konkurrenz in kollegiale Beziehungen dient und soziale Sanktionsmechanismen bei der individuellen Abwehr von Anforderungen freisetzt. (Kratzer 2003: 236f) Auch Wilfried Glißmann und Klaus Peters beobachten in Betrieben, dass die Beziehungen zwischen KollegInnen ökonomisiert werden. Teams stehen sich als Service-Anbietende und -KundInnen gegenüber; derweil ist der Erfolgsdruck einer Einheit für alle Einzelnen existenziell. Dadurch drohe eine Dynamik von Ausgrenzung und Aggressivität unter KollegInnen. (Glißmann/Peters 2001: 41ff)

Neben dieser Inwertsetzung von Solidar- und Kooperationsbeziehungen (und somit ihrer Umformung in Konkurrenzformen), haben Sozial- und (mögliche) Solidarbeziehungen im Rahmen von Lohnarbeit dadurch eine grundlegende Veränderung erfahren, dass Arbeitsverhältnisse heute stark fragmentiert sind – sowohl innerhalb einzelner Unternehmen als auch auf Arbeitsmärkten. Entgrenzung bedeutet auf dieser Ebene eine Diversifizierung der flexiblen

Beschäftigungsverhältnisse, die nicht mehr nur als Puffer für Konjunktur- und Auftragschwankungen dienen. Vielmehr werden dauerhaft atypische Beschäftigungssegmente (z.B. für freie MitarbeiterInnen, Angestellte von Werkvertragsfirmen, befristete Beschäftigung, Teilzeit, Leiharbeit etc.) etabliert (Sauer 2005). Dörre arbeitet subjektive Dimensionen dieser Veränderungen heraus, in denen Prekarität zur allgemeinen Norm wird. Er zeigt, dass die Zunahme prekarisierter Arbeitsverhältnisse nicht nur auf die prekär Beschäftigten selbst wirkt, sondern auch bei jenen, die sich (noch) in Normalarbeitsverhältnissen befinden, Ängste auslöst. „Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normalarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung.“ (Dörre/Fuchs 2005) Das Gefühl der eigenen Ersetzbarkeit steigt, da sie täglich erfahren, dass die gleiche Arbeit von anderen gemacht wird, die unter schlechteren Bedingungen im Allgemeinen mehr leisten (müssen). Auf diese Weise entsteht eine disziplinierende Wirkung auf die Noch-Integrierten (ebd.). Die Beschäftigten reagieren in der Regel, indem sie durch individuelle Anstrengungen versuchen, die eigene Arbeitsposition zu erhalten, und eher selten mit Solidarisierungsversuchen gegenüber entsprechenden KollegInnen.

Widersprüchliche Forschungsergebnisse gibt es zu der Frage, inwieweit eine solche Dynamik auch im Bereich Hochqualifizierter zum Tragen kommt. Dörre unterscheidet beispielsweise diese (noch) normalbeschäftigten Integrierten deutlich von hochqualifizierten „Selbstmanagern“, zu denen er z.B. Freelancer oder Führungskräfte mit Zeitverträgen zählt. Bei diesen sorgen (so Dörre) Regulierungsweisen, die auf Autonomie der Beschäftigten setzen, zwar auch für Arbeitswut, die teilweise selbstzerstörerische Züge annimmt. Ein solches Verhalten ist aber nicht in der Prekarität der Arbeitsverhältnisse begründet, sondern erwächst aus einem Streben nach Professionalität und Selbstverwirklichung. Zudem sieht er diese Beschäftigten insgesamt „allesamt oberhalb einer 'Schwelle der Berechenbarkeit'“ agieren, da sie seiner Darstellung nach über Einkünfte verfügen, die von der Sorge um die Subsistenz dauerhaft entlasten. Im Unterschied hierzu entwickeln andere Forscher die Perspektive, dass sich auch die Arbeitsplätze von Hochqualifizierten dahingehend wandeln, dass sie zunehmend wie normale Beschäftigte in die betrieblichen Prozesse eingebunden sind. Auch sie werden direkt negativ von Rationalisierungsentscheidungen des Managements tangiert, die sie selbst nicht mitdiskutieren oder wesentlich gestalten. Andreas Boes und Tobias Kämpf zeigen für die Tätigkeiten von IT-Beschäftigten, dass es hier eine verstärkte Standardisierung von Produkten und Herstellungsprozessen gibt, die eine Auslagerung von Arbeitsplätzen ins nähere oder weitere Ausland ermöglichen. Für sie bedeutet dies die neue Erfahrung der eigenen Austauschbarkeit, die zu einer „Zeitenwende“ in den beruflichen Identitäten von Hochqualifizierten führt (Boes/Kämpf 2010). Die AutorInnen fassen daher den Begriff der Prekarisierung so, dass auch solche Hochqualifizierten als zunehmend prekariert betrachtet werden können (Boes/Kämpf 2008: 54). Ihren Ergebnissen nach deutet sich vor dem Hintergrund neuer „Lohnarbeitserfahrungen“ zumindest teilweise eine Bewusstseinsveränderung in eine Richtung an, die diese Autoren als Arbeitnehmerbewusstsein bezeichnen und sehen neue Arbeitsidentitäten zwischen Ohnmacht und Solidarität entstehen (Boes 2010). Im Eingreifen in den Prozess der Herausbildung neuer Arbeitsidentitäten, konkret dem Aufzeigen solidarischer Handlungsperspektiven und dem Antreten gegen rückwärtsgerandete Perspektiven auf den Verlust von Privilegien, sehen die Autoren Potenziale für Interessenvertretungen und Gewerkschaften, eine Reflektion von Interessengegensätzen anzustoßen (ebd.).

Vester thematisiert die Prekarisierung von bisher privilegierten Schichten u.a. anhand der Situation von IngenieurInnen. Dabei versteht auch Vester diese Prekarisierung als Verdrängung der gehobenen ‚ständischen‘ Sicherheit der sozialen Mitte durch die normale ‚arbeitnehmerische‘ Unsicherheit: „Denn auch für diejenigen, die gut qualifiziert, beschäftigt und integriert sind, werden soziale Standards unsicher, verschwinden qualifizierte Arbeitsplätze ins Ausland und ist die Hälfte der neuen Arbeitsplätze prekär.“ (Vester 2009: 27) Die neue

Politik der Unsicherheit bei IngenieurInnen umfasse Strategien der Herabstufung, die bis in die Berufsbildung verlängert werden; anspruchsvolle Arbeit (der Diplom- und Master-AbsolventInnen) wird an halb- und vorakademisch ausgebildete vergeben (der Bachelor-AbsolventInnen und NichtakademikerInnen). Ein Arbeitsplatzabbau durch die Verlagerung von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen ins Ausland findet statt (ebd.: 30f).

Die Einführung von marktorientierten Steuerungsmechanismen sorgt auch in der Altenpflege für eine Fragmentierung der Beschäftigten. Eine Form ist auch hier die zunehmende Ausbreitung von Leiharbeit. Zwar hat diese gegenwärtig quantitativ im Pflegebereich noch eine marginale Bedeutung (Bräutigam u.a. 2010: 11). Allerdings ist die Entwicklungsdynamik hin zu einem größeren Einsatz von Leiharbeit im Bereich der Gesundheitsdienste sehr ausgeprägt: Die Zahl der beschäftigten LeiharbeiterInnen hat sich seit 2004 verfünffacht, während sie sich in anderen Bereichen nur verdoppelt hat. Zwischen 2008 und 2009 stieg sie um 28,4% (ebd.: 12).

Hinsichtlich der Bedeutung von Qualifikationen findet sich im Altenpflegebereich eine ähnliche Personaldynamik, wie sie von Vester für IngenieurInnen beschrieben wurde: Das examinierte Pflegepersonal soll und muss sich – den gesetzlichen Vorgaben entsprechend – auf die medizinische Versorgung der Pflegebedürftigen konzentrieren und hat entsprechend wenig Zeit für andere Tätigkeiten wie die psychosoziale Betreuung oder Alltagsunterstützung (Kumbruck 2009b: 69f). Der „Kostendruck infolge des Wirtschaftlichkeitsgebots der Pflegeversicherung motiviert dazu, möglichst viele Tätigkeiten an kostengünstigere niedrig oder nicht qualifizierte (Teilzeit-)Kräfte zu delegieren“ (Backes u.a. 2008: 13). „Aktive Marginalisierung des Berufs“ nennt Wolfgang Becker diesen zunehmenden Einsatz von Geringqualifizierten (Becker 1998: 39). Die Abwertung der unmittelbaren Pflgetätigkeiten ist für das Ziel einer guten Versorgung der BewohnerInnen kontraproduktiv, weil der „direkte Kontakt mit der Körperlichkeit und Sexualität der zu pflegenden Person“ ein besonderes Merkmal der Arbeit in der Altenpflege ist. Entsprechende körpernahe Tätigkeiten werden als sehr belastend eingestuft (Wolfinger 2006) und führen zu spezifischen Konfliktlagen (vgl. hierzu auch Knobling 1985, Koch-Straube 2003).

Diese Hierarchisierung der pflegerischen Tätigkeiten verknüpft sich auch mit Geschlechterhierarchien innerhalb der Pflegenden. Direkte Pflege (auch Grundpflege genannt) ist, so Backes, weiblich konnotiert, und zwar „unabhängig vom biologischen Geschlecht des Pflegenden“ (Backes u.a. 2008: 52); Tätigkeit der indirekten Pflege sind hingegen männlich konnotiert. Tatsächlich weisen die (zu wenigen) statistischen Daten darauf hin, dass sich Männer in der Pflege überproportional in Leitungspositionen befinden (ebd.: 50ff) und in der direkten Pflege eine Minderheit darstellen. Qualitative Forschung zeigt, dass sie zu letzterem auch dauerhaft ein ambivalentes Verhältnis behalten (ebd.: 53).

Die für unser Projekt wichtige Frage ist nun, wie die Beschäftigte diese sozialen Fragmentierungen und Hierarchisierungen ihrer Tätigkeiten verarbeiten. Becker (1998) berichtet ebenso wie Dunkel (2005) von der Unzufriedenheit ausgebildeter Pflegekräfte damit, dass so viele Ungelernte in der Pflege arbeiten. Dies weist auf Abgrenzungen und mögliche Konflikte zwischen den Arbeitenden hin. Belastungen, die aus der intimen Nähe entstehen, ziehen „in der Regel distanzierende und machtbetonte Verhaltensstrategien nach sich“, und zwar gegenüber den Pflegebedürftigen (vgl. Backes u.a. 2008: 54). Sofern die Pflegenden stattdessen die Situationen im Team als belastend thematisieren, stößt dies schnell an soziale Grenzen (ebd.). Unstimmigkeiten zwischen den Mitgliedern des Pflegepersonals werden auch von Andreas Kruse und Eric Schmitt (1999: 163f) als typische Konfliktsituation benannt. Sie gehen laut dieser beiden Autoren in der Regel auf unterschiedliche Vorstellungen einer angemessenen Betreuung sowie auf die Gestaltung des Dienstplans, auf Fehlzeiten u.ä. zurück. Und sie ergeben sich aus individueller Überforderung und Überlastung. Kruse/Schmitt argumentieren, dass viele dieser Konflikte entlang der Frage ausgetragen werden, dass die Arbeitenden unter-

schiedliche Vorstellungen davon haben, wie eine Neudefinition ihrer beruflichen Tätigkeit aussehen könnte (Anspruch auf ganzheitliche Betreuung vs. routinemäßige Unterstützungsleistungen für alle BewohnerInnen statt Eingehen auf individuelle Bedürfnisse) und wie sie darin eigene Ansprüche verwirklichen können. Ähnliches zeigt Petra Schweiger in ihrer aktuellen Studie, in der sie subjektive Haltungen von Altenpflegekräften zu ihrer Arbeit untersucht und aufzeigt, wie diese darin individuelle Arbeitsstile entwickeln, mit denen sie eher die soziale Beziehungen zu BewohnerInnen oder deren effiziente medizinische Versorgung in der Vordergrund stellen (Schweiger 2011: 98ff). dies führt zu Konflikten zwischen den Pflegenden (ebd.: 82ff, 100), wobei Schweiger aber auch betont, dass die Pflegenden zugleich alle auch die hohe Bedeutung des Teams als Kraftressource für die Arbeit hervorheben (ebd.: 83).

4.4 Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit

Erstens: Jeder muss selber herausfinden, was für ihn selber gut ist ... aber:

Zweitens: *Keiner kann das alleine!*²⁴

Wir fassen abschließend mit Bezug auf entsprechende Literatur zusammen, was für uns für die Frage nach Handlungsfähigkeit aus den aufgezeigten arbeitssoziologischen Betrachtungen folgt. Wir schließen uns für beide Forschungsfelder solchen Auffassungen an, die aus der Veränderung von Arbeitsbedingungen hin zu einer Mischung aus subjektivierter Steuerung und Standardisierung die Konsequenz ziehen, dass es grundlegend neue Formen der Konfliktwahrnehmung, -austragung und der Interessenvertretung geben muss. In der Literatur und z. T. auch in entsprechenden politischen bzw. betrieblichen Projekten wird der Ansatz stark gemacht, dass die notwendige Selbstreflexion der Beschäftigten in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen zu möglichen zukünftigen Formen kollektiver Widerständigkeit gestellt werden muss (vgl. Gleißmann/Peters 2000). Kratzer formuliert, dass die Widersprüche der Subjektivierung von Arbeit in der Person selbst ausgetragen werden. In der Subjektivierung der Widersprüche der Verwertung von Arbeitskraft ist sowohl die Möglichkeit angelegt, subjektive und unternehmerische Interessen tatsächlich zu verschränken als auch Rationalisierung wirklich „eigensinnig“ zu betreiben. Hier sieht Kratzer einen zentralen Grund für die Akzeptanz dieser neuen Strategien (Kratzer 2003: 200); zugleich ist dies auch der potentielle Ausgangspunkt für widerständiges Verhalten. „Gegenüber den neuen Managementformen dienen sie [Selbstverständigungsprozesse, d.Verf.] nicht bloß der Vorbereitung von betriebspolitischen Aktionen. Sie sind selbst politische Aktionen, weil sie die Dynamik der von selbst ablaufenden Prozesse im Betrieb unterbrechen und damit überhaupt erst die praktische Voraussetzung schaffen für eine selbständige Bestimmung der eigenen Interessen.“ (Peters 2005: 76)

Auch wir denken, dass innerhalb der aufgezeigten neuen Herrschaftsformen ein gemeinsamer Verständigungsprozess zwischen Beschäftigten gelingen muss, damit sich Menschen ihrer eigenen Eingelassenheit in betriebliche und gesellschaftliche Dynamiken und einer möglichen Widerständigkeit überhaupt bewusst werden.

Die kollektive Handlungsperspektive, die Gleißmann/Peters entwerfen, ist eine gewerkschaftlich unterstützte Einsicht und Selbstverständigung über die jeweils individuelle Einbindung in die Kapitalverwertung – „kollektive Selbstverständigung“ als „Hilfe zur Selbsthilfe“

²⁴ Vgl. Peters (2005: S.75) und <http://cogito.web.officelive.com/krokodil.aspx>

(Glißmann/Peters 2001: 50). In der aktuellen Diskussion zu Interessensvertretungen wird dies u.a. als ein Ende der Stellvertretungspolitik beschrieben (vgl. Sauer 2008: 19). „Für Beschäftigte gilt es, sich die Verständigungsprozesse zurückzuerobern, sich nicht nur über Unternehmensprozesse miteinander zu verständigen, sondern auch über sich selbst, d.h. über das, was mit ihnen selbst unter diesen Bedingungen geschieht, und darüber, wo unter diesen Bedingungen ihre eigenen Interessen liegen.“ (Sauer 2008: 19) Auch Glißmann spricht von Prozessen, die kollektive gewerkschaftliche Interessenvertretung vor neue Herausforderungen stellt, weil die Mobilisierung entlang von Beschäftigteninteresse gegen Unternehmensinteresse durch eben diese unternehmerische Herrschaftsform unterlaufen wird. D.h. Gewerkschaften und auch andere traditionelle Interessenverbände müssen die gesellschaftlichen Umbrüche in ihren Organisationsformen nachvollziehen und eine Offenheit für Formen entwickeln, in denen Beschäftigte ihre Formen des kollektiven Handelns von Grund auf selbst gestalten, aber dennoch auf institutionelle Unterstützung zurückgreifen können. Dabei macht der kurze Gang durch die Literatur deutlich, dass hierin die gesamte Lebensgestaltung sowie auch die Sinnggebung, die Menschen mit den unterschiedlichen Tätigkeiten verbinden, in diese Frage nach kollektivem Handeln explizit einbezogen werden muss. Beschäftigte sowohl in der Industrie als auch in der Pflege stehen unter einem großen Druck, einen großen Teil ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit in ihre Erwerbsarbeit fließen zu lassen und dennoch qualitativ hochwertige Leistung zu erbringen. Sie entwickeln vielfältige Formen, in denen sie diese Anforderung bewältigen, und belegen damit sowohl ihr Handeln innerhalb als auch außerhalb der Erwerbsarbeit jeweils spezifisch mit Sinn. Diese Sinnggebungen und individuellen Bewertungen, welche Bereiche in ihrem Leben ihnen wie viel bedeuten, verleihen ihren sozialen Praxen einerseits eine gewisse Stabilität. Andererseits zeigen die Forschungen, dass diese Stabilität immer wieder brüchig wird, weil sie erfahren, dass die selbst gezielten Ziele und Prioritäten (z.B. gute Arbeit innerhalb des Betriebs zu leisten oder eine eindeutige Priorität auf andere Lebensbereiche zu setzen) nicht erreicht werden können. Die Frage ist, wie diese Sinnggebungen dahingehend verschoben werden können, dass nicht länger das individuelle ‚weiter so‘ die einzige Form von verfügbarer Handlungsfähigkeit zu sein scheint.

Es gibt sicherlich große Unterschiede zwischen Altenpflege und industriellem Bereich, was die notwendige inhaltliche Ausgestaltung dieser Selbstverständigungsprozesse angeht. So geht Angelika Kümmerling für die Altenpflege davon aus, dass ein traditionell „schwach ausgeprägtes berufliches Selbstwertgefühl“ (Kümmerling 2009: 152) die Bereitschaft der Pflegenden konterkariert, solidarisch für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Insofern ist der (alte feministische) Kampf um die höhere gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung für diesen Bereich nach wie vor sehr aktuell (Kumbruck 2009b: 68).²⁵ Ihn gilt es in Alltagspraxen zu übersetzen, die von den Beschäftigten selbst angeeignet werden können. Dabei muss auch berücksichtigt werden, inwiefern die soziale Zusammensetzung von Altenpflegekräften davon gekennzeichnet ist, dass in ihr vor allem Menschen arbeiten, die bisher geringe Erfahrungen und somit Kompetenzen haben, eigene Interessen (individuell oder kollektiv) einzufordern. Hier müssen überhaupt erst einmal Räume geschaffen werden, in denen die Beschäftigten neue Erfahrungen z.B. mit kollektivem Austausch über persönliche Probleme, aber auch mit dem Einfordern von Rechten oder Arbeitsverbesserungen machen können.

Im Unterschied hierzu sehen wir im industriellen Bereich in den verschiedenen Arbeitsfeldern andere Voraussetzungen und Problemkonstellationen für kollektives Handeln: Bei den Hochqualifizierten existieren hohe soziale Kompetenzen und eine viel stärkere Selbstver-

²⁵ Dabei weisen mehrere AutorInnen daraufhin, dass eine Stärkung dieses beruflichen Selbstverständnisses, die diskursiv in hegemonialen Diskursen zur Aufwertung von Pflege durchaus angelegt ist, als Nebenwirkung vielleicht auch die Konfliktbereitschaft von Pflegekräften erhöht (Backes u.a 2008, Kümmerling 2009).

ständigkeit, individuelle Interessen durchsetzen zu wollen. Hier stellt sich eher die Frage, wie deren meist individualisierte Form der Interessenvertretung in Praxen übersetzt werden könnte, die auf die Veränderung von Strukturen zielt. Im Bereich der sonstigen technischen Angestellten ist festzuhalten, dass es hier Gewerkschaften, d.h. alteingesessene Institutionen und darüber hinaus kulturelle Traditionen gibt, in denen eine Alltagskultur existiert, in der grundsätzliche Interessensunterschiede zwischen Unternehmen und Beschäftigten wahrgenommen werden. Wie diese so gestaltet werden können, dass sie auf die Bedingungen vermarktlichter Autonomie und eine Fragmentierung der Erwerbstätigen Antworten finden und auch neue Beschäftigtengruppen integrieren, ist die zentrale Frage.

ArbeitssoziologInnen formulieren ausgehend von diesen neuen Verhältnissen Anforderungen an ihr eigenes Fach, die der Perspektive der Selbstverständigung als Ausgangspunkt widerständigen Handelns folgen: Wer das Mitmachen der Beschäftigten verstehen will, muss sich „zunehmend mit den je subjektiven Interessen, Orientierungen, Wahrnehmungen und Strategien auseinandersetzen“ (Kratzer 2003: 243) Denn erst im Durchgang durch das Subjekt und seine Interessen, Bedürfnisse, Entscheidungen und Handlungen entfalten die neuen Rationalisierungsformen Wirkung (ebd.). Böhle schreibt vor diesem Hintergrund kritisch über den Stand der Forschung: „In der arbeitssoziologischen Forschung besteht dabei die Tendenz, in kritischer Absicht subjektive Eigenleistungen, die ihrerseits zur Quelle von Belastung werden, auf äußere Zwänge zurückzuführen. [...] Weitgehend im Dunkeln bleibt dabei jedoch, welchen Beitrag die Subjekte leisten beziehungsweise leisten müssen, damit die äußeren Zwänge in der gewünschten Weise wirken. [...] Zur Diskussion steht somit, weshalb es nun offenbar möglich ist, nicht nur stellvertretend für die Unternehmerfunktion (leitende Angestellte), sondern quasi flächendeckend auf die freiwillige Verausgabung von Arbeitsleistung im Interesse betrieblicher Ziele und ökonomischer Erfordernisse zu vertrauen und weshalb es nun offenbar ausreicht, hierfür nur mehr Rahmenbedingungen zu setzen.“ (Böhle 2010: 469)

Es mag stimmen, dass das ‚Mitmachen‘ der Beschäftigten in der Arbeitssoziologie zunächst vor allem als Ergebnis von Zwängen diskutiert wurde. Wir haben jedoch den Eindruck, dass hierbei bereits vielfältige Ansatzpunkte herausgearbeitet wurden, mit denen sich begreifen lässt, wie Menschen durch ihre subjektive Aneignung der betrieblichen Bedingungen selbsttätig zur Entgrenzung der Erwerbsarbeit und Lebensbedingungen beitragen. Daran anschließend sehen wir allerdings als offene Fragen erstens, wie solche Analysen verstärkt mit der theoretischen und praktischen Frage nach eingreifenden Praxen verknüpft werden können. Zweitens steht die fundierte analytische Einbeziehung weiteren sich entgrenzender Lebensbereiche noch weitgehend aus. Unsere Forschung verstehen wir daher als Beitrag dazu, die subjektiven Interessen daran und Begründungen dafür zu erhellen, die Voraussetzung für das aktive Einbringen und Mitmachen der Beschäftigten sind – dabei aber offen zu sein dafür, wo dieses Mitmachen nicht reibungslos funktioniert und somit Ansatzpunkte entstehen für Veränderungen der eigenen Praxis und eingreifendes Handeln. Außerdem wird unsere Interviewanalyse insbesondere Familie, aber auch weitere Lebensbereiche als eigene, mit der Erwerbsarbeit vermittelte, Handlungskontexte einbeziehen.

Wir betrachten es drittens als ein wichtiges (aber vielleicht in politischen Diskussionen noch zu wenig aufgegriffenes) Ergebnis bisheriger Forschungen, dass „auch die Abwehr von Belastungen zu einer neuen Anforderung an subjektive Leistungen“ geworden ist. „Nicht nur die Einhaltung rechtlicher Regelungen, sondern auch die Identifizierung von Belastungsursachen und Möglichkeiten zur Vermeidung ist ohne aktive Beteiligung der Arbeitenden selbst nicht (mehr) möglich.“ (Böhle 2010: 469f)

Kratzer spricht davon, dass Beschäftigte durchaus „Kurskorrekturen“ einfordern, dabei aber unterschiedliche Referenzfolien anlegen: Bei Älteren ist dies der Bezug auf die Begrenzungen und Anforderungsstrukturen des Normalarbeitsverhältnisses, während Jüngere eher Rahmenbedingungen einfordern, in denen die versprochenen Autonomie- und Gestaltungs-

spielräume sinnvoll umsetzbar sind (Kratzer 2003: 203). Kratzer stellt außerdem fest, dass die Folgen einer Entgrenzung von Arbeit zwar als sehr problematisch wahrgenommen werden, in den meisten Fällen aber nicht Gegenstand interessenpolitischer Konflikte sind (Kratzer 2003: 256ff.). Den Grund sieht er darin, dass die Interessenpolitik der Beschäftigten oft die (angenommene) Konsequenz der Kostensteigerung und damit sinkender Konkurrenzfähigkeit akzeptiert. Sein Vorschlag geht zum einen dahin, diese Konsequenz in Frage zu stellen, da Performancedaten von Unternehmen immer auch eine Frage der Deutung sind. Und er formuliert die Notwendigkeit, kollektive Standards institutionell zu verankern, die der Heterogenität von Lebenslagen und Interessen gerecht werden, indem sie zwar messbar, aber nicht wie in fordistischer Regulierung standardisiert sein dürfen.

An entsprechende Untersuchungen schließen wir an und wollen darin gleichzeitig eine Perspektive stärken, die danach fragt, inwieweit außerbetriebliche Arbeitsbedingungen ausschlaggebend dafür sind, wie widerständig oder angepasst sich Beschäftigte innerhalb betrieblicher Strukturen verhalten.²⁶ Eben hier setzt unsere subjektorientierte Forschung an, in der wir nach allen Lebensbereichen fragen, um Formen von (kollektiver) Handlungsfähigkeit herauszuarbeiten, die Individuen in diesen Verhältnissen entwickeln, bzw. ihre Gründe aufzuzeigen, aus denen heraus sie hierauf verzichten.

²⁶ Auch Kratzer schließt seine Untersuchung damit, dass dies eine wichtige Perspektive ist: Wichtige Momente der selbsttätigen Beteiligung der Beschäftigten an der Reproduktion der Lohnarbeitsbedingungen sind (neben der Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes) außerbetriebliche gesellschaftliche Orientierungsmuster, die Beschäftigte in die posttayloristischen Arbeitsformen mitbringen: kultureller Neoliberalismus, Leistungsorientierung und der Glaube an die „Organisierbarkeit“ aller Prozesse, der dazu führt, dass „Probleme und Schwierigkeiten zunächst vor allem auf Organisationsmängel, Managementfehler, Desorganisation von Kollegen oder auch auf die eigene Desorientierung zurückgeführt werden“ (Kratzer 2003: 241).

5 Die empirische Untersuchung

5.1 Struktur des Samples

Insgesamt haben wir 28 Interviews geführt, davon 15 mit Beschäftigten in technischen Berufen in einem Großunternehmen der Industrie und 13 mit Pflegekräften in Altenpflegeheimen. Der Feldzugang erfolgte zum einen über schriftliche Interviewaushänge in den Arbeitsstätten. Zum anderen haben wir Pflegeheimleitungen, GewerkschafterInnen und ein betriebliches Frauennetzwerk telefonisch und per Mail um die Ansprache von Beschäftigten bzw. um die Weiterverteilung eines Aushangs gebeten. Einige Interviewpersonen konnten wir auch durch Ansprache von bereits interviewten KollegInnen oder von Bekannten gewinnen. Hauptauswahlkriterium für unser Sample waren der berufliche Status und das Maß an Sorgeverpflichtungen. Interviewt wurden 18 Frauen und zehn Männer, dabei im Industriebereich sieben Frauen und acht Männer und im Pflegebereich elf Frauen und zwei Männer. Acht der 13 Pflegekräfte arbeiten in Vollzeitverhältnissen, fünf in Teilzeit (davon vier 30 Std./Woche und eine Person 20 Std./Woche). Zwei der 15 Personen aus dem industriellen Bereich arbeiten in Teilzeit.

Soziale Strukturkategorien wurden von uns erst nach den abgeschlossenen Interviews abgefragt. Die Altersspanne liegt im Pflegebereich zwischen 32 und 56 Jahren und im Industriebereich zwischen 26 und 53 Jahren. Insgesamt ist das Feld Pflege damit hinsichtlich Alter und Geschlecht der Befragten relativ homogen. Das Feld Industrie ist hinsichtlich Alter und Geschlecht der Befragten relativ heterogen. Den Migrationshintergrund haben wir nicht abgefragt. Er wurde im Bereich Altenpflege in fünf Interviews von den Interviewten thematisiert. Im Industriebereich wurden von keiner Interviewperson Migrationserfahrungen thematisiert. Körperliche Befähigungen bzw. Beeinträchtigungen haben wir ebenfalls nicht abgefragt. Sie wurden auch kaum selbst thematisiert; nur in einigen Interviews geht es um das höhere Alter als leistungseinschränkender Faktor.

Da der Fokus unseres Projekts auf der Verbindung von Anforderungen aus verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen liegt, war neben dem beruflichen Status die Intensität der Anforderungen im Bereich der Sorgearbeit ein weiteres Kriterium für die Auswahl der Befragten. Im Ergebnis finden sich im Sample elf Personen ohne Sorgeverpflichtungen für andere Menschen und 17 Personen mit Sorgeverpflichtungen für andere Menschen. Unter letzteren sind elf Personen, die mit einem mittleren Maß alltäglicher Anforderungen umgehen müssen. Damit meinen wir die Verantwortung für ältere, relativ selbstständige Kinder sowie die Betreuung von Angehörigen, die mit anderen geteilt wird. Dies bringt keine alltägliche Sorgeverpflichtung mit sich, sondern ist auf bestimmte Tage im Monat begrenzt. Weitere sechs Personen (und somit ein Viertel aller Befragten) haben ein hohes Maß an Sorgeverpflichtungen als Hauptverantwortliche für jüngere Kinder. Die Verteilung der Interviewpersonen nach diesen Kriterien zeigen die folgenden Tabellen.²⁷

²⁷ Eine Beschreibung der einzelnen Interviewpersonen findet sich im Anhang.

Tab. 1: Verteilung der interviewten Industriebeschäftigten nach beruflichem Status und Sorgeverpflichtungen

Berufliche Stellung \ Sorgeverpflichtungen	Ohne Sorgeverpflichtung für Ältere, Kinder, Kranke	Mittlere Sorgeverpflichtungen für ältere Kinder oder Mitbetreuung Angehöriger	Hohe Sorgeverpflichtungen für jüngere Kinder
Außertariflich angestellte Führungskräfte (IngenieurInnen)	1	1	1
Angestellte IngenieurInnen	3	1	2
IngenieurInnen in Leiharbeit	1	-	-
Technische Fachkräfte	2	1	1
Technische Fachkräfte in Leiharbeit	1	-	-

Tab. 2: Verteilung der interviewten Pflegekräfte nach beruflichem Status und Sorgeverpflichtungen

Berufliche Stellung \ Sorgeverpflichtungen	Ohne Sorgeverpflichtung für Ältere, Kinder, Kranke	Mittlere Sorgeverpflichtungen für ältere Kinder oder Mitbetreuung Angehöriger	Hohe Sorgeverpflichtungen für jüngere Kinder
Examinierte AltenpflegerInnen	3	5	1
AltenpflegehelferInnen	-	3	1

5.2 Methodisches Vorgehen in Erhebung und Auswertung

Die Erhebung der empirischen Daten erfolgte durch leitfadengestützte narrative Interviews zu jeweils vier Themen:

- Lebenssituation, Alltagsbeschreibungen und Anforderungen
- Vereinbarung der Lebensbereiche und Konflikte
- Handlungsfähigkeit und Widersetzung
- Perspektiven auf ein gutes Leben

Die Interviews hatten eine Länge zwischen 35 Minuten und zweieinhalb Stunden. Mehrheitlich dauerten sie etwa eine Stunde. Die Interviews wurden transkribiert und anonymisiert. Für die Anonymisierung haben wir die Namen der Interviewpersonen geändert. Auf die Angaben zu Wohn- und Arbeitsorten sowie beruflichem Bildungsweg haben wir dort, wo es für die Auswertung möglich war, verzichtet oder sie weitgehend allgemeiner formuliert. Angaben zu Geschlecht und Alter von Kindern und Angehörigen haben wir zum Teil leicht verändert.

