



Einfache Arbeit - einfaches Leben?

Eine subjektorientierte Analyse des Zugriffs auf menschliche Arbeitskraft

Masterarbeit

im Studiengang MA Soziologie: Soziale und politische Theorie

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

Eingereicht von

Elisa Schönwiese

Matrikelnummer: 01115821

elisa.schoenwiese@student.uibk.ac.at

bei Herrn assoz. Prof. Dr. Frank Welz

Fakultät für Soziale und Politische Wissenschaften

Institut für Soziologie

der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Innsbruck, 13. Januar 2025

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	1
2. GESELLSCHAFTLICHE WANDLUNGSPROZESSE.....	4
2.1 GLOBALISIERUNG	4
2.2 DER SEKTORALE STRUKTURWANDEL	7
2.3 VERÄNDERTE ARBEITSVERHÄLTNISSE UND FLEXIBILISIERUNGSSTRATEGIEN	8
2.4 FORMEN DER ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG	13
2.5 ENTGRENZTE ARBEITSFORMEN AUS SUBJEKTORIENTIERTER PERSPEKTIVE	15
3. ÜBER DAS FORSCHUNGSFELD.....	19
3.1 KULTUREINRICHTUNGEN IN ÖSTERREICH	20
3.2 DAS PRIVATE SICHERHEITSGEWERBE IN ÖSTERREICH	27
4. THEORETISCHER HINTERGRUND.....	31
4.1 DAS KONZEPT DER ALLTÄGLICHEN LEBENSFÜHRUNG.....	31
4.1.1 Abgrenzung zu ähnlichen wissenschaftlichen Zugängen.....	36
4.1.2 Typen alltäglicher Lebensführung.....	38
4.1.3 Forschungsaktivitäten und Stand der Forschung.....	40
4.2 ÜBER DIE TYPEN DER ARBEITSKRAFT.....	53
4.2.1 Der proletarische Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung	53
4.2.2 Der verberuflichte Massenarbeitnehmer des Fordismus.....	54
4.2.3 Der verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer des Post-Fordismus	54
4.2.4 Zur Pluralität der Arbeitskrafttypen	57
4.2.5 Von Erwerbsorientierungen und Dimensionen des Arbeitskrafttypus	59
4.3 FRAGESTELLUNG, ERKENNTNISINTERESSE UND VORANNAHMEN.....	61
5. ZUR METHODIK.....	65
5.1 VON DER PASSIVEN ZUR AKTIV HANDELNDEN ARBEITSKRAFT.....	66
5.2 ARBEITSSOZIOLOGISCHE FORSCHUNGSMETHODEN	67
5.2.1 Erhebungsverfahren und Datenerhebung	67
5.2.1.1 Zugang zum Forschungsfeld.....	68
5.2.1.2 Fallkonstruktion.....	68
5.2.1.3 Fallauswahl	69
5.2.1.4 Leitfadenorientierte Beschäftigteninterviews.....	76

5.2.1.5 Narrativ orientierte Interviews	76
5.2.1.6 Die Durchführung der Interviews	77
5.2.2 <i>Zum Auswertungsverfahren</i>	80
5.2.2.1 Die dokumentarische Methode	80
5.2.2.2 Datenaufbereitung – das Transkriptionsverfahren	82
5.2.2.3 Datenauswertung	84
6. DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE UND DISKUSSION.....	87
6.1 BESCHREIBUNG DER ALLGEMEINEN BETRIEBLICHEN SITUATION.....	87
6.2 ÜBER DIE TYPENBILDUNG	96
6.2.1 <i>Alltägliche Lebensführungsmuster</i>	97
6.2.1.1 Typ 1: Starre Trennung	100
6.2.1.2 Typ 2: Dynamische Trennung	109
6.2.2 <i>Sinnhafte Identifikationen und Muster der beruflichen Ausrichtung</i>	126
6.3 ZUSAMMENFASSUNG UND ZUORDNUNG DER ORIENTIERUNGSTYPEN ZU DEN ARBEITSKRAFTTYPEN	136
6.3.1 <i>Erhöhte Selbst-Rationalisierung in der alltäglichen Lebensführung?</i>	137
6.3.2 <i>Erhöhte Selbst-Ökonomisierung in der beruflichen Ausrichtung?</i>	149
6.3.3 <i>Zusammenhang zwischen den Orientierungstypen</i>	152
7. RESÜMEE UND AUSBLICK	155
LITERATURVERZEICHNIS	159
ANHANG	172
EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	173

1. Einleitung

Menschen und Gesellschaften sind seit je her Wandlungsprozessen unterzogen. Ungewöhnlich ist jedoch das mittlerweile erreichte globale Ausmaß der politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verflechtungen. Die fortschreitende Globalisierung wirkt sich sowohl auf gesellschaftliche Strukturen und Institutionen als auch auf jeden einzelnen Menschen aus. Dabei heißt es:

„Die Arbeitsstelle eines Individuums sagt viel über diese Person aus und beeinflusst deren Leben umfassend. *Einkommen* und *Arbeitszeiten* zählen zu den zentralen Größen, die das Leben strukturieren und beschränken“ (Riordan und Kratz 2012: 25).

Seit den 1980er Jahren wirken nach Jurczyk et al. (2016) besonders zwei Prozesse hinsichtlich des Strukturwandels von Erwerbsarbeit auf den Alltag von Menschen: Einerseits die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen, sodass mittlerweile einige Alternativen zum Normalarbeitsverhältnis vorhanden sind (Hohendanner und Bellmann 2007). Andererseits kam es zu Veränderungen der Lebensorientierungen und der Lebenspläne; v. a. von Frauen, was sich seither in Form einer Umdefinition von traditionellen Geschlechterrollen auswirkt. Es ist anzunehmen, dass diese Entwicklungen besondere Anforderungen an die Alltagsorganisation von Menschen stellen, deren Lebensformen sich immer weiter ausdifferenziert bzw. individualisiert haben (Kalveram 2018; Beck 1986), so dass Lebensführung, schwankend zwischen Freiheitsanspruch und erfahrbarer Begrenzung (Schmid 1998), zur *individuellen Bewältigungsleistung* (Jurczyk 2016) wird.

Das Thema der vorliegenden Masterarbeit lautet: *Einfache Arbeit – einfaches Leben? Eine subjektorientierte Analyse des Zugriffs auf menschliche Arbeitskraft*. Damit ist sie in die großen Themen *Strukturwandel der Erwerbsarbeit* und *Entgrenzung von Arbeit*, insbesondere jedoch *Entgrenzung des Verhältnisses von Arbeit und Leben* einzuordnen.

Es geht in der vorliegenden Masterarbeit einerseits darum, zu untersuchen, wie Beschäftigte im Aufsichtsdienst mit jenen Entwicklungen der Arbeitszeitflexibilisierung umgehen. Dafür wird primär die Ebene der alltäglichen Lebensführung und sekundär jene der Erwerbsperspektive angeschaut. Dies soll am Beispiel sowohl der Kern- als auch der Randbelegschaft des Aufsichtspersonals eines österreichischen Kulturbetriebs dargestellt werden. Andererseits soll der zunächst beschriebene Zugriff auf die menschliche Arbeitskraft vor dem Hintergrund der Arbeitskraftunternehmer-These diskutiert werden. Denn die soziale Integration wird zwar nach

wie vor über die Erwerbsarbeit bestimmt (Castel 2005). Durch den Wandel der Arbeitsverhältnisse verändert sich für Voß (1998) jedoch nicht nur die unmittelbare Arbeitssphäre, sondern auch jene Gestaltung des gesamten Lebenshintergrundes von Beschäftigten. Wenn sich die Arbeit entgrenzt – und somit auch der Zugriff auf die Arbeitskraft, so gerät auch jene strukturelle Beziehung der betrieblich verfassten Erwerbsarbeitssphäre und jener Sphäre des Privatlebens in Bewegung. Somit wird dieses bisher gewohnte und bekannte Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben entgrenzt. Als Folge davon müssen Betroffene eigene Strukturen in neuer Qualität schaffen und individuelle Neubegrenzungen vornehmen.

Relevant sind für Kalveram (2018) die Veränderungen der ökonomischen und jene der politischen Rahmenbedingungen wirtschaftlichen Handelns einerseits für die weiteren Aktivitäten von Organisationen und Institutionen, andererseits aber auch für deren Mitglieder und Beschäftigte, welche mit den „multipel entgrenzten Arbeits- und Lebensbedingungen in der fluiden Arbeitsgesellschaft“ (Jurczyk et al. 2016: 72) leben müssen. Durch Gesellschaftsdiagnosen und Bezeichnungen wie die *Risikogesellschaft* (Beck 1986), *Der Arbeitskraftunternehmer* (Voß und Pongratz 1998), *Der flexible Mensch* (Sennett 1998) oder *Das unternehmerische Selbst* (Bröckling 2007) versuchen WissenschaftlerInnen, die neuen gesellschaftlichen Lebensumstände von Menschen zu erfassen. Die Soziologie beschäftigt sich somit mit einem gesellschaftspolitisch höchst relevanten Thema.

Als methodische Vorgehensweise ist eine explorative Fallanalyse mit qualitativ-offenen Erhebungs- und interpretativ-rekonstruktiven Analyseverfahren gewählt worden. Die empirischen Daten werden mithilfe von qualitativen leitfadengestützten Interviews erhoben. Im Methodenteil wird auf die Notwendigkeit von zwei Interviewformen eingegangen: Das *leitfadenorientierte Beschäftigteninterview* wird zur Generierung wichtiger Kontextinformationen angewendet. Als Kernmethode dient das *narrativ orientierte Interview* (Menz und Nies 2018). Die erhobenen Daten werden daraufhin entsprechend aufbereitet und mit der dokumentarischen Methode ausgewertet, um anhand der alltäglichen Lebensführungsmuster und der beruflichen Ausrichtung der befragten Beschäftigten Idealtypen bilden zu können. Anschließend soll diskutiert werden, inwieweit die Ergebnisse weiterführende Hinweise über das Vorkommen bestimmter Merkmale der Arbeitskrafttypen *verberuflichter Arbeitnehmer* und *Arbeitskraftunternehmer* in dem untersuchten Erwerbsbereich aufweisen.

Diese Masterarbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Nach dieser Einleitung im ersten Kapitel, werden im zweiten Kapitel auszugsweise gesellschaftliche Wandlungsprozesse von der Makro- bis zur Mikroebene dargestellt, welche sich auf Strukturen, Institutionen und Menschen

auswirken. Dadurch soll die grundsätzliche gesellschaftliche und betriebliche Situation beschrieben werden, in welcher sich die befragten Beschäftigten befinden. Außerdem wird im dritten Kapitel ein kurzer Überblick über das *Forschungsfeld* gegeben. Da jene Beschäftigten, welche als Museumsaufsicht tätig sind, zwei verschiedenen Betrieben angehören, werden sowohl die Museumslandschaft als auch das Sicherheitsgewerbe in Österreich allgemein beleuchtet. Im vierten Kapitel erfolgt die theoretische Rahmung des Masterarbeitsthemas durch die Beschreibung des Konzeptes *Alltägliche Lebensführung* einerseits sowie der veränderten betrieblichen Nutzung der Arbeitskraft und die damit verbundene These über die Herausbildung eines neuen *Arbeitskrafttypus* (Voß und Pongratz 1998, 2002) andererseits. Im fünften Kapitel wird die methodische Vorgehensweise – also die Wahl der konkreten Erhebungsmethoden, der Datenaufbereitung und der dokumentarischen Methode als Analyseverfahren – genauer vorgestellt. Im sechsten Kapitel werden die Alltagspraktiken bzw. die beruflichen Orientierungen der Befragten und die dadurch ermittelten Idealtypen als Ergebnisse der analysierten Interviews beschrieben und hinsichtlich einer veränderten Nutzung menschlicher Arbeitskraft diskutiert. Schließlich erfolgt im siebten Kapitel ein Resümee und der Ausblick auf weitere Forschungsmöglichkeiten.

2. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse

In diesem Kapitel sollen so manche Veränderungsprozesse dargestellt werden, welche einerseits im Allgemeinen und andererseits im Speziellen mit Arbeit und dadurch mit den betroffenen Arbeitskräften zu tun haben. Ziel ist es, einen Überblick über die gesellschaftliche Situation zu geben, in der sich sowohl Institutionen als auch Menschen befinden. Zu den gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozessen gehören u. a. sowohl jener Prozess der Globalisierung als auch der sektorale Strukturwandel. Außerdem wird hinsichtlich des Strukturwandels von Erwerbsarbeit speziell auf die Aufweichung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, die Formen der internen und der externen Flexibilisierung, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie die Entgrenzung von Arbeit bzw. des Verhältnisses von Arbeit und Leben aus subjektorientierter Perspektive eingegangen.

2.1 Globalisierung

Globale Wandlungsprozesse sind nach Kalveram (2018) spätestens seit den 1990ern durch massive politische und wirtschaftliche Veränderungen im Gange und verlaufen in jeder Region bzw. in jedem Unternehmen verschieden intensiv. Mit der Auflösung des Warschauer Paktes, das Zusammenführen des europäischen Wirtschaftsraumes, der Intensivierung des Welthandels, die Erweiterung der Europäischen Union und das Schengener Abkommen sowie durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien und der Mikroelektronik kann ein weltweiter Trend sowohl zur Internationalisierung als auch zur Globalisierung der Weltwirtschaft festgestellt werden. Dabei ist der *Markt* allgegenwärtig und entspricht dem ideologischen Prinzip des Wirtschaftens: Mittlerweile werden auf globalen Märkten nicht mehr nur Produkte, sondern auch Arbeitskraft und Wissen gehandelt, wobei der als Globalisierung bezeichnete Veränderungsprozess von Kalveram als „die Situation einer weltweit fortschreitenden internationalen Arbeitsteilung über Grenzen hinweg“ (Kalveram 2018: 69) beschrieben wird. Beck (1997) hingegen definiert Globalisierung aus Sicht des Individuums und dessen Wahrnehmung. Für ihn bedeutet Globalisierung:

„das erfahrbare Grenzenloswerden alltäglichen Handelns in den verschiedenen Dimensionen der Wirtschaft, der Information, der Ökologie, der transnationalen Konflikte der Zivilgesellschaft und damit im Grunde genommen etwas zugleich Vertrautes und Unbegriffenes, schwer Greifbares, das aber mit erfahrbarer Gestalt den Alltag elementar verändert und alle zu Anpassungen und Antworten zwingt“ (Beck 1997: 44).

Nach Kalveram (2018) manifestiert sich dabei die zunehmende internationale Verflechtung und Vernetzung auf mehreren Ebenen und erfolgt sowohl zwischen Individuen oder zwischen Organisationen bzw. Institutionen als auch zwischen Gesellschaften und Staaten. Mehr zu dem Gesellschaftsmodell *Finanzmarktkapitalismus* findet sich bei Minssen (2019:), dessen Wirkung weit über börsennotierte Unternehmen hinausgeht, da durch dieses Modell jene allgemeinen gesellschaftlichen Annahmen beeinflusst werden, was Modernes Wirtschaften überhaupt ist. So sind Arbeitszeiten, -bedingungen und Löhne nach Dörre (2005) in der Logik der finanzmarktgetriebenen Akkumulation eher *Restgrößen*, welche flexibel an die Erfordernisse des Marktes angepasst werden müssen (s. auch Brinkmann et al. 2006).

Sowohl der sektorale Strukturwandel als auch die technologischen Innovationen gelten für Kalveram (2018) als Basis für die Globalisierung und die Internationalisierung der Weltwirtschaft. Von der Bundeszentrale für politische Bildung wird die „Liberalisierung und die drastische Zunahme des internationalen Handels, die Expansion ausländischer Direktinvestitionen, und die massiven grenzüberschreitenden Finanzströme“ (Meinert und Stolt 2010: 2) als wesentliche Merkmale der Globalisierung genannt. Wobei modulare Produktionsprozesse in transnationalen Unternehmensstrukturen organisiert – wie z.B. in der Textil- bzw. der Halbleiterindustrie, zunehmend aber auch im Dienstleistungsbereich – und aus internationalen Kapitalströmen finanziert werden. Dies verstärkt den Wettbewerb auf den zunehmend globalen Märkten (vgl. OECD 2005).

Für Keller und Seifert (2007) hat der Sachverständigenrat im Jahre 2005 *Flexibilität* als eine zentrale Voraussetzung gesehen, um den Strukturwandel bewältigen zu können, um wirtschaftliches Wachstum beizubehalten und Arbeitslosigkeit abbauen zu können. Die Weichen wurden seit den 1980ern durch Deregulierungsmaßnahmen und die Ermöglichung von Teilzeit- bzw. von befristeter Arbeit gestellt und somit die politischen Rahmenbedingungen für atypische Beschäftigungsverhältnisse – ABVs – geschaffen. Unter *Deregulierung* verstehen Lauterbach und Sacher (2001) die ordnungs- und arbeitsmarktpolitische Rahmung der zu flexibilisierenden organisationalen Prozesse durch Gesetzgeber. Dies hat den Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses zur Folge und ermöglicht Frauen – nicht immer ganz freiwillig – die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit (Kalveram 2018). Eine Annäherung an den Begriff *Flexibilisierung* wird beschrieben als:

„Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation z.B. von Arbeitszeiten an optimierte, betriebliche Dienstleistungs- und Produktionsprozesse (z.B. durch längere Maschinenlaufzeiten), Differenzierung der Lohn- und Gehaltsstruktur

durch Veränderung der rechtlichen und tariflichen Grundlagen (z.B. flexiblere Tarifmodelle) sowie dem Outsourcing ehemals selbsterbrachter Funktionen der Organisation“ (Kalveram 2018: 94).

Voß (1998) ist der Meinung, dass obwohl der derzeitige Wandel organisatorischer Bedingungen der gesellschaftlichen Arbeit vielgestaltig ist, die meisten Entwicklungen auch mit dem Begriff *Flexibilisierung* beschrieben werden können. Mit diesem Begriff sind von Voß vor allem Autonomisierungseffekte gemeint, denen eine ökonomisch höhere Rationalität der Subjekte unterstellt wird. Voß begründet seine Wahl dieses recht unscharfen Begriffs damit, dass etablierte Strukturen aufgebrochen und relativ dauerhaft dynamisiert werden. Dies geschieht sowohl auf gesellschaftlicher Ebene bei der Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen; auf betrieblicher Ebene bei Outsourcing-Strategien, Profitcenter-Konzepten sowie bei Hierarchieausdünnungen; und auch auf der shop-floor-Ebene bei der Nutzung von Gruppenkonzepten, bei Projektarbeitsformen sowie bei entstandardisierten Arbeitszeiten. Das westliche industrielle Sozial- und Wirtschaftsmodell scheint nur erfolgreich fortsetzbar zu sein, wenn die Arbeitsverhältnisse komplexer und dynamischer gestaltet werden. Als einen Höhepunkt dieses Prozesses sehen Voß (1998) und einige andere ForscherInnen eine tendenzielle Abkehr von tayloristisch-fordistischen Betriebsstrategien, welche eine standardisierte und detaillierte Strukturierung von Arbeitsverhältnissen zum Ziel gehabt hatten. Dies wird in Kapitel 2.5 *Entgrenzte Arbeitsformen aus subjektorientierter Perspektive* genauer beschrieben.

Durch diese bisher beschriebenen Prozesse haben sich nach Kalveram (2018) die Anforderungen an Organisationen und deren MitarbeiterInnen grundlegend verändert. Es wird ein intensiverer Wettbewerb befördert, welcher allerdings mit einem erhöhten Kostendruck bei Unternehmen verbunden ist, welchem sie mit Versuchen der Optimierung des recht kostenintensiven Produktionsfaktors *Arbeit* entgegentreten. Unternehmen werden zu stetigen Kostensenkungen, zu einer verstärkten Orientierung an KundInnenwünschen und zu mehr Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen getrieben. Dadurch wird bei Betrieben die Suche nach komparativen Vorteilen und Produktivitätsreserven durch Reagibilität, Produktqualität und Innovativität erzwungen (Voß 1998; s. auch Meinert und Stolt 2010; Kalveram 2018; Minssen 2019). Sowohl die Abkehr von tayloristisch-fordistischen Betriebsstrategien als auch der Einsatz von Flexibilisierungs- und Dezentralisierungsverfahren und die verstärkte Nutzung marktförmiger Steuerungsmechanismen gehören laut Voß (1998) immer öfter zum Alltag vieler Betriebe. Dabei gibt es kaum noch arbeitsrelevante soziale Strukturen, welche nicht zur Disposition stünden. Für Beschäftigte hat dies wiederum einen steigenden und vor allem weltweiten Konkurrenzdruck und eine sinkende Bindung an dauerhafte Organisationsstrukturen zur Folge (Kalveram 2018).

2.2 Der sektorale Strukturwandel

Nach Kalveram (2018) ist mit dem sektoralen Strukturwandel folgendes gemeint: In westlichen Industriegesellschaften verlagert sich der Schwerpunkt ökonomischer Aktivitäten zunehmend vom primären Wirtschaftssektor (Landwirtschaft) über den sekundären (produzierendes/ verarbeitendes Gewerbe wie Industrie und Handwerk) hin zum tertiären Sektor (Handel, Verwaltung, Dienstleistungen) – auch bekannt als *Drei-Sektoren-Hypothese*. Als sich im Jahr 1954 der französische Wirtschaftswissenschaftler Jean Fourastié damit beschäftigte, war der Dienstleistungssektor jedoch noch nicht vom massenhaften Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologie geprägt wie heutzutage. Mittlerweile wird deshalb bereits ein vierter Sektor als *Informationssektor* beschrieben, der sich durch die Verwendung von Informationstechnologien auszeichnet (Dostal 1988) und somit ein neuer Produktionsfaktor *Wissen* zunehmend an Bedeutung gewinnt – in Relation zu den bisherigen Produktionsfaktoren *Boden*, *Arbeit* und *Kapital*. Aufgrund des massenhaften Einsatzes der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien kommt es zu strukturellen Änderungen in der Arbeitswelt der ursprünglichen drei Wirtschaftssektoren (Kalveram 2018). Deshalb wird der Informationssektor auch nicht sektoral abgegrenzt, sondern nach beruflicher Tätigkeit oder nach über die jeweilige Tätigkeit festgelegten Informationsberufen (Dostal 1988). Der Produktionsfaktor *Wissen* hat dabei für die Arbeitswelt eine hohe Bedeutung bekommen. Da sich die Halbwertszeit von Wissen zunehmend reduziert und sich Wandlungsprozesse noch mehr beschleunigen, verliert das Faktenwissen an Relevanz. Während das Know-How der Beschäftigten immer wichtiger wird und auch die Kompetenz, sich kurzfristig neues betriebspezifisches Wissen aneignen zu können. Die Notwendigkeit zum *Lebenslangen Lernen* ist dadurch ein zentraler Bestandteil des Arbeitslebens von Menschen geworden.

Zum Ende des 20. Jahrhunderts zeichnete sich ein weiterer Entwicklungsschub der Wirtschaftsstruktur ab, welcher nach Kalveram (2018) die grundlegenden Arbeitsmarktstrukturen verändert. Dieser Wandel wird von Knuth und KollegInnen (2002) als *Zweite Tertiärisierung* (Herv. i. O.) bezeichnet. Unter diesem Begriff werden von den AutorInnen folgende zwei Phänomene zusammengefasst:

1.) Das Beschäftigungsvolumen des sekundären Sektors sinkt zwar, dennoch verschiebt sich der Anteil von nicht unmittelbar produzierenden Tätigkeiten hin zu *dienstleistenden* (Herv. i. O.) Tätigkeiten. Manche Produktionsunternehmen richten sich zunehmend an individuellen KundInnenwünschen aus und verkaufen mittlerweile statt nur eines physischen Produktes zusätzlich den komplexen Nutzen, welcher auch begleitende Dienstleistungen umfasst.

2.) Im tertiären Sektor kommt es zu weitreichenden Umschichtungen, bei denen die Beschäftigung der alteingesessenen Wirtschaftsgruppen schrumpft, obwohl andere umso dynamischer expandieren. Dabei werden wiederum drei Segmente unterschieden:

- *Alte* Dienstleistungen (Herv. i. Knuth et al. 2002): eher traditionelle, in großbetrieblichen Strukturen organisierte Dienstleistungen wie Sozialversicherungen, Gebietskörperschaften oder Finanzdienstleistungen. Deren Beschäftigungszahlen schrumpfen oder stagnieren, da Rationalisierungseffekte durch die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowohl bei internen Abläufen als auch bei der Kundenkommunikation wirksam werden. Unter *Rationalisierung* verstehen Braun und Kollegen (2012: 151) die „zunehmende Durchdringung aller Lebensbereiche mittels prinzipiell nachvollziehbarer Vernunftgründe“, sodass nun eine gewisse Erwartbarkeit und auch Berechenbarkeit der Welt resultieren sowie Effizienz als der Entscheidungsmaßstab schlechthin wichtig wird.

- Dienstleistungen *im Umbruch* (Herv. ebd.): ehemalige Bundesunternehmen des Kommunikations-, Verkehrs- und Transportsektors in ihrem Privatisierungsprozess, Bildungs- und *Kultureinrichtungen* sowie Handel und Medien, welche aufgrund neuer Vertriebswege, Technologien oder auch Eigentumsstrukturen umgestaltet werden. Jenes Unternehmen, in welchem die interviewten Beschäftigten ihrer Tätigkeit nachgehen, ist in dieses Segment einzuordnen.

- *Neue* Dienstleistungen (Herv. ebd.): personen-, unternehmens- und haushaltsbezogene Dienstleistungen, welche sich verstärkt aus den bisherigen Unternehmungen ausdifferenzieren und dadurch eine Zunahme der Beschäftigung verzeichnen und eine hohe Arbeitsmarktdynamik aufweisen.

2.3 Veränderte Arbeitsverhältnisse und Flexibilisierungsstrategien

Bevor auf Veränderungen des Arbeitsverhältnisses eingegangen wird, soll zuvor der Begriff der Arbeit genauer betrachtet werden. Der Begriff *Arbeit* ist nach Kalveram (2018) ebenfalls einem starken Wandel unterzogen. Dabei ist das, was unter Arbeit verstanden und wie diese bewertet wird sowohl von politischen und sozialen Kontexten der jeweiligen Epochen abhängig wie auch von kulturellen und religiösen. So verweist Beckenbach (1996) auf die unterschiedlichen Bedeutungen von Arbeitstätigkeiten in der Antike, im Mittelalter und in den neuzeitlichen Wirtschaftsordnungen. Etymologisch betrachtet kann der Begriff *Arbeit* im althochdeutschen auf *arabeit* zurückgeführt werden, bedeutet *Mühsal*, *Not*, *Plage* oder *Beschwerde* (Walther 1990) und bezieht sich in fast allen europäischen Kultursprachen außerdem auf das *Tätigwerden* (Beckenbach 1996). Mittlerweile wird Arbeit jedoch nicht mehr nur als reine

Pflichterfüllung und mit einem *äußeren Zwang* verknüpft erlebt, sondern durchaus auch als eine „positive Quelle der *Zufriedenheit, Freude* und *Selbstverwirklichung*“ (Kalveram 2018: 15).

Doch nicht nur das Verständnis von Arbeit ist einem Wandel unterworfen, sondern auch das Arbeitsverhältnis. Die Wirtschaftskammer (WKO) versteht *Normalarbeitszeit* als „die regelmäßige Arbeitszeit ohne Überstunden“, welche „nach der Grundregel im Arbeitszeitgesetz 40 Stunden wöchentlich und 8 Stunden täglich nicht überschreiten“ darf (WKO 2023a) und durch Kollektivverträge auch auf 38,5 Stunden verkürzt werden kann. Die Lage der Normalarbeitszeit ist zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren, wodurch mittlerweile häufig eine unregelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit durchaus möglich ist. Derartige Vollzeitbeschäftigungen gelten als *Normalarbeitsverhältnisse* (NAVs), also als unbefristete, sozialstaatlich voll erfasste sowie abgesicherte Arbeitsverhältnisse, bei welchen die Leistungen der Beschäftigten v. a. in jenen Räumlichkeiten des sogenannten vertragsabschließenden Unternehmens erbracht werden (Holzinger 2001; Mückenberger 2010).

Wenn Arbeitsverhältnisse in einem der im Folgenden aufgeführten Merkmale abweichen, wird laut Holzinger (2001) von einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (ABV) gesprochen. Die Abweichungen können dabei einzeln oder auch in Kombination auftreten. Vor allem sind dies:

- Diskontinuierlicher Arbeitseinsatz,
- geringeres/ höheres Arbeitsstundenausmaß als acht Stunden,
- ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit (uhrzeitmäßige Verteilung auf die einzelnen Wochentage – WKO 2023b),
- fehlende Zeitkontinuität des Arbeitseinsatzes,
- Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn,
- permanent außerbetrieblicher Arbeitseinsatz oder
- fehlende sozialrechtliche (Ab-)Sicherheit.

Auch das entsprechende subsistenzsichernde Einkommen durch eine Vollzeittätigkeit, die Weisungsgebundenheit der Beschäftigten von ihren ArbeitgeberInnen und die Identifizierung dieser mit ihrem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis stellen nach Keller und Seifert (2007) zentrale analytische Kriterien zur Abgrenzung des NAV's vom ABV dar (s. auch Jurczyk und Rerrich 1993; Mückenberger 2010). Diese Abgrenzung schließt folgende Varianten aus: flexible Arbeitszeitmuster wie Zeitkonten- und Gleitzeitmodelle (Linne 2002); Werkverträge, Heim- bzw. Telearbeit oder auch *Fremdfirmen* (Keller und Seifert 2007). Diese Heterogenität der Formen macht jedoch eine eindeutige Zuordnung hinsichtlich ihrer Funktionen schwierig.

Ausgehend von diesen Kriterien lassen sich folgende Formen abhängiger Beschäftigung als Kernformen von ABVs ausmachen: Geringfügige oder befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit sowie Leiharbeit bzw. wie in Kapitel 3 *Über das Forschungsfeld* deutlich werden wird: Personaldienstleistung durch Fremdfirmen, da sie mindestens eines dieser Kriterien nicht erfüllen.

Keller und Seifert (2007) meinen allerdings, dass der Begriff *Flexibilität* in beschäftigungs- und arbeitsmarktspezifischen Debatten recht unspezifisch genutzt wird – ohne systematisch zwischen Formen und deren Funktionen zu unterscheiden. Nach den *Segmentationstheorien* (Sengenberger 1987) besteht nämlich der Arbeitsmarkt aus Teilarbeitsmärkten– betriebspezifische, fachliche und sogenannte *Jedermanns-Teilarbeitsmärkte* – welche auch verschiedenen Funktionslogiken folgen. Daher ist es angebracht, zwischen verschiedenen *Formen der Flexibilität* zu differenzieren (Keller und Seifert 2007; s. auch Linne 2002). Auch verschiedene Problemkonstellationen wie saisonale oder konjunkturelle Schwankungen und kurzfristige Auftragsspitzen sprechen dafür.

Dabei unterscheidet die OECD (1989) vor allem zwischen zwei Hauptdimensionen der *internen* und der *externen Flexibilität*, welche noch weiter ausdifferenziert wurden. Bei der *internen Flexibilität* handelt es sich um Strategien, welche eine „Anpassung des Arbeitseinsatzes an veränderte Nachfragebedingungen ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt ermöglichen“ (Keller und Seifert 2007: 15f). Dies sind Anpassungen der Dauer der *Arbeitszeit* (numerische Flexibilisierung), der *Arbeitsorganisation/* der *Qualifikation* (funktionale Flexibilisierung) und auch des *Einkommens* (monetäre Flexibilisierung). Keller und Seifert (2007) haben deren Grundmuster variiert, damit sie diese auf die atypischen Beschäftigungsverhältnisse beziehen und deren Funktionen hinsichtlich der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes näher bestimmen konnten. Als Ergänzung zur Typologie der OECD führen sie die temporale Variante „als quantitativ-zeitpunktbezogene Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit“ (ebd.: 15f) für die atypischen Beschäftigungsformen geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit ein. *Externe Flexibilität* basiert auf der „‘traditionellen‘ Anpassung der Beschäftigtenzahl“ (ebd.) wie Entlassungen oder Einstellungen; zunehmend allerdings auch befristete Beschäftigung, Leiharbeit – bzw. Personaldienstleistung durch Fremdfirmen. Die folgende Abbildung 1 soll dies verdeutlichen.

Arbeit auf freiberuflicher Basis (Hohendanner und Bellmann 2007) sowie Formen von Heim- und Telearbeit (Kalveram 2018) gelten zwar auch als Alternative zum NAV, werden in der folgenden Abbildung aber nicht berücksichtigt.

Abbildung 1: Formen der Flexibilität

	Interne Flexibilität	Externe Flexibilität
Numerisch	- Arbeitszeitkonten	- Entlassungen/ Einstellungen - Leiharbeit/ Fremdfirmen - Befristete Beschäftigung
Funktional	- Weiterbildung - Arbeitsorganisation	
Monetär	- Tarifliche Öffnungsklauseln - Geringfügige Beschäftigung - Leistungsbezogene Entgelte	
Temporal	- Geringfügige Beschäftigung - Teilzeitarbeit	

Quelle: Eigene Darstellung nach Keller und Seifert (2007)

Die Wahl der betrieblichen Anpassungsstrategien können durch atypische Beschäftigungsverhältnisse auf unterschiedliche Art beeinflusst werden. Geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit sollen der *internen Flexibilisierung* dienen (Keller und Seifert 2007). Dem gegenüber wird die externe Flexibilisierung über den Markt vollzogen wie z. B. bei der Vergabe von Aufträgen an *Fremdfirmen*, bei befristeter Beschäftigung, bei Leiharbeit, bei Arbeit auf freiberuflicher Basis (Hohendanner und Bellmann 2007) oder auch bei Saisonarbeit (Kalveram 2018). Dabei wird die Belegschaft von Unternehmen oder Organisationen in eine *Kern-* und eine *Randbelegschaft* geteilt (Kalveram 2018). Beide Formen der Flexibilität können sich ergänzen oder auch ersetzen, wodurch Unternehmen und Organisationen mittlerweile eine Vielzahl von Flexibilisierungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Hohendanner und Bellmann 2007).

ABVs zeichnen sich nach Brinkmann et al. (2006) auch durch die jeweils spezifischen Implikationen für die Beschäftigten aus. Während z. B. befristete Beschäftigung für eine bestimmte Dauer angelegt ist oder für geringfügige Beschäftigung eine eigene Versicherungspflicht und auch eine bestimmte Geringfügigkeitsgrenze – von 518,44 Euro in Österreich im Jahre 2024 (Bundesarbeiterkammer 2024) – als Verdiensthöhe (Zajackowska 2018) besteht, geht es bei Teilzeit-, bei Kurz- oder auch bei Leiharbeit um den periodischen oder auch situativen Beschäftigungsumfang. Somit bietet jede Beschäftigungsart sowohl den ArbeitnehmerInnen als auch

den ArbeitgeberInnen bestimmte Vorteile, aber auch hinsichtlich des prekären Potentials den Beschäftigten je eigene Unsicherheitspotenziale. In Bezug auf die Alltagssituation der Beschäftigten zeigen Untersuchungen zur zeitlichen Flexibilisierung, dass Flexibilisierungsmaßnahmen in Betrieben nicht notwendigerweise mit den *Präferenzen* der Beschäftigten konform gehen (Promberger 2007; s. auch Linne 2002).

Welche Formen der Flexibilität und deren Kombinationen für Betriebe interessant sind, hängt nach Keller und Seifert (2007) ebenfalls von innerbetrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkülen ab. Denn aus humankapitaltheoretischer Sicht müssen jene Unternehmen, welche in die Fertigkeiten und die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten investiert haben, die Kosten für diese Investitionen auch wieder einbringen (Sesselmeier 2007). Deshalb gehen Keller und Seifert (2007) davon aus, dass mit der Anzahl betriebsspezifisch qualifizierter Beschäftigter die internen Flexibilisierungsstrategien bevorzugt werden. So bietet sich *geringfügige Beschäftigung* bei Tätigkeiten mit geringen betriebsspezifischen Qualifikationen an, welche mit wenig betrieblichen Einarbeitungskosten verbunden sind. *Befristete Beschäftigung* kann nach Giesecke und Groß (2007) z. B. sowohl Personalschwankungen als auch Nachfrageschwankungen bei der Produktion oder auch bei Dienstleistungen ausgleichen. Außerdem ermöglicht sie den kurzzeitig benötigten Einsatz von SpezialistInnen und können zur Verlängerung der Probezeit z. B. bei Beschäftigten mit höherer Qualifizierung dienen. Sie kommt vor allem in Marktsegmenten mit höherer Qualifizierung – von FacharbeiterInnen bis hin zu AkademikerInnen – zur Anwendung (Promberger 2007). Für Keller und Seifert (2007) stellt *Leiharbeit* hingegen eine meist relativ teure Anpassungsstrategie dar, weil sie aus einer „nur für diese Beschäftigungsform konstitutiven Dreiecksbeziehung zwischen Verleiher, Entleiher und Arbeitnehmer“ (ebd.: 17) mit fehlender Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis besteht und daher mit Verrechnungspreisen für die Verleihfirma verbunden, welche höher sind als die Entgelte der LeiharbeiterInnen. Diese bietet deshalb vor allem bei *unvorhergesehenem* oder *kurzfristigem* Einsatz von eher gering qualifizierten Beschäftigten gewisse Kostenvorteile gegenüber befristeten Arbeitsverhältnissen (Schröder 1997).

Der für die Untersuchung ausgewählte Kulturbetrieb wendet zur Erhaltung der im Aufsichtsdienst notwendigen Flexibilität einerseits die Teilzeitarbeit als interne temporale Flexibilisierungsstrategie an. Außerdem nimmt er die Sicherheitsdienstleistungen einer Fremdfirma in Anspruch, wodurch er jene Form der externen numerischen Flexibilisierung anwendet. Es kommt somit eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie des Outsourcings ehemals selbsterbrachter Funktionen der Organisation (Kalveram 2018) zur Anwendung, was die Beschäftigten im Aufsichtsdienst in eine sogenannte Kern- und eine Randbelegschaft differenziert.

2.4 Formen der Arbeitszeitflexibilisierung

Die zunehmende zeitliche Flexibilisierung von vielen Beschäftigungsbereichen wird nach Eichmann und Saupe (2014) viel diskutiert. Einerseits vollzieht sie sich im Sinne einer Lockerung der starren Arbeitszeitvorgaben und einer individuelleren Gestaltbarkeit des Arbeitsalltags. Doch andererseits ebenso im Sinne einer steigenden Notwendigkeit, für arbeitsbezogene Anliegen auch außerhalb der Normalarbeitszeit verfügbar bzw. wenigstens erreichbar zu sein sowie dem Verlust der Planbarkeit und der Verlässlichkeit der eigenen Arbeitszeit. Nach der Kommission für Zukunftsfragen im Jahr 1996 (in Koppetsch 2016) ist nicht nur das Normalarbeitsverhältnis durch eine Vielzahl an atypischen Beschäftigungsverhältnissen ergänzt worden. Auch die Lage, die Dauer sowie die Verteilung der *Arbeitszeit* steht zur Disposition. Zu den Sonderformen der Arbeitszeit zählen schon seit Längerem die Wochenendarbeit, die Abend- und die Nachtarbeit sowie die Arbeit im Schicht- und im Wechseldienst. Bei verschiedenen Arbeitszeitkontenmodellen oder auch bei Vertrauensarbeitszeit wird die Arbeitszeit variabel verteilt.

Nach Linne (2002) wird dabei in der Literatur zwischen traditionellen und avancierten Flexibilisierungsmodellen unterschieden:

- Bei *traditionellen Flexibilisierungsmodellen* wird oft von der Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit gesprochen, welche sich in ihrer Lage von dem Muster der sogenannten *Normalarbeitszeit* (Herv. i. O.) unterscheiden. Aber auch Überstunden werden hinzugezählt, da sie sich in ihrer Dauer von der Normalarbeitszeit unterscheiden. Diese werden trotz eines neueren Arbeitszeitmodells immer noch häufig genutzt, wobei dies bei den betroffenen Beschäftigten nicht immer auf Zustimmung stößt (s. auch Promberger 2007). Das österreichische Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz definieren laut Eichmann und Saupe (2014) für diese traditionellen Modelle einen Rahmen, ergänzt durch die jeweiligen Kollektivverträge. Dadurch sind u. a. die Arbeitszeitgrenzen wie die wöchentliche Maximalarbeitszeit, bestimmte Durchrechnungsmodalitäten oder Mindeststandards für Ruhe- und Pausenzeiten festgelegt. Allerdings werden auch die jeweiligen Kompetenzbereiche der Kollektivverträge und der Betriebsvereinbarungen festgelegt, wodurch weitreichendere Flexibilisierungen vorgesehen sein können.

- Neben einer anderen Dauer und Lage der Arbeitszeit geht es nach Linne (2002) bei den *avancierten Flexibilisierungsmodellen* v. a. um eine andere Verteilung der Arbeitszeit. Aufgrund der eingeführten Formen von Arbeitszeitkonten oder auch von Vertrauensarbeitszeit kann die vereinbarte Regelarbeitszeit nun auch im Zeitverlauf sehr variabel je nach schwankendem Bedarf verteilt werden. Mittlerweile kommen die Arbeitszeitkontenmodelle in zahlreichen

Varianten zu Anwendung wie bei Gleitzeit-, bei Anspar- oder bei Bandbreitenmodellen, aber auch bei Überstundenkonten. Sie unterscheiden sich durch verschiedene Verwendungsarten und die Verbuchung unterschiedlicher Zeitelemente. Arbeitszeitkonten haben sich in den letzten Jahren schnell verbreitet. Gleitzeitarbeit findet bei den betroffenen Beschäftigten hohe Akzeptanz. Bereits heutzutage versuchen sich manche Unternehmen sogar an der Vertrauensarbeitszeit als eine weitgehend unregelte und hauptsächlich am jeweiligen Arbeitsergebnis orientierten Arbeitszeitform. Auch diese variablen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung sind nach Eichmann und Saupe (2014) entsprechend auf gesetzlicher, auf kollektivvertraglicher sowie auf betrieblicher Ebene geregelt. So gibt es mittlerweile viele Möglichkeiten, z. B. Arbeitszeit anzusparen, zu blocken oder das angesparte Guthaben zu konsumieren, was wiederum auf die Lage der Arbeitszeiten der jeweils betroffenen Beschäftigten zurückwirkt.

Nach Lehndorff (2002) wird die Bewältigung zeitlicher Flexibilitätsanforderungen von Unternehmen auf unterschiedliche Weise zu einer Angelegenheit der einzelnen Beschäftigten gemacht. Der Autor beschreibt zwei verschiedene Ansätze flexibler Arbeitszeitorganisation – jene der passiven und der aktiven Flexibilität:

- *Passive Flexibilität durch Verfügbarkeit*: Bei zergliederten und standardisierten Arbeitsaufgaben können die Arbeitskräfte prinzipiell jederzeit kurzfristig ausgetauscht und in unterschiedlichen Besetzungsstärken eingesetzt werden. In einer derartigen Arbeitsorganisation beruht die zeitliche Flexibilität also auf jener *Verfügbarkeit* von Arbeitskräften zum Zeitpunkt, an dem sie seitens des Betriebs benötigt werden.

- *Aktive Flexibilität durch Selbstorganisation*: Wenn Unternehmen hingegen nicht auf die individuellen Fähigkeiten, die Kenntnisse und die Erfahrungen von Beschäftigten verzichten können oder wollen, dann setzen die Unternehmen eher auf die Selbstorganisation der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeit und auch der Arbeitszeit.

Die Arbeitszeiten im für die eigene Untersuchung ausgewählten Kulturbetrieb sind zwar für das Aufsichtspersonal relativ starr durch betriebliche Öffnungs- und Schließzeiten vorgegeben und setzen die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte voraus. Sie können aber in ihrer Lage, ihrer Dauer und teilweise auch in ihrer Verteilung je nach betrieblichem Bedarf variieren. So sind die interviewten Beschäftigten in der Diskussion über die zunehmende Entgrenzung von Arbeit (z. B. Voß 1998) eher am Anfang dieser Entwicklung einzuordnen.

2.5 Entgrenzte Arbeitsformen aus subjektorientierter Perspektive

Nach Voß (1998) wird die Tragweite des Strukturwandels in der Arbeitswelt zwar unterschiedlich beurteilt, doch scheint einiges darauf hinzudeuten, dass die moderne Arbeits- und Berufswelt – was auch die gesamte Gesellschaft betrifft – in ein neues Zeitalter übergeht. Der Autor nimmt an, dass dieser Wandel zu einer weitreichenden *Entgrenzung* (Herv. i. O.) der Arbeitsverhältnisse führt. In der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion wird der Begriff *Entgrenzung* immer mehr für die Charakterisierung einer gewissen Qualität des aktuellen sozioökonomischen Wandels verwendet – sei es hinsichtlich dem Durchlässigwerden *nationaler Sozial- und Ökonomiegrenzen* oder der Dynamik *gesamtgesellschaftlicher* (Herv. ebd.) Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen (z. B. Beck 1997); der verstärkten Dynamik entlang betriebsorganisatorischer Grenzen (z. B. Schreyögg/ Sydow 1997) und der Veränderungen von innerorganisatorischen Strukturen (z. B. Wolf 1997).

Voß (1998: 474) versteht *Entgrenzung* jedoch als eine „leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung der Arbeitsverhältnisse insgesamt, die alle sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit betrifft“. Also sowohl gesamtgesellschaftliche und übernationale Strukturen von Arbeit; die Betriebsorganisation nach innen und nach außen; die Arbeitsplatzstrukturen als auch das unmittelbare Arbeitshandeln sowie besonders die Persönlichkeitseigenschaften der Arbeitssubjekte inkl. die Qualifikationen und ihre Lebensverhältnisse. Definiert wird dieser Begriff *Entgrenzung* allgemein als ein sozialer Prozess,

„in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. bewußt aufgelöst werden“ (Voß 1998: 474).

Dies hat zumindest vorübergehend eine Phase der Öffnung für gesellschaftliche Möglichkeiten mit neuen Chancen, aber auch mit neuen Risiken für Betroffene zur Folge, wobei sich Gruppen von *GewinnerInnen* und *VerliererInnen* (herv. i. O.) erst noch herausbilden werden. Allerdings geht Egbringhoff (2007) von einer Verschärfung sozialer Ungleichheit und von neuen Spaltungslinien aus. Während sich für gewisse spezifische *GewinnerInnengruppen* individuelle Emanzipationschancen eröffnen, führen die Entgrenzungsprozesse ebenso zu einer verschärften sozialen Segregation und Ausgrenzung von Beschäftigten, wobei die *VerliererInnengruppen* an diesen neuen Anforderungen scheitern und dadurch dauerhaft den Anschluss verlieren könnten.

Voß (1998) geht davon aus, dass der Strukturwandel der Erwerbsarbeit zu einer weitreichenden Entgrenzung der Arbeit und damit auch des Verhältnisses von Arbeit und Leben führt. Im

Folgenden soll ein kurzer Überblick sowohl über die Vielfalt der sich vollziehenden Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen auf der Ebene des unmittelbaren Arbeitshandelns gegeben werden als auch damit verbundene Implikationen für die alltägliche Lebensführung von betroffenen Beschäftigten. Dies geschieht hinsichtlich der verschiedenen sozialen Dimensionen *Zeit, Raum, Sinn und Motivation, Tätigkeitsinhalt, Sozialorganisation* sowie *eingesetzte Technik* (Voß 1998):

Zeit: Die zeitliche Flexibilisierung von Arbeit ist schon fast zur Normalität geworden. Sie führte einerseits zu einer starken Vervielfältigung der Arbeitszeitformen in Lage, Dauer und Regulierungsform wie Teilzeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeitverträge und Arbeitszeitkonten, verschiedene Schichtformen, Wochenendarbeit oder Arbeit auf Abruf bzw. nach Anfall. Andererseits führte es auch insgesamt zu einer temporalen Entgrenzung des Arbeitens: Mittlerweile steht es in vielen Bereichen wenigstens latent ständig zur Disposition, sowohl wie lange und wann gearbeitet als auch wie dies organisiert wird. Denn viele BeschäftigterInnen operieren nun mit unterschiedlichen Zeitformen oder die Zeitformen an sich sind variabel, weshalb die konkreten Zeiten erst situativ definiert bzw. ausgehandelt werden müssen. Dies betrifft sowohl den Anfang und das Ende der täglichen Arbeit bzw. die Lage und die Art von Pausen als auch die Anlässe und den Grad der zeitlichen Verdichtung und der Beschleunigung von Tätigkeiten. Außerdem betrifft dies immer häufiger die Rhythmisierung des Arbeitslebens insgesamt und partiell die Woche, den Monat und das Jahr. Für die alltägliche Lebensführung sind damit Verwischungen und auch ständig neu zu definierende Abgrenzungen zwischen Erwerbsarbeit und anderen Sphären des Privatlebens verbunden, was von Beschäftigten eine individualisierte Koordination ihrer Arbeits- und Privatzeiten erfordert.

Raum: Ein relativ neues Phänomen ist hingegen die in Bewegung geratene lokale Strukturierung und die Bindung von Arbeit. Manche Betriebe haben erkannt, dass ein weiteres Rationalisierungspotenzial in der Lockerung der Bindung von Arbeit an betriebliche Orte liegt. Dadurch können z. B. (Raum-)Kosten gespart, Arbeitskräfte flexibler und näher am Ort der LeistungsabnehmerInnen bzw. von Leistungen herangeführt oder die Motivation von Beschäftigten gestärkt werden. Beispiele dafür sind Teleheimarbeit oder Home-Office-Work, aber auch manche innerbetriebliche Telearbeitsformen sowie alle Formen extensiver Mobil- und Außendienstarbeit. Außerdem sind die Anforderungen an Beschäftigte hinsichtlich deren alltäglichen räumlichen Mobilität in der Arbeit generell gestiegen. Somit findet eine systematische Entgrenzung in der räumlichen Dimension statt. Dadurch wird eine Bindung an feste Arbeitsorte aufgelöst und es kommt zu Verwischungen der lokalen Grenzen von Arbeits- und von privaten Lebensorten.

Arbeitsmittel/Technik: Arbeitsplätze aller Bereiche und Ebenen werden zunehmend mit informations- und kommunikationstechnischen Unterstützungssystemen ausgestattet. Diese können auf die jeweiligen Erfordernisse von einzelnen Bereichen eingerichtet werden und erfordern eine ständige interaktive Gestaltung in ihrer Anwendung. Somit wird der betriebliche und der private Besitz von Arbeitsmitteln samt ihrer Nutzung zunehmend durchmischt.

Sozialorganisation: Sozial betriebliche Steuerungsvorgaben werden ebenfalls systematisch ausgedünnt. Viele Beschäftigtengruppen haben mittlerweile häufig wechselnde ProjektpartnerInnen statt feste Vorgesetzte, Untergebene und KollegInnenkreise. Beispiele dafür sind einerseits Gruppenarbeit, verschiedene Formen von Projektorganisation oder auch Strategien betrieblicher Dezentralisierung und Hierarchieausdünnung wie Cost-Center-/Profit-Center- Strategien oder Intrapreneurship. Andererseits betrifft es auch verschiedene Formen von Auslagerung, also Out-Sourcing. Dabei kommt es innerhalb der Gruppen u.a. häufig zu autonomen Regelungen sowohl der konkreten Arbeitsteilung und der Kooperation, der arbeitsplatzspezifischen Anforderungen als auch der wechselseitigen Erwartungen. Dienstliche Sozialregeln und private Normen überschneiden sich dadurch, auch kommt es zu Unschärfen hinsichtlich der sozialen Zuordnung von Personen.

Arbeitsinhalt/Qualifikation: Auch in dieser Dimension verwischen die Grenzen, so dass erworbene Qualifikationen immer schneller entwertet und dadurch ständig angepasst werden müssen. Arbeitskräfte sind mit steigenden Erwartungen konfrontiert, sich einerseits flexibel an immer neue betriebliche Funktionen anzupassen. Andererseits müssen sie auch den steigenden Anforderungen an ihre berufliche Mobilität, ihre Flexibilität und ihre überfachlichen Qualifikationen wie z. B. Selbstmanagement, Sozial- und Kommunikationsqualifikationen, Ich-Stärke und Belastungsverarbeitung sowie Kreativität und Begeisterungsfähigkeit gerecht werden. Beschäftigte bekommen nicht mehr durch berufliche Standardisierungen von spezifischen fachlichen Fähigkeiten oder analogen Arbeitsplatzspezifikationen ihre Sicherheit, sondern durch maximale fachliche Dynamik, allgemeine Meta-Fähigkeiten sowie eine allgemeine *employability* (herv. i. Voß 1998). Die entgrenzten Arbeitsstrukturen verwischen auf sachlicher Ebene die Grenzen zu anderen Tätigkeiten sowie zu Lebenssphären, sodass es unklar wird, ob Kompetenzen bzw. Tätigkeiten für die Arbeit oder für das Privatleben erworben bzw. verrichtet werden.

Sinn/Motivation: Betriebe gehen mittlerweile eher selten von einem Personal aus, welches gleiche Orientierungen und Werte besitzt, da die Varianz von Orientierungen und von Einstellungen steigt. Oft soll sogar eine sinnhafte Vielfalt über eine *differentielle* (herv. i. Voß 1998) Personal- und Unternehmenskulturpolitik genutzt werden. Auch wird mittlerweile weniger von

festen Motivationen und Zielsetzungen der Beschäftigten ausgegangen, sondern zur strategischen Zurückhaltung geraten, um jene Fähigkeiten zur selbständigen Sinnsetzung und zur Eigenmotivierung von Arbeitskräften zu nutzen. Dadurch verschwimmen die Sinn- und auch die Motivationsgrenzen: Zusätzlich zum Einkommens- und zum Karrieremotiv häufen sich individuelle Zielsetzungen und sinnhafte Identifikationen, welche nicht mehr eindeutig den beruflichen oder privaten Lebenssphären zuzuordnen sind. Außerdem kann die Berufssphäre auch zu einer Lebenssphäre eigener Qualität werden, bei welcher das eigentliche Privatleben als ein funktionaler Hintergrund für die jeweilige Erwerbstätigkeit dient.

In der vorliegenden Masterarbeit wird vor allem auf die zeitliche Entgrenzung der Arbeit eingegangen, welche Folgen damit für die interviewten Beschäftigten verbunden sind und wie diese damit umgehen. Es wird sich zeigen, inwieweit bei der Beschreibung der allgemeinen betrieblichen Situation oder der Darstellung der Ergebnisse auch auf andere Entgrenzungsercheinungen eingegangen werden kann.

3. Über das Forschungsfeld

In diesem Kapitel soll ein allgemeiner Überblick über die Erwerbsstruktur in Österreich gegeben und in den folgenden Unterkapiteln auf das Forschungsfeld eingegangen werden. Allgemein können über die Erwerbsstruktur in Österreich folgende Aussagen gemacht werden: Seit dem Jahr 2020 ist laut Statista (2024a) wieder ein Anstieg der Erwerbstätigenzahl in Österreich zu verzeichnen. In Österreich gab es im Jahr 2023 ca. 4,48 Millionen und im Jahr 2022 ca. 4,44 Millionen Erwerbstätige ab 15 Jahren. Nach den von Statistik Austria (2024a, 2023a) durchgeführten Arbeitsmarktstatistiken betrug im Jahr 2023 der Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen zwischen 15 und 64 Jahren bei Männern 77,9 % (78,0% im Jahr 2022) und bei Frauen 70,3% (70,0% im Jahr 2022). 87,9 % im Jahr 2023 (87,8 % im Jahr 2022) der Erwerbstätigen gingen einer unselbständigen Tätigkeit nach, von denen insgesamt 71,7% im Jahr 2023 (71,0 % im Jahr 2022) im Dienstleistungssektor beschäftigt waren. Von diesen unselbständig Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2023 im Dienstleistungsbereich überwiegend Frauen mit einem Anteil von 85,6 % (85,5% im Jahr 2022) und Männer mit einem Anteil von 58,7 % (57,5 % im Jahr 2022). Der Beschäftigungszuwachs wird eher der Zunahme der Teilzeit-Erwerbstätigen zugeschrieben, wobei dies überwiegend Frauen sind. Denn durchschnittlich gaben im Jahr 2023 50,6 % aller erwerbstätigen Frauen an, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Wohingegen sich der Anteil der Angaben von männlichen Erwerbstätigen in einer Teilzeitbeschäftigung auf 13,4 % belaufen hat. Damit macht Teilzeitarbeit in Österreich 30,9% (30,5% im Jahr 2022) der Gesamtbeschäftigung aus. Außerdem führt Statistik Austria (2024b) alle vier Jahre eine Verdienststrukturerhebung durch, wobei im Jahr 2022 der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten 14,1% betrug (bei einer damaligen Niedriglohngrenze von 11,66 Euro brutto pro Stunde).

Das Forschungsfeld im weiteren Sinne soll im Folgenden zwar nur sekundär behandelt werden, für ein grundlegendes Verständnis der betrieblichen Situation der Beschäftigten ist es allerdings unerlässlich, sich dieses Feld etwas genauer anzuschauen. Es kann bereits angemerkt werden, dass die Beschäftigten auf der untersten Hierarchieebene der Belegschaftsstruktur – dem Museumsaufsichtsdienst – zwei verschiedenen Betrieben angehören. Kulturbetrieb und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen treffen sich auf dieser einen Ebene des Betriebs. Im Folgenden werden deshalb beide Berufsfelder kurz dargestellt.

3.1 Kultureinrichtungen in Österreich

Statistik Austria (2024c) veröffentlicht regelmäßig eine Kulturstatistik, in welcher der rückgemeldete Gesamtbestand oder auch die BesucherInnen-/ TeilnehmerInnenanzahl von Museen, des baukulturellen Erbes, der Volkskultur, von Archiven und von Bibliotheken; aber auch in den Bereichen Theater und Musik, Festspiele und Festivals, Kinos und Filme, Hörfunk und Fernsehen sowie Bücher und Presse ermittelt werden. Im Bereich Kunst und Kultur wird Österreich mit dieser Fülle an Musik, Kultur, Kunst und Sehenswürdigkeiten beworben (Österreich Werbung 2024). Das kulturelle Lebensgefühl schlägt sich dabei im Brauchtum, naturverbundenen Traditionen und im Handwerk nieder; auch sind zahlreiche Burgen und Schlösser, Museen und Galerien, aber auch UNESCO-Welterbestätten und Klöster in ganz Österreich zu bestaunen (ebd.). Im Folgenden soll auf den Begriff des Museums, die historisch gewachsene Museenlandschaft in Österreich und die Kernaufgaben von Museen genauer eingegangen werden.

Die Museen der imperialen Gründerzeit hatten nach Egg (1991) bereits regen Zulauf, allerdings überwiegend aus der Oberschicht. So galt das Museum als Musentempel, welcher zu einem Sammelpunkt des Geistigen überhaupt wurde. Das *Museion* (herv. i. O.) in Alexandria erfuhr eine maßgebliche Begriffserweiterung, welches ein Amphitheater, ein Observatorium, eine zoologische Sammlung, einen botanischen Garten, eine Abteilung für mathematisch-technische Erkenntnisse, Studienräume sowie die berühmte Bibliothek umfasste. Wenn es darum geht, Natur, Geschichte, Kunst, Naturwissenschaften, Technik sowie den Menschen gleichrangig in einem Museum vertreten zu sehen, dann wird sich gerne an diesen umfassenden Begriff aus der Antike erinnert. Museen sind dabei nicht nur Bewahrer von Vergangenen, sondern auch Räume der Erinnerung, welche einerseits die Vergänglichkeit vorstellen, aber andererseits auch Geborgenheit im Wiedererleben versprechen; Menschen an ihre Herkunft oder an ihre Jugend ermahnen oder beweisen, dass die sogenannte gute alte Zeit genauso teuer erkaufte war wie nun die schnelllebige Gegenwart. In den Statuten des Internationalen Museumsrats (International Council of Museums – ICOM) hat sich folgende Definition eines Museums durchgesetzt:

„Das Museum ist eine dauerhafte Einrichtung – ohne Absicht der Gewinnerzielung, im Dienst der Gesellschaft und ihrer Entwicklung, allgemein zugänglich –, die das materielle und immaterielle Erbe der Menschheit und deren Umwelt zum Zweck von Studien, Bildung, und des Genusses sammelt, bewahrt, beforscht, ausstellt und vermittelt“ (Walz 2016a: 10).

Da der Begriff *Museum* in Österreich nach dem Museumsbund Österreich (2022) nicht rechtlich geschützt ist, kann jede Institution als Museum bezeichnet werden und zwar unabhängig davon, ob diese den ethischen Richtlinien von ICOM verpflichtet ist oder nicht. Deshalb gibt es die Museumsregistrierung, um jene Institutionen zu identifizieren, welche angelehnt an die ICOM-Definition für Museen auch festgesetzten Kriterien entsprechen. Somit ist die Museumsregistrierung ein Qualitätsmerkmal für bedachte und nachhaltige Museumsarbeit. Das österreichische Museumsgütesiegel würdigt außerdem besonders ausgezeichnete Museumsarbeit.

Österreich hat nach Egg (1991) ein überdimensionales und historisch gewachsenes kulturelles Erbe zu verwalten. Zahlreiche Kunstgegenstände fanden durch die Heirats- und die Erbschaftspolitik der Habsburger über Jahrhunderte ihren Weg in heimische Residenzen. Da die Habsburger häufig und über Jahrhunderte hinweg den deutschen Kaiser stellten, hatte dies internationale Kontakte zur Folge. Dadurch fanden sich zahlreiche Händler, Künstler und Kunsthandwerker in Wien, Prag, an den Höfen der Erzherzöge in Graz und Innsbruck sowie bei den Fürsterzbischöfen in Salzburg ein, welche für Schönheit und Glanz in den Hauptstädten sorgten. Als eine Art Gegenstück zu jenen Schatzkammern der Kirche entstanden mit der Renaissance die Wunder- und die Kunstkammern der Fürsten, wo – zur Repräsentation und zum Ruhm der Besitzer – allerhand Kurioses, aber auch handwerkliche Kunstfertigkeit vorgestellt und Kostbarkeiten aufbewahrt wurden. Einigen österreichischen Erzherzögen wird eine ausgeprägte Sammlerleidenschaft nachgesagt. Ferdinand II. ließ z. B. eine riesige Bibliothek und unter anderem über tausend Skulpturen, Bilder, Prunkwaffen, Keramiken und andere Kunstgegenstände in Schloss Ambras bei Innsbruck zusammentragen. Diese und die Reste der Sammlungen von Rudolf II. aus Prag bildeten den Grundstock der Wiener Museen. Im Zuge der Aufklärung verlagerte sich um 1750 der Schwerpunkt des Sammelns auf naturwissenschaftliche Objekte sowie deren wissenschaftliche Betrachtung. Mit den in den kaiserlichen Kabinetten verwahrten Stücken und den erarbeiteten Kenntnissen wurde daraufhin das Naturhistorische Museum in Wien gegründet.

Auch waren die Habsburger nach Egg (1991) die ersten Herrscher, welche ihr Volk an den königlichen Einrichtungen teilnehmen ließen. So öffnete Maria Theresia den Schönbrunner Schlosspark für die Öffentlichkeit. Ebenso machte ihr Sohn Joseph II. die Kunstsammlung im Belvedere bereits im Jahre 1783 allgemein zugänglich – und dies einige Jahre bevor während der Französischen Revolution erste Museen im Sinne jener von der Aufklärung postulierten Bildung für alle geschaffen wurden. Diese Idee wurde vom Bürgertum und vom Adel nach den Napoleonischen Kriegen übernommen, um das Landesbewusstsein in einem zentralistischen Obrigkeitsstaat zu stärken. Daraufhin entstanden die Landesmuseen als regionale Institute wie

das Joanneum in Graz im Jahre 1821 und das Ferdinandeum in Innsbruck im Jahre 1823. Eine verstärkte Ausrichtung auf die Öffentlichkeit geschah nach der Revolution von 1848. Auf der Suche nach Antiquitäten war dies sowohl die Zeit der Wiederentdeckung der Alten Kulturen in Ägypten, im Mittleren und im Nahen Osten sowie in den Ländern Nordafrikas als auch jene der Ausgrabungen in Griechenland und Italien.

Nach 1900 brachte laut dem Autor die Heimatschutzbewegung eine neue Richtung mit Blick auf die lokale sowie die regionale Geschichte und Kultur. In dieser Zeit entstanden Heimatmuseen, welche insbesondere die Volkskunde und die Kulturgeschichte thematisierten. Seither gibt es ein enges Netz an Museen in Österreich: von Heimatstuben und Freilichtmuseen bis hin zu großen Stadt-, Talschafts-, Bezirks- und Landesmuseen. Hinzu kommen zahlreiche Spezialmuseen für bestimmte Berufe wie Handwerk, Jagd oder Schifffahrt; aber auch für bestimmte Wissensgebiete wie Meteorologie oder Medizin; für Kulturepochen wie Felszeichnungen, Ur- bzw. Frühgeschichte oder Barock sowie Privatmuseen, welche aus persönlichen Vorlieben von Sammlern entstanden. Dabei brachte die Forschung das Gesammelte und das Ausgestellte mit dem historischen Ablauf sowie mit der Umwelt in Zusammenhang. Zahlreiche Labore und Restaurierungswerkstätten haben ebenfalls wertvolle Arbeit für das gesamte Museumswesen geleistet. Inzwischen werden Museen aber auch als Rahmen für unterschiedliche kulturelle Veranstaltungen genutzt wie z. B. Konzerte, Buchpräsentationen oder Vorträge.

Museen machen nach Walz (2016b) mit hohen BesucherInnenzahlen von sich reden; auch zeugen repräsentative Neubauten von staatlicher und privater Investitionskraft. Dabei zeigt das Museumswesen einerseits gewisse Beharrungskräfte, was so manche Dauerthemen betrifft. Andererseits scheint es tieferliegende Wandlungsprozesse im Museumswesen im Allgemeinen gegeben zu haben. Der Übergang von der Moderne zur Postmoderne gilt als Motor für Museumsgründungen (Fayet 2015). Seit den 1960er Jahren kam es beginnend in den USA zu einer kommerziellen Wende der Museen (Mairesse 2010 in Walz 2016b). Bei einem linearen Geschichtsmodell werden drei markante Museumsrevolutionen gesehen: die Kodifizierung von professionellen Prinzipien der Museumsarbeit um 1900; eine zunehmende soziale Ausrichtung um 1968 sowie eine verstärkte Interaktivität und Partizipativität in den 1990ern (Mensch und Meijer-van Mensch 2011).

Nach dem Museumsbund Österreich verzeichnet Österreich mittlerweile ungefähr 800 registrierte Museen und museumsähnliche Einrichtungen wie z. B. Ausstellungshäuser, BesucherInnenzentren oder Science Center, wobei die registrierten Museen überwiegend ehrenamtlich betrieben werden. In der von Statistik Austria (2024c) erhobenen Museumsstatistik 2022

(welche in der Kulturstatistik 2022 enthalten ist) gab es im Jahr 2022 insgesamt 735 registrierte Museen, von denen 493 Museen in die Erhebung eingingen, wobei wiederum 174 davon – also ca. ein Drittel – mit dem Museumsgütesiegel ausgezeichnet wurden. Den Eigentumsverhältnissen nach waren 261 Museen mehrheitlich in öffentlicher Hand, während 249 Museen einen privaten Träger hatten, wobei manche Museen einer gemeinsamen Organisationsstruktur und Leitung unterlagen und dadurch eine institutionelle Einheit bildeten. Der Rechtsform nach waren deshalb 183 Museen öffentliche Einrichtungen, während 237 Museen mehrheitlich private Einrichtungen waren. Dabei machen z. B. Ausgliederungen in jener Form der Betriebs-GmbH die Differenz aus.

Im Jahr 2022 waren durchschnittlich ca. 7.300 Beschäftigte in registrierten österreichischen Museen sowie ca. 850 FreiberuflerInnen und ca. 3000 Ehrenamtliche tätig (Statista 2024b). Die Gesamtbesuchszahl von über 20 Millionen Besuche im Jahr 2019 konnte zwar noch nicht wieder erreicht werden (Museumsbund Österreich). Dennoch beläuft sich nach der Kulturstatistik 2022 von Statistik Austria (2024c) die Gesamtbesuchszahl im Jahr 2022 auf über 16 Millionen Besuche, wobei davon über 8 Millionen (49,2%) den unter der Rubrik *Andere Museen* zugeordneten kulturgeschichtlichen Spezialmuseen, den thematischen Museen und den Mehrspartenmuseen zukommen. Kunstmuseen, archäologische und historische Museen machen mit ca. 6 Millionen Besuchen einen Anteil von 36,8 % aus sowie Wissenschaftliche, technische und ethnologische Museen mit über 2 Millionen Besuchen einen Anteil von 14,0%. Es gehören sowohl die Stadtmuseen in Linz, Graz und Innsbruck als auch die Landesmuseen in den jeweiligen Bundesländern sowie die Bundesmuseen in Wien zu den größten Museen (Museumsbund Österreich). Mit Bezug auf die ICOM-Definition haben Museen nach Warnecke (2016) diese sechs Kernaufgaben: (1) Sammeln, (2) zusätzlich auch Dokumentieren, (3) Forschen, (4) Bewahren, (5) Vermitteln und (6) Ausstellen. Im Folgenden sollen diese kurz dargestellt werden.

1) Sammeln: Nach Klein (2004) sind Sammlungsgüter von Museen einzigartig, denn Vergleichbares muss entweder gar nicht oder zumindest schwer beschaffbar sein. In der Museumswissenschaft und der Museumspraxis werden laut Walz (2016c) Begriffe wie original, echt und authentisch bevorzugt. Wobei sich z. B. Echtheit dadurch erweist, dass ein Ding materiell tatsächlich das ist, was es auch zu sein scheint; statt einer Kopie oder einer Imitation. Die museologische Sammlungstheorie geht von dem Axiom aus, dass jene Zahl prinzipiell sammlungswürdiger Dinge erheblich über der Aufnahmekapazität von Museen liegt. Deshalb muss ein konzeptioneller Rahmen geschaffen und innerhalb dessen auch ausgewählt werden. Der generell stattfindende Ausleseprozess wird im Jahr 2003 durch die sogenannte *Mülltheorie* (Herv. in Walz 2016c) von Michael Thompson erläutert. Bei diesem Denkmodell werden Sachen in

drei Kategorien differenziert: einerseits das Vergängliche – Objekte, welche aufgrund der Abnutzung an Wert verlieren; andererseits das Dauerhafte – Objekte, welche im Zeitverlauf ihren Wert steigern; schließlich der Müll – wertlose Objekte. Wobei der Übergang vom Müll zum Dauerhaften durch menschliche Feststellungen geschieht, nicht jedoch durch Qualitäten der Sache selbst. Wertänderungen werden dabei über den Markt ausgehandelt. Angesehene Museen beeinflussen den Markt, wenn sie etwas ankaufen, denn dann steigt tendenziell auch jener Preis für Vergleichbares. Museen können jedoch nicht freihändig nach eigenem Gutdünken sammeln, sondern entsprechend des Museumszwecks, welcher schriftlich in Einzelgesetzen oder Satzungen bzw. gelegentlich auch in Schenkungsverträgen oder Verfügungen des Todes fixiert ist.

2) Dokumentieren: Die Notwendigkeit von dokumentarischer Arbeit ist nach Walz (2016d) für das Museumswesen unbestritten, allerdings betonen v.a. Bibliotheken und Archive die Bestandserschließung als Kernkompetenz. Obwohl der alltägliche und niemals beendete Vorgang der Dokumentation nicht nach Erkenntnis strebt, gilt diese als ein Teilgebiet der Forschung; außerdem ist sie ein Prozessteil der Kernaufgaben Sammeln und Bewahren. Denn in einigen Forschungszusammenhängen entstehen Daten, welche bei der Übernahme der jeweiligen Sammlung auch in die Museumsdokumentation einfließen wie z. B. Fund-, Grabungs- und Felddokumentationen der wissenschaftlichen Bereiche der Archäologie, der Paläontologie, der Geowissenschaften, der Ethnologie oder der Biologie. Ebenso gibt es auch die Befund- und die Maßnahmendokumentation in den Bereichen der Präparation, der Konservierung sowie der Restaurierung. Aufgrund dieser komplexen Sachlage wird die Dokumentation für den Autor auch als eine sechste Kernaufgabe gesehen.

3) Forschen: Naturwissenschaftliche Museen stehen laut Walz (2016e) in enger Beziehung zur Grundlagenforschung. So verpflichtet z. B. das Berufsethos der Biologie und der Paläontologie dazu, konkrete Exemplare einer Spezies, welche bestimmt worden ist, auch für die ständige Aufbewahrung einer öffentlich zugänglichen Sammlung zu übergeben. Außerdem gibt es auch die angewandte Marktforschung, welche nicht nur in den Bereichen der Markt-, der Publikums- und der Rezeptionsforschung aktiv ist, sondern auch museumsdidaktische Forschung oder Untersuchungen zur Restaurierung und zur Konservierung betreibt. In der sammlungsbezogenen Forschung werden Forschungen über Sammlungen und Objekte anhand dieser sowie für Ausstellungen zusammengefasst.

4) Bewahren: Nach Walz (2016f) ist ein eher spannungsvolles Verhältnis zwischen der langfristig schadensfreien Bewahrung der Exponate, den gebotenen Möglichkeiten der Haustechnik

und der Kreativität in der Programmentwicklung zu verzeichnen. Technisch ist zwar fast alles machbar, doch bleiben die Investitionsmöglichkeiten der FinanzierungsträgerInnen begrenzt. Aus konservatorischen Gründen sind laut Brunnert (2016) bei Museen stabile Raumklimaverhältnisse erforderlich. Denn jede Änderung von Temperatur und Luftfeuchtigkeit hat einen direkten Einfluss auf die Alterungsvorgänge – insbesondere bei organischen Materialien. Um die Raumklimaverhältnisse möglichst konstant zu halten, werden die Gebäudeeigenschaften mit der Lüftungstechnik und dem Raumklima aufeinander abgestimmt. Für die Ausstellung von Exponaten dienen Präsentationshilfen wie Buchstützen, Wechselrahmen, Schutzverglasungen oder Vitrinen, welche sowohl den konservatorischen Anforderungen entsprechen als auch den räumlichen Gegebenheiten sowie der Ausstellungsgestaltung inkl. einer festgelegten Beleuchtung angemessen sein müssen. Auch das Sicherheits- und Krisenmanagement stellt eine wichtige Teilaufgabe dar und ist ganzheitlich auf die jeweiligen Gefahrenpotenziale wie z. B. Schädlinge, Feuer, Überschwemmungen, Diebstahl sowie Unfälle mit Exponaten ausgelegt.

5) Vermitteln: Sowohl die Sammlung als auch ihre äußere Erscheinungsform sind nach Grünewald Steiger (2016) seit den ersten Gründungsakten von museumsähnlichen Institutionen und Museen als eine Einheit verstanden worden. Diese repräsentative Zur-Schaustellung von Artefakten und Naturalien war ohne ein entsprechendes Erscheinungsbild nicht denkbar, welches jene Botschaft des Sammlers, des Stifters und/ oder der Wissenschaft z. B. über die Architektur des jeweiligen Gebäudes oder durch eine öffentliche Inszenierung der institutionellen Hierarchie kommunizierte. Außerdem war neben diesen statischen Bedeutungsträgern immer auch jene Person des Zur-Schau-Stellenden oder dessen Stellvertreter als Medium bzw. als Käufer der eigentlichen Botschaft der jeweiligen Sammlung von ausschlaggebender Bedeutung. Ein solches Verhältnis zwischen Mensch und Objekt begleitet ebenfalls jene im frühen 19. Jahrhundert beginnende wissenschaftliche Systematisierung der Sammlungsinhalte. So sollte neben der eigentlichen Ausstellung einerseits ebenfalls der Informationsgehalt einer Sammlung andererseits in das Wissen einer Gemeinschaft übertragen werden. Zunächst wurde sich mit einer Kommunikationsform der meist linear-monologischen Vortragsform oder Führung an ein privilegiertes Publikum gerichtet. Durch die Reformpädagogik und die Idee der Volksbildung kamen wichtige Impulse für die Entwicklung einer eigenständigen und auch dialogisch orientierten Kommunikationsform seitens des Museums mit den BesucherInnen. Dies führte teilweise zu einer Erweiterung der methodischen Horizonte in der Museumswelt, wodurch z. B. sinnliche Erfahrungen und lebensweltliche Bezüge zu einem Bestandteil personaler Vermittlungsstrategien geworden sind. Im Besonderen gehörte die Vermittlung von Museum und Schule mit der Entwicklung einer an die Zielgruppe angepassten museumspädagogischen Didaktik und

Methodik dazu. Diese bilden die Wurzeln der aktuellen Museumspädagogik sowie ihres Bildungsverständnisses, wobei das Museum als aktiv gestaltender sowie emanzipatorisch wirksamer Teil der jeweiligen Gesellschaft verstanden wird und den Anspruch hat, den Dialog zwischen Museum und Museumsgästen ohne Einschränkungen zu ermöglichen, breite Bevölkerungsschichten anzusprechen und jene Rahmenbedingungen für die allgemeine Zugänglichkeit und Nutzbarmachung des in den Sammlungen enthaltenen Wissens zu ermöglichen. Schon seit längerem stehen Museen in der öffentlichen Selbstverpflichtung, deren Ziele sowohl als gesellschaftsrelevant zu definieren als auch durch ihr Handeln zu legitimieren. Mit den Veränderungen der gesellschaftlichen Strukturen seit den 1990er-Jahren sind diese auch zunehmend verbindlich geworden. Die Idee der gesellschaftlichen Verantwortung kultureller Institutionen wurde durch die Politik und die Öffentlichkeit immer mehr angefragt und eingefordert. Diese relativ neue Entwicklung zeigt sich z. B. in den Schlagworten Interkultur, Inklusion, Integration, Partizipation, kulturelle Teilhabe von bildungsfernen Schichten, barrierefreier Zugang oder Nachhaltigkeit; welche die Museen und die Vermittlung vor strukturelle und auch inhaltliche Herausforderungen stellt.

6) Ausstellen: Das Verb *ausstellen* ist nach Warnecke (2016) weniger als konkrete Tätigkeit gemeint, sondern als ein Verhältnis oder eine Beziehung. Nämlich diejenige zwischen den Museumssammlungen und der Außenwelt. Von jenem Moment an, bei dem Objekte in die Sammlungen eines Museums eingegangen sind, werden sie zu Zeugen, an welche zahlreiche Fragen gerichtet werden und die aus verschiedensten Absichten heraus zur Zeugenschaft gerufen werden können. Da zum ursprünglichen Sammlungskern im Laufe der Zeit weitere Bestände hinzukommen und der Sammlungsgegenstand unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden kann, müssen die Exponate geordnet bzw. komponiert werden. Eine Ausstellung ist eine solche „Komposition von Sammlungsgegenständen aus einem besonderen, formulierten Interesse heraus“ (Warnecke 2016: 242), um einen vermittelbaren Zusammenhang darzustellen.

Mit dem Ausstellen ist laut Schmitt (2016) auch der Schutz und die Sicherheit sowohl der ausgestellten Objekte als auch der Museumsgäste verbunden. Service- bzw. Aufsichtskräfte beobachten und steuern als *Lotsen* für Schutz und Sicherheit (Herv. i. O.) die Abläufe und schreiten gelegentlich ein, wenn die Regeln unabsichtlich oder absichtlich verletzt werden. Als *Gastgebende* (Herv. ebd.) begleiten, unterstützen und informieren diese Beschäftigten bei Bedarf die Museumsgäste. Als Grundlage für diese Doppelaufgabe sowohl als jederzeit eingreif-/abwehrbereite Sicherheits- als auch als stets zuvorkommende Servicekraft wird der den Museen inhärente Konflikt gesehen, welcher aus den sich oft widersprechenden Kernaufgaben des Bewahrens wie auch des Ausstellens resultiert. Prägend für die Aufsichtstätigkeit ist jene

ambivalente Herausforderung, einerseits mit der Ereignislosigkeit zurechtzukommen und andererseits dafür zu sorgen, dass diese auch bestehen bleibt (Meier-Ewert und Resch 2008).

Dabei betrachten Museen laut Schmitt (2016) die Servicequalität immer häufiger als ein zentrales Element einer professionellen Publikumsorientierung. Dem entsprechend steigen jene Erwartungen an Fähigkeiten, Auftreten und Kenntnisse dieser Beschäftigten. Allerdings gibt es keinen Leitfadens bzw. keine allgemeingültigen Standards bzgl. konkreter Inhalte einer spezifischen Qualifizierung. Museen arbeiten deshalb mehrheitlich mit pragmatischen Lösungen, welche deren finanzielle, deren organisatorische und deren personelle Situation widerspiegeln. Dies kann einerseits die Aushändigung von Besuchsordnungen und Dienstanweisungen, aber auch das Erlernen durch Handeln bzw. hausinterne Fortbildungen und andererseits eine weitgehende Übertragung der Aufgaben, der Abläufe und der Strukturen sowie deren weitere Entwicklung und auch Kontrolle an externe Unternehmen bedeuten. Rechtliche Grundlage für jene Erbringung von Wach- und Sicherheitsleistungen stellt die Gewerbeordnung dar.

Der für die eigene Untersuchung ausgewählte Kulturbetrieb hat diese Sicherheits- und Serviceleistung teilweise ausgelagert und einem externen Sicherheitsdienstleistungsunternehmen übertragen. Im folgenden Kapitel wird deshalb das private Sicherheitsgewerbe in Österreich z. B. anhand einer Abgrenzung von Personaldienstleistung gegenüber Leih-/ Zeitarbeit, einer Beschreibung verschiedener Unternehmenstypen sowie der sukzessiv erweiterten Aufgaben von Sicherheitsdienstleistungsunternehmen dargestellt.

3.2 Das private Sicherheitsgewerbe in Österreich

Das Sicherheitsgewerbe fällt in Österreich nach Zajaczkowska (2018) gemäß § 94 Z 62 GewO arbeits- und sozialrechtlich unter die Gewerbeordnung für das Bewachungsgewerbe sowie das Gewerbe für Berufsdetektive. Für private Sicherheitskräfte gilt der Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe und der Sonderkollektivvertrag Veranstaltungssicherheitsdienste für Wachorgane im Bewachungsgewerbe. Dementsprechend unterscheiden sich die Kollektivverträge der privaten Sicherheitskräfte von jenen der LeiharbeiterInnen: Denn nicht jedes „Zurverfügungstellen von Arbeitskräften an Dritte“ stellt auch „Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes“ (WKO 2023c) dar. So sind bei Zeitarbeit sehr viele Dimensionen der Arbeitssituation viel flexibler hinsichtlich der ArbeitgeberInnen, der Branche, der Arbeitsaufgaben, des Arbeitsortes, des sozialen Umfeldes und der KollegInnen, welche nicht nur in einem NAV stabil (Garhammer 2002), sondern auch bei Sicherheitsdienstleistungen stabiler sind.

Besonders in jenen Branchen, welche auf flexible Arbeitszeiten angewiesen sind, ist nach Zajaczkowska (2018) der Bedarf an der Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse sehr groß, so auch bei Sicherheitsfirmen. Sie benötigen Instrumente zur Abdeckung des unregelmäßigen Arbeitsbedarfs z. B. hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Arbeitsorte. Dafür stehen ihnen die Regelungen des jeweiligen Kollektivvertrags zur Verfügung: Einerseits die Durchrechnung der Arbeitszeiten durch die Einführung bestimmter Durchrechnungszeiträume und andererseits der Mehrfachverwendung durch die Verwendung der Arbeitskräfte in verschiedenen Verwendungsgruppen. Auch die Ausdehnung der Arbeitszeit durch Arbeitsbereitschaftsdienste sowie die begünstigten Mehrarbeitsstunden bei einer Teilzeitbeschäftigung zählen zu diesen Instrumenten. Außerdem können Sicherheitsfirmen die Arbeitszeiten durch unterschiedliche Arbeitsverhältnisse erheblich flexibilisieren. Neben dem Normalarbeitsverhältnis kommen im österreichischen Sicherheitsgewerbe auch folgende atypische Beschäftigungsverhältnisse vor: geringfügige, Teilzeit-, fallweise Beschäftigung oder auch Selbstständige und Subunternehmen.

Das Bundesministerium für Inneres hat die Sicherheitsbranche schon im Jahr 2009 für eine Wachstumsbranche gehalten (Löff 2010). Nach dem Branchenverzeichnis der Wirtschaftskammer sind derzeit in Österreich 613 Firmen im Bewachungsgewerbe eingetragen (WKO 2024). Im Juni 2023 waren es noch 594 Firmen (WKO 2023d). Im Jahr 2022 waren im Jahresdurchschnitt insgesamt mehr als 16.000 Beschäftigte in privaten Wach- und Sicherheitsdiensten in Österreich tätig, wobei seit dem Jahr 2020 wieder ein Anstieg der Beschäftigten in dieser Branche zu verzeichnen ist (Statista 2024c). So waren in Österreich im Jahr 2021 insgesamt 15.647 Menschen in privaten Wach- und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen beschäftigt, was ca. 900 Beschäftigte mehr waren als im Vorjahr (Statista 2023a). Sie haben im selben Jahr einen Umsatz von 654,67 Millionen Euro erwirtschaftet, was zum Vorjahr 2021 über 70 Millionen Euro ausmachte (Statista 2023b).

Der *Verband der Sicherheitsunternehmen Österreichs* (VSÖ) ist ein unabhängiger Verband von Institutionen und Unternehmen, welche sich mit Sicherheit beschäftigen. Seit mehr als 40 Jahren verfolgt er das Ziel, die Qualität von Sicherheitsprodukten und -dienstleistungen in Österreich zu erhöhen. Er unterscheidet drei verschiedene Unternehmenstypen:

- 1.) Unternehmen, welche elektronische Sicherheitsanlagen bauen wie Zutrittskontroll-, Einbruchmelde- oder Videoüberwachungsanlagen und/ oder als Hersteller, Vertriebsfirmen bzw. Errichter in diesem Bereich tätig sind.

2.) Unternehmen, welche im Bereich der Herstellung, des Einbaus und des Vertriebs von mechanischen und/oder mechatronischen Sicherheitseinrichtungen wie Schließzylinder, Tresore oder Hochsicherheitstüren und -querbalkenschlösser tätig sind.

3.) Unternehmen, auch *Sicherheitsdienstleister* genannt, welche im Bereich der Erbringung und Organisation von Dienstleistungen zur Erhaltung bzw. zur Erhöhung der Sicherheit wie Geld- und Werttransporte oder Bewachung tätig sind. Die für die vorliegende Masterarbeit interviewten Sicherheitskräfte sind bei dem dritten Unternehmenstyp, einem internationalen Sicherheitsdienstleistungsunternehmen, angestellt.

Das erste private Sicherheitsdienstleistungsunternehmen in Österreich war die im Jahr 1904 gegründete „Erste Wiener Wach- und Schließgesellschaft“ (Zajackowska 2018: 10). Dabei ist der österreichische Sicherheitsmarkt nach Hemmer und Bauer (2003) stark von den Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne geprägt. Die *G4S Secure Solutions AG*, welche im Jahr 1993 die Wiener Wach- und Schließgesellschaft übernommen hat, hat dabei mit über 3.000 MitarbeiterInnen (karriere.at GmbH 2023a) den größten Marktanteil (Hemmer und Bauer 2003). Seit 1999 gibt es in Österreich die *Securitas Sicherheitsdienstleistungen GmbH* des 1934 gegründeten schwedischen Mutterkonzerns (Securitas1), welche mittlerweile 2.300 MitarbeiterInnen in Österreich beschäftigt (Securitas2). Nach Hemmer und Bauer kann bisher nur der im Jahr 1906 gegründete *Österreichische Wachdienst* (ÖWD 2018) mit 2.800 MitarbeiterInnen (karriere.at GmbH 2023b) mit diesen internationalen Konzernen mithalten.

Anfangs gehörte zu den Hauptaufgaben der Schutz von (Privat-)Eigentum wie die Bewachung von Gebäuden oder Grundstücken und damit verbundene Kontrollgänge sowie das Absperren von Gebäuden und Eingangsbereichen (Zajackowska 2018). Nachwievor gilt zwar die Polizei in dieser derzeitigen Gesellschaft als Anlaufstelle für Recht und Ordnung (Herrman 2015). Mittlerweile werden allerdings von einem stetig wachsenden Pool an privaten Sicherheitsunternehmen Aufgaben in immer mehr Bereichen des öffentlichen Lebens übernommen, welche vom Staat nicht mehr abgedeckt werden können (Van Steden und Nalla 2010). Deren Aufgabengebiete reichen nun von Wach- und Portierdiensten, Werkstätigkeiten, Begleitungen von Geld- und Werttransporten bis hin zur Installation von Sicherheitssystemen sowie Messe- und Veranstaltungsservices (Löff 2009; s. auch Herrmann 2015). Bei musikalischen und sportlichen Großveranstaltungen arbeiten laut Hemmer und Bauer (2003) Polizei und private Sicherheitsfirmen direkt zusammen. Seit den 1990er Jahren werden auch im weitesten Sinne öffentliche Aufträge von z. B. Bundestheatern, Krankenhäusern und Flughäfen an private

Sicherheitsfirmen übergeben. Allerdings bleibt die Übertragung von kommunalen oder staatlichen Aufgaben an private Sicherheitsdienstleister beschränkt. Bisher sind „Tätigkeiten mit öffentlichem Charakter“ (Löff 2009: 84) wie z. B. Fahrscheinkontrollen in öffentlichen Verkehrsmitteln, Verkehrsregelungen bei Baustellen und Parkraumüberwachung hinzugekommen. Durch diese *Eingliederung* (herv. i. O.) der privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen in die öffentliche Verwaltung werden sie zu behördlichen Hilfsorganen gemacht.

Doch obwohl Aufgaben der öffentlichen Sicherheit zunehmend von privaten Sicherheitsfirmen bewerkstelligt werden, gibt es erhebliche Unterschiede zwischen privaten Sicherheitskräften und PolizistInnen: Denn grundsätzlich stehen den Sicherheitskräften einerseits nur die sogenannten *Jedermann-Rechte* zur Verfügung, welche allen anderen BürgerInnen auch zukommen (Fuchs 2005). Andererseits sind in Österreich für die Ausübung von Sicherheitsdienstleistungen keine Berufsausbildung und nur wenige bis gar keine Aus- bzw. Fortbildungsinhalte vorgesehen, sodass das Lernen der Sicherheitskräfte grundsätzlich auf Versuch und Irrtum sowie aus Erfahrung beruht (Herrmann 2015). Außerdem werden öffentliche Aufträge von Bund, Ländern und Gemeinden nach dem Billigstbieterprinzip vergeben statt nach dem Bestbieterprinzip, wodurch der Wettbewerb über den Preismechanismus geregelt wird statt über die Qualität der Dienstleistung und die Ausbildung der Arbeitskräfte (Hemmer und Bauer 2003; Fuchs 2005). Zu den Arbeitsbedingungen privater Sicherheitskräfte meinen Hemmer und Bauer (2003), dass der harte Konkurrenzkampf generell zu einer hohen Fluktuationsrate betroffener Arbeitskräfte, zur Abwerbung qualifizierter MitarbeiterInnen sowie häufig zu Unzufriedenheit der Belegschaft führt.

4. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel geht es um das Konzept der alltäglichen Lebensführung und die darauf basierende These vom Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft. Der derzeitige Strukturwandel der Erwerbsarbeit wie auch der Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit führt für Voß (1998) zur Entgrenzung der Arbeitsverhältnisse, welche das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben betreffen. Dadurch werden Beschäftigte häufiger zu einer mehr oder weniger selbstverantwortlichen Strukturierung des Arbeitens und somit auch ihrer gesamten Alltagsorganisation gezwungen. Langfristig könnte eine Konsequenz auch die Entgrenzung der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft sein, welche Voß als individualisierten *Arbeitskraftunternehmer* bezeichnet.

4.1 Das Konzept der alltäglichen Lebensführung

Nach Wehrich (2018) ist mit alltäglicher Lebensführung gemeint, dass sich Personen tagaus und tagein zahlreichen und teilweise auch widersprüchlichen Anforderungen in ihren verschiedenen Alltagsbereichen ausgesetzt sehen. Durch das Konzept *Alltägliche Lebensführung* wird eine Leistung eigener Art benannt. Sie besteht in dem *auf die Reihe bringen* (herv. i. O.) all dieser Anforderungen. Dabei wird das Leben nicht in seiner Länge fokussiert, sondern in seiner Breite. Es werden alle Tätigkeiten in den Blick genommen, welche Tag für Tag und immer wieder anfallen. Und es wird ein dahinter liegendes System gesehen: Die Person verbindet all die Tätigkeiten zu einem einzigen Arrangement, welches einer gewissen Eigenlogik unterliegt. Der alltäglichen Lebensführung wird daher eine gewisse Stabilität unterstellt, auch wenn Personen ihre entsprechende Praxis immer mal wieder an neue Herausforderungen anpassen. Auf diese Weise kann sich die jeweilige Person an ihrer etablierten alltäglichen Lebensführung gleich einem roten Faden orientieren.

Doch abgesehen von *alltäglicher* Lebensführung (herv. i. O.) meinen Steinbicker und seine Kolleginnen (2016) allerdings, dass Lebensführung als solche nach wie vor kein systematisch behandelter bzw. zentraler Forschungsgegenstand der Soziologie ist. Die Frage nach dem theoretischen Kern des Konzepts *Alltägliche Lebensführung* kann nach Voß (2021) auch nicht umstandslos beantwortet werden. Denn u. a. gehen mittlerweile die Forschungsinteressen hinsichtlich des Forschungsgegenstandes *Lebensführung* stark auseinander, so dass kaum ein gemeinsamer Konsens hinsichtlich der Eckpunkte zu benennen ist. Für Steinbicker et al. (2016: 9) heißt Lebensführung zunächst: „den Alltag bewältigen, Tag für Tag, das Aufstehen am Morgen, das Essen, sich kleiden, arbeiten, gesellig sein und so fort“. Außerdem gehören Perspektiven,

Pläne, Wünsche und Hoffnungen, Verpflichtung, Verantwortung und Werte dazu. Also „im weitesten Sinne des Wortes alles das, was dem Leben Sinn gibt, es orientiert und was als solches der Lebensführung eine Richtung gibt, das Leben zu etwas Wertvollem, etwas Bedeutsamem macht“ (ebd.). So spannt sich Lebensführung vom Alltag zur Lebenskunst, selbst vom *Überleben* bis zum *gelungenen* bzw. *guten* Leben (alle herv. i. O.) und sogar bis zum Sterben.

Als eine Art allgemeine Kurzformel für das Phänomen der alltäglichen Lebensführung gilt das konkrete alltägliche Tun in den jeweiligen Lebensbereichen sowie jene Methoden, wie dieses Tun organisiert wird (Voß 2021; Jurczyk et al. 2016). In der (Re-)Konstruktion des Tätigkeitszusammenhangs samt seiner Eigenlogik besteht für die Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* auch das Neue dieser Herangehensweise (Wehrich 2018; Voß 1991). Voß hält dies sogar für den *missing link* der Sozialtheorie.

Die Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* begreift nach Gaßmann (2020) den Alltag als einen Handlungszusammenhang, einen Herstellungsmodus, welcher tagtäglich geleistet werden muss und auch wird – nämlich in der aktiven Auseinandersetzung mit den gesellschaftlich geformten Handlungsbedingungen innerhalb der alltäglichen Lebensführung. Damit ist der gesamte Lebenszusammenhang einer Person gemeint (Egbringhoff 2007). „Alltag ist etwas, was man *hat*, ob man will oder nicht“ (Jurczyk und Rerrich 1993: 11). So beschreibt der Begriff *Alltag* „eine Gesamtheit von Tun, das durch Wiederholung in seinen Abläufen zu einem Muster des Alltags geworden ist“ (Gaßmann 2020: 19). Es wird damit oft etwas verbunden, was nebenbei bzw. nebenher abläuft, also jene Abläufe, welche den Tag strukturieren und „über das morgendliche Frühstücksritual, den Weg zur Arbeit, gewisse Arbeitsroutinen hinweg bis zu tagtäglich persönlichen und familialen Routineaktivitäten reichen“ (ebd.). Der sogenannte „*profane Alltagstrott*“ (ebd.) wird daraus konstituiert, welcher üblicherweise mit dem *typischen Werktag* verbunden ist. Demgegenüber kann das *Nicht-Alltägliche* wie einerseits ein Wochenendausflug, eine Urlaubsreise oder spezifische Ereignisse wie eine Hochzeit, eine Prüfung bzw. ein Jubiläum und andererseits auch unvorhergesehene Vorkommnisse wie Unfälle den Alltag erheblich durcheinanderbringen. Auch für Jurczyk und Rerrich (1993) gibt es Zeiten, da funktioniert der Alltag nicht glatt oder routiniert. So dient die sogenannte Freizeit nicht nur der Erholung, denn sie muss für Erledigungen wie Elternabende besuchen, Geburtstagsgeschenke kaufen, leere Glasflaschen entsorgen usw. genutzt werden, welche zwar Arbeit machen, aber gar nicht der Arbeit zugerechnet werden. Sie sprechen sich deshalb für eine zunehmende Verarbeitung des Alltags aus. So mag der Alltag nach Gaßmann (2020) zwar oft gewöhnlich oder sogar unaufregend sein. Er wird aber aufgrund der damit einhergehenden Ordnung, Sicherheit, Normalität und Vertrautheit mehr oder weniger vorhersehbar und damit auch planbar.

Das *klassische* Konzept der alltäglichen Lebensführung wird von Voß mit folgenden sieben Merkmalen beschrieben (Voß 2021; zusätzlich Wehrich 2018; Jurczyk et al. 2016):

1) *Tätigkeitszusammenhang*. Obwohl die Tätigkeiten des Alltags nach Jurczyk et al. (2016) stets aufeinander folgen und die Lebensführung notwendigerweise in der Zeit stattfindet, gilt das Interesse des Konzepts *Alltägliche Lebensführung* nicht der Diachronie des Lebens wie bei der Biographie- oder der Lebensverlaufsforschung (z. B. Kohli 1984). Sondern primär wird der Zusammenhang von – für eine gewisse Episode oder zu einem bestimmten Zeitpunkt – prägenden Tätigkeiten im Leben einer Person betrachtet. Somit wird die alltägliche *Synchronie* (herv. i. O.) des Lebens, also das Leben in seiner Breite, thematisiert. Eben alles, was tagtäglich die sprichwörtliche *Tretmühle des Alltags* darstellt. Allerdings kann diese auch Orientierung geben (Wehrich 2018).

Die alltägliche Lebensführung bildet daher für Voß (2021) einen Rahmen von allen Tätigkeiten von Personen in jenen für sie jeweils relevanten öffentlichen und privaten Gesellschaftsbereichen, welche dadurch zu jenen Lebensbereichen der Menschen werden. Beispiele dafür sind Erwerbsarbeit; Wohnung; Haus-/ Familienarbeit; Konsum, Freizeit/ Erholung; Freundschaft/ Verwandtschaft; Gesundheit; Hygiene/ Körperpflege; Intimsphäre; Bildung; Politik oder Ehrenamt. Deren sinnhafte Deutungen haben zwar eine wichtige Funktion, dennoch wird Lebensführung primär als *Praxis* definiert statt als Sinnkonstruktion oder als individualkulturelle Stilisierung des Lebens zur sozialen Distinktion. Dabei konstituiert sich die alltägliche Lebensführung über ein gewisses Spektrum an verschiedenen *Dimensionen* der Steuerung von Tätigkeiten. Diese werden einzeln, vor allem jedoch in ihrem Zusammenwirken betrachtet. Nach aktuellen Konzepterweiterungen besteht die alltägliche Lebensführung aus folgenden Dimensionen:

- Zeit: wann; wie lange; welche Zeitlogik,
- Raum: wo ist jemand tätig; wie bewegt sich jemand zwischen verschiedenen Räumen und mit welchen Mobilitätsmitteln,
- Sachlichkeit: was tut jemand konkret und mit welchen Zielen,
- Sozialität i.e.S.: mit wem tut jemand etwas und wie bzw. mit welcher Arbeitsteilung,
- Sinn: mit welchen Deutungen ist jemand aktiv,
- Medium, inkl. Technik: mit welchen Hilfsmitteln handelt jemand und wie wirken diese,
- Fähigkeit, inkl. Qualifikation und Beruf: was muss jemand können und wie erwirbt jemand dieses Können,
- Befinden, inkl. Emotion: wie empfindet jemand sich und seine Tätigkeiten und welche eventuellen Belastungen entstehen daraus,

- Körper, inkl. Gender: welche Geschlechts-/ Körperidentitäten prägen die Tätigkeiten

2) *Zusammenhang und Form der Alltagstätigkeiten.* Mit der alltäglichen Lebensführung wird nach Jurczyk et al. (2016) jene integrierende Struktur der persönlichen Aktivitäten bestimmt, welche alltäglich zum Leben einzelner Personen dazugehören. Es geht nicht um die reine Summe oder um die detaillierte Abfolge verschiedener Aktivitäten wie z. B. bei der Zeitbudget-Forschung (s. Blass 1980). Statt um die Fülle der Elemente, geht es um jenen Zusammenhang des alltäglichen praktischen Lebens sowie dessen Formen. Gemeint sind die Formen dessen, wie die Personen tagtäglich in jenen für sie jeweils für sie relevanten sozialen Bereichen tätig sind, welche erst dadurch zu ihren *Lebensbereichen* (herv. i. O.) werden. Die Betrachtung solcher Formen kann in die unter Punkt 1) beschriebenen Dimensionen aufgeschlüsselt werden. Das Konzept der alltäglichen Lebensführung nimmt damit jedoch keine analytisch zerlegende Perspektive ein, sondern eine integrative. Alltägliche Lebensführung ist eine Form, wie die sozialen Einzelarrangements durch die Person individuell zu einem gewissen funktionierenden Gesamtarrangement verbunden werden.

3) *Handlungs-System der Person.* Der Zusammenhang dieser Alltagstätigkeiten kann für Voß (2021) als ein Handlungs-System verstanden werden. Dieses System *Alltägliche Lebensführung* hat die basale Funktion der integrativen Vermittlung von unterschiedlichen Tätigkeiten. Menschen beziehen sich auf ihre Umwelt einerseits durch isolierte Einzeltätigkeiten und andererseits vor allem über ihre Tätigkeiten im Rahmen eines integrierten und funktional differenzierten alltäglichen Handlungs-Systems. Dadurch bekommen diese Einzeltätigkeiten – z. B. aufgrund von Spezialisierungs-, von Synergie- oder von Emergenzeffekten (Jurczyk et al. 2016) – eine höhere Wirksamkeit und auch das gesamte Leben erweiterte Freiheitsgrade.

4) *Konstruktion und Leistung der Person.* Menschen haben für Voß (2021) weder einfach eine Lebensführung noch ist sie ein passiver Reflex auf soziale Bedingungen oder Chancen. Sondern alltägliche Lebensführung ist ein System, welches jede Person in der Auseinandersetzung mit ihren jeweiligen Lebensbedingungen und ihrer spezifischen sozialen Situation aktiv konstruiert, also alltäglich praktiziert und auch erhält bzw. gelegentlich an sich verändernde Bedingungen anpasst. Menschen *führen* (herv. i. O.) laut Jurczyk et al. (2016) ihr Leben, auch wenn sie es vielleicht nicht wissen. Somit ist die alltägliche Lebensführung kein starres Gerüst, sondern vielmehr ein sowohl strukturiertes als auch strukturierendes Verfahren, mit dem Personen ihr Alltagshandeln tagtäglich koordinieren und integrieren. Dies kann durchaus stabile – zeitliche,

räumliche usw. – Regulierungen des Handelns in den jeweiligen alltäglichen Lebensbereichen von Personen nach sich ziehen.

5) *Eigenlogik des Systems*. Alltägliche Lebensführung ist nach Voß (2021) nur teilweise das Ergebnis einer bewussten Gestaltung und ebenso die Folge von situativen Entscheidungen oder pragmatischen Arrangements. Lebensführung bekommt eine strukturelle und auch eine funktionale Eigenständigkeit gegenüber der handelnden Person; also eine eigene Logik. Denn ist die Lebensführung erst einmal etabliert, kann sie nicht einfach beliebig von der jeweiligen Person geändert werden. Dafür beruht sie zu sehr auf unterschiedlichen verbindlichen Arrangements mit sozialen Bezugsbereichen und auch mit AkteurInnen. Dadurch steht die Person unter einem Regime jener selbst eingerichteten Tätigkeitsregulierungen.

6) *Nicht-deterministische Vergesellschaftung*. Alltägliche Lebensführung ist für Voß (2021) zwar individuell konstruiert, aber ebenso in soziale Zusammenhänge eingebunden und dadurch auch die Lebensführung als ein individuelles Arrangement systematisch vergesellschaftet. Jene objektiven Verhältnisse der sozialen Bezugsbereiche der jeweiligen Person stellen für Jurczyk et al. (2016) unumgehbare Bedingungen wie z. B. Anforderungen, Zwänge, aber auch Ressourcen oder Chancen für ihre Lebensführung dar, mit denen sie sich arrangieren muss. Auch wirken vielfältige soziokulturelle Einflüsse wie z. B. normative Standards, Deutungsmuster oder kulturelle Vorbilder auf die Lebensführung ein. Sowohl die objektiven Verhältnisse als auch die soziokulturellen Einflüsse eignet sich eine Person aktiv über ihre Lebensführung an und werden deshalb nicht als determinierende Bedingungen gesehen. Außerdem ist eine Person in und mit ihrer alltäglichen Lebensführung nicht allein, denn sie wird in verschiedenen Formen des unmittelbaren Zusammenlebens wie z. B. Haushalte, Partnerschaften oder Familien praktiziert (Voß 2021). Die kooperative Herstellung und Erhaltung der individuellen Lebensführungen bilden somit auch gemeinsame, z. B. familiäre Lebensführungen (Jurczyk et al. 2016). Dadurch ist Lebensführung gewissermaßen ein individual-soziales *Arrangement von Arrangements* (Voß 2021).

7) *System „sui-generis“*. Die Alltägliche Lebensführung ist allerdings nicht mit der jeweiligen Person gleichzusetzen, sondern stellt laut Voß (2021) jene dynamische Hervorbringung von Subjekten dar, welche sich gegenüber den Subjekten verselbständigt und wieder auf sie zurückwirken kann. Trotzdem ist die alltägliche Lebensführung kein System der Gesellschaft. Lebensführung liegt laut Jurczyk et al. (2016) mit ihrer eigenen Form und Logik zwischen einer Person und der Gesellschaft, wodurch sie wichtige Funktionen erfüllt: Einerseits können Personen die Anforderungen besser bewältigen und ihre Ressourcen geschickter nutzen, wodurch die relative

Autonomie von Individuen gegenüber der Gesellschaft steigt. Andererseits kann seitens der Gesellschaft die alltägliche Lebensführung ihren Beitrag zur Lösung des Problems der sozialen Integration leisten: Indem sich die Gesellschaftsmitglieder um einen funktionierenden Alltag bemühen, helfen sie dabei, „das zu verbinden, was gesellschaftlich getrennt ist“ (Jurczyk et al. 2016: 71). Außerdem bietet der sogenannte *Alltagstrott* auch eine gewisse Kontinuität z. B. bei organisatorischen Veränderungen in Betrieben, beim Strukturwandel der Arbeitsmärkte oder bei Krisen im Wohnumfeld oder im sozialen Nahbereich.

Dadurch trägt alltägliche Lebensführung wesentlich zur Vermittlung von Individuum und Gesellschaft bei, welche sich systematisch von Instanzen wie z. B. Rolle/ Norm, Habitus, Institution/ Organisation und Milieu/ Subkultur unterscheidet. Einerseits wird eine Person durch ihre alltägliche Lebensführung zu einem Teil der jeweiligen Gesellschaft, doch andererseits wirkt diese Gesellschaft ebenso aufgrund der alltäglichen Lebensführung auf diese Person (Voß 2021).

4.1.1 Abgrenzung zu ähnlichen wissenschaftlichen Zugängen

Verbindet man das Einkommen mit Lebenszufriedenheit, so hat sich mittlerweile auch ein Forschungszweig entwickelt, welcher sowohl die ökonomische, die psychologische als auch die soziologische Sichtweise miteinander verknüpft und sich mit Begriffen wie Lebenszufriedenheit, Glück und subjektives Wohlbefinden sowie dem *guten Leben* beschäftigt (Riordan und Kratz 2012).

Als soziologische Konzepte sind der Lebenslauf, die Biographie und die Lebensführung laut Kudara (2000) als komplementär anzusehen. Wobei der Lebenslauf die „diachrone Dimension der individuellen Lebensspanne“ umfasst und die Lebensführung die „synchrone Dimension der alltäglichen Lebenspraxis“ (ebd. 119f). Biographie und Lebensführung sind einerseits über den Lebenslauf und andererseits besonders in alltagspraktischer Weise ineinander verwoben. Denn „Biographie als reflexiv gewordener Lebenslauf und Lebensführung als reflexiv gewordene Lebenspraxis bedingen sich wechselseitig“ (ebd. 121). So wird die individuelle Biographie im Medium alltäglicher Erfahrung und alltäglichen Handelns produziert und reproduziert, während alltägliche Lebensführung durch den biographischen Horizont einen Sinn und lebensweltliche Perspektivität gewinnt.

Seit den frühen 1980er Jahren hat sich nach Steinbicker et. al. (2016) ebenso das breite Feld der *Lebensstilforschung* entwickelt, welches teilweise an den Werken Max Webers *Die Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* (1904-05), aber auch an Georg Simmels *Philosophie des Geldes* (1989) anschließen. So erschienen im Jahre 1994 der Sammelband *Lebensstile*

in den Städten herausgegeben von Jens Dangschat und Jörg Blasius, das Buch von Peter Hartmann *Lebensstilforschung. Darstellung, Kritik und Weiterentwicklung* im Jahre 1999 sowie im Jahre 2011 das Sonderheft 51 der *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* mit dem Titel *Lebensstilforschung* herausgegeben von Jörg Rössel und Gunnar Otte. Diese Ansätze und Forschungen zu den *Lebensstilen* sind für die AutorInnen jedoch höchst heterogen, reicht deren Spektrum doch von deskriptiv ausgerichteter empirischer Sozialforschung über soziologisch orientierter Marktforschung hin zu theoretisch höchst anspruchsvollen Analysen über den Zusammenhang von Sozialstruktur und Kultur wie das berühmte Werk von Pierre Bourdieu *Die feinen Unterschiede* (1982). Habitus ist das Pendant zu Lebensführung auf Ebene des Lebensstils.

Lebensführung und *Lebensstil* hängen zwar eng zusammen, doch der entscheidende Unterschied liegt für Steinbicker et. al. (2016) darin, dass es bei Ersterem um die innere Gestaltung, während es bei Zweiterem um jene äußerliche, der Distinktion sowie der Objektivierung zugänglichen Gestalt geht. Unter bestimmten Umständen können beide wieder zusammentreffen: bei Gruppen, welche eine verbindliche gemeinsame Stilisierung ihrer Lebensführung vollziehen. Beispiele dafür sind die von Weber (1972) dargestellten Stände mit ständischer Lebensführung, welche insbesondere durch die Berufsart entstehen. Oder auch das von Simmel (1913/ 1987) beschriebene *individuelle Gesetz*, durch welches die individuelle Lebensführung ein unverwechselbares Gepräge erhält. Bei den zahlreichen stilisierten Konsumangeboten können Lebensstile aber auch relativ losgelöst von einer Gruppe oder eines Individuums als wiedererkennbare Muster beispielsweise der Freizeitgestaltung oder des Musikgeschmacks vorhanden sein, ohne dass Menschen vorhaben, sich einen aufgrund ihrer Konsumwahl zwangsläufig den mit einem bestimmten Produkt/ einer bestimmten Dienstleistung verbundenen Lebensstil anzueignen. Um einen bestimmten Lebensstil zu pflegen, muss dieser allerdings bekannt sein und auch anerkannt werden. Jedoch gehört zur Lebensführung genauso alles dazu, was gesellschaftlich im Verborgenen liegt wie die Sinnhaftigkeit der individuellen Lebensführung, die individuelle Anpassung an die eigenen Lebensumstände oder auch all jenes, was während einer Krise aller Stilisierung zuwiderläuft.

Eine auf holistische Lebensführung gerichtete Forschung würde wahrscheinlich sowohl alltägliche Lebensführung als auch Lebensstil mit einbeziehen, da der Fokus auf den Alltag durchaus den Blick auf das Außeralltägliche versperrt, während der Fokus auf die Lebensstile nur das sieht, das auch gesellschaftlich gesehen wird. Somit scheinen sich beide Zugänge hervorragend zu ergänzen.

4.1.2 Typen alltäglicher Lebensführung

Durch Untersuchungen basierend auf dem Theoriekonzept *Alltägliche Lebensführung* konnte nach Voß (1998) in wichtigen Punkten gezeigt werden, was die Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben konkret für Betroffene bedeuten kann. Dies ist im Kapitel 2.5 *Entgrenzte Arbeitsformen aus subjektorientierter Perspektive* beschrieben worden. Dabei sollen im Folgenden allgemeine Einsichten zur Typologie der verschiedenen Formen von Lebensführung – traditional, strategisch und situativ – vorgestellt werden. Es handelt sich dabei – im Sinne von Max Weber – um sogenannte Idealtypen, welche die verschiedenen Lebensführungsformen in einer wissenschaftlich stilisierten Form beschreiben. Diese drei Typen treten unterschiedlich in Erscheinung, u. a. auch in Bezug auf deren objektive Lebensqualität.