Nach der Transkription erfolgte die Auswertung mit der Methode der intersektionalen Mehrebenenanalyse, in die wir die Analysekategorie Handlungsfähigkeit integriert haben (vgl. Kap. 2). Erster Teilschritt der Auswertung war die Einzelfallanalyse. Dabei haben wir die relevanten Subjektkonstruktionen aus den Interviews mit dem Fokus auf folgende Fragen rekonstruiert: Wie beschreiben die Befragten die Belastungen, denen sie ausgesetzt sind? Werden darin Konflikte genannt? Wenn ja, welche? Und wie nehmen sie selbst ihre eigene Handlungsfähigkeit innerhalb dieser Konflikte wahr? Nach der Auswertung eines Drittels der Fälle haben wir dabei eine induktiv aus dem Material gewonnene Konkretisierung vorgenommen, mit der wir die Analyse der Subjektkonstruktionen auf drei Felder von Handlungsfähigkeit fokussiert haben: a. Familiäre Arbeits- und Lebensbedingungen, b. betriebliche Arbeits- und Lebensbedingungen und c. die Bedeutung weiterer Lebensbereiche und die Verbindung und Trennung von Lebensbereichen.

Nach der Auswertung aller Einzelfälle erfolgte eine Gruppierung aller Einzelfälle nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden entlang der Forschungsfragen. Wir haben damit „eine moderate Form der Generalisierung“ (Mayring 2007) vorgenommen: „Hinter den Gemeinsamkeiten und Unterschieden können Regelmäßigkeiten, Variablenzusammenhänge stehen. Dies ist jedoch eine Sache der Interpretation und wird durch die empirischen Daten selbst nicht belegt.“ (ebd.) Auf dieser Basis zeigen wir explorativ Fragestellungen und Perspektiven auf, die relevant werden, wenn man die Fragen nach dem gesamten Lebenskontext und nach restriktiven und erweiterten Formen von Handlungsfähigkeit zusammendenkt. Ziel dieses gewählten gruppenbildenden Verfahrens war es, fallübergreifende Gemeinsamkeiten und gleichzeitig gruppenspezifische Unterschiede und Varianzen in der subjektiven Verarbeitung entgrenzter Verhältnisse herauszuarbeiten. Unser Fokus lag dabei auf der Art und Weise, in welcher Weise die Befragten die verschiedenen Lebensbereiche zueinander ins Verhältnis setzen und wie sie hierin ihre eigene Handlungsfähigkeit konstruieren.

Im Ergebnis unterscheiden wir vier Gruppen, die wir im Folgenden darstellen. Auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Berufe und Ausmaß an Sorgearbeit sowie auf die Brüche und Widersprüche in den Subjektkonstruktionen gehen wir innerhalb der Darstellung jeder einzelnen Gruppe ein. Sie werden dann in der Schlussbetrachtung zusammenfassend erörtert.

6 Handlungsfähigkeit zwischen Zufriedenheitsdiskursen, individueller (Ohn)Macht und betrieblichen Gegenstrategien

6.1 Gruppe 1: Zufriedene Einpassung und Marginalisierung von Belastungen

Die acht InterviewpartnerInnen in dieser Gruppe verzichten in den Interviews weitgehend darauf, Belastungen, denen sie ausgesetzt sind, als solche zu benennen. Zwar finden sich in einigen Interviews Hinweise auf hohe betriebliche Anforderungen, gesundheitliche Beeinträchtigungen, zahlreiche Überstunden oder falsche Managementstrategien zu Lasten der Beschäftigten. Dennoch beschreiben sich die Befragten als zufrieden und glücklich und ihre Erwerbsarbeitsbedingungen als wichtige Voraussetzung für ihre Zufriedenheit. Ihre Handlungsmöglichkeiten sehen sie darin, sich selbst aktiv in die gute Gestaltung der Erwerbsarbeitsbedingungen einzubringen bzw. sorglos ihren Alltagsbeschäftigungen nachzugehen. Dabei stehen die Konstruktion eines befriedigenden Erwerbsarbeitslebens und die Konstruktion eines gelungenen Ineinanders der verschiedenen Lebensbereiche in Wechselwirkung. Die Pflegekräfte, deren Erwerbsarbeitszeiten stark entgrenzt sind, unterwerfen ihre gesamte Lebensweise den Anforderungen, die aus der Erwerbsarbeit erwachsen, ohne dass dies die empfundene Zufriedenheit beeinträchtigt.

In dieser Gruppe sind fünf Personen aus der Altenpflege, zwei Ingenieure und ein technischer Angestellter mit vergleichbarem beruflichem Status. Alle acht sind in unbefristeter Festanstellung tätig. Die fünf Frauen, die in der Pflege tätig sind, arbeiten alle zwischen 30 und 40 Stunden. Bis auf Frau Plotzinger (Mitte 30) sind alle zwischen Mitte 40 und Anfang 50. Frau Pak und Frau Perst arbeiten als Altenpflegehelferinnen. Frau Panlowski, Frau Plotzinger und Frau Puling sind als examinierte Pflegerinnen tätig. Frau Pak und Frau Panlowski sind verheiratet und haben fast erwachsene Kinder; Frau Puling, Frau Perst und Frau Plotzinger haben jeweils ein Kind zwischen 9 und 17 Jahren, wobei die letzteren beiden alleinerziehend sind, während Frau Puling mit ihrem Ehemann zusammenlebt. Herr Ikemeyer ist Ende 20. Er ist als Ingenieur in der Produktentwicklung tätig und lebt im Wechsel bei seiner Freundin oder seinen Eltern, da er gerade aufwendig seine Wohnung renoviert. Herr Ibert ist Mitte 30 und lebt mit seiner Partnerin zusammen. Mit einer handwerklichen Berufsausbildung ist er als tariflich Angestellter im Bereich Qualitätsmanagement beschäftigt. Dies entspricht seinen eigenen Angaben nach dem Status eines Ingenieurs. Beide sind vollzeiterwerbstätig und haben keine Sorgeverpflichtungen. Herr Ignatz ist Mitte 50, männlich und lebt mit seinem jugendlichen Kind zusammen; sein erwachsenes Kind ist bereits ausgezogen. Seine Frau lebt getrennt von ihm in der Nachbarschaft. Er arbeitet als Ingenieur im Bereich Konstruktion 30 Stunden pro Woche.

Die Art, wie die Zufriedenheit geschildert wird, und die Lebensweise, auf der diese Zufriedenheit beruht, unterscheiden sich in dieser Gruppe entlang der Grenze der Berufsfelder, die in dieser Gruppe zugleich die Grenze zwischen Männern und Frauen ist. Für die Frauen, die in der Altenpflege tätig sind, steht die hohe Bedeutung, die sie der Pflegearbeit zumessen, im Vordergrund. Zufrieden sind sie, weil die zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb sowie ihr privater Lebenskontext ihnen ein hohes Engagement in der Pflege ermöglichen. Sie greifen insofern aktiv in die Gestaltung ihres Lebens ein, als sie zu dem guten Gelingen der Pflege beitragen, indem sie häufig mit ihren Vorgesetzten über die betriebliche (und teilweise auch familiäre) Alltagsorganisation sprechen und indem sie ihre Lebensweise an den Anforderungen des Pflegebetriebs ausrichten.

Die Männer, die im Ingenieurbereich tätig sind, beschreiben es zwar auch als wertvoll, ihre Erwerbsarbeit als interessant zu erleben und sich erfolgreich für gute Arbeitsergebnisse einzusetzen. Ihre Zufriedenheit begründet sich aber gerade darüber, dass sie *nicht* ihre gesamte Lebensweise den betrieblichen Anforderungen unterordnen müssen. Ihrer Subjektkonstruktion folgend ist es ihnen vielmehr problem- und konfliktlos möglich, die Erwerbsarbeitszeiten und die befriedigende Erledigung der betrieblichen Aufgaben gut damit in Einklang zu bringen, dass sie anderen Lebensbereichen (Hobbys, Hausbau, Familie) genügend Zeit einräumen.

Die unterschiedliche Art, die eigenen Lebensbedingungen als zufriedenstellend zu beschreiben, korrespondiert damit, dass die Frauen aus der Pflege und die Männer aus dem Ingenieurbereich sehr unterschiedlichen Formen der Entgrenzung ausgesetzt sind. Die Alltagsbeschreibungen der Frauen, die in der Pflege arbeiten, zeigen, dass Schichtarbeit sowie ein hohes Maß an spontanen Zusatzschichten und Überstunden ihr Leben prägen. Es gibt etliche Hinweise auf den großen Zeitdruck, hohe Arbeitsdichte und emotionale Beanspruchung und personelle Unterbesetzung. In den Interviews wird zudem deutlich, dass die gesamte Lebensführung an den flexiblen Arbeitszeiten ausgerichtet ist und dass es kaum Zeiten gibt, die eindeutig als freie Zeit eingeplant werden können. Im Unterschied hierzu beenden zumindest die Ingenieure Herr Ikemeyer und Herr Ignatz ihre Erwerbsarbeit regelmäßig am Nachmittag. Und der Herr Ibert beschreibt zwar, dass er viel arbeiten muss, dass er aber immer auf die Wochenenden hinausarbeiten kann, die offenbar nie in Frage gestellt werden. Alle drei können zudem, sofern nötig, problemlos Phasen der Mehrarbeit durch mehrere Wochen Urlaub, die am Stück genommen werden können, ausgleichen. Das heißt, auch wenn wir in dieser Gruppe vereinheitlichend davon sprechen, dass alle InterviewpartnerInnen ihre Erwerbsarbeitsbedingungen als sehr gut beschreiben und sich aus diesem Grund aktiv in diese einpassen, so ist dies ein Einpassen in sehr unterschiedliche Bedingungen.

6.1.1 Die persönliche Bedeutung der Erwerbsarbeit

Insbesondere bei den Frauen, die in der Pflege arbeiten, sind die Subjektkonstruktionen als Menschen, die sich in guten Lebensbedingungen zufrieden einrichten, nicht zu verstehen, ohne ihr Verständnis der Pflegetätigkeit nachvollzogen zu haben. Daher beginnen wir die Darstellung der Gruppe mit diesem Thema.

Die Frauen beschreiben ihre Tätigkeit teilweise als „Traumberuf“ oder erzählen, dass sie stolz darauf sind, diese stets „mit Herz“ auszufüllen. Ihre Arbeit macht ihnen Spaß und ihre Subjektkonstruktionen sind geprägt davon, dass es ein wichtiges persönliches Anliegen für sie ist, die BewohnerInnen gut zu pflegen. Dabei wird diese persönliche Hingabe an die Tätigkeit durchaus als Voraussetzung dafür formuliert, gut zu pflegen: „Man muss diesen Job lieben“ sagt Frau Pak, die zugleich mehrmals betont, dass sie in der Pflege alles gibt, was sie kann. Typisch für die Pflegeinterviews dieser Gruppe ist dabei, dass die Frauen ihr persönliches Interesse daran, gut zu pflegen, direkt mit der Zustimmung zu Überstunden verbinden. So betonen mehrere Frauen ihren eigenen hohen beruflichen Anspruch an sich selbst, den sie grundsätzlich haben, und bringen diesen oft in Zusammenhang mit den hohen Anforderungen, die aus dem Heimalltag entstehen, in dem man grundsätzlich „voll und ganz hundert Prozent“ da sein muss. „Und da hab ich auch den Anspruch, dass ich dem gut gerecht werde. Mir macht es dann auch nichts aus, ein paar Minuten länger zu bleiben. Mir bringt die Arbeit auch Spaß, also muss ich sagen. Ich komm gern zur Arbeit.“ Ähnliches wird vermittelt, wenn es als „Pflicht“ bezeichnet wird, Überstunden zu machen, sofern BewohnerInnen dies brauchen, bzw. wenn dies als einzige Möglichkeit beschrieben wird, „menschlich“ zu pflegen. An diesen Interviewstellen entsteht der Eindruck, dass entgrenzte Anforderungen, die aus der Pflegearbeit entstehen, von den InterviewpartnerInnen nicht kritisiert oder verweigert werden können, ohne dass sie zugleich ihre eigenen Ansprüche und Ideale in Frage stellen.

Lediglich bei Herrn Ibert, der unter den hochqualifizierten Industriebeschäftigten dieser Gruppe die meisten regelmäßigen Überstunden macht, finden wir einen ähnlichen Begründungszusammenhang für die Zustimmung zu den steigenden Anforderungen in der Erwerbsarbeit. So spricht er zwar an manchen Stellen davon, dass er „ein bisschen“ zuviel arbeitet und dass ihn dies anstrengt. Er betont aber stets im selben Atemzug, dass er sehr gern arbeitet und ohne Arbeit nicht glücklich wäre: „Also ich wäre persönlich nicht glücklich, wenn ich den ganzen Tag zu Hause sitzen müsste. Ich muss da schon was tun, ich brauche Herausforderung.“ Die Tatsache, dass ihm immer wieder viel Arbeit zugeteilt wird, erlebt er auch insofern als positiv, als er es als Hinweis darauf versteht, dass er gut arbeitet. „Das ist immer so, derjenige, der viel arbeitet und seine Arbeit gut macht, der wird immer mehr Arbeit kriegen.“ Auch er konstruiert damit Erwerbsarbeit als zentralen Aspekt seiner Identität. Er weicht allerdings in einem wichtigen Aspekt von den Pflegeinterviews ab. Er stellt explizit klar, dass er die hohe betriebliche Arbeitsbelastung auch deshalb akzeptiert, weil man heute eben viel arbeiten müsse, um gutes Geld zu verdienen. Damit müsse man sich arrangieren. D.h. seine Leistungsbereitschaft hat für ihn auch einen instrumentellen Aspekt. Dieser Aspekt kommt in den Interviews mit den Pflegenden entweder gar nicht vor oder aber er wird gegenüber der Liebe zur Pflgetätigkeit nebensächlich. Dort, wo er erwähnt wird, bewegt er sich zudem auf anderem sozialen Niveau. So betont Frau Pak mehrfach, dass sie und ihr Mann (der aktuell als Frisör tätig ist) über ihre Tätigkeit als Altenpflegehelferin auch deshalb so glücklich sind, weil sie in der Vergangenheit phasenweise beide erwerbslos und sehr arm waren und dies zu großen Problemen geführt habe. An ihrer Tätigkeit als Pflegehelferin schätzen beide sehr, dass sie damit das Familieneinkommen erhöht. In den anderen Interviews aus der Pflege in dieser Gruppe äußern die Frauen nur am Rande das Bedürfnis nach einer besseren Bezahlung.

Herr Ikemeyer und Herr Ignatz erwähnen in den Interviews durchaus, dass sie ihre Erwerbsarbeit auch wegen der Inhalte schätzen, weil sie „interessante Arbeit“ an „nicht alltäglichen Produkten“ mit sich bringt, und dass sie sich auch dafür einsetzen, ihre Arbeit gut zu machen. Allerdings stehen die Arbeitsinhalte bei der Schilderung ihrer konflikt- und problemlosen Lebensweise nicht im Vordergrund. Die Arbeitsplätze, an denen sie tätig sind, haben für sie auch deshalb hohe Bedeutung, weil sie ihnen insgesamt ein zeitliches und finanzielles Arrangement ermöglichen, Erwerbsarbeit als einen Lebensinhalt neben anderen zu sehen.

6.1.2 Die Beziehungen innerhalb der Erwerbsarbeit

Die hohe persönliche Bedeutung, die die hier dargestellten Frauen der Qualität ihrer Pflegearbeit geben, geht bei ihnen damit einher, dass sie die betrieblichen Arbeitsbedingungen als geradezu ideal schildern. Auffallend ist dabei, dass die positiven Darstellungen der Einrichtungen stark davon geprägt sind, dass die Lohnarbeitsbedingungen unter dem Aspekt zwischenmenschlicher Beziehungen beurteilt werden. In mehreren Interviews wird eine angenehme und hilfreiche Atmosphäre im Team beschrieben und die Kollegialität als sehr gut bewertet. Sie ist ein Moment der Bewältigung der Arbeitsbelastung, die durch gute Absprachen im Team besser gelingt. Wesentlich mehr Raum nimmt allerdings das Lob für die Kompetenz und Persönlichkeit der Vorgesetzten in den Interviews ein. So beschreibt Frau Panlowski, dass ihre Chefs „immer wunderbar“ gewesen seien, mit dem jetzigen sei es „traumhaft schön“, er habe gute Menschenkenntnis, habe immer offene Ohren und auch Verständnis dafür, wenn sie ihrem Mann (der selbständig ist) helfen muss. Ebenso habe die Einrichtungsleiterin „super“ für mehr Aktivierung und aktive Ansprache der BewohnerInnen gesorgt. Frau Plotzinger beschreibt die „Menschlichkeit“ ihres momentanen Arbeitsplatzes als zentral für ihre Zufriedenheit. Z.B. fühlt sie sich dort „aufgehoben“ und trotz Fehlern wertgeschätzt und „angenommen“. Auch Frau Perst spricht von ihrem „tollen Chef“, mit dem sie jedes Problem, das es für sie auf der Arbeit gibt, im Gespräch löst. Sie beschreibt zudem, dass man, wenn sich alle auf der Station besonders anstrengen müssen, weil KollegInnen krank oder im Ur-

laub sind, erst den „Teamgeist“ merke und „dass es ganz toll hinhaut. Da macht das Arbeiten eigentlich noch mehr Spaß“. Neben diesen gelingenden zwischenmenschlichen Beziehungen werden Fragen nach Lohn- und Leistungskonflikten, betrieblichen Hierarchien, ökonomische Bedingungen u.v.a.m. zur Nebensache. Auch dort, wo die Berücksichtigung von Wünschen der Pflegenden insbesondere in der Dienstplangestaltung schwierig oder unmöglich ist, und ebenso bei Gehaltsfragen achten diese Befragten darauf, das Bemühen der Leitung zum Ausdruck zu bringen, auf die Wünsche einzugehen. Es entsteht der Eindruck, dass diese zwischenmenschlichen Qualitäten jegliche Belastung vollständig aufwiegen. Die Erfahrung, dass Zeit- und Leistungsdruck dazu führen, dass „menschliche“ Bedürfnisse (von Pflegekräften und Pflegebedürftigen) nicht ausreichend berücksichtigt werden, kommt in diesen fünf Interviews nicht vor.

Die Frauen konstruieren sich selbst gegenüber diesen idealisierten betrieblichen Bedingungen insofern als gestaltungsmächtig, als sie zu deren Gelingen aktiv beitragen. Dies tun sie zum einen, indem sie allen Anforderungen, die in der Erwerbsarbeit an sie gestellt werden, möglichst nachkommen. So geht mit dem uneingeschränkten Lob der Fähigkeiten ihrer Vorgesetzten einher, dass sie deren Anweisungen kritiklos folgen und „alle immer springen“, wenn der Chef Probleme hat, Schichten zu besetzen, oder andere Anforderungen stellt. Zum anderen ist es ein zentrales Element der Subjektkonstruktion dieser Frauen, dass sie gerne viel mit anderen Menschen reden und dass Gespräche und Verstandenwerden für sie grundsätzlich sehr wichtige Formen der Problembewältigung sind.

Zu dieser Konstruktion, nach der die eigene Persönlichkeit stark daran orientiert ist, über alles zu reden, was nahezu ideal zu den Bedingungen in den Einrichtungen passt, gehört es, dass alle Probleme, die in der Pflegearbeit auftauchen, als sofort lösbar beschrieben werden. Bei Frau Pak beispielsweise tauchen Phänomene wie personelle Unterbesetzung, Mehrarbeit durch häufigen Kollegenwechsel, der Druck, schnell arbeiten zu müssen, und gesundheitliche Belastungen auf. Diese werden von ihr allerdings durchweg als Probleme benannt, die durch Gespräche mit dem Chef sofort gelöst werden können. Sie entnennt damit im Interview, dass strukturelle Probleme wie beispielsweise Personalmangel nicht durch Reden und durch keinen noch so bemühten, kommunikationsstarken Chef gelöst werden können. Bei einer genaueren Lektüre des Interviews fällt auf, dass sie letztlich auch gar keine Lösungen für diese Probleme schildert. Ihre Subjektkonstruktion bewegt sich daher in einem Widerspruch zwischen der Linie „Ich bin zufrieden und ich löse alle Probleme sofort durch Reden“ und der Erfahrung von belastenden Verhältnissen im Heim. Dieser Widerspruch wird von ihr wie von den anderen darüber marginalisiert, dass alle Belastungen in den Subjektkonstruktionen in den Hintergrund treten und der vollkommenen Zustimmung zu den Anforderungen der Erwerbsarbeit und den betrieblichen Bedingungen keinen Abbruch leisten.

Insgesamt entsprechen damit in den Pflegeinterviews die Anforderungen, die an die Frauen innerhalb der Erwerbsarbeit gestellt werden, weitgehend ihren Bedürfnissen. Situationen, in denen eigene Bedürfnisse oder begrenzte Fähigkeiten mit einem Bedarf, der aus den Bedürfnissen der BewohnerInnen oder den Anforderungen der Vorgesetzten erwächst, im Widerspruch stehen, tauchen in diesen Interviews kaum auf.

Bei den Männern aus dem Ingenieurbereich findet sich am ehestens bei Herrn Ikemeyer eine ähnliche Darstellung der betrieblichen Bedingungen als ideal. Das Interview ist von der Grundhaltung geprägt, dass an seiner Lebenssituation besonders positiv ist, dass er einen guten Arbeitgeber hat. Obgleich er ähnlich wie die Pflegekräfte mehrmals auf das „Glück“ hinweist, das er mit seinem Arbeitgeber gehabt hat, unterscheidet sich die Art der Begeisterung grundlegend: Die zwischenmenschliche Komponente wird zwar erwähnt („nette Kollegen, nette Atmosphäre“), beschränkt sich aber auch auf diese Stichworte. Herr Ikemeyer verweist stärker darauf, dass die Strukturen der Erwerbsarbeit (ausreichendes Gehalt, ein angenehmes Maß an Dienstreisen, flexible Arbeitszeiten) ihm gute Möglichkeiten zur eigenständigen Le-

benzgestaltung bieten. Er formuliert zudem einen beruflichen Aufstiegswunsch, dessen Bedingungen er in widersprüchlicher Art schildert: Er sieht zwar die Möglichkeit zur Umsetzung seiner Aufstiegsinteressen als abhängig von Entscheidungen anderer, die er nicht sicher vorhersagen kann. Gleichzeitig übernimmt er die Anrufung zur Selbstverantwortung und sieht die Notwendigkeit, sich „weiter zu entwickeln“. Sofern er dies tut, rechnet Herr Ikemeyer langfristig fest mit einer Beförderung.

Sehr deutlich weichen Herr Ibert und Herr Ignatz von dieser positiven Wahrnehmung betrieblicher Bedingungen ab, da beide Kritik am Management äußern und Firmenstrukturen problematisieren. So wird vom Management „nur noch kurzfristig gedacht“, was Herr Ibert als Gefahr für gute Arbeit sieht. Er richtet sich dagegen, dass Leute mit entsprechenden Denkweisen „hochgelobt“ werden. Für die, die „unten bleiben“, bleiben Scherbenhaufen übrig, und das Ganze ist „von der sozialen Seite her manchmal ganz schön bedenklich“. Herr Ignatz kritisiert scharf die Tendenz, möglichst viele Bereiche auszulagern, da er dies für inhaltlich falsch hält. Er wendet sich grundsätzlich gegen Unternehmensberatungen, die von außen sagen, wie es besser laufen könne, statt dass die eigenen Mitarbeitenden befragt werden. Er beschreibt zudem heftige unternehmensinterne Konflikte. Beide nehmen damit profitorientiertes Wirtschaften und kurzfristige Gewinnerorientierung als mögliche Gefährdung guter Arbeit und als Missachtung der Kompetenzen von Beschäftigten wahr. Sie konstruieren dies als Folge persönlicher Fehlentscheidungen und nicht als strukturelles Problem. Zwar gibt es viele Konflikte im Unternehmen, quasi „Krieg“ in der Firma, wie Herr Ignatz beschreibt. Aber er kommentiert dies mit dem Allgemeinplatz: „Dafür sind wir Menschen“ und bezieht das auf fachliche Diskussionen und Meinungsverschiedenheiten.

Wichtig für die Subjektkonstruktion der beiden ist zudem, dass sie sich selbst als nicht betroffen von den beschriebenen Konflikten im Unternehmen konstruieren. So beschreibt Herr Ignatz, dass er durch sein spezielles Arbeitsgebiet, das sehr nahe an den KundInnen liegt, hohe Selbstständigkeit von Unternehmensvorgaben in der konkreten Ausgestaltung der Arbeit hat. Seine Flexibilität richtet sich nach dem auftragsabhängig schwankenden Arbeitsvolumen. Er sieht sich darin als jemand, der das Glück hatte, von den Veränderungen der Arbeitsorganisation hin zu teilautonomen Arbeitsgruppen zu profitieren. Im Gegensatz zu anderen Abteilungen ist sie nicht von der Rücknahme der Autonomie betroffen. Er muss daher für eine zufriedenstellende Alltagsgestaltung keine Konflikte um die Arbeitsorganisation o.ä. eingehen. Herr Ibert beschreibt zwar zunehmenden Stress und Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten. Er beschreibt sich aber gleichzeitig durch die selbstbewusste Auseinandersetzung damit als handlungsmächtig und dadurch zufrieden, insbesondere da er sich als fähig konstruiert, den Anforderungen Grenzen zu setzen. Die Gleitzeitregelung nennt er als gut funktionierendes Instrument für die selbstbestimmte Begrenzung von Anforderungen. In Phasen, in denen man teilweise zu viel arbeitet, müsse man klar entscheiden, dass man jetzt Feierabend macht und die Dinge auf morgen verschiebt. „Man muss entscheiden, wer einen stressen darf.“ Diese Konstruktion gelingender Grenzziehung schließt aber die Akzeptanz der Tatsache ein, dass mindestens zehn Überstunden pro Woche für ihn normal sind. Für ihn ist dies in der Subjektkonstruktion als jemand, der gerne viel arbeitet, begründet.

6.1.3 Alltagspraxen außerhalb der Erwerbsarbeit

In der Frage, wie die InterviewpartnerInnen ihren gesamten Lebenszusammenhang ins Verhältnis zu den betrieblichen Anforderungen setzen, weichen die Frauen, die in der Pflege arbeiten, stark von den Männern, die im Ingenieurbereich tätig sind, ab. Aus diesem Grund gibt es im Folgenden keine direkte Gegenüberstellung einzelner Pflege- und Industrieinterviews. Vielmehr werden diese in zwei Blöcken zusammenfassend dargestellt.

Aktives Einpassen des gesamten Lebenszusammenhangs

In allen Interviews mit den Frauen aus der Pflege in dieser Gruppe wird deutlich, dass sie ihr Familienleben und ihren gesamten sozialen Kontext durchgängig so gestalten, dass dies die befriedigende Teilhabe an der entgrenzten Pflegearbeit ermöglicht. Vor dem Hintergrund der hohen persönlichen Bedeutung, welche die Frauen der Pflegearbeit geben, wird diese Lebensweise von ihnen als Ermöglichungsstruktur erfahren. Aus ihrer Sicht stellt sie eine Form von Handlungsfähigkeit dar, die es ihnen ermöglicht, Menschlichkeit oder andere Qualitäten, die ihnen in der Pflege wichtig sind, zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Die Schilderung der Alltagspraxen der fünf Frauen macht deutlich, dass dafür Familie und Freundeskreis immer wieder neu um die betrieblichen Anforderungen herum arrangiert werden. Allerdings wird dies in keinem Fall als Defizit beschrieben, sondern nahezu durchgehend akzeptiert und für richtig befunden. So betont Frau Puling, dass das Verständnis des Freundeskreises für den reibungslosen Ablauf des Alltags zentral ist. Frau Perst beschreibt, dass ihr 12-jähriges Kind bisweilen große Probleme damit hat, dass sie in der Nachtschicht arbeiten muss, wofür sie im Interview betont keine Empathie zeigt. Jede Schilderung der Probleme ihres Kindes mit der Schichtarbeit verknüpft sie mit ihren Ansprüchen an, dass es eben dennoch damit klarkommen müsse. Sie betont, dass sie selbst damit keine Probleme hat.

Eine andere Form, sich zustimmend gegenüber den entgrenzten Arbeitsanforderungen zu positionieren, finden wir bei Frau Plotzinger. Sie schildert umfassend, wie sehr häufige spontane Schichten ihr Leben prägen. Sie konstruiert den Umgang damit als ihr persönliches Problem und als das Problem ihres privaten sozialen Umfelds. So schildert sie ausführlich, dass sie ihr Leben immer nur von Woche zu Woche plant, um auf die häufigen Anfragen des Heimes nach spontanem Arbeiten und auf ihre Erschöpfung durch die Pflegearbeit reagieren zu können. Sie beschreibt zwar, dass sie dadurch schon auf vieles im Leben verzichtet hat, erläutert aber zugleich, dass ihr gesamtes Umfeld dies akzeptieren muss. Sie erwartet, „dass mein Freundeskreis das versteht und darauf Rücksicht nimmt, weil ich meine Arbeit sehr gerne mag und die Erwartung ... Im Laufe der Jahre ist es eben halt so rausgekommen, dass die Menschen, die ich jetzt um mich habe, es mir wert sind auch, oder ich ihnen wert bin, dass sie auch darauf verzichten.“ Damit einhergehend weist Frau Plotzinger auch Erwartungen an sich als Hausfrau zurück und schildert, dass sie ihren Sohn zu Selbständigkeit erzogen hat. In dieser Lebensführung konstruiert sie sich gerade in dieser gelingenden Anpassung an entgrenzte Erwerbsarbeitsverhältnisse als glücklich. Ähnlich beschreibt Frau Pak ihren familiären Kontext dahingehend als unterstützend, dass ihre häufige Abwesenheit akzeptiert wird. In dem Interview mit ihr fällt die große Intensität auf, mit der sie mehrmals das Verständnis ihres Mannes für ihre Überstunden beschreibt. Sie betont ausdrücklich, dass ihr Mann im Gegensatz zu zahlreichen anderen Männern als „verständnisvoller Partner“ hinter ihr steht und keinen Druck macht, wenn sie lange arbeitet, sondern ihren Beitrag zum Familieneinkommen schätzt.

Einzig Frau Puling thematisiert, dass die entgrenzten Anforderungen bisweilen zu unlösbaren Problemen führen. Sie schildert mehrmals die spontanen Zusatzdienste, um die sie aufgrund von Personalknappheit häufig gebeten wird. Sie schildert, wie dies persönliche Konflikte mit sich bringt, da sie sich mit verschiedenen, widersprüchlichen Erwartungen konfrontiert sieht. Sie spricht davon, dass sie diese Dienste machen „möchte“ und „natürlich auch muss“. Sonst habe sie ein „schlechtes Gewissen“. Die gewachsene Arbeitsintensivität wird bei ihr auch daran deutlich, dass der Druck zu Überstunden relativ hoch ist, weil sie sonst die Sorge, nicht alles geschafft zu haben, auch zu Hause belastet. Andererseits muss sie, wenn sie die spontanen Schichten und Überstunden übernimmt, zu Hause „aushalten“, dass ihr Mann sich beschwert. Der Widerspruch zwischen den verschiedenen Erwartungen erzeugt auch in ihrer Identität Unruhe; sie nimmt dazu keine eindeutige Haltung ein. Sie beschreibt sich als hin- und hergerissen und formuliert dann: „Aber man überlebt das halt“, womit sie eine er-

staunlich bedeutungsstarke Repräsentation benutzt. Allerdings konstruiert sie dies eher als punktuelles Problem, während sie ihre Lebensweise insgesamt gerade aufgrund der Schichtarbeit als sehr gelungene Angelegenheit beschreibt. Die Spontaneität, die sie aufgrund der Schichtarbeit entwickeln muss, konstruiert sie für sich als Bereicherung. Zu wechselnden Tageszeiten frei zu haben, ermöglicht ihr, ihre Aktivitäten entsprechend unterschiedlich zu gestalten, wobei sie hier keine Tätigkeiten bzw. sozialen Kontexte beschreibt, in denen sie kontinuierlich tätig ist. Es sind solche Dinge wie das „Rumbutschern“ beim Einkaufen, die durch die Schichtarbeit möglich werden, also individuelle und spontane Tätigkeiten.

Insgesamt artikulieren die Frauen dieser Gruppe die Ausrichtung des gesamten Lebenszusammenhangs an den betrieblichen Anforderungen überwiegend als Frage der Wertschätzung, die Familie und FreundInnen ihnen entgegenbringen, und als ihre Fähigkeit zum Nein-Sagen gegenüber deren Wünschen. Gerade weil dies akzeptiert wird, beschreiben sie ihren Familienkontext als Energie- und Kraftquelle und als wichtige Voraussetzung dafür, dass ihnen entgrenzte Erwerbsarbeit möglich ist. Die Möglichkeit, auch gegenüber dem Arbeitgeber nein zu sagen, kommt hingegen in den Interviews nicht vor.