1) Für die *traditionale Lebensführung* sind nach Voß (1998) ausgeprägte Routinen und fraglos geltende Normen charakteristisch, wobei Stabilität und Selbstverständlichkeit jenen Kern der inneren Logik darstellen. Diese Personen orientieren sich in ihrer Alltagsgestaltung an sozial vorgegebenen Vorstellungen, was als ordentliches Leben gilt. Deren zentrale Werte sind Sicherheit und Regelmäßigkeit. Außerdem versuchen sie, sich zu *arrangieren* (herv. i. O.). Auch ist die Bedeutung des gewählten Berufs im Leben klar festgelegt, welcher im Alltag der Person nicht nur einen großen Raum einnimmt, sondern auch als wichtige Basis für die Identität und das Einkommen gilt. Der Arbeitsplatz wird dabei als auskömmlich empfundenen, welcher zwar mit begrenztem Ehrgeiz, aber zufriedenstellend erledigt wird. Dabei wird sich an traditionellen Arbeitstugenden wie Fleiß, Ordnung und Pünktlichkeit (Voß 2000) orientiert. Auch alle anderen Lebensbereiche haben ihren angestammten *Ort* (herv. i. O) im Alltag – s. Dimensionen der Lebensführung. Diese Personen sind eher häuslich mit einem festen Kreis sozialer – oft verwandtschaftlicher – Beziehungen. Haben sie sich erst mal eingerichtet, soll sich auch möglichst nichts mehr ändern, außer dass es beispielsweise für die Kinder etwas aufwärts geht. Überhaupt sind Anpassungen an unerwartete Probleme wie Berufs-/ Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit oder Verlust des Partners bzw. der Partnerin aufgrund begrenzter Kapazitäten für die Verarbeitung von Veränderungen eher schwierig umsetzbar. Erscheinungen dieser Form der Lebensführung kommen v. a. auf dem Land, teilweise aber auch im städtischen Arbeiter- und Kleinbürgermilieu vor, allgemein eher bei Personen mit stabilen Berufsbedingungen und mit mittlerer oder mit niedriger Qualifikation. Kaum denkbar erscheint allerdings eine „problemlose Verbindung mit ausgeprägt entgrenzten, dynamischen Arbeitsverhältnissen“ (Voß 1998: 481). Für diese traditional routinisierte Lebensform könnte der Ausdruck *Alltags-Routine* stehen.

2) Im Gegensatz dazu beruht nach Voß (1998) eine *strategische Lebensführung* auf einer systematischen Planung, Berechnung sowie der aktiven Beherrschung der Ressourcen und

Bedingungen des Lebens, um eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen. Dabei achten Personen auf eine beständige Optimierung und auch Verdichtung des Alltagsverlaufs mittels rigider zeitlicher und sachlicher Organisation, dem bewussten Einsatz optimierter Routinen und technischer Hilfen (als Rationalisierungsmittel) sowie einer vorausschauenden Planung. Somit wird jeder Lebensbereich in seiner jeweiligen Eigenlogik optimiert und oft auch bewusst voneinander getrennt gehalten. Der Beruf ist für Männer oft das erklärte Kernstück, während Frauen eher sehr diszipliniert die sogenannte Doppelstrategie aus Teilzeitarbeit und Kindererziehung (Jurczyk et al. 2016; Jurczyk und Rerrich 1995) versuchen. Diese Form entspricht dem *methodischen Lebensstil* (Max Weber), welcher als Basis der *protestantischen Ethik* (herv. i. O.) und auch als Leitbild einer modernen Lebensführung galt. Personen mit Erscheinungsformen dieser Lebensführung wohnen meist in städtischen Milieus und haben eher anspruchsvollere Berufe mit nur bedingt entgrenzten, d. h. zwar komplexen, aber relativ stabilen Arbeitsbedingungen. Für diese stark durchorganisierte Lebensform könnte der Ausdruck *Alltags-Organisation* stehen.

3) Bei sehr dynamischen Lebensverhältnissen wie stark entgrenzte Arbeitsformen erweist sich für den Autor jedoch keine der beiden beschriebenen Lebensführungen als funktional. Praktiziert wird eher eine *situative Lebensführung* mit einer sowohl auf Offenheit als auch auf Flexibilität beruhenden Alltagsform. Sie folgt dabei einer Flexibilisierungs- oder sogar einer Dezentralisierungslogik. Obwohl diese Personen auch eine grobe Planung ihres beruflichen und privaten Rahmens haben, treffen sie viele spontane Entscheidungen. Reagibilität und weitgehender Verzicht auf rigide Ziele oder eine detaillierte Planung sind dafür charakteristisch. Obwohl zwar gewisse Routinen vorhanden sind, werden sie flexibel eingesetzt und stehen oft zur Disposition. Die Stabilität dieser Lebensführung beruht nicht auf festen Strukturen bzw. strikter Organisation, sondern auf dem eigenen Selbstvertrauen und den erworbenen Kompetenzen der jeweiligen Person. Auch ist Erwerbsarbeit ein herausragendes Moment, wird aber von anderen Lebensbereichen nicht deutlich getrennt bzw. kommt es oft zu einer flexiblen Mischung von Erwerbsarbeit und Privatleben. Allerdings soll der Beruf trotz ständiger Präsenz nicht das gesamte Leben dominieren. Für diese Lebensform könnte fast der Ausdruck *Alltags-Kunst* stehen.

Eine situative Lebensführung kann nach Voß (1998) erhebliche Gestaltungschancen für den Alltag und somit auch Lebensqualität bieten – bei günstigen privaten und/oder beruflichen Rahmenbedingungen bzw. bei ausreichenden Kompetenzen zur Bewältigung von beispielsweise stark entgrenzten Arbeitsformen. Dann bedeutet *situativ* eine gewisse Offenheit für kommende Möglichkeiten, statt der Verzicht auf Regelmäßigkeiten oder Zukunftsperspektiven. Dies erfordert einerseits personale Stabilität und hohe gestalterische Leistungen, andererseits ermöglicht

es jedoch auch Zeitsouveränität sowie eine optimierte Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Privatleben. In so einem Fall kann Lebensführung fast zur Lebenskunst mit einem expressiven Lebensstil werden. Sind jedoch die privaten und/oder beruflichen Rahmenbedingungen schlecht, misslingt eine situative Strategie und/oder fehlen entsprechende Kompetenzen, dann entstehen schnell *deprivierte* Formen. Statt Selbstbestimmung ist beispielsweise eine überwiegende Reaktivität in der Lebensführung (Behringer 1998) charakteristisch, bei welcher die Zeit eher von außen strukturiert wird. Personen passen sich spontan den oft wechselnden Bedingungen z. B. aus dem Beruf an und versuchen, sich mit schlechtem Gewissen irgendwie durchzuwurschteln. Jene Vermischung von Erwerbsarbeit und Privatleben reduziert sich dabei in atemloser Kurzfristigkeit auf ein gewisses Überleben in einer ständig überforderten Gegenwart. Diese Erscheinungsform situativer Lebensführung findet sich u.a. bei Personen mit rigiden Formen stark flexibler Teilzeitarbeit.

4.1.3 Forschungsaktivitäten und Stand der Forschung

Seit Weber (1904-05) gab es laut Steinbicker et al. (2016) nur relativ wenige ForscherInnen, welche sich diesem Thema angenommen hatten. Dass das Thema *Lebensführung* seit den 1980ern wieder ein Thema in der Soziologie geworden ist, ist den Beiträgen der Münchner Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* mit Behringer et al. (1989); Voß (1991) und der Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* (1995) zu verdanken. Dies scheint allerdings ein florierendes Forschungsprogramm zu sein, denn mittlerweile sind sowohl das Konzept als auch die Empirie alltäglicher Lebensführung in weiteren Forschungsarbeiten aufgegriffen worden (Jurczyk et al. 2016). Es gibt wichtige empirische Folgestudien, konzeptionelle und methodische Weiterentwicklungen sowie konzeptionelle Integrationen in andere Forschungszusammenhänge. Die AutorInnen meinen sogar, dass mittlerweile bereits von der *Soziologie alltäglicher Lebensführung* (herv. i. O.) gesprochen werden kann. Ein beispielhafter Einblick in die Forschungsaktivitäten soll im Folgenden gegeben werden.

Das klassische Konzept der alltäglichen Lebensführung entstand laut Wehrich (2018) im Rahmen einer Studie, welche die Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* im Jahr 1995 vorgelegt hat. Die Projektmitglieder sind: Karl Martin Bolte, Luise Behringer, Wolfgang Dunkel, Karin Jurczyk, Werner Kudera, Maria S. Rerrich sowie G. Günter Voß; teilweise auch Elisabeth Redler-Hasford und Ortrud Zeltel (Jurczyk und Rerrich 1993). Die Hauptbefragung der Projektgruppe fand in den Jahren von 1989 bis 1991 statt und zog entsprechende Folgestudien nach sich wie z. B. von Jurczyk und Rerrich 1993; von Dunkel 1994 oder von Behringer 1998 (Voß 1998). Dabei sind bestimmte Muster alltäglicher Lebensführung in Berufsgruppen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen untersucht worden. In einem induktiv-deduktiven

Forschungsprozess entwickelte die Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* ein empirisches Forschungsdesign; es verknüpfte empirische Ergebnisse mit anderen konzeptionellen Arbeiten und entwickelte ebenfalls zeitdiagnostische Thesen (Jurczyk 2016). Empirische Basis war laut Voß (1998) dabei eine mehrstufige Befragung insgesamt von 250 Beschäftigten in kontrastierenden Arbeitszeitsystemen durch teilnarrative Intensivinterviews. Dabei wurden Schichtarbeiter, Altenpflegekräfte, technische Angestellte, JournalistInnen, Verkäuferinnen und EDV-Operatoren interviewt. In den Studien wurde eine *subjektorientierte* (herv. i. O.) Perspektive eingenommen, welche der Handlungsperspektive der Beschäftigten folgt und dabei auch deren gesamten Lebenszusammenhang miteinbezieht, statt an technisch-organisatorischen Bedingungen der gesellschaftlichen Arbeit anzusetzen (wie z. B. Bolte und Treutner 1983; Voß und Pongratz 1997). Der subjektorientierte soziologische Ansatz dieser Projektgruppe beschäftigt sich nach Gaßmann (2020) also mit der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. Sie setzt bei der Alltagspraxis sowie bei den alltäglichen Handlungsvollzügen von Personen an, hat allerdings die gesellschaftliche Bedingtheit der Alltagsstrukturen im Fokus und untersucht sozialgruppenspezifische Alltagsmuster. Identifiziert werden damals laut Wehrich (2018) durchaus in sich widersprüchliche Entwicklungstrends der modernen alltäglichen Lebensführung, welche bisher immer noch Gültigkeit besitzen: sowohl ihre *Rationalisierung* als auch ihre *Individualisierung* und gewisse *Herausforderungen*, welche aufgrund der Veränderung der Geschlechterverhältnisse an die jeweilige Lebensführung von Personen gestellt werden. Bis heute wird in zahlreichen Studien untersucht, auf welche Art und Weise Personen ihr Leben führen; welche Verfahren sie dafür wählen bzw. wie sie diese Verfahrensweisen mit all den vielfältigen Anforderungen und Chancen zu einem Arrangement verbinden sowie welche Folgen dies sowohl für die jeweilige Person als auch für die Gesellschaft hat (Wehrich 2018; Jurczyk et al. 2016).

Karin Jurczyk und Maria Rerrich (1993) gaben einen Sammelband mit dem Titel *Die Arbeit des Alltags - Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung* heraus und bezeichnen alltägliche Lebensführung als einen Ort, „wo *alles zusammenkommt*“ (ebd.: 5). In drei Abschnitten behandeln verschiedene AutorInnen insbesondere die sich verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen des täglichen Lebens; deren alltagspraktische Folgen bzw. den Umgang von Menschen mit Unsicherheit und deren Suche nach Stabilität und schließlich gehen sie hinsichtlich der Geschlechter- und Machtverhältnisse auf die verschiedenen Lebensführungen von Männern, Frauen und auch Kindern ein. Die meisten Beiträge entstanden aus dem Forschungsprojekt *Alltägliche Lebensführung*, wodurch der Alltag von berufstätigen Erwachsenen beider Geschlechter überwiegend in einer Partnerschaft bzw. einer Ehe lebend und mit

Kindern untersucht wurde. Mit dieser gesellschaftlichen Gruppe sind relativ etablierte und ökonomisch einigermaßen abgesichert lebende Menschen im Fokus, deren Leben einem gewissen Bild von *Normalität* (herv. i. O.) innerhalb dieser Gesellschaft entspricht. Dabei wird einerseits versucht, die existierenden Vorstellungen über den normierten Alltag der sogenannten NormalbürgerInnen aufzubrechen. Schließlich sind bei bestimmten Berufsgruppen – wie StraßenbahnfahrerInnen, PolizistInnen, SchichtarbeiterInnen, das Krankenpflegepersonal, Angehörige des Gaststättengewerbes und auch SchauspielerInnen – immer schon ungewöhnliche Lebensrhythmen zu verzeichnen. Andererseits wollen die AutorInnen grundlegende Veränderungen jenes Charakters der alltäglichen Lebensführung aufzeigen, welche als Resultat veränderter Arbeits- und Lebensbedingungen die gesamte Gestalt des Alltags erfassen. Denn der Alltag ist im Vergleich zu den 1950er und 1960er Jahren anders geworden. Dieses Neue soll nachgezeichnet und so manche Triebkräfte der Veränderungen herausgearbeitet werden. Sowohl einzelne Facetten des Alltags als auch das veränderte Gesamtbild der alltäglichen Lebensführung, welches als Teil von umfassenden Wandlungsprozessen der Gesellschaft verstanden und unter jenen Stichworten *Individualisierung*, *Modernisierung* und *Rationalisierung* (herv. i. O.) sozialwissenschaftlich diskutiert wird, werden in den Blick genommen.

In diesem Sammelband werden die Ergebnisse des Forschungsprojektes nicht systematisch dargestellt, sondern einzelne Fragestellungen im thematischen Kontext *Arbeit des Alltags* herausgegriffen. Dafür werden im ersten Teil Hintergrundinformationen zusammengefasst, um die großen zeitgeschichtlichen Veränderungen gesellschaftlicher Rahmenbedingungen zu resümieren, welche in ihrer Summe zahlreiche kleine Veränderungen ergeben, aus denen sich jenes Bild der alltäglichen Lebensführung zusammensetzt. So skizzieren *Maria S. Rerrich* und *Thomas Wex* zentrale sozialstrukturelle Wandlungsprozesse der Gesellschaft in Westdeutschland. In diesem Beitrag zeigen sie, dass aus einer quantitativen Zunahme von gewissen Faktoren wie Geld, Wohnraum oder Freizeit in vielerlei Hinsicht auch eine qualitative Veränderung von typischen Alltagserfahrungen resultieren. Mit Veränderungen in der Erwerbsarbeit beschäftigt sich *G. Günter Voß* und inwieweit die Behauptung zutrifft, gesellschaftlich auf dem Weg in Richtung eines neuen Gleichgewichts zwischen Arbeit und Leben zu sein. *Maria S. Rerrich* beschäftigt sich außerdem mit zentralen strukturellen Veränderungen der Formen von privater Lebensführung und zeichnet neue Grundlinien in den Bereichen der Partnerschaft, der Ehe und der Familie nach. Über kennzeichnende Alltagsstrukturen in der ehemaligen DDR beschäftigt sich *Werner Kudera*. Er verdeutlicht, dass bei dem vereinigten Deutschland aufgrund des historischen Erbes noch immer von zwei unterschiedlichen Gesellschaften innerhalb dieser einen Nation gesprochen werden kann.

Der zweite Teil dieses Buches stellt ausgewählte empirische Ergebnisse des Forschungsprojektes *Alltägliche Lebensführung* dar, bei denen die alltagspraktischen Folgen hinsichtlich des Versuchs der Menschen, unter diesem veränderten Anforderungsdruck den jeweiligen Lebensführungen eine stabile Struktur zu geben, thematisiert werden. In seinen Beiträgen schildert *Wolfgang Dunkel* einerseits diese Bedeutung von Stabilität sowohl als ein zentrales Organisationsprinzip als auch als ein Strukturmerkmal der Lebensführung. Andererseits beschäftigt er sich mit zwei zentralen Mechanismen der Stabilisierung von Lebensführung unter offenen Verhältnissen. Beispielhaft zeigt er unter welchen Bedingungen die Stabilisierungsmechanismen *Vertrauen* oder *Kontrolle* wirksam werden. *Luise Behringer* zeigt durch den Vergleich lokaler Kontexte – des Eingebundenseins in dörfliche Verwandtschaftsnetze mit jener städtischen Form einer fortwährenden Herstellung und Pflege persönlicher Beziehungen – unterschiedliche typische Stabilisierungen von Lebensführung. *Margit Wehrich* schildert unterschiedliche Stabilisierungsstrategien von bestimmten Industriearbeitern, mit denen sie der Unsicherheit und der Instabilität angesichts dieser neuen gesellschaftlichen Bedingungen in deren Lebensführung begegnen. Sie weist mit ihrem Befund – dass das Leben dieser Industriearbeiter überraschend kontinuierlich weitergehen kann – darauf hin, dass Lebensführung auch unter veränderten Rahmenbedingungen als ein relativ stabiles Arrangement eine Strukturträchtigkeit aufweist. *Karin Jurczyk* beschreibt empirische Ergebnisse im Zusammenhang von Arbeitszeitflexibilisierung und von Stabilität sowie Flexibilität von Lebensführungen verschiedener untersuchter Berufsgruppen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass diese keine Gegensätze bilden. Sondern unter den Bedingungen der Modernisierung kann Flexibilität zur Stabilisierungsbedingung werden. Schließlich geht es in der Lebensführung um jene Herstellung eines Gleichgewichtes zwischen Bewegung und Stabilität. Durch ihren Beitrag wird gezeigt, dass politische Diskussionen für oder gegen Arbeitszeitflexibilisierung unter Berücksichtigung konkreter Auswirkungen von Flexibilität auf das jeweilige Alltagsleben viel differenzierter ausfallen müssten.

Der dritte Teil dieses Sammelbandes beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Lebensführungen von Männern, Frauen und auch Kindern bzw. wie diese im familiären Alltag zusammengefügt werden. Dafür fragen *Karin Jurczyk* und *Maria S. Rerrich* einerseits nach der Wichtigkeit der Betrachtung der individuellen Lebensführungen im Kontext sozialer Beziehungen, in welche sie eingebunden sind und andererseits nach der Bedeutung der Formulierung dieser Einbindung der Lebensführung in Geschlechterkategorien. Sie beschäftigen sich damit, inwieweit diese Gegenüberstellung von typisch weiblichen bzw. typisch männlichen Mustern der Lebensführung angemessen erscheint und wo diese zu differenzieren sind. *Maria S. Rerrich* beschäftigt sich außerdem damit, wie diese jeweiligen individuellen Lebensführungen von

Männern, Frauen und Kindern zu jener gemeinsamen Lebensführung werden und inwieweit diese Verschränkungen von Lebensführungen eine voraussetzungsvolle und komplexe Leistung auf der Ebene der Familie darstellt. Auf dieser Ebene zeigen sich insbesondere Umverteilungsprozesse familiärer Arbeit zwischen Frauen unterschiedlicher Generationen, Schichten und Nationen. Diskutiert wird der Zusammenhang von flexiblen Arbeitszeiten sowie von Geschlechterverhältnissen von *Karin Jurczyk*. Ein zusätzlicher Beitrag, welcher nicht der Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* entspringt, stammt von *Helga Zeiher*. Sie berichtet über die Alltagsorganisation von Kindern. In ihrer Studie untersucht sie den Alltag von Mädchen und Jungen im Alter von neun oder 10 Jahren in unterschiedlichen lokalen und sozialen Milieus einer bestimmten Großstadt. Sie zeigt einerseits, dass die Anforderungen an jene Lebensführung von Kindern bereits sehr verschiedenartig sind und andererseits, wie mehr oder weniger erfolgreich jene Entwicklung und Vermittlung von Kompetenzen zur Bewältigung des Alltags praktiziert wird. Das Buch schließt mit einem Exkurs über Ereignisse wie Feste und Feiern von *Erika Haas* und *Carmen Tatschmurat* ab, welche die Interviews des Forschungsprojektes sekundäranalytisch hinsichtlich der Frage durchgesehen haben, ob diese eher Fluchtpunkte, Höhepunkte oder eine Verlängerung des Alltags darstellen.

Auch Erika Alleweldt, Anja Röcke und Jochen Steinbicker (2016) gaben einen Sammelband mit dem Titel *Lebensführung heute - Klasse, Bildung, Individualität* heraus. Bei dem von Jurczyk et al. (2016) beschriebenen Konzept *Alltägliche Lebensführung* und deren Weiterentwicklungen werden die Ebene des Alltags und die individuelle Bewältigungsleistung in den Fokus genommen. Es geht dabei um die Arbeit des Alltags unter modernen Bedingungen, die Analyse der Arrangements und die sich daraus ergebenden Muster der Lebensführung. Besonders auf der Ebene der alltäglichen Lebensführung veranschaulichen diese Forschungen die „tiefe Ambivalenz gesellschaftlicher Veränderungsprozesse zwischen wachsenden Freiheiten und wachsendem Zwang“ (Steinbicker et al. 2016: 11). Der Sammelband enthält sowohl Beiträge zur theoretisch-konzeptionellen Ausrichtung als auch Dimensionen für die analytische Herangehensweise, welche das Themenfeld *Lebensführung* anhand von spezifischen Problemlinien und Analysedimensionen zu erschließen sucht.

Die ersten drei Beiträge dieses Sammelbandes sind theoretisch-konzeptionell ausgerichtet, wobei sie Lebensführung mit unterschiedlichen Schwerpunkten behandeln: *Cornelia Klinger* eröffnet mit ihrem Beitrag eine kritische Perspektive auf jenen Begriff *Lebensführung*. Sie hinterfragt in ihrem Beitrag anhand der Arbeiten bzgl. alltäglicher Lebensführung bestimmte klassen- und geschlechtsspezifische Implikationen, welche begrifflich durch den Bezug auf Führung entstehen und sich konzeptionell in dem Verhältnis von Lebensführung und Lebenssorge

auch entwickeln lassen. Denn diese Perspektive auf die alltägliche Lebensführung wiederholt tendenziell jene geschlechtspolarisierte Differenz von privat und öffentlich für die Privatsphäre, in welcher nun das Leben ebenfalls der rationalen und autonomen (Betriebs-)Führung unterworfen wird – wie dies für die eher männlich konnotierte Außenwelt von Erwerbsarbeit und Politik als charakteristisch gilt. Klinger plädiert daher dafür, die eher mit dem weiblichen Geschlecht verbundene Lebenssorge als ein eigenständiges Thema zu etablieren.

Der Beitrag von *Hans-Peter Müller* schließt bzgl. der theoretisch-konzeptionellen Ausrichtung direkt an Max Weber an, bei welchem sich Müller mit jenem Verhältnis von Persönlichkeit und Gesellschaft beschäftigt. Dabei entwirft Müller jene Konturen eines Forschungsprogramms zur Lebensführung. Dieses bezieht sich allerdings nicht auf Alltag und Alltäglichkeit, sondern im Sinne von Weber auf den Menschen in Bezug auf seine Persönlichkeit sowie auf die Konstellation der Wertsphären und der Lebensordnungen der modernen Gesellschaft. Für die Entwicklungen seiner sozialphilosophischen Grundvorstellungen greift er auf die philosophische Anthropologie von Helmut Plessner (1928/ 2003) zurück, da Weber den Begriff *Lebensführung* weder als Grundbegriff eingeführt noch definiert hat. In zwei Schritten stellt Müller die Grundlage für Webers analytischen Bezugsrahmen vor: Zunächst erfolgt eine begriffliche Herausarbeitung der zentralen Elemente und deren Zusammenführung in ein formales Schema bestehend aus Wertsphären und Lebensordnungen auf der Makroebene; Persönlichkeit auf der Mikroebene; materielle und ideelle Lebenschancen auf der Ebene der Sozialstruktur sowie Lebensstilen auf der Ebene der Kultur. Anschließend erfolgt die Ausarbeitung der Analysedimensionen Akteurs- und Statusgruppen (entsprechend von Klassen- bzw. Schichtkriterien) sowie Wertsphären und Lebensordnungen (Religion, Politik, Wirtschaft, Liebe, Kunst und Wissenschaft); woraufhin die theoretischen Ausführungen auf eine religiös inspirierte Lebensführung hinauslaufen.

Stattdessen resümieren *Karin Jurczyk*, *G. Günter Voß* und *Margit Wehrich* wesentliche konzeptionelle Grundlagen und auch Ergebnisse jener Forschung zur alltäglichen Lebensführung wie sie aus der Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* hervorgegangen sind. Dafür geben sie einen Überblick zu wesentlichen Studien und Befunden, beschreiben die Eckpunkte des Konzepts der alltäglichen Lebensführung und stellen methodische bzw. theoretische Weiterentwicklungen vor. Dabei geht es ihnen um das zeitdiagnostische Potenzial hinsichtlich der wachsenden Rationalisierung der Lebensführung, der Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben, der Subjektivierung des gesellschaftlichen Zugriffs auf Personen, der Ambivalenzen und der Paradoxien in der Gleichstellung der Geschlechterverhältnisse, der Verarbeitung des Alltags wie auch der Verbetrieblichung der Lebensführung, welche bis zum Menschen als *Unternehmer seiner Selbst* reicht.

Von Jurczyk, Voß und Wehrich werden außerdem weiterführende Forschungsrichtungen vorgestellt. So stellen beispielsweise die Arbeiten bzgl. alltäglicher Lebensführung von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen eine mögliche Forschungsrichtung dar, welche sich sowohl mit der Typenbildung als auch mit der Ausarbeitung konzeptioneller Neuerungen beschäftigen. Beispielsweise hat Norbert Huchler (2012) den Lebens- und Arbeitsalltag von Verkehrspiloten im kommerziellen Luftverkehr untersucht. Diese arbeiten vor allem unter raum-zeitlich entgrenzten Bedingungen. Er fügt den drei bisher konstruierten Idealtypen der alltäglichen Lebensführung noch den vierten Typus *gemeinschaftliche Lebensführung* hinzu. Zeitdiagnostisch lässt sich der Druck auf die Lebensführung von Piloten generell als „Paradigma für das Leben unter multipel entgrenzten Arbeits- und Lebensbedingungen in der fluiden Arbeitsgesellschaft unserer Tage“ (Jurczyk et al. 2016: 72f) feststellen. Eine zweite Forschungsrichtung beschäftigt sich mit Geschlechterverhältnissen bzw. der Lebensführung von Familien. So sprechen Jurczyk et al. (2009 in Jurczyk et al. 2016) von einer doppelten Entgrenzung von Vätern und Müttern im Einzelhandel und in der Filmwirtschaft, bei denen die gemeinsame familiäre Lebensführung zu einer Herstellungsleistung bzw. sogar zu einem prekären Unterfangen wird. Das Praktizieren von Selbstsorge und auch von Fürsorge gelangt dabei häufig an die Grenze des Machbaren.

Vorschläge für theoretische, methodische sowie zeitdiagnostische Anschlüsse werden von Jurczyk und KollegInnen dabei anhand von Voß (1991) mit gelegentlich systemtheoretisch anmutender Terminologie, welche sich jedoch „eng mit der subjektorientierten Perspektive verbindet“ (Voß 2021: viii) sowie von Wehrich (2001) handlungstheoretisch unter Einbezug der Coleman'schen Badewanne beschrieben. Auch auf eine Erweiterung des Konzepts einer individuellen zur familialen Lebensführung (z.B. Rerrich 1995) unter systematischer Betrachtung der aktiven personalen Verschränkung der Lebensführungen in privaten Lebensformen wird erneut hingewiesen. Außerdem wird der Strukturwandel der Erwerbsarbeit in Verbindung mit der Entwicklung eines „historisch neuen gesellschaftlichen Leittypus von Arbeitskraft“ (Jurczyk et al. 2016: 77) gebracht (z. B. von Voß und Pongratz 1998). Darauf wird in den späteren Absätzen zum Stand der Forschung weiter Bezug genommen.

In den weiteren sieben Beiträgen dieses Sammelbandes wird eine analytische Herangehensweise verfolgt, bei welcher Lebensführung mithilfe von spezifischen Problemlinien und Analysedimensionen thematisiert wird. Dabei geht es um mögliche Analysedimensionen wie Klasse, Bildung oder Individualität (im Sammelband enthalten), es können aber z. B. auch Geschlecht, Arbeit, Ethnie, Migration, Technik, Digitalisierung, Kapitalismus, Neoliberalismus oder Bürokratie sein. Drei Beiträge beschäftigen sich aus unterschiedlicher Perspektive mit der Bedeutung von *Bildung* für die/ in der Lebensführung. In seinem Beitrag beschäftigt sich Heinz-

Elmar Tenorth mit der historischen Entwicklung von Bildung als eine formbestimmende Dimension von Lebensführung. Mit studentischer Lebensführung in Bezug auf Humankapital beschäftigen sich *Rudolph Stichweh* sowie bzgl. des Optimierungsimperativs *Anja Röcke*. Unter der Analysedimension *Individualität* werden zwei Beiträge zur individuellen Lebensführung und Gesundheit (*Georg Vobruba*) sowie Lebensführung im Alter (*Stephan Lessenich*) dargestellt. Unter der Analysedimension *Klasse* werden drei Beiträge einerseits zur Weltpolitik als Ebene der Lebensführung von Milliardären (*Peter Hägel*); andererseits über die Bedeutung von Modernitäts-, Individualisierungs- und Mobilitätstheorien für die Lebensführung (*Peter A. Berger*) sowie zu Verunsicherungen und Bewältigungsstrategien der Mittelschicht (*Cornelia Koppetsch*) erläutert. So untersucht z. B. *Cornelia Koppetsch* sozial strukturierte Reaktionsmuster von Personen aus der deutschen Mittelschicht auf deren wahrgenommene Gefährdung bzgl. ihrer sozialen Position. Dabei stellen die Logik des Erbes in privilegierten Milieus der gehobenen Mittelschicht, die Strategie der Selbstoptimierung bei den Kreativen in der Kultur- und Medienbranche sowie die Reaktion der Beharrung bei männlichen Facharbeitern und Führungskräften verschiedene Formen der Bewältigung von Verunsicherung und auch Abstiegsängsten dar. Für die Autorin deutet einiges darauf hin, dass sich die sozialen Privilegien innerhalb der Mittelschicht vermehrt an Planungssicherheiten bemessen lassen. Die Planbarkeit der Zukunft kann nach Koppetsch (2016) sogar als ein *Privileg* gesehen werden, da sich mittlerweile das Gefüge der sozialen Distinktionen verändert. Aufgrund der Globalisierung von Märkten befindet sich das industriemoderne Gefüge sozialer Klassen seit den 1990er Jahren im Wandel und damit ebenfalls das Gefüge sozialer Distinktionen. In einer Welt voller Unsicherheiten gelten nicht mehr *feine Unterschiede* (Bourdieu) von Lebensstilen und Geschmack als Statussymbol, sondern jene Verfügung über Planungshorizonte und Sicherheiten. Je größer diese Planbarkeit der Zukunft ist und je stärker mögliche Gefährdungen in Risiken umgewandelt werden, welche mit verfügbaren Handlungsstrategien bewältigt werden können, desto privilegierter ist die soziale Lage von Personen. Je geringer dagegen die Planungshorizonte sind, desto geringer sind auch die Privilegien – denn eine ungewisse Zukunft schränkt die Handlungsspielräume und die Autonomie von betroffenen Personen ein.

Im *Berliner Journal für Soziologie* (2018) hat Margit Wehrich den Artikel *Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen* veröffentlicht, in welchem sie von Ergebnissen einer Tagung von LebensführungsforscherInnen am 02.03.2018 in München berichtet. Sie meint, dass das Thema *Lebensführung* Konjunktur hat. Es werden in ihrem Artikel Beiträge zur Individuellen und gemeinschaftlichen Lebensführung (*Karin Jurczyk*); Lebensführung und Nachhaltigkeit (*Georg Jochum*); Digitale Transformationen der

Lebensführung (*Ingo Matuschek*) sowie Globalisierung und migrantische Lebensführung (*Leonora Javiera Quinteros Ochoa*) vorgestellt. Ein gleichnamiger Sammelband wurde von Georg Jochum, Karin Jurczyk, Günter Voß und Margit Wehrich (2020) herausgegeben, in welchem danach gefragt wird, wie Menschen unter sich verändernden Rahmenbedingungen ihr Leben führen und wie sich die Lebensführung selbst verändert. In diesem Band wird der Blick auf jene gesellschaftlichen Bereiche gerichtet, in denen es zu einer echten Herausforderung geworden ist, das eigene Leben *auf die Reihe* (herv. i. Jochum et al. 2020) zu bekommen – im gemeinschaftlichen Zusammenleben, ebenso wie unter jener Bedingung der sozialen Ungleichheit oder auch im Alter, im Prozess der Digitalisierung und angesichts umfassender sozialökologischer Herausforderungen. In den Beiträgen dieses Sammelbandes beschäftigen sich die AutorInnen deshalb mit verschiedenen gesellschaftlichen Transformationsfeldern, welche folgenden fünf Themenblöcken zugeordnet werden: Individuelle und gemeinschaftliche Lebensführung; Sozialstruktur und Lebensführung; Lebensführung im Alter; Digitale Transformation der Lebensführung sowie Nachhaltigkeit und Lebensführung.

In den folgenden Absätzen soll der für die vorliegende Masterarbeit relevante Stand der Forschung hinsichtlich des Anschlusses der Arbeitskraftunternehmer-These an das Konzept der alltäglichen Lebensführung dargestellt werden. Diese Konzeption von Erwerbsarbeit und Privatleben wird nach Egbringhoff (2007) in einem größeren Bezugsrahmen als eine Integrationsleistung von Personen in ihrer alltäglichen Lebensführung modernisierungstheoretisch betrachtet. So erfordern postfordistische Arbeitsstrukturen auch zunehmende Rationalisierungsstrategien der Arbeitspersonen, welche sich sozialhistorisch vom Idealtypus der traditionellen Lebensführung hin zu einer strategischen oder auch situativen Form der Lebensführung entwickeln (Voß 1991). Mit dieser sogenannten *Wandlungsthese* beziehen sich Voß und Pongratz (1998) auf die Makroebene der Gesellschaft, wobei ein Strukturwandel in jener gesellschaftlichen Verfasstheit von Arbeit angenommen wird, welcher bis in die Lebensführung von Personen hineinwirkt.

Wie bereits erwähnt entstanden nach Jurczyk et al. (2016) im Zuge der Flexibilisierung und der Deregulierung auch Rekonstruktionen zum Zusammenhang von alltäglicher Lebensführung und einem neuen Typus der Arbeitskraft, dem sogenannten *Arbeitskraftunternehmer* (z. B. Voß und Pongratz 1998, 2002; Voß 1998). Im Anschluss an die Arbeiten der Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* entstanden bereits Vermutungen, dass sich aufgrund der zunehmenden Entgrenzungsprozesse der Arbeitsformen die Arbeitskräfte vermehrt *unternehmerisch* (herv. i. O.) verhalten müssen. Der bisher dominierende Typus des *verberuflichten Arbeitnehmers*, welcher als der historische Nachfolger des *proletarischen Lohnarbeiters* gilt, wird mit

dem Übergang des fordistischen zu einem postfordistischen Kapitalismus ebenfalls in einen *verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmer* übergehen. Im Kapitel 4.2 *Über die Typen der Arbeitskraft* wird noch genauer auf die historische Nachzeichnung der drei Arbeitstypen eingegangen.

Als Folge davon sind laut Voß und Wetzel (2013) fast alle Berufsgruppen zunehmend individuellen Erwerbs- und Berufsrisiken ausgesetzt und stehen steigenden Anforderungen gegenüber, ihre jeweils eigene Arbeitskraft selbstverantwortlich, aktiv marktbezogen – im Sinne eines Arbeitskraftunternehmers (Voß und Pongratz 1998) – zu handhaben. Aufgrund dieser neuen Gegebenheiten in der Arbeitswelt zeichnen sich für Voß (1998) langfristig auch Veränderungen der basalen Verfassung von Arbeitskraft insgesamt ab.

Die These vom Arbeitskraftunternehmer ist laut Pongratz und Voß (2004a) jedoch vielfach umstritten: Hinsichtlich des gegenwärtigen Ausmaßes dieses Phänomen, ihrer zukünftigen Bedeutung und der Bewertung ihrer Folgen (Bsp. für Kritik: Deutschmann 2001; Matuschek et al. 2004; Barteczko 2012). Unstrittig scheint bisher, dass der Typus des Arbeitskraftunternehmers v. a. in jenen Erwerbsfeldern anzutreffen ist, welche in besonders stark ausgeprägter Weise eigenverantwortliches Arbeiten nicht nur ermöglichen, sondern auch erfordern – z. B. in Segmenten der Beratungsberufe, in der Medien- sowie in der IT-Branche und der sogenannten *New Economy*. Barteczko (2012) bezeichnet diese als prädestinierte Gruppen.

Mit einer Studie mit Beschäftigten gerade aus nicht solch exponierten bzw. prädestinierten Gruppen, reagieren die Autoren auf die bisherige Kritik. Obwohl sich die These vom Arbeitskraftunternehmer für Pongratz und Voß (2004a) in seiner analytischen Brauchbarkeit als Idealtypus durchaus bewährt und bereits bei Beschreibungen von bedeutsamen Erscheinungen des Erwerbslebens zur Anwendung kommt (z. B. bei Plath 2000; Raasch 2001 oder Meister 2001), erscheint den Autoren eine empirische Fundierung ihrer These nötig. Ob ihre These auch als Prognose Gültigkeit erhält, wird sich erst noch in künftigen gesellschaftlichen Entwicklungen zeigen. Jedenfalls ist ihre These sowohl als Idealtypus als auch als Prognose nicht im strengen Sinne empirisch überprüfbar.

Und doch haben die Autoren einen Versuch unternommen, ihre These empirisch zu fundieren. Denn sowohl deren gesellschaftspolitische Relevanz als auch deren gesellschaftsanalytische Kraft lassen sich an der Frage bemessen, ob der Typus des Arbeitskraftunternehmers doch nur auf einige wenige – vielleicht sogar in gewisser Hinsicht außergewöhnliche – Berufsbranchen beschränkt bleibt oder ob er sich ebenso in Erwerbsfeldern – in nennenswerter Form – entfaltet, welche bisher vom Typus des verberuflichten Arbeitnehmers dominiert sind. So haben

Pongratz und Voß zu Beginn der 2000er Jahre eine Gruppe von qualifizierten ArbeiterInnen und Angestellten aus sechs verschiedenen Betrieben und unterschiedlichen Branchen bzw. etablierten Wirtschaftsfeldern befragt, welche unter verändernden Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses erwerbstätig sind. Der Erhebungsbereich wird somit sowohl von gering qualifizierter Arbeit als auch vom Managementsegment abgegrenzt. Entgrenzungstendenzen finden im Bereich der Arbeitskooperation statt, wobei die ArbeiterInnen von Gruppenarbeit in der gewerblichen Fertigung und die Angestellten von Projektarbeit als entgrenzte Reorganisationsmaßnahme betroffen sind. Dabei wird ausdrücklich erwähnt, dass Gruppen- und Projektarbeit wiederum prototypisch für entgrenzte Arbeitsformen stehen. Ebenso wird angenommen, dass die Situation der Normalarbeit unter einem gewissen Veränderungsdruck (Kratzer 2001 in Pongratz und Voß 2004a) aufgrund betrieblicher Tendenzen in Richtung Flexibilisierung und Selbstorganisation steht. Dadurch sind auch Betriebe mit einem fordistischen Produktionsregime mittlerweile von einem Nebeneinander von fordistischen wie postfordistischen Organisationsprinzipien geprägt. Auf diese Weise wird zwar der Typus des verberuflichten Arbeitnehmers durch institutionelle Regelungen der fordistischen Berufs- und der Organisationsstrukturen unterstützt, gleichzeitig wird durch die Erprobung entgrenzter Arbeits- und Erwerbsformen auch der Wandel dieses Arbeitskrafttypus hin zum Arbeitskraftunternehmer begünstigt.

Als Untersuchungsgegenstand gelten für Pongratz und Voß (2004a) die Erwerbsorientierungen der Beschäftigten, welche in den drei Bereichen *Arbeitsfeld*, *Erwerbsperspektive* und *Lebensführung* untersucht worden sind. Im Bereich Arbeitsfeld wurden unterschiedliche *Leistungsorientierungen* für eine Typenbildung herangezogen. Im Bereich Erwerbsperspektive waren es die verschiedenen *berufsbiographischen Orientierungen* und im Bereich Lebensführung sogenannte *Elastizitätsmuster im Verhältnis von Arbeit und Privatleben*. Aufbauend auf dieser Grundlage konnten die gebildeten Orientierungstypen in den drei Bereichen als Indikatoren für die Merkmale von Arbeitskrafttypen funktionalisiert werden. Somit dienen die jeweiligen Typen der Leistungsorientierung als Indikator für das Merkmal der Selbst-Kontrolle, die jeweiligen Typen der berufsbiographischen Orientierung als jenes Merkmal der Selbst-Ökonomisierung und die jeweiligen Typen der Elastizitätsmuster als jenes der Selbst-Rationalisierung.

Als Ergebnis dieser Studie zeigen die Autoren, dass nur die Leistungsorientierungen mit einem Orientierungstypus – jener der Leistungsoptimierung – in der Untersuchungsgruppe zumindest überwiegend dem Typus des Arbeitskraftunternehmers entsprechen. Sowohl die berufsbiographischen Orientierungen – welche eher von einer Absicherungsmentalität geprägt sind – als auch die Elastizitätsmuster im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben – welche als gezielte Flexibilität bezeichnet wird – wurden jedoch mehrheitlich dem Typus des

verberuflichten Arbeitnehmers zugeordnet. Schon im Jahr 1998 verweist Voß trotz aller Entgrenzungsprozesse von Arbeitsverhältnissen in einigen Wirtschafts- und Betriebsbereichen auf Ausnahmen und sogar auf Gegenteilstendenzen: Einerseits sind Entgrenzungen auf betrieblicher Ebene auch mit gewissen Organisationsrisiken und unkalkulierbaren neuen Transaktionskosten verbunden, weshalb praktizierte Entgrenzungsstrategien erst auf ihren Erfolg hin getestet werden müssen. Andererseits gibt es auch weiterhin kleine Bereiche – also Arbeitsplatztypen, betriebliche Funktionsgruppen, Berufsfelder, Betriebe oder Branchen – in denen die beschriebene Entgrenzung nur bedingt bzw. überhaupt nicht stattfindet. In manchen Bereichen wird sogar eine traditionale Rationalisierung forciert. Somit finden sich oft sogar beide Strategiepfade im selben Unternehmen nebeneinander. Voß (1998) spricht sich deshalb gegen den von Bechtle und Lutz (1989) verwendeten Begriff *Unbestimmtheit* aus und geht eher von einer zunehmenden *Ausdifferenzierung* der künftigen Arbeitslandschaft in Bezug auf die jeweilige leitende Organisations- und Rationalisierungslogik aus.

So versuchen auch Pongratz und Voß (2004b) in ihrer durchgeführten Studie, diese Diskrepanz zwischen Leistungsoptimierung und Absicherungsmentalität hinsichtlich ihrer aufgestellten Arbeitskraftunternehmer-These zu erklären bzw. *gesellschaftstheoretisch* (Her. i. O.) zu interpretieren: Die Divergenz dieser beiden Orientierungen werden auf die „Ungleichzeitigkeiten einer dialektischen Entwicklungsdynamik“ (ebd.: 223) zurückgeführt. Somit bildet unter Berufung auf Marx die Leistungsoptimierung ein dynamisches Moment einer *Produktivkraftentwicklung*, während die Absicherungsmentalität als ein Stabilisierungsfaktor der *Produktionsverhältnisse* wirkt. Barteczko (2012) hingegen sieht in seinem Artikel *Arbeitskraftunternehmer – wo bist du?* mit diesem Nebeneinander der Logiken einer risikoaffinen Leistungsoptimierung und einer risikoaversen Absicherungsmentalität vor allem die idealtypische Konstruktion der in der Wirklichkeit existierenden ArbeitskraftunternehmerInnen infrage gestellt. Denn auch bei seinen in den Jahren 2010/ 2011 durchgeführten Lehrforschungen zum Thema *Erwerbsorientierungen zwischen Arbeitsmarkt und Betrieb* agieren die befragten Beschäftigten auf den externen Arbeitsmarkt eher passiv, während sie sich innerhalb des Betriebes aktiv engagieren und versuchen ihre Arbeitsplatzsicherheit durch verstärkten Leistungseinsatz aufrechtzuerhalten. Ein aktives Angebotsverhalten, welches auf den externen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, hängt vor allem von situativen Faktoren ab – wie dem Alter, dem Haushaltsarrangement oder der betrieblichen Situation. Derartige Ergebnisse werden mittlerweile durch neuere theoretische Annahmen gestützt, bei denen Pongratz (2012 in Barteczko 2012) in seinem Beitrag *Exit Markt: Bedingungen aktiven Angebotsverhaltens qualifizierter Arbeitnehmer* auf bestimmte

Rahmenbedingungen und spezifische habituelle Prägungen verweist, welche die Realisierung eines arbeitskraftunternehmerischen Verhaltens erfordert.

Abschließend soll noch Julia Egbringhoff (2007) erwähnt werden, welche sich mit der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen unter multipel entgrenzten Arbeitsbedingungen beschäftigt und ihre Ergebnisse u. a. vor dem Hintergrund der ArbeitskraftunternehmerThese diskutiert hat. Sie untersucht in einer empirischen Studie, ob und wie sich jene Entwicklungen in der Arbeitswelt bei Ein-Personen-Selbständigen in ihrer alltäglichen Lebensführung auswirken. Den empirischen Kern ihrer Untersuchung bilden vier typisierte Lebensführungsmuster, welche sich zwischen Gestaltungschancen und auch einem gewissen Bewältigungsdruck einordnen lassen. Es zeigt sich für sie ein differenziertes Bild dieser Personen im Umgang mit den vielfältigen Anforderungen. Die untersuchten Ein-Personen-Selbständigen leben und arbeiten zwar unter Arbeitskraftunternehmer-Anforderungen einer erhöhten Selbst-Rationalisierung und Selbst-Ökonomisierung (Egbringhoff 2004), dennoch entsprechen nicht alle Typen in ihren Bewältigungsstrategien und Orientierungen in der Alltagspraxis auch dem Arbeitskraftunternehmer.

Zweifelsohne wird es auch weiterhin auf zwei Ebenen viele arbeitende Menschen geben, welche – zwar in veränderten Formen – eher dem Typus *Arbeiter* entsprechen (Voß und Wetzel 2013):

1.) Als *qualifizierte industrielle Arbeitskräfte* nun mit höherem Schulabschluss, welche jedoch nicht mehr nur in der Industrie tätig sind, sondern auch in einer der vielen Dienstleistungsbranchen *angestellt* (herv. i. O.).

2.) Als weiterhin „erheblich benachteiligte, mehr oder weniger gering qualifizierte und meist minimal entlohnte *Arbeitskräfte auf Hilfs- oder Restarbeitsplätzen*“ (Voß und Wetzel 2013: 94), welche ebenfalls nicht nur im industriellen Sektor, sondern zunehmend und in völlig neuer Weise in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen zu finden sind. Beispiele dafür sind das Reinigungs- oder das *Sicherungsgewerbe*, der Handel und Call-Center. Diese Beschäftigten gehen Formen von höchst diskontinuierlicher Tätigkeit nach. Dies ist allerdings alles andere als ein Randphänomen. Dennoch sieht Voß (1998) die Zukunft von entgrenzten Arbeitsformen nicht bedroht, da Beschäftigte und teilweise auch deren Interessenvertretungen eine hohe Bereitschaft zu deren Akzeptanz und deren Mitgestaltung zeigen – trotz erheblicher Nachteile für die betroffenen Arbeitskräfte.

Mit diesem Kapitel wird versucht, beispielhaft frühere Forschungsaktivitäten und aktuelle Forschungen vorzustellen, welche sich ausgehend vom Konzept der alltäglichen Lebensführung

bis zu dessen Integration in andere Forschungszusammenhänge bzw. mit der Nutzung menschlicher Arbeitskraft beschäftigen. Nachdem nun so oft die verschiedenen Arbeitskrafttypen erwähnt worden sind, werden sie im folgenden Kapitel auch genauer beschrieben.

4.2 Über die Typen der Arbeitskraft

Mittlerweile werden von Voß und Pongratz (2002) drei idealtypische Grundformen von Arbeitskraft unterschieden: *Proletarier*, *Arbeitnehmer* und *Arbeitskraftunternehmer*, welche im Folgenden genauer beschrieben werden. Sie markieren unterschiedliche Entwicklungsphasen des industriellen Kapitalismus und können möglicherweise auch als „Schlüsselfiguren mit unterschiedlichen Logiken der Nutzung von Arbeitskraft“ (ebd.: 147) gelten. Da diese Begriffe stilisierte Idealtypen bezeichnen, kommen in der Gesellschaft viele Mischformen vor.

4.2.1 Der proletarische Lohnarbeiter der Frühindustrialisierung

Mit dem Beginn des industriellen Kapitalismus etablierte sich ein Markt für Arbeitskraft, wodurch für lange Zeit eine restriktive Form der zur Ware werdenden Fähigkeiten von Menschen dominierte. Die Arbeitskräfte der ersten Industrien waren aus feudalen Strukturen sozial freigesetzt und vorwiegend bäuerlich-handwerklich geprägt. Für die entstehenden industriellen Produktionsformen besaßen sie einerseits nur gering entwickelte fachliche Qualifikationen und andererseits auch nur begrenzte Fähigkeiten zu ihrer disziplinierten Integration in großbetriebliche Arbeitsverhältnisse. Damalige Betriebe kauften also rohe, nahezu ungeformte (Voß 2000) meist auf physischer Leistungsfähigkeit basierte Arbeitsvermögen ein. Eine kontinuierliche Nutzung und profitable Verwertung von Arbeitskraft wurde mit entsprechend rigider herrschaftlicher Steuerung und durch eine möglichst extensive Vernutzung mit hohen Arbeitszeiten regelrecht erzwungen (Voß und Pongratz 2002; Voß 2000). Diese Arbeitskräfte bildeten – aufgrund kaum vorhandener Dauerhaftigkeit der Erwerbsmöglichkeiten und mangelnder sozialer Sicherungssysteme – die sogenannte recht- und machtlose *Reservearmee* von *proletarischen Lohnabhängigen* (herv. i. Voß und Pongratz 2002) im engeren Sinne. Deren Lebenslage und auch -perspektive hingen von einem meist geringen und tagtäglich gefährdeten Einkommen ab. Ebenso war die proletarische Lebensführung durch eine „höchst unsichere, diskontinuierliche und verschleißende Veräußerung ihrer Arbeitsfähigkeiten geprägt“ (Voß 2000: 155) und auf eine nur begrenzt mögliche „erholende Reproduktion des physischen Arbeitsvermögens der Haupternährer sowie der meist zuarbeitenden Frauen“ (Voß und Pongratz 2002: 148) – anfangs sogar der Kinder – reduziert. Die Lage von kleineren Gruppen von Arbeitseleiten oder Industriebeamten war nur graduell anders.

4.2.2 Der verberuflichte Massenarbeitnehmer des Fordismus

Bis heute dominiert nach Voß (2000) eine grundsätzlich andere soziale Formung von Arbeitskraft und deren Nutzung, welche sich in den fortgeschrittenen Phasen der Industrialisierung herausbildete. Diese Form der Organisation des Arbeitsvermögens sowie ihrer Vermarktung wird im weiteren Sinne als Beruf bezeichnet, welche systematisch entwickelte und weitgehend standardisierte Fachqualifikationen sowie extrafunktionale Fähigkeiten bzw. sekundäre Arbeitstugenden wie Fleiß, Ordnung und Pünktlichkeit einschließt. Letzteres bedeutet, dass bei der Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung einerseits auf eine wenigstens ansatzweise innere Disziplinierung der Arbeitskräfte vertraut und andererseits neben verschiedenen Lohnanreizen auch mit psycho-sozialen Motivierungstechniken angeknüpft werden kann. In dieser Phase wird die relative Mehrwertproduktion (Marx) am bedeutsamsten – also eine systematische, organisatorisch sowie maschinengestützte Erhöhung der Arbeitsleistungen von Arbeitspersonen pro Zeiteinheit aufgrund einer massiven Arbeitsintensivierung getauscht gegen strukturelle Arbeitszeitverkürzungen (Voß und Pongratz 2002). Dabei wird die repressive Kontrolle oft durch eine strukturelle, nicht mehr ausschließlich personelle Steuerung ersetzt (Voß 2000). In den meisten Bereichen bildet dies das konstitutive Modell von Arbeitskraft. Unverzichtbarer Hintergrund dafür ist ein grundlegender sozialer Schutz der Arbeitskraft anhand staatlicher Maßnahmen sowie gewerkschaftlich erkämpfter Regulierungen. Damit verbunden sind Lohnsteigerungen, welche auch das Konsumniveau erhöhen (Voß und Pongratz 2002), außerdem sinkende Arbeitszeiten und eine Arbeitsteilung der Geschlechter, bei der Frauen ihren erwerbstätigen Männern *den Rücken freihalten* (herv. ebd.). Arbeit und Leben bilden Sphären unterschiedlicher Logik: Einerseits die Sphäre der Erwerbsarbeit, welche beruflich geformt wird und relativ kontinuierlich besteht, aber meist mit fremdbestimmten Tätigkeiten einhergeht. Sie bildete den Kern sowohl des individuellen Lebens als auch der Gesellschaft insgesamt. Andererseits bildete sich aufgrund der Arbeitszeitverkürzungen eine wachsende Sphäre für den Rest des Lebens (Voß und Pongratz 2002). Es entsteht eine Lebensführung, welche durch die sogenannte Freizeit in einem modernen, also konsumorientierten Sinn geprägt wird und durch die Lebensform der bürgerlichen Familie (Voß 2000).

4.2.3 Der verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer des Post-Fordismus

Der Arbeitskraftunternehmer baut auf jenen – durch die Verberuflichung von Arbeitskraft geschaffenen – institutionellen Grundlagen auf (Voß und Pongratz 2002). Bei einer breitflächigen Zunahme von entgrenzten Arbeitsformen kommt es jedoch zu tiefgreifenden Veränderungen hinsichtlich der Anforderungen an berufstätige Menschen in einer post-fordistischen Gesellschaft bzw. in einer stärker marktorientierten und globalisierten Wirtschaft (Voß 1998).

Langfristig könnten diese gesellschaftlichen Entwicklungen zu Veränderungen der basalen Verfassung von Arbeitskraft insgesamt führen, wodurch der verberuflichte Arbeitnehmer als seit Jahrzehnten vorherrschende Grundform von Arbeitskraft von einem neuen Typus ergänzt oder abgelöst werden würde (Voß 1998; ausführlich Voß und Pongratz 1998, 2002). Voß und Pongratz postulieren die sukzessive Herausbildung einer „neuen Grundform der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft“ (Voß und Pongratz 2002: 148): Dem umstrittenen *Arbeitskraftunternehmer*. Er unterscheidet sich in vielen Punkten ganz grundsätzlich von den bisherigen zwei Typen, worauf in den folgenden Absätzen noch genauer eingegangen werden wird. Dabei geht die Funktion der Sicherung von Arbeitsleistung aufgrund betrieblicher Kontrolle immer mehr auf die betroffenen Arbeitskräfte über. Zentrale Anforderung sind mittlerweile gewisse Fähigkeiten sowohl zur Selbstdisziplinierung als auch zur Selbstintegration in den Betrieb. Außerdem treten neue *Schlüsselqualifikationen* wie z. B. eine aktive Produktivitäts- und Marktorientierung bezüglich der eigenen Leistungen und Fähigkeiten, Kompetenzen zu einem flexiblen Identitätsmanagement und zu einer Ich-Stabilisierung wie auch zur Autonomisierung, ebenso Fähigkeiten zu einer flexiblen Selbstorganisation des eigenen Alltags und des Lebensverlaufs, komplexe Lernfähigkeiten und Sozial-/Kommunikationsqualifikationen einschließlich der Fähigkeiten zur Selbstsozialisation, außerdem Kompetenzen zur Regulierung und zur Begrenzung der Selbstaussbeutung in den Vordergrund.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass dieser Typus *Arbeitskraftunternehmer* – wie die Vorgänger wohl auch – geschlechtsneutral konzipiert sind. Mit der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit verliert laut Voß und Weiß (2009) das *Geschlecht* als eine analytische Kategorie möglicherweise an Interpretationskraft, wenn man sie nicht mit der Zusatzbedingung *Mutterschaft* betrachtet, da Sorgeverpflichtungen gesellschaftlich nach wie vor eher Frauen zugewiesen werden. Unter entgrenzten Arbeitsbedingungen ist dies gleich mehrfach hinderlich, da sowohl die (kurz-)zeitliche Reagibilität als auch die räumliche Mobilität sowie die langfristige biographische Flexibilität von sorgenden Personen systematisch eingeschränkt ist.

Für die neue gesellschaftliche Grundform von Arbeitskraft wird von Voß (1998) auf drei Merkmale verwiesen: 1.) Die betriebliche Steuerung und auch die Nutzung der Arbeitsfähigkeiten folgen einer neuartigen Logik; 2.) die Arbeitsperson entwickelt ein neues Verhältnis zur ökonomischen Verwertung ihrer Kompetenzen und 3.) die Arbeitsperson entwickelt eine neue Qualität hinsichtlich der Ausrichtung ihres alltäglichen Lebenshintergrundes auf Erfordernisse der Erwerbsphäre.

1.) Auch entgrenzte Arbeitsformen unterliegen dem sogenannten *Transformationsproblem* (herv. i. O.) der Betriebe, also die Überführung latenter Arbeitsfähigkeiten in manifeste Arbeitsleistung, welches nun mit einer neuen Logik angegangen wird. Voß (1998) bezieht sich dabei auf H. Bravermans These, nach der alle Arbeitstätigkeiten organisatorisch-technisch *kontrolliert* (herv. i. O.) werden müssen, damit das seitens der ArbeitgeberInnen gekaufte latente Arbeitsvermögen auch in manifeste Leistung *transformiert* (herv. ebd.) werden kann. Dominierende Strategien rigider Steuerung von Arbeitsprozessen gelangen zunehmend an ihre Grenzen, da einerseits weitere Verschärfungen nur überproportionale Kosten erzeugen würden und andererseits die immer wichtiger werdende Flexibilität und Innovativität der Arbeitenden behindert werden. Als Folge werden Strukturen reduziert, Freiräume geschaffen sowie die Selbstorganisation der Arbeitenden gefordert und gefördert, um die Arbeitskontrolle auf die Beschäftigten zu verlagern. Somit wird aus betrieblicher Kontrolle zunehmend eine *Selbst-Kontrolle* (herv. i. O.) der Arbeitenden, was eine Veränderung der inneren Qualität des Arbeitsvermögens mit sich bringt. Dies wird auch unter dem Thema *Subjektivierung von Arbeit* diskutiert (Lohr und Nickel 2009). Denn durch die verstärkte Selbststeuerung wird aus betrieblicher Sicht auch der Produktionsfaktor *Arbeitskraft* um ein Leistungselement bereichert, welches dem Betrieb wichtige Kostenvorteile bringen kann und somit zu einer substantiell höherwertigen Ressource – ökonomisch und prozessfunktional – wird.

2.) Bisher mussten Arbeitskräfte zwar auch ihre Fähigkeiten entwickeln bzw. sich verkaufen. Doch angesichts der Anforderungen entgrenzter Arbeitsformen erhält dies eine neue Qualität, da es immer weniger ausreicht, einmalig berufliche Kompetenzen zu erwerben und diese bei Gelegenheit einem Unternehmen anzubieten und daraufhin auf innerbetriebliche Anweisungen zu warten. Sondern mittlerweile müssen Fähigkeiten und Leistungen permanent ausgebaut werden, um sie auf dem Markt – inner- und außerbetrieblich – aktiv anbieten und effizient verwerten zu können. War die Arbeitskraft eher reaktiv und agierte nur teilweise systematisch, so muss dieser nun in jeder Hinsicht zu einem strategisch handelnden Akteur werden, der seine Fähigkeiten gezielt auf die wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und verwertet. Ganz eines individuellen *Marketings* (herv. ebd.) werden aus eher passiven und begrenzt ökonomisch ausgerichteten ArbeitnehmerInnen nun gezielt wirtschaftende *UnternehmerInnen der eigenen Arbeitskraft* (herv. ebd.). Voß (1998) beschreibt diese Entwicklung als *Selbst-Ökonomisierung* (herv. ebd.) der Arbeitskraft. Diese geschieht in zweierlei Hinsicht:

- Einerseits müssen Arbeitskräfte ihre Leistungen und Fähigkeiten vermehrt kostenbewusst und zweckgerichtet aktiv herstellen, also eine systematische *Produktionsökonomie* (herv. ebd.) ihres eigenen Arbeitsvermögens betreiben.

- Andererseits müssen sie ihre Leistungen und Fähigkeiten im Sinne einer individuellen *Marktökonomie* (herv. i. ebd.) auf inner- und außerbetrieblichen Märkten aktiv vermarkten – also dafür sorgen, dass diese auch gekauft bzw. effektiv genutzt werden.

3.) Neben einer systematischen Produktion und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft vermutet Voß (1998) auch eine tiefgreifende Veränderung des gesamten Lebenszusammenhangs, so dass dieser ebenfalls eine neue Qualität erhält. Nach Pongratz und Voß (2004a: 103) geht es hierbei „um die Integration der Erwerbstätigkeit in die alltägliche Lebensführung der Person“. Denn die Erwerbsarbeit muss von der jeweiligen Person nicht nur innerhalb des Betriebs als Handlungsaufgabe konkret bewältigt werden. Ebenso muss sie tagtäglich in das Alltagsleben eingebunden sowie mit anderen Tätigkeiten zeitlich und auch räumlich abgestimmt werden. Aus einem eher *naturwüchsigen* (herv. i. Voß 1998) – also einem eher wenig durchgestalteten und traditionellen – Leben muss nun eine hoch effizienzorientierte und bewusst entwickelte *Alltagsorganisation* werden. Denn nur auf diese Weise könnten Arbeitskräfte künftig den erhöhten Anforderungen an deren Produktion und Vermarktung gerecht werden. Letztlich führen Menschen ihr Leben also wie einen Betrieb: Durch die effizienzorientierte *Organisierung* (herv. ebd.) all ihrer Aktivitäten, welche immer häufiger systematisch durch die gezielte Verwendung technischer Hilfsmittel unterstützt wird. Neben fachlichen Fähigkeiten werden nach Pongratz und Voß (2004a) v. a. diese überfachlichen Kompetenzen – aktive Produktion und Vermarktung der Arbeitskraft sowie die Verbetrieblichung des Lebens – zu entscheidenden Voraussetzungen für den Erwerbserfolg.

Voß und Pongratz (2002) meinen, dass Arbeitskraftunternehmer auf unterschiedlichen Niveaus an sozialer Sicherheit und Konsummöglichkeiten zu finden sind. Möglicherweise sind seine Fähigkeit und seine Bereitschaft, sich auf unterschiedlich hohen oder niedrigen Einkommens- und Sozialniveaus einzurichten, ein bestimmtes Kennzeichen des Arbeitskraftunternehmers.

4.2.4 Zur Pluralität der Arbeitstypen

Zusammenfassend wird durch die bereits beschriebene gesellschaftliche Entwicklung laut Voß (1998) eine Geschichte zunehmender Entgrenzung des gesellschaftlichen Zugriffs auf die Arbeitskraft markiert – obwohl es in jeder historischen Entwicklungsstufe auch neue Formen von Begrenzung der Arbeitskraftnutzung z. B. aufgrund staatlicher Eingriffe gegeben hat. So zeichnet sich der *beruflichte Arbeitnehmer* durch weiterentwickelte Kapazitäten als der *proletarische Lohnarbeiter* aus, welche dann auch von betrieblicher Seite intensiver genutzt werden können. Unter der Voraussetzung einer gezielten sozialstaatlichen Begrenzung der Ausbeutung stehen bei ihm frühindustrielle Fähigkeits- und Motivationsgrenzen in einer befreiteren Form

zur Verfügung. Somit ist der Zugriff sowohl auf die Potentiale als auch auf den Lebenshintergrund der Arbeitsperson erweitert, aber in wichtigen Bereichen immer noch deutlich eingeschränkt. Diese Begrenzung könnte mit dem Übergang zu einem neuen Typus von Arbeitskraft – dem Arbeitskraftunternehmer – aufgrund eines wesentlich umfassenderen betrieblichen Zugriffs auf die Potenziale von Arbeitspersonen als Menschen insgesamt sowie deren Nutzung für ökonomische Zwecke verschwinden bzw. stark verschoben werden. Das Leben von Menschen wird nun sowohl in seiner alltäglichen Breite als auch in seiner lebensgeschichtlichen Dauer systematisch auf die Erfordernisse des Verkaufs sowie der ökonomischen Nutzung der Arbeitskraft ausgerichtet.

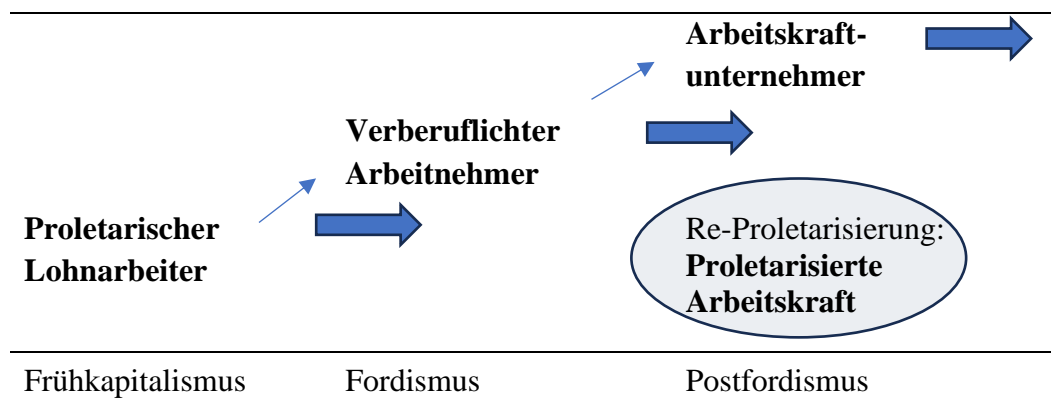
Wie bereits erwähnt gehen Pongratz und Voß (2004b) mittlerweile von einer gewissen *Vielfalt kapitalistischer Verwertungsstrategien* (herv. i. O.) aus, wodurch sich die Möglichkeit einer dauerhaften Pluralität der verschiedenen Arbeitskrafttypen eröffnet. Für die Autoren ist es aus funktionalen und finanziellen Gründen denkbar, dass eine Managementstrategie darin besteht, die unterschiedlichen Arbeitskraftpotenziale je nach Bedarf zu nutzen, also „auf das gesamte Spektrum an Produktivkräften zuzugreifen“ (Pongratz und Voß 2004b: 225). Aufgrund ihrer Forschungen zu Gruppen- und Projektarbeit gehen sie von ihrer bisherigen Konzipierung der historischen Entwicklung der Arbeitskrafttypen als reine Aufeinanderfolge ab. Vielmehr scheint es ein dialektischer Prozess zu sein, wobei sich die Grundlagen für einen Typus aus dem jeweils vorhergehenden Arbeitskrafttypus herausbilden.

Somit erscheint der Typus des Arbeitskraftunternehmers für Pongratz und Voß (2004b) zwar als eine voraussetzungsvolle Warenform, welche jedoch nicht für alle Verwertungszwecke geeignet und auch verfügbar ist. Die Autoren nehmen an, dass die Entgrenzung des Normalarbeitsverhältnisses des verberuflichten Arbeitnehmers in Bezug auf die Arbeitskrafttypen in zwei völlig entgegengesetzte Richtungen wirkt:

- Einerseits als eine dialektische Weiterentwicklung hin zum Typus des *Arbeitskraftunternehmers*.
- Andererseits als ein strategischer Rückgriff auf Elemente des für *einfache* (herv. i. O.) Tätigkeiten besonders kostengünstigen Nutzungsmodells *proletarisierter Arbeitskraft*. Doch obwohl für Voß und Pongratz (2002: 149) einige Merkmale an den Proletarier der Frühindustrialisierung erinnern mögen wie die „Ausrichtung des gesamten Lebens auf den Erwerb oder die ungeschützte und z. T. diskontinuierliche Vermarktung der Arbeitskraft“; trotz neuer Formen der Ausnutzung von extrem billigen und hochgradig ungeschützten Arbeitskräften in (vielen)

Einzelbereichen, kann dennoch nicht von einer Reproletarisierung *breiter* (herv. i. O.) Gruppen gesprochen werden. Die folgende Abbildung 2 soll dies bildhaft darstellen.

Abbildung 2: Die Pluralität der Arbeitstypen – Schichtungsmodell



Quelle: Eigene Darstellung nach Pongratz und Voß (2004b)

Welcher Typus sich in welchen Erwerbsbereichen und für welche Aufgaben behauptet, hängt nach Pongratz und Voß (2004b) ebenso von betrieblichen Strategien wie von individuellen Erwerbsinteressen ab. Dabei scheinen die Interessen und die Strategien von erwerbstätigen Personen *schon immer heterogener gewesen* (herv. i. O.) zu sein, als es jene Reglementierungen und Standardisierungen des fordistischen Produktionsregimes annehmen ließen (Pongratz und Voß 2004a). Jedenfalls lässt sich dadurch eine verstärkte *Segmentierung* (herv. i. O.) von Erwerbsfeldern mit jeweils unterschiedlichsten Erwerbs- und Arbeitsbedingungen erwarten.

4.2.5 Von Erwerbsorientierungen und Dimensionen des Arbeitstypus

Nachdem mittlerweile das Konzept der alltäglichen Lebensführung und die historische Entwicklung der Arbeitstypen beschrieben wurde, wird in diesem Kapitel jenes Konzept von Pongratz und Voß (2004a) vorgestellt, welches beides miteinander verbindet. Dieses verbindende Konzept wird im Kapitel 6.3 *Zusammenfassung und Zuordnung der Orientierungstypen zu den Arbeitstypen* wieder relevant. Denn dadurch können die aufgrund der Lebensführungsmuster und jene der beruflichen Ausrichtung des Aufsichtspersonals gebildeten Orientierungstypen als Indikatoren für die Dimensionen der Arbeitstypen dienen. Dadurch können anschließend Aussagen gemacht werden, inwieweit Elemente ihrer Orientierungen in den Bereichen Lebensführung und Erwerbsperspektive einer bestimmten Warenform von Arbeitskraft entsprechen.

Pongratz und Voß (2004a: 40) verstehen Erwerbsorientierungen als „*Sinn-Konstruktionen der Subjekte* in deren permanenter Auseinandersetzung mit den Bedingungen ihrer Erwerbstätigkeit“. Erwerbsorientierungen sind nur unter der „Berücksichtigung der Erwerbsbedingungen in ihrer alltagspraktischen Relevanz zu verstehen und in ihrer Entstehung zu erklären“ (ebd.),

wobei sie weder einen bloßen Reflex noch eine passive Widerspiegelung darstellen. Als Forschungsgegenstand setzt sich die Erwerbsorientierung für die Autoren aus den *Deutungen* der Arbeits- und der Erwerbssituation, aus den subjektiven *Interessen* sowie aus den *Strategien* (herv. i. O.) der Erwerbstätigen zur kurz- und langfristigen Erwerbsgestaltung zusammen. In Abgrenzung zur industriesoziologischen Bewusstseinsforschung, welche *Erwerbsorientierung* v. a. als Haltungen zu gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit auffasste, fassen die Autoren diesen Forschungsgegenstand enger und fokussieren sich auf die Wahrnehmung unmittelbarer Erfordernisse sowohl der Produktion als auch der Reproduktion der eigenen Arbeitskraft – als eine Art ‚*Selbst-Bewusstsein der Ware Arbeitskraft*‘ (ebd.: 35). Für die Strukturierung ihres Forschungsgegenstands *Erwerbsorientierung* berufen sie sich auf drei *Bestimmungsebenen von Erwerbsarbeit* (herv. i. O.) unter Bezug auf die Marxschen Kategorien der konkreten, jene der abstrakten sowie jene der lebendigen Arbeit (Pongratz und Voß 2004a; Voß 2001):

- Erwerbsarbeit ist somit konkrete Tätigkeit zur Herstellung nützlicher Leistungen oder Gegenstände (die sogenannten Gebrauchswerte). Aus subjektiver Perspektive umfasst der *gebrauchswert-orientierte* Aspekt der Erwerbsorientierung sowohl das Verständnis nützlicher Arbeit als auch das Interesse an sach- und fachgerechter Verausgabung von Arbeitskraft sowie gewisse Strategien zur Sicherung der maßgeblichen Sinnbezüge im Arbeitsgeschehen.

- Arbeitskraft ist einerseits die Form, in welcher die individuellen Handlungspotenziale für ökonomische Verwertungszwecke gegen Entgelt zum Tausch angeboten werden und in welcher menschliche Fähigkeiten einen abstrakten Warencharakter annehmen (der sogenannte Tauschwert). Somit richtet sich dieser *tauschwert-orientierte* Aspekt der Erwerbsorientierung auf jene Vermarktungsbedingungen der eigenen Arbeitskraft – z. B. Sicherheit der Erwerbsposition, Art und Höhe des Entgelts, berufliche Entwicklungsperspektiven – und somit ebenso auf jenen Zusammenhang von Biographie und Erwerbsarbeit.

- Die Ware Arbeitskraft ist darüber hinaus in jener Form des lebendigen Körpers auch untrennbar mit der jeweiligen Person als Trägerin des Handlungspotenzials verbunden. Deshalb muss Erwerbsarbeit alltagspraktisch – zeitlich, räumlich usw. – bewältigt sowie in die alltägliche Lebensführung der jeweiligen Person eingebunden werden. Dieser Aspekt der Erwerbsorientierung kann analog als sogenannten *lebenswert-orientierten* (Voß 2001) Aspekt konzipiert werden und thematisiert die existenzielle Funktion von Erwerbsarbeit sowie den Zusammenhang von Arbeit und Privatleben.

Diese beschriebenen Bestimmungsmomente von Erwerbsarbeit lassen sich also analog auf *inhaltliche Strukturen von Erwerbsorientierungen* (herv. i. Pongratz und Voß 2004a) beziehen, welche wiederum eine gewisse *Kongruenz mit denen der Arbeitskrafttypen* (herv. i. O.) erkennen lassen. Denn der Typus des Arbeitskraftunternehmers wurde mit den drei Merkmalen/ den Dimensionen *Selbst-Kontrolle*, *Selbst-Ökonomisierung* und *Selbst-Rationalisierung* gekennzeichnet, welche sich auf diese drei beschriebenen Bestimmungsebenen von Erwerbsarbeit zurückführen lassen.

Die folgende Abbildung 3 soll diesen Zusammenhang zwischen der Struktur der Erwerbsorientierung und den Dimensionen des Arbeitskrafttypus verdeutlichen.

Abbildung 3: Zusammenhang zwischen der Struktur der Erwerbsorientierung und den Dimensionen des Arbeitskrafttypus

Jeweilige Bereiche der Erwerbsorientierung	Gemeinsamer Bezugspunkt	Dimensionen des Arbeitskrafttypus
Arbeitsfeld	Gebrauchswert von Erwerbsarbeit	Selbst-Kontrolle
Erwerbsperspektive	Tauschwert von Erwerbsarbeit	Selbst-Ökonomisierung
(alltägliche) Lebensführung	„Lebens-Wert“ von Erwerbsarbeit	Selbst-Rationalisierung

Quelle: Eigene Darstellung nach Pongratz und Voß (2004a)

4.3 Fragestellung, Erkenntnisinteresse und Vorannahmen

Bisher wurden so manche gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Veränderungsprozesse beschrieben, welche auf der Makro-, der Meso- und der Mikroebene ihre Auswirkungen entfalten. Dabei wurde versucht, ein so weit wie möglich umfassendes Bild der Veränderungsprozesse und dessen Folgen im Sinne einer ganzheitlichen Perspektive darzulegen. Außerdem wurde das Konzept *Alltägliche Lebensführung* samt ihrer unterschiedlichen Formen und die historische Entwicklung der verschiedenen *Grundformen von Arbeitskraft* beschrieben.

Wenn vom Arbeitskraftunternehmer-Typus die Rede ist, geht es um Beschäftigte mit verschiedenen entgrenzten Arbeitsformen in Berufsgruppen mit zumindest mittleren Qualifikationsanforderungen. Beispielsweise haben Pongratz und Voß (2004a) qualifizierte ArbeiterInnen bzw. Angestellte ohne disziplinarische Führungsfunktionen in verschiedenen Branchen in Gruppen-

bzw. in Projektarbeit mit unterschiedlich entgrenzter Normalarbeit untersucht. Von Berufsreichen mit gering qualifizierter Arbeit grenzen sich die Autoren explizit ab. Dabei werden Eigenstrukturierung und Selbstorganisation nach Lohr und Nickel (2009) nicht mehr länger bestimmten hochqualifizierten oder exponierten Angestelltengruppen zugestanden. Mittlerweile scheinen sie zu einer *generellen Anforderungsstruktur* zu werden, welche sich an alle Beschäftigten richtet. Nach Egbringhoff (2007) gilt dies insbesondere v. a. für neue selbständige Erwerbsformen, aber auch für Erwerbsbereiche mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Deshalb soll die eigene empirische Untersuchung in einem Erwerbsfeld mit unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsverhältnissen bzw. -formen, aber in Abgrenzung zu Pongratz und Voß (2004a) mit niedrigen Qualifikationsanforderungen ansetzen: Der Aufsichtsdienst eines ausgewählten österreichischen Kulturbetriebes, wobei das Aufsichtspersonal in eine Kern- und eine Randbelegschaft unterteilt ist. Obwohl die Arbeitsorganisation bei beiden Beschäftigtengruppen in Bezug auf die zeitliche Flexibilität auf der Verfügbarkeit der jeweiligen Arbeitskräfte basiert, sind deren Arbeitszeiten unterschiedlich stark entgrenzt. Ausgehend vom Kulturbetrieb als Arbeitsort bestehen in Abgrenzung zu einem Normalarbeitsverhältnis folgende Abweichungen: Teilzeit-Beschäftigung, diskontinuierlicher Arbeitseinsatz, höheres/geringeres Arbeitsstundenausmaß als acht Stunden, ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit und durch die Inanspruchnahme von Personaldienstleistungen einer Fremdfirma: die Trennung von VertragspartnerIn und LeistungsnehmerIn.

Ganz allgemein formuliert stellt sich die Frage: Wie gehen Beschäftigte in Berufsbranchen mit unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsverhältnissen und niedrigen Qualifikationsanforderungen mit den betrieblichen Anforderungen der Flexibilisierung bzw. der Entgrenzung von Arbeitszeit um?

Speziell im Hinblick auf das Aufsichtspersonal eines österreichischen Kulturbetriebs soll mit der eigens durchgeführten Untersuchung folgende **Fragestellung** gemeint sein:

1.) Wie wird die betriebliche Situation allgemein vom Aufsichtspersonal wahrgenommen? Dies soll die betrieblichen Rahmenbedingungen beleuchten.

2a.) Wie wirken sich die Arbeitsbedingungen v. a. bezüglich entgrenzter Arbeitszeiten auf den Alltag des Aufsichtspersonals aus? Welche Lebensführungsmuster ergeben sich aus den entgrenzten Arbeitszeiten? Gesucht wird nach eventuellen Freiheitsgraden oder Begrenzungen in den Gestaltungsmöglichkeiten des Aufsichtspersonals und welche Orientierungen ihren

Handlungen zugrunde liegen. Dabei geht es v. a. um das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben.

2b.) Welche berufliche Ausrichtung im Sinne einer Betriebs- oder Arbeitsmarktorientierung lässt sich beim Aufsichtspersonal erkennen?

Dieser gesamte zweite Fragenkomplex soll die aktive Auseinandersetzung des Aufsichtspersonals mit deren entgrenzten Arbeitszeiten beleuchten.

3.) Inwieweit lassen sich anhand der Muster der Lebensführung und der beruflichen Ausrichtung des Aufsichtspersonals Aussagen über die Verfassung der Arbeitskraft machen? Inwieweit lassen sich dadurch Elemente des Arbeitskraftunternehmers oder des verberuflichten Arbeitnehmers bei Beschäftigten im Aufsichtsdienst – als Beispiel für Berufsbereiche mit unterschiedlichen atypischen Beschäftigungsformen, zeitlich entgrenzten Arbeitsformen und niedrigen Qualifikationsanforderungen – finden?

Der **Forschungsgegenstand** stellt in der eigenen Untersuchung unter Bezugnahme auf Egbringhoff (2007) die alltägliche Lebensführung – primär die Erfassung der den Strukturen der Alltagspraxis und sekundär der beruflichen Ausrichtung des Aufsichtspersonals zugrundeliegenden Orientierungen – dar. In Anlehnung an Egbringhoff (2007) scheint dies jenen von Pongratz und Voß (2004a) entwickelten *Erwerbsorientierungen* von Arbeitskräften in den Bereichen *Lebensführung* und *Erwerbsperspektive* weitestgehend zu entsprechen. Die Beschreibung des Alltags bzw. der alltäglichen Lebensführungsmuster der interviewten Beschäftigten bildet dabei den Großteil der Masterarbeit. Anschließend werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund der Verfassung von Arbeitskraft dahingehend diskutiert, ob bzw. inwieweit sich beim Aufsichtspersonal Elemente der Arbeitskrafttypen *verberuflichter Arbeitnehmer* oder *Arbeitskraftunternehmer* in den Merkmalen *Selbst-Rationalisierung* und/ oder *Selbst-Ökonomisierung* finden lassen.

Zwar gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Forschungsaktivitäten sowohl hinsichtlich des Konzeptes der alltäglichen Lebensführung als auch zu den Grundformen der Arbeitskraft. Doch für das für die eigene Untersuchung ausgewählte Forschungsfeld sind in diesem Zusammenhang keine Forschungen bekannt. Die Alltagspraxis des Aufsichtspersonals in ihrem komplexen Zusammenhang zu verstehen, ist deshalb das **Ziel** dieser Arbeit, weshalb eine subjektive Forschungsperspektive eingenommen wird. Außerdem wird eine *explorative Fallanalyse* mit qualitativ-offenen Erhebungs- und interpretativ-rekonstruktiven Analyseverfahren angewendet. Die Kategorienbildung erfolgt sowohl deduktiv als auch induktiv. Denn durch den Interview-Leitfaden sind einerseits den Interview-TeilnehmerInnen bestimmte Themenbereiche bereits

vorgegeben. Andererseits ist ein induktives Verfahren erforderlich, um aus den Alltagspraktiken (und den beruflichen Ausrichtungen) der Befragten und den dahinterliegenden Sinnzusammenhängen spezifische Orientierungsmuster rekonstruieren zu können (Egbringhoff 2007).

Dabei wird von folgenden Vorannahmen ausgegangen: Arbeits- und sozialrechtlich gelten die Beschäftigten der Randbelegschaft des Aufsichtspersonals als ArbeiterInnen und jene der Kernbelegschaft als Angestellte. Für das Aufsichtspersonal gibt es keine allgemeingültigen Qualifizierungsstandards (Schmitt 2016). Diese Beschäftigten befinden sich in weisungsgebundenen Arbeitsverhältnissen, welche auf deren Verfügbarkeit basieren. Beide Belegschaftsgruppen unterliegen allerdings postfordistischen Arbeitsbedingungen bzw. in diesem Forschungskontext gewissen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung. Allerdings sind die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität bei den Beschäftigten der Randbelegschaft höher als bei jenen der Kernbelegschaft, wodurch sie in ihrer Ausrichtung der Alltagsgestaltung auf die Erwerbsarbeit auch stärker gefordert sind. Dies könnte dazu führen, dass sich gerade bei der Randbelegschaft des Aufsichtspersonals Hinweise auf arbeitskraftunternehmerische Elemente der Selbst-Rationalisierung und vielleicht auch der Selbst-Ökonomisierung stärker zeigen als bei der Kernbelegschaft.

5. Zur Methodik

Zur Einordnung des eigenen Forschungsprozesses innerhalb der Arbeitssoziologie erfolgt in diesem Kapitel zunächst eine sehr kurze Darstellung der neueren arbeits- und industriesoziologischen Forschungsgeschichte und deren übliche Forschungspraxis. Außerdem wird der eigene empirische Forschungsprozess erläutert.

In der vorliegenden Masterarbeit wird für die empirische Untersuchung auf qualitative Methoden zurückgegriffen. Dies liegt einerseits an der – der konkreten Fallkonstruktion und der Fallauswahl geschuldeten – geringen Zielgruppengröße, welche quantitative Methoden schon von vornherein ausschließen. Andererseits dominieren in der Arbeits- und Industriesoziologie aufgrund des Forschungsgegenstandes qualitative methodische Zugänge: Sowohl das *arbeitende Subjekt* als auch die Verknüpfung komplexer Sachverhalte des arbeitsorganisatorischen Zusammenhangs legen nach Menz und Nies (2018) qualitative Herangehensweisen nahe.

Bei der eigenen empirischen Untersuchung der vorliegenden Masterarbeit geht es einerseits um die alltägliche Lebensführung von Beschäftigten im Aufsichtsdienst eines österreichischen Kulturbetriebes bzw. inwieweit sich durch betriebliche Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung jenes Verhältnis von Arbeits- und Privatzeit verändert. Dabei ist zu erwähnen, dass diese Beschäftigten in eine Kern- und eine Randbelegschaft aufgeteilt sind. Außerdem ist dieses Konzept der alltäglichen Lebensführung anschlussfähig an jenes hinsichtlich der Verfassung von Arbeitskraft, wobei die historische Entwicklung von bisher drei Arbeitskrafttypen von Voß und Pongratz nachgezeichnet worden ist (Jurczyk et al. 2016). Denn mit der Zunahme von entgrenzten Arbeitsformen entgrenzt sich auch der Zugriff auf die Arbeitskraft, was wiederum Auswirkungen auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben hat (Voß 1998). In der empirischen Untersuchung werden deshalb die Handlungs- und die Orientierungsmuster der Beschäftigten im Aufsichtsdienst primär im Bereich der alltäglichen Lebensführung, aber auch im Bereich der Erwerbsperspektive miteinander verglichen, um eine Typologie der Lebensführungsmuster bzw. der beruflichen Ausrichtung zu erstellen. Anschließend werden diese erstellten Orientierungstypen nach Hinweisen auf das Vorhandensein der Arbeitskrafttypen hin untersucht. Für diese subjektive Komponente sind laut Menz und Nies (2018) qualitative Methoden besonders geeignet. Bei der eigenen Untersuchung geht es letztlich um die Kontrastierung von Subjekttypen, wobei deren detaillierte Situierung im betrieblichen Kontext laut Menz und Nies (2018) eher sekundär ist.

5.1 Von der passiven zur aktiv handelnden Arbeitskraft

In der Arbeits- und Industriesoziologie haben sich nach Menz und Nies (2018) sowohl die Anlage der Studien als auch das verwendete methodische Instrumentarium zusammen mit der Soziologie als Fachdisziplin entwickelt – insbesondere mit politisch begründeten Erkenntnisansprüchen. Zwar beruht das methodische Repertoire der heutigen Arbeits- und Industriesoziologie auf methodischen Instrumenten und theoretischen Zugängen, welche seit Jahrzehnten die Forschungslandschaft prägen. Mittlerweile haben sich jedoch die Forschungsschwerpunkte geändert hinsichtlich einer offeneren Herangehensweise und der höheren Gewichtung subjektiver Relevanzsetzungen von befragten Beschäftigten. Beschäftigte wurden nach Voß (1984) anfangs eher passiv als *Träger von Bewusstseinsstrukturen* konzeptualisiert statt als *aktiv handelnde Arbeitssubjekte*. Dadurch wurde sowohl die ökonomisch-gesellschaftliche Bedingtheit als auch die Kollektivität von Meinungen und Einstellungen zur Arbeitswelt überbetont. Auch mit dem Konzept der Erwerbsorientierung schließen Pongratz und Voß (2004a) an diese Kritik an. Dieses Konzept, welches die drei Teilbereiche *Arbeitsinhalt*, *Erwerbsperspektive* und *Lebensführung* umfasst, ist in Kapitel 4.2.5 *Von Erwerbsorientierungen und Dimensionen des Arbeitskrafttypus* erläutert. Nach Menz und Nies (2018) wurde mit der Kritik eine gewisse subjekt- und akteursbezogene Forschung angestoßen, welche bis heute einen Forschungsstrang in der Arbeitssoziologie prägt und sich methodisch einerseits durch eine gewisse Offenheit der Erhebungsverfahren z. B. durch narrative Ansätze auszeichnet. Andererseits nimmt sie eine gewisse Fallkonstruktion vor, in welcher das *arbeitende Subjekt* auch in außerbetrieblichen Lebenskontexten und Handlungshorizonten verortet wird. Es lassen sich drei verschiedene Ansätze in diesen relativ neuen Kontext einordnen:

- 1.) Studien aus der Frauenforschung (z. B. Becker-Schmidt et al. 1983; Becker-Schmidt, Knapp und Schmidt 1984; Kramer et al. 1986);
- 2.) Biographisch orientierte Ansätze (z. B. Brose 1983; Giegel, Frank und Billerbeck 1988; Brock und Vetter 1982) sowie
- 3.) Der Ansatz der alltäglichen Lebensführung (z. B. Voß 1991; Voß und Wehrich 2001; Jurczyk und Rerrich 1993; Alleweldt et al. 2016 sowie Jochum et al. 2020).

In der eigens durchgeführten Untersuchung wird versucht, der Forschungstradition der alltäglichen Lebensführung zu folgen.

5.2 Arbeitssoziologische Forschungsmethoden

In arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen werden nach Menz und Nies (2018) meist Multi-Methods-Studien angewendet, welche entweder qualitative und quantitative Verfahren gemeinsam verwenden oder auf die verschiedenen Erhebungsinstrumente innerhalb des interpretativen Paradigmas (Wilson 1973) setzen. Fallstudien sind die am meist verwendeten Forschungsstrategien der Arbeits- und Industriesoziologie, welche eine Methodenkombination anwenden. Die Nutzung verschiedener Erhebungsinstrumente sagt allerdings nichts über deren Bedeutung in der Untersuchung aus. Demgegenüber gibt es Untersuchungen, bei denen durchaus nur ein einziges methodisches Instrument zur Anwendung kommt, wenn es beispielsweise um (Erwerbs-)Biographien oder um jene Alltagsorganisation von Erwerbsarbeit und Privatleben von Beschäftigten geht.

5.2.1 Erhebungsverfahren und Datenerhebung

In der arbeitssoziologischen Forschungspraxis kommen laut Menz und Nies (2018) auch quantitative Erhebungsmethoden bei Befragungen von Beschäftigten zur Anwendung. Sie dienen zur Beantwortung der Frage nach der Verbreitung und der Generalisierung bestimmter sozialer Phänomene sowie der statistischen Zusammenhangsanalyse. Mit qualitativen Verfahren hingegen werden komplexe Deutungsmuster erhoben, welche in der arbeitssoziologischen Forschungspraxis dominieren. Dazu gehören Experteninterviews, leitfadengestützte Beschäftigteninterviews, narrativ orientierte Interviews, Gruppendiskussionen, Beobachtungsverfahren sowie Dokumenten- und Materialanalysen.

Durch Erhebungsverfahren wird versucht, der Wirklichkeit Informationen zu entlocken (Mayring 2002). In den folgenden Abschnitten werden die zwei Erhebungsverfahren vorgestellt, welche in der eigenen Untersuchung zur Anwendung gelangen: Das *narrativ orientierte Interview*, welches als Kernmethode angewendet wird und das *leitfadenorientierte Beschäftigteninterview*, angewendet als Kontextmethode. Die zweite Erhebungsmethode ist nach Menz und Nies (2018) notwendig, um Kontextinformationen zu generieren und sich ein ausreichend genaues Bild über spezifische betriebliche Abläufe und biographische Hintergründe zu verschaffen. Dies ist wiederum sowohl für die Beschreibung der allgemeinen betrieblichen Situation (Pongratz und Voß 2004a) als auch für die Interpretation in der Auswertungsphase (Nohl 2012) wichtig.

Dabei handelt es sich um offene Interviewformen, bei denen die Befragten ohne Antwortvorgaben und frei antworten können, was ihnen hinsichtlich eines bestimmten Themas bedeutsam ist (Mayring 2002). Somit können die Interview-TeilnehmerInnen *subjektive Relevanzen*

(herv. i. Mutz et al. 1995) entfalten, während die Interviewerin aufgrund des Leitfadens trotzdem eine gewisse thematische Kontrolle (Jurczyk et al. 2016) behalten hat.

Auf weitere Erhebungsinstrumente wie z. B. die teilnehmende Beobachtung wird einerseits aus praktischen Gründen verzichtet, da das Forschungsfeld im engeren Sinne eben nicht der Betrieb oder der Arbeitsplatz ist, sondern Beschäftigte in ihrer Alltagspraxis. Andererseits ist der Forscherin das Forschungsfeld zumindest teilweise aus einer TeilnehmerInnen-Perspektive (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014) bereits bekannt, sodass dadurch auch ein gewisser Zugang zu möglichen Interview-PartnerInnen gegeben ist. Betriebsbegehungen werden nicht als sinnvoll eingeschätzt, um den Alltag der Beschäftigten zu erforschen. Diese für mehrere Tage in ihrem Alltag zu begleiten, erschien nicht durchführbar. Es ist somit keine betriebsbezogene Untersuchung (Menz und Nies 2018) im eigentlichen Sinne, sondern die zwei sogenannten Fallbetriebe bilden eher unterschiedliche Kontextbedingungen für das Alltagshandeln der Beschäftigten. Aus diesem Grund ist auch nicht die Seite der ArbeitgeberInnen für die Durchführung von Experteninterviews vorgesehen. Vielmehr wird einerseits in Kapitel 3 *Über das Forschungsfeld* versucht, einen allgemeinen Überblick über die entsprechenden Berufsbereiche zu geben. Andererseits werden die Beschäftigten auch anhand des Beschäftigteninterviews nach deren betrieblichen (Prozess-)Wissen (Menz und Nies 2018) befragt.

5.2.1.1 Zugang zum Forschungsfeld

Der Zugang zum Forschungsfeld hat aufgrund der eigenen Betriebszugehörigkeit zum privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen und der eigenen Tätigkeit im Aufsichtsdienst in der entsprechenden Kultureinrichtung bereits bestanden. Somit ist der Zugang sowohl zum Kulturbetrieb als Arbeitsort der Beschäftigten als auch zu diesen Beschäftigten selbst bereits gewährleistet, ohne Vorgesetzte oder bereits interviewte MitarbeiterInnen für den Feldzugang beanspruchen zu müssen.

5.2.1.2 Fallkonstruktion

Die *Fallkonstruktion* einer empirischen Untersuchung definiert:

„den Gegenstand der Untersuchung und die empirische Basis der Erhebung, grenzt den Forschungsgegenstand von seinem Kontext ab und bestimmt die anvisierte Reichweite der Untersuchung“ (Menz und Nies 2018: 284).

Als *Forschungsgegenstand* der durchgeführten Untersuchung für diese Masterarbeit gilt im Allgemeinen das *arbeitende Subjekt*, welches einerseits sowohl im beruflichen als auch im privaten Lebenskontext verortet wird (Menz und Nies 2018). Von Interesse im Speziellen sind die alltäglichen Handlungs- und Orientierungsmuster bezüglich der alltäglichen Lebensführung als

auch der Erwerbsinteressen jener Beschäftigtengruppe im Aufsichtsdienst einer ausgewählten österreichischen Kultureinrichtung. Dabei sind die Beschäftigten entweder als feste Angestellte dieses Kulturbetriebs oder als relativ langfristig angeforderte ArbeiterInnen eines privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmens tätig. Der jeweilige Betrieb ist dabei weniger als eigenständiges soziales System (Menz und Nies 2018) zu verstehen, sondern als eine Art Kontextbedingung (ebd.) für die alltägliche Lebensführung der jeweiligen Beschäftigten und deren subjektiven Orientierungen.

Zwar gibt es weitere mögliche Untersuchungsansätze beispielsweise hinsichtlich der Arbeitsqualität, der Möglichkeiten zur Mitbestimmung, die Höhe des Einkommens oder der sozialen Integration (über prekariätsrelevante Dimensionen s. Promberger 2007). Allerdings gehen diese über das Forschungsthema hinaus.

Dabei wird für die Ergebnisse der eigenen empirischen Untersuchung aufgrund der begrenzten Erklärungskraft (Menz und Nies 2018) kein Generalisierungsanspruch erhoben. Ebenso dient die Untersuchung weder der Theoriebildung noch der Theorieentwicklung. Ziel der Untersuchung ist die Kontrastierung von Subjekttypen und somit die Beschreibung von (Ideal-)Typen (ebd.) in den Bereichen *alltägliche Lebensführung* und *Erwerbsperspektive*, um diese mit den Idealtypen der Arbeitskraft in Verbindung zu bringen.

Das Thema *Entgrenzung von Arbeit und Leben* hat im 21. Jahrhundert mit einer „weiteren Durchsetzung mobil-flexibler Arbeitsformen (Arbeit anytime, anywhere) durch digitale Vernetzungsmöglichkeiten sowie durch die Rücknahme der betrieblichen Kontrolle über Arbeitsort und -zeit“ (Menz und Nies 2018: 304) einen neuen Entwicklungsschub bekommen. Die vorliegende Masterarbeit reiht sich allerdings nicht in Forschungen zu den neuesten Flexibilisierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene ein, sondern zu den schon seit Jahrzehnten bestehenden flexiblen Arbeitszeitformen (s. Linne 2002), welche aus Überstunden, Abend-, oder Wochenenddiensten bestehen und teilweise weniger oder auch mehr als acht Arbeitsstunden pro Tag vorsehen. Dabei beeinflussen die unterschiedliche Dauer, die Lage und die Verteilung der Arbeitszeiten den Alltag des Aufsichtspersonals.

5.2.1.3 Fallauswahl

Durch die Fallauswahl werden jene Kriterien definiert, „nach denen einzelne Untersuchungseinheiten für den Erhebungsprozess ausgewählt werden“ (Menz und Nies 2018: 295). Für die Fallauswahl konkreter Untersuchungseinheiten der empirischen Untersuchung werden keine vorbereitenden betrieblichen ExpertInneninterviews (Menz und Nies 2018) durchgeführt. Denn wie bereits erwähnt hat bereits ein gewisser Zugang zum Forschungsfeld und eine bestimmte

Kenntnis über die Beschäftigten aufgrund der eigenen Betriebszugehörigkeit bestanden. Die Festlegung eines bestimmten Untersuchungsbereichs, welcher zwei Fallbetriebe (Menz und Nies 2018) und dadurch einen bestimmten Tätigkeitsbereich von Beschäftigten umfasst, ist von Anfang an so festgelegt worden. Es soll genau um diese Beschäftigtengruppe mit Aufsichtstätigkeiten in einem ausgewählten österreichischen Kulturbetrieb als Arbeitsort gehen.

Die Auswahl der konkreten Interview-TeilnehmerInnen gestaltet sich hingegen etwas schwieriger. Für die Fallauswahl wird eine theoretische Stichprobenziehung (theoretical Sampling) gewählt, welche auf einer sukzessiven Fallauswahl im laufenden Forschungsprozess basiert und jenem Prinzip der minimalen sowie der maximalen Kontrastierung (Menz und Nies 2018) folgt. Dabei werden die einzelnen Fälle noch während der laufenden Interviewphase ausgesucht, um die Relevanz bestimmter Kriterien besser einschätzen zu können. Ein vollständig ergebnisoffenes Verfahren zur minimalen und maximalen Kontrastierung der Fälle ist jedoch nicht umsetzbar, da dies eine relativ große Stichprobe erfordern würde (Schreier 2020). Deshalb wird für die eigene Untersuchung eine reduziertere Variante (Tölle und Stratkötter 1996) der theoretischen Stichprobenziehung gewählt, welche bereits im Voraus bestimmte potenziell relevante Kriterien ins Auge fasst.

Um eine Zufallsstichprobe (Menz und Nies 2018) handelt es sich also nicht, da davon auszugehen ist, dass die Grundgesamtheit zu klein ist, um dann noch ausreichend viele Beschäftigte für ein Interview gewinnen zu können. Auch wird ein Schneeballverfahren (chain sampling) nicht angewendet, da erstens der Feldzugang bereits vorhanden ist, weshalb keine Notwendigkeit besteht, Vorgesetzte oder KollernInnen in der sogenannten *gatekeeper-Funktion* (Bogner, Littig und Menz 2014) wahrzunehmen. Zweitens soll dadurch die Anonymität der Beschäftigten gewahrt werden. Vielmehr wird eine relativ heterogene Stichprobe mit *kontrastierenden Fällen* (Schreier 2020) ausgewählt – anhand folgender *sozialstatistischer Kriterien* (Menz und Nies 2018) und aufgrund einer gewissen eigenen Expertise:

- Alter (18 – 65 Jahre, ohne beschäftigte PensionistInnen),
- Geschlecht (männlich, weiblich),
- Stundenvolumen (Teil- oder Vollzeit),
- Betriebszugehörigkeit (Kulturbetrieb, Sicherheitsdienstleister),
- ohne geistige Beeinträchtigung und
- gute Deutschkenntnisse.

Die Kriterien *Betriebszugehörigkeit*, *Alter*, *Geschlecht* und *Stundenvolumen* werden als Kriterien ausgewählt, die für das Forschungsinteresse am relevantesten erschienen. Das Kriterium

Kinder ist für die konkrete Fallauswahl zwar nicht vorgesehen. Allerdings hat sich im Laufe der Interviews herausgestellt, dass die interviewten Beschäftigten entweder keine oder schon erwachsene Kinder haben, was zu einer gewissen Homogenität der Stichprobe beiträgt. Geschlecht in Verbindung mit Mutterschaft (Voß und Weiß 2009) könnte allerdings sehr wohl eine Kategorie sein, welche den Erwerbsverlauf und die Lebensführung der Befragten beeinflusst hat. Arbeit in Teil- oder in Vollzeit lassen ebenfalls gewisse Unterschiede in der Lebensführung und der Einstellung zur Arbeit vermuten.

Beschäftigte mit geringfügiger Anstellung werden von der Untersuchung ausgeschlossen, weil diese Anstellungsart nicht in der Kernbelegschaft der Kultureinrichtung vorkommt und somit kein Vergleich möglich ist. Ebenso arbeiten in dem privaten Sicherheitsdienst auch PensionistInnen, welche aufgrund fehlender Vergleichbarkeit zu Beschäftigten des Kulturbetriebs nicht für die eigene Untersuchung vorgesehen sind. Auch sind in beiden Betrieben Menschen mit geistiger Beeinträchtigung angestellt, welche zu ihrem eigenen Schutz nicht für die Untersuchung vorgesehen sind. Es wird dabei die Gefahr gesehen, dass sie aufgrund ihrer meist offenen Art anderen KollegInnen von dem Interview erzählen und sich somit selbst outen könnten. Obwohl im Sicherheitsdienst mittlerweile der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund wächst (Hermann 2015), wird dieser Beschäftigtenanteil ebenfalls ausgeschlossen, da es einerseits als schwierig genug eingeschätzt wird, Menschen mit guten Deutschkenntnissen zu erklären, was beispielsweise der Begriff *Lebensbereich* bedeutet. Andererseits würde dadurch auch der Forschungsrahmen stark erweitert werden, was für die Untersuchung nicht vorgesehen ist. Da die Tätigkeit als Sicherheitsdienst im Allgemeinen und die Tätigkeit als Aufsichtsdienst in Kulturbetrieben im Besonderen nur geringe Qualifikationsanforderungen stellt, ist das Kriterium Bildung bzw. Qualifikation zwar nicht für die konkrete Fallauswahl berücksichtigt, aber im Zuge der Interviews trotzdem ermittelt worden. Denn die Arbeit in einem Erwerbsfeld mit niedrigen Qualifikationsanforderungen sagt schließlich nichts über den Bildungsstand der Beschäftigten aus.

Es arbeiten Menschen jeden Alters und beider Geschlechter im Aufsichtsdienst des Kulturbetriebs, welche jedoch zwei verschiedenen Betrieben angehören. Um eine größtmögliche Kontrastierung zu erreichen, wurde versucht sowohl Männer als auch Frauen im jüngeren, mittleren und älteren Erwachsenenalter (nicht in Pension) für ein Interview zu gewinnen, welche jeweils einem der beiden Fallbetriebe mit unterschiedlicher Dauer angehören und entweder Teil- oder Vollzeit arbeiten. Dabei dient die Auswahl der Interview-TeilnehmerInnen der Erfassung der Heterogenität des Forschungsfeldes, nicht jedoch der Repräsentativität der Forschungsergebnisse (vgl. Morgenroth und Schindler 2012).

Aus praktischen Erwägungen (Schreier 2020) wird eine im Voraus festgelegte Fallzahl mit jeweils zwei Fällen pro Betriebszugehörigkeit und Stundenvolumen festgelegt. Somit ergeben sich insgesamt acht Fälle. Da die eigene empirische Untersuchung nicht auf eine empirisch-statistische Verallgemeinerung auf ein bestimmtes Kollektiv (Schreier 2020) abzielt, sondern auf die Bildung bestimmter (Ideal-)Typen und außerdem der Ansatz der alltäglichen Lebensführung recht umfangreich ist, wird sich bezüglich der optimalen Stichprobengröße auf Crouch und McKenzie (2006) bezogen, nämlich: Je mehr Details vorhanden sind, es auch weniger Fälle benötigt.

Im Gegensatz zum Kriterium der theoretischen Sättigung als allgemeines Kriterium der Redundanz von Information (z. B. Bowen 2008) ist in der durchgeführten Untersuchung auch das Abbruchkriterium somit kein absolutes. Sondern es werden in Anlehnung an Schreier (2020) praktische Erwägungen hinzugezogen. Denn letztlich hängt die gesamte Untersuchung davon ab, welche Beschäftigten einem Interview zustimmen und dann auch tatsächlich bei dem Interview mitmachen. Eigentlich kann man froh um jede Person sein, die mitgemacht hat.

Die Stichprobe

Für die Heterogenität der Stichprobe sollen die einzelnen Fälle grundsätzlich einerseits in Kontrast zueinanderstehen, aber dennoch vergleichbar sein (Morgenroth und Schindler 2012). Zieht man diejenigen Beschäftigten ab, welche – wie im vorherigen Kapitel beschrieben – von vornherein ausgeschlossen werden, dann bleiben zur Zeit der Vorbereitung der Interviewphase im September 2023 insgesamt 25 Beschäftigte im Aufsichtsdienst übrig, von denen acht Beschäftigte der Kernbelegschaft und 17 Beschäftigte der Randbelegschaft angehören. Von diesen acht Beschäftigten der Kernbelegschaft sind sieben Personen nach einem Interview gefragt worden, wobei zwei Personen abgelehnt und fünf Personen zugesagt haben, welche auch tatsächlich das Interview mitgemacht haben. Von den 17 Beschäftigten der Randbelegschaft sind 11 Personen gefragt worden, von denen vier Personen abgelehnt haben. Zwei Personen haben erst zugesagt, später jedoch wieder abgesagt und fünf Personen haben zugesagt und das Interview auch tatsächlich mitgemacht. Sobald jeweils fünf Personen gefunden werden, wird die Suche beendet. Diese wird allerdings maßgeblich von der Erreichbarkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz bestimmt, wobei manche durch Abwesenheit während dieser Phase gar nicht erst gefragt werden konnten. Somit werden insgesamt 10 Beschäftigte interviewt, welche entweder in Teil- oder in Vollzeit beschäftigt sind und einem der beiden sogenannten Fallbetriebe angehören. Dass nun 10 statt acht Beschäftigte interviewt werden, dient der Sicherheit, falls ein Interview nicht gelingt. Es hat sich außerdem so ergeben, dass in zwei Fällen auch Beschäftigte interviewt werden, welche nicht nur im Aufsichtsdienst, sondern auch an der Kasse arbeiten.

Die folgende Tabelle 1 soll einen allgemeinen Überblick über die Stichprobe geben. Zum Schutz der Interview-TeilnehmerInnen werden allerdings bestimmte Anonymisierungstaktiken angewendet (Werner et al. 2023): Ersetzen von Orten und von Organisationen durch Oberbegriffe; Zuordnen der Fälle zu einer bestimmten Altersgruppe. Außerdem wird auf eine genaue personenbezogene Darstellung des Samples verzichtet, da die Stichprobe zu klein ist, um die Anonymisierung der Befragten gewährleisten zu können. Obwohl die Interviews nicht am Arbeitsplatz durchgeführt werden, sondern in öffentlichen Cafés, wird sich an besondere Anonymisierungsanforderungen nach Menz und Nies (2018) gehalten. So wird in der gesamten Masterarbeit auf personenbezogene Angaben oder auf die Darstellung der lebensgeschichtlichen Hintergründe von Befragten bzw. konkrete Fallbeschreibungen verzichtet.

Tabelle 1: Verteilung der interviewten Beschäftigten anhand sozialstatistischer Kriterien

Kriterium	Ausprägung	Anzahl
Alter in Jahren	18-27	2
	28-50	4
	51-64	4
Geschlecht	Weiblich	6
	Männlich	4
Stundenvolumen	Teilzeit	5
	Vollzeit	5
Betriebszugehörigkeit	Kultureinrichtung	5
	Sicherheitsdienstleister	5

Quelle: Eigene Darstellung

Der Leitfaden

Für die Konzeption des Leitfadens wird sich teilweise an der Forschung von Morgenroth und Schindler (2012) orientiert. Für die eigene empirische Untersuchung wird versucht, den Leitfaden so kurz wie möglich zu halten. Der erste Teil des Leitfadens soll eher mit relativ kurzen Äußerungen beantwortet werden. Dabei werden nach Arbeitsprozessen und -abläufen sowie nach der (erwerbs-)biographischen Entwicklung gefragt und die Befragten auf den zweiten erzählgenerierenden Teil vorbereitet. Damit sollen betriebliche und biographische Kontextinformationen erhoben werden. Für den zweiten hauptsächlichen Teil des Leitfadens werden sowohl

alltägliche Belange als auch die Arbeitsmotivation sowie die privaten, v. a. aber die beruflichen Zukunftspläne der Befragten thematisiert. Dabei wird einerseits versucht, den Tätigkeitszusammenhang des Aufsichtspersonals zu erfassen, welcher sich nach Voß (2021) anhand der Strukturdimensionen der Lebensführung (Zeit, Raum usw.) ergibt. Andererseits sollen auch handlungsrelevante Orientierungen in Bezug auf den Themenbereich *Arbeit* bzw. die beruflichen Zukunftspläne offengelegt werden. Im Sinne eines narrativ orientierten Interviews werden die Fragen zu diesen Themen auch erzählgenerierend formuliert und im Laufe des Gesprächs vertieft. Dieser Teil des Leitfadens ist allerdings nicht nach den Themenbereichen Alltag und Arbeit getrennt. Doch es wird versucht, sich im Laufe des Gesprächs von den alltäglichen Belangen über die Arbeitsmotivation hin zu den beruflichen Zukunftsplänen vorzuarbeiten. Der inhaltliche Schwerpunkt des Leitfadens liegt jedoch bei den Strukturdimensionen der Lebensführung *Zeit, Sinn, Befinden, Sachlichkeit, Raum* und *Sozialität*. Im *Anhang* wird der Leitfaden angeführt.

Es übersteigt den Arbeitsaufwand einer Masterarbeit jedoch erheblich, alle Strukturdimensionen der Lebensführung gleichermaßen zu berücksichtigen. Deshalb wird für den zweiten Teil des Leitfadens eine Auswahl vorgenommen, welche Dimensionen mit welchem Bedeutungsgrad in den Leitfaden aufgenommen werden. In den verschiedenen Strukturdimensionen der Lebensführung werden die Tätigkeiten in den verschiedenen Lebensbereichen auf einen gewissen erwartbaren Rahmen einreguliert (Voß 2021). Mit aktuellen Konzepterweiterungen gibt es folgende Strukturdimensionen der Lebensführung: *Zeit, Raum, Sachlichkeit, Sozialität, Sinn, Medium/ Technik, Fähigkeiten/ Qualifikation/ Beruf, Befinden* sowie *Körper/ Gender*.

Auf die Dimension *Zeit* wird im Leitfaden der größte Fokus gelegt, weil sich das Thema dieser Masterarbeit um die zeitliche Flexibilisierung des Arbeits- und somit auch des Privatlebens des Aufsichtspersonals dreht. Mithilfe der Dimensionen *Sinn; Befinden; Fähigkeiten* und *Sachlichkeit* sollte ein umfassenderes Bild über den alltäglichen Tätigkeitszusammenhang der Befragten und allgemeine betriebliche Erfordernisse erstellt werden.

Den Dimensionen *Raum* und *Sozialität* werden am wenigsten Priorität zugewiesen. Die Dimension *Raum* hat zwar viel mit der Dimension *Zeit* zu tun, weil ein längerer Arbeitsweg vielleicht andere Fortbewegungsmittel impliziert oder teilweise mehr oder auch weniger *Zeit* in Anspruch nimmt. Dennoch wird nicht explizit ein Stadt-Land-Vergleich zwischen den Beschäftigten und deren Distanz von Wohn- und Arbeitsort angestrebt. Mit der Aufnahme dieser Dimension in den Leitfaden soll allgemein das Bild der Beschäftigten in Bezug auf deren Alltagsorganisation ergänzt werden. Die Dimension *Sozialität* soll ebenfalls nicht in den Fokus der Untersuchung

geraten, weil es einen eigenen Ansatz der *familialen Lebensführung* (z. B. Jurczyk 2020) und auch der *gemeinschaftlichen individuellen Lebensführung* (Huchler 2020) gibt, bei welchem der Blick weg vom Individuum hin zu einer sozialen Gruppe wechselt. Dieses Vorgehen ist für die eigene Untersuchung aufgrund der aufwändigen Umsetzbarkeit und des als schwierig eingeschätzten Zugangs zu PartnerInnen möglicher Interview-TeilnehmerInnen nicht vorgesehen. Schließlich werden die Dimensionen *Körper/ Gender* und *Medium/ Technik* nicht im Leitfaden berücksichtigt, weil sie für die eigene Untersuchung am wenigsten mit der Dimension *Zeit* zu tun haben und somit noch am ehesten entbehrlich sind. Denn einerseits arbeiten in diesem Arbeitsumfeld der Befragten sowohl Männer als auch Frauen, weshalb kein spezielles Genderthema aus der eigenen Untersuchung gemacht wurde. Grundsätzlich arbeiten zwar im Sicherheitsdienst mehr Männer als Frauen, aber speziell der Arbeitsort Kulturbetrieb und der damit verbundene Aufsichtsdienst sind hinsichtlich der Geschlechterverteilung relativ durchmischt (mündliche Mitteilung 06.09.2023). Andererseits gibt es bestimmte Arbeitszeiten, welche an die Öffnungs- und Schließzeiten des Kulturbetriebs gebunden sind, sodass es keine Möglichkeit zu Tele- oder Heimarbeit gibt. Ebenso ist das Thema *Digitalisierung des Berufs- und Privatlebens von Beschäftigten* ein eigenständiges und sehr großes Thema, was nun nicht im Rahmen dieser Masterarbeit behandelt werden kann. Damit haben sich Voß (2020): *Arbeitende Nutzer und ihre Lebensführung* und auch Demszky (2020): *Virtuelle Lebensführung. Wie der virtuelle Raum den Alltag verändert* ausführlich beschäftigt. Beide sind im Sammelband von Jochum et al. (2020) enthalten.