Eine weitere Form, in der diese Frauen individuell und selbsttätig ihren gesamten Lebenszusammenhang an den gegebenen Erwerbsarbeitsbedingungen ausrichten, zeigt sich in ihrem Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In diesen Interviews gibt es unterschiedliche Hinweise darauf, dass die Entgrenztheit der Erwerbsarbeit beispielsweise zu Kopfschmerzen, Bewegungsunfähigkeit oder Burn-out-Syndromen führt. Die Frauen dieser Gruppe präsentieren solche Probleme als welche, die durch individuelle Anstrengung (regelmäßig Sport und ein Selbstreflexionsprozess, der zu besserem Grenzziehen führt) erfolgreich gelöst werden. So erwähnt Frau Plotzinger es als Selbstverständlichkeit, dass sie, sofern sie nicht regelmäßig Sport macht, aufgrund der Pflegearbeit täglich Spannungskopfschmerzen hat und nach drei Monaten ihren Hals gar nicht mehr bewegen kann. Frau Panlowski beschreibt, dass sie sich lange Zeit intensiv um viele FreundInnen und Verwandte gesorgt hat, darüber aber ihre eigene Gesundheit vernachlässigte. Ein Jahr vor dem Interview war sie sehr krank. Seither denkt sie mehr an sich und ist (gerade auch im Privatleben) weniger für andere da. Sie berichtet, dass sie damals „sterbenskrank“ im Krankenhaus darauf bestand, auf die Arbeit zu gehen. Sie erzählt dies, als stehe sie heute auch ungläubig davor, dass sie sich so verhalten hat. Letztlich war auch die Überlegung, dass sie sonst „irgendwann Fehler macht“, ein Grund dafür, dass sie es nach längerem Nachdenken aufgrund der Krankheit geschafft hat, sich selbst ernst zu nehmen und zu schützen. Was dies genau bedeutet, ist aber insofern unklar, als sie zugleich auch diejenige ist, die, wie oben zitiert, Überstunden als Pflicht betrachtet, wenn es nötig ist. Insgesamt fällt auf, dass die Tatsache, dass diese Frauen die Beschwerden in einen direkten Zusammenhang mit der Pflegearbeit stellen, nichts daran ändert, dass sie ihre Tätigkeit gleichzeitig als „Traumjob“ und den betrieblichen Kontext als nahezu ideal beschreiben.

Freie Gestaltung der Zeit neben der Erwerbsarbeit

Für Herrn Ikemeyer ist die Erwerbsarbeit ein Element eines Alltags, den er insgesamt als ausgesprochen reibungslos und einfach beschreibt. Er hat keine Sorgeverpflichtungen, war lange Single und zieht gerade mit seiner Freundin zusammen. Seine Freizeitgestaltung hängt davon ab, ob er nach der Erwerbsarbeit zu seiner Freundin oder zu seinen Eltern fährt. Dies konstruiert er als tägliche spontane Entscheidungen, in denen er seine Bedürfnisse entspannt unterbringen kann. Für die Partnerschaft bleibt ihm neben der Erwerbsarbeit und der Renovierung seiner Wohnung ausreichend Zeit. Konflikte in oder zwischen Lebensbereichen benennt er nicht. FreundInnen treffen ist weniger oft möglich als früher, weil er gerade die Wohngegend gewechselt hat, aber das hat er selbst gewollt und er verlagert dies auf das Wochenende. Zu Sport kommt er weniger als früher, weil er sich um die Wohnung kümmert. Dies kann er allerdings kompensieren, weil er beim Renovieren körperlich aktiv ist und sich bewegt, was

seinem sportlichen Hobby entspricht. Die Themen Mehrarbeit, Stress, hohe Belastung spielen keine Rolle im Interview.

Lediglich in einer dem Alltag abgewandten Form artikuliert Herr Ikemeyer das Bedürfnis, anders zu leben. Mit dem Wunsch, einmal in einem anderen Land zu leben, verbindet er die Vorstellung, dass er dort „einfach so vor sich hin lebt, ohne täglich zur Arbeit gehen zu müssen“. Es gebe vielfältige Aufgaben in einem möglichen eigenen Haus und mehr Zeit für „Outdoor-Geschichten“. Er verbindet damit eine Einheit von Tätigsein und Lebensgestaltung, die in der momentanen Realität nicht gegeben ist. Indem er darüber als zeitlich begrenzten Ausstieg nachdenkt, vermeidet er, dass aus diesen Wünschen eine (praktische) Kritik an seinen momentanen Lebensbedingungen erwächst. Zudem ist für ihn klar, dass er diesen Zukunftswunsch nach einem zeitlich begrenzten Ausstieg nur dann verwirklicht, wenn sein Arbeitgeber zustimmt, womit er sich dem strukturellen Zwang zur Lohnarbeit unterordnet, weil „man Geld braucht“. Insgesamt fällt in dem Interview mit Herrn Ikemeyer auf, dass er all seine Wünsche nur sehr diffus formuliert. Gerade dies ermöglicht es ihm, ihre Verwirklichung für möglich zu halten und die möglichen Grenzen, die in Erwerbsarbeits- und anderen Strukturen vielleicht angelegt sind, nicht als solche wahrzunehmen.

Herr Ignatz konstruiert sich in der Gestaltung seines alltäglichen Lebens ebenfalls als sehr selbstbestimmt. Er ist seit zwölf Jahren in Teilzeit erwerbstätig, hat als alleinerziehender Vater nur noch geringe Sorgearbeit für seine schon relativ selbstständigen Kinder (ein erwachsenes Kind ist aus dem Haus, ein junges Kind lebt bei ihm) und kein weiteres verbindliches Engagement. Die Haushaltsarbeit trägt er fast gänzlich alleine, was aber keine Konflikte mit sich bringt. Dass er, wie er selbst sagt, über die Kontakte zu seinen Kindern hinaus keine bedeutenden sozialen Kontakte hat, scheint ihn nicht zu stören. Seinen Hobbys (Sport, Urlaub) kann er befriedigend nachkommen. Dazu tragen die Erwerbsarbeitsbedingungen bei. In seiner Abteilung ist es unkompliziert, mehrere Wochen Urlaub am Stück als Gleitzeitausgleich zu nehmen. Er markiert dies als Besonderheit, denn er wisse, dass andere schon einen freien Tag über Gleitzeit nicht gegenüber Vorgesetzten durchsetzen können.

Herr Ibert spricht zwar darüber, dass die betrieblichen Arbeitsanforderungen eine gewisse Einschränkung seiner Lebensqualität mit sich bringen. Er würde gerne abends weniger „platt“ sein und mehr Freizeit haben. Er beschreibt genauer, dass man stets gefordert ist, in der Freizeit „abschalten“ zu können und die Zeit dort „wirklich voll“ zu nutzen. Er beschreibt sich gerade deshalb durchgehend als zufrieden, weil er sich als fähig konstruiert, den Anforderungen Grenzen zu setzen, und gleichzeitig als jemand, der gerne viel arbeitet. Diese Fähigkeit Grenzen zu ziehen sei dabei etwas, dass man lernen muss, „sonst geht man kaputt“. Gleichzeitig konstruiert er diese Fähigkeit aber auch als naturgegeben bzw. als Frage der Persönlichkeit: „Und man muss aber auch schon ein bisschen die Veranlagung haben, ob man’s kann oder nicht.“ Als einziges Hindernis für eine solche Grenzsetzung sieht er explizit nur sich selbst. Diese Auffassung steht in einem Widerspruch dazu, wie er die Anforderungen an ihn im Unternehmen beschreibt. Er beschreibt es als absolut notwendig, „regelmäßig Präsenz“ in den verschiedenen Bereichen zu zeigen, da das Ergebnis seiner Arbeit stark von seiner zeitnahen Kommunikation mit verschiedenen Personen abhängt. Daran wird deutlich, dass die Zeitrhythmen seiner eigenen Tätigkeit oft von Terminplanungen abhängen, die sich aus dem Arbeitsprozess ergeben oder von anderen Abteilungen bestimmt werden. Entsprechende Konflikte zwischen eigenen Zeitbedürfnissen und Arbeitsanforderungen schildert er aber nicht. Er beschreibt stattdessen Grenzkonflikte zwischen Erwerbsarbeit und Partnerschaft als etwas, was sich problemlos vermeiden lässt: Er und seine Partnerin würden sich gegenseitig korrigieren, indem sie sich direkt darauf hinweisen, wenn ein gestresster Erwerbsarbeitstag z.B. durch Patzigkeit in die Beziehungszeit hineinragt. Dann lässt man sich „noch fünf Minuten in Ruhe und dann ist aber auch vorbei“ mit der schlechten Laune durch den Job. Durch diese Bemerkung wird deutlich, dass Herr Ibert dauerhaft vor der Anforderung steht, unpassende Gefühle

durch individuelle Anstrengung zu disziplinieren, was er aber in keiner Weise als problematisch oder unangenehm schildert.

Alle drei Männer konstruieren explizit einen Zusammenhang zwischen der Entscheidung für oder gegen ein Leben mit Kindern und der Art und Weise, wie sie ihr Leben insgesamt gestalten. So formuliert beispielsweise Herr Ibert gleich zu Beginn, dass die Tatsache, dass er „mit Herz und Nieren“ arbeitet, etwas damit zu tun hat, dass er keine Kinder hat. Er plant (ebenso wie Herr Ikemeyer) aber offenbar, welche zu haben. So stellt er später fest, dass sich mit Kindern „automatisch viel ändern“ wird, da heutzutage nicht nur die Frau, sondern auch der Mann zu Hause bleibt. Dass er dies auf die Frage nach seinen Vorstellungen von einem guten Leben beschreibt, lässt vermuten, dass dies für ihn eine positiv besetzte Hoffnung ist. Dass die momentan bereits erlebten hohen Arbeitsanforderungen dieser Veränderung entgegenstehen können, thematisiert er nicht.

Herr Ignatz erklärt seine Teilzeitbeschäftigung als eine Entscheidung für Kinder und gegen Karriere, die er als Selbstverständlichkeit und problemlos durchsetzbar konstruiert. Für die Vergangenheit beschreibt Herr Ignatz: Als „die Kinder noch klein waren, ist meine Frau ja immer dagewesen“. Als sie die Erwerbsarbeit wieder aufnahm, bekamen sie Unterstützung durch die Großmutter, die, wenn nötig, die Betreuung der Kinder übernahm, bis er nach Hause kam. Als das zweite Kind lange krank wurde, hat er sein „Umfeld in der Firma merken lassen“, dass er „nicht mehr unbedingt da hinterher“ war, „40, 50 Stunden die Woche zu arbeiten ... das lief dann so“. Heute lebt seine Frau getrennt von ihm in der Nähe; seine erwerbsarbeitsfreie Zeit dreht sich vor allem um die Kinder, von denen eines noch bei ihm im Haus lebt. Er konstruiert sich als glücklich mit dieser Entscheidung für Teilzeit und aktives Vatersein und schildert dabei keine Probleme, die durch den Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit im Unternehmen hätten entstehen können.

Insgesamt konstruieren diese drei Männer den strukturellen Zusammenhang zwischen der gewählten oder zu wählenden Familienform und dem beruflichen Fortkommen für sich nicht als Einschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten, sondern verstehen die (potentielle) Familiengründung eher als Möglichkeit, eine weitere Form von Lebensqualität zu verwirklichen. Weder Herr Ikemeyer noch Herr Ibert sprechen dabei darüber, dass die aktuelle Lebensweise, in der die Anforderungen aus der Erwerbsarbeit problemlos mit allen anderen Interessen in Einklang gebracht werden können, durch die Verantwortung für Kinder in Frage gestellt werden könnte. In den Interviews mit ihnen gibt es auch keinerlei Hinweise auf ein Bewusstsein für strukturelle Probleme, die mit der Familiengründung einhergehen. Das Interview mit Herrn Ignatz hinterlässt den Eindruck, dass eine solche stressfreie Verknüpfung von Sorgeverantwortung und befriedigender Erwerbstätigkeit möglich ist, zumindest sofern die betreffende Person bereit ist, auf Karriere zu verzichten. Fragt man nach den Voraussetzungen für eine solche entspannte Vereinbarung, so zählt hierzu vermutlich die Selbständigkeit des Kindes, das noch in seinem Haus lebt. Für die Vergangenheit (also für Phasen, in denen die Kinder kleiner waren) ist zudem festzustellen, dass die Kontinuität in der Versorgung der Kinder während seiner Arbeitszeit von Frauen in seiner Familie abgesichert wurde. Seine heutige Subjektkonstruktion als aktiver Vater mit Teilzeiterwerbsarbeit stellt zu dieser früheren Lebensweise einen Bruch dar.

6.2 Gruppe 2: Verwirklichung eigener Lebensentwürfe im Konflikt mit Belastungen

Die Befragten schildern Belastungen, die sich daraus ergeben, dass sie nahezu ständig verfügbar und leistungsbereit sein müssen. Sie beschreiben die geforderte Flexibilität aber als bewältigbar und sich selbst darin als gestaltungsmächtig und zufrieden. Ihre Lebensweisen,

mit denen sie sich individuell an die hohen Anforderungen anpassen, konstruieren sie als Ausdruck ihrer eigenen Persönlichkeit und Prioritätensetzung. Sie schildern dabei zwar Einschränkungen ihrer Lebensqualität, aber diese sind für sie ein notwendiger Kompromiss, um selbstgesteckte Ideale oder Ziele zu verwirklichen. Kollektive Veränderungspraxen erscheinen darin nicht nötig, da ihnen ein Leben entsprechend der eigenen Persönlichkeit möglich ist. Nur in als unrealisierbar dargestellten oder in die abstrakte Zukunft projizierten Wünschen formulieren sie Vorstellungen eines ganz anderen Verhältnisses unterschiedlicher Lebensbereiche. Markante Unterschiede ergeben sich darüber, dass für einige die entgrenzten Bedingungen der Erwerbsarbeit zentraler Aspekt ihrer Subjektkonstruktionen sind (Variante 1). Die andere Befragten (alle drei mit hohem Maß an Sorgearbeit) konstruieren sich hingegen primär als Familienmenschen (Variante 2). Entlang dieses Unterschiedes zeigen wir im Folgenden die Subjektkonstruktionen, die die Befragten entwickeln..

In dieser Gruppe sind zwei Pflegekräfte: Frau Pylke ist Mitte 40 und als examinierte Altenpflegerin mit 30 Stunden pro Woche angestellt. Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder im jugendlichen Alter. Frau Pahlberg ist Ende 20 und als Altenpflegehelferin mit 20 Stunden pro Woche angestellt. Sie ist ebenfalls verheiratet und hat zwei Kinder (6 und 14 Jahre). Die drei Ingenieurinnen in dieser Gruppe sind Anfang bis Mitte 40, in Vollzeit in einer leitenden Position erwerbstätig und leben mit einem Partner zusammen. Deutliche Unterschiede gibt es hier in den Familien- und Partnerschaftskonstellationen: Frau Ingen hat zwei Kinder im Alter von elf und 15 Jahren. Frau Ilk teilt sich mit Verwandten die Betreuung ihres Großvaters und kümmert sich aktiv um zwei Patenkinder. Beide sind außertariflich beschäftigt. Frau Ittung ist tarifvertraglich mit 35 Stunden pro Woche beschäftigt, hat über die Erwerbsarbeit hinaus keine Sorgearbeit zu leisten und keine politischen oder ehrenamtlichen Verpflichtungen. Sie arbeitet nebenbei freiberuflich. Daneben sind drei MechanikerInnen in dieser Gruppe. Zwei von ihnen befinden sich neben ihrer Vollzeitbeschäftigung in Weiterbildungen, mit denen sie einen beruflichen Aufstieg anstreben. Herr Imsiek ist Mitte 20, Single und macht ein Fernstudium neben der Erwerbsarbeit. Frau Imbusch ist Anfang 30 und lebt mit ihrer Lebenspartnerin zusammen. Sie macht an vier Tagen in der Woche eine berufliche Weiterbildung. Beide haben keine Sorgeverpflichtungen gegenüber anderen Personen. Auch Herr Isenhardt ist Mechaniker und in der Montage mit 35 Wochenstunden vollzeiterwerbstätig. Er ist Mitte 30 und lebt mit seinem fünfjährigen Kind, seiner Partnerin und deren zwölf- und dreizehnjährigen Kindern in einer Patchwork-Familie.

6.2.1 Variante 1: Konzentration auf Erwerbsarbeit durch rigides Selbstmanagement

Diese Variante der Konstruktion einer gelingenden Verwirklichung einer eigenen Lebensweise baut darauf auf, dass es dem eigenen Willen entspricht, den Anforderungen der entgrenzten Erwerbsarbeit nachzukommen. Das dazu nötige Selbstmanagement und ein rigides Bedürfnismanagement machen eine Beschränkung eigener Interessen und der Interessen nahestehender Personen nötig. Dies akzeptieren die Interviewten, da die entgrenzte Erwerbsarbeit von ihnen als etwas konstruiert wird, das der eigenen Persönlichkeit bzw. den persönlich gesetzten Zielen entspricht.

In diese Untergruppe fallen alle drei Ingenieurinnen sowie die beiden MechanikerInnen, die eine Weiterbildung absolvieren. Die fünf Befragten benennen zwar explizit Belastungen, die sich aus der entgrenzten Erwerbsarbeit und Interessen und Anforderungen in anderen Lebensbereichen ergeben. Gleichzeitig konstruieren sie sich als Personen, die diese Belastungen individuell gut verarbeiten oder begrenzen können, indem sie ihr Leben aktiv gestalten. Um dies zu erläutern, werfen wir zunächst einen Blick auf die Subjektkonstruktionen im Bereich der Erwerbsarbeit, da die Zustimmung zu den dortigen Anforderungen eine Voraussetzung für die Wahl der entsprechenden Lebensweise ist.

Die beiden Ingenieurinnen Frau Ingen und Frau Ilk beschreiben mehrfach die Situation, als statushohe Angestellte nicht nach Zeit, sondern nach Leistung bezahlt zu werden. Dies nehmen sie als Dilemma wahr, eigentlich rund um die Uhr arbeiten zu können. Darunter fallen Anforderungen wie „100 Prozent Flexibilität, dass ich verfügbar bin, wenn man mich braucht“, auch mal spät abends oder ganz früh und für kurzfristig anberaumte Dienstreisen. Dies beschreiben sie als belastend, es findet aber gleichzeitig ihre Zustimmung, da es „die Abwechslung im Job ausmacht“. Die beiden schildern sich als erfolgreich im Grenzen setzen und damit als Gestalterin ihrer Erwerbsarbeitsbedingungen. Dieses Selbstverständnis von gelingendem Grenzsetzen geht für beide damit einher, dass eine Erwerbsarbeitszeit von über 40 Stunden pro Woche zumindest phasenweise Normalität ist. Sie fühlen sich „mehr als ausgelastet“. Dies wird einerseits als Reaktion auf den Leistungsdruck artikuliert, der innerhalb des Unternehmens besteht und anwächst. Andererseits schildern diese beiden Interviewten aber, dass dies ihrem persönlichen Anspruch bzw. Selbstverständnis als „Arbeitstier und Workaholic“ entspricht oder als Mensch, der „Karriere machen will und Bestätigung durch die Arbeit sucht“. Mehrarbeit und entgrenzte Leistungsbereitschaft konstruieren sie somit in ihren Schilderungen eher als Ausdruck ihrer Persönlichkeit denn als Ergebnis unternehmerischer Regulierungen und struktureller Überforderung.

Für die Ingenieurin Frau Ittung hingegen ist die Entscheidung, nicht in die außertarifliche Anstellung (AT) zu wechseln, Teil ihres erfolgreichen Abgrenzens: „Ich hab mich zum Beispiel über mittlerweile etliche Jahre sehr gut gewehrt, in den AT-Bereich reinzugehen. Und der AT-Bereich bedeutet also keine 35-Stunden-Woche mehr, sondern 40-Stunden-Woche und bedeutet auch, sag ich mal, Ziele, die man kriegt, egal wie hoch gesteckt, von oben, und dann muss man sie erfüllen. Das bedeutet außertariflich. Da wollte ich nicht hin, da bin ich nicht.“ Sie akzeptiert die für sie begründeten und notwendigen Überstunden als „Ausnahmen“, grenzt sich aber von den Versuchen, ihr dauerhaft mehr als 35 Stunden Arbeit zu geben, ab und konstruiert sich darin als „zu 95 Prozent“ erfolgreich. Im Gegensatz zur Workaholic-Identität der beiden anderen gründet sie dies auf eine Identität jenseits des Jobs: „Ich werde hier bezahlt als ein Mitarbeiter und die haben mich nicht als Person gekauft!“ Ihre Subjektkonstruktion ähnelt dennoch denen der beiden anderen, da auch sie sich als aktive Grenzzieherin wahrnimmt, die den Umfang ihrer Leistungen selbst gestalten kann und darauf ihre Zustimmung dazu begründet, wie die Erwerbsarbeit ihre Lebensweise strukturiert.

Auch die beiden MechanikerInnen Herr Imsiek und Frau Imbusch schildern die hohe Flexibilität und Leistungsfähigkeit, die im Unternehmen verlangt werden, verbunden mit der Bereitschaft und Fähigkeit, auch die Lebensweise daran anzupassen. Bei Herrn Imsiek sind es der wöchentliche Wechsel von Früh- und Spätschichtdienst, regelmäßige Wochenendschichten und teilweise auch spontane Anfragen für Wochenendschichten. Bei Frau Imbusch sind es Überstunden, deren Ausmaß sich am anfallenden Arbeitsvolumen orientiert, und der Druck, „dass man Qualitätsarbeit abgibt, auch wenn es dann mal ein bisschen länger dauert“. Sie beschreibt hohe Anforderungen, sich zusätzlich auch als Frau „beweisen zu müssen“, aber sie beschreiben sie als bewältigbar. Entgrenzung und Vermarktlichung sind bei diesen beiden Interviewten dennoch strukturell anders eingebettet als bei den drei Ingenieurinnen, da es sich um taylorisierte Arbeitsabläufe bzw. Akkordarbeit handelt. Der Druck zur Mehrarbeit ist direkter, es gibt aber auch eher Grenzen der Flexibilisierung und Mehrarbeit, die durch kollektivvertragliche und gesetzliche Regelungen markiert sind. Diese beschreiben beide als funktionierende Begrenzungen der Arbeitsmenge. Anders als in den stark individualisierten Arbeitsweisen der Ingenieurinnen kommt hier dem Team eine wichtige Rolle zu, indem es für eine Arbeitsverteilung sorgt, die als angemessen und fair empfunden wird. Dies steht im Widerspruch dazu, dass das Team gleichzeitig die Instanz ist, die den Leistungsdruck an die Einzelnen weitergibt. Diese Widersprüchlichkeit drückt sich in der Ambivalenz aus, mit der die Rolle des Teams geschildert wird. Einerseits helfen ihre jeweiligen Teams den beiden, den

Druck abfedern zu können: „Weil wir haben fürs Wochenende auch schon fast feste Schichten. Also wir haben das aufgeteilt, wer wann was macht, damit das auch ein bisschen gerechter ist, damit nicht immer die gleichen immer da sind am Wochenende.“ Gleiches gilt für Absprachen der Urlaubsplanung oder der Übernahme unbeliebter Schichten. Andererseits wird durch die Organisation der Arbeit als Gruppenarbeit auch der Druck in die kollegialen Beziehungen weitergegeben, denn „da will man dann auch nicht zum Buhmann werden“.

Die momentan besonders hohe Belastung, die aus den Anforderungen der Erwerbsarbeit entsteht, resultiert bei beiden MechanikerInnen aus einer berufsbegleitenden Weiterbildung. Beide akzeptieren dies als Übergang hin zu einem beruflichen Aufstieg, als Phase, die sie „einfach durchstehen“ müssen. Der Ausblick auf einen höheren beruflichen Status sowie die Tatsache, dass sie die Weiterbildung selbst gewählt haben, begründen bei beiden die aktive zustimmende Haltung gegenüber den Belastungen, die sie als sehr hoch empfinden. Herr Im-siek formuliert den Zukunftswunsch „voranzukommen“ im Sinne verantwortungsvollerer Aufgaben, Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit. Frau Imbusch konstruiert ihren geplanten beruflichen Aufstieg als Moment eines Lebensentwurfs, der geprägt ist vom Wechsel von Arbeiten und Reisen. Sich Qualifikationen zu erarbeiten, bedeutet für sie, sich durch verbesserte Beschäftigungschancen in der Zukunft ein „Ruhekissen schaffen, um Träume gleich zu leben und nicht aufzuschieben“.

Voraussetzung für die beschriebenen Auffassungen, mit denen die fünf Befragten der Erwerbsarbeit den zentralen Stellenwert einräumen, ist, dass sie keine oder nur ein geringes Maß an Sorgearbeit leisten. Zwar hat Frau Ingen als einzige Kinder und das Familienleben ist in ihrem Interview und in ihrem Leben neben der Erwerbsarbeit auch von großer Wichtigkeit. Dennoch ist auch für ihre Subjektkonstruktion zentral, dass sie der entgrenzten Erwerbsarbeit nachgehen und daneben eine klar begrenzte Rolle im Familienleben einnehmen kann. Was sie in der Familie an Verantwortung übernimmt, orientiert sich an den schmalen Zeitfenstern, die sie der Erwerbsarbeit abringt. Hierfür wehrt sie sich gegen die zunehmenden Anforderungen, betriebliche Termine nach 19 Uhr wahrzunehmen. Sie ist abends und an Wochenenden präsent, was bedeutet, auf den familiären Alltag mit den Kindern zu verzichten. Dies übernimmt ihr Mann, während sie sich innerhalb der Familie in der Rolle sieht, die für gewöhnlich von Männern eingenommen wird: „Also ich hab zu Hause genau die Rolle, die sonst immer die Väter haben. Ich komme also abends nach Hause, ich hör noch die Highlights, die wichtigen Themen werden mehr mit mir besprochen als mit meinem Mann.“

Auch bei den beiden anderen Ingenieurinnen wird deutlich, dass sie, wenn sie ihre entgrenzten Erwerbsarbeitszeiten gestalten, wenig oder keine Rücksicht auf andere soziale Kontexte nehmen. Die Subjektkonstruktionen der drei Ingenieurinnen sind maßgeblich von diszipliniertem, bewusstem Selbstmanagement geprägt, das sich auch auf ihre Partner und Kinder bezieht. Sie betonen stets, dass sie es durch individuelle Anstrengung schaffen, die Erwerbsarbeitsanforderungen so zu verarbeiten, dass sie darin gesund und zufrieden bleiben, und dass ihnen diese Prioritätensetzung entspricht. Auch gegenüber der Partnerschaft gilt beispielsweise für Frau Ilk: „Momentan ist Job wohl eher Nummer eins.“ Frau Ittung stellt fest: „Verheiratet. Keine Kinder. Beide Vollzeit beschäftigt. Mir geht's gut.“ Ihr Leben beschreibt sie als „ausgefüllt mit der Arbeit plus Beziehung und Umfeld, Freunde und Familie“. Dieser Lebensentwurf wird von den Ingenieurinnen als dauerhafter Teil ihrer Identität konstruiert. Dies verhandeln sie ausdrücklich als einen Bruch mit weiblichen Rollenerwartungen, wozu ein souveräner Umgang mit Missmut und Kritik Anderer gehört. Dies thematisieren alle drei Ingenieurinnen im Zusammenhang mit den Grenzziehungen, die gegenüber Vorgesetzten und KollegInnen, aber auch gegenüber der Familie notwendig sind. Die „Vaterrolle“ übernimmt Frau Ingen explizit und in Abstimmung mit ihrem Mann. Frau Ittung möchte keine Kinder und beschäftigt eine Haushaltshilfe, um auszugleichen, dass sie durch die viele Erwerbsarbeit weniger private Reproduktionsarbeit übernimmt als ihr Mann. Frau Ilk betont ihre finanzielle

Unabhängigkeit als Frau in einer Partnerschaft: „Bei meinem Lebenspartner lasse ich mir auch nicht alles gefallen, aber ich glaube, das leiste ich mir deshalb, so stark und ausdauernd, weil es mir egal ist. Er kann da auch wegbleiben. Es ist mein Haus, meine Autos, es läuft nur auf meinen Namen.“

Das auf Dauer gestellte individuelle Selbstmanagement wird von den Ingenieurinnen vielfach als Lebensweise ihrer Wahl dargestellt, es weist aber gleichzeitig auch Brüche auf. So ragt in die Konstruktion der Zufriedenheit quasi als Störfaktor das Bedürfnis nach mehr erwerbsarbeitsfreier Zeit. Hier scheint bei allen drei Ingenieurinnen auf, dass diese Selbstdisziplinierung nicht permanent ihren Bedürfnissen entspricht. Ihre Arrangements werden zwar durch relativ hohe finanzielle Ressourcen stabilisiert. Dazu gehört beispielsweise die Möglichkeit, Urlaub durch Reisen bewusst als Ausgleich zum Alltag zu gestalten oder Haushaltshilfen zu beschäftigen. Dennoch bleibt das Funktionieren des Alltags insofern fragil, als es auf einem Zeitmanagement beruht, das bis ins Letzte geplant ist. Die Alltagsorganisation basiert auf Arrangements, die ausdrücklich allen Beteiligten Verzicht abringt. Es ist insofern zerbrechlich und streng hierarchisch, als der gesamte familiäre, partnerschaftliche und freundschaftliche Lebenszusammenhang eingepasst oder untergeordnet wird. Frau Ingen beschreibt dies wie folgt: „Es geht also die gesamte Woche eigentlich immer nur um Gestaltung dieses ... Familienlebens, aber es geht eigentlich nicht darum, irgendwie Bedürfnisse von ihm oder von mir irgendwie ... darzustellen oder umzusetzen.“ Die Ingenieurinnen begründen ihre Zustimmung zu dieser Lebensweise (neben der oben aufgezeigten Identität als ‚Workaholic‘) zentral mit dem hohen Lebensstandard, den ihnen ihr Einkommen bietet. Für Frau Ittung ist ihr jetziges Leben ein Umgang mit dem Widerspruch, dass sie gerne mehr Freizeit hätte, aber auch die Leichtigkeit haben möchte, die ihr das jetzige Gehalt bietet: „Weniger arbeiten könnte ich, mit Sicherheit ja, könnten wir auch von leben, aber dann ist so dieses Extra, was ich gerne mal habe, oder diese Leichtigkeit, von der ich vorhin gesprochen habe, das wir gewisse Probleme nicht haben, die wären dann weg. Und ich glaube, der Preis ist mir zu hoch. Deshalb arbeite ich weiterhin so viel, wie ich arbeite, nicht extrem, aber recht gut. Ich sag mal, halt meine 40 oder 45 Stunden Woche, wenn ich das so offen alles verteile. Darüber hinaus gehe ich nicht, die hab ich halt und da könnte man vielleicht was weniger machen, aber dann hätte man auch weniger Luxus und das will ich nicht.“ Und regelmäßige Urlaubsreisen erlauben etwa Frau Ingen und ihrer Familie, vorübergehend abseits des streng reglementierten Alltags zu leben: „Da geht’s dann wirklich darum, dass wir uns mit Freunden treffen, dass wir miteinander was machen, dass wir irgendwo hinfahren, dass wir, ja, viel Urlaub organisieren. Ich bin im Urlaub immer unterwegs, wir sind nie zu Hause im Urlaub. Wir fahren immer weg, damit die Arbeit weg ist.“ Erst dadurch wird für sie der alltägliche Verzicht auf Familienleben zu einer akzeptablen Option.

Die drei Frauen beschreiben sich insofern durchgehend als aktive Gestalterinnen ihrer Lebensarrangements, als sie ihren eigenen Lebensentwurf verwirklichen können. Sie formulieren, dass ihre Erwerbsarbeit eine hoch disziplinierte Lebensweise erfordert, und beschränken Handlungsfähigkeit auf die Entscheidung dafür oder dagegen: „Das ist ja Eigenmotivation. Ich hätte ja auch sagen können, ich mache Sachbearbeiter und mach jeden Tag meine sieben Stunden und geh nach Hause. (...) Also der Handlungsspielraum ist ja schon da.“ Die hohe Arbeitsdichte wird von den Frauen dieser Gruppe auch deshalb nicht als Belastung, sondern als selbstverständliche Lebensweise aufgefasst, da dies einer lebenslang einstudierten Normalität entspricht: „eine Fortsetzung meines Lebens, wie ich es immer gekannt habe“.