Wie bereits erwähnt, wird vor Beginn des Interviews mit den TeilnehmerInnen ein standardisierter Fragebogen durchgegangen. Dieser enthält Fragen zu soziodemographischen Daten: *Alter, Geschlecht, Staatsbürgerschaft, derzeitiger Wohnort, Kind(er), Familien- und Haushaltsart, höchster Bildungsabschluss, Anstellungsart, Betriebszugehörigkeit, Stundenvolumen, auszuführende Tätigkeit, Mehrfachverwendung, Bruttomonatslohn* sowie *Regelmäßigkeit der Arbeitszeit*. Diese personenbezogenen statistischen Angaben dienen einerseits der besseren Interviewführung und andererseits als Kontextinformationen für die Interpretation. Die Anstellungsart wird abgefragt, um etwas über das Selbstverständnis der interviewten Beschäftigten zu erfahren – ob sie wissen, dass sie arbeits- und sozialrechtlich als ArbeiterInnen oder als Angestellte eingestuft werden und somit ein gewisses Bewusstsein für einen ungleichen Status vorhanden ist. Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Nicht allen Befragten war dieser Unterschied bewusst. Allerdings wird in der Auswertung das Thema *soziale Ungleichheit* oder sogar *Unge-rechtigkeit* nicht systematisch berücksichtigt, da dies von den meisten Interview-

TeilnehmerInnen gar nicht thematisiert worden ist. In den folgenden Kapiteln wird auf die Unterschiede der verwendeten Interviewarten genauer eingegangen.

5.2.1.4 Leitfadenorientierte Beschäftigteninterviews

Die Erhebungsmethode des leitfadenorientierten Beschäftigteninterviews wird in der eigenen Untersuchung als *Kontextmethode* angewendet. Dadurch sollen der betriebliche und biographische Kontext, das Selbstverständnis der Befragten hinsichtlich ihrer für den Betrieb nützlichen Fähigkeiten ermittelt sowie die Befragten auf den zweiten erzählgenerierenden Teil vorbereitet werden. Der Fokus liegt dabei eher beim Prozesswissen (Menz und Nies 2018). Diese generierten Kontextinformationen fließen bereits in die Beschreibung der allgemeinen betrieblichen Situation (Pongratz und Voß 2004a) mit ein und sind für die Interpretation in der Auswertungsphase unerlässlich (Bohnsack et al. 2013; Nohl 2012).

Außerdem wird mit den Interview-TeilnehmerInnen vor dem eigentlichen Interview ein *standardisierter Fragebogen* mündlich durchgegangen, um personenbezogene statistische Angaben wie beispielsweise den *Familienstand*, aber auch die Regelmäßigkeit der *Arbeitszeiten* zu erhalten. Nach Menz und Nies (2018) wird dies oft nach dem Interview gemacht, um die offene Interaktionssituation nicht zu belasten. Für die durchgeführte Untersuchung ist es jedoch wichtig, im Vorhinein Daten über z. B. den Familien-, den Bildungsstand oder die Arbeitszeiten zu erhalten, um während des Interviews darauf eingehen zu können.

5.2.1.5 Narrativ orientierte Interviews

Das narrativ orientierte Interview wird in der eigenen Untersuchung als *Kernmethode* angewendet. In einer Interviewsituation kommen nach Nohl (2012) Komponenten der Alltagskommunikation vor wie *argumentieren, Geschichten erzählen, einander zuhören, von Erlebnissen berichten* oder *eigene Standpunkte deutlich machen*. Deshalb lassen sich durch Interviews neben Perspektiven oder Orientierungen eben auch jene Erfahrungen zur Sprache bringen, welche aus den Orientierungen hervorgegangen sind. Dafür ist es einerseits wichtig, dass die Befragten offen ihre Meinung sagen dürfen und andererseits, dass die Befragten von ihren Erfahrungen erzählen. Somit sind Interviews narrativ fundiert – also erzählgenerierend – und haben die Artikulation von Orientierungen und Erfahrungen durch die Befragten zum Ziel (Nohl 2012; Schütze 1978). Erst in späteren Interviewabschnitten werden die Erzählungen durch Nachfragen der InterviewerInnen weiter ergänzt, wodurch gewisse Stegreiferzählungen entstehen, welche Kallmeyer und Schütze (1976) als *Zugzwänge* des Erzählens bezeichnet haben. Diese zwingen die Erzählenden sowohl zur Kohärenz als auch zur Verdichtung sowie zur Detaillierung.

Letztlich wird dadurch der Aufbau einer Legitimationsfassade erschwert, was zu einer besonderen Aufrichtigkeit der Erzählenden führt (Menz und Nies 2018; Bohnsack 2007).

Narrativ orientierte Interviews werden in der arbeitssoziologischen Forschung nach Menz und Nies (2018) jedoch meist in einer reduzierteren Variante verwendet. Die Erzählungen der Befragten sind einerseits weniger umfangreich und andererseits stärker auf bestimmte Erlebnisse oder auch auf Lebensphasen bezogen als in der ursprünglichen Konzeption. Auch ist der Anteil an vorstrukturierten Fragen höher, womit der Übergang zu den anderen Formen qualitativer leitfadengestützter Beschäftigteninterviews fließend ist. Die Befragung dauert jedoch länger als bei üblichen Beschäftigteninterviews. Außerdem werden sie seltener am Arbeitsplatz durchgeführt. Dafür gibt es auch methodische Gründe, da nach Holtgrewe (2009) am Arbeitsplatz die zeitlichen und thematischen Beschränkungen größer sind. Für die eigene empirische Untersuchung wird sich bei der Wahl der Erhebungsinstrumente, bei der Erstellung des Leitfadens und auch bei der Durchführung der Interviews an den Erläuterungen von Menz und Nies (2018) orientiert.

Für die Untersuchung der vorliegenden Masterarbeit wird also ein Gesamtleitfaden entworfen, welcher aus zwei Teilen besteht: Ein Teil entspricht dem Typ des *leitfadenorientierten Beschäftigteninterviews* als Kontextmethode und ein zweiter Teil dem Typ des *narrativ orientierten Interviews* als Kernmethode, wobei die Grenzen dieser Erhebungsinstrumente fließend verlaufen. In Anlehnung an Morgenroth und Schindler (2012) eignet sich zur Erfassung von Strukturen der Alltagsorganisation ein offenes Erhebungsverfahren am besten, weshalb ein nicht standardisiertes Interviewformat gewählt wird.

5.2.1.6 Die Durchführung der Interviews

Die Beschäftigten sind im August und im September 2023 am Arbeitsplatz angesprochen worden, allerdings nur wenn keine anderen KollegInnen oder BesucherInnen in der Nähe waren. Es ist ihnen erklärt worden, worum es in dem Interview gehen soll, dass die Befragung anonym durchgeführt wird und auf Freiwilligenbasis beruht. Wenn sie einem Interview zugestimmt haben, sind die Telefonnummern ausgetauscht worden, um später einen geeigneten Interviewtermin für Oktober oder November 2023 auszumachen. Die Interviews selbst sind dann innerhalb von zwei Wochen oder auch fünf Tagen ausgemacht worden.

Der Erhebungsablauf

Die Interviews werden im Oktober und November 2023 in verschiedenen Cafés persönlich durchgeführt. Je nach zeitlicher Präferenz der 10 Beschäftigten findet das Interview entweder am Vormittag, am Nachmittag oder auch am Abend außerhalb der Arbeitszeit statt. Da ein

gewisser Bekanntheitsgrad zwischen der Interviewerin und den Befragten bereits vorhanden ist, ist eine Vorstellung der eigenen Person nicht nötig. Das jeweilige Café ist den Befragten meist nicht bekannt. Diejenigen, welche in der Stadt wohnen, werden zwar gefragt, ob sie ein geeignetes Café kennen mit dem Ziel, ihnen ein vertrautes Umfeld während des Interviews zu ermöglichen. Diese Möglichkeit wird jedoch nicht wahrgenommen, wodurch dem eigenen Vorschlag für ein bestimmtes Café zugestimmt wird. Diejenigen Beschäftigten, welche außerhalb der Stadt wohnen, bestehen alle darauf, das Interview trotzdem in der Stadt und nicht an ihrem Wohnort durchzuführen. Dies wird damit begründet, dass der Interviewerin der Aufwand erspart werden sollte, so weit zu fahren.

Vor Beginn der Interviews werden die Befragten über ihre freiwillige Teilnahme, die Gewährleistung ihrer Anonymität und die Verwendung eines Audioaufnahmeegerätes zwecks Datenaufbereitung informiert. Auch wird nochmals eine Beschreibung des Forschungsvorhabens durchgeführt und Zeit für Rückfragen eingeräumt. Außerdem wird mit den Befragten ein standardisierter Fragebogen zur Angabe bestimmter sozialstatistischer Daten durchgegangen. Auf deren Angaben bezüglich des Bildungsstands, vorhandene LebenspartnerIn, des Wohnorts sowie typischer Arbeitszeiten ist im Gespräch genauer eingegangen worden, insofern diese etwas mit der Alltagorganisation zu tun haben.

Daraufhin beginnt das leitfadenorientierte Beschäftigteninterview zur Generierung von Kontextinformationen. Es werden von der Interviewerin Fragen gemäß des bereits beschriebenen Leitfadens hinsichtlich der Biographie, der Gründe für den Unternehmensbeitritt, der nötigen Voraussetzungen zum Beitritt, der Aufgaben im Betrieb, einer Selbsteinschätzung der für die Arbeit notwendigen Eigenschaften und der Dienstplangestaltung gestellt. Nach Fragen zur Klärung, was die Befragten selbst unter Alltag verstehen und welche Lebensbereiche ihren Alltag prägen, ist der erste Teil der Erhebungsphase abgeschlossen. Allerdings wird oft bei diesen Themen schon eine ausführliche Erzählung angefangen, was auch zugelassen und später für die Auswertung genutzt wird. Insgesamt ist die Gesprächsdynamik in den meisten Interviews recht hoch, so dass im Laufe des Interviews mehrmals verschiedene Themen wieder zur Sprache kommen.

Mit der Eingangsfrage „Wie schaut ein typischer Arbeitstag bei Dir aus?“ wird das narrativ orientierte Interview begonnen. Je nachdem, in welche Richtung sich das Gespräch entwickelt, werden nacheinander die weiteren Themen bezüglich der Gestaltung eines freien Tages; eines wöchentlichen oder monatlichen Rhythmus; der zeitlichen und räumlichen Gegebenheiten; des Befindens, des Sinns und der Motivation in einzelnen Lebensbereichen – insbesondere jedoch

der Arbeitsmotivation; der Arbeitszeiten; der sozialen Kontakte und des Arbeitsklimas sowie der Zukunftspläne behandelt.

Die Befragungen dauern in Einzelfällen 50 bzw. 110 Minuten, wobei sich die anderen ungefähr bei 90 Minuten einordnen lassen. Während des Interviews wird darauf geachtet, alle vorgesehenen Themen anzusprechen, obwohl sie durch die Dynamik der Gespräche in unterschiedlicher Reihenfolge und Tiefe behandelt werden. Ein Interview in einem Café mitzumachen, entspricht dabei keiner natürlichen sozialen Situation der befragten Beschäftigten, sondern bleibt eine konstruierte soziale Situation (Mutz et al. 1995). Um den Gesprächsfluss dennoch so natürlich wie möglich zu halten, wird das Anfertigen von Randnotizen auf ein Minimum beschränkt. Außerdem werden manche Fragen wie z. B. „Was machst du in deiner Freizeit?“ erzählgenerierend formuliert. Andere wiederum als wären sie nur mit ja oder nein zu beantworten wie z. B. „Machst du Überstunden?“, welche im laufenden Gespräch vertieft werden. Dadurch sollen wenigstens ausschnittsweise natürliche Erzählungen generiert werden, wenngleich dies laut Mutz et al. (1995) keine wirklichen Alltagserzählungen sein können.

An dieser Stelle sei noch etwas zur Interview-Situation zu erwähnen: Der vorhandene Bekanntheitsgrad zwischen Interviewerin und Befragten stellt sich insofern als Vorteil heraus, dass sich doch immerhin diese 10 Beschäftigten zu einem Interview bereit erklärt haben. Die meisten Befragten sind auch sehr offen hinsichtlich ihrer Äußerungen über betriebliche Abläufe, ihrer Biographie, ihres Alltags und ihrer Zukunftsplanung. Nachteilig ist jedoch, dass manche Befragten wenig Verständnis dafür haben, dass die Interviewerin Fragen stellt, deren Antwort sie bereits im Groben kennt. Deshalb muss auch während mancher Interviews darauf hingewiesen werden, dass für die Auswertung erst die Daten durch das Interview generiert werden müssen bzw. nur die subjektive Perspektive der Befragten zählt und nicht das ungefähre Wissen der Interviewerin. Einigen ist es wiederum fast schon peinlich, nicht von einem besonders aufregenden, sondern nur von einem ganz normalen Alltag erzählen zu können. Wenige sind durch das Audioaufnahmegerät irritiert, weshalb sie sich in ihren Ausführungen etwas zurückgehalten haben. Diejenigen, welche direkt nach dem Interview bereits andere Termine haben, sind zum Ende des Interviews hin bereits unruhig geworden und dann bei ihren Ausführungen nicht mehr so in die Tiefe gegangen, wie es die Interviewerin erhofft hat.

Außerdem ist es der Interviewerin aufgefallen, dass die Ausführungen in der Interviewsituation vereinzelt von Erzählungen abweichen, welche zu einem früheren Zeitpunkt bei einem Privatgespräch unter KollegInnen hinsichtlich einer gelungenen Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben stattgefunden haben. Dieser Widerspruch wird bei der Auswertung der Interviews

jedoch nicht berücksichtigt, da das persönliche Wissen der Interviewerin über KollegInnen für die empirische Untersuchung keine Relevanz hat – als empirische Basis dient das Wissen der AkteurInnen (Bohnsack et al. 2013). Nach der Durchführung der Interviews werden diese transkribiert, worauf im folgenden Kapitel noch genauer eingegangen werden wird.

5.2.2 Zum Auswertungsverfahren

Im folgenden Kapitel werden das Auswertungsverfahren der dokumentarischen Methode, die genaue Datenaufbereitung – Transkription, Sequenzierung sowie Anonymisierung – und das Vorgehen bei der Auswertung und der Interpretation anhand der dokumentarischen Methode genauer erläutert.

5.2.2.1 Die dokumentarische Methode

Die dokumentarische Methode eignet sich für Nohl (2012) zur Interpretation aller Arten von offenen Interviews. Insbesondere dann, wenn sie (egal ob biographisch angelegt oder leitfadensorientiert) auf Erzählungen oder Beschreibungen basieren. Auch zur Auswertung von Gruppendiskussionen, von Bildern und von Videos oder von teilnehmender Beobachtung würde sich diese Methode eignen. Die methodologische und erkenntnislogische Basis der für die eigene Untersuchung angewendeten dokumentarischen Methode wurde von Karl Mannheim bereits in den 1920er Jahren anhand seiner wissenssoziologischen Schriften über die Beobachtung von Beobachtungen gelegt (Przyborski und Slunecko 2020; s. auch Bohnsack 1989, 2007; Bohnsack et al. 2013). Ralf Bohnsack verband die Wissenssoziologie von Karl Mannheim (1964, 1980) u. a. mit der Chicagoer Schule, der Konversationsanalyse (Fritz Schütze 1983) und der Ethnomethodologie (Harold Garfinkel 1967), um ein forschungspraktisch und methodologisch fundiertes Auswertungsverfahren der qualitativen Sozialforschung zu entwickeln (Nohl 2012; Bohnsack 2013). Damit war eine empirische Forschungstradition begründet, welche heutzutage in den Sozialwissenschaften auf reges Interesse stößt (Przyborski und Slunecko 2020).

Bohnsack (2007) unterscheidet dabei weniger zwischen *qualitativer* und *quantitativer* Sozialforschung, sondern zwischen einer *rekonstruktiven* und *hypothesenprüfenden* Verfahrensweise. Denn das Ziel der dokumentarischen Methode der Interpretation ist die Rekonstruktion des Zusammenhangs von Orientierungen und Erfahrungen (Nohl 2012). Sie dient der „Rekonstruktion der praktischen Erfahrungen von Einzelpersonen und Gruppen, in Milieus und Organisationen“, gibt außerdem „Aufschluss über die Handlungsorientierungen, die sich in der jeweiligen Praxis dokumentieren“ und eröffnet dadurch einen gewissen Zugang zur Handlungspraxis (Nohl 2012: 2).

Genauer gesagt eröffnen die Analyseverfahren der dokumentarischen Methode einen Zugang sowohl zum *reflexiven* (herv. i. Bohnsack et al. 2013) Wissen als auch zum *handlungsleitenden* (herv. i. O.) Wissen der Akteure – und somit zur Handlungspraxis. Ziel der Rekonstruktion der Handlungspraxis ist das jener Praxis „zugrundeliegende habitualisierte und z.T. inkorporierte Orientierungswissen“ (Bohnsack et al. 2013: 9). Dieses Orientierungswissen strukturiert das Handeln relativ unabhängig von dem subjektiv gemeinten Sinn. Dennoch besteht bei der dokumentarischen Methode der Anspruch, die „*empirische Basis des Akteurswissens*“ (Bohnsack et al. 2013: 9) nicht zu verlassen, was sie von objektivistischen Zugängen unterscheidet, welche nach Handlungsstrukturen „*hinter dem Rücken der Akteure*“ (ebd.) suchen.

Im Hinblick auf die Fallkonstruktion und der konkreten Fallauswahl, welche der Erreichung des Forschungsinteresses dienen, lag daher auch die Wahl der Auswertungsmethode relativ nahe. Mit der empirischen Untersuchung der vorliegenden Masterarbeit sollen ergänzende Forschungen betrieben werden, um das Erwerbsfeld *Aufsichtsdienst* exemplarisch abzudecken: Beschäftigte im Aufsichtsdienst in der Bewältigung ihres Alltags. Auch ist der Ansatz der alltäglichen Lebensführung subjektorientiert (Voß 1998), wodurch sich ein subjektivistischer Zugang für die Analyse der durchgeführten Interviews eignet. Es geht dabei jedoch nicht um die Bildung einer neuen (Gesellschafts-)Theorie, weshalb die Methode der Grounded Theory (Mayring 2002) nicht vorgesehen ist. Das Ziel der Untersuchung ist die Bildung von (Ideal-)Typen aufgrund der Handlungsorientierungen in den Bereichen der alltäglichen Lebensführung und der Erwerbsperspektive (s. Pongratz und Voß 2004a) der interviewten Beschäftigten. Um anschließend anhand der erstellten Orientierungstypen auch Aussagen über das Vorkommen der Arbeitskrafttypen machen zu können. Außerdem stellt die dokumentarische Methode eine klare Verfahrensweise zur Verfügung, um jene Komplexität der empirisch erhobenen Daten strukturieren und auch gezielt reduzieren zu können (Morgenroth und Schindler 2012).

Dabei zeichnet sich die dokumentarische Interpretation von Interviews nach Nohl (2012) durch folgende Merkmale aus: Erstens gibt es eine Trennung zwischen einer thematisch zusammenfassenden *formulierenden* (herv. i. O.) Interpretation und einer *reflektierenden* (herv. ebd.) Interpretation des Orientierungsrahmens, in welchem die Themen bearbeitet werden. Zweitens setzt die dokumentarische Methode auf eine konsequente komparative Analyse – und zwar seit dem Beginn der Interpretation. Drittens werden empirische Ergebnisse anhand von verschiedenen Formen von Typen erzielt, u. U. auch mehrdimensionale, soziogenetische Typologien, welche dann sogar eine gewisse Generalisierung der Ergebnisse von der empirischen Interpretation ermöglichen. Demnach besteht die Aufgabe der dokumentarischen Methode darin, das

implizite bzw. das atheoretische Wissen der Befragten in gewisse begriffliche wissenschaftliche Deutungsschemata zu überführen (Morgenroth und Schindler 2012).

Da die Datenerhebung bereits in Kapitel 5.2.1 *Erhebungsverfahren und Datenerhebung* beschrieben worden ist, wird im folgenden Kapitel auf die Datenaufbereitung – genauer die Transkription, die Sequenzierung sowie die Anonymisierung eingegangen. Anschließend erfolgt die Darstellung des Vorgehens bei der Auswertung und auch der Interpretation. In Anlehnung an das Interpretationsverfahren, welches (Bohnsack 2007) auch *dokumentarische Interpretation* nennt, wird bei der Aufbereitung und der Auswertung der erhobenen Daten verstärkt auf Nohl (2012) Bezug genommen, welcher sich u. a. mit der Auswertung von narrativ fundierten Interviews beschäftigt hat. Das Verfahren zur Auswertung von Interviews greift dabei auf bestimmte Elemente der Narrationsstrukturanalyse zurück – ein von Fritz Schütze (1983 u. 1987) entwickeltes Auswertungsverfahren für narrative Interviews.

5.2.2.2 Datenaufbereitung – das Transkriptionsverfahren

Für die Datenerhebung werden die Interviews mit einem Audioaufnahmegerät aufgenommen, um die Daten später in eine schriftliche Form bringen und auswerten zu können. Für eine ausführliche Datenauswertung ist die Herstellung von Transkripten unabdingbar (Mayring 2002). Vor der Auswertung der Daten, müssen diese jedoch zunächst noch festgehalten, aufbereitet und geordnet werden (Mayring 2002). Darum soll es in diesem Kapitel gehen.

Dabei wird keine Totaltranskription (Nohl 2012) der eigens durchgeführten Interviews angefertigt, sondern eine Art selektives Protokoll (Mayring 2002) mit jenen thematischen Abschnitten, welche für das Forschungsinteresse wichtig erschienen. Letztlich waren dies trotzdem einige Themen und Textsequenzen, da sicherheitshalber nur jene Gesprächseinheiten nicht transkribiert werden, bei denen die Befragten wirklich eindeutig vom jeweiligen Thema abgekommen sind.

In Anlehnung an die dokumentarische Methode wird laut Nohl (2012) noch vor der eigentlichen Transkription der Interviews die *formulierende Interpretation* durchgeführt. Dabei werden die Audioaufnahmen der Interviews zunächst angehört und die zeitliche Abfolge der besprochenen Themen bei jedem einzelnen Fall tabellarisch verzeichnet. Somit erhalten die Forschenden einen Überblick über den *thematischen Verlauf* (herv. i. Bohnsack 2007) und können jene Themen identifizieren, welche von besonderem Interesse sind. Dabei verbleibt die formulierende Interpretation in der Perspektive der Befragten. Der thematische Gehalt wird von den Forschenden lediglich mit eigenen Worten formulierend zusammengefasst. Da bei der eigenen Untersuchung ein Leitfaden für Interviews verwendet wird, ist der thematische Verlauf im

Wesentlichen bereits vorgegeben, welcher sich durch die Gesprächsdynamik jedoch bei jedem Interview etwas anders gestaltet.

Für die Auswahl dieser thematischen Abschnitte sind für Nohl (2012) folgende drei Kriterien relevant:

- 1.) Themen von besonderem Interesse sind jene, welche vor der empirischen Untersuchung von den Forschenden festgelegt werden.
- 2.) Außerdem sind dies jene Themen, welche von den Befragten besonders engagiert, ausführlich oder metaphorisch behandelt werden. Diese sogenannten *Fokussierungsmetaphern* (Bohnsack 2007: 45) können ein Korrektiv zu jenen Themen der Forschenden darstellen.
- 3.) Ebenso können durch die thematischen Verläufe auch Themen identifiziert werden, welche in den jeweiligen Fällen gleichermaßen behandelt werden, da sie sich für die komparative Analyse gut eignen.

Dann kann nach Nohl (2012) die Transkription der Interviews mit jenen thematischen Abschnitten beginnen, welche möglichst alle diese drei Kriterien erfüllen. Später können dann weitere Themen transkribiert werden, sodass am Ende des Forschungsprozesses die zentralen Abschnitte von vielen Fällen, wenn auch nicht gänzlich von allen Fällen, schriftlich vorliegen.

Bei der eigenen empirischen Untersuchung werden sowohl die Transkription des Kernmaterials als auch dessen Sequenzierung mithilfe des Transkriptionsprogramms MAXQDA (erwähnt in Menz und Nies 2018) durchgeführt. Alle Angaben zu Personen und Orten werden dabei verallgemeinert sowie deren Namensangaben weggelassen (zu Anonymisierungstaktiken s. Werner et al. 2023).

Allerdings werden die aufgezeichneten Gespräche aus praktischen Gründen nicht wortwörtlich transkribiert. In Anlehnung an Morgenroth und Schindler (2012) werden parasprachliche Elemente weggelassen. Ebenso werden nicht relevante Gesprächssequenzen nur stichpunktartig mit der Angabe der entsprechenden Zeitsequenz notiert. Außerdem wird in Anlehnung an Mayring (2002) sowohl auf die Verwendung des Internationalen Phonetischen Alphabets als auch auf eine literarische Umschrift verzichtet. Da es für die eigene Untersuchung eher um die inhaltlich-thematische Ebene geht, wird das gesprochene Wort in normales Schriftdeutsch mit der Bereinigung des Dialekts, der Behebung von Satzbaufehlern und einem geglätteten Sprachstil übertragen. Bei der Transkription wird sich dennoch an den Richtlinien der Transkription *TiQ* (Talk in Qualitative Social Research in Bohnsack 2007; Nohl 2012) orientiert, obwohl prosodische Sprachanteile wie Sprechtempo, Lautstärke oder Wortdehnungen (Dittmar 2009) nicht berücksichtigt werden. Es werden hingegen Wortbetonungen, Lachen und Pausen

mittranskribiert. Dies wird als eine Art Kompromiss gesehen; da die Daten umso genauer ausgewertet werden können, je feiner das Transkript erstellt wird (Morgenroth und Schindler 2012).

Außerdem wird nach der Transkription von relevanten Textinhalten noch eine formulierende Feininterpretation angefertigt, wobei nach Nohl (2012) jeder Textabschnitt nach markanten Themenwechseln durchgesehen wird. Dadurch werden Oberthemen und Unterthemen identifiziert und zu jedem Unterthema ebenfalls eine thematische Zusammenfassung in eigenen Worten angefertigt. Durch diese Reformulierung des thematischen Gehalts wird deutlich, dass dieser interpretationsbedürftig ist und eben nicht selbstverständlich.

5.2.2.3 Datenauswertung

In diesem Kapitel werden die Verfahren zur Auswertung der Interviews und deren Durchführung beschrieben: Die reflektierende Interpretation und die Typenbildung. In der reflektierenden Interpretation wird nach Nohl (2012) rekonstruiert, wie ein bestimmtes Thema oder eine gewisse Problemstellung verarbeitet wird, also innerhalb welches Orientierungsrahmens bzw. Vergleichshorizontes (Bohnsack 2007) ein Thema behandelt wird.

Dieses Vorgehen verweist sowohl auf den formalen als auch auf den semantischen Aspekt der durchgeführten Interviews, wobei die Semantik des Textes nicht von der formalen Konstruktion des Textes zu trennen ist. Die dokumentarische Methode greift laut Nohl (2012) einerseits bei der formalen Interpretation die Textsortentrennung auf, welche von Schütze in der Narrationsstrukturanalyse entwickelt wurde. Bei einer erfolgreichen erzählgenerierenden Fragetechnik liegen in den Interviews Erzählungen vor, welche mit Beschreibungen, mit Argumentationen und ebenso mit Bewertungen verknüpft sind. Dabei werden eben jene Erzählungen für die Interpretation herausgegriffen, bei denen jener Zusammenhang zwischen erzählter und auch erlebter Erfahrung möglichst nahe ist. Von Interesse ist dabei nicht, was diese gesellschaftliche Realität ist, sondern wie diese hergestellt wird. Wie bereits erwähnt, werden die einzelnen Themen in den eigens durchgeführten Interviews mit unterschiedlicher inhaltlicher Dichte behandelt. Auch geht das Gesagte nicht immer über bloße Meinungsäußerungen hinaus, was durchaus zu Schwierigkeiten bei der Interpretation geführt hat.

Bezüglich der Semantik wird bei der dokumentarischen Methode nach Nohl (2012) auf Mittel der komparativen Sequenzanalyse zurückgegriffen, um über eine entsprechende Sequenz von erzählten Handlungen hinweg auch gewisse Kontinuitäten zu identifizieren. Die komparative Sequenzanalyse beginnt mit dem Vergleich der Interviews hinsichtlich der gemeinsamen und auch unterschiedlichen Orientierungsrahmen, in denen die Interview-TeilnehmerInnen das

jeweilige Thema bearbeiten. Das gemeinsame Dritte, also das sogenannte *Tertium Comparationis* (Nohl 2012), welches den Vergleich strukturiert, besteht aus jenem Thema der ersten Äußerung. In leitfadengestützten Interviews stellen dies jene Themen dar, welche anhand der Fragen im Leitfaden bereits vorgegeben sind. Deshalb bezogen sich diese Themen hinsichtlich des Alltags der Befragten (im Bereich der alltäglichen Lebensführung) auf die Strukturdimensionen der Lebensführung *Zeit, Sinn, Befinden, Sachlichkeit, Raum* und *Sozialität* sowie Hinsichtlich der Arbeit (im Bereich der Erwerbsperspektive) insbesondere auf deren Arbeitsmotivation, deren (Erwerbs-)Biographie sowie deren berufliche Zukunftspläne.

Dafür sind die Daten der einzelnen Fälle zunächst nach thematischen Sequenzen selektiert worden, bei denen im Sinne der minimalen Kontrastierung eine bestimmte Thematik auf eine sogenannte strukturgleiche Art und Weise, also durch homologe Anschlussäußerungen (Nohl 2012), bearbeitet wird. Ein Interview, welches hinsichtlich der bereits beschriebenen Auswahlkriterien und in Bezug auf relevante Informationen die größte Dichte aufweist, wird dafür als Ausgangspunkt verwendet. Relevante Textsequenzen bestehen bei der eigenen Untersuchung v. a. aus jenen Aussagen rund um den Alltag der Beschäftigten, welcher durch die Arbeitszeiten eher vorgegeben ist. Außerdem sind deren berufliche Absichten relevant, aber auch allgemeine Aussagen über die jeweilige Arbeitssituation, um insgesamt ein besseres Verständnis für die Alltagsgestaltung der Befragten entwickeln zu können. Da sich in den Daten schon früh große Unterschiede im Alltag bei der Kern- und der Randbelegschaft der Befragten gezeigt haben, werden schon bald auch heterologe Anschlussäußerungen, also maximal kontrastierende Fälle, in den Vergleich mit einbezogen. Auf diese Weise kann eine implizite Regelmäßigkeit, welche laut Nohl (2012) der Erzählsequenz des ersten Interviews unterliegt, herausgearbeitet werden. Daraufhin werden die ausgewählten Textsequenzen in entsprechende Ober- und auch Unterthemen eingeordnet. Es ergeben sich dabei v. a. jeweils eine wesentliche Vergleichsdimension entlang des *Verhältnisses von Arbeit und Leben* wie auch entlang der *beruflichen Zukunftspläne* der Beschäftigten, welche getrennt voneinander analysiert werden. Nach Nohl wird damit rekonstruiert, wie dieselbe Thematik auf eine ganz andere Weise in den Äußerungen bearbeitet werden kann. Die Interpretation ist einerseits durch die Hinzunahme anderer empirischer Fälle an entsprechende Vergleichshorizonte gebunden. Andererseits dient dies auch dazu, sich im Interpretationsprozess von eigenen Erfahrungen oder Alltagstheorien zu lösen.

Entlang der ermittelten Vergleichsdimensionen kann so für jeden einzelnen Fall die Gesamtgestalt herausgearbeitet werden, was üblicherweise in konkreten Fallbeschreibungen mündet (Nohl 2012). Zur Bewahrung der Anonymität der Befragten können diese bei der eigenen

Untersuchung aufgrund der kleinen Stichprobe jedoch nicht in die Masterarbeit aufgenommen werden. Etwaige Zitate im Ergebnisbericht sollen die Herleitung der einzelnen Typen verdeutlichen, ohne die Anonymität der Interview-Teilnehmer zu gefährden. Die Fallbeschreibungen sind jedoch für die Typenbildung von großer Bedeutung, da im nächsten Schritt die kontrastierenden Orientierungsrahmen eine eigenständige Bedeutung erhalten (Morgenroth und Schindler 2012). Anhand einer Mehrfeldertafel werden jene Einzelfälle, welche ähnliche Ausprägungen in den Vergleichsdimensionen aufweisen, einer bestimmten Gruppe zugeordnet (ebd.). Diese durch den systematischen Vergleich rekonstruierten Orientierungsrahmen werden nach Nohl (2012) abstrahiert bzw. vom Einzelfall gelöst und zu sinngenetischen Typen ausformuliert. Für eine Typologie braucht es Gruppen, welche sich nach innen weitgehend ähneln (interne Homogenität) und nach außen abgrenzbar (externe Heterogenität) sind. Erst dann kann wirklich von einer Typologie gesprochen werden.

Im Bereich der alltäglichen Lebensführung sind anfangs drei vorläufige Gruppen erstellt worden, welche sich in ihren Ausprägungen entlang der Vergleichsdimension *Verhältnis von Arbeit und Leben* unterscheiden. Doch bei der Typenbildung werden laut Morgenroth und Schindler (2012) die vorläufig erstellten Gruppen auch auf inhaltliche Sinnzusammenhänge hin analysiert. Die Typenbildung bezieht sich nicht mehr auf die Ebene der Person, sondern auf die Ebene der Handlungsmuster und somit auf jene innere Logik der jeweiligen Lebensführung. Dadurch können Merkmalsausprägungen wieder reduziert werden. Etwaige Unterschiede in der Alltagsorganisation bei ähnlicher Lebensführung werden dennoch im folgenden Kapitel bei der Darstellung der Ergebnisse als eine Art Differenzierung deutlich gemacht.

Eine mehrdimensionale soziogenetische Typenbildung ermöglicht auch eine Generalisierung von Untersuchungsergebnissen (Nohl 2012). Durch die Ermittlung von nur einer Vergleichsdimension in den jeweiligen Bereichen *alltägliche Lebensführung* und *Erwerbsperspektive* ist die Generalisierbarkeit der erstellten Typologie jedoch nicht gegeben.

6. Darstellung der Ergebnisse und Diskussion

In diesem Kapitel werden die empirischen Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Zunächst erfolgt eine Darlegung der allgemeinen betrieblichen Situation, woraufhin die aktive Auseinandersetzung der interviewten Beschäftigten mit deren Arbeitsbedingungen v. a. in Bezug auf deren flexible Arbeitszeiten erfolgt. Sowohl im empirischen Material gefundene Muster der alltäglichen Lebensführung als auch der beruflichen Ausrichtung werden im Kapitel 6.2 *Über die Typenbildung* differenziert dargestellt. Außerdem erfolgt anschließend eine Zusammenfassung und Diskussion der Befunde v. a. hinsichtlich möglicher Hinweise auf vorhandene Merkmale der Arbeitskrafttypen des *verberuflichten Arbeitnehmers* und des *Arbeitskraftunternehmers*. Die Übergänge von der Ergebnisdarstellung hin zur Diskussion sind dabei mehr oder weniger fließend.

Aufgrund einer notwendigen Prioritätensetzung sind bei der Analyse des empirischen Materials inhaltliche Schwerpunktsetzungen vorgenommen worden, wobei der Fokus auf der zeitlichen Dimension der Lebensführung liegt. Für die Auswertung des Materials wird sich auf konkrete handlungsrelevante Orientierungen der befragten Beschäftigten konzentriert, welche in den Bereichen der Lebensführung und der Erwerbsperspektive sichtbar werden. Diese sind im Material in Anlehnung an Pongratz und Voß (2004a) entweder direkt erkennbar durch ausführliche Schilderungen konkreter Handlungsentscheidungen oder auch indirekt durch eine Zusammenschau verschiedener Textpassagen, welche erst durch deren Aussagenkontext deutend erschlossen worden sind.

6.1 Beschreibung der allgemeinen betrieblichen Situation

In diesem Kapitel wird basierend v. a. auf dem empirischen Material und teilweise auch auf Gesprächen mit den Beschäftigten am Arbeitsplatz die allgemeine betriebliche Situation des Aufsichtspersonals beschrieben – wohlgernekt aus der Perspektive der Arbeitskräfte. Dafür wurde vor bzw. während der Interviews nach dem Arbeitsort, den Aufgaben im Aufsichtsdienst, nützlichen Fähigkeiten zur Ausübung dieser Tätigkeit, der Mehrfachverwendung sowie der Dienstplangestaltung gefragt. Wobei Letztere aufgrund der inhaltlichen Nähe im Kapitel 6.2.1 *Alltägliche Lebensführungsmuster* ausführlicher beschrieben wird.

Für die Strukturierung des Materials werden zwar teilweise die verschiedenen Dimensionen herangezogen, in welchen Voß (1998) in entgrenzten Arbeitsverhältnissen auf der Ebene des unmittelbaren Arbeitshandelns vielfältige Entgrenzungerscheinungen sowohl in der Erwerbsarbeit als auch im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben verortet. Dennoch ist

anzumerken, dass es sich hierbei nicht um weitere im Sinne von Voß beschriebene Entgrenzungserscheinungen handelt. Auf mögliche spezielle Verwischungen wird explizit hingewiesen. Dies soll lediglich zum besseren Verständnis für die betriebliche Situation und die damit zusammenhängende alltägliche Lebensführung bzw. die berufliche Ausrichtung des Aufsichtspersonals beitragen.

Arbeitsort und Sozialorganisation

Grundsätzlich gilt für die Beschäftigten der Randbelegschaft, da sie für ein Sicherheitsdienstleistungsunternehmen als sogenanntes Verleihunternehmen (Promberger 2007) arbeiten, dass sie vertraglich der Vereinbarung zur Mehrfachverwendung zugestimmt haben. Dadurch haben sie keinen Anspruch darauf, stets bei einem bestimmten sogenannten Entleihbetrieb (ebd.), welches eine Sicherheitsdienstleistung kauft, tätig zu sein. Bei Bedarf seitens des Verleihunternehmens können die im Aufsichtsdienst eingesetzten Arbeitskräfte auch zu anderen Diensten z. B. bei Großveranstaltungen eingesetzt werden. Je nach entsprechender Einschulung z. B. als PortierInnen oder KassenmitarbeiterInnen können sie auch bei jedem anderen Entleihbetrieb, welches Kunde des Sicherheitsdienstleistungsunternehmens ist und dringender die entsprechenden Arbeitskräfte braucht, eingesetzt werden. Die interviewten Beschäftigten wurden teilweise bereits bei anderen KundInnen eingesetzt. Da dies jedoch erst ein bis zwei Einsätze waren und somit die alltägliche Lebensführung nicht stark beeinflusst, wurde dieses Thema nicht weiter berücksichtigt. Somit stellt der ausgewählte Kulturbetrieb den *Arbeitsort* für das Aufsichtspersonal dar und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigten dem Kulturbetrieb oder dem Sicherheitsdienstleistungsunternehmen als sogenannte Fremdfirma (Hohendanner und Bellmann 2007) angehören. Obwohl die Sicherheitsdienstleistungen über einen längeren Zeitraum eingekauft werden, kann von einem unbefristeten Einsatz der Randbelegschaft im Aufsichtsdienst jedoch keine Rede sein.

Die unterschiedlichen Betriebsstrukturen sind folgendermaßen dargestellt worden:

„Das eine ist staatlich getragen und das ist irgendwie statisch und abgesichert und dann werden die unliebsamkeiten irgendwie ausgelagert an eine firma die sich auf dem markt behaupten muss als aktienunternehmen Und die aufgrund dessen den ganzen marktmechanismen entsprechen muss Das heißt sie muss konkurrieren Sie muss alle möglichen angebote machen um besser gegen die anderen dazustehen“ (A757).

Die Fluktuation beim Aufsichtspersonal wird folgendermaßen eingeschätzt:

„Sehr unterschiedlich aber ich glaube die meisten (.) nicht länger als drei oder vier Jahre Vielleicht wäre das die durchschnittszeit Ich weiß es nicht genau ... Beim Kulturbetrieb sind die Wechsel bei der Aufsicht vielleicht eher geringer wie bei den Sicherheitsleuten“ (A325).

Darüber hinaus besteht der Kulturbetrieb aus mehreren Häusern, welche in der Stadt unterschiedliche Standorte aufweisen. Die Kernbelegschaft arbeitet grundsätzlich in einem bestimmten Haus, was sich theoretisch bei betrieblichem Bedarf auch ändern kann, in der Praxis aber bisher nicht vorgekommen ist. Je nach Dienstplan sind dadurch pro Haus jeweils dieselben internen MitarbeiterInnen anzutreffen. Dem gegenüber kann die Randbelegschaft grundsätzlich auf alle Häuser aufgeteilt werden. Es hat sich zwar bei den interviewten Beschäftigten etabliert, dass sie oft in zwei bestimmten Häusern arbeiten und dann ersatzweise in weiteren Häusern. Welchen Unterschied dies ausmacht soll das folgende Zitat zeigen:

„Im großen und ganzen die groben Abläufe sind ja gleich Die groben Tätigkeiten aber von der Organisation selber wie das dort strukturiert ist gibt es halt kleine Verschiebungen und kleine strukturelle Unterschiede Und das musst du halt irgendwie alles packen“ (A739).

Dadurch arbeiten sie in verschiedenen KollegInnenkreisen und müssen häufiger über arbeitsrelevante Informationen auf dem Laufenden gehalten werden z. B. über besondere Sicherheitsmaßnahmen bei neuen und ihnen unbekanntem Ausstellungen. Letztlich müssen sie sich also in allen Häusern zurechtfinden können und sind trotzdem nie ganz Teil des Kollegiums. Die lokalen Grenzen von Arbeits- und von privaten Lebensorten bleiben dabei getrennt. Allerdings lässt sich bei den Beschäftigten der Randbelegschaft ein gewisses Phänomen der *Fremdheit am Arbeitsplatz* als Folge der speziellen Arbeitssituation thematisieren, welches sich bei Teilzeitbeschäftigten und v. a. bei geringfügig Beschäftigten noch verstärkt:

„Das hat etwas Zeit gebraucht und es ist schwieriger wenn du Teilzeit bist ... Wenn du einfach seltener da bist dann kriegst du weniger Information Dann kriegst du weniger mit von den Leuten Da bist du einfach Fremder ... Aber es sind verschiedene Häuser wo du bist Da bist du da mal Dann bist du da mal Bist eigentlich überall fremd Und das ist zum Beispiel (.) jetzt habe ich etwas wo ich weiß das ist jetzt Ich bin jetzt fix in zwei bestimmten Häusern“ (A739).

Die soziale Integration über die Erwerbsarbeit (Castel 2005) oder auch als prekariätsrelevante Dimension (Promberger 2007) ließe sich bei der Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes also durchaus genauer untersuchen, geht aber über das Forschungsinteresse hinaus.

Arbeitsinhalt und Qualifikation

Im Wesentlichen gibt es folgende *Aufgaben* im Aufsichtsdienst zu erledigen: Die Ausstellungsräume sind gemäß der Öffnungszeiten des Kulturbetriebs von 9 Uhr bis 17 Uhr morgens zu öffnen und abends zu schließen. Einerseits ist auf die Sicherheit der Ausstellungsräume, -objekte und BesucherInnen zu achten, dass die BesucherInnen sich z. B. an die Hausordnung halten – also keine sensiblen Ausstellungsobjekte anfassen oder dass Kinder nicht im Gebäude rennen:

„Wir haben hauptsächlich die aufgaben auf die objekte aufzupassen und die besucher willkommen zu heißen und zu verabschieden Und halt ein bisschen aufzupassen auf die objekte Also nicht dass jetzt jemand da etwas umschmeißt und tut“ (B509).

Insgesamt soll für eine ruhige Atmosphäre gesorgt werden. Andererseits geht es ebenso darum, den BesucherInnen Wegbeschreibungen oder auch allgemeine Informationen zu Ausstellungsobjekten zu vermitteln. Das Aufsichtspersonal wird für die verschiedenen Posten eingeteilt, kontrolliert die Tickets und führt Kontrollgänge durch. Wer im Eingangsbereich steht, ist gelegentlich einem starken BesucherInnenstrom ausgesetzt, während sich dieser mit zeitlicher Verzögerung auf die verschiedenen Ausstellungsräume und Stockwerke verteilt. Dementsprechend sind die weiteren Posten weniger stressig.

Eine leichte Verwischung der Grenze zwischen Berufs- und Privatleben findet im Aufsichtsdienst auf eine ganz andere Weise statt als es von Voß (1998) in Bezug auf sich verändernde Arbeitsverhältnisse beschrieben wird: Statt dass versucht wird, die Arbeit in das Privatleben zu integrieren, geschieht auch ein gegenteiliger Effekt, welcher allerdings für diese Branche keinen Neuigkeitswert hat: Wenn keine BesucherInnen da sind, müssen die Beschäftigten im Aufsichtsdienst trotzdem anwesend sein, haben aber keine Aufgabe zu erledigen. Dadurch wird es möglich und auch nötig, sich mit den eigenen Gedanken zu beschäftigen. Da sie jeden Tag auf einer anderen Position eingeteilt sind, befinden sich alle mal auf Posten, welche von ihnen eine hohe Aufmerksamkeit über den gesamten Arbeitstag oder erst mit zeitlicher Verzögerung erfordern. Die Tätigkeit an sich ist dennoch eher wenig anspruchsvoll:

„Also da hat man jetzt nicht so dass man vom kopf her die kapazität voll ausnutzen muss @(.)@ Also man muss zwar anwesend sein Man muss auf alles

schauen Aber man hat jetzt nicht irgendwie etwas was einen geistig so auslastet“ (B807).

Für diejenigen, die sich nicht oder nicht gerne zeitweise mit sich selbst beschäftigen können bzw. wollen, ist der Aufsichtsdienst eher „relativ langweilig“ (A669), weshalb bei zwei interviewten Beschäftigten, welche zusätzlich als KassenmitarbeiterInnen eingesetzt werden, die Arbeit an der Kasse auch bevorzugt wird. Dass sich das gesamte Aufsichtspersonal auch mit sich selbst beschäftigen können muss, während es auf BesucherInnen wartet, bedeutet nicht, dass das Privatleben auf Arbeit ausgelebt werden kann. Es ist eher ein Versuch, die Wartezeit sinnvoll zu nutzen und für die psychische Gesundheit sogar wichtig (B576). Für die interviewten Beschäftigten hat dieser Umstand mehrheitlich eine gewisse Bedeutung, welche im Kapitel 6.2.2 *Sinnhafte Identifikationen und Muster der beruflichen Ausrichtung* genauer betrachtet wird.

Als Grundvoraussetzung für den Aufsichtsdienst haben die interviewten Beschäftigten einen einwandfreien Leumund, Volljährigkeit bzw. eine abgeschlossene Schulausbildung sowie gute Deutschkenntnisse genannt wie das folgende Zitat beispielhaft zeigen soll:

„Kann man jetzt nicht sagen, dass da etwas spezielles erwartet worden ist außer dass man der deutschen sprache mächtig ist Aber ansonsten hat man jetzt nicht spezielle anforderungen die besonders wahrnehmbar waren oder so dass ich eine qualifikation gebraucht hätte“ (A310).

Während der Suche nach Interview-TeilnehmerInnen entstand allerdings der Eindruck, dass bei der Personalauswahl der Sicherheitsfirma eher großzügig ausgelegt wird, was *gute* Deutschkenntnisse sind. Die Frage nach für die Arbeit nützlichen Fähigkeiten hat bei den meisten interviewten Beschäftigten einen kurzen Denkprozess ausgelöst, konnte dann aber doch beantwortet werden. Die Antworten reichen von „Also es waren jetzt keine allzu strengen bedingungen“ (B809) bis hin zu „Ich glaube je mehr man hat logisch um so besser Wenn man jetzt schon andere kenntnisse hat“ (A607).

Für den Aufsichtsdienst braucht es nützliche persönliche Fähigkeiten und Kenntnisse, welche jedoch nicht in Form einer nachzuweisenden Qualifikation wie bei Bildungsabschlüssen und Zertifikaten verlangt werden. Fachfähigkeiten haben zwar bereits in vielen Erwerbsbereichen gegenüber extrafunktionalen Qualifikationen an Relevanz verloren (Voß 1998). So scheinen auch für den Aufsichtsdienst *Sozial- und Kommunikationskompetenzen* eine Selbstverständlichkeit zu sein.

Zum einen erfahren diejenigen Beschäftigten einen Vorteil auf Arbeit, welche bereits generell *Vorerfahrungen* im Sicherheitsdienst gemacht haben, weil sie im Prinzip schon wissen, worauf es bei der Arbeit ankommt:

„Ich glaube dass eher die Chancen für mich gut gestanden sind weil ich eben schon im Sicherheitsdienst war Und Aufsicht im Kulturbetrieb ist ja auch nichts anderes eigentlich was der Sicherheitsdienst sonst auch macht“ (B905).

Möglicherweise ist dies die beste Qualifikation, die jemand mitbringen kann. Zum anderen scheint es auch bei einigen Befragten selbstverständlich zu sein, über *Fremdsprachenkenntnisse* zu verfügen, denn diese wurden nicht von allen Befragten genannt, obwohl in den Interviews deutlich wurde, dass wer eine Fremdsprache oder mehrere gelernt hat, diese auch im Gespräch mit den internationalen BesucherInnen anwendet. Es haben ältere Befragte erzählt, dass sie sich im Gespräch mit internationalen BesucherInnen eher schwertun:

„Bei uns ist schon oft mal Englisch bei der Arbeit Da bin ich die was dann so mit den Händen tut Also ich kann mich schon artikulieren So ist es nicht Aber ich fühle mich da unsicher weil wir haben das einfach nicht gelernt nicht richtig“ (B566).

Dieses Unbehagen geht aber nicht so weit, dass sie nun aktiv Englisch oder eine andere Fremdsprache in ihrer Freizeit lernen, um sich beruflich besser verständigen zu können. Es kann jedoch daraus abgeleitet werden, dass neben guten Deutschkenntnissen auch gute Englischkenntnisse und vielleicht sogar Kenntnisse in einer weiteren Fremdsprache ebenfalls von Vorteil für den Aufwächterdienst sind.

Ebenso werden *soziale Kompetenzen und freundliches Auftreten* im Umgang mit BesucherInnen als wichtig eingeschätzt. Die Befragten lassen sich dahingehend in zwei Gruppen differenzieren: Die eine Gruppe betont mehr die Sicherheit und die Ordnung im arbeitsalltäglichen Geschehen und dass man sich gegenüber BesucherInnen durchsetzen können muss, welche sich nicht an die Hausordnung halten: „Ich kann streng sein @(.)@ wenn es darauf ankommt“ (B907). Die andere Gruppe betont mehr den helfenden Aspekt im Aufwächterdienst hinsichtlich der Wegbeschreibungen und der Bereitstellung von Informationen über bestimmte Ausstellungen oder einzelne Ausstellungsobjekte:

„Also wie ich den Job verstehe ist eigentlich im Grunde musst du für den Notfall da sein Also das heißt Präsenzdienst damit keinem etwas passiert (.) Und ansonsten ist es eigentlich eine Hilfestellung ... Mir geht es halt um das dass die Leute eine gute Zeit haben“ (A707).

Dabei kann es auch sehr erfüllend sein, sich mit BesucherInnen über Kunst zu unterhalten, wenn dabei eine echte zwischenmenschliche Begegnung stattfindet. Letztlich muss aber jede/ jeder Beschäftigte im Aufsichtsdienst diese Doppelaufgabe sowohl als Sicherheitsdienst als auch als Servicekraft (Schmitt 2016) bewältigen und die Schnittmenge zwischen Überwachung und Unterstützung der BesucherInnen durch eine gewisse Sensibilität selbst finden.

Die etwas höheren Qualifikationsanforderungen an KassenmitarbeiterInnen halten sich ebenfalls in Grenzen und sind zusätzlich zu den sozialen Kompetenzen v. a. mit EDV-Kenntnissen sowie wirklich mit guten Deutsch- und mittlerweile auch mit guten Englischkenntnissen abgedeckt: „Das ist glaube ich nicht so schlecht wenn man mehrere sprachen sprechen kann vor allen dingen bei der kasse“ (A609). Eine spezielle Berufsausbildung braucht es aber auch für diese Stelle nicht, wobei dieses Anforderungsprofil tatsächlich schon einige potenzielle Arbeitskräfte wie so manch ältere Personen und MigrantInnen ausschließt. Insgesamt fällt dieses Berufsfeld trotzdem in Erwerbsbereiche mit niedrigen Qualifikationsanforderungen (B113).

Dienstplangestaltung

Im Prinzip trifft es auf alle Beschäftigten im Aufsichtsdienst zu, dass sie im Vormonat den jeweiligen Vorgesetzten bzw. den von der Fremdfirma vor Ort eingesetzten DisponentInnen mitteilen können, an welchen Tagen sie im Folgemonat freie Tage brauchen. Dies wird bei der Dienstplangestaltung auch so weit wie möglich berücksichtigt und stellt ansatzweise einen gewissen Aushandlungsprozess der Arbeitszeiten dar. Außerdem gibt es durchaus die Option, Dienste zu tauschen, wenn man an einem Tag eingeteilt wurde, an dem man entweder wirklich nicht kann. Hauptsache es sind alle Posten besetzt. Die genaue Diensterteilung bleibt trotzdem in der Kontrolle der jeweiligen Vorgesetzten.

Einer der Unterschiede in der *Dienstplangestaltung* des Aufsichtspersonals besteht darin, dass zuerst der Dienstplan für die Beschäftigten der Kernbelegschaft unter Berücksichtigung der bevorzugten freien Tage, genehmigten Urlaube und gemeldeten Krankenstände erstellt wird. Dieser wird dann an die Vorgesetzten bzw. die Disponentinnen des Sicherheitsdienstes weitergegeben, um die Randbelegschaft auf alle noch freien Posten aufzuteilen – ebenfalls unter weitgehender Berücksichtigung der bevorzugten freien Tage, genehmigten Urlaube und gemeldeten Krankenstände – wie das folgende Zitat zeigen soll:

„Also wir haben unsere vorgesetzten Die machen den dienstplan und man kann dann immer bis mitte des vorherigen monats sagen ob man tage frei braucht Die werden eh meistens berücksichtigt und dann einfach warten bis der dienstplan da ist @(.)@ ... Also ich weiß dass praktisch immer als erstes die

dienstpläne vom Kulturbetrieb geschrieben werden und die Fremdfirma dann die freien Plätze nachbesetzt (.) Und auch immer dann wenn Krankheitsausfälle sind dann wird immer von der Fremdfirma nachbesetzt Also Vorrang hat der Kulturbetrieb und danach sind wir dran“ (A613).

Für die Kernbelegschaft des Aufsichtspersonals bleibt der Dienstplan üblicherweise für den gesamten Monat bestehen, während sich jener für die Randbelegschaft noch bis zum Ende des Monats wieder ändern kann, was einen weiteren Unterschied in der Dienstplangestaltung darstellt. Die Beschäftigten der Randbelegschaft bekommen zwar auch einen Monatsplan ausgehändigt, welcher jedoch wegen Krankheit oder anderen unvorhergesehenen Verhinderungen sämtlicher Beschäftigten des Aufsichtsdienstes sowie Fehlplanungen seitens des Kulturbetriebs von kurzfristigen Dienstplanänderungen geprägt ist. Täglich müssen mehrere Posten neu besetzt werden. Dies geschieht v. a. dann, wenn z. B. Beschäftigte in der warmen Jahreszeit im Urlaub sind, aber durch zusätzliche Sonderveranstaltungen mehr Personal benötigt wird; bei sehr vielen Krankenständen in der kalten Jahreszeit oder wenn Beschäftigte im Urlaub und viele der eingeplanten Arbeitskräfte im Krankstand sind. Auf diese Weise kommt es nicht nur dazu, dass viele Beschäftigte des Sicherheitsdienstes in den meisten Monaten bereits ein paar Dienste mehr im Dienstplan stehen haben, sondern dass sie zusätzlich ca. zwei bis fünf Mal im Monat für andere KollegInnen einspringen, was auch den Hauptanteil der Überstunden bzw. der Mehrarbeit ausmacht. Was bei der Kernbelegschaft als Ausnahme gilt ist in Bezug auf kurzfristige Dienstplanänderungen und damit verbundene Mehr-/ Überstunden für die Randbelegschaft Normalität. Die folgenden Zitate sollen dies verdeutlichen:

„Vor allem bei uns ... machen ja nie nur die Stunden was sie machen müssen sondern auch immer mehr Bei uns arbeitet ja fast jeder mehr als er eigentlich muss habe ich so das Gefühl“ (A648).