Wir finden zwar in den Subjektkonstruktionen der MechanikerInnen deutliche Parallelen dazu – auch sie beschreiben ihren Alltag als diszipliniertes, bewusstes Selbstmanagement, das Teil eines selbstbestimmten Lebensentwurfes ist. So ist es für Frau Imbusch der „Schlüssel“ für das Gelingen ihres Lebens, dass man „eingefahrene Gleise“ verlässt (indem man beispielsweise eine Weiterbildung anfängt) und dadurch erreicht, „dass man machen kann, was

man will“. Beide MechanikerInnen verzichten auf vieles, insbesondere weitgehend auf Freizeitinteressen, weil sie voll mit der zusätzlichen Ausbildung ausgelastet sind. Beide haben dadurch schon Freundschaften verloren. Im Unterschied zu den drei Ingenieurinnen steht für die beiden aber im Vordergrund, dass sie diesen Verzicht *vorübergehend* (d.h. für einige Jahre) leisten. Sie beschreiben das gegenwärtige straffe Selbstmanagement deutlich als einen zeitlich begrenzten Kompromiss, und zwar dahingehend, „dass man das für die Freiheit quasi opfert“, die man mit der neuen Qualifikation dann haben wird. Mit dieser Konstruktion, nach der es sich bei dieser Unterwerfung um ein sehr straffes Zeitregime um das Ergebnis einer guten persönlichen Zukunftskalkulation handelt, akzeptieren es beide als unhinterfragte Normalität, dass sie ein individuelles (und hoch belastendes) Arrangement für die Weiterbildung finden mussten, anstatt – wie früher üblich – hierfür Unterstützung durch das Unternehmen für Beschäftigte in Anspruch nehmen zu können, die sich weiterbilden möchten. Herr Imsiek stützt diese strukturelle Verschlechterung mit der Repräsentation, „Beruf und Privates zu trennen“ und definiert sein Studium darin als private Angelegenheit. Frau Imbusch konstruiert dies immer wieder als selbst gewählte vorübergehende Belastung, mit der sie einen Umgang finden muss, weil sie sich für eine bestimmte Lebensweise entschieden hat.

6.2.2 Variante 2: Zufriedenheit im zentralen Lebensbereich der Familie bei gleichzeitigem Verzicht auf berufliche Interessen

Die Familie ist in den Subjektkonstruktionen dieser Befragten der zentrale Lebensbereich. Um diese mit entgrenzter Erwerbsarbeit zu vereinbaren, verzichten sie darauf, anderen Interessen nachzugehen. Dies akzeptieren sie, weil sie dies als eigene Wahl konstruieren, die ihren persönlichen Bedürfnissen entspricht.

Die drei Interviewten in dieser Untergruppe berichten von Belastungen durch das hohe Maß an Anforderungen in Erwerbs- und Sorgearbeit; auch sie stellen ihre Lebensweise zugleich als Ergebnis eigener Entscheidung und Vorlieben dar. Frau Pylke und Frau Pahlberg arbeiten im Schicht- bzw. Nachtdienst; Herr Isenhardt arbeitet in Wechselschicht. Beide Frauen tragen neben der entgrenzten Erwerbsarbeit die Hauptverantwortung für die Familienarbeit. Beide verzichten dafür auf die Verwirklichung persönlicher Interessen (wie berufliche Weiterbildung), beschreiben sich aber dennoch als zufrieden. Herr Isenhardt sagt über die Hausarbeit: „Jeder macht das, was gerade dran ist“. Seine Frau ist jeden Nachmittag zu Hause und übernimmt in dieser Zeit immer die Betreuung der Kinder. Da sie zudem Pädagogin ist, hat sie „da mehr die Erziehungsmethode übernommen und da fällt das Putzen eher auf mich zurück“. Insgesamt bleibt bei Herrn Isenhardt undeutlich, wieviel der häuslichen Arbeit er übernimmt. Die Ähnlichkeit von Herrn Isenhardt zu den beiden Pflegehelferinnen sehen wir daher weniger in der realen Menge der übernommenen Haus- und Sorgearbeit, zumal er es – anders als Frau Pylke und Frau Pahlberg – schafft, neben der familiären Reproduktionsarbeit weiteren Tätigkeiten nachzugehen, sondern in der Konstruktion der Priorität des Familienlebens, das als persönliches Interesse artikuliert wird. Dahinter tritt auch bei ihm das Verfolgen eigener beruflicher Interessen zurück. Auch in dieser Gruppe spielt die Positionierung gegenüber geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen eine wichtige Rolle, allerdings in ganz anderer, gegensätzlicher Form als bei den eben dargestellten Ingenieurinnen. Die Subjektkonstruktionen der beiden Frauen, die in der Pflege arbeiten, entsprechen – wenn auch unterschiedlich explizit – traditionellen Normen von Weiblichkeit. Im Interview mit Herrn Isenhardt hingegen ist sein Leben in einer Patchwork-Familie als „ungewöhnliche“ Lebensweise das zentrale Thema, worin seine Konstruktion als Familienvater und die Nachrangigkeit der Erwerbsarbeit und weiterer Interessen eingebettet sind.

Dass sie wenige Möglichkeiten haben, über ihre eigene Zeit zu entscheiden, akzeptieren die drei Befragten dieser Gruppe, weil sie die gleichzeitige Orientierung an Erwerbs- und Fa-

milienarbeit als Wahl für eine bestimmte Lebensweise konstruieren, die ihrer Persönlichkeit entspricht. Wie für die vorher dargestellte Variante spielt Eigenverantwortung in den Selbstauffassungen der Interviewten eine zentrale Rolle. Repräsentationen wie „Ich muss eben gucken, wie plane ich mich selbst“ kommen ebenso häufig vor wie die Beschreibung konkreter individueller Bewältigungsstrategien. Zum Beispiel bescheinigen sich die Befragten „Organisationstalent“ und die Fähigkeit zu klarer Prioritätensetzung und verbindlicher Terminplanung im Alltag. Lediglich Frau Pylke bringt an einigen Stellen zum Ausdruck, dass sie aufgrund der fehlenden Planbarkeit versuchen muss, spontan zu leben, und dass dies letztlich heißt, auf eigene Vorhaben zu verzichten und freie Zeit nur dann zu nutzen, wenn sie sich im Rahmen der Arbeit im Pflegeheim ergibt. Wie für viele andere Pflegekräfte unseres Samples ist für sie damit selbstverständlich, dass Pflegearbeit voraussetzt, den eigenen Lebensrhythmus komplett anzupassen. Auf eine Kritik an den strukturellen Bedingungen kann sie hier auch deshalb verzichten, weil dies in ihrer Wahrnehmung keine Einschränkung ist, sondern ihrer Persönlichkeit entspricht.

Entgrenzungserscheinungen finden sich in allen drei Interviews in Form hoher Leistungsanforderungen und in Form von Schichtarbeit. Für Frau Pylke gehört dazu auch, oft spontan zum Dienst gebeten zu werden. Frau Pahlberg hingegen arbeitet derzeit komplett außerhalb der täglichen Normalarbeitszeit. Sie hat kurz vor dem Interview von der Tag- in die Nachtschicht gewechselt, um auf diese Weise die Versorgung ihrer Kinder über den Tag sicherstellen zu können. Sie beschreibt dies immer wieder als „Chance“ und als „wunderbare“ Lösung, da sie ihre Kinder nun den ganzen Tag betreuen kann. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass es für sie eine zusätzliche Belastung durch den wechselnden Rhythmus und langes Wachsein bedeutet: „Also für die Kinder ist es besser, für mich nicht“. Beide Frauen berichten von den psychischen und physischen Belastungen, die die entgrenzten Anforderungen der Pflegearbeit für sie mit sich bringen, insbesondere von der Müdigkeit und der fehlenden Planbarkeit des Alltags. Frau Pylke sagt in Bezug auf die kurzfristigen Wechsel von Früh- und Spätschicht: „Man ist also wirklich müde, unausgeschlafen, und ja. Also ich wünschte mir eine Regelmäßigkeit.“ Frau Pahlberg thematisiert an vielen Stellen im Interview, dass sie mit sehr wenig Personal arbeiten und es insbesondere in der Tagschicht „nicht schön“ ist, keine Zeit für Gespräche mit den BewohnerInnen zu haben. In der Nachtschicht sei dies aber möglich und die Arbeit selbst somit befriedigender. Dafür hat sie jetzt das Problem der Müdigkeit. „Einfach diese Müdigkeit. Weil man schläft ja tagsüber nicht, wenn man zur Nachtschicht geht. Tut man einfach nicht. Auch wenn man sich das vornimmt.“

Herr Isenhardt bewertet seine Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Ermöglichung oder Behinderung seines Familienlebens ambivalent. Schichtarbeit ist für ihn die stärkste Einschränkung des Familienlebens, in dem für ihn gemeinsam verbrachte Zeit für Austausch, Harmonie und Gemeinsamkeit wichtig sind: „Ja, die Schicht ist schon immer ein Problem, im Grunde genommen, ne? Weil ich immer rausgerissen werde so, so aus dem Familienleben, ne. Ich bin morgens kurz da und, und abends, wenn ich um, um zwölf nach Hause komme, sind sie alle im Bett. Also, das wäre schon schön, wenn ich Schicht nicht machen müsste.“ Gleichzeitig ermöglichen ihm Gleitzeit und Überstundenausgleich freie Zeit, die er vor allem für die Familie braucht und nutzt. Die Art der Arbeitsvorgaben lassen seiner teilautonomen Arbeitsgruppe zeitlichen Spielraum im Ableisten ihrer täglichen Arbeitszeit, da die Gruppenziele um einen Tag verschoben werden können, ohne dass dadurch andere Produktionsbereiche in ihrem Takt gestört werden. Da zudem seine TeamkollegInnen innerhalb dieses Rahmens bereit sind, oft auf seine Termine Rücksicht zu nehmen, ist es Herrn Isenhardt – anders als Frau Pylke und Frau Pahlberg – möglich, bestimmte Wunschtermine trotz Wechselschicht freizuhalten. Er nutzt dies für eine umfangreiche Mitarbeit in verschiedenen regionalen und landesweiten Elternausschüssen.

Trotz der hohen Belastung durch die Pflegearbeit tragen Frau Pylke und Frau Pahlberg die Hauptverantwortung für die Organisation des Familienlebens. Frau Pylke beschreibt diese als „sehr, sehr hochgestellte Anforderungen“, z.B. die Erwartung, dass täglich frisch gekocht wird. Frau Pahlberg bezeichnet ihre Sorge- und Reproduktionsarbeit eher als „das Übliche“, das für Eltern anfällt. Sie konstruiert im Vergleich zu Frau Pylke ein partnerschaftlicheres Engagement, da ihr Mann sich an der Haus- und Sorgearbeit beteiligt – allerdings nur, soweit seine Vollzeittätigkeit dies zulässt. Die Partnerschaftlichkeit geht daher damit einher, dass Frau Pahlberg das Problem der Vereinbarung der Kinderbetreuung mit der Erwerbsarbeit ausschließlich als ihres betrachtet. Sie beschreibt dies dennoch als Teil einer langfristig ausgeglichenen Arbeitsteilung, da es Absprache sei, dass sie jetzt, solange die Kinder klein sind (also noch für mehrere Jahre), ihre Erwerbsarbeit an der Kinderbetreuung ausrichtet, womit sie ihm eine Weiterbildung ermöglicht. Danach würde sich dieses Arrangement dann umdrehen. Herr Isenhardt konstruiert die Arbeitsteilung zu Hause ebenfalls als partnerschaftliches Engagement, worin beide Elternteile unterschiedliche Rollen haben, um die es immer wieder Auseinandersetzungen gibt. Ihm sind überlegte Erziehung der Kinder und Ordnung zu Hause wichtiger als seiner Partnerin, die allerdings einen höheren Anteil an der Kinderbetreuung übernimmt, da sie nachmittags immer zu Hause ist. Die Freizeitgestaltung versucht auch er zu übernehmen. Für seine Subjektkonstruktion spielt sein Leben in einer Patchwork-Familie eine zentrale Rolle. Er nimmt dabei auf die Repräsentation Bezug, dass dies eine besondere Lebensweise sei und beschreibt es als ein sehr anforderungsreiches Unterfangen. Insbesondere sei es „ungewöhnlich“, dass sein Kind nach der Trennung bei ihm geblieben ist. Familie ist sein wichtigster Tätigkeitsbereich. Erwerbsarbeit sieht er als etwas, das sein muss, um Familie zu finanzieren: „Ja, also in erster Linie natürlich die Familie. Und dann parallel der Job natürlich. Weil ohne Job, ohne Geld die Familie quasi ja nicht, nicht so existieren kann wie wir heute, wie wir sind.“

Auch bei diesen drei InterviewpartnerInnen weisen die Konstruktionen einer gelingenden, den eigenen Bedürfnissen entsprechenden Lebensweise Brüche auf. In den Schilderungen der beiden Frauen wird deutlich, dass sie kaum Zeit und Energie für eigene Interessen haben, da sie ihr Leben an den Bedürfnissen der Familie ausrichten: „Das einzige was ich eigentlich mache, ist mit dem Hund spazieren gehen und der Rest des Tages ist eigentlich nur Familie und die Arbeit.“ Und an anderer Stelle: „Also ich richte eigentlich mein Leben nach deren Leben und Wünschen. ... Also ich an erster Stelle komme eigentlich in meiner Planung fast gar nicht vor.“ Für Frau Pahlberg ist das „Hauptfeld“ alltäglicher Arbeit neben der Altenpflege „mein Haushalt, kochen, Kinder zur Schule, Kinder abholen, Hausaufgaben, (...) Animationsprogramm für die Kinder“. Da ihre Erwerbsarbeitszeit geringer ist, schafft sie es aber gelegentlich, zusätzlich abends Kurse an der Volkshochschule zu belegen; sie überlegt zudem, ehrenamtlich in der Unterstützung junger Eltern tätig zu werden. Damit kann sie ihrem Bedürfnis nachkommen, nicht den ganzen Tag „zu Hause zu hängen“, „einfach rauszukommen (...) und ein bisschen was Geistliches noch dazu“. Beide Frauen äußern den Wunsch, eine Weiterbildung zu machen, um langfristig aus der direkten Pflegearbeit aussteigen zu können. Sie verfolgen diesen Wunsch derzeit aber nicht, da es ihnen in der derzeitigen Lebenssituation nicht möglich ist und verschieben damit die Vorstellungen einer ganz anderen Lebensweise in die abstrakte Zukunft. Frau Pahlberg möchte das zum Beispiel frühestens „in Angriff nehmen, wenn beide Kinder auf einer Ganztagschule sind“. Frau Pylke äußert sich ähnlich und spricht davon, dass sie später dann „vielleicht“ eine Zusatzausbildung macht. Sie stellt aber klar, dass es im Moment für sie weder machbar ist, weniger Zeit für die Versorgung ihrer Familie aufzubringen, noch ihre Erwerbsarbeit zu verringern. Gegen letzteres spricht, dass dies zu einem geringeren Familieneinkommen führen würde. Im Gegensatz dazu schafft es Herr Isenhardt, zur Zeit des Interviews Kurse an einer Fernschule zu absolvieren. Wenngleich dies bei ihm in der „Priorität wirklich relativ weit hinten“ steht, gelingt ihm der Abschluss der einzelnen Teile bisher gut. Er hofft, sich damit (und ggf. mit weiteren Studiengängen) bessere Berufsaus-

sichten zu schaffen für den Fall, dass sein jetziger Arbeitgeber ihn nicht mehr braucht. Bei den beiden Frauen fällt auf, dass sie weder Kritik daran formulieren, dass sie die gesamte oder hauptsächlich Reproduktionsarbeit tragen, noch an den entgrenzten Anforderungen des Pflegeheimes, obwohl beides die Verwirklichung ihrer Zukunftsvorstellungen verunmöglicht. Sie betonen vielmehr an mehreren Interviewstellen, dass ihre Lebensweise sie glücklich macht. Insbesondere bei Frau Pylke stützt sich dies auf eine Subjektkonstruktion als Mutter und Ehefrau. Sie übernimmt die Pflichten, weil eine „Frau der ganze Kopf der ganzen Familie ist“ und ohne das „Management“ einer Frau in einer Familie „gar nichts funktioniert“. Obwohl sie explizit und mehrmals zum Ausdruck bringt, dass sie selbst in Folge dieser Pflichten in ihrer Planung „eigentlich (...) fast gar nicht vorkommt“, beschreibt sie ihre Lebensgestaltung dennoch als Ausdruck ihrer eigenen Prioritätensetzung: „Also das Wichtigste ist meine Familie und meine Kinder.“

6.3 Gruppe 3: Unlösbare Konflikte zwischen Grenzziehung und Ohnmacht

Die Befragten dieser Gruppe beschreiben deutlich ein Leiden unter den hohen alltäglichen Belastungen. Sie schildern, dass die Selbstsorge und das eigene Wohlbefinden bzw. eigene Interessen sehr oft zu kurz kommen. Auf unterschiedliche Weise versuchen sie, mit individuellen Bewältigungsversuchen ihr Leben zu gestalten. Dabei berichten sie von Konflikten, die sie dauerhaft nicht lösen können, was zu einer permanenten Unzufriedenheit führt. Die Subjektkonstruktionen dieser Gruppe prägt der Widerspruch zwischen einerseits der Begeisterung für die Inhalte der Erwerbsarbeit oder auch befriedigenden anderen Aspekten ihrer Lebensführung und andererseits den belastenden Bedingungen, unter denen sie dies gestalten. Dieser Widerspruch wird aber von den InterviewpartnerInnen nicht offen benannt und somit auch nicht bewusst bearbeitet. Stattdessen finden wir bei allen eine permanente Bewegung zwischen versuchten individuellen Grenzziehungen gegenüber belastenden Situationen einerseits und Ohnmacht gegenüber unveränderbaren Verhältnissen andererseits.

In dieser Gruppe finden sich drei Personen aus der Altenpflege und drei IngenieurInnen. Alle sind in Vollzeit beschäftigt. Frau Piyale und Frau Peukert, beide Mitte 40, arbeiten als examinierte Altenpflegerinnen. Beide haben ein erwachsenes Kind und leben allein. Frau Peukert hat einen Lebenspartner und ein lockeres, aber gutes Verhältnis zu ihrem Sohn. Frau Piyale ist Single und hat zu ihrer Tochter aufgrund der Arbeitszeiten in der Altenpflege ein beschädigtes Verhältnis und heute kaum Kontakt. Im Interview spielt ihr Migrationshintergrund eine wesentliche Rolle, da sie ihn als einen der Gründe dafür sieht, dass sie an ihren belastenden Erwerbsarbeits- und Lebensbedingungen wenig ändern kann. Herr Perrez arbeitet als Altenpflegehelfer. Er ist Mitte dreißig und lebt mit seiner Freundin und dem Sohn im Grundschulalter zusammen. Er hat einen Migrationshintergrund, der in seiner Subjektkonstruktion keine Bedeutung erhält. Allerdings finden sich im Interview Hinweise darauf, dass er u.a. aufgrund der fehlenden Erwerbsperspektive im Herkunftsland migriert ist und dies eine Rolle dafür spielt, den Gedanken an Rückkehr nicht ernsthaft zu verfolgen.

Die Ingenieurinnen Frau Idstein und Frau Igelsen sind beide fest angestellt. Herr Isort ist als Ingenieur als Leiharbeiter beschäftigt. Die vertragliche Arbeitszeit beträgt bei allen dreien zwischen 35 und 40 Wochenstunden. Sie haben alle keine Sorgeverpflichtungen und gehen keinen regelmäßigen Ehrenämtern o.ä. nach. Frau Idstein, Anfang 40, arbeitet in der Stellung einer Teamleiterin und lebt mit ihrem Lebensgefährten und dem erwachsenen Sohn zusammen. In ihrer Freizeit geht sie regelmäßig ihrem Hobby Segeln nach und bisweilen auch Kreativitätsgruppen u.ä. Frau Igelsen, Mitte 30 ist alleinlebend und Single. Sie leitet als außertariflich Angestellte einen Einkaufsbereich und geht vielen kulturellen und sportlichen Aktivitä-

ten nach. Herr Isort, Mitte 40, lebt mit seiner Partnerin zusammen und verbringt die Freizeit meist mit ihr und gemeinsamen FreundInnen.

Alle in dieser Gruppe vertretenen InterviewpartnerInnen formulieren deutlich, dass ihre Lebensqualität aufgrund der vielfältigen an sie gestellten Anforderungen eingeschränkt wird. Dies manifestiert sich in drohenden gesundheitlichen Schäden durch Stress und Überlastung und darin, dass Interessen und Bedürfnisse auf der Strecke bleiben. Im Hinblick auf die gesundheitlichen Belastungen stimmen die Interviews aus beiden Erwerbsfeldern darin überein, dass wachsende Anforderungen im Beruf zu immer höheren Belastungen führen. Ständige Müdigkeit und Erschöpfung werden in mehreren Interviews häufig erwähnt, außerdem Schlafstörungen und permanenter Stress. In der konkreten Art und Weise, wie die Befragten ihre Probleme damit schildern, spiegeln sich die unterschiedlichen Formen entgrenzter Erwerbsbedingungen. Die IngenieurInnen verorten sich eher ambivalent zwischen steigendem direktem Leistungsdruck und indirektem Druck, der durch die Selbstverantwortung für das Gelingen der Erwerbsarbeit zustande kommt und zu einer selbsttätigen Ausdehnung der Arbeitszeiten führt. Die Pflegekräfte sehen sich eindeutiger einem direktem Druck gegenüber, in einem körperlich und psychisch anstrengenden Job in der gleichen Zeit ein immer größeres Pensum leisten zu müssen. Auch hier spielt allerdings der indirekte Druck eine Rolle, der dadurch entsteht, dass Pflegearbeit für sie eine Verantwortung gegenüber abhängigen Menschen und deren Lebensqualität bedeutet. Dies führt ebenfalls zu Mehrarbeit, weil vieles in der vorgegebenen Zeit nicht zu schaffen ist.

6.3.1 Erwerbsarbeit zwischen persönlichen Ansprüchen und Überarbeitung

Die Ingenieurin Frau Idstein sieht sich als Teamleiterin in der Verantwortung, die MitarbeiterInnen permanent motivieren zu müssen und damit die „Demotivation“ und „Desorientierung“ auszugleichen, die das Management durch seine Entscheidungen auslöst. Dabei nimmt sie einen gestiegenen Druck auf Beschäftigte wahr („auf jeden Einzelnen“), den sie als Einengung beschreibt, unter der das „persönliche Freiheitsgefühl“ leidet. Die theoretische Möglichkeit des Freizeitausgleiches für Überstunden können weder sie noch ihre KollegInnen einlösen, weil der Arbeitsdruck dafür zu groß erscheint. In ihren Schilderungen wird deutlich, dass weder sie noch ihre KollegInnen eine funktionierende Strategie kennen, die Möglichkeit flexiblerer Arbeitszeitgestaltung in ihrem eigenen Interesse zu nutzen. Dies erklärt sie mit der von vielen geteilten beruflichen Haltung, wonach ihnen das gute Arbeitsergebnis so wichtig ist, dass sie ein Zurückstellen eigener Bedürfnisse in Kauf nehmen. In dieser Konstruktion entsprechen die hohen Anforderungen den eigenen Ansprüchen an gute Arbeit, die sie auch unter schwierigen Bedingungen nicht aufgeben möchten, und deshalb der Belastung keine Grenzen setzen. Ähnlich beklagt Frau Igelsen, dass sie in der letzten Zeit immer mehr Aufgaben vom Management übertragen bekommt, und somit die Arbeitsintensität stark ansteigt. Dadurch sieht sie sich gezwungen, „Abstriche an bestimmten Ecken und Enden“ zu machen, d.h. auf Freizeit zu verzichten. Dabei ist ihre Tätigkeit so strukturiert, dass sie oftmals „kein Team im Hintergrund“ oder keine Vertretung hat und das Gelingen der Aufträge komplett an ihr hängt. Zentral für die Subjektkonstruktion von Herrn Isort sind die spezifischen Belastungen, denen er als Leiharbeitskraft ausgesetzt ist. Diese Situation erlebt er als alltägliche Verunsicherung, als überdurchschnittliche Leistungsanforderungen und als fehlende Anerkennung seiner Arbeit im Unternehmen.

Von psychosomatischen Einschränkungen aufgrund der steigenden Arbeitsintensität berichtet auch die Pflegerin Frau Peukert: „Es macht mir total Spaß, aber von sozialen Bindungen, von der Psyche her, 20 Jahre, das halte ich auf gar keinen Fall durch.“ Sie spricht mehrmals von einem hundert- und hundertfünfzigprozentigen Einsatz, der gefordert wird, auch emotional in jeder Hinsicht. Für sie ist diese emotionale Arbeit das Reizvolle am Job, und sie

kommt dem nach, weil sie ein „sehr ehrgeiziger, pflichtbewusster Mensch“ ist. Dies besetzt sie positiv. D.h. ähnlich wie wir es auch bei den Ingenieurinnen finden, entsprechen in dieser Konstruktion die hohen Anforderungen den eigenen Ansprüchen an gute Arbeit, die sie auch unter schwierigen Bedingungen nicht aufgeben möchte. Aber zugleich sind die körperlichen Beschwerden ein Grund dafür, dass sie mittelfristig nicht mehr in der Pflege arbeiten will: Sie hat seit einem Jahr eine entzündete Schulter und will nicht mit „Bandscheibenvorfall und kaputten Schultern“ enden und sich „nur die Knochen kaputt machen“. Sie betont, dass es „wirklich 'nen Job ist, wo man wirklich hart knüppeln muss. Grad von der Psyche her“. Herr Perrez betont vor allem die körperlichen Belastungen, insbesondere Rückenschmerzen, die er aufgrund der Pfl egetätigkeit hat. Personelle Unterbesetzung durch kranke KollegInnen verschärft diese körperliche Belastung, weil die Arbeit von den Anwesenden mit erledigt werden muss. Dies beschreibt er als sehr oft vorkommende, fast alltägliche Situation.

6.3.2 Fehlende Zeit für Reproduktion

Von allen Befragten dieser Gruppe wird ihre Situation nicht nur als individuelle Erfahrung beschrieben, sondern als Belastung, an der sie selbst ebenso wie ihre KollegInnen leiden. Frau Igelsen formuliert dies wie folgt: „Ich sehe um mich herum, dass da viele, dass viele wegbrechen, also dass viele gesundheitliche ähm, Konsequenzen schon sichtbar sind für mich und grad so vom Alter her, ich bin Mitte dreißig, ich viele Kollegen habe, wo ich, sei es ein Hörsturz, sei es Probleme mit dem Herzen, sei es andere gesundheitliche Probleme, ich sehe einfach, dass um mich herum das steigt, diese Fälle steigen“. Auch Frau Idstein sieht „von außen schon, dass die Leute irgendwann zusammenbrechen“. Sie beschreibt weiter, dass sie selbst bisweilen vor Nervosität nachts nicht ein- oder durchschlafen kann, „also dass sich das eben körperlich auch bemerkbar macht“. Typisch hieran für die Befragten dieser Gruppe ist, dass es um dauerhafte Belastungen geht, die als solche noch keine akute Erkrankung hervorgerufen haben. Die Befragten machen aber deutlich, dass sie erste psychosomatische Reaktionen auf den Stress zeigen, Angst vor weiteren körperlichen Erkrankungen haben und diese auch im zunehmenden Ausmaß bei KollegInnen erleben.

Zu den gesundheitlichen Belastungen kommt hinzu, dass für die Interviewten zunehmend eigene Interessen und Bedürfnisse auf der Strecke bleiben. Sie sehen die entgrenzte und körperlich belastende Erwerbsarbeit als den wesentlichen Grund dafür an, dass sie daneben kaum kontinuierlichen Tätigkeiten nachgehen können. Dies erleben sie als große Einschränkung, da sie solchen anderen Tätigkeiten eine hohe Bedeutung geben und deren Fehlen als ein großes Defizit empfinden. Dass der Druck zu- und die persönliche Freiheit abnimmt, beschreiben sie explizit, ebenso die daraus folgenden „negativen Rückwirkungen auf das private und persönliche Wohlbefinden“.

Sowohl Pflegekräfte als auch IngenieurInnen berichten, dass die ausufernden Erwerbsarbeitszeiten dazu führen, dass man in der übrigen Zeit gar nicht mehr abschalten bzw. das Leben gestalten kann. Arbeitsintensivierung und Überstunden führen dazu, dass Frau Idsteins Leben so stark von der Erwerbsarbeit bestimmt wird, dass sie es als „langweilig“ empfindet. Sie kommt oft „müde und angervt“ aus dem Unternehmen nach Hause und ihr fehlt die Energie, abends noch zu lesen oder etwas Kreatives zu machen. Auch leiden darunter die sozialen Kontakte mit den Eltern und FreundInnen. In der Subjektkonstruktion von Frau Igelsen ist der ganz zentrale Konflikt, dass es ihr aufgrund der entgrenzten Lohnarbeit unmöglich ist, eine Familie zu gründen. Sie empfindet die fehlende Rücksicht auf Privates als Verunmöglichung, sich „etwas aufzubauen“. Bei Frau Piyale ist es der Wunsch nach Weiterbildung, den die Arbeitszeiten im Heim unmöglich machen. Aber auch ihr familiäres Leben hat erheblich gelitten. Zu ihrer erwachsenen Tochter hat sie aufgrund der Arbeitszeiten in der Pflege ein zerrüttetes Verhältnis, worüber sie sehr verbittert berichtet.

Trotz der Ähnlichkeit dieser Aussagen wird in den Interviews auch deutlich, dass die Arbeitszeitregulierungen – abhängig von der Tätigkeit und dem Beschäftigungsverhältnis – sehr unterschiedlich sind und jeweils spezifische Probleme mit sich bringen. Bei den IngenieurInnen dehnt sich die eigentlich als Normalarbeitszeit angelegte Tätigkeit aus. Dies geschieht durch flexible Arbeitszeitmodelle, wie Frau Idstein berichtet: „Ein geregelter Arbeitstag heutzutage heißt trotzdem eben nicht, dass man am Abend dann noch viel Zeit hat. Man macht eben doch viel mehr für die Arbeit, als man muss.“ Dieser Aspekt, dass man länger bleibt, um die Arbeit zu schaffen, spielt auch in der Pflege eine Rolle. Zusätzlich kommen hier zwei weitere Problemfelder hinzu: Zum einen die Arbeit in Schichten, in der es keine Regelmäßigkeit gibt und bei deren monatlicher Festlegung z.T. keine Rücksicht auf die Wünsche der Beschäftigten genommen wird. Zum anderen geht es häufig um sehr kurzfristig übernommene Schichten. Für die Pflegekräfte wird auf dieser Grundlage das Planen und Gestalten eigener Aktivitäten zum Problem. So muss Herr Perrez mit seiner Vorgesetzten darum ringen, die Wochenenddienste so zu koordinieren, dass entweder seine Freundin, die auch im Schichtdienst arbeitet, oder er selbst Zeit mit dem Sohn verbringen können. Früher wurde dieser Wunsch ebenso wie die regelmäßige Teilnahme an Fußballspielen und -trainings regulär bei der Erstellung des Dienstplans berücksichtigt. Frau Peukert nennt auf die Frage nach weiteren Lebensbereichen neben Pflege und Familie zwar zahlreiche Tätigkeiten, die vor allem beinhalten, dass sie sich „viel Ruhe“ und Entspannung gönnen will: Sie liest viel, ist gern in der Natur, geht mit Freundinnen gemütlich essen, auch mal allein ins Kino und Theater. Sie betont aber ebenso, dass wichtige Gründe dafür, dass sie nur noch wenige Jahre in der Pflege arbeiten will, die Arbeitszeiten und die viel zu geringe Freizeit sind: Man bekommt „vielleicht“ zwei Tage in der Woche frei, diese aber nie zusammenhängend; hinzu kommt das Problem mit den Feiertagen. Und dies „zehrt, wo ich sag, das muss sich einfach ändern“.

Die Subjektkonstruktion von Herrn Isort ist durch seine Situation als Leiharbeiter geprägt. Dieser Status bedeutet für ihn alltägliche Unsicherheit, eine überdurchschnittliche Leistungsanforderung und eine Nicht-Anerkennung seiner Arbeit. All dies beschreibt er als massiv einschränkend. Dabei geht es um fehlende Anerkennung, etwa die „Verhöhnung“ durch eine quasi „mehrjährige Probezeit“, wenn gleichzeitig ein Mangel an qualifizierten IngenieurInnen beklagt werde. Weitere Probleme sind fehlender Kündigungsschutz und eingeschränkte Kreditwürdigkeit sowie diverse Aspekte der Schlechterstellung gegenüber Festangestellten (keine Vergünstigungen bei anderen Firmen, keine Betriebsrente, keine Erfolgsbeteiligung, keine Aufstiegschancen trotz langer Beschäftigungszeit). Herr Isort stellt auch fest, dass es bei Anordnung von Mehrarbeit in ihrer Abteilung die Leiharbeitskräfte sind, die sich aufgrund ihres unsicheren Status nicht dagegen wehren können.

6.3.3 Unterschiedliche Bedeutung von Familie

Wie eben gezeigt, durchzieht das Problem, dass die Erwerbsarbeitszeit (teilweise selbsttätig, teilweise auf Anordnung) ausgedehnt wird und dafür eigene Interessen und Bedürfnisse zurückgesteckt werden müssen, die gesamte Gruppe. Hingegen gibt es in der Frage, ob und wie familiäres Leben mit der Erwerbsarbeit verbunden wird und wie die Wechselwirkung von entgrenzter Erwerbsarbeit und Familienleben konstruiert wird, größere Unterschiede. Frau Idstein, Herr Isort und Frau Peukert konstruieren Familie oder Partnerschaft als einen befriedigenden und unkomplizierten Teil ihres Lebens. Ihnen kommen die Funktion einer Ressource zur Bewältigung des entgrenzten Alltags zu; sie werden als Ort des psychosozialen Rückhalts konstruiert, der Kraft gibt, um die Erwerbsarbeit zu bewältigen.

Die drei haben im familiären Bereich keine oder wenig Sorgearbeit zu leisten – Herr Isort hat keine Kinder, Frau Idsteins und Frau Peukerts Kinder sind bereits erwachsen. Für Frau Idstein bedeutet dies, mit ihrem Sohn „eigentlich nur noch die netten Tätigkeiten“ zu haben.

Auch Frau Peukert ist für ihren erwachsenen Sohn bisweilen noch präsent, obschon diese mittlerweile ein eigenständiges Leben führt. Herr Isort konstruiert seine Partnerschaft als konfliktfrei, als Lebensbereich, der einfach da ist und funktioniert. Er sieht keine Konflikte und es gelingt ihm, Zeit mit anderen zu teilen: „Meine Frau spielt sicherlich eine große Rolle und dann, äh, spielen natürlich unsere Freunde ne große Rolle, Familie auch wie zum Beispiel Eltern und Geschwister, zu denen wir eigentlich einen sehr guten Kontakt haben.“

Zu Familie als gelingendem, reibungslosen Lebensbereich gehört in diesen drei Subjekt-konstruktionen, dass die Teilung der Haushaltsarbeit als konfliktfrei oder als dauerhaft gelöster Konflikt beschrieben wird, der in den Interviews keine große Bedeutung hat. Stattdessen wird eher nebenbei beschrieben, dass ohne große Absprachen alle dort tätig werden, wo es gerade nötig ist: „Jeder macht, was er sieht“. Die unterstützende Wirkung von Familie liegt aber auch auf psychosozialer Ebene. So wird sie als Ort geschildert, an dem keine Anforderungen gestellt werden und man dem Wunsch danach, einfach nichts zu tun, nachgeben kann. Insbesondere für Frau Idstein ist die Familie dabei ausdrücklich auch eine Ressource der Bewältigung ihrer Unzufriedenheit mit der hohen Beanspruchung durch die Erwerbsarbeit. Für sie ist Familie der soziale Ort, an dem sie nicht mit Ansprüchen konfrontiert ist. So hat sie von ihrem Sohn gelernt, ihrem abendlichen Bedürfnis nach Ruhe am Abend, danach „zu sein, einfach nur sein, nichts machen oder einfach nur relaxen“, entspannt nachzugehen. Auch bei Frau Peukert findet sich der Aspekt von emotionalem Rückhalt, der die Bewältigung der Erwerbsarbeit vereinfacht, allerdings in einer anderen Form. Sie hat zeitgleich mit ihrem Berufswechsel in die Pflege vor fünf Jahren den Lebenspartner gewechselt; ihr derzeitiger Partner arbeitet auch in der Pflege. Dieser ist ihr emotional ein wichtiger Ansprechpartner, mit dem sie nicht nur die Erfahrungen aus der Pflege teilen und reflektieren kann. Darüber hinaus hat sie durch seinen Einfluss auch begonnen, sich für neue Themen zu interessieren.

Die andere Hälfte der Interviewten dieser Gruppe beschreibt hingegen Familie deutlich als einen weiteren Bereich – neben den oben genannten Bereichen Gesundheit und eigene Interessen –, der durch entgrenzte Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen stark eingeschränkt wird. So ist es für die Subjekt-konstruktionen von Frau Igelsen und Frau Piyale zentral, dass Familie an der Erwerbsarbeit scheitert, während für Herrn Perrez das Familienleben, insbesondere die Zeit mit seinem Sohn, durch die Schichtarbeit eine prekäre Angelegenheit ist. Alle drei InterviewpartnerInnen sprechen über Familie explizit als einen Bereich, der durch die Anforderungen der Erwerbsarbeit gefährdet oder verunmöglicht ist. Herr Perrez ist hier der einzige mit einem Kind in sorgearbeitsintensivem Alter. Obwohl er und seine Frau die Sorgearbeit meist gewährleisten können, gibt es für ihn das Problem der mangelnden Rücksichtnahme der Vorgesetzten auf Familienzeiten, die seinen Wunsch nach Zeit mit dem Sohn einschränkt. Für ihn ist es selbstverständlich, dass er Zeit mit seinem Sohn verbringen will. Diese kann er jedoch nur im Konflikt durchsetzen, da seine Vorgesetzte dauerhaft nicht bereit ist, hierauf bei der Dienstplanung Rücksicht zu nehmen. Sofern es aufgrund des fehlenden Verständnisses seiner Chefin tatsächlich unmöglich ist, dass entweder er oder seine Freundin am Wochenende auf den Sohn aufpassen, springen die Großeltern ein. Der Normalfall und auch der Wunsch von Herrn Perrez ist es aber, seinen Sohn auch aufwachsen zu sehen. Diese selbstverständliche und in Konflikten durchgesetzte Zeit für die Familie bezieht sich dabei nur auf den Sohn; für die Hausarbeit sieht er sich nicht als zuständig.

Die Subjekt-konstruktionen von Frau Igelsen und Frau Piyale stimmen darin überein, dass sie mit ihrer derzeitigen Lebensweise vollkommen unzufrieden sind. Sie beschreiben zwei sehr unterschiedliche Lebenssituationen, sehen aber beide darin ein zentrales Problem, dass sie aufgrund der Anforderungen der stark entgrenzten betrieblichen Bedingungen keine Freiräume haben, in denen sie ein Familienleben gestalten können. Bei Frau Igelsen droht die Familiengründung an den betrieblichen Bedingungen zu scheitern. Sie beklagt die fehlende Rücksichtnahme auf private Termine und sieht schon die Chance, überhaupt einen potentiell-

len Partner kennen zu lernen, an ihren Arbeitszeiten scheitern: „Der Job raubt so viel Kraft und so viel Zeit von mir, dass gar keine Zeit mal übrig bleibt um ja, um einfach auch rauszugehen und Menschen kennen zu lernen und sich selbst die Chance zu geben, außerhalb der Familie und des existierenden Freundeskreises noch was aufzubauen.“ Frau Igelsens Subjekt-konstruktion ist die einer erfolgreichen, karriereorientierten Frau im mittleren Management, die zwischen Stellen wählen und somit auch entsprechende Ansprüche stellen kann. So konstruiert sich als eine Frau auf der Suche nach dem passenden Unternehmen für ihre gewünschte Lebensweise mit Familie und Kindern. Die Unvereinbarkeit von Kindern und Karriere schildert sie insgesamt als Problem von Müttern, Väter kommen nicht vor. Sie fordert vom Unternehmen ein „Grundverständnis“ für Frauen mit Karriere- und Familienwünschen: „Was braucht denn eine Frau, die vielleicht das untere bis mittlere Management erreicht hat. Also, was braucht es auch, um gewisse Freiräume auch zu haben, und das signalisiert mir dieses Unternehmen nicht.“

Für Frau Piyale haben die betrieblichen Bedingungen das Verhältnis zu ihrem Kind bereits nachhaltig zerrüttet: „Geschieden, alleine lebend, eine Tochter, die ich seit zwei, mindestens drei Monaten nicht gesehen habe. Eine Schwester, die ein paar Türen weiter wohnt, die ich auch sehr sporadisch sehe. Aus dem einfachen Grund, weil die Arbeitszeiten scheiße sind.“ Sie berichtet über ihre Erfahrungen als alleinerziehende Mutter. Ihre Subjekt-konstruktion ist dabei stark geprägt von einem biografischen Bruch, da sie ihre Tochter in ihren ersten Lebensjahren als Hausfrau intensiv umsorgen konnte und es erst mit dem „Thema Scheidung“ darum ging, auf „eigenen Füßen zu stehen“. Sie begann eine Ausbildung zur Krankenpflegehelferin und beschreibt ausführlich, wie sehr die Arbeitszeiten und die Müdigkeit dazu führten, dass sie in der „schwierigen Phase“ für ihre Tochter nicht da war. Sie bringt sowohl ihr Leiden darunter zum Ausdruck und großes Verständnis für das Empfinden ihrer Tochter, die sie im Stich gelassen hat. Aber sie betont auch die Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit und die Möglichkeit, ihren Traumberuf Krankenschwester zu lernen. Obwohl ihr Verhältnis zu ihrer Tochter sie traurig macht, findet sich in dem Interview kein Bedauern über diesen Schritt in die Erwerbstätigkeit. Eher nimmt sie schlicht zur Kenntnis, dass ihr Handeln und die Bedürfnisse ihrer Tochter nicht zusammenpassten, aber dass sie beide Seiten versteht und berechtigt findet.

6.3.4 Individuelle Bewältigungsstrategien zur Verarbeitung der Einschränkungen

Hinsichtlich der Frage nach Handlungsfähigkeit besteht in dieser Gruppe zunächst die grundlegende Gemeinsamkeit, dass die Befragten ausschließlich individuelle Bewältigungsformen im Umgang mit den erlebten Belastungen und Einschränkungen entwickeln. Gleichzeitig scheitern sie daran auf unterschiedliche Weise, was bei allen zu permanenter Unzufriedenheit führt. Obschon sie erzählen, dass sie die beschriebenen Konflikte dauerhaft nicht befriedigend lösen, machen sie sie auch nicht zum Ausgangspunkt von praktischer Kritik an den Bedingungen. Dies steht der Entwicklung von erweiterter Handlungsfähigkeit im Wege. Im Folgenden geht es daher erstens um die Frage, wie die individuellen Bewältigungsstrategien aussehen, und zweitens darum, wo in den Subjekt-konstruktionen die Hürden für den Schritt zum kollektiven Handeln liegen.

Bei vielen der InterviewpartnerInnen in dieser Gruppe geht das Leiden an den Erwerbsarbeitsbedingungen mit Hinweisen darauf einher, dass ihnen die Inhalte ihrer Erwerbsarbeit grundsätzlich Spaß machen oder wichtig sind. Der zunehmende Arbeitsdruck ist für sie nicht nur ein Problem, weil er krank macht, sondern auch, weil sie die Arbeit nicht mehr ihren Vorstellungen gemäß gestalten können. Daraus erwachsen aber keine Strategien des Eingreifens in die als schlecht empfundenen Bedingungen. Dies hat verschiedene Gründe, die in den Subjekt-konstruktionen angelegt sind: Die Belastungen werden teilweise als kompensierbar emp-

funden oder für die Zukunft besteht der Plan, den Beruf oder den Betrieb zu wechseln. Bei einigen steht die Konstruktion der eigenen Gestaltungsohnmacht im Vordergrund.

Frau Idstein sagt mehrmals, dass ihre Erwerbsarbeit ihr „theoretisch Spaß“ bringt, aber praktisch ungeheuer ermüdend ist, und durch falsche Entscheidungen der „Managementebene“ die „Arbeitsebene“ leidet. Zuviel Unklarheit führt in ihrer Wahrnehmung zu Desorientierung und Demotivation. Andererseits hebt sie als positiv hervor, dass sie trotz ihrer Leitungsposition auch noch Facharbeit macht, was ihr inhaltlich mehr Spaß bringt. Das Interview mit Frau Piyale ist stark davon geprägt, dass ihr die Empathie gegenüber den BewohnerInnen ein sehr wichtiges Anliegen ist. Sie ist innerhalb der Pflegearbeit daher sehr unzufrieden, weil sie keine Zeit hat, diese Arbeit gut zu machen. Auch Frau Igelsen macht deutlich, dass ihr der Sinn ihrer Erwerbsarbeit wichtig ist, aber abhanden kommt und dass ihr darin auch Anerkennung fehlt: „Es fühlt sich wie so eine Spirale an, es wird immer mehr erwartet. Und ich mache hier viel, was einfach im Papierkorb landet, also was überhaupt nicht gebraucht wird. Also so die Sinnhaftigkeit von Aufgaben, die mir gestellt werden, die hinterfrage ich oftmals und ich hinterfrage sie tatsächlich auch, aber bekomme dann Antworten wie, das muss jetzt gemacht werden, weil das unsere Hierarchie, unser Management will.“ Frau Peukert schildert die Pflegearbeit euphorisch und ausführlich als ihren Traumjob, als „Berufung“. Dies steht im großen Widerspruch dazu, dass sie zugleich mit derselben Vehemenz erzählt, dass sie eine Weiterbildung in der Hoffnung angefangen hat, „diesen ganz normalen stupiden Alltag“ nicht dauerhaft leben zu müssen. Sie will auf keinen Fall insgesamt länger als zehn Jahre in der Pflege arbeiten – sieben hat sie schon. Grund dafür sind die Arbeitszeiten, die wenige Freizeit und die körperliche Belastung.

In dieser Weise bewegen sich die Befragten in einem Widerspruch zwischen einer gewissen Begeisterung für ihre Erwerbsarbeit und dem Leiden unter dieser. Wie kommt es, dass aus diesem Widerspruch keine Frage nach einem möglichen Eingreifen in die Bedingungen entsteht? Hier zeigt sich in der Tendenz ein Unterschied zwischen IngenieurInnen und Pflegekräften: Die Pflegekräfte halten die Erwerbsarbeitsbedingungen im Bereich Altenpflege für unveränderbar und sehen sich dem weitgehend ausgeliefert. Sie nennen zwar Ideen zur beruflichen Veränderung (Tätigkeits- oder Arbeitgeberwechsel), diese tauchen aber als vage Planungen auf, deren Verwirklichung unsicher oder unmöglich ist. Hingegen sehen die IngenieurInnen für sich deutlich die Möglichkeit, durch den Wechsel des Unternehmens persönliche Verbesserungen zu erzielen. Die konkreten Erwerbsarbeitsbedingungen werden in beiden Konstruktionen zum unveränderbaren Handlungsrahmen, gegenüber dem die Interviewten sich nur begrenzt als gestaltungsmächtig konstruieren.

Frau Peukert lehnt die Konfliktorientierung, die das Einsetzen für andere Arbeitsbedingungen haben kann, ab. Sie befürwortet ein „Miteinander“ auch zwischen Angestellten und Leitung und grenzt sich klar von ver.di und Betriebsräten ab, da diese „einfach zu viel Druck selber“ machen. „Immer dieses aufdrücken“ stört sie, denn „Druck erzeugt immer Gegendruck“. „An Lösungen mitarbeiten“ befürwortet sie gegenüber „immer wieder Kritik nur üben“. Dies bedeutet konkret auch, die mangelnde Personalausstattung selbst zu kompensieren, also dass man „natürlich für diese Leute auch ein bisschen mehr tun kann als nur meinen ganz normalen Job“.

Der Unterschied der beiden Berufsfelder lässt sich gut am Kontrast von Frau Piyale und Frau Igelsen zeigen. Sie teilen die sehr grundlegende Kritik an Entscheidungen des Managements und an der daraus entstehenden fehlenden Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit. Die Konstruktion ihrer eigenen Handlungsmöglichkeiten ist gegensätzlich, im Ergebnis allerdings ähnlich. Ob schon Frau Piyale ausführlich zum Ausdruck bringt, dass sie vollkommen unzufrieden mit ihrem jetzigen Leben und ihrer Erwerbsarbeit ist, bezieht sich ihre gesamte Handlungsmöglichkeiten nur darauf, innerhalb dieser Strukturen immer weiter zu funktionieren und die Pflege am Laufen zu halten. Sie verfolgt trotz widriger Bedingungen das Ziel, Empathie für die

BewohnerInnen im Alltag zu verwirklichen – auch entgegen den Anordnungen von Seiten der Leitung. Zur Verwirklichung von Empathie geht sie zahlreiche Konflikte (mit KollegInnen, BewohnerInnen, Angehörigen) ein, arbeitet aber auch daran, die Konflikte zwischen anderen zu glätten. Hier konstruiert sie sich als sehr energische Person. Darüber hinaus aber gibt es ihrer Auffassung nach keine Handlungsmöglichkeiten, weder individuell noch kollektiv. Auf die Frage nach Handlungsmöglichkeiten antwortet sie: „Gar nichts!“ Eine zentrale Subjektkonstruktion von Frau Igelsen ist hingegen: „Ich sehe keine Grenzen für meine Lebensgestaltung“. Ihre Konstruktion einer hohen Handlungsmacht stützt sie auf die Option, letztlich das Unternehmen zu wechseln. Sie sieht sich „auf der Suche nach dem richtigen Plätzchen“. Sie leidet sehr unter der starken Vereinnahmung durch die Erwerbsarbeit, beschreibt aber die momentane „Gesamtkonstellation“ des Lebens als durch sie selbst veränderbar und bezieht sich damit auf die Suche nach einem anderen Job oder Unternehmen: „Was gibt der Arbeitsmarkt eigentlich her und was gibt es eigentlich für ganz andere Ansätze für mich“. Dass sie ihren Arbeitsplatz derzeit nicht wechselt, obwohl sie so sehr an den Bedingungen dort leidet, sieht sie als vorübergehenden Zustand. Die Möglichkeit, dass sie auch in anderen Unternehmen vor ähnlichen Problemen stehen könnte, scheint indirekt bei ihr auf: Sie verweist darauf, dass es zwar in anderen europäischen Ländern andere Formen gibt, auf die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern einzugehen, in Deutschland aber die von ihr beschriebene Betriebskultur immer noch die vorherrschende ist.

Herr Perrez fällt aus dieser Gegenüberstellung der Berufsfelder insofern etwas heraus, als er als einziger der von uns Befragten Pflegebeschäftigten einen Jobwechsel innerhalb des Berufes als Möglichkeit sieht, um Verbesserungen zu erreichen. Auch er hat die Wahrnehmung, dass man an den Strukturen „nichts machen kann“. In seiner Subjektkonstruktion ist er aber insofern handlungsmächtig, als er abwägt, ob er das alles weiterhin so aushalten will. Er konstruiert die Arbeit in einem ambulanten Pflegedienst als bessere Alternative in Bezug auf die Arbeitszeiten, sowohl von der Lage als auch einer gewünschten Reduktion auf 30 Stunden. Er sucht auch schon konkret nach Möglichkeiten zu wechseln, aber es wird auch deutlich, dass er zumindest unsicher ist, ob dies eine realistische Alternative ist, da die Fahrtwege für ihn ohne Auto kaum zu bewältigen sind.

Die InterviewpartnerInnen dieser Gruppe reagieren auf die hohen Belastungen mit individuellen Strategien, mit denen sie den hohen Leistungsdruck so zu kompensieren versuchen, dass sie ihre Erwerbsarbeit dennoch gut machen, gesund bleiben und ein gutes Leben haben. Deutlich wird, dass sie darin nur mäßig erfolgreich sind und starke Einbußen ihrer Lebensqualität erleben. Dies verdrängen sie insofern, als sie immer wieder die Auswirkungen der steigenden Belastungen als kompensierbar konstruieren. Das permanente, wenn auch verdrängte Scheitern bleibt aber eine mögliche Bruchstelle der Konstruktion des Erfolgs individueller Strategien. Eine Thematisierung dessen kann ein Ansatzpunkt für Ansätze zur Entwicklung kollektiver Handlungsfähigkeit sein.

Kollektivität spielt wie gezeigt in der Wahrnehmung der Belastungen durchaus eine Rolle, insofern die eigene Situation als geteilte erfahren wird. Eine Perspektive auf kollektives veränderndes Handeln entsteht aber dennoch nicht. Insbesondere Frau Idstein und Frau Igelsen ist es wichtig, über diese Unzufriedenheit auch mit KollegInnen zu sprechen. Frau Idstein konstruiert sich aber trotz eines kritischen Blicks auf ihre aktive Beteiligung an den belastenden Bedingungen und trotz des Austausch, den sie sucht, als ratlos gegenüber der Schwierigkeit, Rücksicht auf die eigenen Belastungsgrenzen durchzusetzen. Sie fragt sich, „wodurch sind wir getrieben ..., warum kann man nicht einfach mal nein sagen, Kann mir keiner beantworten.“ Frau Igelsen hingegen konstruiert sich als erfolgreich im Grenzsetzen und erläutert ihr Selbstverständnis, nach dem sie die aktive Gestalterin ihres eigenen Lebens ist: „Also ich glaube, dass, in einigen Dingen fühle ich mich irgendwie fremd gesteuert, aber mir ist auch bewusst, dass ich auch selbst viel steuern kann, also dass ich Möglichkeiten habe,

auch Grenzen zu ziehen und zu sagen, hier nicht weiter. Ich möchte mich jetzt anders entwickeln und also ich bin eigentlich davon überzeugt, dass es nicht so viele Grenzen gibt, die ich, wenn ich es will, nicht überschreiten kann.“

Die Subjektkonstruktionen sind dabei jeweils von einem Widerspruch geprägt. Frau Igelens Selbstverständnis der aktiven Gestalterin steht im Widerspruch zu ihren Erzählungen, dass die (unsinnigen) Anforderungen steigen, ihr dabei Mitsprache verweigert wird, sie und ihre KollegInnen stressbedingt kränker werden und ihr selbst die Möglichkeit zur Familiengründung genommen wird. Frau Idstein formuliert zwar eine Kritik an der eigenen Einbindung in die Spirale der Leistungssteigerung und Unzufriedenheit, steht dem aber ratlos gegenüber. Anders als Frau Igelens fungiert bei ihr aber die Familie als Kompensation. Eine Beendigung ihrer Ratlosigkeit, etwa durch einen intensiveren Austausch mit KollegInnen, erscheint deshalb nicht dringend, weil sie persönlich einen Ort der Entspannung und des Abschaltens hat. In den Subjektkonstruktionen wird dieser Widerspruch nicht offen artikuliert, sondern verdrängt. D.h. die Interviewten erzählen einerseits von ihren erfolgreichen Strategien um Umgang mit den Anforderungen, relativieren aber andererseits an mehreren Stellen in Andeutungen, Fragen und Einschränkungen das Funktionieren dieser Strategien. Dies bleibt aber unverbunden stehen und wird nicht zum Ausgangspunkt weiterer Auseinandersetzung.

Die Trennung von Beruflichem und Privatem nennt auch Herr Perrez als eigenen Anspruch. Für ihn bedeutet dies, zu Hause nicht über den Job zu sprechen, um Negatives nicht ins Private mitzunehmen. Er beharrt darauf, sich erfolgreich ein „dickes Fell“ zugelegt zu haben, dass es ihm erlaubt, von der harten Arbeit abzuschalten. In der entsprechenden Interviewpassage wird aber klar, dass er dies nicht durchgehend in die Praxis umsetzt. Da seine Frau auch in der Pflege arbeitet, passiert es häufig, dass sie sich zuhause „auskotzen“. Das Abschalten sucht er aktiv, indem er Sport macht. Seine Strategien der Grenzziehung beziehen sich zudem auf das Zurückweisen bestimmter Aufgaben und Anforderungen innerhalb der Pflege. Er macht keine Überstunden und hält alle vorgesehenen Pausen ein. Dies gelingt nur, da er nicht alle Anweisungen befolgt: „Also ich nehme das nicht so ernst. Ich mach mich da nicht kaputt.“ Dies bezieht er auf „unwichtigen Kram“ und „kleine Dinge“, worunter aber durchaus auch pflegerische Vorgaben wie das tägliche Mobilisieren der BewohnerInnen fallen, das er nicht immer leistet. Er legitimiert dies ausdrücklich, indem er die besagten Aufgaben als nicht machbar oder (auch im Sinne der BewohnerInnen) unsinnig konstruiert. Er konstruiert dies klar als eine individuelle, subversive Strategie, wozu auch gehört, sich notfalls krank zu melden, wenn seine Schichtwünsche nicht berücksichtigt werden und er wichtige Termine mit seinem Sohn hat. Unklar bleibt, wie offen er dies betreibt und ob diese Begrenzungsstrategien Konflikte mit sich bringen.

Auch Herr Isort setzt gegenüber den Einschränkungen durch die Leiharbeit auf individuelles Abgrenzen, darauf sich „so eine gewisse Gelassenheit zuzulegen. ... Was manchmal ziemlich schwierig ist, aber je länger man dabei ist, gelingt einem das.“ Er hat sich bewusst für die Strategie der Trennung von Lebensbereichen entschieden, d.h. er erzählt zuhause wenig von der Arbeit im Heim, um den „Ärger dort zu lassen“ und dort nichts Privates. Er kritisiert deutlich die Unternehmenspolitik, den massiven Einsatz von Leiharbeit, der nicht Produktionsspitzen abfängt, sondern ein Einsparweg ist. Er sieht aber keine Möglichkeit, diese strukturellen Ursachen seiner alltäglichen Konflikte um Arbeitsplatzunsicherheit, finanzielle Einschränkungen sowie Benachteiligungen und Abwertungen zu verändern. Für ihn ist ähnlich wie für Frau Idstein das Private der Ort, der eine Kompensation ermöglicht. Dass ihn und seine Frau gemeinsam dennoch insgesamt oft seine prekäre Lage als Leiharbeiter auch zu Hause beschäftigt, wird deutlich. Zur Zeit des Interviews hatte sich die Unsicherheit als Leiharbeiter durch angekündigte Entlassungen zugespitzt. Da nicht angekündigt wurde, wen es betreffen würde, hatte „hintenrum“ durch Verleumdungen ein Konkurrenzkampf auch gegen ihn be-

gonnen. In dieser Situation kommt seine Abgrenzungsstrategie zum Tragen, die – anders als bei Frau Idstein und Frau Igelsen – nicht in der Zurückweisung von Aufgaben besteht, sondern nur darin, die Probleme nicht an sich herankommen zu lassen, also aus dem Privaten, dem sonstigen Leben herauszuhalten, was vermutlich auch bedeutet, die Einschränkungen zu verdrängen. Hier spiegeln sich in den Subjektkonstruktionen die unterschiedlichen Lebensbedingungen und Handlungsräume der angestellten Ingenieurinnen und des Leiharbeiters Herr Isort, der ebenfalls Ingenieur ist. Er sucht Wege, sich dauerhaft mit der vergleichsweise prekären Situation zu arrangieren, und kann dabei, wie oben gezeigt, Mehrarbeit nicht zurückweisen, während die Angestellten hier einen größeren Spielraum haben. Ein Unterschied besteht auch darin, dass die Angestellten Optimismus aus der Möglichkeit ziehen, eine andere Stelle zu finden, während Herr Isort sich dauerhaft mit dem Status als Leiharbeiter abfindet. Dass er keine Möglichkeit sieht, eine Festanstellung zu finden, begründet er nicht zuletzt mit seiner Lebensweise – also mit Gründen, die außerhalb der Erwerbsarbeit liegen: Er begründet dies damit, dass seine berufstätige Frau nicht einfach den Wohnort wechseln kann und dass er selbst nicht umziehen will, „nur weil man woanders vielleicht arbeiten kann Ich muss mich da ja auch wohl fühlen.“

6.4 Gruppe 4: Betriebliche Gestaltungsmacht durch institutionalisierte Konfliktformen

In dieser Gruppe haben wir die Befragten zusammengefasst, die gewerkschaftlich oder als Betriebsräte aktiv sind bzw. sich konstruktiv auf solche institutionalisierten Handlungsformen beziehen. Sie alle sehen ihr konkretes Engagement, das sich auf Veränderungen im Unternehmen bezieht, als Element einer notwendigen grundsätzlichen betrieblichen und gesellschaftlichen Veränderung. Zugleich bringen mehrere Interviews zum Ausdruck, dass wenig Hoffnung besteht, dass eine solche Veränderung in absehbarer Zeit eintreten wird. Ihr Engagement erfahren die InterviewpartnerInnen vor allem als „Abwehrkampf“. Inwieweit dieser dauerhaft Erfolg haben wird, bleibt ungewiss. Fast alle Interviewten dieser Gruppe tragen Verantwortung für andere Familienangehörige, allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß. Wie die familiäre Verantwortung mit den entgrenzten Anforderungen aus der Erwerbsarbeit und der zeitaufwändigen politischen Aktivität verbunden werden kann, hierfür haben alle InterviewpartnerInnen rein private Lösungen gefunden. Familienleben ist klassisch im engen Kreis von EhepartnerIn und Kindern bzw. Eltern organisiert, weitere Unterstützungspersonen oder -netzwerke spielen keine Rolle.

Herr Pieneheim, Frau Prust und Frau Pfaffe sind als examinierte AltenpflegerInnen mit 30 bis 40 Stunden fest angestellt. Frau Pfaffe ist um die 40 Jahre alt und seit sechs Jahren alleinerziehend mit ihrem jugendlichen Sohn, den sie als sehr selbständig beschreibt. Herr Pieneheim ist Anfang 50 und parteipolitisch aktiv. Er lebt mit Ehefrau und zwei Kindern (6 und 10) zusammen. Frau Prust ist Mitte 40, lebt mit ihrem Ehemann, hat drei erwachsene Kinder und arbeitet aktiv an der Betreuung ihrer Enkel mit. Herr Pieneheim und Frau Prust sind im Betriebsrat aktiv. Frau Pfaffe ist nicht politisch aktiv, hat aber in der Vergangenheit bei Problemen auf den Betriebsrat zurückgegriffen und bezieht sich positiv auf Konfliktformen wie Streiks und Demonstrationen.

Herr Illig ist der einzige Ingenieur in dieser Gruppe. Er ist fest angestellt mit 40 Stunden Wochenarbeitszeit und voller Gleitzeit, Anfang 50, verheiratet und hat zwei Kinder. Er ist zur Zeit des Interviews Alleinverdiener, wobei seine Frau aufgrund einer Weiterqualifizierung ebenso begrenzte Zeit für die Familienarbeit hat wie er. Herr Immenhaus und Frau Itzenau sind als technische FacharbeiterInnen in einem industriellen Großunternehmen fest angestellt. Herr Immenhaus ist Anfang 50 und arbeitet als Mechaniker mit einer Wochenarbeitszeit von

35 Wochenstunden. Er pendelt an den Wochenenden in das Haus seines Vaters, der auf Unterstützung bei bestimmten Tätigkeiten angewiesen ist. Sein erwachsenes Kind spielt für seinen Alltag keine Rolle. Frau Itzenau ist Anfang 20 und als Elektronikerin 25 Stunden erwerbstätig. Zur Zeit des Interviews beendet sie gerade das berufsbegleitende Abitur. Ihr Kontakt zu ihren Eltern und Geschwistern ist zwar frei von Sorgeverpflichtungen, aber auch in ihrem Interview ein zentrales Thema. Alle drei Beschäftigten aus dem industriellen Bereich sind gewerkschaftlich und teilweise in betrieblichen Netzwerken aktiv.

6.4.1 Verschiedene Formen der zeitlichen Entgrenzung

Die InterviewpartnerInnen stimmen darin überein, dass die wachsenden Leistungsanforderungen im Betrieb zu immer höheren Belastungen führen. Dabei beschreiben sowohl die Pflegekräfte als auch der Ingenieur, dass die ausufernden betrieblichen Arbeitszeiten und hohen Leistungsanforderungen dazu führen, dass man in der übrigen Zeit nicht mehr abschalten und das Leben gestalten kann. So berichtet Frau Pfaffe, dass sie oft Ärger und Stress aus dem Pflegeheim „mit nach Hause“ nimmt, wo ihr Sohn dann „einen auf den Deckel kriegt. Was dann natürlich auch nicht so der Hit ist“. Insgesamt beschreibt sie die zunehmenden Belastungen dahingehend, dass sie eigentlich nur noch kaputt ist und immer schlafen könnte und keine Lust mehr hat, irgendetwas zu tun. Ähnlich berichtet Herr Pieneheim von einer Belastung, die dazu führt, dass „man dann so durchhuschen muss und die Pflege nicht gewährleistet ist und man da auch total unter Stress steht. Und dann nachher richtig fertig nach Hause kommt, also man richtig platt ist. Und im Grunde genommen denkt: 'Eigentlich habe ich jetzt zu gar nichts mehr Lust!'“ Herr Illig spricht von „permanentem Stress“ und „Multitasking“ und berichtet von Einschlafproblemen und davon, dass er nur noch äußeren „Ansprüchen“ folgt.