„Sobald man da angefangen hat zu arbeiten war es klar dass man sich darauf auch einstellen muss Also da sind wir nie getäuscht worden Ich glaube es wird nicht ganz zu Unrecht von uns erwartet weil es da einfach (.) so läuft ... Deshalb ist das einspringen für mich nie so das Problem Natürlich wenn es umso kurzfristiger ist ist es umso blöder“ (A392).

Außerdem arbeiten Vollzeitbeschäftigte der Kernbelegschaft über den gesamten Monat verteilt meist drei bis fünf Tage pro Woche, Teilzeitbeschäftigte arbeiten um die 30 Stunden pro Woche, welche dementsprechend auf drei bis vier Tage verteilt werden. Auf den ersten Blick arbeiten Vollzeitbeschäftigte der Randbelegschaft ebenfalls drei bis fünf Tage pro Woche.

Teilzeitbeschäftigte können an zwei bis fünf Tagen pro Woche eingeteilt sein. Dabei kann deren vertraglich vereinbartes Stundenvolumen das gesamte Spektrum, welches zwischen Vollzeit und Geringfügigkeit liegt, betragen. Außerdem kommen auch geringfügig Beschäftigte zum Einsatz. Bei ihnen kann es sein, dass sie zeitweise mal einen oder nur wenige Tage pro Woche arbeiten, aber ebenso können sie auch an vier oder fünf Tagen hintereinander eingeteilt sein und dann für den Rest des Monats frei haben (mündliche Mitteilung 05.08.2023). Eine ausführlichere und differenziertere Darstellung der Arbeitszeiten für Beschäftigte der Kern- und der Randbelegschaft erfolgt in Kapitel 6.2.1 *Alltägliche Lebensführungsmuster*, da diese als Grundlage zur Bildung der jeweiligen Typen herangezogen werden.

Aus Gesprächen mit Personen, welche sich zeitweise um die kurzfristige Personalorganisation gekümmert haben, ergaben sich folgende Erkenntnisse (mündliche Mitteilung 03.11.23): Die jeweiligen Beschäftigten der Randbelegschaft werden in einem Zeitraum von einer Woche im Voraus bis sogar am gleichen Tag auf ihren privaten Kommunikationsgeräten gefragt, ob sie einspringen würden. Dadurch bekommt das Thema *Verwischungen der Arbeits- und der Lebensbereiche* in der Dimension *Technik* (Voß 1998) eine ganz andere Bedeutung, da eine schnelle Nachbesetzung der freigeblichenen Posten maßgeblich von der technischen Erreichbarkeit der Beschäftigten in ihrer Freizeit abhängt. Im Gespräch wurde deutlich, dass die Nachbesetzung der frei gebliebenen Posten eine priorisierte Aufgabe der DisponentInnen bzw. der Vorgesetzten des Sicherheitsdienstleistungsunternehmens ist, welche einen recht mühsamen und nervenaufreibenden Prozess darstellt. Dafür haben sie auch eine vermeintlich effizienzsteigernde *Strategie* entwickelt: Arbeitskräfte, welche öfter der Anfrage des Einspringens nachkommen und zusätzliche Dienste übernehmen, werden auch immer öfter gefragt, während diejenigen, welche eher nein sagen, immer seltener gefragt werden. Dies hat zur Folge, dass je nach Dringlichkeit der Nachbesetzung eigentlich immer wieder dieselben Arbeitskräfte gefragt werden, ob sie einspringen würden. Gegen Monatsende wird es auch immer schwieriger, Arbeitskräfte dafür zu finden: Bei geringfügig Beschäftigten ist die Geringfügigkeitsgrenze bereits erreicht; viele Arbeitskräfte sind bereits mehrmals eingesprungen bzw. haben schon einige Überstunden oder Mehrarbeit geleistet und sind mit ihrer Arbeitsleistung am Limit angelangt. Oder sie sind im Krankenstand; im Urlaub bzw. haben private Pläne, welche sich absolut nicht verschieben lassen. Andere haben nur einen freien Tag zur Verfügung zwischen zwei Blöcken von vielen Arbeitstagen. Also aus verschiedenen Gründen können oder wollen die Arbeitskräfte nicht mehr einspringen. Mit dieser Strategie der möglichst schnellen Nachbesetzung freigeblicher Posten lassen sich bereits Folgewirkungen erahnen, bei denen die Verantwortung für diesen Prozess der Nachbesetzung auf die Arbeitskräfte verschoben wird. Auf eine gewisse

Weise werden dadurch die Bewältigung der zeitlichen Flexibilitätsanforderungen von Unternehmen zu einer Angelegenheit der einzelnen Beschäftigten gemacht (vgl. Lehdorff 2002) und die Marktrisiken auch an die Beschäftigten weitergegeben (vgl. Koppetsch 2016). Und für den Fall, dass die interne Reserve im Aufsichtsdienst wirklich nicht ausreicht, um den Arbeitskräftebedarf abzudecken, entsenden die Vorgesetzten auch Arbeitskräfte aus anderen Verwendungsgruppen in den Kulturbetrieb. Da das Aufsichtspersonal keine spezielle Einschulung hinsichtlich der Bedienung technischer Geräte erfährt wie PortierInnen oder KassenmitarbeiterInnen, ist dies auch möglich.

Wie in diesem Kapitel bereits angedeutet wird, gibt es bei der Kern- und der Randbelegschaft des Aufsichtspersonals so manche Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich des Arbeitsinhalts und der Qualifikation, der Dienstplangestaltung sowie des Arbeitsortes und der Sozialorganisation. Letztere sind für die alltägliche Lebensführung der Beschäftigten weniger relevant als für die konkrete Arbeitssituation und dem Gefühl der Zugehörigkeit zum Kollegium. Im folgenden Kapitel werden für den Bereich der Lebensführung v. a. die Dienstplangestaltung und für jenen der Erwerbsperspektive sogenannte sinnhafte Identifikationen thematisiert. Auf weitere Vergleiche wird je nach Relevanz bezüglich des Forschungsinteresses und der vorhandenen Befunde eingegangen. Es ist jedoch festzuhalten, dass es zwischen diesen beiden Belegschaftsgruppen mehr Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt als in der empirischen Untersuchung erfasst werden konnten.

6.2 Über die Typenbildung

Die Arbeitsbedingungen des Aufsichtspersonals in Bezug auf die zeitliche Flexibilisierung wirken sich einerseits in dem Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben und andererseits teilweise auch auf die Betriebs-/ Arbeitsmarktorientierung des Aufsichtspersonals aus.

In der Darstellung der Ergebnisse sind neben der Beschreibung und Interpretation der jeweiligen Typen auch Zitate integriert. Die Charakterisierung der jeweiligen Typen wird mit jenen Zitaten aus dem empirischen Material ergänzt, welche die jeweilige Charakterisierung am deutlichsten zeigen. Dies soll zum besseren Verständnis der Alltagsorganisation bzw. der beruflichen Ausrichtung des Aufsichtspersonals und die damit verbundene Herleitung der Typen beitragen. Allerdings wird aufgrund der geringen Stichprobe von konkreten Beschreibungen von Einzelfällen aus Datenschutzgründen abgesehen. Wo es angebracht erscheint, wird ebenfalls reflektiert oder auf weiterführende Forschungsmöglichkeiten hingewiesen. Auch werden die eigenen Ergebnisse hinsichtlich bestimmter Ergebnisse anderer Forschungen diskutiert.

Als Einschränkung sei noch zu erwähnen: Der für die eigens durchgeführten Interviews verwendete Leitfaden ist eher breit angelegt, um möglichst viele relevante Bereiche des Arbeitens und des Lebens abzudecken, welche für die Alltagsorganisation oder für die berufliche Ausrichtung der Beschäftigten relevant sind. Dies hatte allerdings zur Folge, dass bei manchen Themen während der Interviews nicht ausreichend in die Tiefe gegangen wurde und bei der Analyse manche Abstriche gemacht werden mussten. Da ein offenes Interviewformat verwendet wird und sich nicht jede Frage explizit auf die Arbeitszeiten bezogen hat, gingen auch die Antworten auf jene Fragen bezüglich der subjektiv wahrgenommenen Sicherheit oder Unsicherheit bzw. eventueller Belastungen in den verschiedenen Bereichen der Erwerbsarbeit und des Privatlebens sowie dem Gefühl, das eigene Leben unter Kontrolle zu haben, derart auseinander, dass in den Antworten kaum gemeinsame Bezüge festgestellt werden konnten. Aussagen zu diesen Themen sind eher als Kontextinformationen in die Interpretation der Aussagen in Bezug auf die weiteren Themen miteingeflossen.

6.2.1 Alltägliche Lebensführungsmuster

In diesem Kapitel werden die Folgen der unterschiedlichen Betriebsbedingungen auf den konkreten Alltag des Aufsichtspersonals und deren Umgang mit diesen hinsichtlich eigener Gestaltungsmöglichkeiten und damit verbundene Chancen oder Risiken beschrieben. Mit einer Typologie der identifizierten Lebensführungsmuster bildet dieses Kapitel den zentralen Aspekt der empirischen Befunde. Es soll die alltägliche Lebensführung des Aufsichtspersonals analysiert werden. Somit steht deren praktischer Alltag, welcher in synchroner Perspektive die verschiedenen Lebensbereiche zu einem Gesamtarrangement (Pongratz und Voß 2004a) verbindet, im Fokus der Untersuchung. Unter Alltag ist der gesamte Lebenszusammenhang der jeweiligen Person zu verstehen; also deren relevante Lebensbereiche, wie diese koordiniert und aufgrund einer praktischen Integrationsleistung der Person zu deren Alltag werden (Egbringhoff 2007). Für einen analytischen Blick auf Beschäftigte in entgrenzten Erwerbsformen eignet sich nach Egbringhoff (2007) der Forschungsansatz der alltäglichen Lebensführung. In der Arbeitsforschung wird diese aktive Integrationsleistung mit dem Konzept der alltäglichen Lebensführung behandelt und ist im Rahmen der Projektgruppe 1995 in verschiedensten Berufsgruppen bereits erforscht worden (Pongratz und Voß 2004a). Eine ausführliche Darstellung des Konzepts ist in Kapitel 4.1 *Das Konzept der alltäglichen Lebensführung* ausgeführt. Mit der vorliegenden Arbeit soll die alltägliche Lebensführung von Beschäftigten im Berufsfeld Museumsaufsichtsdienst erforscht und die Ergebnisse in Kürze dargestellt werden.

In der eigens durchgeführten Untersuchung wird der Alltag des Aufsichtspersonals hinsichtlich der Strukturdimensionen der Lebensführung – v.a. Zeit; aber auch Sinn, Befinden, Sachlichkeit;

am wenigsten Raum und Sozialität – thematisiert, um deren individuelles Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben und deren alltagspraktische Strategien zur Bewältigung der Erwerbserfordernisse der Arbeitszeitflexibilisierung zu ergründen. Eine inhaltliche Schwerpunktsetzung bezüglich der zeitlichen Dimension war aus forschungspraktischen Gründen notwendig. Im Material hat sich dennoch gezeigt, dass die verschiedenen Dimensionen der Lebensführung bei den interviewten Beschäftigten eine andere Bedeutung aufweisen als sie von der Autorin ursprünglich zugewiesen wurden. Außerdem haben sich auch strukturbildende Mechanismen, bestimmte Einstellungen und Motive sowie mögliche Freiheitsgrade oder Begrenzungserscheinungen bei den Gestaltungsmöglichkeiten des Alltags aus dem Material ergeben.

Dabei sind die geschilderten Handlungsabläufe und die Alltagsstrukturen bezüglich der verschiedenen Rhythmen von Arbeitszeit und Feierabend, von Arbeitswoche und Wochenende, aber auch des Monats (Kudera 1995) besonders relevant. Denn die veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens ist beim Aufsichtspersonal – zumindest teilweise und auf eine ganz eigene Art – mit gewissen von Voß (1998) beschriebenen Verwischungen und teilweise zur Disposition stehenden Abgrenzungen zwischen dem Bereich der Erwerbsarbeit und jenen des Privatlebens verbunden. Dies erfordert auch vom Aufsichtspersonal eine mehr oder weniger stark individualisierte Koordination (ebd.) ihrer Arbeits- und Privatzeiten, wodurch die Alltagsorganisation der Beschäftigten als subjektive Leistung (Kudera 1995) erkennbar ist.

Die Typisierung der jeweiligen Lebensführungsmuster erfolgt deshalb anhand der Dimension *veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens*, welche das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben verdeutlicht. Außerdem werden die Befunde hinsichtlich charakteristischer Merkmale dargestellt. Das sozialstatistische Kriterium der Betriebszugehörigkeit kommt bei dieser Typologisierung besonders zum Tragen. Eine weitere Dimension hat sich für eine konkretere Typenbildung aufgrund der geringen Stichprobe, der unterschiedlichen Informationsdichte des Materials und erstaunlichen Ähnlichkeiten in einigen Aussagen nicht ergeben.

Wie bei der Beschreibung der betrieblichen Situation des Aufsichtspersonals ansatzweise ersichtlich ist, gestaltet sich der Alltag der interviewten Beschäftigten durch die verschiedenen Arbeitszeiten recht unterschiedlich, obwohl bei allen der Dienstplan prinzipiell vorgegeben ist. In den Lebensführungsmustern geht es konzeptionell betrachtet sowohl um den Zusammenhang der Tätigkeiten als auch um jenes Verhältnis von Erwerbszeit- und Privatzeit (Egbringhoff 2007). Bei einem traditionellen *Trennungsmuster* (Herv. i. Pongratz und Voß 2004a) wird von einem industriellen Arrangement ausgegangen, bei welchem die Sphären des Erwerbs- und des Privatlebens strikt getrennt sind und dementsprechend rigide in zeitlicher und räumlicher

Dimension umgesetzt werden. Dieses prägende kulturelle Muster getrennter Sphären ist von einem Prozess der Aufweichung und Verschiebung betroffen (Egbringhoff 2007). Pongratz und Voß (2004a) meinen, dass bei dem anderen Extrem – dem *Muster der Vermischung* (Herv. i. O.) – entweder von vorindustrieller Erwerbsarbeit in einem handwerklichen oder landwirtschaftlichen Familienbetrieb oder von postindustriellen Konstellationen wie z. B. bei sogenannten freiberuflichen Alleindienstleistern ausgegangen wird. Dabei verwischen jene Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit und der Arbeitsort ist in den privaten Lebensraum integriert. Zwischen diesen beiden Polen – Trennung und Vermischung – gibt es ein breites Spektrum an individuellen Mustern der Alltagsorganisation. Wie diese beim Aufsichtspersonal unter jenen Bedingungen flexibilisierter Arbeitszeiten ausschauen, wird in den folgenden Unterkapiteln dargestellt.

Da der Dienstplan prinzipiell vorgegeben und die Arbeit an einem festen Arbeitsort zu verrichten ist, sind die Freiheitsgrade des Aufsichtspersonals in der Lebensführung relativ gering. Damit können sie in der Nähe des Poles der *Trennung* eingeordnet werden. Die Alltagsgestaltung richtet sich überwiegend nach den Arbeitszeiten, dadurch ist die alltägliche Lebensführung grundsätzlich eher fremdbestimmt – im Vergleich zu Berufsgruppen, bei denen Gleitzeit als Flexibilisierungsmodell angewendet wird oder Selbständige, welche sich ihre Arbeits- und Privatzeit selbst einteilen können. Dennoch gestalten die Beschäftigten im Aufsichtsdienst aufgrund der verschiedenen Betriebsbedingungen ihren Alltag sehr unterschiedlich. Aufgrund ihrer eigenen Koordinationsleistung der Arbeits- und der Privatzeiten kann deshalb ein gewisser Grad an Selbstbestimmung differenziert werden. Durch das Analyseverfahren der dokumentarischen Methode sind zwei Lebensführungsmuster in der Untersuchungsgruppe erkennbar, wobei sich eines noch zusätzlich etwas genauer ausdifferenzieren lässt. Nachfolgend werden diese in Form einer Typologie dargestellt. Es lassen sich bei den Beschäftigten eine veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens – täglich, wöchentlich und monatlich – und damit auch verschiedene Trennungsmuster erkennen, weshalb diese die Grundlage für die Typenbildung darstellen. Dabei handelt es sich um Idealtypen, wobei die einzelnen Fälle nicht vollständig dem jeweiligen Typus entsprechen, sondern sich lediglich daran annähern.

Die folgende Abbildung 4 soll die erstellte Typologie nochmals verdeutlichen.

Abbildung 4: Typisierung der Lebensführungsmuster

Verhältnis von Arbeit und Leben als Trennungsmuster Veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens	
Typ 1: Starre Trennung	Typ 2: Dynamische Trennung
Balanciertes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben tradierte Lebensführung mit gewissen Möglichkeiten zur Selbstbestimmung	Unausgewogenes Verhältnis von mehr Erwerbsarbeit und weniger Privatleben phasenweise deprivierte Form einer situativen Lebensführung mit begrenzten Möglichkeiten zur Selbstbestimmung

Quelle: Eigene Darstellung

In Anlehnung an Morgenroth und Schindler (2012) erfolgt die Charakterisierung der Typen anhand von einem dreigliedrigen Schema: Es wird die Ausprägung der Dimension anhand des empirischen Materials beschrieben. Ebenso werden darin gefundene Mechanismen und andere charakteristische Merkmale erläutert, welche der jeweiligen Lebensführung Struktur verleihen. Außerdem wird dargestellt, welche Auswirkungen diese auf die Lebensführung haben, was sich durch den Grad der Selbst- oder der Fremdbestimmung in der Lebensführung zeigt. Die folgenden zwei Kapitel befassen sich v. a. mit der zeitlichen, sozialen, sachlichen Dimension der Lebensführung sowie mit der sinnhaften in Verbindung mit der emotionalen Dimension und auch der räumlichen Dimension.

6.2.1.1 Typ 1: Starre Trennung

Dieser Typus lässt sich eindeutig der Kernbelegschaft des Aufsichtspersonals zuordnen, was insgesamt fünf Personen entweder in Voll- oder Teilzeit betrifft. Für diese Beschäftigten gibt es einen sogenannten *Rollplan* mit den jeweiligen Diensten der Beschäftigten, welcher im Vormonat ausgegeben wird. Dadurch sind sowohl die Dauer – acht Stunden pro Arbeitstag – als auch die Lage der Arbeitszeit – unter der Woche, an den Wochenenden oder an Feiertagen – für den gesamten Monat festgelegt. Obwohl diese Beschäftigten auch nicht jede Woche dieselben Tage frei haben, arbeiten sie maximal fünf Tage pro Woche – Teilzeitbeschäftigte meist drei bis vier Tage und Vollzeitbeschäftigte meist vier bis fünf, selten auch mal weniger. Außerdem sind auch Dienste an Feiertagen und Wochenenden – allerdings an maximal zwei Sonntagen pro Monat – möglich, während Abenddienste üblicherweise nicht vorgesehen sind. Der Dienstplan wiederholt sich im Wesentlichen jeden Monat, was sich aber z. B. durch längere Urlaube von KollegInnen oder durch Umbauarbeiten der Ausstellungsräume in Vorbereitung

auf neue Ausstellungen auch ändern kann. Insgesamt lässt sich dennoch eine gewisse Regelmäßigkeit der Dienste feststellen, welche sich positiv auf die Freizeitplanung der Personen dieses Typus auswirkt. Die folgenden Zitate sollen dies verdeutlichen:

„Aber man kann sich selber wenn man überlegt und einen kalender vor sich hat weiß man genau wann man arbeiten muss eigentlich also Ich tue das sehr begrüßen Also mir ist das sehr wichtig dass ich genau weiß wann ich arbeite Gerade dass ich auch weiß wann ich mir urlaub nehmen muss (.) Für gewisse veranstaltungen weil so kann ich schauen muss ich da arbeiten muss ich mir da überhaupt urlaub nehmen oder habe ich da sowieso frei“ (B133).

„Also gerade für wochenendausflüge ... (.) nutze ich immer das wochenende wo ich weiß ja ich habe sonntag montag diensttag frei weil dann kann ich mir den samstag frei nehmen und habe sozusagen einen freien tag und kann aber am wochenende urlaub machen Also das nutze ich eigentlich für kurzurlaube auf jeden fall Also alle paar monate“ (B154).

Dadurch dass sich der Dienstplan im Wesentlichen jeden Monat wiederholt, lässt sich bei diesem Typus ein gewisser *Monatsrhythmus* ausmachen. Auch die freien Tage für den jeweiligen Monat sind mit der Ausgabe des Dienstplans bekannt, so dass sich die Beschäftigten darauf einstellen und ihre Freizeit dem entsprechend gestalten und planen können. Das Gesamtarrangement der Lebensführung kann mit dem Strukturmechanismus *Segmentierung* bezeichnet werden, bei welchem die Bereiche des Erwerbsarbeits- und des Privatlebens stark getrennt sind.

Die Arbeitstage

Der Arbeitstag beginnt bei diesem Typus je nach Lebenssituation der Personen recht unterschiedlich. Manche stehen schon um fünf Uhr bzw. um sechs Uhr auf, manche um 7:30 Uhr. Je nachdem, wie lang der Arbeitsweg ist, welcher zwischen 10 Minuten zu Fuß und ca. einer Stunde mit öffentlichen Verkehrsmitteln liegt; ob Haustiere versorgt werden müssen; ob vor der Arbeit bzw. zu den vorgegebenen Pausen in der Arbeit gefrühstückt wird oder ob sich noch mit dem Smartphone bzw. mit anderen Informations- und Kommunikationsmedien als gemütlichen Tagesbeginn beschäftigt wird. Erst mit dem Feierabend beginnt wieder die Freizeit, welche wiederum nach dem eigenen Willen gestaltet wird. Es wird eventuell noch schnell etwas zu Essen eingekauft, sich um das Abendessen gekümmert, etwas Hausarbeit verrichtet und dann beginnt der sogenannte entspannte Teil des Abends mit einem Film schauen, ein Buch lesen, das gesellschaftspolitische Geschehen verfolgen oder auch mit Freunden etwas gemeinsam machen. Letzteres findet auch oft an den freien Tagen statt. Bis auf das wechselnde

Abendprogramm verlaufen die Arbeitstage bei diesem Typus im Wesentlichen gleich ab. An den freien Tagen hat dieser Typus nichts mehr für die Erwerbsarbeit zu tun, auch nichts vor- oder nachzuarbeiten und kann sich voll und ganz der Freizeit widmen.

Vollzeitbeschäftigte arbeiten meist vier bis maximal fünf Tage pro Arbeitswoche und Teilzeitbeschäftigte entsprechend drei bis vier Tage, wobei sie teilweise an unterschiedlichen Tagen frei haben, da die Belegschaft insgesamt über die gesamte Woche eingeteilt wird. Somit hat jede/ jeder eine individuelle Arbeitswoche, auf die sie/ er sich einstellen kann. Mit dieser Arbeitszeiteinteilung reichen die Beschäftigten der Kernbelegschaft recht nahe an das Modell der normalen Arbeitswoche heran. Denn obwohl sie manchmal auch am Wochenende arbeiten, können sie doch einen gewissen *Wochenrhythmus* etablieren. Dieser ist zwar durch die jeweiligen Dienstzeiten vorgegeben, doch ist es möglich, sich an einem freien Tag pro Woche stärker um den Haushalt, den Einkauf oder die Wohnung zu kümmern und den anderen freien Tag bzw. die weiteren freien Tage für Aktivitäten zu nutzen, die gerne verrichtet werden – was kochen/ backen durchaus miteinschließt – oder auch einfach nur zu faulenz. Es entstehen dadurch individuelle Formen von wöchentlicher und täglicher *Routine*, wobei sich bei den Beschäftigten jeweils eine spezifische Konstellation an Arbeits- und an freien Tagen ergibt, bei denen die freien Tage nacheinander oder auch vereinzelt auf die Woche aufgeteilt sind. Für diesen Typus ist die *temporale Entgrenzung des Arbeitens* also eher gering ausgeprägt und eine *Rhythmisierung des Arbeitslebens* in einem monatlichen Rhythmus und in bestimmter Weise auch in einem Wochenrhythmus von mal mehr und mal weniger Arbeitstagen pro Woche möglich. Dies kommt der gesellschaftlich etablierten Normalarbeitswoche recht nahe und wird von den Personen dieses Typus‘ auch sehr begrüßt.

Freizeitgestaltung – Vermeidung von Freizeitstress, Ausgleich zur Arbeit

Innerhalb dieses Typus‘ ergeben sich bezüglich der Freizeitgestaltung an den freien Tagen individuelle Differenzierungen. Je nach persönlicher Lebenssituation fallen die Haushaltsaufgaben in unterschiedlichem Maße an, wobei bei denjenigen, die in Partnerschaft leben, tendenziell die Frau aufgrund ihrer eigenen Ansprüche an die Haushaltsführung etwas mehr leistet. Allerdings wird dann auch hervorgehoben, dass dieses gemeinsame Arrangement so passt. Dennoch sind dadurch Anzeichen für Verschränkungen individueller Lebensführungen (Jurczyk 2020) erkennbar, welche genauer untersucht werden könnten. Familienarbeit fällt in dem Sinne jedoch nicht (mehr) an, da die Befragten entweder keine oder schon erwachsene Kinder haben. Die zur freien Verfügung stehende Freizeit wird zu einem großen Teil für die Pflege sozialer Beziehungen – z. B. mit PartnerInnen oder Freunden; weiteren Familienmitgliedern, Bekannten oder ArbeitskollegInnen – und für Zeit für sich selbst genutzt. Kochen (B912), Handarbeiten (B511)

oder auch künstlerische Betätigungen (B811; B112) werden als Hobbies gerne betrieben. Auch etwas Sport zu machen oder in die Natur zu gehen wird als Ausgleich zu der stehend zu verrichtenden Tätigkeit auf Arbeit betont. Die freien Tage sind entweder vereinzelt oder als Block mit meist zwei freien Tagen am Stück auf die gesamte Woche aufgeteilt. Dass dieser Typus drei oder sogar vier Tage am Stück frei hat, ist selten der Fall. Der Erholungswert liegt jedoch höher, wenn die freien Tage geblockt sind, weshalb diese Wochen von allen Personen dieses Typus‘ bevorzugt und mit weniger Stress verbunden werden. Insgesamt stehen bei der Freizeitgestaltung *Erholung*, *Gemütlichkeit* oder *Freude* – entweder allein oder gemeinsam eine angenehme Zeit zu verbringen – im Vordergrund, um die Energiereserven wieder aufzuladen oder die Freizeit mit guter Qualität zu verbringen. Unabhängig vom Stundenvolumen lässt sich bei diesem Typus eine angestrebte *Balance* zwischen den Bereichen der Erwerbsarbeit- und des Privatlebens ausmachen. Auch bei Vollzeitbeschäftigten ist dies möglich, da der Aufsichtsdienst deren körperliche und geistige Leistungsfähigkeit insgesamt eher in geringem Maße beansprucht und eine Leistungssteigerung für den bloßen Erhalt der Position nicht notwendig ist. Ist der Dienstplan ausgegeben, sollte er eigentlich nicht mehr geändert werden und es braucht gute Gründe, um dann doch noch etwas am Dienstplan ändern zu können. Die Freizeitgestaltung ist somit zwar durch die vorgegebenen Arbeitstage eingeschränkt – wie das folgende Zitat verdeutlichen soll:

„Und das ist manchmal ein bisschen lästig besonders wenn jemand im umkreis spontan beschließt Hey willst du da urlaub fahren mit mir Und ich so Das hättest du früher sagen sollen weil jetzt kann ich leider nicht mehr sagen dass ich da gerne frei hätte Jetzt bin ich schon eingeteilt Das ist der nachteil an dem system So schlimm finde ich es eigentlich gar nicht Man muss ein bisschen vorplanen aber das kriegt man schon hin @(.).@“ (B845).

Allerdings sind erhöhte *Freiheitsgrade* bei der Freizeitgestaltung sowohl durch die rechtzeitige Angabe von freien Tagen, den Tausch von bestimmten Diensten als auch den Abbau von Überstunden bei diesem Typus möglich. Da diese Möglichkeit besteht, in rudimentärer Form an der Dienstplangestaltung mitzuwirken, werden die freien Tage durchaus strategisch genutzt, um sich z. B. mal ein verlängertes Wochenende zu verschaffen oder aus privaten/ familiären Gründen frei zu nehmen. Bis zu einem gewissen Grad stellen die Arbeitszeiten also auch einen gewissen *Aushandlungsprozess* mit den KollegInnen und v. a. den Vorgesetzten dar.

Die Möglichkeit der Vorausplanung bzw. eine gewisse zielgerichtete Ausrichtung der Tätigkeitsverläufe (Voß 1991) wird von der Kernbelegschaft tendenziell unterschiedlich stark

genutzt. Davon mal abgesehen, dass die Beschäftigten den Wohnbereich wöchentlich auf einem bestimmten Level an Sauberkeit halten und die meisten ihren Wocheneinkauf am liebsten an einem bestimmten Tag erledigen, werden die frei gewählten Freizeitaktivitäten unterschiedlich in ihrer Organisation gehandhabt. Die einen wollen auch in ihrer Freizeit gerne wissen, was auf sie zu kommt und planen ihre Aktivitäten mindestens eine Woche im Voraus, wobei trotzdem noch eine gewisse Offenheit für z. B. spontane Treffen mit FreundInnen vorhanden ist. Andere wiederum lassen es einfach auf sich zukommen, was sich spontan an Tagesgestaltung ergibt und planen nur das Nötigste wie z. B. Arzttermine, längere Urlaube oder – weil es manchmal nicht anders geht – Treffen mit FreundInnen oder Familienmitgliedern. Ob sie sich nun spontan oder geplant mit FreundInnen, Familienmitgliedern, ArbeitskollegInnen oder Bekannten treffen, ergibt sich natürlich auch aus deren Alltagsorganisation. Doch grundsätzlich besteht bei diesem Typus die Möglichkeit zur freien und vorrausschauenden Gestaltung der Freizeitaktivitäten. Somit kommen wechselseitig sowohl eine gewisse *Planung* als auch eine *situative Strukturierung* als Mechanismen der Organisation zur Anwendung. Diese gelebte Spontanität, welche bei drei Personen dieses Typus‘ mehrmals betont wurde, scheint keine Last zu sein, sondern einerseits eine Art Vermeidung von Freizeitstress. Denn wenn es möglich ist, wird sich lieber nicht zu viel für die freien Tage vorgenommen, da es meistens anders kommt als gedacht oder man „weiß ja gar nicht was im nächsten monat ist“ (B937). Andererseits scheint diese Spontanität eine bewusste Abgrenzung zum Arbeitstag zu sein, welcher so stark von vorgegebenen zeitlichen und räumlichen Gegebenheiten geprägt ist: „Wenn ich jetzt frei habe da habe ich keinen irgendwie rhythmus Also es ergibt sich“ (B933).

Wochenenddienste als willkommene Abwechslung

Auch werden die Wochenenddienste bei diesem Typus nicht als problematisch angesehen, da diese eher selten vorkommen – überwiegend ein bis zwei Wochenenden im Monat, wobei davon maximal zwei Sonntage betroffen sind. Dieses Aufbrechen der starren Struktur der Normalarbeitswoche wird sogar als willkommene Abwechslung gesehen, da z. B. das Einkaufen unter der Woche weniger stressig ist als freitags oder samstags. Das folgende Zitat soll dies verdeutlichen:

„Also man hat dann halt mehr so wie soll ich sagen Also ich persönlich finde es eben sogar wirklich fein dass es nicht immer in derselben starren struktur ist sondern dass es ein bisschen aufgebrochen wird Aber man hat dann doch seinen rhythmus aber halt mehr so von tag zu tag Also von woche zu woche Wenn du verstehst was ich meine Man stellt sich immer ein bisschen darauf ein weil man hat ja auch den fixen plan und kann dann sagen Ok nächste woche habe

ich donnerstag und freitag frei Dann plane ich mir da irgendwas was ich in der freizeit mache oder was weiß ich haus putzen oder sonst was“ (B825).

Durch die Arbeit am Wochenende wird allerdings auch die Freizeitgestaltung hinsichtlich der sozialen Beziehungen etwas beeinflusst: Feierlichkeiten mit Freunden oder mit der Familie, welche üblicherweise gegen Ende der Woche stattfinden, können nicht so ausgelassen mitgefeiert werden, wenn der darauffolgende Tag ein Arbeitstag ist.

Soziale Beziehungen zu KollegInnen – Wir sind ein Team

Im Allgemeinen wird das Arbeitsklima als gut beschrieben und dass es in der täglichen Zusammenarbeit keinen Unterschied macht, ob jemand zur Kern- oder zur Randbelegschaft gehört. Ob sich die kollegiale Beziehung eher im Übergang zu einer freundschaftlichen Beziehung befindet und sich auch privat getroffen wird, hat mehr mit dem jeweiligen Charakter einer Person zu tun als mit der Betriebszugehörigkeit. Gelegentlich gehen manche KollegInnen – unabhängig der Betriebszugehörigkeit – nach der Arbeit auch noch etwas trinken. Die Arbeit wird grundsätzlich als *Team* ausgeführt und insgesamt ist eine freundliche Arbeitsatmosphäre vorhanden – wie die folgenden Zitate zeigen sollen:

„Ich glaube wir begegnen uns schon auf gleicher ebene oder weil im grunde genommen tun wir ja auch nichts anderes Nein ich finde (.) dass das schon ok ist Also ich habe eigentlich keine probleme Man sieht sich halt (.) Manche sieht man vielleicht alle paar monate mal und dann muss man nachdenken wer ist das @(.)@ Aber sonst glaube ich können wir uns schon auf gleicher ebene begegnen“ (B972).

„Also ich würde sagen wir spüren das nicht so Vielleicht ist es für (die anderen) anders @(.)@ Ja außer dass wir eben immer wenn wir hören jemand muss jetzt 12 stunden arbeiten am tag oder hat so viele tage hintereinander gehabt dann schlucken wir immer ein bisschen und denken Oh gott Und denken uns Ah gott sei dank sind wir das nicht Aber jetzt ansonsten würde ich nicht sagen dass wir da viel unterschied machen“ (B885).

Bereitschaft zu Mehr-/ Überstunden und zum Einspringen

Diesem Typus sind betrieblich vorgegebene flexible Arbeitszeiten, Überstunden und das Einspringen für KollegInnen aus berufsbiographischer Perspektive nichts Unbekanntes. Alle haben ihre Erfahrungen in üblichen Branchen mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen und flexiblen Arbeitszeiten – sei es als Nebenjob oder hauptberuflich – gemacht, bevor sie zu diesem Kulturbetrieb gelangt sind. Dadurch kennen sie diese Situation und sind nun allerdings

froh, dass sie keine kurzfristigen Dienstplanänderungen mehr betreffen. Es wurde jedoch mehrmals im Interview ein gewisses Mitgefühl für die KollegInnen der Randbelegschaft gezeigt.

Bei diesem Typus fallen Überstunden eher dadurch an, dass z. B. Sonn- und Feiertage anders verrechnet werden als normale Arbeitstage:

„Ja es kommt vor weil Das fällt bei uns nicht so auf aber ich habe jetzt zum beispiel über X Überstunden Mit die feiertage passiert das Wenn du einen sonntag arbeiten musst was eigentlich nicht geplant ist oder () Diesen monat habe ich wieder ein paar stunden zu viel gehabt Also weiß ich aber nicht woher Ich tue mich einchippen dann ausschippen ... Wenn du silvester arbeiten musst oder Faschingsdienstag dann hast du mehr stunden“ (B578).

Aus der Erfahrung dieses Typus‘ heraus, konnten die Beschäftigten mitteilen, dass diese zusätzlichen Stunden auf einem Überstundenkonto gutgeschrieben werden und je nach persönlichem Belieben bzw. nach Absprache mit den Vorgesetzten abgebaut werden können. Wie bereits erwähnt erhöhen sich dadurch die Freiheitsgrade in der auf deren Bedürfnisse ausgelegten Freizeitgestaltung und damit auch insgesamt die Chancen auf eine gewisse *Balance* der verschiedenen Bereiche der Erwerbsarbeit und des Privatlebens, da sich zusätzliche freie Tage genommen werden können. Ansatzweise profitieren die Personen dieses Typus‘ also auch von einem *avancierten Flexibilisierungsmodell* (Linne 2002).

Auf die Frage, inwieweit die Befragten bereit wären, ähnlich wie die KollegInnen der Randbelegschaft auch kurzfristig einzuspringen, wurde besonders betont, dass dies nur in Ausnahmefällen für diesen Typus in Ordnung wäre – wenn es nötig wäre. Die Bereitschaft, an einem freien Tag doch arbeiten zu müssen und dafür private Termine zu verschieben ist jedoch gering ausgeprägt. Die Argumentation richtet sich dabei v. a. auf den bereits etablierten Wochen- oder Tagesrhythmus: Manche würden einspringen, wenn sie eine Woche im Voraus davon erfahren würden, bei anderen würde ein Tag im Voraus auch reichen, solange sie an dem entsprechenden Tag keine Termine bzw. noch nichts Bestimmtes geplant haben. Am selben Tag einzuspringen, wäre jedoch problematischer, denn da ist man wirklich auf Freizeit eingestellt. Das folgende Zitat soll diese Einstellung verdeutlichen:

„Ansonsten ja bei den anderen ist es schon so eine sache muss ich ganz ehrlich sagen ... Ich würde es nicht gerne machen weil meistens habe ich dann schon etwas vor oder geplant oder weißt schon entweder tust du mal den ganzen tag nur entspannen oder du musst da und da hin Also das kannst du dann alles vergessen“ (B580).

Denn durch das Einspringen und die damit verbundenen Mehr-/ Überstunden würde sich das Stundenvolumen ändern und der gewohnte Rhythmus verschieben. Diejenigen beispielsweise, die Teilzeit arbeiten, haben sich bewusst dazu entschieden und nehmen dafür finanzielle Einbußen in Kauf. Auf die finanzielle Situation wurde während der Interviews nicht im Detail eingegangen, doch es wurde deutlich, dass diese Personen finanziell zurechtkommen. Fünf Tage hintereinander zu arbeiten, ist bei diesen Personen nicht erwünscht, da sie auf diesen Rhythmus von maximal vier Arbeitstagen pro Woche eingestellt sind. Mehr zu arbeiten und öfter einzuspringen, würde den gewohnten Rhythmus durcheinanderbringen und wäre mit mehr Stress (B958) verbunden: „Das wäre jetzt wieder ein tag mehr in der woche (.) Und da bleibt wirklich die freizeit komplett (hinten)“ (B958). Auch die Vollzeitbeschäftigten meinen, dass ihnen eine Fünf-Tage-Woche genug ist und es begrüßen, dass sie auch mal weniger Arbeitstage pro Woche haben. Sechs Arbeitstage in einer Woche wären schon ziemlich grenzwertig, aber noch irgendwie zu verkraften (B272). Doch dann hätten sie das Gefühl, dass sie „nur noch in der arbeit“ (B272) wären, was ihren Rhythmus und das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben zu eintönig in Richtung Erwerbsarbeit verschieben würde. Dadurch wird auch das Streben nach einer Balance der verschiedenen Arbeits- und der Lebensbereiche erkennbar.

Auch die Abenddienste wurden im Zusammenhang mit dem Einspringen angesprochen, wobei dieser Typus dies ebenfalls nicht prinzipiell machen würde, da die Befragten auf einen Acht-Stunden-Arbeitstag eingestellt sind. Zu seltenen Anlässen mal bei einer Sonderveranstaltung eingeteilt zu sein, welche länger dauert als die normalen Öffnungszeiten des Kulturbetriebs wie z. B. die lange Nacht der Museen, ist kein Problem für diesen Typus. Aber grundsätzlich würden die Befragten lieber keine Abenddienste machen, wenn es nicht sein muss. Dies macht auch deutlich, dass der Bereich der Erwerbsarbeit bei diesem Typus stark von jenem des Privaten unterschieden und eine Balance dieser zwei Bereiche angestrebt wird. Gerade bei diesem hypothetischen Thema des Einspringens kam die Routine in der Lebensführung in Form von *Gewohnheit* und ein angestrebter *Schutz des Privatlebens* besonders zum Ausdruck.

Begrenzung von Flexibilität

Etablierte Wochenrhythmen und Alltagsroutinen können deshalb auch als Aspekte der *Begrenzung* von Flexibilität (Kudera 2000) interpretiert werden, welche zumindest hypothetisch den zeitlichen Entgrenzungserscheinungen der Erwerbsarbeit wieder etwas entgegensetzen würden. Eine gewisse Tendenz zur *Pflichterfüllung* schwingt in den Aussagen der Personen dieses Typus‘ allerdings ebenfalls mit, da sie zwar nicht gerne häufig oder kurzfristig einspringen würden sowie zusätzliche Dienste auch außerhalb der normalen Arbeitszeit hätten: „Ja wenn es sein muss @(..)@ Wenn es nicht zu viel ist“ (B267). Diese sollen nach Möglichkeit auch Ausnahmen

bleiben. Aber wenn es z. B. im Rahmen von Sonderveranstaltungen mal nötig ist, länger zu arbeiten, dann tun sie das auch. Als räumliche Begrenzung der Bereitschaft, spontan einzuspringen oder Abenddienste zu machen, kann die Entfernung von Wohn- und Arbeitsort gesehen werden. Denn wer vom Arbeitsplatz zu weit entfernt wohnt, kann nicht schnell mal vorbeikommen, um innerhalb von einer Stunde auf Arbeit zu sein: „Na allein schon von der Entfernung her nicht. Wenn ich es eine Woche vorher weiß, dass irgendetwas geändert werden soll“ (B580). Auch haben die öffentlichen Verkehrsmittel abends andere Fahrzeiten, so dass es schwierig wird, am Abend nach Hause zu kommen. Solche externen Umstände, machen es schwieriger, am selben Tag für KollegInnen einzuspringen zu können oder für Abenddienste zur Verfügung zu stehen. Dementsprechend leichter fällt es den Betroffenen, sich diesbezüglich abzugrenzen und sich gegen diese Form der Arbeitszeiteinteilung auszusprechen. Für zwei Personen dieses Typus‘ ist dies der Fall. Wobei an dieser Stelle zu erwähnen ist, dass die räumlichen Gegebenheiten besondere Bedingungen darstellen, welche die zeitliche Flexibilität dieser Personen eingrenzt und eher als entlastende Umstände der hypothetischen Annahme erhöhter Flexibilitätsanforderungen wahrgenommen wird.

Was aus dieser Ausführung deutlich wird, ist, dass sie zwar durchaus eine *Strategie der Anpassung* verfolgen, aber darauf hoffen, dass hinsichtlich der Flexibilisierung von Arbeitszeit alles so bleibt wie es ist. Denn aus dieser sicheren Position heraus ist es grundsätzlich leichter, gewisse Vorstellungen des Selbstschutzes hinsichtlich des Einspringens, der Mehr-/ Überstunden oder der Abenddienste aufrechtzuerhalten, denn Personen dieses Typus‘ müssen dies normalerweise nicht tun. Unklar bleibt deshalb, inwieweit sie ihre Vorlieben bezüglich der Arbeitszeiten tatsächlich gegenüber dem Kulturbetrieb als Arbeitgeber durchsetzen würden, wenn er dies von ihnen verlangen würde.

Insgesamt ist die Lebensführung von Personen dieses Typus‘ von einer routinierten – aber keineswegs durchorganisierten oder zweckrationalen – Alltagsgestaltung mit gewissen Freiheitsgraden geprägt. Somit haben sie vielleicht trotz ihrer *Strategie der Anpassung* auch gewisse *Chancen auf einen Autonomiegewinn* für die Freizeitgestaltung und auf eine gewisse *Balance* der verschiedenen Bereiche des Erwerbsarbeits- und des Privatlebens. Die Planbarkeit der Freizeitgestaltung und eine sich daraus ergebende frei gewählte Spontanität sind jedenfalls möglich, wobei deren Arbeitsverhältnis dem eines Normalarbeitsverhältnisses recht nahekommt. *Stabilität* bildet das dominante Gestaltungsprinzip in der Alltagsorganisation. Somit ist eine *tradierte Lebensführung* mit gewissen Möglichkeiten zur Selbstbestimmung erkennbar.

6.2.1.2 Typ 2: Dynamische Trennung

In diesen Typus lässt sich die Randbelegschaft des Aufsichtspersonals einordnen, welche für ein Sicherheitsdienstleistungsunternehmen arbeitet und von diesem in einem Kulturbetrieb eingesetzt wird. Diesen Typus machen ebenfalls fünf Personen entweder in Voll- oder in Teilzeit aus, welche zwar aufgrund des unterschiedlichen Stundenvolumens teilweise unterschiedliche Alltagsrhythmen aufweisen, insgesamt jedoch sehr viele Gemeinsamkeiten zeigen, sodass eine konsequente Unterteilung in Subtypen nicht sinnvoll erscheint.

Bei der Darstellung der Ergebnisse wird versucht, die Lesbarkeit des Textes so gut wie möglich zu erhalten. Daher werden grundsätzliche Ereignisse, Mechanismen oder andere charakteristische Merkmale sowie deren Auswirkungen auf die jeweilige Lebensführung in einer Sinneinheit charakterisiert und auf Differenzierungen ähnlich wie bei der Darstellung des ersten Typus hingewiesen. Da die Vergleichsdimension *veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens* durchaus starke Unterschiede im Alltag dieser Personen hervorbringen kann, wird diese Differenzierung besonders hervorgehoben. Für ein besseres Verständnis beider Typen wird sowohl die minimale Kontrastierung bzw. die interne Homogenität innerhalb dieses Typus als auch die maximale Kontrastierung bzw. die externe Heterogenität zwischen den beiden Typen ebenfalls in den Text integriert.

Es erfolgt nun die Darstellung dieses Typus‘ mit den entsprechenden Mechanismen und charakteristischen Merkmalen sowie etwaigen Differenzierungen: In Bezug auf die Dienstplangestaltung gibt es auch für diesen Typus einen monatlichen Dienstplan, bei welchem die Arbeitszeiten dieser Personen komplementär zur Kernbelegschaft festgelegt sind und sie nachschauen können, wann und wo sie eingeteilt sind. Dauer, Lage und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist damit ebenfalls überwiegend von betrieblicher Seite festgelegt und die alltägliche Lebensführung dementsprechend grundsätzlich eher fremdbestimmt. Wie noch gezeigt werden wird, gibt es innerhalb dieses vorgegeben Rahmens dennoch gewisse Möglichkeiten für eine mehr oder weniger selbstbestimmte Lebensführung, welche sich jedoch teilweise von jenen des ersten Typus‘ unterscheidet. Da es im Sicherheitsdienst zum normalen Arbeitsalltag gehört, noch zusätzliche Dienste zu übernehmen und für KollegInnen des Aufsichtspersonals einzuspringen, wird der ausgegebene Dienstplan allerdings schnell redundant – wie das folgende Zitat verdeutlichen soll:

„Irgendwie halt schon weil man schaut sich halt den monatsplan an und dann probiert man das irgendwie da also die sachen die man machen will oder muss da einzubauen ... Und dann verschiebt man es halt auf den nächsten tag @(.)@ wenn man zwei tage hinter einander frei hat“ (A695).

Auch arbeitet dieser Typus in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit häufig am Wochenende. Beim Sicherheitsdienst gelten alle Wochentage als ganz normale Arbeitstage, weshalb die Randbelegschaft auch dementsprechend eingeteilt wird – im Gegensatz zum ersten Typus. Außerdem übernehmen diese Personen zusätzlich zu den Tagdiensten auch eventuelle Abenddienste, welche durch Sonderveranstaltungen wie z. B. Konzerte im Kulturbetrieb v. a. im Sommerhalbjahr anfallen. Dabei wird bei der Diensteinteilung versucht, diejenigen Arbeitskräfte für die ca. drei bis fünf Stunden Abenddienste einzuteilen, welche bereits für die Tagdienste eingeteilt sind: „Die saisonzeit Da sind die zusatzprogramme vom Kulturbetrieb Da haben sie eben konzerte Aber es heißt der der in dem haus arbeitet der macht dann auch die abendveranstaltungen“ (A168). Einerseits kommen die Arbeitskräfte so eher auf ihre vertraglich vereinbarte monatliche Arbeitszeit, andererseits braucht es ja auch nicht eingeteilte Arbeitskräfte in Reserve, um kurzfristige Ausfälle abdecken zu können. Je nach individueller Lebenssituation werden diese Personen kaum bis zu phasenweise mehrmals pro Woche am Abend eingesetzt. Teilzeitbeschäftigte übernehmen zusätzlich auch die täglich anfallenden Mittagsabläsen. Auf diese Dienste außerhalb der Normalarbeitszeit wird in späteren Absätzen genauer eingegangen.

Die Sphären der Erwerbsarbeit und des Privatlebens sind zunächst aufgrund der vorgegebenen Arbeitszeiten und der Arbeitsorte auch bei diesem Typus entsprechend getrennt, sodass eine *Segmentierung* dieser zwei Bereiche stattfindet. In dieser Hinsicht gibt es durchaus Ähnlichkeiten zum ersten Typus. Es wird in Kürze dargestellt, dass das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben jedoch nicht einem relativ starren Trennungsmuster folgt, sondern von einer gewissen *Dynamik* geprägt ist, welche sich bei einem geringeren Stundenvolumen weiter verstärkt.

So haben auch Personen dieses Typus‘ die Möglichkeit, bestimmte Dienste mit KollegInnen der Randbelegschaft zu tauschen oder im Vormonat ein paar wenige freie Tage anzugeben, an denen sie – wenn möglich – nicht zur Arbeit eingeteilt werden. Damit haben sie ebenfalls – wie der erste Typus – die Möglichkeit, auf ihre Freizeitgestaltung einzuwirken. Dies wird auch in unterschiedlichem Maße und zu verschiedenen Anlässen genutzt, wobei alle Personen dieses Typus‘ dazu neigen, eher wenig voranzuplanen. Auf diese Weise bei der Dienstplangestaltung ein wenig mitwirken zu können, hat jedoch in Anbetracht der betrieblichen Erfordernisse des mehr oder weniger kurzfristigen Einspringens insgesamt relativ wenig Auswirkung auf die Freiheitsgrade in der Freizeitgestaltung. Auch diese Personen versuchen teilweise in einem wöchentlichen Rhythmus zu leben, indem sie lieber an einem bestimmten Wochentag einkaufen gehen, ihre Wohnung putzen, am Wochenende etwas Besonderes kochen (A112) oder regelmäßig Sport treiben (A411). Drei Personen sind in Vereinen tätig und zwei mit einer

Ausbildung befasst, weshalb sie versuchen bei regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen dabei zu sein. Doch unabhängig ihrer persönlichen Präferenzen müssen sie sich immer wieder umorganisieren, ihre wöchentlichen Besorgungen bzw. geplanten Erholungsmöglichkeiten und Verabredungen auf den nächsten freien Tag verschieben und ihre Alltagsorganisation mithilfe einer *situativen Strukturierung* bewältigen:

„Das ist schon irgendwie so zum beispiel gehe ich freitag oder samstag gehe ich meistens einkaufen So wenn ich beide tage arbeite muss ich halt schauen ob es an einem anderen tag möglich ist ob es der donnerstag ist oder der montag oder so Und wenn ich wirklich wüsste ich habe immer freitags frei da kann ich das ja immer am freitag machen“ (A695).

Mögliche Freiheitsgrade bei den Gestaltungsmöglichkeiten durch den Tausch von bestimmten Diensten oder die Angabe von freien Tagen werden durch die Erfordernisse des kurzfristigen Einspringens quasi wieder ausgeglichen im Vergleich zum ersten Typus. Auf Besonderheiten des Einspringens hinsichtlich einer selbstbestimmten und auch selbstorganisierten Alltagsgestaltung wird in späteren Absätzen genauer eingegangen.

Die Arbeitstage

Der Arbeitstag kann aufgrund verschiedener Kombinationen an Arbeitszeiten und unvorhergesehenen Dienstplanänderungen auch sehr verschieden ausschauen, sodass es für diese Personen gar nicht so leicht war, von einem typischen Arbeitstag zu erzählen. Für alle Personen dieses Typus‘ beginnt im Allgemeinen der Arbeitstag mit dem Tagdienst zwischen 6:30 Uhr und 7:30 Uhr. Je nach Lebenssituation, ob sie z. B. Haustiere zu versorgen haben oder zu Hause in Ruhe frühstücken, stehen sie früher oder später auf und richten sich für die Arbeit her. Da sie alle entweder in der Nähe des Arbeitsortes oder zumindest nahe genug wohnen, brauchen sie mit den öffentlichen Verkehrsmitteln ca. 10 bis 30 Minuten zur Arbeit, wobei sie teilweise die Strecke auch zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurücklegen. Fast täglich schauen diese Personen nach, wann und wo sie eingeteilt sind, damit sie nicht versehentlich im falschen Haus des Kulturbetriebs ankommen und sich dann eventuell verspäten, weil sie erst noch zu einem anderen Haus müssen. Denn es ist unmöglich, sich die verschiedenen Arbeitszeiten und -orte für den gesamten Monat im Kopf zu behalten (A721). Dies wird allerdings mehrheitlich nicht als Problem gesehen. Es braucht einfach mehr Aufmerksamkeit für die jeweilige Arbeitssituation, bevor diese Personen zur Arbeit gehen oder etwas in ihrer Freizeit planen. Der Feierabend wird auch bei ihnen nach dem eigenen Willen wie beim ersten Typus mit eventuellen Einkäufen, etwas essen, Hausarbeit und dem üblichen bereits beschriebenen entspannten Teil des Abends

gestaltet. Bis zu einem gewissen Grad ist damit auch bei Personen dieses Typus‘ eine gewisse *Tagesroutine* im Alltag eines normalen Tagdienstes erkennbar, welche üblicherweise und über das gesamte Jahr hinweg vorkommt. Dennoch kann deren Routine von dem gesellschaftlich etablierten Normalarbeitstag erheblich abweichen, wobei eine gewisse Abwechslung auch bei diesem Typus durchaus willkommen ist: „Es ist gut weil ... ich eben nicht einfach (.) ich sage jetzt es ist montag und ich warte nur auf freitag und dann habe ich endlich wochenende ... Deswegen bin ich froh weil (.) es macht es ein bisschen interessanter“ (A421).

An dieser Stelle folgt eine kurze Differenzierung dieses Typus‘ entlang der Vergleichsdimension *Veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens*. **Vollzeitbeschäftigte** sind ähnlich wie der erste Typus an drei bis fünf Tagen pro Woche für acht Stunden eingeteilt. Aufgrund der Abendveranstaltungen im Sommerhalbjahr können es zeitweise aber auch ca. 12 Stunden sein. Außerdem arbeiten sie häufig am Wochenende. Die freien Tage sind entweder vereinzelt oder im Block von meist zwei freien Tagen vorgesehen. Drei oder auch mehr freie Tage am Stück kommen eher selten – nicht monatlich – vor, sodass sich diese Personen gezielt freie Tage nehmen müssen, wenn sie z. B. mal für einen Kurzurlaub zu Verwandten (A783) fahren wollen. Wie bereits angedeutet, kommen sie dadurch auf den ersten Blick den Arbeitsbedingungen hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit dem ersten Typus relativ nahe. Allerdings ist bei ihnen ein gewisser Spielraum für zusätzliche Dienste vorhanden, welcher von betrieblicher Seite aus auch genutzt wird, sodass monatlich ca. 10 bis 30 Überstunden mehr oder weniger kurzfristig anfallen.

Aber auch **Teilzeitbeschäftigte** dieses Typus‘ arbeiten üblicherweise an zwei bis fünf Tagen pro Woche, häufig am Wochenende, eventuell am Abend und lösen im Unterschied zu den Vollzeitbeschäftigten dieses Typus‘ auch an mehreren Tagen im Monat alle KollegInnen des Tagdienstes während der Mittagspause ab. Dementsprechend können bei ihnen die Dauer, die Lage und die Verteilung der täglichen Arbeitszeit höchst unterschiedlich sein. Diese kann bei der sogenannten Mittagsablöse zwei Stunden, acht Stunden bei Tagdiensten oder auch um die 12 Stunden bei Tag- und Abenddiensten betragen. Dies zeigt, dass deren tägliche Arbeitszeit je nach betrieblichem Bedarf recht unterschiedlich ausfällt. Je nach persönlicher Lebenssituation und betrieblichem Bedarf fallen dennoch 20 bis 30 Stunden Mehrarbeit pro Monat an. Auf drei Personen dieses Typus‘ trifft diese starke Dynamisierung der täglichen Arbeitszeit zu. Je mehr sie in unterschiedliche Dienste wie Mittagsablösen; Tagdienste oder Tag- und Abenddienste eingeteilt sind, desto dynamischer wird deren Alltagsorganisation von einem Tag auf den anderen ausgelegt. Das folgende Zitat soll dies verdeutlichen: „Also ein tag an dem ich arbeite schaut

meistens so aus Also generell kommt es immer darauf an Ich plane meinen tag je nachdem was gerade ist“ (A413).

Bevor näher auf das Aufbrechen der Alltagsrhythmen eingegangen wird, soll allgemein die Freizeitgestaltung dieses Typus‘ beschrieben werden.

Freizeitgestaltung

Auch bei diesem Typus gibt es bei der Freizeitgestaltung je nach Lebenssituation individuelle Differenzierungen. Haushaltsaufgaben werden in unterschiedlichem Maße ernst genommen, sodass dies insbesondere bei Männern kaum der Rede wert ist, während sich bei den Frauen auch bei diesem Typus zeigt, dass sie ihre höheren Ansprüche an Ordnung und Sauberkeit haben, welche sie gegenüber ihren Partnern umsetzen, aber dennoch ein gemeinsames Arrangement gefunden haben. Erneut sei auf Verschränkungen individueller Lebensführungen (Jurczyk 2020) hingewiesen. Auch fällt bei allen keine Familienarbeit (mehr) an, da sie entweder keine Kinder haben oder die Kinder schon erwachsen sind. Alle Personen sind entweder auch in Vereinen tätig und haben dort ehrenamtliche Tätigkeiten übernommen oder machen eine Ausbildung, sodass sich ihre Freizeitgestaltung teilweise auch nach eventuellen Veranstaltungen richtet: „In der freizeit kann man halt frei verfügen aber da halt auch nur dort wo jetzt nicht die anderen termine sind was oft bestimmte tageszeiten in anspruch nimmt Also es ist da schon auch etwas vorgegeben“ (A370). Im Prinzip hat auch dieser Typus in der Freizeit eigentlich nichts mehr mit der Erwerbsarbeit zu tun bzw. etwas vor- oder nachzuarbeiten und möchte diese so gut es geht genießen. Aber im Unterschied zum ersten Typus besteht immer eine gewisse Ungewissheit, ob sie tatsächlich ihre Freizeit für sich nutzen werden oder nicht doch wieder arbeiten gehen. Außerdem muss fast jede Woche ein kleiner Teil der Freizeit dafür aufgewendet werden, um die Anfragen seitens der DisponentInnen bzw. der Vorgesetzten bezüglich des Einspringens entgegenzunehmen, darüber nachzudenken, den zusätzlichen Dienst mit den privaten Vorhaben abzugleichen und eventuell auch Pläne oder Termine zu verschieben. Sie können sich somit nicht voll und ganz ihrer Freizeit widmen und die Planbarkeit der Freizeitgestaltung ist dadurch erschwert. Auch ist der Einfluss der Arbeitszeiten auf die Freizeitgestaltung grundsätzlich größer. Unabhängig ihrer eigentlichen Freizeitpläne sind sie insgesamt in der tatsächlichen Ausübung ihrer Freizeitaktivitäten bzw. Erholungsmöglichkeiten stärker eingeschränkt als Personen des ersten Typus‘. Dies wird allerdings nicht (mehr) als Problem für die Beschäftigten selbst gesehen, sondern als Problem für PartnerInnen oder Freunde:

„Also in der partnerschaft vielleicht schon Ich glaube wenn man jetzt mit freunden mal was unternehmen will oder so Das ist immer irgendwie möglich weil

die dann ja auch ganz anders arbeiten oder so Da findet man immer einen tag
Aber in der partnerschaft vielleicht beeinträchtigt das schon etwas Ja vor allem
wenn die abenddienste dann auch noch dazu kommen und man dann wirk-
lich 12 stunden durcharbeitet oder so Aber (.) ja mir selber macht das nicht so
viel aus Das kommt dann oft von meinem partner @(.)@ der dann nicht mehr
so zufrieden ist“ (A645).

Ich bin extrem flexibel Für mich ist die arbeit absolut kein problem von den
arbeitszeiten her Es stört meine freunde mehr als mich @(.)@ weil ich halt am
wochenende wo sie zeit haben meistens keine zeit habe untermittags Aber (.) am
anfang hat es mich gestört Mittlerweile ist es mir egal weil ich treffe mich halt
einfach am abend mit ihnen Aber ich priorisiere dann doch lieber das Geld
@(.)@ (A466).

Im Folgenden wird nun der Alltag dieses Typus‘ anhand veränderter Rhythmen aufgrund un-
terschiedlicher Arbeitszeiten und deren Auswirkungen auf die Alltagsorganisation genauer er-
läutert.

Entrhythmisierung der Arbeitswoche: Wochenenddienste und lange Arbeitsblöcke

Dadurch dass das Wochenende als gleichwertig zu den anderen Wochentagen gilt, ergibt sich
zunächst eine vielfältige Kombination an möglichen Arbeitsblöcken, wie das folgende Zitat
zeigen soll:

„Also die arbeitszeit Letzten zwei tage dienst gehabt heute und morgen habe ich frei dann
habe ich wieder drei tage dienst einen tag frei dann fünf tage dienst dann wieder zwei tage
frei und zwei tage dienst Das ist nicht jede woche gleich wie die vorhergehende Das ist
unterschiedlich“ (A144).

Dabei wird von Personen dieses Typus‘ auch gar kein Unterschied gemacht, ob der Arbeitstag
unter der Woche oder am Wochenende ist. Gelegentlich schlägt sich das auf deren Orientie-
rungsvermögen nieder, sodass sie teilweise gar nicht mehr wissen, welcher Tag eigentlich ist
(A781). Einen wirklichen Wochenrhythmus zu etablieren, ist dadurch nicht möglich. Auch ist
es für sie normal, am Wochenende zu arbeiten. *Gewohnheit* ist also auch bei ihnen der hervor-
stechende Mechanismus – entsprechend komplementär zum ersten Typus. Dabei beziehen sie
sich v. a. auf *frühere Arbeitserfahrungen*, wodurch sie es bereits vor dem Arbeitsbeginn in die-
ser Sicherheitsfirma schon gewohnt waren, häufig am Wochenende zu arbeiten:

„Ich habe das auch schon immer gehabt weil ich war da auch so eine art sprin-
ger bzw ich habe nur am wochenende gearbeitet Und wenn sie halt jemanden

gebraucht haben unter der Woche haben sie halt mich gefragt Da habe ich auch immer ja gesagt“ (A656).

Und da die Bereitschaft zur Arbeit am Wochenende einen Teil der Jobanforderung bildet, wird dies so *akzeptiert* – zumindest solange man in diesem Sicherheitsdienstleistungsunternehmen arbeitet. Im Kapitel 6.2.2 *Sinnhafte Identifikationen und Muster der beruflichen Ausrichtung* wird darauf näher eingegangen.

Teilzeitbeschäftigten in Ausbildung ist es sogar lieber, auch am Wochenende zu arbeiten und unter der Woche mehr Zeit für ihre Ausbildung zu haben. Und insbesondere *Singles*, bei denen keine Partnerin oder kein Partner darauf wartet, dass endlich mal etwas am Abend oder am Wochenende unternommen werden kann, scheinen nur sehr wenige Gründe aufzubringen, warum sie nicht außerhalb der normalen Arbeitszeiten bzw. sehr kurzfristig oder sehr viel arbeiten sollten. Eine hohe Arbeitsauslastung kommt Ihnen in Ermangelung triftiger Gründe sogar entgegen. Der *flexible Single* stellt die optimale Arbeitskraft in der Sicherheitsbranche dar (A485).

Dadurch dass die Arbeitstage nicht explizit auf eine Arbeitswoche aufgeteilt werden, kommt es außerdem zu folgendem Phänomen, nämlich dass diese Personen auch an sechs oder mehr Tagen hintereinander eingeteilt sind bzw. in sogenannten seltenen Ausnahmefällen auch wirklich arbeiten. Dass Personen dieses Typus‘ an mehr als an fünf Tagen hintereinander eingeteilt sind, passiert einerseits durch den Wechsel der Woche oder des Monats, wenn seitens der DisponentInnen oder der Vorgesetzten nicht genau geschaut wird, wie viele Tage geblockt hintereinander die jeweilige Person schon am Ende der Vorwoche bzw. des Vormonats eingeteilt ist: „Aber das sind meistens da schau nämlich die vorgesetzten nicht Wenn am monatsende die letzten tage und dann habe ich die ersten drei tage“ (A165). Andererseits kann dies auch durch das Einspringen zustande kommen, wenn bei akuter Personalknappheit z. B. an einen Block von fünf Arbeitstagen und zwei darauffolgenden freien Tagen noch der erste freie Tag zu einem Arbeitstag wird oder mehrere freie Tage zwischen kleineren Arbeitsblöcken für die Arbeit aufgebracht werden.

Insgesamt haben drei der fünf Personen auch mal acht oder 10 Tage hintereinander gearbeitet. Da die Stichprobe nicht aufgrund ihrer Repräsentativität ausgewählt wurde, lassen sich daraus keine verallgemeinernden Schlüsse ziehen. In den Interviews wurde zwar von beiden Belegschaftsgruppen angesprochen, dass dies weitere KollegInnen der Randbelegschaft betrifft, welche öfter sechs oder auch acht Tage am Stück arbeiten. Dadurch lässt sich nur vermuten, dass dieses Phänomen eigentlich gar nicht so selten vorkommt wie es auf die interviewten Beschäftigten tatsächlich zutrifft. Für eine Verallgemeinerung dieses Phänomens reicht die Datenlage

jedoch nicht aus und bedürfte weiterführende Forschungen. An dieser Stelle sei erwähnt, dass bei der konkreten Fallauswahl versucht wurde, andere Beschäftigte für ein Interview zu gewinnen. Möglicherweise hätten sie eine dementsprechende Arbeitssituation aufgewiesen, was nun allerdings nur spekuliert werden kann.

Kommen diese langen Arbeitsblöcke mit mehr als fünf Arbeitstagen durch Unachtsamkeiten bei der Dienstplangestaltung zustande, wird dies von Personen dieses Typus‘ an die DisponentInnen oder Vorgesetzten meist gemeldet. Es ist allerdings eine sehr große Bereitschaft festzustellen, lange Arbeitsblöcke aufgrund sehr vieler Krankenstände und/ oder Urlaube hinzunehmen, da dies als Ausnahmesituation (A733) und daher nicht als Problem gesehen wird: „Das war ein mal gewesen Da waren leute krank gewesen und im urlaub Ja das stehst du auch durch“ (A165), was als eine Art *Durchhaltestrategie* interpretiert wird. Die Betroffenen zeigen demnach viel *Verständnis* für die betriebliche Situation des krankheits- und urlaubsbedingten Personal mangels, welche ihnen zeitweise eine sehr eintönige Lebensweise abverlangt, bei der sie sich hinsichtlich ihrer Freizeitgestaltung eher auf das Nötigste beschränken und sich nur bedingt erholen können.

Sie begründen ihre hohe Arbeitsbereitschaft ebenfalls v. a. mit *früheren Arbeitserfahrungen*, dass die Arbeitsrhythmen vielleicht nicht auf diese Weise ausgeartet sind, aber es woanders auch nicht besser oder die Arbeitsbelastung ebenfalls hoch war:

„Ich meine wie habe ich es denn früher gehabt ... Da bin ich auch in der früh aufgestanden und dann die nacht nach hause gekommen und das die ganze woche“ (A785).

Hinzu kommt ein gewisser *Gewöhnungseffekt* in Bezug auf die Arbeitsanforderungen – die betriebliche Erwartung zur Ableistung von Mehrarbeit/ Überstunden und zum Einspringen zeigt sich dabei nur in einer anderen Form. Auch die Aussicht darauf, dass die Arbeit nur in absoluten Ausnahmefällen ein derartiges Ausmaß annimmt, stärkt deren Neigung, für ihre KollegInnen diese Arbeitsblöcke mit sehr vielen Arbeitstagen abzuleisten. In späteren Absätzen wird diese Arbeitseinstellung nochmals thematisiert.

Auch in Bezug auf die langen Arbeitsblöcke sind die Beschäftigten dieses Typus‘ auf ein eigenständigeres Zeitmanagement angewiesen, um zwischendrin doch wenigstens einen freien Tag zu bekommen. An welcher Stelle der freie Tag liegt, hängt jedoch von der Verfügbarkeit anderer KollegInnen ab. Der Erholungswert von einem freien Tag zwischen den unterschiedlich großen Arbeitsblöcken ist bei den **Vollzeitbeschäftigten** dementsprechend geringer, auch weil dieser dann nicht nur zur Erholung oder für Verabredungen mit FreundInnen genutzt wird,

sondern auch für notwendige Besorgungen oder Arzttermine genutzt werden muss. Wohingegen **Teilzeitbeschäftigte** innerhalb dieser langen Arbeitsblöcke teilweise nur zur Mittagsablöse eingeteilt sind. Dementsprechend können sie sich trotz vieler Arbeitstage besser erholen, ihre Haushaltsführung und ihre Freizeitgestaltung wenigstens in einem gewissen Rahmen aufrechterhalten. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass sie durch die Mittagsablösen etwas mehr Freiheitsgrade in ihrer Freizeitgestaltung erhalten als es bei Vollzeitbeschäftigten dieses Typus‘ möglich ist.

Entrhythmisierung des Arbeitstages: Abendveranstaltungen und Mittagsablösen

Einerseits sind die Personen dieses Typus‘ für die Tagdienste und eventuelle Abenddienste bei Sonderveranstaltungen im Sommerhalbjahr vorgesehen, sodass sie prinzipiell acht oder zeitweise je nach Dauer der Abendveranstaltung um die 12 Stunden am Tag arbeiten. Für die Abendveranstaltungen in der warmen Jahreszeit sind sie zusätzlich zum normalen Tagdienst noch zwei bis drei Mal im Monat eingeteilt, wohingegen es bei starkem Personalmangel aufgrund von Urlaub und Krankheit der KollegInnen zeitweise auch schon mal ein bis zwei Mal in einer Woche sein kann (A168). Je nachdem, wann diese Veranstaltung beginnt und je nachdem wie lange sie dauert, kann es sein, dass die Personen erst gegen 22 Uhr oder gegen Mitternacht zu Hause sind. Hinzukommt, dass diese Veranstaltungen teilweise direkt nach dem Ende des Tagdienstes oder erst ein bis zwei Stunden später beginnen als der Tagdienst endet, sodass sich die Beschäftigten für diese Zeit irgendwie beschäftigen müssen, indem sie meist etwas essen, einkaufen gehen oder einen Spaziergang machen. Dies dient nur der notwendigen Überbrückung von Zeit, die nicht wirklich für die übliche Freizeitgestaltung genutzt werden kann. Oft sind diese Personen auch am nächsten Tag wieder im Dienst, sodass eine richtige Erholung nicht immer möglich erscheint.

Bei derart langen Arbeitstagen kommt auch die Freizeit zu kurz und das Abendprogramm wird abermals auf ein Minimum reduziert. Die üblicherweise zu dieser Zeit ausgeübten Hobbies oder Verabredungen müssen auf einen anderen Tag gelegt werden. Teilweise werden diese Personen auch erst morgens auf der Arbeit gefragt, ob sie am Abend noch Zeit hätten, die Abendveranstaltung zu übernehmen, sodass sie sich manchmal sehr spontan darauf einstellen (müssen). Doch solange sie keine Pläne haben, die sie nicht kurzfristig verschieben können, sind sie dazu bereit. Somit ist das Sommerhalbjahr auf eine eigene Weise recht anstrengend, obwohl die ein oder andere Abendveranstaltung auf das künstlerische Interesse der jeweiligen Person trifft, bringt sie doch die übliche *Alltagsroutine* und den *Tagesrhythmus* ziemlich durcheinander.

Andererseits betrifft eine andere Gegebenheit nur die **Teilzeitbeschäftigten**, welche – wie schon erwähnt – in unterschiedlichem Ausmaß für die Mittagsablöse eingeteilt werden. Dies kann je nach Verfügbarkeit anderer KollegInnen z. B. drei Mal im Monat oder auch zwei Mal pro Woche und aufgrund von Urlaub oder Krankheit jener zeitweise sogar öfter vorkommen. Dies kann auch ein Vorteil sein, wenn diese Personen an vielen Arbeitstagen hintereinander eingeteilt sind, da die Arbeitsbelastung dementsprechend geringer und die Arbeitszeiten abwechslungsreicher ausfallen als bei Vollzeitbeschäftigten dieses Typus‘. So sind sie dadurch in der Lage, ihre Besorgungen, Verabredungen mit FreundInnen, Familienmitgliedern oder Bekannten sowie Hobbies auch auf jene Tage zu verlegen, die formal gesehen als Arbeitstage gelten:

„Nächsten monat kommt meine familie Ja da habe ich zu den vorgesetzten gesagt ob ich die paar tage zumindest frei haben kann ... Aber sie haben mir komplett frei gelassen Nur eine mittagsablöse oder so die paar stunden Weil den ganzen tag mache ich logisch auch nicht was mit ihnen Aber dass man sich mal treffen kann logisch wär super“ (A687).

Insofern klingen die Mittagsablösen, welche zwei Stunden zu Mittag abzuleisten sind, recht positiv. Durch die Mittagsablösen kann das Berufs- und das Privatleben teilweise also besser vereinbart werden. Mehr als Vollzeitbeschäftigte dieses Typus‘ können Teilzeit-Beschäftigte eine flexiblere Freizeitgestaltung etablieren. Einfach in den Tag hinzuleben und richtig abzuschalten ist dadurch allerdings nicht möglich.

Dass Teilzeitbeschäftigte je nach Stundenvolumen nur zwei bis drei oder auch drei bis vier Tage pro Woche arbeiten, wie es beim ersten Typus gehandhabt wird, ist allerdings kaum der Fall. Die wöchentlichen Arbeitstage können z. B. von zwei oder fünf Tagdiensten bis hin zu einem Tagdienst und fünf Mittagsablösen betragen (A658), wobei im Sommerhalbjahr noch eventuelle Abenddienste hinzukommen können. Somit können die jeweilige Arbeitswoche oder auch der Arbeitstag entweder recht lang oder sehr kurz werden, wobei die Freizeitaktivitäten dementsprechend flexibel darauf abgestimmt werden müssen. Dadurch ergibt sich in unregelmäßigen Abständen aber auch die Möglichkeit, mal für ein paar Tage wegzufahren – im Unterschied zu Vollzeitbeschäftigten dieses Typus‘, was von den Betroffenen auch sehr begrüßt wird. Jedenfalls ist deren täglicher Rhythmus erheblich dynamischer als bei allen anderen Personen beider Typen. Dadurch sind die Teilzeitbeschäftigten dieses Typus‘ besonders gefordert, ihre Arbeits- und ihre Privatzeiten individuell zu koordinieren.

Im Gegensatz zu Typ 1 kommt es bei Typ 2 zu stärker ausgeprägten Abweichungen von der Normalarbeitszeit und zu einer Art *Entkopplung* der Arbeitstage von der Normalarbeitswoche bzw. einem zeitweise Aufbrechen der Struktur eines Normalarbeitstages, was andere und insbesondere *unregelmäßig* vorkommende Rhythmen des Arbeitslebens in Form einer Verlängerung oder auch einer Verkürzung der Arbeitstage – zwei, acht oder ca. zwölf Stunden pro Tag – bzw. der Arbeitswoche – wenige bis sehr viele Arbeitstage – zur Folge hat. Bei den **Vollzeitbeschäftigten** dieses Typus‘ ist entsprechend ihrer Tagdienste, eventueller Abenddienste im Sommerhalbjahr und seltenen Arbeitsblöcken von mehr als fünf Arbeitstagen hintereinander somit eine *schwache Dynamik* in ihrem Alltag zu erkennen, während der Alltag der **Teilzeitbeschäftigten** dieses Typus‘ dann doch eine *starke Dynamik* aufgrund von Mittagsablösen, Tagdiensten, eventuellen Abenddiensten oder eventuell mehr als fünf Arbeitstage hintereinander aufweist.

Eine richtige Routine des Arbeitslebens kann sich allerdings bei keinen dieser Personen wirklich einstellen – verglichen mit Typ 1 – denn auch wenn keine der bereits beschriebenen seltenen Ereignisse (lange Arbeitsblöcke, lange Arbeitstage im Sommerhalbjahr) jeden Monat eintreten, bleibt immer noch die betriebliche Notwendigkeit, mehrmals im Monat für andere KollegInnen mehr oder weniger kurzfristig einzuspringen. Dadurch ist die Planbarkeit der Freizeit eingeschränkt. Somit scheinen auch die Personen des zweiten Typus eine *Anpassungsstrategie* zu verfolgen, welche ihnen aufgrund der betrieblichen Flexibilitätsanforderungen geringere Aussichten auf den Schutz des Privatlebens lässt.

Wie bereits erwähnt sind die Betroffenen dazu angehalten, *selbst den Überblick* über ihren individuellen Dienstplan zu behalten und darauf zu schauen, wie oft sie eingeteilt sind bzw. wie oft sie dann tatsächlich arbeiten – in Bezug auf Überstunden/ Mehrarbeit, aber auch hinsichtlich jener langen Arbeitsblöcke, welche mehr als fünf Arbeitstage hintereinander vorsehen. Das folgende Zitat soll dies veranschaulichen:

„Früher bin ich relativ häufig angerufen worden Bis zu dem punkt irgendwie wo man es ausreizen kann Wo dann aber auch so eine schwelle stattfindet wo auch die verantwortlichen da gesagt haben Nein mehr brauchst du nicht machen Also wo mir gesagt wurde Schau ein bisschen darauf über die und die stundenzahl sollst du dann wieder nicht kommen weil das natürlich für die leute die das organisieren die haben das auch nicht im kopf Da wirst du ein bisschen angehalten dass du selbständig schaut Dann ist so eine gewisse zahl im kopf irgendwie Aber wenn das stark darüber geht dass man dann bescheid gibt Dass

man dann sagt Bitte nimmst mich noch mal raus oder weißt eh das nächste mal bitte jemand anderen anrufen usw Ich finde schon ich erfahre das so dass da viel kollegialität da ist dass da (.) viel aufeinander geschaut wird auch“ (A737).

Somit stehen die Arbeitszeiten dieses Typus‘ trotz eines vorgegebenen Monatsplans in vielfältiger Weise zur Disposition, wobei der Eindruck entsteht, dass dieser Aushandlungsprozess oft zu Gunsten des Unternehmens ausfällt, die betroffenen Arbeitskräfte sogar freiwillig bis an ihre jeweiligen Belastungsgrenzen gehen und im Privatleben Abstriche machen, um den akuten Personalbedarf zu decken. Dies wird bei diesen Personen als ein gewisses Risiko zur Selbstaussbeutung interpretiert. Im Kapitel 6.3.1 *Erhöhte Selbst-Rationalisierung in der alltäglichen Lebensführung?* wird genauer darauf eingegangen.

Einstellung zur Arbeit, Befinden und die Folgen für die Lebensführung

In diesem Absatz sollen die emotionale und die sinnhafte Dimension der Lebensführung betrachtet werden. Aus der bisherigen Darstellung der Ergebnisse ist folgendes bereits deutlich geworden: Egal ob es sich dabei um eher selten vorkommende Ereignisse handelt wie am selben Tag einzuspringen für verhinderte KollegInnen; sehr viele Abenddienste in den Sommermonaten oder um lange Arbeitsblöcke von mehr als fünf Arbeitstagen. Oder ob es um Ereignisse geht, die jeden Monat vorkommen wie generell das Einspringen und damit verbundene Mehrarbeit/ Überstunden. Personen dieses Typus‘ sind dazu bereit. Was bewegt sie dazu? Keiner dieser Personen hatte zum Zeitpunkt ihrer Einstellung mit einer derartigen Beanspruchung ihrer Arbeitskraft gerechnet:

„Am anfang wollte ich nicht so viel arbeiten aber ich habe mir gedacht es ist jetzt nicht so als würde ich außerhalb der arbeit irgendetwas produktives machen außer sport Mit freunden treffen ist zwar gut und so aber es ist nicht wirklich etwas produktives Deswegen gehe ich einfach arbeiten“ (A448).

Es ergibt sich teilweise aus der *Unmittelbarkeit der Situation*:

„Wenn nicht irgendetwas entgegensteht da neige ich schon dazu auszuhelfen Bei schriftlichen anfragen is es schon fein wenn man bedenkezeit hat Manchmal kann es sein wenn man einen anruf bekommt dass man dann ja sagt und sich denkt Eigentlich passt es mir nicht Also da ist oft eine dynamik dass man sich öfter erweichen lässt“ (A398).

Dass Erwerbsarbeit die Arbeitskräfte zeitweise bis an ihre Belastungsgrenzen bringt, ist für Personen dieses Typus‘ wie gesagt keine neue Erfahrung. Allerdings sind bei ihnen zwei teilweise unterschiedliche Motivlagen zu erkennen, welche im Folgenden erläutert werden.

Einerseits zeichnet sich bei allen interviewten Personen dieses Typus‘ ein gewisses Einkommensmotiv ab: „Es ist halt trotzdem super wenn man die überstunden hat und wenn man mehr kriegt Mehr arbeit ist halt mehr geld bei uns @(.).@ Und deswegen mach ich es“ (A650). Eine Person springt oft ein und arbeitet dadurch viel, weil sie darin nur diese finanziellen Vorteile sieht. Diese steht dem Einspringen und den Überstunden deshalb recht *neutral* gegenüber:

„So kann ich einfach wenn ich sage nächsten monat möchte ich keine überstunden machen dann arbeite ich weniger Auch das erlaubt mir mehr kontrolle zu haben weil wenn ich den dienst nicht machen möchte dann sage ich nein ich möchte den nicht machen ende (.) Eben so kann ich halt mehr (verdienen) Ich brauche mehr geld @(.).@“ (A448).

„Genervt bin ich eigentlich nie wenn ich angerufen werde weil ich sage (eigentlich) immer ja Und wenn ich nicht ja sage dann sage ich einfach nein Das ist kein Problem für mich Aber genervt bin ich dadurch eigentlich nicht ... Ich habe keinerlei irgendwie gefühle von loyalität oder irgend so etwas Also ich sehe das rein als (.) ich mache das weil ich es möchte weil ich etwas davon habe Also keinerlei verpflichtung oder das ich mir denke dass ich es für die firma mache Ich denke wirklich nur rein in geld für mich selber ... Ich bin da sehr neutral“ (A450).

Andererseits nehmen Personen dieses Typus‘ mehrheitlich das gesamte Kollegium als *Team* wahr und schätzen das Arbeitsklima ebenfalls – wie Typ 1 – als gut ein: „Das mag schon sein das sind zwei firmen Der alltag der reale ist etwas anderes Da arbeitest du miteinander“ (A765). Zunächst scheinen die *sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz* einen wesentlichen Grund auszumachen, dass sie ein tiefes *gegenseitiges Verständnis* für die jeweilige Situation anderer KollegInnen und auch gegenüber den DisponentInnen und Vorgesetzten aufweisen. Denn zum einen bekommen sie es auch gelegentlich mit, wie mühsam die kurzfristige Suche nach Arbeitskräften ist. Ebenso ist der betriebliche Druck groß, die frei gebliebenen Posten zu besetzen und dies wird von den Beschäftigten durchaus gespürt: „Ob das die vorgesetzte ist die am telefon mit mir redet und ich das eh schon weiß was das für druck ist“ (A739). Zum anderen waren sie ja auch schon mal krank, sodass jemand für sie kurzfristig eingesprungen ist oder sie wollten an bestimmten Tagen frei haben, wobei sie auf die DisponentInnen bzw. die Vorgesetzten angewiesen sind. Die folgenden Zitate sollen dies zeigen:

„Ich kann halt dienstplanwünsche anbringen und habe da auch das gefühl wenn ich dringend dann und dann einen tag frei brauche bekomme ich das auch wenn

ich es brauche Was halt auch als gegenleistung dafür ist wenn ich selber einspringe“ (A345).

„Zum Beispiel wenn sie in der früh anrufen und unbedingt schnell einen brauchen Oder ob das dann die kollegen sind wo ich weiß dann ja die müssen dann einspringen usw wenn da die lücke nicht gefüllt ist Oder ob das der eine kollege ist für den man das dann macht weil der kurzfristig halt irgendetwas entweder ist er krank geworden oder muss sonst irgendwie was machen Dann tust du es halt auch für ihn Im grunde tust es für viele Habe ich halt im kopf Aber ich habe halt mittlerweile das feedback das wird auch anerkannt“ (A739).

Ganz nach dem Motto: *Eine Hand wäscht die andere* ist somit das alltägliche Miteinander von *gegenseitiger Unterstützung* geprägt. Vier von fünf Personen dieses Typus‘ fällt es auch aus diesen beschriebenen sozialen Gründen sehr schwer, sich gegenüber dem betrieblichen Erwartungsdruck abzugrenzen und nein zu sagen. In Bezug auf die emotionale Dimension weisen diese Personen auch eine gewisse *Ambivalenz* auf: Es betrifft v. a. seltene Ereignisse sowohl des sehr häufigen Einspringens in einem Monat als auch des sehr spontanen Einspringens am selben Tag bzw. Abend, welche deren Toleranzschwelle eigentlich überschreiten. Doch deren Verständnis für den akuten Personalbedarf sowie deren Pflichtbewusstsein scheinen gegenüber jenen Interessen zu überwiegen, deren Freizeitpläne auch wirklich in die Tat umzusetzen. Dies könnte auch als eine gewisse nicht explizit geäußerte Unzufriedenheit mit den entgrenzten Arbeitszeiten interpretiert werden. Denn gerade weil diese Dienste trotzdem gemacht werden, lösen sie einen gewissen *Ärger* bei den Betroffenen aus, welcher sich vor allem gegen sie selbst richtet. Die folgenden Zitate sollen diese Ambivalenz veranschaulichen:

„Das einspringen kann einen auch auf die nerven gehen obwohl ich sehr bereit bin das zu tun aber es ist (.) Manchmal möchte man die planung ein bisschen kontinuierlicher haben“ (A388).

„Ja auf der einen seite ist da etwas wut weil meistens hast du dir was vorgenommen Und andererseits bin ich so dass ich auch weiß dass die leute da jetzt schwierigkeiten haben jemanden zu finden und ich bin halt ziemlich hilfsbereit und lasse niemanden hängen“ (A739).

„Wenn es einen tag davor ist oder so dann kann man sich darauf einstellen und dann ist das sowieso kein problem für mich Es sind die spontanen wo ich dann wirklich Da ist man halt gestresst einfach weil wenn man 50 Minuten vor dienstbeginn einen anruf bekommt Da ist es dann stressig ... Und dann denke

ich mir wirklich oft mal Aber ich ärgere mich über mich selber warum ich nicht nein sage Aber das ist wirklich nur in die Extremfälle wo es so kurzfristig ist ... Ja es ist eigentlich beide male wenn ich frei habe und ich habe essen aufgetaut oder @(.)@“ (A658).

„Aber wenn ich ja sage dann Ich könnte ja auch sagen nein ich habe keine zeit Das ist so ein bisschen mein fehler dann weil man stresst sich ja dann selber ... Weil ich mir halt denke es ist meine arbeit Ich muss damit rechnen dass das so ist Und wenn sie mich fragen und ich zeit habe dann sage ich halt ja ... Und wie gesagt ich bin da halt irgendwie selber Und danach rege ich mich dann auf @(.)@ ... Weil ich wirklich ja Ich kann das ja selber entscheiden ob ich das mache oder ob ich es nicht mache Aber ja dann denke ich mir so dass ich jetzt so gestresst bin obwohl es ja meine Entscheidung ist eigentlich“ (A656).

Obwohl die Personen dieses Typus‘ teilweise aus unterschiedlichen Motiven oft einspringen, zeigen sie alle einerseits eine *Anpassungsstrategie*, welche auf dasselbe Ergebnis hinausläuft: Durch das häufige Einspringen und die damit verbundenen Mehr-/ Überstunden ist ihr Alltag viel flexibler und die Arbeitseinsätze viel unvorhergesehener als beim ersten Typus. In diesem Punkt sind sie grundsätzlich anders auf ihre freien Tage eingestellt: Wer zwei oder mehr Tage hintereinander frei hat, geht trotzdem davon aus, an mindestens einen von diesen Tagen zu arbeiten (A313). Das, was in ihrem Alltag in beruflicher Hinsicht wirklich sicher ist, ist der kurzfristige Arbeitseinsatz. Da diese Motive nur teilweise unterschiedlich sind und keinen Einfluss auf die für die Typisierung relevante Vergleichsdimension *Veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens* haben, wird dies als Differenzierung innerhalb dieses Typus‘ verstanden.

Um dem kurzfristigen Einspringen vielleicht etwas mehr Kontrolle in der Lebensführung entgegenzusetzen zu können, haben diese Personen andererseits auch eine *Strategie der Verzögerung* entwickelt:

„Manchmal mache ich es dann auch so wenn eine schriftliche anfrage kommt dass ich mich nicht sofort melde Vor allem weil ich mir doch ein bisschen zeit nehmen will Also das mache ich nicht immer aber manchmal denke ich mir Ich will mir noch ein bisschen die zeit nehmen zu überlegen ob das jetzt für mich passt oder nicht Und diese zeit hat dann den vorteil dass sich das dann vielleicht von selbst erledigt“ (A390).

Schließlich müssen die unbesetzt gebliebenen Positionen möglichst schnell besetzt werden. Doch brauchen die betroffenen Beschäftigten für ihre Rückmeldung zu lange, dann führt dies

dazu, dass diese Positionen schon mit KollegInnen besetzt wurden, welche die Anfrage des Einspringens bereits mitbekommen und positiv beantwortet haben.

Personen dieses Typus‘ sind also auch von ihrer Selbstbestimmung in der eigenen Lebensführung überzeugt, verfolgen situationsbedingt entweder *Anpassungs-* oder auch *Verzögerungsstrategien*, wobei erstere bei einer übermäßigen Arbeitsauslastung auch phasenweise in eine *Durchhaltestrategie* münden kann. Außerdem reagieren sie mit unterschiedlichen Emotionen auf ihre eigenen Entscheidungen, zusätzliche Dienste zu übernehmen und mehr zu arbeiten. Die Randbelegschaft hat über den vorgegebenen Monatsplan und die Möglichkeit zur Angabe von freien Tagen bzw. den Tausch von Diensten hinaus deren *Einverständnis* zum Einspringen zu erteilen, obwohl diese Selbstbestimmung in anderer Weise vollzogen wird als beim ersten Typus: Die Kernbelegschaft des Aufsichtsdienstes kann den grundsätzlich vorgegebenen Rollplan sozusagen auflockern und damit aufgrund kaum anfallender Überstunden auch Autonomiegewinne in der Freizeitgestaltung und eine erhöhte Balance der verschiedenen Bereiche des Arbeitens und des Lebens erzielen. Der Autonomiegewinn der Randbelegschaft besteht eher darin, zu entscheiden, ob bzw. an welchem Tag sie zusätzlich arbeiten und die Freizeitpläne erneut der Arbeit unterordnen.

Nach Voß (1998) kann die situative Lebensführung einerseits erhebliche Gestaltungschancen für den Alltag eröffnen oder in deprivierte Formen umschlagen. Der bisher beschriebene Umgang von Personen dieses Typus‘ mit den kurzfristigen Dienstplanänderungen und zusätzlichen Arbeitsauslastungen – da sie fast immer einspringen (A450) und gelegentlich lange Arbeitsblöcke oder lange Arbeitstage im Sommerhalbjahr hinnehmen – erweckt eher den Eindruck einer zumindest phasenweise *deprivierten Form der situativen Lebensführung*, welche ihnen gewisse Entbehrungen im Bereich des Privatlebens bringt. Die unregelmäßigen Arbeitszeiten, die kurzfristige Übernahme zusätzlicher Dienste und die damit zusammenhängende zeitweise hohe Arbeitsauslastung werden als Teil der *Jobanforderung* gesehen. Dies geht mit einer hohen *Arbeitsbereitschaft* bei gleichzeitiger *Akzeptanz* dieser Jobanforderung sowie mit einem gewissen *Pflichtbewusstsein* einher. So könnten das zusätzliche Einkommen sowie das Eingebundensein in ein gutes Team und die damit verbundene Anerkennung für das Einspringen auch über einen gewissen Ärger bei der Mehrheit dieser Beschäftigten hinweghelfen.

Bei Personen dieses Typus‘ wird dadurch auch eine gewisse Reaktivität gesehen, bei welcher die Zeit zumindest teilweise von außen strukturiert wird, welche Voß (1998) bei Personen mit rigiden Formen von hoch flexibler Teilzeitarbeit beschäftigt in Lebensmittelläden mit sogenannten kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten verortet hat. Von einer Vermischung von

Arbeit und Leben, welche sich in einer atemlosen Kurzfristigkeit nur auf ein Überleben in der immer überforderten Gegenwart reduziert (ebd.), kann bei Personen des Typus‘ *Dynamische Trennung* jedoch weder bei Vollzeit- noch bei Teilzeit-Beschäftigten die Rede sein. Schließlich werden deren genaue Arbeitszeiten nicht – wie von Voß für jene Beschäftigte in Lebensmittel-läden beschrieben – wöchentlich komplett neu festgelegt, sondern monatlich kurzfristig teilweise geändert oder auch ergänzt. Dass keine Kinder (mehr) zu versorgen sind, ist für die Erholung sicherlich hilfreich. Doch die Tendenz für eine deprivierte Form der situativen Lebensführung ist deutlich erkennbar.

Insgesamt ist die Lebensführung von Personen dieses Typus‘ von einer *situativen* und auf die kurzfristigen Dienstplanänderungen ausgerichteten Alltagsgestaltung geprägt. Deren Arbeitszeiten sind komplementär zu denen vom ersten Typus, wodurch es zu stärkeren Abweichungen von der Normalarbeitszeit und zu einer Art *Entkopplung* der Arbeitstage von der Normalarbeitswoche kommt. Sowohl die Arbeitswoche als auch die Arbeitstage werden dadurch ent-rhythmisiert und können entweder recht lang oder bei Teilzeit-Beschäftigten auch sehr kurz werden. Die Freizeitaktivitäten werden durch eine *situative Strukturierung* flexibel auf die unregelmäßigen und teilweise kurzfristigen Arbeitseinsätze abgestimmt, was die Planbarkeit der Freizeitgestaltung erschwert. *Situativität* bildet daher das dominante Gestaltungsprinzip in der Alltagsorganisation. Mögliche Chancen auf einen Autonomiegewinn für die Freizeitgestaltung oder auf eine Balance der verschiedenen Bereiche des Erwerbsarbeits- und des Privatlebens werden durch das für beide Seiten aushandelbare mehr oder weniger kurzfristige Einspringen und die Mehr-/ Überstunden eher geschmälert. Personen dieses Typus‘ zeigen ein hohes Maß an *Pflichtbewusstsein* und *Akzeptanz* für diese Arbeitserfordernisse, springen aus finanziellen und teilweise auch aus sozialen Gründen (Teamentalität, Verständnis füreinander, gegenseitige Unterstützung, Anerkennung) ein. Dadurch springen diese Personen allerdings fast immer ein, wenn sie mehrmals im Monat gefragt werden. *Anpassung* ist die Strategie zur Bewältigung der betrieblichen Flexibilitätsanforderungen, welche phasenweise auch zu einer *Durchhaltestrategie* wird. Deren Alltag ist zumindest phasenweise (bei langen Arbeitsblöcken von mehr als fünf Arbeitstagen oder langen Arbeitstagen bei zusätzlichen Abenddiensten im Sommerhalbjahr) recht eintönig der Arbeit gewidmet und die Freizeitgestaltung auf das Nötigste beschränkt. Eine Erholung von der Arbeit ist deshalb nur teilweise möglich, wodurch eher das *Risiko der Selbstausbeutung* gesehen wird. Somit ist eine zumindest *phasenweise deprivierte Form einer situativen Lebensführung* mit begrenzten Möglichkeiten zur Selbstbestimmung erkennbar.

6.2.2 Sinnhafte Identifikationen und Muster der beruflichen Ausrichtung

In diesem Kapitel soll die sinnhafte Dimension der Lebensführung in Verbindung mit motivationalen Orientierungsmustern in Bezug auf die Betriebs- bzw. die Arbeitsmarktorientierung des Aufsichtspersonals abgebildet werden. Im Rahmen der Interviewdurchführung ist dafür die Erwerbsbiographie abgefragt worden sowie die Beweggründe, warum die interviewten Beschäftigten die Tätigkeit im Aufsichtsdienst beim Kulturbetrieb bzw. bei einem Sicherheitsdienstleistungsunternehmen angefangen haben; was sie zur Arbeit im Aufsichtsdienst motiviert; wie wichtig der derzeitige Beruf für sie ist und welche beruflichen Pläne sie verfolgen. Dies soll die Erwerbsorientierung des Aufsichtspersonals im Bereich Erwerbsperspektive aus berufsbiographischer bzw. aus diachroner Perspektive (vgl. Pongratz und Voß 2004a) darstellen.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass dieses Thema nicht gleich ausführlich behandelt worden ist, wie die Alltagsorganisation der interviewten Beschäftigten. Auch sind die gemeinsamen Bezüge der Interview-TeilnehmerInnen auffallend ähnlich, sodass Differenzierungen nur in geringem Maße möglich sind. Im Folgenden werden die Forschungsergebnisse allgemein dargestellt und anschließend erfolgt eine Typisierung entlang der Vergleichsdimension *berufliche Ausrichtung*. In Anlehnung an Pongratz und Voß (2004a) wird dabei eine Typologie von Witzel und Kühn (1999) als Ausgangspunkt für die eigene Typologie verwendet.

Die befragten Beschäftigten im Aufsichtsdienst decken das gesamte Altersspektrum ab und befinden sich deshalb in verschiedenen Lebensphasen, wobei die Berufstätigkeit entweder als Nebenjob während einer Ausbildung dient oder hauptberuflich bzw. auch relativ kurz vor dem Ruhestand ausgeübt wird. Sie verzeichnen eine individuelle Erwerbsbiographie und orientieren sich implizit an dem von Kohli (1985) beschriebenen Modell der Normalbiographie, wobei bei einigen auch zeitweise Phasen der Erwerbslosigkeit aufgrund individueller Lebensumstände vorgekommen sind. Kinder waren für manche weibliche Befragte ein Grund, um die Arbeitstätigkeit vorübergehend zu pausieren und ihre beruflichen Pläne an die Erfordernisse der Kindererziehung anzupassen. Auch haben manche der Befragten diverse Weiterbildungen gemacht, welche jedoch nur teilweise beruflich genutzt wurden, bevor sie mit der derzeitigen Tätigkeit im Aufsichtsdienst begonnen haben. Bis ins mittlere Alter sind sechs von zehn Befragten entweder sehr gut ausgebildet oder befinden sich gerade in einer Ausbildung.

Die Beweggründe, um bei der jeweiligen Firma zu arbeiten, reichen einerseits vom Wiedereinstieg in das Arbeitsleben oder um einen Job neben der Ausbildung zu haben bis hin zu einem beabsichtigten Job- bzw. Berufswechsel aus einer Branche mit niedrigen

Qualifikationsanforderungen. Bei allen befragten Beschäftigten ist ein starkes *Einkommensmotiv* aufgekommen, um sich einen gewissen Lebensstandard leisten zu können und zumindest anteilmäßig im Sozialversicherungssystem integriert zu sein. Auch für weibliche Befragte ist es sehr wichtig, ihr eigenes Geld zu verdienen: „Und ich hätte ein schlechtes gewissen gegenüber meinem partner der einfach vollzeit arbeitet Und ich möchte nicht dass er mich mitfinanziert“ (B650). Von den Beschäftigten der Kernbelegschaft ist auch ein sicherer Arbeitsplatz als Grund genannt worden. Jene der Randbelegschaft haben eigentlich keine richtige Sicherheit, unbefristet im Aufsichtsdienst arbeiten zu können. Trotzdem haben sie zum Zeitpunkt des Interviews keine alternativen Erwerbsmöglichkeiten zum Aufsichtsdienst in Betracht gezogen, was in diesem Kapitel noch genauer dargelegt wird. Insgesamt lässt sich eine gewisse *Absicherungsmentalität* (Pongratz und Voß 2004) bei allen Befragten feststellen. Das folgende Zitat soll das Grundmotiv, zu arbeiten, verdeutlichen: „Also logisch das geld Ohne lohn würde glaube ich niemand freiwillig arbeiten gehen“ (A666). So wird Arbeit von ihnen eher als *Notwendigkeit* (Witzel und Kühn 1999) gesehen statt als Mittel zur Selbstverwirklichung, wobei die Freizeit – bzw. auch ehrenamtliche Tätigkeiten oder die Ausbildung – eine größere Bedeutung haben als der derzeitige Beruf. Denn nach den Aussagen der Befragten sind sie eher wenig mit dem jeweiligen Betrieb oder der Tätigkeit an sich identifiziert:

„Was heißt wichtig (.) Sagen wir mal so Du hast halt kultur während du arbeitest“ (B966).

„Für mich persönlich also eher weniger würde ich sagen Also wie gesagt ich beziehe meine kraft oder wie auch immer man das sagt eher aus dem was ich in der freizeit mache und weniger aus dem was ich im beruf mache Und weil ich halt auch dadurch dass ich viel geistige zeit habe im beruf also viel mir gedanken machen kann nehme ich auch vieles aus meiner freizeit in den beruf mit rein wenn man es so sagen kann weil das der beruf einfach zulässt Was auch ein vorteil finde ich von dem beruf ist Also für mich aber deswegen ist die tätigkeit die ich jetzt da mache nehme ich jetzt nicht so wichtig für mein privates leben so @(.)@“ (B899).

„Man muss ja von etwas leben wobei ich sagen muss ich tue die arbeit nicht ungerne und die kollegen schätze ich sehr Es hat jetzt nicht die sinnstiftende und herausfordernde komponente aber es hat auch was feines wenn nicht jeder arbeitstag eine besondere herausforderung sein muss dass man die herausforderung auch in anderen bereichen haben kann“ (A384).

Außerdem scheint es gewisse Besonderheiten im Aufsichtsdienst zu geben, welche die befragten Beschäftigten sowohl zum Bleiben bewegen als auch für die Arbeit motivieren: Einerseits macht das *Soziale* viel aus wie z. B. das bereits erwähnte gute Arbeitsklima innerhalb des Kollegiums. Aber auch Gespräche mit BesucherInnen können einen positiven Einfluss auf die Arbeitsmotivation haben:

„Es gibt einfach tage wo so die @(.)@ perfekte menge an leuten kommt und wenn sie dann auch noch nett sind oder keine ahnung Meistens finde ich es auch einen guten tag wenn jemand wirklich mir auch fragen stellt Also zu irgend ein objekt z. B. wenn man dann etwas aktiver sein kann einfach in dem was man gerade macht ... Ist auch ein bisschen davon abhängig ob jetzt viele besucher oder wenig kommen Also im sommer würde ich sagen vielleicht so ein oder zwei mal die woche dass jemand wirklich eine frage stellt was jetzt über die wegbeschreibung hinausgeht“ (A853).

Andererseits wird hinsichtlich der Arbeitsintensität die *Abwechslung* in der Arbeit sehr geschätzt:

„Wobei mir fällt gerade ein das fest ... Da war ich schon mal eingeteilt Ja genau stimmt Ja das ist eigentlich Das war cool ... Aber das war ganz schön weil dann halt so trubel war und viele neue menschen und so Ja genau und einfach mal was ganz anderes zu haben als den normalen arbeitsalltag Bräuchte ich jetzt auch nicht jeden tag @(.)@ so viel trubel Aber so mal hin und wieder zur abwechslung ist das ganz schön @(.)@“ (B878).

So sorgen Sonderveranstaltungen oder bestimmte Feiertage für ein hohes BesucherInnenaufkommen, wodurch zeitweise eine erhöhte Aufmerksamkeit seitens des Aufsichtspersonals hinsichtlich der Beaufsichtigung und Informierung der BesucherInnen notwendig ist. Daraufhin folgen meist Phasen mit weniger BesucherInnen, sodass eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität und damit verbundene Überlastungen bei den interviewten Beschäftigten dennoch nicht vorkommen. Außerdem werden immer wieder neue Ausstellungen angeboten, sodass die kulturinteressierten Beschäftigten sich diese bei Gelegenheit ebenfalls anschauen, was sechs der befragten Personen auch tun. Während der Arbeit zeitweise auch etwas *Zeit für sich selbst* zu haben, wenn keine BesucherInnen da sind, wird von jenen sechs Personen, welche nur im Aufsichtsdienst arbeiten als außerordentlichen Vorteil von diesem Beruf wahrgenommen. Insgesamt bietet diese Tätigkeit somit den Vorteil für das Aufsichtspersonal, mehr Energie für deren Freizeitbeschäftigungen oder auch Ausbildungen zur Verfügung zu haben als dies bei anderen

Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen der Fall ist: „Es ist ja kein anstrengender beruf was ich jetzt ausübe @(.)@ Es ist angenehm“ (B588). Dies gilt sowohl für die interviewten Beschäftigten der Randbelegschaft als auch für jene der Kernbelegschaft. Diese von den interviewten Beschäftigten subjektiv erlebten Besonderheiten im Aufsichtsdienst werden als „*sinnhafte Identifikationen*“ (Voß 1998: 475) gedeutet. In Anbetracht des ohnehin schnelllebigen Zeitgeistes könnte die Ausübung dieser Tätigkeit an sich als eine *Strategie der Stressvermeidung* im Arbeitsleben interpretiert werden, was die ähnlichen Orientierungen bei einem sehr breiten Altersspektrum erklären könnte.

Bei einer groben Unterscheidung der Betriebs- und der Arbeitsmarktorientierung zeigt sich im Material eine Differenz der Bezüge entlang der Vergleichsdimension *Berufliche Zukunftspläne*, welche in der eigenen Untersuchung mit der jeweiligen Lebensphase der interviewten Beschäftigten zusammenhängt. Pongratz und Voß (2004a: 85) nannten diesen Aspekt „Erschließung beruflicher Alternativen“ (ebd.). Die Autoren meinen, dass Veränderungsanstrengungen bei jenen Erwerbspersonen wahrscheinlich sind, welche auch Aussichten auf eine berufliche Verbesserung haben. Dementsprechend lassen sich die im Material rekonstruierten prospektiven Äußerungen über Handlungsabsichten anhand der jeweiligen Berufs- und Bildungswege auf deren Handlungsrelevanz hin überprüfen.

Da sich Pongratz und Voß (2004a) in ihrer Studie über die Erwerbsorientierungen von ArbeiterInnen und Angestellten in Gruppen- und Projektarbeit auf Forschungsergebnisse von Witzel und Kühn (1999) beziehen, wird für die eigene Typisierung der beruflichen Ausrichtung auf die Originalquelle zurückgegriffen. Denn auch bei den eigenen Forschungsergebnissen gibt es gewisse Ähnlichkeiten zu verzeichnen zu jenen des Bremer Sonderforschungsbereichs 186 und ihrem Teilprojekt *Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit*, welches sich mit den „typischen Verlaufsformen und der Biographiegestaltung des Übergangs junger Erwachsener aus der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit“ (Witzel und Kühn 1999: 3) beschäftigte. In einer mehrjährigen Panelstudie erarbeiteten die Autoren eine Typologie *berufsbiographischer Gestaltungsmodi* (BGM), welche sich auf Orientierungen und Handlungsstrategien von jungen Fachkräften in verschiedenen Ausbildungsberufen beziehen. Nach Pongratz und Voß (2004a) eignet sich diese Typologie nicht nur zur Einordnung der Orientierungs- und Handlungsmuster von BerufseinsteigerInnen, sondern wird von den Autoren bei ihren eigenen Forschungen über die Erwerbsorientierungen von ArbeiterInnen und Angestellten in Gruppen- und Projektarbeit ebenfalls verwendet. Dementsprechend werden in der Darstellung der eigenen Ergebnisse weitgehend die Begrifflichkeiten in Anlehnung an Witzel und Kühn verwendet.

Im Folgenden wird kurz auf die Typologisierung von Witzel und Kühn (1999) eingegangen. Mit den fünf Dimensionen *Arbeitstätigkeit*, *Qualifikation*, *Karriere*, *Einkommen* und *Betrieb* haben die Autoren jene Orientierungen und Handlungen erfasst, welche durch individuelle Wahrnehmungs- und Umgangsweisen der jeweiligen Bildungs- und Berufsverläufe entweder zu entsprechenden Laufbahnvarianten führen oder zu Formen der Akzeptanz bzw. der Erweiterung von gegebenen Handlungsspielräumen. Arbeit und Qualifikation werden dabei als Medien eines Arrangements oder eines Engagements betrachtet, Karriere entweder als eher offen oder als beendet behandelt, Einkommen wird entweder als Vorgabe akzeptiert oder als Anerkennung einer höheren Leistung angestrebt und Betrieb entweder als Grenze oder als Möglichkeit wahrgenommen, berufliche Ansprüche durch Distanzierung oder Identifizierung zu verfolgen. Diese Orientierungs- und Handlungsalternativen in den jeweiligen Dimensionen bilden die Grundlage für sechs entwickelte Typen. Witzel und Kühn (1999: 34) haben diese zu drei allgemeineren Kategorien zusammengefasst: 1.) eine „offenere Biographiegestaltung mit Bemühungen um eine Erweiterung von Handlungsspielräumen“; 2.) eine „eher geschlossene Biographiegestaltung mit einer Beschränkung auf den Erhalt des gegenwärtigen Berufsstatus“ sowie 3.) eine „Biographiegestaltung, die durch Streben nach Autonomiegewinn gekennzeichnet ist“.

Innerhalb dieser genannten Kategorien konnten von den Autoren folgende Differenzierungen ermittelt werden:

1) Die erste Kategorie *Entwicklung von Karriereambitionen* umfasst sowohl den BGM *Laufbahnorientierung*, bei welchem sich auf betriebliche Laufbahnmuster beschränkt wird als auch den BGM *Chancenoptimierung*, bei welchem das Streben über die betrieblichen Handlungsspielräume hinausgeht, um sich möglichst viele berufliche Wege offenzuhalten.

2) Dem gegenüber gibt es die Kategorie *Beschränkung auf Statusarrangements*, bei welcher die jeweilige Biographiegestaltung als weitgehend abgeschlossen betrachtet wird und eingeschränkte Handlungsspielräume eher als gegeben akzeptiert werden. Bei dem BGM *Betriebsidentifizierung* wird bereits das Ende der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gesehen, was mit Hoffnungen verbunden ist, durch Identifizierung mit betrieblichen Anforderungen eine gewisse Heimat mit einem sicheren Arbeitsplatz und persönlicher Akzeptanz gefunden zu haben. Bei dem BGM *Lohnarbeiterhabitus* wird nach beruflicher Kontinuität gestrebt, sich auf einem niedrigen beruflichen Niveau arrangiert und um ein günstiges Verhältnis von materiellem Ertrag und eigenem Aufwand bemüht.

3) Eine Besonderheit stellt die dritte Kategorie *Streben nach Autonomiegewinn* dar, bei welcher eine gewisse Autonomie und somit auch Distanz zu abhängiger Beschäftigung verfolgt wird.

Der BGM *Persönlichkeitsgestaltung* ist vom Streben nach persönlicher Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung geprägt, während es bei dem BGM *Selbständigenhabitus* um Selbstbestimmung über die betriebliche Organisation geht.

Diese beschriebenen Kategorien sind für die eigene Typenbildung herangezogen worden. Allerdings ist die eigene Untersuchung nur bedingt vergleichbar mit jener, welche Witzel und Kühn (1999) durchgeführt haben und wesentlich umfangreicher ist. Mit einer gewissen Vorsicht deuten die eigenen Ergebnisse jedoch darauf hin, dass sich die interviewten Beschäftigten in dem Berufsfeld Aufsichtsdienst in der Kategorie *Beschränkung auf Statusarrangements* wiederfinden. Für eine genauere Differenzierung in den BGM *Betriebsidentifizierung* oder den BGM *Lohnarbeiterhabitus* ist das Material jedoch nicht eindeutig. Außerdem hat sich in der Auswertung der Ergebnisse eine Mischform ergeben, welche sowohl Merkmale eines Statusarrangements als auch Karriereambitionen aufweist und nur bedingt vergleichbar ist. Denn dies sind Beschäftigte, welche sich in der Randbelegschaft befinden und aufgrund einer Ausbildung diese Tätigkeit als Nebenjob ausführen.

Es spricht dennoch einiges dafür, alle interviewten Beschäftigten des Aufsichtspersonals in die Kategorie *Beschränkung auf Statusarrangements* einzuordnen. Denn wie zu Beginn dieses Kapitels erwähnt worden ist, wird Arbeit von ihnen eher als Notwendigkeit betrachtet. Eine gewisse Abwechslung bei einer insgesamt doch recht einfachen Tätigkeit spielt eine wichtige Rolle für die befragten Beschäftigten, wodurch sie auch bereit sind, (z. T. zeitweise) auf ein höheres Einkommen zu verzichten. Denn dadurch erleben sie nun ein „günstiges Verhältnis von eigenem Aufwand und materiellem Ertrag“ (Witzel und Kühn 1999: 35), was für den BGM *Lohnarbeiterhabitus* sprechen würde. Dennoch ist eine gewisse Bindung an den Betrieb zu beobachten, wobei es neben einem geregelten Einkommen – und einem sicheren Arbeitsplatz für die Kernbelegschaft – auch um eine gute Qualität der sozialen Beziehungen auf der Arbeit und das gute Arbeitsklima geht. Dies wird dem BGM *Betriebsidentifizierung* zugeordnet.