Trotz der Ähnlichkeit der Aussagen wird deutlich, dass die Arbeitszeitregulierungen in beiden Bereichen sehr unterschiedlich sind und jeweils spezifische Probleme mit sich bringen. Bei Herrn Illig gibt es keine Kernarbeitszeit, er kann Arbeit auch mit nach Hause nehmen. Er steht dabei aber ständig unter Druck, präsent zu sein, etwa kontinuierlich Online-Diskussionen zu verfolgen, da er sonst aus der Gestaltung zukünftiger Arbeitsprozesse ausgeschlossen ist. Dass er in Leistungsvereinbarungen selbsttätig seine eigenen Arbeitsanforderungen ständig erhöht, hängt mit betriebsinternen Formen der Vergabe von Arbeitspaketen zusammen (s. unten). In den Pflegeinterviews werden andere Formen der Entgrenzung beschrieben, die spezifisch für Pflegearbeit sind: Frau Prust und Frau Pfaffe berichten ausführlich von den sehr häufigen kurzfristigen Anfragen von Vorgesetzten (manchmal auch KollegInnen) ein, die darum bitten, dass man am erwerbsarbeitsfreien Tag zur Arbeit kommt, weil gerade akuter Personalmangel herrscht. Beide schildern, dass diese Anrufe zum Normalfall geworden sind. Herr Pieneheim erzählt von „geteilten Schichten“, d.h. einer Schichtregelung, in denen Beschäftigte in den Stoßzeiten morgens und abends je zwei Stunden arbeiten müssen. Dadurch wird es für Pflegekräfte fast unmöglich, von der Erwerbsarbeit ganz abzuschalten und anderen Beschäftigungen nachzugehen, was andererseits aber eine wichtige Voraussetzung ist, um dauerhaft gesund zu bleiben und sich der Pflegearbeit stellen zu können.

Bei Herrn Immenhaus und Frau Itzenau wird im Unterschied zu diesen entgrenzten Erwerbsarbeitszeiten deutlich, dass sie als industrielle FacharbeiterInnen zur Zeit des Interviews²⁸ tariflich klar geregelte Möglichkeiten haben und dies auch nutzen, um betriebliche

²⁸ Herr Immenhaus erzählt, dass die Unternehmensleitung im folgenden Jahr neue Schichtmodelle in der Produktion einführen will und befürchtet, dass die mit dem Betriebsrat auszuhandelnden Regelungen für die Beschäftigten schlechter ausfallen werden (Arbeitsintensivierung und unregelmäßigere Arbeitszeiten).

Mehr- und Wochenendarbeit in der Regel zu verweigern und erarbeitete Gleitzeit auszugleichen. Beide machen allerdings deutlich, dass in ihren Abteilungen von den KollegInnen viel Druck gemacht wird, mehr und schneller zu arbeiten – dem sie allerdings bisher mit Verweis auf ihre Rechte nicht nachgeben. Hinsichtlich seiner Arbeitszeit hat Herr Immenhaus insofern bisher keine Probleme. Das Interview mit ihm ist aber deutlich von der Dynamik des wachsenden Leistungsniveaus und der Überlegung darüber geprägt, dass er diesem aufgrund seines Alters bald nicht mehr nachkommen kann. Bei Frau Itzenau sind die zeitlichen Erwerbsanforderungen deshalb so hoch, weil sie neben ihrer Erwerbstätigkeit das Abitur macht. Dass sie dies berufsbegleitend macht, liegt an ihrer Angst, anderenfalls ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Sie reflektiert, dass sie sich Konflikte zwischen dem Wunsch nach gutem Einkommen und nach mehr Freizeit insofern „sozusagen selber macht“, als sie selbst entschieden hat, lange viel Zeit zu investieren, um dann irgendwann beruflich davon zu profitieren. Sie führt dies aber ausdrücklich auf die Unternehmenspolitik zurück, in der es keine innerbetrieblichen (Bildungs-)Aufstiegschancen gibt. Sie musste den Weg des berufsbegleitenden Abiturs wählen, da dies die einzige Möglichkeit ist, „da unten sozusagen rauszukommen“. Ein Leben lang Elektronikerin zu bleiben, ist für sie keine Perspektive.

6.4.2 Entgrenzte Erwerbsarbeit im Lebenszusammenhang

Teilweise äußern auch diese Befragten ein großes inhaltliches Interesse an ihrer Erwerbsarbeit. Herr Illig beschreibt, dass ihm die Zusammenarbeit mit anderen Spaß mache, obschon genau daraus auch eine Dynamik erwächst, in der man die eigenen Leistungspakete immer weiter vergrößert. Frau Prust formuliert, dass ihr ihre Tätigkeit „super Spaß“ macht und dass sie „eine unter Zehntausenden“ ist, „die das Händchen hat“, um alte, auch schwierige Menschen zu pflegen. Frau Pfaffe bezeichnet Altenpflege als ihren „Traumberuf“. Diese inhaltliche Begeisterung hat in den Interviews dieser Gruppe allerdings eher nebensächliche Bedeutung. Alle Befragten berichten ausführlich von den Problemen, die aus dem hohen Leistungsniveau im Betrieb erwachsen. Sie erzählen von körperlichen Einschränkungen wie Müdigkeit, körperlicher und mentaler Erschöpfung durch kontinuierlichen Stress, der sich teilweise in Schlafstörungen und anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen äußert. Die InterviewpartnerInnen beschreiben diese Einschränkungen nicht als individuelle Erfahrungen, sondern als Belastungen, denen sie selbst ebenso wie ihre KollegInnen ausgesetzt sind. Frau Prust und Herr Immenhaus sehen die zunehmenden Schwierigkeiten, den betrieblichen Leistungsanforderungen gerecht zu werden, auch im Kontext ihres fortgeschrittenen Alters. Insbesondere im Interview mit Herrn Immenhaus ist dessen Zweifel und Angst, ob er in den noch vor ihm liegenden Erwerbsarbeitsjahren dem steigenden Leistungsumfang trotz seines Alters gewachsen sein wird, das zentrale Thema.

Über diese gesundheitlichen Belastungen hinaus sprechen alle Interviewten dieser Gruppe über weitere Einschränkungen ihrer Lebensqualität. Sie beschreiben den Konflikt, dass ihre Lebensführung und die Qualität des familiären Zusammenlebens durch das hohe Anforderungsniveau eingeschränkt sind und eigene Bedürfnisse auf der Strecke bleiben. Wie sie die Belastungen im Familienleben und darüber hinaus die eingeschränkte persönliche Entfaltungsmöglichkeit beschreiben, ist unterschiedlich. Es hängt zum einen davon ab, welche Aufgaben sie im familiären Kontext übernehmen, zum anderen davon, wie ihre persönliche Auffassung von Lebensqualität ist und welche Vorstellungen von einem guten Leben sie haben.

Herr Illig und Herr Pieneheim beschreiben es als eine wesentliche Einschränkung ihrer Lebensqualität, dass sie aufgrund der entgrenzten Arbeitsanforderungen nur eingeschränkt politische Aktivitäten entwickeln können. In beiden Interviews bezieht sich dieses Bedürfnis nach mehr gesellschaftlicher Aktivität auf Formen kollektiven Handelns außerhalb des Betriebs. Zugleich beziehen sich beide Interviewpartner darin sehr unterschiedlich auf gesellschaftliche

Familiennormen. Für Herrn Pieneheim besteht ein Zeitkonflikt zwischen seiner Betriebsratsarbeit und seiner parteipolitischen Arbeit. Seine Betriebsratsarbeit sieht er – in Anbetracht des schlechten Heimmanagements – als notwendige, aber mühsame Tätigkeit. Die Arbeit in der Partei ist hingegen von Spaß und sozialen Kontakten geprägt. Letztere wird durch die Schichtarbeit schwierig, weil regelmäßige Teilnahme an Gremien dadurch nicht möglich ist. Zudem formuliert er, dass Betriebsratsarbeit und Parteiarbeit insgesamt eine zu hohe zeitliche Belastung darstellen. Dieser Zeit- und Interessenskonflikt ist im Interview zentral; dagegen konstruiert er den Konflikt um die wenige Zeit, die ihm für die Familie bleibt, als unerfüllte Erwartung seitens der Familie, für ihn persönlich erscheint dies eher nebensächlich. Die Möglichkeit, er könne mehr Hausarbeit machen, beschreibt er ausschließlich als Anliegen seiner Frau, dem er sich allerdings erfolgreich „widersetzt“. Bei Herrn Illig hingegen bezieht sich das Leiden an den hohen betrieblichen Anforderungen stark auf die fehlende Möglichkeit, alternative Lebensformen zu entwickeln, die über das Leben zwischen Betrieb und Kleinfamilie hinausgehen. Im Mittelpunkt des Interviews steht seine Unzufriedenheit mit einem Familienarrangement, in dem er und seine Frau neben der Erwerbsarbeit bzw. Weiterbildung vollständig damit beschäftigt sind, die Betreuung der Kinder zu organisieren. Er „bringt sich viel zu Hause ein“, wobei die Kinderbetreuung über ständiges Abstimmen ohne festes Raster organisiert ist und daher tägliches Telefonieren voraussetzt. Zugleich ist er Alleinverdiener, wodurch ein hoher Druck existiert, seine Arbeitszeit nicht zu verringern, was er eigentlich gern täte. Denn diese „traditionelle Aufteilung zwischen Mann und Frau“ und das Zurückgeworfensein auf das Familiäre beschreibt er als etwas, was im starken Widerspruch zu seinen Vorstellungen von einem guten Leben steht. Hiermit verbindet er kollektives gesellschaftliches Gestalten und den Wunsch, die „Mittelschichtsperspektive“ z.B. durch Stadtteilarbeit zu überschreiten. Er konstruiert sich und seine Frau als Gestaltende, die für diese unbefriedigende Lebensführung und für deren Änderung insofern verantwortlich sind, als sie beim Thema Kinderbetreuung keine gute Form der Konfliktaustragung gefunden haben. Zugleich beschreibt er seine Lebensweise und seine fehlenden Veränderungsperspektiven auch explizit als Ergebnis gesellschaftlicher Bedingungen, nämlich einer Wechselwirkung zwischen der Leistungsdynamik innerhalb seiner Erwerbsarbeit und seiner Rolle als alleiniger Familienernährer. Dies wirkt sich insgesamt sehr auf seine persönliche Entfaltungsmöglichkeiten aus: „Ich träume gar nicht mehr, weil der Raum gar nicht mehr da ist, und ich dann kaum in der Lage bin, für mich eigene große Projekte zu realisieren.“

Im Unterschied zu diesen beiden Interviews werden in den anderen vier Interviews keine Lebensbereiche außerhalb von Erwerbsarbeit und Familie thematisiert. Die Interviews mit Frau Pfaffe und Frau Prust sind stattdessen davon geprägt, dass sie verdeutlichen, welche hohen Belastungen es mit sich bringt, neben der entgrenzten Erwerbsarbeit auch Sorge für Kinder – bei Frau Prust vorübergehend zusätzlich noch für ihren kranken Ehemann – zu übernehmen. Bei Frau Pfaffe sind Leistungspensum und psychische Belastung durch die aktuelle Zusammensetzung der BewohnerInnen innerhalb des Pflegeheims gestiegen, so dass sie eigentlich in ihrer erwerbsarbeitsfreien Zeit sehr viel Ruhe braucht. Gleichzeitig sieht sie sich zu Hause als Alleinerziehende aber auch vielen Anforderungen von Sohn und Hund gegenüber. Über die Sorge für ihren Sohn hinaus beschreibt sie, dass sie sehr viele Termine (Hausarbeit, Arztbesuche u.ä.) abarbeiten muss. Ärger und Stress auf der Arbeit führen – wie oben schon gezeigt – dazu, dass sie auch zu Hause nur noch angespannt ist und auf die Bedürfnisse ihres Sohns nicht mehr so eingeht, wie sie es selbst gern möchte. In der Vergangenheit hat sie das Betreuungsproblem auch mal darüber gelöst, dass sie ihren Sohn mitsamt Schlafsack und Hund ins Heim geholt hat und dort schlafen ließ. Insgesamt beschreibt sie ihren Sohn als „sehr selbstständig“ und diese Selbstständigkeit als wichtige Voraussetzung dafür, dass das gesamte Arrangement funktioniert. Aktivitäten, die über die Alltagsbewältigung hinausgehen, gibt es bei ihr zurzeit fast gar nicht. Auf die Frage, wie sie es schafft, allen Anforderungen nachzukommen, antwortet sie: „Weiß ich nicht. Es funktioniert. Es funktioniert einfach. Es muss funkti-

onieren. Anders geht's nicht.“ Während Frau Pfaffe auf diese Weise das sehr hohe Anforderungsniveau innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit beschreibt und sich selbst etwas rat- und perspektivlos in der Bewältigung dieser Anforderungen, ist das Interview mit Frau Prust eher davon geprägt, dass sie viele Situationen beschreibt, in denen ihr die Fürsorge für ihre Familie gelingt. So haben alle drei Kinder große Krisen durchlebt, bei denen sie sie intensiv unterstützt hat. Sie ist zudem sehr involviert in die Betreuung ihrer drei Enkelkinder und die vorübergehende Pflege ihres schwer erkrankten Mannes. Dieses fürsorgliche Verhalten konstruiert sie als Selbstverständlichkeit, als Teil ihrer Identität und Lebenshaltung. Es ist ihr wichtig, für ihre Kinder und ihren Mann da zu sein, wenn sie Hilfe brauchen. Dabei „können alle frei leben, aber meine Kinder sollen wissen, wenn sie Hilfe brauchen, wo der Hafen ist.“ Auch wenn sie ihre Lebensführung und die Arbeitsdichte darin im ganzen Interview nicht als Problem darstellt,²⁹ wird an der großen Menge an zeitintensiven Sorgeverpflichtungen, die sie beschreibt, deutlich, wie hoch die Anforderungen an sie im familiären Bereich sind und was es bedeutet, dass sie ihre Verantwortung innerhalb der Familie „nur mit Terminplaner“ ausfüllen kann.

Auch für Herrn Immenhaus ist die Verbindung von Schichtarbeit und dem Pendeln zwar manchmal mit Einschränkungen verbunden, aber dies ist für ihn kein zentraler Konflikt. In seiner Subjektkonstruktion markiert er anhand der Sorgeverpflichtung vielmehr sein Recht, der Leistungspolitik seines Unternehmens Grenzen zu setzen. Dem gegenüber verteidigt er sein „Recht auf Freizeit“, auch wenn er dabei immer wieder auf Unverständnis und Widerwillen stößt. In diesem Sinne hat er dem Meister direkt mitgeteilt, dass er für Wochenenden nicht mehr zu haben sei. Auch bei Frau Itzenau wird deutlich, dass in ihrem Tätigkeitsbereich das Aushandeln klarer Grenzen noch möglich ist: Sie hat, um das berufbegleitende Abitur angehen zu können, in ihrem Betrieb die Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 25 Stunden ausgehandelt (ihr Ziel waren ursprünglich 20 Stunden). Dass sie ihre Bedürfnisse nach Selbstsorge, Freizeit, Freundschaften und Familie aktiv begrenzen musste, um beides auf die Reihe zu kriegen, findet insofern ihre subjektive Zustimmung, als sie dies nur für eine begrenzte Zeit plant und sich davon durch ein anschließendes Studium eine berufliche Statusverbesserung verspricht. Zugleich beklagt sie aber auch, dass diese hohe Flexibilität, die betrieblich und gesellschaftlich erwartet wird, ihrem Wunsch nach Zusammensein mit ihrer Familie entgegensteht.

6.4.3 Unterschiedliche Beschreibungen der betrieblichen Leistungsdynamik

Für alle Befragten dieser Gruppe ist ihr politisches Engagement im Betrieb eine Reaktion auf den zunehmenden Leistungsdruck im Betrieb. Sie stimmen zwar darin überein, dass sie es als ein wesentliches Problem beschreiben, dass ihre KollegInnen nur schwer zu Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten zu bewegen sind. Allerdings gibt es Unterschiede darin, wie sie das Zustandekommen dieses wachsenden Leistungsdrucks beschreiben, wie sie darin das Verhalten ihrer KollegInnen verorten und welche Handlungsmöglichkeiten sie hierin für sich sehen. Hier finden sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen.

Die drei Industriebeschäftigten schildern die wachsenden Leistungsanforderungen als Effekt einer sozialen Dynamik, die die Beschäftigten im Rahmen einer entsprechenden Betriebskultur selbst aktiv mit herstellen. Dabei beschreibt Herr Illig vor allem seine eigene ak-

²⁹ Dies kann an ihrer Haltung liegen, im Interview vor allem ihre Betriebsratsarbeit thematisieren zu wollen und in der Interviewerin keine Gesprächspartnerin für weitere Problematiken zu sehen. Diese Vermutung ergibt sich aus ihrer Motivation für das Interview, der Interviewerin "helfen zu wollen", damit sie weiß, "was los ist in der Pflege".

tive Beteiligung daran, während Herr Immenhaus und Frau Itzenau das unkollegiale Verhalten ihrer KollegInnen thematisieren. Herr Illig erläutert, wie permanenter Stress und Multitasking seine gesamte Erwerbsarbeit prägen. Er bezeichnet sich als einen „abhängig Beschäftigten ... in einer Position eines Unternehmers“ und erläutert die Dynamik der Leistungssteigerung im Betrieb dahingehend, dass er seine Zielvereinbarungen bis auf einige Punkte zwar selbst schreibt, allerdings dennoch die hohen Arbeitsanforderungen nicht reduzieren kann, da dies zukünftig für ihn und/oder seine KollegInnen negative Folgen haben würde: „Wenn ich ... versuche ... mein Engagement auf ein gewisses Maß zu reduzieren und versuche mehr, bin dann mehr ausführendes Organ zum Beispiel für eine ausländische Abteilung oder für irgend jemanden, hier zu sein, passiert es, dass ich ... bestehende Prozesse, die von Fremden definiert oder von anderen definiert werden, einfach lebe. Das ist okay, bringt aber den Nachteil, dass ich zukünftige Prozesse nicht mehr selbst mit auspräge. So, das wird direkt zur Folge haben, dass wir da Nachteile sehen. Nachteile also für hier den Standort, Nachteile für die Arbeitsumgebung von vielen betroffenen Kolleginnen und Kollegen“ und die eigene „Einflussnahme“ im Unternehmen. Dass er sich derzeit „relativ stark“ in die Arbeitsprozesse einbringt, liegt an dem Wechselspiel zwischen dieser betrieblichen Dynamik und seiner familiären Position als Alleinverdiener. Er geht davon aus, dass sich die Arbeit in seinem Unternehmen in Zukunft allgemein in diese Richtung bewegen wird. So sieht er sich und seine gleichaltrigen KollegInnen als „Fossile“, als „aussterbende Gattung von Stammmitarbeitern, die noch relativ feste Arbeitsplätze beziehungsweise feste Rahmenbedingungen haben. Und wenn da nichts passiert, da wird es das bald auch nicht mehr geben.“ Neu einzustellende (hoch-)qualifizierte Beschäftigte „laufen jetzt wirklich in die Prekarisierung rein“. Was für ausländische KollegInnen schon durchgängig Normalität ist – Verträge nur noch als LeiharbeiterInnen oder bei Werkauftragsfirmen –, betrifft bald auch die deutschen Beschäftigten. Er befürchtet: „Wir sind auf die Bedingung, die das bedeutet, z.B. erzwungene Mobilität und Flexibilität, nicht vorbereitet“ und „wenn man das nicht abwehren kann, glaub ich, sind viele hier einfach nicht darauf eingestellt. Und wir würden vielleicht auch persönlich scheitern“.

Die Arbeitsorganisation in den Tätigkeitsbereichen von Herrn Immenhaus und Frau Itzenau ist insofern anders als bei Herrn Illig, als diese von sich täglich wiederholenden Tätigkeiten und darin von sehr straffen Vorgaben der Firmenleitung geprägt sind, in welcher Zeit eine bestimmte Menge an Schrauben oder Bohrungen geschafft werden muss. Beide beschreiben dabei eine Dynamik unter KollegInnen, die durch die aktive Ausgestaltung von Konkurrenzverhältnissen gegenseitigen Druck erzeugen bzw. immer weiter erhöhen. Beide Befragten bringen zahlreiche Beispiele dafür, dass sich die KollegInnen speziell in ihren Arbeitsgruppen sehr unsolidarisch verhalten. Die Dynamik des steigenden Leistungsdrucks wird als Konflikte und Gemecker zwischen den Beschäftigten verschiedener Schichten (Zweischichtsystem) sowie als Konfliktlinien zwischen LeiharbeiterInnen und Festangestellten ausgetragen. Sie berichten von KollegInnen, welche sich vorwurfsvoll bzw. aggressiv über zu langsames Arbeiten beschwerten (auch wenn die angesprochenen Personen dafür keine Verantwortung tragen, sondern die Zulieferbedingungen), sich gegenseitig verleumden und herabwürdigende Sprüche über die anderen machen, wenn diese nicht genug leisten. Dies führe zu schlechtem Klima, d.h. alle schauen gegenseitig auf Fehler, was Frau Itzenau als „beschissenen Umgang“ zusammenfasst. Gleichzeitig moniert sie auch, dass es keine Zeit für gemeinsames Kaffeetrinken gibt, also keine Zeit, sich anders zu begegnen. Beide haben gegenüber diesen betrieblichen Verhältnissen eine gewerkschaftliche geprägte Haltung und gehen davon aus, dass es eigentlich um Konflikte zwischen Unternehmen und Beschäftigten geht, und dass darin das Verhalten ihrer KollegInnen der Arbeitgeberseite nutzt. Für Veränderungen halten sie beide es für nötig, dass sich die Masse der Arbeitenden zusammenschließt, um für ihre Interessen einzutreten.

Frau Itzenau regt sich im Interview über dieses Verhalten ihrer KollegInnen auf, vermittelt aber zugleich insgesamt den Eindruck, dass es für sie kein Problem ist, sich persönlich und hinsichtlich Leistung gegenüber diesem Verhalten ihrer KollegInnen zu behaupten. Eher sieht sie sich als Frau etwas anders behandelt als die Männer: Sie wird „nicht so angeschnauzt“, was sie allerdings erst auf Nachfrage erzählt und nicht als grundlegende Bewältigungsgrundlage für den Leistungsdruck darstellt. Sie schildert insgesamt auch keine persönlichen Anfeindungen, denen sie ausgesetzt ist. Dies ist ein großer Unterschied zu der Subjektkonstruktion von Herrn Immenhaus, für den die fehlende Solidarität gegenüber Älteren bzw. sogenannten Leistungsgeminderten, für die es formal Schutzklauseln per Betriebsvereinbarung gibt, die aber im betrieblichen Alltag unterlaufen werden, ein wichtiges Thema ist. Insgesamt beschreibt er, dass man sich permanent beweisen muss. Ihn belastet dies deshalb sehr, weil er sieht, dass er das kontinuierlich steigende Leistungsspensum, das er heute (mit 50) noch bedienen kann, in zehn Jahren nicht mehr schaffen wird. Die Frage, wie er sich beruflich verändern kann, beschäftigt und belastet ihn, weil er sich nicht sicher ist, ob sein Plan erfolgreich sein wird. Mit seiner Haltung gegenüber den unsolidarischen KollegInnen sieht er sich selbst in einem Widerspruch: Einerseits empört es ihn, dass diese ständig freiwillig Schichten übernehmen, Überstunden machen und KollegInnen antreiben und damit verhindern, dass von Unternehmensseite mehr Personal eingestellt wird. Zugleich hat aber auch Verständnis für sie als Leiharbeitskräfte, auf denen ein besonderer Druck lastet, weil sie nicht sicher sein können, wie lange sie ihren Arbeitsplatz behalten.

Zwar wird auch von den Interviewten aus dem Pflegebereich die Angst vor oder das Desinteresse ihrer KollegInnen an kollektivem Handeln im Betrieb thematisiert. Allerdings werden die wachsenden Leistungsanforderungen hier nicht als Effekt einer sozialen Dynamik zwischen KollegInnen beschrieben. Vielmehr schildern sie die schlechten Arbeitsbedingungen eindeutig als Ergebnis der Vorgaben der Heimleitungen und der direkten Vorgesetzten. Herr Pienieheim kritisiert explizit das schlechte Management, das zu einer fehlenden Bettenauslastung und damit fehlenden Einnahmen und zur geringen Personaldecke führt sowie die grundsätzliche Personalknappheit und rücksichtslose Schichtplanung, die auf Bedürfnisse der Beschäftigten keine Rücksicht nimmt. Frau Prust beschreibt an mehreren detaillierten Alltagsbeispielen, wie die geringe Personaldecke zu einer Arbeitsverdichtung führt, in der das Pensum nicht mehr zu schaffen ist. Die Heimleitung pflegt mit den Beschäftigten dabei einen repressiven Stil, in dem kritische Anmerkungen schnell zum Verlust des Arbeitsplatzes führen bzw. dies angedroht wird. Desweiteren macht Frau Prust deutlich, dass das Personal nur wie „Werkzeug“ und als Kostenfaktor behandelt wird. Sie beschreibt dies als verletzend und diese Verletzung als einen wesentlichen Ausgangspunkt für ihre Tätigkeit als Betriebsrätin. Dabei macht sie zugleich deutlich, dass sie diese Tätigkeit ohne Unterstützung einer Vernetzung betrieblicher AkteurInnen verschiedener Unternehmen nicht begonnen hätte und auch heute nicht ausführen könnte. Wichtig war darin besonders die persönliche Ansprache und Ermutigung. Im Unterschied hierzu erzählt Frau Pfaffe von sich eher als Einzelkämpferin, die sich von Betriebsrat und Gewerkschaft zwar beraten lässt (was durchaus auch wichtige Informationen mit sich brachte), gleichwohl die Freiräume individuell mit ihrer Vorgesetzten aushandelt.

Insgesamt ist Frau Prust die einzige, die die Haltung ihrer KollegInnen, die sich zwar im Stillen beschwerten, sich aber gegenüber der Heimleitung nicht kritisch äußern, als etwas beschreibt, dass durch ihr Engagement schrittweise veränderbar ist. Sie beschreibt ihre Betriebsratsarbeit als Prozess, der diesem individualisierendem Verhalten langsam, aber stetig entgegenwirkt. Nachdem sie zunächst selbst mühsam gelernt hat, Grenzen gegenüber dem Arbeitgeber zu ziehen, ermutigt sie heute erfolgreich ihre KollegInnen dazu: „Die lernen das. Es gibt gravierende Veränderungen. Also, ich bin total stolz auf meine Leute.“ Hierzu gehört es,

dass sie selbst jederzeit, d.h. auch außerhalb ihrer Dienstzeit, ansprechbar ist und darüber „eine unheimlich große Vertrauensbasis“ geschaffen hat.

6.4.4 Formen und Ausgangspunkte betrieblichen Engagements

Insgesamt kann man feststellen, dass es zwei unterschiedliche Formen gibt, wie die Befragten den Zusammenhang zwischen ihrer politisch-kollektiven Positionierung im Betrieb und dem eigenen Umgang mit der hohen Belastung konstruieren. Während Frau Pfaffe, Frau Prust und Herr Immenhaus berichten, dass sie sich auch für ihre persönlichen Freiräume einsetzen, ähneln sich die Subjektkonstruktionen von Herrn Illig, Frau Itzenau und Herrn Pieneheim dahingehend, dass sie nicht von spürbaren Auswirkungen ihres betrieblichen Engagements auf ihre eigenen Lebensbedingungen erzählen. So ist Frau Itzenau aktiv in einer gewerkschaftlichen Kampagne und im Betrieb als Jugend- und Auszubildendenvertreterin, wo sie für den Erhalt der Übernahmegarantie der Auszubildenden kämpft. Herr Pieneheim spricht viel über den Kampf gegen ein betriebswirtschaftlich schlechtes Management. Herr Illig arbeitet aktuell an der Gründung eines gewerkschaftlichen Netzwerks für IngenieurInnen mit, in dem über „Zukunft des Unternehmens und Rückwirkung auf uns“ diskutiert werden soll. Wieviel Hoffnung er dort hineinsetzt, bleibt unklar: Seines Erachtens wäre viel Kommunikation zwischen den KollegInnen nötig, um sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Gerade diese aber sei heute durch das Fehlen von Freiräumen, in denen man sich „mit Leichtigkeit treffen kann und (...) sich austauschen, sich auseinandersetzen oder Anteilnahme entwickeln kann“, schwierig geworden. Zudem wirken heute verschiedene Grenzziehungen – zwischen LeiharbeiterInnen, Festangestellten und Freien sowie zwischen ethnischen Communities im Betrieb – der Netzwerkbildung und dem gemeinsame Abwehren von Anforderungen entgegen. Er spricht selbst davon, dass das Netzwerk, das gegründet werden soll, solch „andere soziale Aspekte“ eher nicht „mit sich“ bringt und spricht von Mutlosigkeit. Für sich persönlich sieht er ein Sabbatical als Möglichkeit, seinen Wunsch nach Ausstieg aus dem Betrieb umzusetzen.

Zwar sehen auch Frau Pfaffe, Frau Prust und Herr Immenhaus die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, in einem größeren betrieblichen und gesellschaftlichen Kontext; sie beteiligen sich dementsprechend auch an Demonstrationen, fordern grundsätzliche Veränderungen im Betrieb oder auch in staatlicher Politik, wofür es „Straßenproteste“ braucht, wie Frau Pfaffe formuliert. Allerdings sind diese drei Interviews anders als die drei vorher beschriebenen zugleich von Erzählungen darüber geprägt, wie sie arbeitsrechtlich und tariflichvertraglich festgeschriebene Regelungen auch nutzen, um sich gegenüber betrieblichen Leistungsanforderungen persönliche Freiräume zu verschaffen. Auch hier werden an den unterschiedlichen Formen, in denen das geschieht, die Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen deutlich: Für die Erwerbstätigkeit von Herrn Immenhaus gibt es in Tarifverträgen und Arbeitsrecht eindeutige Arbeitszeitregelungen. Er beschreibt, dass er sich an dieses Maß genau hält, wenn es um Überstunden und Zusatzschichten geht. Außerdem hält er sich an die Freistellungsregelungen für seine Ämter in der Beschäftigtenvertretung. Dass diese Grenzziehung – trotz der Anfeindungen durch Kollegen – weitgehend gelingt, wird auch daran deutlich, dass Herr Immenhaus keine bedeutenden Konflikte zwischen Erwerbsarbeitszeit und Freizeit beschreibt. Er definiert dieses Verhalten dabei explizit nicht als Widersetzung – das wäre es, wenn er die Ausführung legitimer Arbeitsaufträge verweigern würde –, sondern als Wahrnehmen seiner tariflich verbrieften Rechte. Darüber hinaus sei er „zu keinem Kompromiss bereit“. Für die beiden Pflegerinnen geht es bei Konflikten um die Arbeitszeit meist um ein Ablehnen von Diensten, um die sie kurzfristig gebeten werden, weil ihre jeweiligen Stationen unterbesetzt sind. Beide betonen dabei ausführlich ihr Verständnis dafür, dass ihre Vorgesetzten manchmal in die Situation kommen, sie darum bitten zu müssen. Beiden ist es daher wichtig, dass sie nicht jede Anfrage spontan ablehnen, sondern hierzu grundsätzlich gesprächsbereit sind. Beide regen sich aber darüber auf, dass diese Anfragen Normalität geworden sind und neh-

men sich das Recht heraus, genau zu überlegen, ob sie hierzu Ja oder Nein sagen: „Oder halt, wenn ich einspringen muss, dass ich sag, ich spring keine acht Stunden ein. Ich spring vier Stunden ein, ich spring sechs Stunden ein. Und wenn das nicht geht, tut’s mir leid, kann ich nicht. Ist meine Zeit und meine Gesundheit.“ In beiden Interviews wird deutlich, dass dies außergewöhnlich ist, da sich Pflegekräfte in der Regel zu diesen Diensten überreden lassen. Der Effekt von diesem regelmäßigen Grenzziehen ist im Falle von Frau Pfaffe, dass sie seltener um Zusatzarbeit gebeten wird. Über diesen selbstbewussten Umgang mit Anfragen nach Spontandiensten hinaus nutzen diese beiden Pflegerinnen auch ein weiteres Instrument. Sie stellen, wenn sie auf der Arbeit stark überlastet sind, Gefährdungsanzeigen.³⁰ Beide Pflegerinnen machen deutlich, dass Vorgesetzte und Heimleitungen sehr ablehnend auf diese Anzeigen reagieren und eine betriebsrätliche (sowohl mentale als auch juristische) Unterstützung hierbei nötig ist.

Herr Immenhaus und Frau Prust beschreiben es als eine wichtige Motivation für ihren alltäglichen Umgang mit den betrieblichen Anforderungen, dass sie sich auch als Vorbild für ihre KollegInnen sehen. Allerdings beschreiben sie gleichzeitig sehr unterschiedlich, wie ihr eigenes Engagement im kollegialen Kontext eingebunden ist und wirksam wird. Für Herrn Immenhaus ist sein gewerkschaftliches Engagement zentral in seiner Subjektkonstruktion, und es ist offensichtlich, dass es ihn ratlos und wütend macht, wenn er sieht, wie seine jungen KollegInnen widerstandslos die betriebliche Leistungssteigerung vorantreiben – auch wenn er ihre persönlichen Beweggründe wie gezeigt verstehen kann – und sich ablehnend gegenüber seiner Arbeit als gewerkschaftlicher Vertrauensmann verhalten. Dass er selber auch unter diesen schwierigen Bedingungen konsequent dabei bleibt, auf seine Rechte zu bestehen, begründet er auch aus seinem Lebenszusammenhang heraus: Zum einen, weil er sieht, dass er der Leistungs politik des Unternehmens aufgrund seines Alters körperlich schlechter standhält. Zum anderen betont er, dass er seinen Vater unterstützt und dafür Pendler geworden ist. Er verknüpft all dies mit einer klaren Positionierung: „Ich arbeite, um zu leben, und lebe nicht, um zu arbeiten.“ Im Unterschied zu Herrn Immenhaus beschreibt Frau Prust ihr Engagement und ihre Konfliktfähigkeit nicht einfach als Ausdruck einer selbstverständlichen Identität einer Arbeiterin mit entsprechenden Rechten, sondern als Ergebnis eines langen persönlichen Lernprozesses. Während sie früher bei jeder Anfrage nach spontanen Zusatzdiensten „Ja“ gesagt habe, wägt sie heute sehr genau ab. Dass sie diese Entwicklung durchmachen konnte, liegt zum einen an einigen Schlüsselerfahrungen, in der ihr bewusst wurde, dass sie von Vorgesetzten lediglich als Kostenfaktor behandelt wird. Zum anderen hatte sie in der Form einer Vernetzung betrieblicher Akteure und insbesondere eines konkreten Ansprechpartners darin ermutigende Unterstützung. Heute sucht Frau Prust bei Konflikten zunächst das direkte Gespräch mit Vorgesetzten und Heimleitung, wobei sie sich als Vorbild für viele begreift, die an ihr erleben, dass man Nein-Sagen kann, ohne dass man „ausflippen oder sich profilieren“ muss. Was sich auf diesen Weg nicht klären lässt, trägt sie – mit Unterstützung des genannten Netzwerkes – auch juristisch aus. Innerhalb dieser Auseinandersetzungen konstruiert sie sich selbst als eine, „die weiß, wovon sie spricht und aus dem Volk“ ist und über deren Erscheinen bei Prozessen die Richterin daher „immer froh“ ist.

³⁰ Die Möglichkeit, Gefährdungsanzeigen zu schreiben, geht auf verschiedene Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes zurück, nach dem die Beschäftigten verpflichtet sind, ihren Arbeitgeber auf Missstände und drohende Gefahren sofort hinzuweisen. Gesetzlich ist dieser dann seinerseits verpflichtet, Abhilfe zu schaffen. Gefährdungsanzeigen haben große Relevanz für Situationen, in denen es um Schadensersatzforderungen aufgrund von Behandlungsfehlern o.ä. geht. Indem Beschäftigte eine solche Anzeige gegenüber ihrer Dienstleitung vornehmen, können sie verhindern, dass ihnen in einem solchen Falle die letztendliche Verantwortung für Schäden bei den Pflegebedürftigen übertragen wird.

Insgesamt finden wir bei der Frage nach der Motivation der Befragten, über rein individuelle Bewältigungsstrategien hinauszugehen, tendenziell drei verschiedene Antworten: Zwei Befragte, Herr Pieneheim und Herr Immenhaus, werden aus einem grundsätzlich kritischen Gesellschaftsbild heraus aktiv und sehen es als notwendig an, diese Kritik in Form konkreter betrieblicher Arbeit praktisch umzusetzen. Die beiden technischen FacharbeiterInnen beschreiben, dass Gewerkschaft mit Beginn ihrer Tätigkeit im Unternehmen ein zentraler sozialer Kontext für sie wurde, deren Grundverständnis von sozialen Rechten (und Pflichten) heute ihre Identität prägt. Bei den beiden Pflegerinnen Frau Pfaffe und Frau Prust wird deutlich, dass die Entscheidung, im Betrieb aktiv zu werden, von der Unterstützung im persönlichen Umfeld abhängt. Da diese oft nicht von KollegInnen kommt, sind hier andere politisch Aktive nötig, die sie ermutigen oder gemeinsam mit ihnen handeln. Sofern diese fehlen, bleibt das Handeln auf individuelle Konfliktaustragung begrenzt, für die Institutionen aber wichtige Beratung liefern.

7 Schluss

7.1 Zusammenfassender Überblick über die Ergebnisse

In unseren Interviews werden in vielfacher Weise die Einschränkungen und Belastungen deutlich, die durch entgrenzte Erwerbsarbeitsverhältnisse, insbesondere in ihrer Verknüpfung mit familiären Verpflichtungen entstehen. Teilweise dezidiert, teilweise implizit finden wir in den Alltagsbeschreibungen fast aller InterviewpartnerInnen Hinweise auf Zeitnöte und daraus resultierende Unsicherheiten, emotionale Spannungen und Zweifel. Dass die betrieblichen Anforderungen ein wesentlicher Ausgangspunkt hierfür sind, durchzieht die Interviews als roter Faden. Unsere empirischen Ergebnisse machen zugleich deutlich, wie stark Auffassungen, in denen die gesellschaftlichen Strukturen als unveränderbar wahrgenommen werden und die Handlungsperspektiven allein in einer individuellen – mehr oder weniger erfolgreichen – Einpassung gesehen werden, in Subjektkonstruktionen verankert sind. Anhand der Unterscheidung in vier Gruppen haben wir herausgearbeitet, in welcher unterschiedlichen Formen diese Auffassungen im Alltagsdenken verfestigt sind, aber auch, welche Alternativen einige unserer InterviewpartnerInnen dazu entwickelt haben. Unserem Forschungskonzept entsprechend können unsere Forschungsfragen dabei nur in enger Bezogenheit aufeinander und somit spezifisch für jede einzelne Gruppe beantwortet werden: Denn die Art und Weise, wie die Befragten die Anforderungen beschreiben, steht in enger Wechselwirkung damit, welche Konflikte sie für relevant halten und ob sie überhaupt welche sehen. Auch ihre Auffassung von ihrer eigenen Handlungsfähigkeit hängt davon ab, mit welchen Bedeutungen sie die Anforderungen jeweils versehen. Dies verdeutlichen wir hier noch einmal zusammenfassend.

Lediglich bei drei unserer InterviewpartnerInnen, nämlich den drei Ingenieuren aus Gruppe eins, geht die Subjektkonstruktion, die von Zufriedenheit geprägt ist, mit sozialen Praxen einher, in denen das alltägliche Verhältnis der verschiedenen Lebensbereiche zueinander entspannt ist und auch ihre Lebensqualität in jedem einzelnen Bereich kaum vom betrieblichen Zeitrhythmus eingeschränkt wird. Ansonsten gilt für alle Interviews, dass wir vielfache Hinweise auf Überstunden, Folgeerscheinungen hoher psychosomatischer Belastungen und Praxen finden, die weitgehend dem Leistungsdruck und Zeitrahmen betrieblicher und familiärer Anforderungen unterworfen werden. Gleichzeitig gilt für alle Subjektkonstruktionen aus Gruppe eins und zwei, dass die Befragten das Leben, das sie führen müssen, als Ausdruck ihrer persönlichen Vorlieben und Wünsche verstehen. Wir finden unterschiedliche Linien, entlang derer die Selbst- und Weltbilder mit den Anforderungen und Zwängen korrespondieren, in denen die Befragten ihr Leben gestalten müssen. Beispielsweise wird die umfassende Anpassung an die Verantwortung als Mutter von einigen der Befragten, die für Mann und Kind sorgen, ebenso als Ausdruck ihrer Persönlichkeit beschrieben wie Andere sich als ‚Arbeitstiere‘ konstruieren, die ohnehin ihr ganzes Leben an das pausenlose Funktionieren gewöhnt sind und daher erfüllt in den hohen Anforderungen ihrer Erwerbsarbeit aufgehen können.

Die Befragten der ersten Gruppe stellen dabei in ihren Erzählungen ihre Zufriedenheit mit ihren aktuellen Arbeits- und Lebensformen in den Vordergrund. In unterschiedlicher Form beschreiben sie ihre Erwerbsarbeitsbedingungen als relativ ideal und das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und sonstigem Leben als weitgehend spannungsfrei. Sie erzählen auch von ihrem eigenen Beitrag zu diesem als reibungslos wahrgenommenen Alltag und den guten betrieblichen Bedingungen und nehmen sich selbst in diesem Sinne als gestaltungsmächtig wahr. Von den Befragten in der zweiten Gruppe werden im Unterschied hierzu die sehr hohen Anforderungen, die aus dem betrieblichen Kontext und, sofern vorhanden, auch aus dem familiären Kontext erwachsen, thematisiert und problematisiert. Diese in den gesamten Lebens-

kontext zu integrieren, erfordert ständig Kompromisse. Und obwohl diese und auch die Einschränkungen der Handlungsmöglichkeiten und des Wohlbefindens, die damit einhergehen, als solche benannt werden, bleibt es doch zentrales Moment der Subjektkonstruktionen in dieser Gruppe, dass es durch diese Kompromisse gelingt, eine Lebensweise zu verwirklichen, die den eigenen Vorstellungen entspricht.

Diese hohe Übereinstimmung zwischen Selbstbild und Lebensweise finden wir bei den Befragten der Gruppe drei nicht in dieser eindeutigen Form. In den Interviews mit ihnen wird über weite Passagen ein Leiden an den Bedingungen bzw. den eigenen fehlenden Gestaltungsmöglichkeiten explizit gemacht. Dabei finden wir zweierlei Formen von Leiden: Zum einen gibt es eine Unzufriedenheit mit dem, was inhaltlich in der Erwerbsarbeit möglich ist. Der hohe Leistungsdruck und unsinnige Managementvorgaben schmälern die Qualität der Arbeitsergebnisse in einer Weise, die unzufrieden macht. Zum anderen wird darüber geklagt, dass die entgrenzte Erwerbsarbeit Familienleben und die Selbstsorge erheblich erschwert oder sogar verunmöglicht. Dabei wird diese Entgrenzung der Erwerbsarbeit aber gleichzeitig auch selbsttätig hergestellt, um eben darüber – den betrieblichen Bedingungen zum Trotz – gute Arbeitsergebnisse in der Erwerbsarbeit zu sichern. Die Befragten in dieser Gruppe bewegen sich alle in einem Widerspruch zwischen der Begeisterung für den Beruf, den sie ausüben, und den Belastungen, die die Arbeitsbedingungen mit sich bringen. Dieser sorgt für permanente Unruhe in ihren Subjektkonstruktionen, wird aber nicht zum Ausgangspunkt für Fragen danach, ob Widersetzungen gegen die widersprüchlichen Anforderungen möglich sind. Die Bedingungen, die diese Beeinträchtigungen produzieren, werden vielmehr weitgehend als unveränderlich beschrieben. Möglichkeiten, die eigene Situation zu verbessern, tauchen in der Form auf, dass über eine berufliche Weiterbildung oder über einen Wechsel des Unternehmens nachgedacht wird. Dabei bleibt überall dort, wo letzteres als sichere Lösung der aktuellen Probleme beschrieben wird, unklar, weshalb dieser Ausweg nicht schon lange gewählt wurde.

Die Subjektkonstruktionen der vierten Gruppe gehen über diese individualisierenden Verarbeitungsweisen hinaus. Alle Handlungsansätze, mit denen die Befragten versuchen, etwas an den Bedingungen, unter denen sie leiden, zu verändern, beziehen sich dabei auf den betrieblichen Kontext und werden in (engerer oder loser) Verbindung mit den traditionellen Formen der Interessensvertretung, nämlich Gewerkschaft und Betriebsrat, entwickelt. Gleichwohl wird deutlich, dass für keine der befragten Personen kollektive Handlungsmöglichkeiten eine stabile oder selbstverständliche Perspektive sind. Vielmehr schildern sie alle große Vorbehalte und Ablehnung von KollegInnen. Kollektiver Austausch muss insofern durch alltägliche Überzeugungsarbeit immer wieder neu hergestellt werden – was auch misslingen kann. Dabei geht dieses Handeln mit Rückgriff auf institutionalisierte Konfliktformen nur für einige von ihnen damit einher, dass sie für sich selbst in ihrem Alltag unmittelbare Entlastungen erringen. Konflikte um die konkrete Arbeitsgestaltung, zumal erfolgreich ausgelegene, wurden uns kaum berichtet und waren somit oft nicht die wesentliche Motivation für das kollektive Engagement. Diese liegt eher in einem grundsätzlich kritischen Gesellschaftsbild begründet oder darin, dass der gewerkschaftliche Kontext einen Rahmen für persönliche Beziehungen und die Entwicklung der eigenen Identität bildet.

Einen weiteren Einblick in die Wechselwirkungen zwischen den Bedingungen, in denen die Befragten handeln, und ihren Vorstellungen von ihren Handlungsmöglichkeiten ergibt sich darüber, dass unsere Ergebnisse auch über die Gruppen hinweg die Unterschiedlichkeit von Entgrenzungen in den verschiedenen Erwerbsbereichen verdeutlichen. In vielfacher Form korrespondieren die Subjektkonstruktionen, die wir anhand der vier Gruppen herausgearbeitet haben, mit dieser Unterschiedlichkeit der betrieblichen Strukturen und damit verknüpften hegemonialen Betriebskulturen und Lebensweisen sowie deren Veränderung: Die klassische Form zeitlicher Entgrenzung durch Überstunden, die an die festgelegte Arbeitszeit spontan

oder geplant angehängt werden, fanden wir sowohl im Industrie- als auch im Pflegebereich. Die sozialen Praxen der Pflegekräfte sind darüber hinaus von zwei spezifischen Formen geprägt, in denen ihnen die Zeit zur individuellen Reproduktion durch betriebliche Anforderungen beschnitten wird. Erstens ist es für sie problematisch, dass sie in täglich wechselnden Schichten arbeiten, auf deren monatliche Festlegung sie kaum Einfluss haben. Uns wurde mehrfach berichtet, dass von Seiten der Dienstplanung weder auf regelmäßige noch auf einmalige Termine Rücksicht genommen wird. Lediglich durch individuelles Tauschen werden Räume hierfür eröffnet. Zweitens zeigen unsere Interviews im Pflegebereich, wie verbreitet die Praxis von spontaner Schichtübernahme in der dienstfreien Zeit ist, wodurch Freizeitaktivitäten und die Begegnung mit FreundInnen oft unmöglich, in jedem Fall zumindest unplanbar werden. Dabei wird in einigen Interviews der direkte Druck deutlich, denen die Pflegenden – sei es durch Vorgesetzte oder sei es durch den Personalmangel, der als Folge von Sachzwängen wahrgenommen wird – ausgesetzt sind. Gleichzeitig fällt auf, dass die befragten Pflegekräfte in allen vier Gruppen viel Verständnis für die hohen Flexibilitätsanforderungen ihrer Unternehmen haben.

Im Vergleich zu dieser Arbeit auf Abruf im Pflegebereich wird deutlich, wie sehr bei den industriellen FacharbeiterInnen – trotz einer sukzessiven Verschlechterung tariflicher Regelungen durch Betriebsvereinbarungen – kollektive Vereinbarungen, insbesondere klar definierte Schichtregelungen, immer noch wirksam sind, sofern die Einzelnen darauf bestehen. Kollektive Regelungen ermöglichen den FacharbeiterInnen eine deutliche Grenzziehung gegenüber den Erwartungen des Unternehmens. Auch bei ausgedehnten Arbeitszeiten existiert damit Planungssicherheit. Alle von uns befragten Beschäftigten in diesem Bereich nutzen diese Möglichkeiten der eindeutigen Regulierung ihrer Erwerbsarbeitszeit strategisch, um in der übrigen Zeit gezielt andere Zwecke zu verfolgen. Was sie dabei zu erreichen suchen, ist unterschiedlich: Mehrere haben sich für eine zeitintensive berufliche Weiterbildung außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit entschieden. Die Gründe für diese Weiterbildungen liegen darin, dass die Befragten hoffen, damit ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu erhöhen, teilweise aus dem Wunsch persönlicher Weiterentwicklung heraus, teilweise aus Angst vor einem Verlust ihres Arbeitsplatzes. Wo letzteres zutrifft, ist diese Form des Handelns eine Form, in der die fortschreitende Prekarisierung auch dieses Bereichs individuell bewältigt wird. Um zukünftige berufliche Chancen zu verbessern, wird dabei Zeitmangel für Paar-, Familien- und Sozialleben in Kauf genommen. Andere bestehen gegenüber dem Betrieb auf Zeit für betriebliches politisches Engagement oder für die Versorgung von Angehörigen. Sie alle können die Räume für dieses Handeln in einer stabilen Art und Weise von ihrer Erwerbsarbeit abgrenzen.

Eine weitere Form der Entgrenzung beschreiben die IngenieurInnen. Bei ihnen ufert der eigentlich als Normalarbeitstag angelegte Arbeitstag regelmäßig aus, weil auch morgens früh oder abends Präsenz im Betrieb erwartet wird. Dabei vermischt sich – und dies hat eine gewisse Ähnlichkeit mit der Situation der Pflegekräfte – die Erwartung durch Dritte (Team oder Vorgesetzte) mit den eigenen Ansprüchen an die Qualität der Arbeit, deren Erfüllung eine umfassende betriebliche Präsenz voraussetzt. Mit dieser in gewisser Hinsicht am stärksten selbstorganisierten Form der Entgrenzung bei IngenieurInnen korrespondiert ein entsprechendes Selbstverständnis. Lediglich der Ingenieur in Gruppe vier schilderte uns die betriebliche Dynamik, die dafür sorgt, dass man aus dieser Mühle der selbstorganisierten Leistungssteigerung individuell kaum aussteigen kann. Alle anderen IngenieurInnen präsentieren sich als Menschen, die gesetzte Ziele durch entsprechendes strategisches Handeln und Disziplin erreichen können. Diese Konstruktion der eigenen Handlungsmacht fanden wir selbst bei den beiden festangestellten Ingenieurinnen der dritten Gruppe, also jenen beiden, die durchaus über ungelöste Probleme und permanente Konflikte sprachen.

Diese Idee einer umfassenden Gestaltungsmöglichkeit beziehen die IngenieurInnen zum einen darauf, dass ein Unternehmenswechsel als Lösung der beschriebenen Probleme angesehen wird. Dies wäre in weiteren Forschungen verstärkt der Analyse veränderter Unternehmensregulierungen gegenüberzustellen, um herauszuarbeiten, inwiefern dieser Ausweg ein Illusion ist, da vermarktlichte Strukturen dazu führen, dass die Verhältnisse in anderen Unternehmen ähnlich sind und der konstatierte Fachkräftemangel sich letztlich nicht für alle in individuell hohe Chancen auf gute Erwerbsbedingungen umsetzen lässt. Zum anderen beschreiben sie ihre Gestaltungsmacht auch dahingehend, dass sie sich deshalb bewusst für die entgrenzte Tätigkeit entscheiden, weil damit materielle Gewinne verbunden sind, die an anderer Stelle Lebensqualität, Leichtigkeit und Ausgleich zum Stress ermöglichen. Zwar ist es für unsere Frage nach möglichen Brüchen in den Subjektkonstruktion – als potentielle Anschlussstellen für kollektive Praxen – wesentlich, dass die Interviews auch zum Ausdruck bringen, wie gering diese Nischen sind und wie sehr die eigenen Bedürfnisse in die hoch durchorganisierte und gemanagte Lebensweise eingepasst werden müssen. Gleichwohl markiert dieses materielle Privileg einen wesentlichen Unterschied gegenüber den Lebensweisen, die Pflegekräfte und FacharbeiterInnen schilderten.

Diese Unterschiede zwischen den Tätigkeitsfeldern fächern die vier Gruppen von Subjektkonstruktionen in jeweils spezifischer Weise weiter auf. Wie die jeweiligen Bedingungen individuell angeeignet werden, hängt zudem von dem Maß an Sorgearbeit ab, das übernommen wird. Diese Auffächerung sei hier für alle vier Gruppen erläutert.

In der ersten Gruppe konstruieren die Frauen aus der Pflege ihre Zufriedenheit in der Form, dass sie die Pflegearbeit und damit die Sorge für andere als Ausdruck der Persönlichkeit verstehen. Sie wünschen sich und finden innerhalb der Erwerbsarbeit Anerkennung als Mensch. Sie lassen die familiäre Verantwortung für andere allmählich hinter sich und nutzen die gewonnene Zeit, um auf dieser Basis neue Verantwortung für andere zu übernehmen, diesmal als prekäre Lohnabhängige. In den Interviews äußern sie beinahe keinen Wunsch nach Grenzziehung gegenüber ihrem Arbeitgeber. Für sie ist es, zumindest in diesen Interviews, eine spezifische Form von Lebensqualität, den entgrenzten und auch erschöpfenden Anforderungen ihrer Erwerbsarbeitsverhältnisse möglichst weitgehend entsprechen zu können. Für die drei männlichen Ingenieure derselben Gruppe hingegen ist Erwerbsarbeit zwar durchaus inhaltlich befriedigend, aber auch Mittel zum Zweck bzw. zur Verwirklichung einer Lebensqualität, deren Schwerpunkte in anderen Lebensbereichen liegen. Dabei betrachten diese drei Männer den strukturellen Zusammenhang zwischen dem gewählten bzw. gewünschten Familienleben und dem beruflichen Fortkommen für sich nicht als Einschränkung ihrer Handlungsmöglichkeiten, sondern die (potentielle) Familiengründung eher als Möglichkeit, eine weitere Form von Lebensqualität – auch in Form aktiver Vaterschaft und in diesem Sinne abweichend von traditionellen männlich konnotierten Lebensweisen – zu verwirklichen. Ob dies darauf beruht, dass im Privaten zumindest phasenweise eine klassische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vorlag bzw. eingeplant wird, ließ sich dabei nicht klar rekonstruieren. Jedoch eröffnen sich hier weitere Forschungsfragen, die der Rolle von Vereinbarung von Berufs- und Familienarbeit und dem positiven Bezug auf aktive Vaterschaft in männlichen Subjektkonstruktionen und Praxen nachgehen.

In der zweiten Gruppe sind die Subjektkonstruktionen der beiden Ingenieurinnen davon geprägt, dass sie sich und ihre Umgebung selbsttätig auf Dauer einem sehr rigiden Bedürfnismanagement unterwerfen, um darüber bestimmte Ziele zu erreichen. Im Denken der industriellen FacharbeiterInnen ist diese Lebensweise viel ausgeprägter als eine vorübergehende Angelegenheit angelegt, mit der langfristig eine andere Lebensweise erreicht werden soll. Bei den drei Interviewten, die familiäre Sorgeverpflichtung tragen, korrespondiert diese Verpflichtung wie gezeigt auch mit ihrem Selbstbild, demzufolge Familie der wichtigste Lebensbereich ist. Einschränkungen in der beruflichen Entwicklung finden daher ihre Zustimmung.

Hier fallen die Unterschiede zwischen den beiden Frauen aus der Pflege und dem Facharbeiter auf. Bei letzterem spiegelt sich die hohe Bedeutung der größeren tariflichen kollektiven Regelungen sowohl in den Subjektkonstruktionen als auch in den alltäglichen Bewältigungsstrategien wider: Planbarer und zeitnaher Freizeitausgleich bei Überstunden über Gleitzeit, aber auch die Tatsache, dass seine Frau die Kontinuität in der Kinderbetreuung sichert, sind wichtig, um Erwerbsarbeit, Familienleben und sogar eine Weiterbildung zu verbinden.

Bei den Subjektkonstruktionen in der dritten Gruppe werden Status-Unterschiede, die sich aus dem Anstellungsverhältnis ergeben, in ihren Auswirkungen auf die Subjektkonstruktionen deutlich: Der Leiharbeiter sieht geringe Möglichkeiten, Überstunden u.ä. zurückzuweisen, und sucht Wege, sich dauerhaft mit der vergleichsweise prekären Situation zu arrangieren. Hier bedeutet Grenzziehung, die gedankliche Abgrenzung von der Erwerbsarbeit, um den privaten Alltag nicht damit zu belasten. Das heißt, dass es eher um Verdrängung als um tatsächliche Befreiung von Belastungen geht. Diese Idee der gedanklichen Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Privatem ist auch für den männlichen Pflegehelfer in dieser Gruppe zentral, wobei dies bei ihm damit einhergeht, dass er ständig um Freiräume ringt, um Zeit für seinen Sohn zu haben. Solche Formen der mentalen und zeitlichen Grenzziehung sind für die beiden Pflegerinnen kein Thema. Eher im Gegenteil ist es ein wichtiger Moment ihrer Subjektkonstruktion, sich im Erwerbsarbeitsalltag als sehr leistungsbereit zu konstruieren, um so ihrer Verantwortung für eine gute Qualität der Pflege gerecht zu werden. Eine solche Haltung zur Pflegearbeit geht bei beiden damit einher, dass die Sorge für ihre Kinder sie nicht mehr beansprucht, da diese erwachsen sind. Insgesamt wird von den Befragten dieser dritten Gruppe Familie entweder als eine Ressource betrachtet, mit deren Hilfe die entgrenzte Erwerbsarbeit besser bewältigt werden kann, oder aber als ein sozialer Raum, dessen Qualitäten stark durch die entgrenzte Erwerbsarbeit leiden.

In der vierten Gruppe zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsbereichen vor allem entlang der Frage, wie das Zustandekommen einer kontinuierlichen Leistungssteigerung im Betrieb erklärt wird. Die PflegerInnen in dieser Gruppe verorten die Verantwortung für die schlechten Bedingungen eindeutig bei Vorgesetzten und Heimleitung, die FacharbeiterInnen erläutern die Konkurrenzdynamik, die von ihren KollegInnen aktiv gestaltet wird; dabei konstruieren sie sich als außerhalb dieser Konkurrenzkultur stehend. Der Ingenieur beschreibt die Widersprüche selbstregulierter Arbeit und seine eigene Verstrickung darin. Gleichzeitig ist es auch diese Gruppe, in der in der Gegenüberstellung von gewerkschaftlich orientierten FacharbeiterInnen und PflegerInnen deutlich wird, mit welchem unterschiedlichem Selbstverständnis sich Beschäftigte für das konflikthafte Grenzziehen gegenüber ihrem Arbeitgeber entscheiden können: Hinsichtlich des Themas Arbeitszeit gibt es bei den FacharbeiterInnen klare Tarifregelungen. Diese zu nutzen hat in ihrem Selbstverständnis nichts mit Widersetzung zu tun und bedeutet oft auch keinen Konflikt mit den Vorgesetzten (die die Rechte kennen). Widersetzung heißt hier, diese Regelungen trotz Leistungsdrucks der KollegInnen in Anspruch zu nehmen. Gleichzeitig zeigen sich auch die Grenzen dieser Regelungen, wenn etwa die Schutzregeln für so genannte leistungsgeminderte ältere Beschäftigte in der Realität nicht greifen, da der Leistungsdruck innerhalb des Teams dieser Rücksichtnahme nicht folgt. Zwar machen die Pflegerinnen in dieser Gruppe deutlich, dass es auch in diesem Erwerbsfeld möglich ist, den eigenen Lebensrhythmus nicht vollständig und in vauseilendem Gehorsam der kurzfristigen Einsatzplanung im Heim unterzuordnen. Gleichwohl heißt dies auch für diese beiden nicht, dass sie ständig und eindeutig Grenzen ziehen, wenn sie um Mehrarbeit gebeten werden. Grenzziehen bedeutet hier, in einem ständigen Prozess des Abwägens (zwischen Bedarf im Heim und eigenen Plänen in anderen Lebensbereichen) sich öfter bewusst dafür zu entscheiden, dass die eigenen Pläne wichtiger sind. Darüber hinaus gibt es hier viele Auseinandersetzungen um Detailfragen wie Schichtregelungen u.ä. Für diese Fragen braucht es sowohl ständige Konfliktfähigkeit im Alltag, auf die direkte Vorge-

setzte ebenso wie die Einrichtungsleitung mit Abwehr reagieren, als auch Ausdauer und Kompetenz, um notfalls Konflikte vor einem Arbeitsgericht zu klären. Hinsichtlich der Bedeutung, die Sorgearbeit für die Befragten hat, ergibt sich in dieser Gruppe kein einheitliches Bild. Sofern Sorgeverpflichtungen bestehen, stehen diese teilweise in zeitlicher Konkurrenz zur politischen Aktivität, wobei mit diesem Problem durchweg individuelle Umgangsweisen gefunden werden. Kollektive Handlungsformen oder politische Aktivitäten, die sich auf den Sorgebereich beziehen, entwickelt keine der befragten Personen.

7.2 Ausblick: Perspektiven für Handlungsfähigkeit

Die von uns gefundenen Formen kollektiven Handelns zeigen *mögliche* Perspektiven auf, wie Beschäftigte in entgrenzten Verhältnissen über individualisierte Verarbeitungsweisen hinaus kommen können. Dass diese Formen des Handelns auf den Bereich der Erwerbsarbeit beschränkt sind, verweist gleichzeitig auf die Grenzen verändernder Praxen. Um weitere Formen zu finden oder die Frage zu beantworten, wie sich mehr Menschen kollektive Formen aneignen können, lohnt sich ein entsprechender Blick auf die ersten drei Gruppen. Hier haben wir herausgearbeitet, dass die Befragten mit ihren Subjektkonstruktionen die vorgefundenen entgrenzten Verhältnisse insofern verfestigen, als sie diese mit positiven Bedeutungen versehen oder die Einschränkungen, die damit einhergehen, marginalisieren.

Gleichwohl denken wir, dass in diesen Interviews auch potentielle Brüche dieser Konstruktionen von befriedigenden Lebensentwürfen deutlich werden. So bedauern die Ingenieurinnen, dass ihnen Leichtigkeit und Unbeschwertheit fehlen, dass sie einen hohen Lebensstandard und den Wunsch nach mehr Freizeit für unvereinbar halten und sie einen Großteil ihres Einkommens dafür aufwenden, um „das Thema Familie und diese ganze Organisation der Arbeit wiederum organisiert zu kriegen“. Ihr relativ reibungslos verlaufender Alltag setzt ein rigides Management menschlicher Bedürfnisse voraus – sowohl der eigenen, als auch der von Familienangehörigen. Diese Lebensweise findet bei den Befragten zwar weitgehende Zustimmung. Es wird aber dennoch aufgrund der dafür nötigen Strenge gegenüber sich und anderen als eine Härte empfunden, die sie permanent begründen und verteidigen müssen. Die Pflegerinnen kamen dann ins Zweifeln, wenn sie beispielsweise feststellten, dass sie aufgrund der Zentralisierung der familiären Sorgearbeit „in ihrer eigenen Planung selbst gar nicht vorkommen“. Andere berichten trotz aller Akzeptanz, die ihre Familie der entgrenzten Erwerbsarbeit entgegenbringt, von „schlechtem Gewissen“, wenn sie Bedürfnisse der Familie zurückweisen. Mehrfach äußern sie auch Wünsche nach Weiterbildung und beruflicher Veränderung, deren Verwirklichung sie gleichfalls als unmöglich beschreiben. Das Prekäre an der Zufriedenheit der Pflegekräfte wird darüber hinaus vor allem daran deutlich, dass in all ihren Interviews Hinweise auf gesundheitliche Einschränkungen zu finden sind – wenn auch oft als Randbemerkung, was umso mehr deren große Normalität verdeutlicht.

IngenieurInnen in Festanstellung und in Leiharbeit, FacharbeiterInnen und Altenpflegekräfte sind sehr unterschiedlichen Entgrenzungsprozessen ausgesetzt, die sich nicht gleichsetzen lassen, da sowohl die materiellen Ressourcen als auch die Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich sind. Unseres Erachtens lohnt es sich dennoch in allen drei Erwerbsarbeitsfeldern, die Fragilität der Lebenszusammenhänge und der fehlenden Befriedigung im Lebenskontext (in ihrer Unterschiedlichkeit) als Probleme ernst zu nehmen. Auf die Entgrenzung von Anforderungen wird oftmals selbsttätig mit der Begrenzung der eigenen Bedürfnisse reagiert. Dies wird dabei unterschiedlich mit Bedeutung versehen, teils als Ergebnis von Zwängen erfahren, teil als Ausdruck der eigenen Persönlichkeit; bisweilen fällt im Denken der Befragten beides zusammen.

Eine Grenze dieser durchflexibilisierten und -organisierten Lebensweisen ist, dass für fast alle Befragten in allen Erwerbsarbeitsbereichen eine ausreichende Selbstsorge prekär wird und zwar auch bei Personen, die keine oder geringe Sorgeverantwortung für andere Menschen tragen. Zeit für Reproduktion und Muße wird ständig infrage gestellt. Dadurch drohen absehbar psychische und physische Beeinträchtigungen. Als Ursachen dafür beschreiben Interviewte aus allen drei beruflichen Feldern vor allem betriebliche Anforderungen. Neben der eingeschränkten Sorge um sich selbst treten dadurch Zeitkonflikte auf, die die Herstellung familiärer Gemeinsamkeit bzw. freundschaftlicher Beziehungen brüchig werden lassen. beispielsweise dann, wenn betriebliche Anforderungen eine Familiengründung gänzlich verhindern oder bereits Familienbeziehungen zerstört haben.

Wenn wir im kontrastierenden Vergleich der ersten drei Gruppen mit den Interviewpersonen in Gruppe vier fragen, wie es dazu kommt, dass Menschen sich eben doch für Veränderungen einsetzen, so können wir festhalten: In jedem Fall braucht es persönlichen Kontakt und Austausch mit Menschen, die die grundsätzliche Veränderbarkeit der belastenden Bedingungen für denkbar halten und hierzu praktische Wege aufzeigen und Erfahrungen mitbringen. Was allerdings offen bleibt und unseres Erachtens weiterer Forschung bedarf, ist, wann Menschen offen dafür sind, die Belastungen, deren Bewältigung für sie zur Normalität geworden ist, als „Problem“ zu thematisieren, deren Lösung oder Bearbeitung ihnen auf Dauer nicht mehr alleine gelingt, sondern eines gesellschaftsbezogenen Handelns bedarf. Insgesamt erlebten wir in den Interviews häufig, dass die Begriffe „Problem“, „Konflikt“ und „Widersetzung“ negativ besetzt sind und dass sich unsere GesprächspartnerInnen hiervon distanzieren.

Wir denken, dass das Zusammentragen von vehementer Kritik an einschränkenden Bedingungen, an verknappten Ressourcen und steigenden Anforderungen nicht ausreicht, um kollektives Handeln anzuregen. Denn das Bewusstsein für extrem hohe Belastungen, die auch viele KollegInnen treffen, ist vielfach bereits vorhanden. Kollektivität gibt es in der Wahrnehmung gemeinsamer Betroffenheit in den Interviews durchaus. Sie wird aber nur selten in ein gemeinsames Handeln übersetzt, das den Anforderungen Grenzen setzt. Hieran können Gespräche ansetzen, in denen Beschäftigte die Normalisierung der hohen Belastungen und ihren eigenen Umgang damit überdenken. Betrieblich Aktive können dabei Reflexionsprozesse darüber anstoßen, ob die Bedingungen, die diese Belastungen hervorbringen, tatsächlich unveränderbar sind, und welcher Zusammenhang zwischen Alltagserfahrungen und politischen Strategien besteht. In der Altenpflege braucht es perspektivisch eine Kultur der Grenzziehung, die von Vorgesetzten respektiert wird und deren strukturelle Grundlagen politisch gestärkt werden, die aber auch von Beschäftigten ausgehen muss. Unter den befragten IngenieurInnen und FacharbeiterInnen ist Grenzziehung zumindest als Ideal verbreiteter. Hier gilt es zu thematisieren, inwiefern dies im Zuge von Unternehmensumstrukturierungen nicht mehr in die Praxis umzusetzen ist und wo Grenzziehungen Selbstbeschränkung bedeuten, statt den neuen Leistungspolitikern Grenzen zu setzen.

Unsere Ergebnisse zeigen aber auch, dass solche Verständigungsprozesse nicht nur an bereits artikulierten Problemen ansetzen dürfen. Vielmehr müssen auch die Zufriedenheiten und gelingenden Handlungsweisen Gegenstand solcher Reflexionsprozesse sein, da in ihnen entgrenzte Lebensverhältnisse alltäglich bewältigt werden.

8 Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1999): Old and New Boundaries in Gender Relations (Or Gender Relations in Troubled Times). In: Claudia Honegger, Stefan Hradil und Franz Traxler (Hg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Br. 1998. Teil 1. Opladen: Leske + Budrich, S. 77-97.

Ahlers, Elke (2010): Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitsformen. In: WSI-Mitteilungen, H. 7, S. 350–355.

Apitzsch, Ursula; Schmidbauer, Marianne (Hg.) (2010): Care und Migration. Die Entsorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Opladen [u.a.]: Budrich.

Aulenbacher, Brigitte (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Aulenbacher, Brigitte (2010): Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Voß, G. Günter; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften., S. 301–328.

Backes, Getrud M.; Amrhein, Ludwig; Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05587.pdf> [22.12.2011]

Baethge, Martin; Denking, Joachim; Kadritzke, Ulf (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt/Main, New York: Campus.

Baethge, Martin (2011): Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI Mitteilungen, H.9, S. 447–455.

Becker, Wolfgang (1998): Altenpflege - eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? In: Helmut C Berghaus, Karl-Heinz Knapic und Uta Sievert (Hg.): Aspekte zur Altenhilfe der Zukunft. Dokumentation der 7. Fachtagung „Behinderung und Alter“ 1997 an der Heilpädagogischen Fakultät der Universität zu Köln. Köln: KDA, S. 32–44.

Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 250–258.

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirch, Lilo; Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S. 10–25.

Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Erwerbs- und Privatleben. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 65–74.

Beckmann, Fritz; Schapeler, Gottfried (2009): „Wir kontrollen, statt zu forschen“. Interview geführt von Jörn Breiholz und Cornelia Girndt. In: Magazin Mitbestimmung, H. 11, S. 22–26.

Beer, Ursula (1991): *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*, Frankfurt/Main, New York: Campus-Verlag.

Boes, Andreas; Bultemeier, Anja (2008): *Informatisierung - Unsicherheit - Kontrollen. Analysen zum neuen Kontrollmodus in historischer Perspektive*. In: Dröge, Kai; Marrs, Kira; Menz, Wolfgang (Hg.): *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*. Berlin: Edition Sigma, S. 59–90.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias (2008): *Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt. Von der Erosion der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten*. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, H. 2, S. 44–67.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias (2010): *Zeitenwende im Büro: Angestelltenarbeit im Sog der Globalisierung*. In: *WSI Mitteilungen*, H. 12, S. 611–617.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias; Trinks, Katrin (2008): *Gesundheit am seidenen Faden. Zur Gesundheits- und Belastungssituation in der IT-Industrie*. In: ISF München (Hg.): *Gesundheit am seidenen Faden. Innenansichten zu den Herausforderungen der Gesundheitsförderung in der IT-Industrie*. Zweites Arbeitspapier des Projekts DIWA-IT, S. 53–64.

Böhle, Fritz (1999): *Nicht nur mehr Qualität, sondern auch höhere Effizienz - subjektivierendes Arbeitshandeln in der Altenpflege*. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, H. 3, S. 174–181.

Böhle, Fritz (2010): *Arbeit und Belastung*. In: Voß, G. Günter; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451–481.

Böhle, Fritz; Glaser, Jürgen; Büssing, André (2006): *Interaktion als Arbeit - Ziele und Konzepte des Forschungsverbundes*. In: Fritz Böhle und Jürgen Glaser (Hg.): *Arbeit in der Interaktion-Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 25–42.

Bourdieu, Pierre (2009): *Entwurf einer Theorie der Praxis. Auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loïc J. D. (2009): *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Bräutigam, Christoph; Dahlbeck, Elke; Enste, Peter; Evans, Michaela; Hilbert, Josef (2010): *Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege*. Unter Mitarbeit von Sebastian Becker und Delia Windisch. Hans-Böckler-Stiftung (Arbeitspapier, 215).

Brinkmann, Ulrich; Choi, Hae-Lin; Detje, Richard; Dörre, Klaus; Holst, Hajo; Karakayali, Serhat; Schmalstieg, Catharina (2008): *Strategic unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (Hg.) (2006): *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Berlin.

Candeias, Mario (2009): *Neoliberalismus - Hochtechnologie - Hegemonie. Grundrisse einer transnationalen kapitalistischen Produktions- und Lebensweise. Eine Kritik*. Hamburg: Argument-Verlag.

Castro Varela, María do Mar (2003): *zur Skandalisierung und Re-Politisierung eines bekannten Themas: „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt“*. In: Castro Varela, María do Mar; Clayton, Dimitria (Hg.): *Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung*. Königstein/Taunus: Helmer, S. 8–29.

Chorus, Silke (2007): *Ökonomie und Geschlecht? Regulationstheorie und Geschlechterverhältnisse im Fordismus und Postfordismus*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.

Collins, Patricia Hill (1990): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. New York, London: Routledge.

Crenshaw, Kimberlé (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*. In: *The University of Chicago Legal Forum*, S. 139–167.

D'Alessio, Nestor; Oberbeck, Herbert; Seitz, Dieter (2000): *„Rationalisierung in Eigenregie“*. Ansatzpunkte für den Bruch mit dem Taylorismus bei VW. Hamburg: VSA-Verlag.

Darmann, Ingrid; Keuchel, Regina (1999): *Gesundheit/Pflege*. In: Rerrich, Maria S. (Hg.): *Zwischen Lohn und Liebe. Frauen und neue Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen*. Köln: Köppe, S. 175–181.

Döhl, Volker; Kratzer, Nick; Moldaschl, Manfred; Sauer, Dieter (2001): *Auflösung des Unternehmens? Die Entgrenzung von Kapital und Arbeit*. In: Ulrich Beck und Wolfgang Bonss (Hg.): *Die Modernisierung der Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 219–232.

Dörre, Klaus (2007): *Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften*. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.): *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 285–301.

Dörre, Klaus; Fuchs, Tatjana (2005): *Prekarität und soziale (Des-)Integration*. In: *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, H. 6., S. 20-35

Dörre, Klaus; Lessenich, Stephan; Rosa, Hartmut (2009): *Soziologie - Kapitalismus - Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Dunkel, Wolfgang (1995): *Zur Integration des Berufs in das Alltagsleben: das Beispiel der Altenpflegekräfte*. In: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“; Red. Werner Kudera, Sylvia Dietmaier (Hg.): *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske + Budrich, S. 213–251.

Dunkel, Wolfgang (2005): *Zur Lebensführung von Pflegekräften*. In: Schroeter, Klaus R.; Rosenthal, Thomas (Hg.): *Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven*. Weinheim: Juventa-Verlag (Grundlagentexte Pflegewissenschaft), S. 227–246.

Dunkel, Wolfgang; Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang (2010): *„Permanentes Ungenügen“ und „Veränderung in Permanenz“*. Belastungen durch neue Steuerungsformen. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 7, S. 357–363.

Erlemann, Christiane (2002): *"Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach"*. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln: eine qualitative empirische Studie. Bielefeld: Kleine.

Friese, Marianne (1995): *Modernisierungsfallen im historischen Prozess. Zur Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in einem gewandelten Europa*. In: *Berliner Journal für Soziologie*, H. 2, S. 149–162.

Gildemeister, Regine; Robert, Günther (1999): *Vergeschlechtlichung-Entgrenzung-Revergeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und „postindustriellem Haushaltssektor“*. In: Claudia Honegger, Stefan Hradil und Franz Traxler (Hg.): *Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Ge-*

sellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Br. 1998. Teil 2. Opladen: Leske + Budrich, S. 110–127.

Gleißmann, Wilfried (2000): Die neue Selbstständigkeit in der Arbeit. Maßlosigkeit und Ökonomisierung der „Ressource Ich“. In: Peters, Jürgen (Hg.): Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld. Hamburg: VSA-Verlag, S. 50–80.

Gleißmann, Wilfried; Peters, Klaus (2001): Die Frage der Solidarität. In: Gleißmann, Wilfried; Peters, Klaus (Hg.): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 41–52.

Greif, Moniko (2007): Das Berufsbild der Ingenieurin und des Ingenieurs – eine Einführung. In: Greif, Moniko (Hg.): Das Berufsbild der Ingenieurinnen und Ingenieure im Wandel. Düsseldorf (VDI-Report, 37), S. 7–15.

Greif, Moniko; Stein, Kira (Hg.) (1996): Ingenieurinnen. Daniela Düsentrieb oder Florence Nightingale der Technik. NUT - Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag (Schriftenreihe Frauen in Naturwissenschaft und Technik, 3).

Gundtoft, Lars; Holtgrewe, Ursula (2000): Call-Center - Rationalisierung im Dilemma. In: Brose, hanns-Georg (Hg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/Main, Campus, S. 173–203.

Haffner, Yvonne (2008): Strukturelle Barrieren im Beruf. Die Arbeitskultur im Berufsfeld der Ingenieur- und Naturwissenschaften. In: Yvonne Haffner und Beate Kraus (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/Main/New York: Campus, S. 47–61.

Hall, Stuart (2004): Wer braucht Identität? In: Hall, Stuart (Hg.): Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4. Hamburg: Argument-Verlag, S. 167–187.

Haug, Frigga (2001): Zur Theorie der Geschlechterverhältnisse. In: Das Argument, H. 243, S. 761–787.

Haug, Frigga; Hauser, Kornelia (1988): Probleme mit weiblicher Identität. In: dies. (Hg.): Subjekt Frau, Berlin: Argument-Verlag, S. 14–88.

Hausotter, Jette; Nowak, Iris (2011): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Arbeitsverhältnissen. In: Promotionskolleg "Demokratie und Kapitalismus" und Kyrosch Alidusti (Hg.): Perspektiven der Demokratie. Gesellschaftspolitische Interventionsmöglichkeiten im Spannungsverhältnis zwischen Demokratisierung und kapitalistischen Strukturen. Tagungsband. Siegen, S. 102–110. Online verfügbar unter http://dokumentix.ub.uni-siegen.de/opus/volltexte/2011/563/pdf/Tagungsband_Demokratie_und_Kapitalismus.pdf. [22.12.2011]

Hess, Sabine (2001): Das Comeback der Dienstmädchen. Zwei ethnographische Fallstudien in Deutschland und Zypern über die neuen Arbeitgeberinnen im Privathaushalt. In: Hess, Sabine; Lenz, Ramona (Hg.): Geschlecht und Globalisierung. Ein kulturwissenschaftlicher Streifzug durch transnationale Räume. Königstein/Taunus: Helmer, S. 128–165.

Heyde, Kerstin; Macco, Katrin (2010): Krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Eine Analyse der AOK-Arbeitsunfähigkeitsdaten des Jahres 2008. In: Badura, Bernhard; Klose, Jochim; Macco, Katrin; Schröder, Helmut (Hg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag, S. 31–40.

Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart (2001): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexiblierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin: Edition Sigma.

Hirsch, Joachim (1998): Vom Sicherheits- zum nationalen Wettbewerbsstaat. Berlin: ID Verlag.

Holzkamp, Klaus (1983): Grundlegung der Psychologie. Frankfurt/Main, New York.: Campus.

Holzkamp, Klaus (1992): Geschichte und Theorie der Kritischen Psychologie. In: Benetka, Gerhard (Hg.): Gegen-Teile. Gemeinsamkeiten und Differenzen einer kritischen Psychologie. München: Profil (Reihe Wissenschaft), S. 60–71.

Holzkamp, Klaus (1996): Weltbezug der Psychologie; Vermittlungsebenen zwischen Sozialstruktur und alltäglicher Lebensführung. In: Forum Kritische Psychologie, H. 36, S. 37–112.

Jurczyk, Karin (2010): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt. In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: Edition Sigma, S. 239–262.

Jurczyk, Karin; Rerrich, Maria S. (Hg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus.

Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy Lane Andreas; Voß, G. Günter (2009): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 100).

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

Jürgens, Kerstin (2007): Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. In: WSI-Mitteilungen, H. 4, S. 167–173.

Jürgens, Kerstin (2010): Arbeit und Leben. In: Voß, G. Günter; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 483–510.

Kadritzke, Ulf (1999): Manager unter Druck. Zum Zeitnotstand von Managern und anderen Sterblichen. Online verfügbar unter www.virtualuniversity.ch/autor/kadritzke/manager_unter_druck.pdf [22.12.2011].

Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun-Axeli Wetterer Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 14–48.

Klinger, Cornelia; Knapp Gudrun-Axeli (2007): Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. In: Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/Main: Campus, S. 19–41.

Knobling, Cornelia (1985): Konfliktsituationen im Altenheim. Eine Bewährungsprobe für das Pflegepersonal. Freiburg: Lambertus

Koch-Straube, Ursula (2003): Fremde Welt Pflegeheim: Eine ethnografische Studie. Bern: Huber

Kohlmorgen, Lars (2004): Regulation, Klasse, Geschlecht. Die Konstituierung der Sozialstruktur im Fordismus und Postfordismus. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kosuch, Renate (1994): Beruflicher Alltag in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen. Eine geschlechtsvergleichende Untersuchung des Konfliktserlebens in einer Männerdomäne. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Kotthoff, Hermann; Wagner, Alexandra (2008): Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur - eine Follow-up-Studie. Berlin: Edition Sigma.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 48).

Kratzer, Nick; Lange, Andreas (2006): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung. In: Dunkel, Wolfgang (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin: Edition Sigma, S. 171–200.

Kratzer, Nick; Menz Wolfgang; Nies Sarah; Sauer Dieter (2008): Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit“. In: Prokla, H. 150, S. 11–26.

Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2007): Entgrenzte Arbeit - gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung. In: Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 235–249.

Kreckel, Reinhard (1990): Geschlechtersensible Soziologie. Können askriptive Merkmale eine vernünftige Gesellschaftstheorie begründen? Veranstaltungsskript. Frankfurt/Main Online verfügbar unter <http://www.soziologie.uni-halle.de/kreckel/docs/g-sensib-2.pdf> [22.12.2011].

Kreckel, Reinhard (2004): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. 3.. Aufl. Frankfurt/Main: Campus.

Kruse, Andreas; Schmitt, Eric (1999): Konfliktsituationen in Alten- und Altenpflegeheimen. In: Zimmer, Andreas; Weyerer, Siegfried (Hg.): Arbeitsbelastung in der Altenpflege. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie (Schriftenreihe Organisation und Medizin), S. 155–169.

Kümmerling, Angelika (2009): Der lange Weg der Professionalisierung der Altenpflege und seine (nicht?)-intendierten Folgen. In: Steffen Lehdorff und weitere HG nachtragen (Hg.): Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 136–165.

Kumbruck, Christel (2009a): Diakonische Pflege im Wandel. Nächstenliebe unter Zeitdruck. Münster, Westf.: LIT.

Kumbruck, Christel (2009b): Veränderungen in den Beziehungsaspekten der Pflegearbeit - qualitative Studie zur kirchlichen Pflegearbeit. In: Arbeit: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 1, S. 63–75.

Kumbruck, Christel; Rumpf, Mechthild; Senghaas-Knobloch, Eva (2010): Unsichtbare Pflegearbeit - Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. Studien zur Pflege 2. 1. Münster, Westf.: LIT.

Lehdorff, Steffen (1997): Zeitnot und Zeitsouveränität in der Just-in-time-Fabrik. Arbeitszeitorganisation und Arbeitsbedingungen in der europäischen Automobilzulieferindustrie. München: Hampp.

Lehdorff, Steffen (1998): Arbeiten in der just-in-time-Fabrik. In: INIFES, SÖSTRAF (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternierenden Gesellschaft. Frankfurt/Main: Campus, S. 223–244.

Lehndorff, Steffen (2003): Marktsteuerung von Dienstleistungsarbeit. In: Klaus Dörre und Bernd Röttger (Hg.): Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordristischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA-Verlag, S. 153–171.

Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzensteller Margit (Hg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien, 7).

Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (2005): Subjektivierung von Arbeit - Riskante Chancen. Das Paradoxon von erweiterter Teilhabe und sozialer Verwundbarkeit - Problemaufriss. In: Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 207–239.

Lutz, Helma (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen [u.a.]: Budrich.

Markard, Morus (2002): Überlegungen zu einer Funktionskritik des Identitätskonzepts. In: Meyer-Siebert, Jutta; Merckens, Andreas; Nowak, Iris; Rego Diaz, Victor (Hg.): Die Unruhe des Denkens nutzen. Emanzipatorische Standpunkte im Neoliberalismus. Festschrift für Frigga Haug anlässlich ihrer Verabschiedung von der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik. 1. Aufl. Hamburg: Argument-Verlag (Argument Sonderband), S. 125–136.

Markard, Morus (2010): Einführung in die kritische Psychologie. Hamburg: Argument-Verlag.

Marrs, Kira (2010): Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit. In: Voß, G. Günter; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 331–356.

Matuschek, Ingo; Kleemann, Frank; Voß, G. Günter (2008): Subjektivierte Taylorisierung als Beherrschung der Arbeitsperson. In: Prokla, Jg. 38, H. 1, S. 49–64.

Mayring, Philipp (2007): Generalisierung in qualitativer Forschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Jg. 8, H. 3, S. 23 Absätze. Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0703262> [22.12.2011].

McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: Signs. Journal of Women in Culture and Society, Jg. 30, H. 3, S. 1771–1800.

Mikl-Horke, Gertraude (2007): Industrie- und Arbeitssoziologie. München: Oldenbourg.

Minks, Karl-Heinz (2001): Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen - neue Chancen zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft. Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Integration von Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Hannover: HIS

Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München; Institut für Sozialforschung an der Universität Frankfurt/Main; Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie; Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: Edition Sigma, S. 197–250.

Müller-Jentsch, Walther (2011): Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart: Reclam.

Neef, Wolfgang (1982): Ingenieure. Entwicklung und Funktion einer Berufsgruppe. Köln: Bund-Verlag.

Neef, Wolfgang (2007): Der Ingenieur des 21. Jahrhunderts – ein neuer Typus in gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung. In: Greif, Moniko (Hg.): Das Berufsbild der Ingenieurinnen und Ingenieure im Wandel. Düsseldorf (VDI-Report, 37), S. 159–174.

Nickel, Hildegard Maria (1996): Feministische Gesellschaftskritik oder selbstreferentielle Debatte? Ein (ostdeutscher) Zwischenruf zur Frauen- und Geschlechterforschung. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 6, H. 3, S. 325–338.

Nickel, Hildegard Maria (1999): Ambivalenzen des Wandels: Ostdeutsche Frauen im Transformationsprozess. In: Claudia Honegger, Stefan Hradil und Franz Traxler (Hg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Br. 1998. Teil 2. Opladen: Leske + Budrich, S. 127–137.

Nowak, Iris (2007): Von mutigen Männern und erfolgreichen Frauen. Work-Life-Balance in prekarierten Verhältnissen. In: Kaindl, Christina (Hg.): Subjekte im Neoliberalismus. Kritische Wissenschaften, Bd 2., S. 59–74

Nowak, Iris (2011): Fürsorgliche Praxis als prekäre Lohnarbeit. Fragen an die Erfahrungen der Beschäftigten. In: Das Argument, H.3, S. 381–391.

Osterkamp, Ute (2008): Soziale Selbstverständigung als subjektwissenschaftliches Erkenntnisinteresse. In: Forum Kritische Psychologie, H. 52, S. 9–28.

Peters, Klaus (2005): Wie Krokodile Vertrauen schaffen. Die neue Selbständigkeit im Unternehmen: Arbeiten ohne Ende? In: Frank Lorenz/Günter Schneider (Hrsg.): Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten; Flexi-Modelle: Konzepte und betriebliche Praxis. Hamburg, VSA-Verlag, S. 63-76. Online unter: <http://cogito.web.officelive.com/krokodil.aspx> [22.12.2011].

Pfau-Effinger, Birgit; Och, Ralf; Eichler, Melanie (2008): Ökonomisierung, Pflegepolitik und Strukturen der Pflege älterer Menschen. In: Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G. (Hg.): Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 83–98.

Projektgruppe Automation und Qualifikation (1987): Widersprüche der Automationsarbeit. Ein Handbuch. Berlin: Argument.

Rerrich, Maria S. (Hg.) (1999): Zwischen Lohn und Liebe. Frauen und neue Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen. Köln: Köppe.

Sauer, Dieter (2005): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In: Sauer, Dieter (Hg.): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 106–137. Ursprüngliche Fassung zus. mit Nick Kratzer 2003

Sauer, Dieter (2006): Arbeit im Übergang. Gesellschaftliche Produktivkraft zwischen Zerstörung und Entfaltung. In: Dunkel, Wolfgang (Hg.): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin: Edition Sigma, S. 241–257.

Sauer, Dieter (2008): Spaltung der Arbeitswelt. Ursachen und arbeitspolitische Konsequenzen. In: Pankower Vorträge (121), S. 6–20.

Sauer, Dieter (2010): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Voß, G. Günter; Wachtler, Günther; Böhle, Fritz (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 545–568.

Sauer, Dieter; Döhl, Volker (1997): Die Auflösung des Unternehmens? Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF; INIFES, IfS; SOFI (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1996. Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin: Edition Sigma, S. 19–75.

Schier, Michaela; Jurczyk, Karin; Szymenderski, Peggy (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie - mehr als Prekarisierung. In: WSI-Mitteilungen (8), S. 402–408.

Schreyer, Franziska (2006): Hoch qualifizierte Technikfrauen. Studium Arbeitsmarkt Zukunft. In: Regina Buhr (Hg.): Innovationen - Technikwelten, Frauenwelten. Chancen für einen geschlechtergerechten Wandel des Innovationssystems in Deutschland. Berlin: Wostok Verlag, S. 43–56.

Schreyer, Franziska (2008): Unter Männern. Der Arbeitsmarkt von Akademikerinnen im technischen Feld. In: Yvonne Haffner und Beate Kraus (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/Main [u.a.]: Campus-Verl., S. 19–46.

Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriosozologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg: VSA-Verlag.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis. In: Berliner Journal für Soziologie, H.2, S. 221–243.

Soiland, Tove (2008): Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen. Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie. In: querelles-net, H. 26. Online verfügbar unter <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/viewArticle/694/702>, [22.12.2011].

Vester, Michael (2009): Arbeitsteilung, Arbeitsethos und Ideologie der Entgrenzung. In: Herlyn, Gerrit; Müske, Johannes; Schönberger, Klaus; Sutter, Ove (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. 1. Aufl. Mering; München: Rainer Hampp Verlag, S. 21–48.

Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131–158.

Voß, G. G.; Wachtler, G.; Böhle, F. (Hg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden

Winker, Gabriele (2007): Traditionelle Geschlechterordnung unter neoliberalen Druck. Veränderte Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft. In: Groß, Melanie; Winker, Gabriele (Hg.): Queer-|feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse. 1. Aufl. Münster: Unrast-Verlag, S. 15-49.

Winker, Gabriele (2010): Prekarisierung und Geschlecht. Eine intersektionale Analyse aus Reproduktionsperspektive. In: Manske, Alexandra; Pühl, Katharina (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, S. 165–184.

Winker, Gabriele; Carstensen, Tanja (2007): Eigenverantwortung in Beruf und Familie. Vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn. In: Feministische Studien, Jg. 25, H. 2, S. 227–288.

Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: Transcript.

Winker, Gabriele; Nina Degele (2010): Intersektionalität. Interview, Fragen von Andreas Kemper. In: The Dishwasher. Das Magazin für studierende Arbeiterkinder, H. 2, S. 7–10.

Wolfinger, Martina (2006): Körper und Geschlecht – notwendige Perspektiven innerhalb der Pflegeforschung? In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, H. 2/3, S.117-128.

Womack, James P.; Jones, Daniel T.; Roos, Daniel (1997): Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie des Massachusetts Institute of Technology. München: Heyne.

9 Anhang: Übersicht über die Interviewpersonen

Die Pflegekräfte

Frau Pahlberg ist Ende 20, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von sechs und 14 Jahren. Sie ist als Altenpflegehelferin in Teilzeit (20 Stunden/Woche) erwerbstätig.

Frau Pak ist um die 50 Jahre alt, hat Migrationshintergrund, ist verheiratet und hat drei (fast) erwachsene Kinder. Sie ist als Altenpflegehelferin in Vollzeit erwerbstätig.

Frau Panlowski ist um die 50 Jahre alt, hat, Migrationshintergrund, ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Vollzeit erwerbstätig.

Herr Perrez ist Mitte 30, hat Migrationshintergrund und lebt mit seiner Freundin und der Tochter im Grundschulalter zusammen. Er ist als Altenpflegehelfer in Vollzeit erwerbstätig.

Frau Perst ist Mitte 40 und alleinerziehend mit einem 10-jährigen Kind. Sie ist als Altenpflegehelferin in Teilzeit (30 Stunden/Woche) tätig.

Frau Peukert ist Mitte 40. Sie hat einen Lebenspartner, wohnt aber alleine. Sie hat einen erwachsenen Sohn. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Vollzeit erwerbstätig.

Frau Pfaffe ist um die 40 und alleinerziehend mit einem jugendlichen Sohn. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Vollzeit erwerbstätig.

Herr Pieneheim ist Anfang 50, verheiratet und hat zwei Kindern im Alter von sechs und zehn Jahren. Als examinierter Altenpfleger ist er in Vollzeit erwerbstätig. Er ist Mitglied des Betriebsrates.

Frau Piyale ist Mitte 40, hat Migrationshintergrund. Sie ist Single und hat eine erwachsene Tochter. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Vollzeit erwerbstätig.

Frau Plotzinger ist Mitte 30, hat einen Freund und einen Sohn im Jugendalter. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Vollzeit erwerbstätig.

Frau Prust ist Mitte 40, verheiratet und hat drei erwachsene Kinder. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Teilzeit (30 Stunden/Woche) tätig. Sie ist Mitglied des Betriebsrates.

Frau Puling ist Mitte 40, verheiratet und hat einen Sohn im Schulalter. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Teilzeit (30 Stunden/Woche) tätig.

Frau Pylke ist Mitte 40, hat Migrationshintergrund, ist verheiratet und hat zwei Kinder im jugendlichen Alter. Sie ist als examinierte Altenpflegerin in Teilzeit (30 Stunden/Woche) tätig.

Die Industriebeschäftigten

Herr Ibert ist Mitte 30 und lebt mit seiner Partnerin zusammen. Er ist als tariflich Angestellter im Bereich Qualitätsmanagement beschäftigt, d.h. mit einem IngenieurInnen vergleichbaren Status und mit 35 Stunden pro Woche vollzeiterwerbstätig.

Frau Idstein ist Anfang 40 und lebt mit ihrem Lebensgefährten und dem erwachsenen Sohn zusammen. Sie ist Ingenieurin und als Teamleiterin im IT-Bereich in Festanstellung vollzeiterwerbstätig.

Frau Igelsen ist Mitte 30 und Single. Sie ist Ingenieurin und außertarifliche Bereichsleiterin.

Herr Ignatz ist Mitte 50 und alleinerziehender Vater. Er lebt mit dem jüngsten Kind zusammen, sein erwachsenes Kind lebt in einer anderen Stadt. Er ist als Ingenieur im Bereich Konstruktion mit 30 Stunden/Woche teilzeiterwerbstätig.

Herr Ikemeyer ist Ende 20. Er lebt im Wechsel bei der Freundin oder seinen Eltern, solange er seine Wohnung renoviert. Er ist als Ingenieur in der Produktentwicklung in Festanstellung vollzeiterwerbstätig.

Frau Ilk ist Anfang 40. Sie lebt teilweise mit ihrem Lebenspartner zusammen. Sie übernimmt die Teilbetreuung des zu pflegenden Großvaters und kümmert sich um zwei Patenkin-der. Sie ist Ingenieurin und außertariflich angestellte Teamleiterin.

Herr Illig ist Anfang 50, verheiratet und hat zwei Kinder. Als Ingenieur im Bereich Elektrotechnik ist er mit 40 Stunden/Woche vollzeiterwerbstätig.

Frau Imbusch ist Anfang 30. Sie lebt mit ihrer Lebenspartnerin zusammen. Sie ist Mechanikerin und als Leiharbeitskraft mit 35 Stunden/Woche vollzeiterwerbstätig. Nebenbei macht sie auf eine berufliche Weiterbildung.

Herr Immenhaus ist Anfang 50 und pendelt am Wochenende in das Haus seines Vaters. Als Mechaniker ist er mit 35 Stunden/Woche in der Montage vollzeiterwerbstätig.

Herr Imsiek ist Mitte 20 und Single. Als Mechaniker ist er mit 35 Stunden/Woche vollzeiterwerbstätig und macht nebenbei ein Fernstudium.

Frau Ingen ist Mitte 40, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von zehn und 16. Sie ist Ingenieurin und außertariflich angestellte Bereichsleiterin.

Herr Isenhardt ist Mitte 30 und lebt mit seiner Partnerin und drei Kindern zusammen. Als Mechaniker ist er in der Montage mit 35 Stunden/Woche vollzeiterwerbstätig.

Herr Isort ist Mitte 40 und verheiratet. Er ist Ingenieur und als Leiharbeitskraft mit 35 Stunden/Woche vollzeiterwerbstätig.

Frau Ittung ist Mitte 40 und ist verheiratet. Sie ist Ingenieurin und tariflich angestellte Bereichsleiterin. Sie arbeitet dort 35h/Woche und nebenberuflich als Zertifiziererin.

Frau Itzenau ist Anfang 20 und lebt in einer Wohngemeinschaft. Sie ist Elektronikerin und stellvertretende Leiterin der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Für die Zeit des berufsbegleitenden Abiturs ist sie befristet in Teilzeit mit 25 Stunden/Woche erwerbstätig.