Differenzierungen innerhalb dieser Kategorie *Beschränkung auf Statusarrangements* werden im Folgenden dargestellt. An dieser Stelle sei erwähnt, dass das Aufsichtspersonal – auch jene Befragten, die teilweise als KassenmitarbeiterInnen arbeiten – sich nicht durch sukzessive Leistungssteigerungen oder Weiterbildungsmaßnahmen immer wieder neu zu qualifizieren braucht, um diese Position halten zu können. In Abgrenzung der eigenen Forschungsergebnisse wird nun weder von einer „Typologie der berufsbiographischen Gestaltungsmodi“ (Witzel und Kühn 1999: 36) noch von „Typen berufsbiographischer Orientierung“ (Pongratz und Voß 2004a: 89) gesprochen, sondern von *Typen beruflicher Ausrichtung*. Unterschiede in den

Bezügen ergeben sich entlang der Vergleichsdimension *Berufliche Zukunftspläne*. Diese bildet jene Typologie, welche die sinnhaft motivationalen Orientierungs- und Handlungsmuster des Aufsichtspersonals mit einem gleitenden Übergang von einer Betriebs- hin zu einer gewissen Arbeitsmarktorientierung abbildet. Diese wird in der folgenden Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Typisierung der beruflichen Ausrichtung

Orientierungstypus	Subtypus
Statusarrangement	Kurz vor dem Ruhestand
	Beibehalten der Komfortzone
	Aufgeschobene Karriereambitionen

Quelle: Eigene Darstellung

Subtypus 1: Kurz vor dem Ruhestand

Personen dieses Subtypus‘ haben ein niedriges bis mittleres Qualifikationsniveau, sehen altersbedingt eher dem Ende ihres Erwerbsarbeitslebens entgegen und stellen sich mehr oder weniger auf den Ruhestand ein, was die folgenden Zitate: „Zukunftspläne aus dem alter glaube ich bin ich raus @(.)@“ (B976) oder auch „Jetzt gehe ich nirgend wo anders mehr hin @(.)@“ (B243) verdeutlichen sollen. Mittlerweile haben sie keine konkrete Vorstellung von beruflichen Alternativen mehr und suchen auch nicht danach. In der eigenen Untersuchung konnten vier Personen diesem Subtypus zugeordnet werden. Ihre berufliche Situation schätzen sie so ein, dass sie weder sich selbst noch anderen etwas beweisen müssen. Allerdings gibt es bei allen Personen dieses Subtypus‘ Überlegungen, während des Ruhestands einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen, um trotzdem weiterhin eine Beschäftigung zu haben und mal von zu Hause rauszukommen: „ Du brauchst was zu tun Wenn ich in pension bin da muss ich ganz schön schauen ... Da muss ich mir schon was suchen“ (A170).

Insgesamt erscheinen sie zufrieden mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation, bei welcher das Ende durchaus schon absehbar ist. Dabei ist erkennbar, dass jene Beschäftigten der Randbelegschaft die Pension stärker herbeisehnen („Auf arbeit sage ich mir Ah kann das nicht langsam zu ende gehen @(.)@“ (A163)), was teilweise mit den bereits beschriebenen Arbeitszeitbedingungen in Zusammenhang gebracht wird als jene der Kernbelegschaft („Wenn ich dann in der pension bin dann entscheide ich spontan Das ist ja eh da kannst du oft jeden tag tun was du willst Aber das ist nicht für jeden gut (.) Wenn du in pension gehst da fehlt nachher was“ (B976)).

Doch sie haben alle ein anstrengendes Arbeitsleben mit verschiedenen Stationen hinter sich: „Eigentlich ist es ja so der mensch braucht ja eine arbeit Und ok wenn du jetzt nicht unbedingt was weiß ich was alles gelernt hast musst du irgendeinen job vielleicht nehmen auch wenn du

nicht unbedingt das gerne machst oder so“ (B907). Außerdem sind sie gesundheitlich etwas angeschlagen und deshalb froh, die letzten Jahre bzw. Monate ihres Arbeitslebens mit einem überwiegend ruhigen und wenig anstrengenden Job verbringen zu können: „Das Leben ist irgendwie echt kein () Wissen wir alle und Gesundheit ist das höchste Gut Wenn das nicht passt dann nützt dir auch kein guter Job kein schlechter Job Nichts“ (B937). Die berufliche Biographiegestaltung dieses Subtypus‘ kann daher als geschlossen betrachtet werden. Sie erhalten lediglich ihren derzeitigen Berufsstatus.

Subtypus 2: Beibehalten der Komfortzone

Personen dieses Subtypus‘ sind im mittleren Alter und sehr gut ausgebildet, was ebenfalls vier Personen ausmacht. Sie haben bereits Arbeitserfahrungen in unterschiedlichsten Branchen und mit unterschiedlich guten oder schlechten Arbeitsbedingungen gemacht. Aufgrund ihrer höheren Ausbildung, aber auch trotz dieser waren dies Branchen im Niedriglohnsektor. Sie scheinen nun allerdings eine Tätigkeit gefunden zu haben, welche sie für längere bzw. bis auf unbestimmte Zeit ausüben möchten: „Ja momentan kann ich mir das vorstellen“ (A763).

Auch haben sie bereits die Erfahrung gemacht, dass das Leben nicht immer so läuft wie geplant:

„Also ich habe früher wo ich keine Ahnung mit 17 oder 18 Jahren macht man sich ganz viele Pläne ... Aber dann ist es irgendwie so ... Also ich habe gemerkt das ist irgendwie nichts für mich Also jetzt der spezielle Plan und habe einfach für mich beschlossen man muss nicht alles immer so sich zurechtlegen weil das macht mir persönlich auch eher Stress ... Sondern ja ich finde es einfach angenehmer das auf mich zukommen zu lassen ... Genau aber ich forcieren es nicht Man könnte wahrscheinlich auch mehr dafür tun zum Beispiel jetzt irgendwie einen anderen Job oder so zu kriegen Aber ich fühle mich nicht wie soll ich sagen Ich fühle mich nicht (.) unglücklich in dem was ich jetzt habe und deswegen sehe ich auch nicht wirklich mich um etwas anderes zu bemühen @(.)@“ (B868).

Sie stellen zwar gewisse Überlegungen zu beruflicher Veränderung an, schauen aber nur teilweise gelegentlich nach Stellenausschreibungen in jenen Berufsfeldern entsprechend ihrer eigenen Qualifikation. Trotzdem bewerben sie sich nicht und haben keine konkreten Absichten, den Beruf zu wechseln. Denn sie haben sich beruflich in einer gewissen *Komfortzone* eingerichtet, in der sie mit der Arbeit zufrieden sind und gut leben können. Dafür sind sie auch bereit, eventuelle Karriere- und bessere Einkommensmöglichkeiten unterzuordnen. Dass dieser Subtypus trotz hoher Qualifikation in einem Erwerbsfeld mit niedrigen

Qualifikationsanforderungen bleibt, ist sicherlich nicht nur mit den beschriebenen *sinnhaften Identifikationen* oder einer *Strategie zur Stressvermeidung* im Arbeitsleben zu erklären. Möglicherweise könnte dies z. B. auch auf *mangelndes Vertrauen* in die eigenen Fähigkeiten hinweisen. Für eine genauere Betrachtung oder eine umfassende Erklärung dieses Phänomens reicht die Datenlage jedoch nicht aus, da z. B. die Persönlichkeitseigenschaften und die soziale Herkunft dieser Personen nicht untersucht worden sind.

Auch bei diesem Subtypus ist eine leichte Differenzierung aufgrund der Betriebszugehörigkeit zu erkennen: Beschäftigte der Kernbelegschaft reden viel enthusiastischer über ihre derzeitige berufliche Situation und sind stärker auf diese ausgerichtet – wie die folgenden Zitate veranschaulichen sollen.

„Ja ich habe mir andere sachen angeschaut die meiner qualifikation entsprechen ... Aber für wie gern ich den job den ich jetzt mache ... Und wie entspannt ich leben kann Wenn ich mir da mein gehalt anschau und im vergleich das gehalt von jemanden der ... meiner qualifikationsstufe gleicht und den stress Und das team was (wir) haben ... Da habe ich es lieber feiner kann mich mehr mit mir selber beschäftigen und dadurch auch zufriedener sein insgesamt anstatt mehr geld zu haben“ (B172).

Wohingegen Beschäftigte der Randbelegschaft aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ihre berufliche Situation schon wesentlich genügsamer betrachten:

„Ich denke ich habe mir es recht gut gerichtet habe ich momentan den eindruck“ (A751). Das ist jetzt auch keine traumgeschichte die ich da mache aber ich komme gut damit zurecht“ (A755).

Da die jeweiligen Überlegungen zu beruflichen Veränderungen bisher nicht zu einem geplanten Betriebs- oder Berufswechsel führen, bleiben sie zumindest vorerst noch Zukunftsfantasien, sodass die berufliche Biographiegestaltung unter Vorbehalt als weitgehend abgeschlossen betrachtet werden kann. Bis auf Weiteres ist auch bei Personen dieses Subtypus‘ ein gewisses Statusarrangement festzustellen, zumindest so lange keine Push- oder Pull-Faktoren aufkommen, welche das Verlassen der derzeitigen Komfortzone auslösen.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass sicherlich nicht alle Beschäftigten im Aufsichtsdienst und im mittleren Alter eine höhere Ausbildung gemacht haben. Diese waren entweder nicht zu einem Interview bereit oder im Zuge der abgeschlossenen Fallauswahl tatsächlich nicht gefragt worden. Es wäre zwar denkbar, dass diejenigen mit einer geringeren Qualifikation eher nicht nach anderen Stellen suchen, weil sie ihre Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt als zu gering

einschätzen und ebenfalls die Vorzüge des Aufsichtsdienstes zu schätzen wissen. Dies bleibt nun allerdings im Bereich der Spekulation.

Subtypus 3: Aufgeschobene Karriereambitionen

Personen dieses Subtypus‘ sind nur bedingt vergleichbar mit den vorherigen Subtypen, da sie den Aufsichtsdienst grundsätzlich anders betrachten – als zweckmäßige Übergangsstation in deren Erwerbsbiographie zur Verwirklichung ihrer eigentlichen beruflichen Ziele. Dies sind ausschließlich Beschäftigte der Randbelegschaft im Aufsichtsdienst. In der eigenen Untersuchung konnten zwei Personen diesem Subtypus zugeordnet werden. Der Sicherheitsdienst stellt anscheinend einen üblichen Nebenjob für Menschen in Ausbildung dar. Personen dieses Subtypus‘ zeigen sowohl Merkmale entsprechend einem Statusarrangement als auch Karriereambitionen. Denn zum Zeitpunkt der Interviews weisen sie ebenfalls die bereits beschriebenen *sinnhaften Identifikationen* (Voß 1998) auf wie die anderen zwei Subtypen. Die folgenden Zitate sollen daher den Aufsichtsdienst als Übergangsstation veranschaulichen:

„Also ich sage zwar dass die arbeit mir egal ist Aber ich möchte schon die arbeit so lange wie möglich behalten Also wenn ich diese arbeit vergleiche mit meinen anderen alternativen dann ist mir die schon noch am liebsten Ich meine die ganzen mindestlohnjobs für die man keine ausbildung braucht dass ich in die gastronomie gehe oder in einem supermarkt arbeite Da ist mir dann doch die aufsichtsarbeit lieber“ (A458).

„Nein ich glaube ewig könnte ich das nicht machen Also ewig im sinne von 14 oder 15 jahre lang bei der firma bleiben Das könnte ich glaube ich niemals Ich hätte schon lieber die geregelten zeiten Aber momentan in meiner situation ist es kein problem für mich weil ich aber auch weiß dass das bei mir irgendwann endet denke ich habe ich da weniger ein problem damit wie ein anderer weil ich halt weiß ich muss das nicht ewig machen Ich habe irgend eine andere perspektive“ (A695).

Sie zeigen demnach eine gewisse Distanzierungstendenz, da sie die bereits beschriebenen Arbeitszeitbedingungen trotz des guten Arbeitsklimas und der einfachen Tätigkeit nur für eine bestimmte Zeit akzeptieren. Sie sind mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation zufrieden, gerade weil sie nur vorübergehend ist. Ihre persönlichen Chancen am überbetrieblichen Arbeitsmarkt (Pongratz und Voß 2004a) werden durch eine gezielte Ausbildung erhöht und der angestrebte Berufswechsel ist nur noch eine Frage der Zeit, was Monate oder auch Jahre ausmachen können. Allerdings stellt die Ausbildung die handlungsrelevante Strategie zur künftig

erwarteten Erhöhung von Einkommen und Status dar und nicht der derzeitige Beruf. So können bei Personen dieses Subtypus' trotz eines temporär ausgerichteten Statusarrangements auch Karriereambitionen und somit auch eine *offene Biographiegestaltung* gesehen werden, die den Bildungsweg zur Erweiterung der Handlungsspielräume nutzen. Sie befinden sich in einer Lebensphase, in der sie auf ihre mehr oder weniger konkreten beruflichen Pläne gezielt hinarbeiten. Allerdings sind sie nicht eindeutig innerhalb der Kategorie *Entwicklung von Karriereambitionen* differenzierbar, da sie nicht hauptberuflich in deren Wahlberuf bzw. -betrieb tätig sind und entsprechende Berufserfahrungen aufweisen, um einschätzen zu können, ob sie tatsächlich innerhalb dieses Wahlbetriebs eine Laufbahn anstreben würden oder nicht.

Insgesamt sind die Ergebnisse also wenig differenziert. Anscheinend bieten die einfache Tätigkeit, das gute Arbeitsklima, eine gewisse Abwechslung der Arbeitsintensität bzw. bei den Ausstellungen und mehrheitlich auch mal etwas Zeit für sich selbst haben zu können, wenn keine BesucherInnen da sind, allen ermittelten Subtypen gewisse Anreize, sich im Aufsichtsdienst so gut es geht einzurichten.

6.3 Zusammenfassung und Zuordnung der Orientierungstypen zu den Arbeitskrafttypen

Im Anschluss an den bisher eher deskriptiven Teil der Ergebnisdarstellung werden in diesem Kapitel die Ergebnisse hinsichtlich der Lebensführungsmuster und jener der beruflichen Ausrichtung des Aufsichtspersonals nochmals zusammengefasst, diskutiert und dahingehend interpretiert, inwieweit sich Hinweise darauf finden lassen, dass die Strukturierungsleistung der Befragten jenen ähneln, welche den Arbeitskrafttypen *verberuflichter Arbeitnehmer* bzw. *Arbeitskraftunternehmer* unter fordistischen bzw. postfordistischen Arbeitsbedingungen als charakteristisch zugesprochen werden. Eine genaue Ausführung der Entwicklungsbedingungen der drei Arbeitskrafttypen und der drei Bestimmungsebenen von Erwerbsarbeit findet sich in Kapitel 4.2 *Über die Typen der Arbeitskraft*.

Dabei werden im Folgenden die Merkmale *Selbst-Rationalisierung* und *Selbst-Ökonomisierung* näher betrachtet. Diese mit der Entgrenzung der Arbeit verbundenen höheren Anforderungen an die subjektiven Leistungen und Potenziale der Arbeitsperson auf der Arbeit (Selbst-Kontrolle), auf dem Arbeitsmarkt (Selbst-Ökonomisierung) und in der Lebensführung (Selbst-Rationalisierung) werden im arbeitssoziologischen Diskurs auch als *Subjektivierung der Arbeit* thematisiert, bei der Arbeitskräfte aufgrund der geforderten *Selbstorganisation* (Herv. i. O.) immer mehr selbständig Strukturen für die Arbeit schaffen, um deren Aufgaben effizient erfüllen zu können (Kleemann et al. 2002). Allgemein wird die Subjektivierung von Arbeit als eine

„Intensivierung von ‚individuellen‘, d. h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen“ (Kleemann et al. 2002: 58) verstanden. Somit unterliegt Erwerbsarbeit einem doppelten Subjektivierungsprozess (ebd.), bei dem veränderte betriebliche Strukturen einerseits den funktionalen Bedarf der jeweiligen Betriebe nach subjektiven Leistungen erhöhen und andererseits Individuen verstärkt individuelle bzw. subjektive Ansprüche an die Arbeit herantragen. In den folgenden zwei Unterkapiteln wird versucht, dieses Wechselverhältnis offen zu legen. Anschließend werden die erarbeiteten Orientierungstypen aus den Bereichen der alltäglichen Lebensführung und der Erwerbsperspektive miteinander in Zusammenhang gebracht und in einer Übersicht mit den zugeordneten Arbeitskrafttypen dargestellt.

6.3.1 Erhöhte Selbst-Rationalisierung in der alltäglichen Lebensführung?

Dafür ist das Material auf die „neue Qualität der Ausrichtung des alltäglichen Lebenshintergrundes auf die Erfordernisse der Erwerbssphäre“ (Voß 1998: 477) gesichtet worden. Für den *Arbeitskraftunternehmer* verorten Pongratz und Voß hier das Merkmal der Selbst-Rationalisierung, welches sich in dem Bereich der alltäglichen Lebensführung zeigt und von den Autoren als bewusste Durchorganisation des Alltags und eine gewisse Tendenz zur Verbetrieblichung von Lebensführung (Pongratz und Voß 2004a) gefasst wird. Etwas milder haben Voß und Pongratz (2002) auch von möglichen Schlüsselqualifikationen des Arbeitskraftunternehmers u. A. mit den „Fähigkeiten zur flexiblen Selbstorganisation von Alltag und Lebenslauf“ gesprochen. Da das Erwerbsfeld Aufsichtsdienst voraussichtlich keine Arbeitskraftunternehmer par excellence hervorbringt, wird sich für die Interpretation der Ergebnisse besonders auf diese mildere Formulierung bezogen. Außerdem konnten die Ergebnisse auch in Bezug auf mögliche „Kompetenzen zur Regulierung und Begrenzung der Selbstausbeutung“ (ebd.: 156) interpretiert werden, welche von den Autoren ebenfalls als neuartige Kompetenzen des Arbeitskraftunternehmers gesehen werden.

Außerdem sei nochmals erwähnt, dass sich die eigene Untersuchung hinsichtlich der Entgrenzung der Arbeit beim Aufsichtspersonal auf die zeitliche Flexibilisierung bezieht. Obwohl nach Lehndorff (2002) die auf Verfügbarkeit beruhende zeitliche Flexibilität einer Arbeitsorganisation als *passive Flexibilität* bezeichnet wird, wird dies nicht absolut aufgefasst. Denn der Alltag des Aufsichtspersonals weist – wie bereits beschrieben – trotzdem gewisse individuelle Handlungsspielräume und entsprechende aktive Gestaltungsmöglichkeiten auf. *Eigenverantwortung* und *Selbstorganisation* bilden außerdem nach Lohr und Nickel (2009) mittlerweile eine *generelle Anforderungsstruktur* (Herv. i. O.) von Beschäftigtengruppen. Das entscheidende Unterscheidungskriterium für den Übergang zum *Arbeitskraftunternehmer* stellt dabei die

Strukturierungsbereitschaft (Pongratz und Voß 2004a) der interviewten Beschäftigten des Aufsichtspersonals dar. Ob die Eigenverantwortung und die flexible Selbstorganisation des Alltags eine neue Qualität erreicht haben, wird nach der Zusammenfassung in späteren Absätzen dargestellt.

Zusammenfassend konnten in Bezug auf die alltägliche Lebensführung des Aufsichtspersonals in einem ausgewählten österreichischen Kulturbetrieb entlang der Vergleichsdimension *Veränderte Rhythmisierung des Arbeitslebens* zwei Typen rekonstruiert werden, welche ein grundsätzlich anderes Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben aufweisen. Und das obwohl beide Typen im Wesentlichen dem traditionellen *Trennungsmuster* zuzuordnen sind und eine mehr oder weniger starke Trennung der Sphären des Erwerbs- und des Privatlebens aufweisen. Der Strukturmechanismus *Segmentierung* kommt deshalb als Gesamtarrangement der Lebensführung für beide Typen zum Tragen.

Der erste Typus *Starre Trennung* kann den fünf Beschäftigten der Kernbelegschaft zugeordnet werden, welche aufgrund eines sich monatlich wiederholenden Rollplans einen gewissen *Monatsrhythmus* aufrecht erhalten und ihre Freizeitaktivitäten bis zu einem gewissen Grad je nach Belieben planen können. Sie haben zwar an unterschiedlichen Wochentagen frei, können aber einen individuellen *Wochenrhythmus* entwickeln. Außerdem arbeiten sie üblicherweise acht Stunden pro Tag und eher selten am Wochenende, sodass eine individuelle wöchentliche und tägliche *Routine* des Alltags entsteht, welche dem eines Normalarbeitsverhältnisses recht nahekommt. Sie haben zur Gestaltung ihres Alltags die Möglichkeit, diesen wechselweise sowohl mithilfe einer gewissen *Planung* als auch einer *situativen Strukturierung* zu organisieren – wobei diese Personen entweder mehr in die eine oder in die andere Richtung tendieren. Zusätzliche *Freiheitsgrade* in der Alltagsgestaltung erhalten sie durch die rudimentäre Mitwirkung bei der Dienstplangestaltung, indem sie im Vormonat freie Tage angeben, den Dienst mit anderen KollegInnen der Kernbelegschaft tauschen oder ihre Überstunden abbauen können. Durch diesen partiellen *Aushandlungsprozess* der Arbeitszeiten erhöhen sich deren *Chancen* auf eine auf deren Bedürfnisse ausgerichtete freie Gestaltung ihrer Freizeit (Autonomiegewinn) und somit auch auf eine bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Bereiche der Erwerbsarbeit und des Privatlebens, was von diesen Personen auch sehr begrüßt und gelegentlich genutzt wird. Dies wirkt sich auf deren Selbstbestimmung in der Lebensführung positiv aus. Die Freizeit wird v. a. für die Pflege der sozialen Beziehungen, zur eigenen Erholung und für verschiedene z. B. sportliche oder handwerkliche Hobbies genutzt. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass alle Personen dieses Typus‘ eine *Balance* zwischen den verschiedenen Bereichen gefunden haben und in ihrer Freizeit möglichst viel Erholung, Gemütlichkeit und Freude anstreben. *Stabilität* bildet somit

das Gestaltungsprinzip der Alltagsorganisation. Denn sie sind an ihre geregelten Arbeitszeiten *gewöhnt* und können sich vollkommen auf ihre Freizeit einlassen. Die Planbarkeit der monatlichen Freizeitgestaltung und eine Planung der kurzfristigen Zukunft bleibt zumindest über mehrere Monate hinweg erhalten. Durch die Gewissheit, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, ist auch eine längerfristige Planbarkeit der Zukunft möglich. Außerdem sind Personen dieses Typus‘ froh, dass eventuelle Abweichungen ihrer gewohnten Arbeitszeiten nur in Ausnahmesituationen vorkommen. Somit steht deren *Strategie der Anpassung* dem Privatleben auch nicht im Weg. Die Lebensführung dieser Personen erinnert insgesamt an eine eher wenig durchgestaltete bzw. *tradierte Form*, ist aber durch die beschriebenen *Gestaltungschancen von Möglichkeiten der Selbstbestimmung* geprägt.

An den im Kapitel 6.2.1 *Alltägliche Lebensführungsmuster* beschriebenen Ergebnissen ist erkennbar, dass bei diesem Typus bzw. in dieser Form der Organisation des Arbeitsvermögens v. a. die für das *fordistische Modell der Arbeitskraftnutzung* üblichen und von Voß (2000) beschriebenen sekundären Arbeitstugenden wie *Ordnung* und *Pünktlichkeit* zum Tragen kommen. Ein grundlegender sozialer Schutz der Arbeitskraft und entsprechende Regulierungen bilden außerdem jenen Hintergrund des Arbeitens, welcher der Kernbelegschaft des Aufsichtsdienstes geregelte Arbeitszeiten und Stabilität in der Alltagsorganisation ermöglichen. Die Planbarkeit der kurzfristigen und der langfristigen Zukunft kann nach Koppetsch (2016) sogar als ein *Privileg* gesehen werden, da sich mittlerweile das Gefüge der sozialen Distinktionen verändert. Ihre Studien beziehen sich zwar auf zunehmende Verunsicherungen in der Mittelschicht, aber wie in der Darstellung der Ergebnisse bereits deutlich geworden ist, kann diese Erkenntnis auch auf den Aufsichtsdienst als Beispiel für Berufe mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen übertragen werden. In Bezug auf die soziale Ungleichheit im Berufsfeld des Aufsichtsdienstes sind weitere Forschungen also durchaus sinnvoll.

Die Bereiche der Erwerbsarbeit und des Privatlebens bilden außerdem ihre jeweils eigene Logik (Voß und Pongratz 2002) und sind bei diesem Typus stark voneinander getrennt: die Arbeitszeiten während des Tagdienstes und die Arbeitsaufgaben sind klar definiert, während überwiegend in den freien Tag einfach hineingelebt wird. Die Entgrenzung der Normalarbeitszeit beschränkt sich lediglich auf ein geregeltes Maß an Wochenenddiensten und gelegentlichen sehr seltenen Sonderveranstaltungen, welche über den Tagdienst hinausgehen wie z. B. die lange Nacht der Museen. Einerseits lässt sich daran eher eine Tendenz zu traditionellen Werten wie *Pflichtbewusstsein* und *Akzeptanz* (Klages 1985) erkennen. Andererseits sind weitere bzw. regelmäßige Ausweitungen der Arbeitszeit auch nicht erwünscht und würden von diesen Personen als Einschränkungen und Störungen der gewohnten Alltagsroutine und etablierten

Lebensführung wahrgenommen werden. Damit weist dieser Typus durchaus Ähnlichkeiten zu dem von Pongratz und Voß (2004a) in der Kategorie *starre Segmentation* beschriebenen Schichtarbeitern auf, welche der Nutzungsform *verberuflichter Arbeitnehmer* zugeordnet werden und den *Schutz des Privatlebens* als grundlegendes Motiv für deren beabsichtigte Trennung der Sphären hervorheben. Anders als bei den untersuchten Schichtarbeitern braucht die Kernbelegschaft des Aufsichtsdienstes jedoch keine weiteren betrieblichen Flexibilisierungsmaßnahmen zu fürchten, da der Kulturbetrieb externe Flexibilisierungsstrategien anwendet (allgemein dargestellt in Kapitel 2.4 *Formen der Arbeitszeitflexibilisierung*). Deren individuelle Aushandlungsprozesse bzgl. der Arbeits- und der Freizeit gehen durch die Angabe von freien Tagen, den Tausch von Diensten oder den Abbau von Überstunden und die damit zusammenhängende *Selbstorganisation des Alltags* auch nicht über die allgemein übliche „bloße Nutzung struktureller Spielräume“ (Pongratz und Voß 2004a: 140) hinaus. Die Lebensführung bleibt auf die Gestaltung bzw. teilweise Planung der Freizeit ausgerichtet und ist eher wenig durchgestaltet. Die Gestaltung von Arbeits- und Privatzeit erinnert bei diesem Orientierungstypus somit an einen Arbeitskrafttypus, der den Entsprechungen des *verberuflichten Arbeitnehmers* ähnelt.

Der zweite Typus *Dynamische Trennung* kann jenen Beschäftigten der Randbelegschaft zugeordnet werden, welcher ebenfalls fünf Personen umfasst. Obwohl sie auch einen Monatsplan haben, wird dieser durch die Erfordernisse des mehr oder weniger kurzfristigen Einspringens mehrmals pro Monat geändert. Auch diese Personen haben an unterschiedlichen Wochentagen frei, arbeiten jedoch komplementär zur Kernbelegschaft. Dadurch sind deren Arbeitszeiten von der üblichen Normalarbeitswoche und des Normalarbeitstages entkoppelt. Die Arbeitszeiten werden auf unterschiedliche Weise ausgedehnt bzw. teilweise verkürzt und somit entrhythmisiert. Dadurch befinden sie sich in einem mehr (Teilzeit-Beschäftigte) oder weniger (Vollzeit-Beschäftigte) *dynamischen Trennungsmuster*. Denn sie arbeiten neben den üblichen, aber unregelmäßig vorkommenden Tagdiensten auch häufig am Wochenende, übernehmen eventuell anfallende Abenddienste im Sommerhalbjahr oder arbeiten gelegentlich an mehr als fünf Arbeitstagen hintereinander. Ihnen allen gemeinsam ist, dass sie dadurch weder einen Monatsrhythmus noch einen Wochenrhythmus entwickeln können, sondern eine täglich andere Routine entwickeln, welche sie auf die jeweilige Arbeitszeit abstimmen. **Vollzeitbeschäftigte** arbeiten acht und im Sommerhalbjahr teilweise ca. 12 Stunden am Tag, während **Teilzeitbeschäftigte** durch die zusätzlichen Mittagsablösen auch manchmal nur zwei Stunden arbeiten. Dadurch sind Zweitere noch flexibler in ihrer Alltagsorganisation und können ihr Privatleben zumindest teilweise auch an diesen sehr kurzen Arbeitstagen organisieren. Das Verhältnis von

Erwerbsarbeit und Privatleben wird also bei einem geringeren Stundenvolumen noch dynamischer.

Außerdem sind sie – komplementär zum ersten Typus – an die Unregelmäßigkeit der Arbeitszeiten und an jene außerhalb der Normalarbeitszeit *gewöhnt*. Sie können sich aufgrund der betrieblichen Anfragen zur kurzfristigen Übernahme zusätzlicher Dienste nicht vollkommen auf ihre Freizeit einlassen und bauen dadurch ihre Freizeit um die Arbeitszeit herum. *Situativität* bildet daher das Gestaltungsprinzip ihrer Alltagsorganisation. Dadurch sind diese Personen in der Planbarkeit ihrer Freizeitgestaltung eingeschränkt und haben in der Alltagspraxis keine richtige Planungssicherheit. Auch dass sie keine Garantie haben, unbefristet im Aufsichtsdienst tätig sein zu können und die Fluktuation im Sicherheitsdienst im Allgemeinen recht hoch (A325) ist, lässt auf eine eher geringe Planbarkeit der kurzfristigen und langfristigen Zukunft schließen. Im Vergleich zu Personen des ersten Typus⁴ sind sie hinsichtlich der Planbarkeit der kurzfristigen Zukunft eher eingeschränkt und sind aufgrund des Einspringens auf eine *situative Strukturierung* ihrer Alltagsorganisation angewiesen. Mögliche Freiheitsgrade in der Alltagsgestaltung sind ebenfalls durch die Angabe von freien Tagen im Vormonat und den Tausch bestimmter Dienste mit KollegInnen der Randbelegschaft vorhanden. Diese fallen jedoch durch die kurzfristigen Dienstplanänderungen weniger ins Gewicht – verglichen mit dem ersten Typus.

Die Befragten selbst sehen deren Zustimmung für das Einspringen allerdings als *deren eigene Entscheidung* (A656) – unabhängig davon, ob sie sich danach über ihre Entscheidung ärgern oder nicht. Diese Form der *Mitsprache* bei der kurzfristigen Dienstplangestaltung wird als ein starkes Moment der Selbstbestimmung gesehen, welche sich auf die Alltagsorganisation auswirkt. Denn in Anbetracht des starken Einkommensmotivs dieser Personen – „Mehr arbeit ist halt mehr geld bei uns ...“ (A650) – und dass sie schon mit dem Einspringen rechnen, wenn sie mehrere Tage hintereinander frei haben (A313), aber sich trotzdem – als eine Art *Vermeidungsstrategie* – gelegentlich Zeit für eine Rückmeldung bei schriftlichen Anfragen nehmen (A390) zeigt eine starke und zumindest teilweise auch *bewusste Ausrichtung* der Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes hinsichtlich ihrer Zeitorganisation auf die Arbeit. Ebenso ist aber auch deren starke *Anpassungsstrategie* an die Arbeitserfordernisse zu erkennen, welche phasenweise in eine *Durchhaltestrategie* umschlägt. Deshalb wird der Umgang dieser Personen mit den zeitlichen Arbeitsbedingungen auch zumindest teilweise als reaktiv interpretiert. Aber wie bereits dargestellt, sind Personen dieses Typus⁴ besonders dazu angehalten, selbst auf die Stimmigkeit des Dienstplans zu achten und eventuelle Fehlplanungen zu melden (A737). Diese Gegebenheit mag vielleicht keinen Neuigkeitswert haben. Doch durch die entgrenzten Arbeitszeiten

scheinen sowohl die betriebliche Erwartung als auch die Notwendigkeit seitens der Beschäftigten der Randbelegschaft im Aufsichtsdienst hinsichtlich deren *Eigenverantwortung* gestiegen zu sein, selbst den Überblick über deren Arbeitszeiten zu behalten.

Die Lebensführung dieser Personen erinnert insgesamt an eine *situative Form*, ist aber insbesondere durch die aushandelbaren kurzfristigen Dienstplanänderungen und die damit verbundenen Mehr-/ Überstunden sowohl von *eingeschränkten Möglichkeiten der Selbstbestimmung* als auch von *Entbehrungen* in Bereichen des Privatlebens statt von echten Gestaltungschancen für den Alltag geprägt. So kann die situative Lebensführung phasenweise auch in eine *deprivierte Lebensführung* umschlagen.

Für Personen des Typus‘ *Dynamische Trennung* zeichnen sich somit erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Nutzung ihrer Arbeitskraft ab. Ohne dass die Sicherung von Arbeitsleistung der betrieblichen Kontrolle entzogen und durch verstärkte Anforderungen an die Selbst-Kontrolle in der Arbeit auf die MitarbeiterInnen übertragen wird, gibt es zumindest ansatzweise Hinweise darauf, dass dieser Typus bezüglich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit postfordistischen Arbeitsbedingungen zu tun hat. Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit für diesen zweiten Orientierungstypus ein *gewisses Potenzial* gesehen wird, zumindest ansatzweise im Bereich der Lebensführung die Entsprechungen eines Arbeitskraftunternehmers zu berühren:

- Neben den üblichen Arbeitstugenden wie Ordnung und Pünktlichkeit stellt *Flexibilität* eine wesentliche berufliche Anforderung dar, welche sich teilweise als *individueller Aushandlungsprozess* zeigt. Einerseits besteht neben dem vorgegebenen Monatsplan vor allem die betriebliche Notwendigkeit, Arbeitsausfälle unbedingt nachzubesetzen. Die sich daraus ergebenden aushandelbaren mehr oder weniger kurzfristigen Dienstplanänderungen erfordern von Beschäftigten der Randbelegschaft gewisse Fähigkeiten zu einer *flexiblen Selbstorganisation* ihres Alltags (vgl. Voß und Pongratz 2002), welche sich nicht nur auf deren Freizeitgestaltung allgemein auswirken, sondern durch eventuelle Abenddienste und bei Teilzeit-Beschäftigten durch die zusätzlichen Mittagsablösen auch auf deren Tagesrhythmus. So richten sie deren Alltagsorganisation und deren Freizeitgestaltung auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten und kurzfristigen Dienstplanänderungen aus, was deren Ausrichtung von Personen des ersten Typus‘ *Starre Trennung* unterscheidet. „Ich glaube wir von dieser firma richten uns dann halt bauen unsere eigenen sachen um den plan herum ... Und dann verschiebt man es halt auf den nächsten tag @(.)@ wenn man zwei tage hinter einander frei hat“ (A695). Selbst wenn Personen dieses Typus‘ mehrere Tage hintereinander frei haben, dann rechnen sie schon damit, an mindestens einem dieser Tage trotzdem zu arbeiten (A313). In Bezug auf die zeitliche, die soziale und auch

die räumliche Dimension der Lebensführung ist also deren alltäglicher Lebenshintergrund mit einer auf die zeitliche Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit ausgerichteten *Organisationslogik* (Pongratz und Voß 2004a) bestimmt. Fasst man die Definition der Selbst-Rationalisierung von Pongratz und Voß (2004a) großzügig auf, dann ist diese also auch auf die Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes anwendbar, da es bei dieser Tätigkeit auf die flexible Verfügbarkeit der Arbeitskräfte je nach betrieblichem Bedarf ankommt und nicht um zusätzliche Weiterbildungen oder Sprachkurse, um sich ständig neu für diese Arbeit zu qualifizieren.

- Andererseits kann es gelegentlich vorkommen, dass Personen dieses Typus‘ teilweise *von sich aus* anbieten, einen oder mehrere Dienste zu übernehmen. Wenn sie die Lücken im Dienstplan (zufällig) mitbekommen, ihnen für diesen fraglichen Zeitraum noch freie Tage zur Verfügung stehen und sie nichts Bestimmtes vorhaben, dann sind drei der interviewten Personen dazu bereit, von sich aus noch zusätzliche Dienste zu übernehmen: „Ich biete das auch oft an wenn ich sehe ich habe drei tage hintereinander frei und es ist eine lücke Da sage ich Ich kann da kommen Ist gar kein problem“ (A658). Auf den ersten Blick könnte diese Handlung z. B. als eine Art *Entlastungsstrategie* interpretiert werden, um den kurzfristigen Dienstplanänderungen etwas mehr Kontrolle im Alltag entgegensetzen zu können. Im Kontext mit anderen Aussagen in Bezug auf das Einspringen bestätigt dies aber v. a. die bereits beschriebene hohe soziale Ausrichtung dieser Beschäftigten. Denn im Material weist nichts darauf hin, dass sie ständig ihre Augen und Ohren offenhalten, um systematisch die Lücken in der Diensterteilung auszumachen oder die Dienstplangestaltung strategisch in deren eigenem Sinne zu beeinflussen. Was aus derartigen Aussagen jedoch hervorgeht, ist, dass sich der Randbelegschaft eine weitere *Möglichkeit zur aktiven und flexiblen Selbstorganisation ihres Alltags* eröffnen kann, welche manche Beschäftigte bisher nur gelegentlich nutzen. Damit zeigt sich abermals eine gewisse Strukturierungsbereitschaft und teilweise auch -fähigkeit der Beschäftigten der Randbelegschaft des Aufsichtspersonals, wodurch dieser Orientierungstypus potenziell mit dem Arbeitstypus *Arbeitskraftunternehmer* in Verbindung gebracht werden kann – auch wenn dieses aktive Angebotsverhalten hinsichtlich der Übernahme von zusätzlichen Diensten bisher nicht strategisch für die eigenen Interessen genutzt wird.

- Außerdem kommt die zeitliche Flexibilität den Arbeitskräften teilweise auch gelegen, da sie deren eigene Interessen diesbezüglich einbringen können: „Jetzt im Monat X wird es auch wieder stressiger sein werde ich halt weniger überstunden machen Aber sonst wenn ich die zeit habe gehe ich lieber arbeiten“ (A448). Denn nicht nur der Betrieb ist auf Beschäftigte angewiesen, welche bereit sind, zeitlich flexibel zu arbeiten. Auch manche Arbeitskräfte selbst haben ein Interesse, ihr Stundenvolumen je nach ihrem eigenen Bedarf verringern/ erhöhen zu können

oder nur vorübergehend diesen Beruf auszuüben. Besonders diejenigen Arbeitskräfte, welche einerseits lieber einer ehrenamtlichen Tätigkeit bzw. einem zeitaufwendigen Hobby nachgehen oder neben der Arbeit eine Ausbildung machen, können ihren Vorgesetzten mitteilen, dass sie zeitweise nicht oder weniger für zusätzliche bzw. kurzfristige Dienste zur Verfügung stehen und dafür – je nach persönlichem Belieben – später wieder verstärkt einsetzbar sind. Andererseits ist es auch kein Problem, nur vorübergehend bis zum Ende der Ausbildung, zum Arbeitsbeginn des eigentlich angestrebten Berufs oder auch zum Pensionsantritt im Sicherheitsdienst zu arbeiten, wodurch im Aufsichtsdienst Menschen aller Altersgruppen und unterschiedlicher Lebensphasen tätig sind. Das folgende Zitat soll dies verdeutlichen:

„Ja ich finde es halt einfach super dass sie sagen Nein es ist kein problem du kannst ein paar monate nur dabei sein aber du kannst halt übermorgen kündigen ... Das glaube ich gibt es nicht bei viele Und ich glaube momentan logisch würde man überall einen job bekommen aber wer mag denn den ständigen wechsel so Und bei uns finde ich persönlich ist extremer wechsel und es wird auch immer toleriert“ (A671).

Flexibilität ist also in vielerlei Hinsicht ein Aushandlungsprozess. Durch die auf Verfügbarkeit beruhende flexible Arbeitszeitorganisation (Lehndorf 2002) wird wohl grundsätzlich eher der Typus des *verberuflichten Arbeitnehmers* unterstützt, doch aufgrund der unterschiedlichen betrieblichen Regelungen bzgl. der entgrenzten Arbeitszeiten, welche z. T. individuell zwischen Vorgesetzten und Arbeitskräften ausgehandelt werden, wird der Wandel weg vom *verberuflichten Arbeitnehmer* bei diesem Orientierungstypus zumindest teilweise unterstützt. Das *Potenzial* für das Aufkommen des *Arbeitskraftunternehmers* ist deshalb im Ansatz erkennbar.

Zumindest teilweise ist dadurch der Orientierungstypus *Dynamische Trennung* mit dem von Pongratz und Voß (2004a) beschriebenen Typus *Integration* vergleichbar, bei welchem ebenfalls die Anforderungen der Erwerbsarbeit im Vordergrund stehen, aber die Erwerbsarbeit und das Privatleben trotzdem noch zwei verschiedene Bereiche bzw. Interessensphären darstellen, welche „immer wieder von neuem auszutarieren sind“ (ebd.: 116). Die Entscheidungsmacht des Typus *Dynamische Trennung* besteht jedoch darin, sich für oder gegen das Einspringen an bestimmten Tagen zu entscheiden. Während beim Typus *Integration* eher ein unregelmäßiger Arbeitsrhythmus durch die Ausschöpfung der Möglichkeiten zu Gleitzeit oder bestimmter Zeitkonten sowie deren Bereitschaft, phasenweise z. B. am Wochenende mit entsprechenden freien Tagen unter der Woche zu arbeiten, entsteht. Dieser Orientierungstypus *Integration* wird von den Autoren entsprechend dem Arbeitskrafttypus *Arbeitskraftunternehmer* eingeordnet, weil er

noch weitere charakteristische Merkmale aufweist (Pongratz und Voß 2004a): Die flexiblen und individuellen Arrangements in Bezug auf die tägliche und auch die wöchentliche Arbeitszeit werden z. B. in vollem Umfang selbst gewählt, was durch die Flexibilisierungsmodelle von Gleitzeit und Zeitkonten möglich ist. Teilweise wird die Arbeit auch mit nach Hause genommen und dort nachgearbeitet. Dies zeigt auf eine ganz andere Weise eine bewusste Auseinandersetzung mit der Arbeitszeit und eine eigene Organisationslogik dieses Typus'. Außerdem wird für die Autoren das Setzen von Grenzen bei diesem Typus miteingeschlossen, was vor einer übermäßigen Verausgabung der eigenen Kräfte schützen soll. Von diesen charakteristischen Merkmalen kann beim Typus *Dynamische Trennung* nicht bzw. hinsichtlich des Selbst-Schutzes kaum gesprochen werden, weshalb er mehrheitlich von dem Typus *Integration* abzugrenzen ist. Auf den Selbst-Schutz des Typus' *Dynamische Trennung* wird in späteren Absätzen noch genauer eingegangen. Es soll mit dieser Ausführung jedoch deutlich gemacht werden, dass beim Orientierungstypus *Dynamische Trennung* bis zu einem gewissen Grad durchaus Bedingungen für die Entwicklung eines Arbeitskraftunternehmers gegeben sind.

Dieser Typus *Dynamische Trennung* wird deshalb nicht mehr einem fordistischen Modell der Arbeitskraftnutzung zugeordnet, sondern hinsichtlich der zeitlichen Entgrenzung sowie einer erhöhten Subjektivierung von Arbeit dem *postfordistischen Modell*. Denn trotz der vorgegebenen Arbeitszeiten durch den Monatsplan bestehen nicht nur betriebliche Erfordernisse des kurzfristigen Einspringens, sondern auch weitere Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, welche individuell zwischen Betrieb und Arbeitsperson ausgehandelt werden. Ob die beiderseitigen Interessen bezüglich dieser flexiblen Dienstplanänderungen tatsächlich zu einer *Passung* (Kleemann et al. 2002) kommen, kann nicht in vollem Umfang beantwortet werden. Das Material lässt gewisse Restzweifel noch offen, welche sich eher auf den Kontext als auf explizite und direkte Aussagen beziehen. Die hohe Bereitschaft dieser Personen, sich an die betrieblichen Anforderungen der kurzfristigen Übernahme zusätzlicher Dienste und eine entsprechend höhere Arbeitsauslastung anzupassen, lassen sich unter anderem durch das vorhandene *Einkommensmotiv* und durch deren Tendenz zu traditionellen Werten wie *Pflichtbewusstsein* und *Akzeptanz* (Klages 1985), aber auch mehrheitlich durch deren *soziale Ausrichtung* (Teammentalität, Verständnis für einander, gegenseitige Unterstützung, Hoffnung auf Anerkennung) erklären.

Doch bisher ist die Flexibilisierung aus rein arbeitszeitlicher Hinsicht betrachtet worden. Was aus dieser flexiblen Dienstplangestaltung der Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes hervorgeht, ist, dass diese Beschäftigten zumindest phasenweise in ihrer zeitlichen Verfügbarkeit für die Arbeit sehr stark beansprucht werden und bereit sind, eine erhöhte Arbeitsauslastung und

damit auch verbundene Eintönigkeit in deren Alltag auf sich zu nehmen. Im Folgenden sollen deshalb die empirischen Ergebnisse hinsichtlich eines möglichen *Schutzes vor einer übermäßigen Verausgabung der Arbeitskraft* dargestellt und interpretiert werden. Es soll argumentiert werden, warum die Nutzungsform dieses Typus‘ trotz unterschiedlicher Aushandlungsmöglichkeiten bzgl. der Arbeitszeit eher einer *proletarisierten Arbeitskraft* entsprechend eingeschätzt wird.

Die Fähigkeit zum Selbst-Schutz

Wie bereits dargestellt neigen Personen dieses Typus‘ aufgrund eher traditioneller Werte sowie aus sozialen und/oder aus finanziellen Gründen dazu, fast immer einzuspringen, wenn sie gefragt werden. Dies erweckt durchaus den Eindruck, dass der Aushandlungsprozess bezüglich der Arbeitszeiten und insbesondere der kurzfristigen Dienstplanänderungen eher zu Gunsten der Sicherheitsfirma und des Kulturbetriebes ausfällt, sodass die Folgen des Personalmangels in den Verantwortungsbereich der Beschäftigten (vgl. Lehndorff 2002) übertragen worden sind und die Arbeitszeiten flexibel an die jeweiligen (innerbetrieblichen) Markterfordernisse angepasst (vgl. Koppetsch 2016) werden müssen. Denn der betriebliche Druck ist den Beschäftigten durchaus bekannt: „Ob das die vorgesetzte ist die am telefon mit mir redet und ich das eh schon weiß was das für druck ist“ (A739).

Aufgrund der kurzfristigen Dienstplanänderungen sind diese Personen in der Planbarkeit ihrer Freizeitgestaltung also durchaus einschränkt und haben in der Praxis keine richtige Planungssicherheit. Auch dass sie keine Garantie haben, unbefristet im Aufsichtsdienst tätig sein zu können und die Fluktuation im Sicherheitsdienst im Allgemeinen recht hoch (A325) ist, lässt auf eine eher *geringe Planbarkeit* der kurzfristigen und der langfristigen Zukunft (Koppetsch 2016) schließen. Im Vergleich zu Personen des ersten Typus‘ erscheinen sie hinsichtlich ihrer Planungssicherheit eher *unterprivilegiert*. Doch keiner der interviewten Personen hat gesagt, dass es ein großer Aufwand wäre, die privaten Pläne für die Arbeit zu ändern. Sofern es nur um Haushaltspflichten geht wie putzen oder kochen bzw. um Hobbies wie Freunde treffen, etwas Besonderes kochen, Sport machen oder auch einfach in den Tag hineinleben bzw. faulenzten, werden diese Vorhaben einfach auf den nächst möglichen freien Tag verschoben.

Frauen mit Partner geben manche Haushaltspflichten allerdings zeitweise an ihre Partner ab, um sich vor Überlastung zu schützen. Somit werden also auch Dritte in die Bewältigung der alltäglichen Haushaltspflichten mit einbezogen:

„Aber er hilft mir Also wenn jetzt wirklich Es gibt bei mir tage wo ich (.) Letzte woche habe ich acht tage hintereinander gearbeitet und dann muss er mir helfen weil ich sonst zu nichts komme eigentlich“ (A630).

Wer stärkere Verbindlichkeiten gegenüber Dritten eingegangen ist, muss mit einem gewissen Aufwand erst abklären, ob sich Zeit zum Einspringen verschafft werden kann oder nicht:

„Das geht dann schon (.) zu regulieren Wenn es blöd ist und der [Bekannte] kann wirklich nicht da muss ich nein sagen Aber sonst macht er es schon Das geht schon Ich sage bescheid es klappt heute bei mir nicht Ich habe einen Dienst gekriegt Damit er bescheid weiß Er verlässt sich darauf“ (A176).

Bei einer schriftlichen Anfrage haben die Beschäftigten außerdem die Gelegenheit, genauer zu überlegen, ob sie einspringen wollen oder nicht:

„Manchmal mache ich es dann auch so wenn eine schriftliche anfrage kommt dass ich mich nicht sofort melde ... Ich will mir noch ein bisschen die zeit nehmen zu überlegen ob das jetzt für mich passt oder nicht ...“ (A390).

Ebenso werden durch das aushandelbare Einspringen die Anzahl der Überstunden sehr variabel, was auch im Interesse der Beschäftigten sein kann:

„Eben zum beispiel monate wo ich stress habe wie der monat X war stressig mit der ausbildung Da habe ich halt keine überstunden gemacht“ (A448).

Diese Beispiele geben durchaus Hinweise darauf, dass diese Beschäftigten gelegentlich für den eigenen Selbst-Schutz sorgen können. Ansatzweise zeigen sich somit gewisse Kompetenzen zur Regulierung und zur Begrenzung der Selbstaussbeutung (Voß und Pongratz 2002) mehrheitlich darin, inwieweit diese Personen noch *in andere soziale Kreise eingebunden* sind: Manche wollen dann doch mal wieder ihre Familie besuchen; manche Termine bzw. Verabredungen lassen sich nicht verschieben oder ausbildungsbedingte bzw. auch ehrenamtliche Tätigkeiten erfordern deren Anwesenheit.

Doch darüber hinaus bleibt monatlich trotzdem noch ein großer Spielraum für Mehr- bzw. Überstunden und mehr oder weniger kurzfristige Arbeitseinsätze, sodass die Personen ihr Privatleben flexibel auf die Arbeitszeiten ausrichten. Statt die Chancen auf eine Lebensbereichs-balance zu erhöhen und somit auch eine bestimmte Lebensqualität aufrechtzuerhalten – wie

dies Personen des Typus‘ *Starre Trennung* anstreben, könnten jene des Typus‘ *Dynamische Trennung* durch die Abweichungen der Normalarbeitszeit in Dauer, Lage und Verteilung, die Erfordernisse des Einspringens sowie der Ableistung von Mehr-/ Überstunden zu einer *übermäßigen Verausgabung ihrer Arbeitskraft* und dem vorübergehenden Verzicht auf ein gleichermaßen ausgelebtes Privatleben verleitet werden, wodurch deren Alltag zumindest phasenweise sehr eintönig auf das Arbeitsleben (lange Arbeitsblöcke von mehr als fünf Arbeitstagen, häufiges Einspringen, viele sehr lange Arbeitstage durch Tag- und Abenddienste im Sommerhalbjahr) beschränkt ist. Dieser Typus scheint sich dem hohen betrieblichen Erwartungsdruck nur wenig zu entziehen. Und je weniger sozial eingebunden die Personen dieses Typus‘ außerhalb der Arbeit sind, desto schwerer fällt es ihnen, nein zu sagen, sich gegenüber den betrieblichen Flexibilitätserwartungen abzugrenzen, für den eigenen Selbst-Schutz bzw. selbst für eine Balance der Arbeits- und der Lebensbereiche zu sorgen und entsprechende konsequent umgesetzte Handlungskompetenzen zu entwickeln. Insbesondere **Singles**, die eher wenige soziale Beziehungen außerhalb der Arbeit pflegen, sind bereit, sehr viel und sehr kurzfristig zu arbeiten und teilweise trotz ambivalenter Gefühle dem Erwerbsleben mehr Priorität einzuräumen als dem Privatleben. Dies wird als ein *Risiko der Selbstaussbeutung* für die Beschäftigten der Randbelegschaft im Aufsichtsdienst interpretiert, welches angesichts einer möglichen *doppelten Subjektivierung* von den Betroffenen wahrscheinlich nur schwerlich als Problem wahrgenommen wird (vgl. Egbringhoff 2007).

Wie bereits erwähnt sehen Pongratz und Voß (2004b) zwei entgegengesetzte Wirkrichtungen der Entgrenzungserscheinungen von Arbeitsverhältnissen auf den *verberuflichten Arbeitnehmer*, welche einerseits zu einer dialektischen Weiterentwicklung hin zum *Arbeitskraftunternehmertypus* und andererseits zu einer für einfache Tätigkeiten geeigneten Nutzungsform einer *proletarisierten Arbeitskraft* führen können. Insbesondere jene Arbeitskräfte auf Hilfs- oder Restarbeitsplätzen (Voß und Wetzel 2013), welche nach den Autoren erheblich benachteiligt, mehr oder weniger gering qualifiziert und zumeist minimal entlohnt sind, entsprechen eher dem Typus *Arbeiter* – Beschäftigte im Sicherungsgewerbe werden dazu gezählt.

Bei diesem Orientierungstypus *Dynamische Trennung* sind – wie im vorherigen Kapitel beschrieben – in Anbetracht der zwar *selten* vorkommenden Ereignisse (lange Arbeitsblöcke von mehr als fünf Tagen hintereinander, lange Arbeitstage durch zusätzliche Abenddienste im Sommerhalbjahr) durchaus phasenweise Elemente einer *proletarischen Lebensführung* (Voß 2000) zu erkennen, welche von einer verschleißenden Veräußerung der Arbeitsfähigkeiten geprägt ist und bei welcher die Möglichkeiten zur erholenden Reproduktion des physischen Arbeitsvermögens nur begrenzt vorhanden sind.

Insgesamt ist die Nutzungsform des Sicherheitspersonals als Randbelegschaft im Aufsichtsdienst mit dem grundsätzlich vorgegebenen Monatsplan, unter den teilweise restriktiven Arbeitszeiten auch jenseits der Normalarbeitszeit, dem hohen betrieblichen Erwartungsdruck des kurzfristigen Einspringens seitens der Vorgesetzten, der höheren Arbeitsauslastung durch Mehr-/ Überstunden und dem nur gering ausgeprägten Selbst-Schutz seitens der Beschäftigten eher als *proletarisierte Arbeitskraft* (Pongratz und Voß 2004b) einzuschätzen statt als Arbeitskraftunternehmer. Obwohl also eine Entgrenzung der Arbeit in Bezug auf die Arbeitszeiten und somit auch ein veränderter Zugriff auf die Arbeitskraft stattfindet, wird dessen Weiterentwicklung hin zu einem Arbeitskraftunternehmer seitens des Betriebs nicht ausreichend unterstützt. Denn die Möglichkeit, noch zusätzliches Personal aus anderen Verwendungsgruppen für den Aufsichtsdienst einzusetzen oder sogar weiteres Personal im Aufsichtsdienst einzustellen, wird von den Vorgesetzten schließlich nur genutzt, wenn sie vom Aufsichtspersonal bzw. den DisponentInnen die Rückmeldung bekommen, dass in diesem Objekt die Verfügbarkeitsgrenze der Arbeitskräfte tatsächlich erreicht ist. Diese Gegebenheit ist im Kapitel 6.1 *Beschreibung der allgemeinen betrieblichen Situation* bereits beschrieben worden.

Da die Stichprobe nicht repräsentativ ist und die Fallauswahl nicht durch eine erreichte theoretische Sättigung abgebrochen wurde, können diese Ergebnisse und Interpretationen jedoch nur mit äußerster Vorsicht betrachtet und nicht generalisiert werden.

6.3.2 Erhöhte Selbst-Ökonomisierung in der beruflichen Ausrichtung?

In den folgenden Absätzen wird nochmals eine Zusammenfassung der Ergebnisse präsentiert und die berufliche Ausrichtung des Aufsichtspersonals dahingehend interpretiert, inwieweit sich anhand der Selbst-Ökonomisierung Hinweise auf das Vorhandensein der Arbeitstypen *verberuflichter Arbeitnehmer* oder *Arbeitskraftunternehmer* finden lassen.

Alle interviewten Beschäftigten des Aufsichtspersonals arbeiten aus den genannten Gründen (Wiedereinstieg ins Arbeitsleben, angestrebter Berufswechsel, Nebenjob) im Aufsichtsdienst und haben aufgrund ihres sehr unterschiedlichen Alters mehr oder weniger mehrjährige Berufserfahrungen auch in unterschiedlichen Berufsbranchen im Niedriglohnsektor. Dabei messen sie dem derzeitigen Beruf eher eine geringe Bedeutung bei, obwohl durchaus *sinnhafte Identifikationen* mit dem Aufsichtsdienst bzw. dem sozialen Arbeitsumfeld verbunden werden wie das gute Arbeitsklima, gelungene Begegnungen mit den BesucherInnen, eine gewisse Abwechslung in der Arbeitsintensität bzw. bei den Ausstellungen, sodass auch ein gewisses kulturelles Interesse ausgelebt werden kann. Außerdem verschafft die *einfache Tätigkeit* durch das unterschiedlich hohe BesucherInnenaufkommen dem Aufsichtspersonal sogar Freiräume, auch auf

der Arbeit mal Zeit für sich selbst haben zu können, was auch als Besonderheit wahrgenommen wird.

Dadurch kann doch bei allen interviewten Personen eine gewisse Betriebsorientierung in Form eines *Statusarrangements* verzeichnet werden – wenn auch teilweise nur vorübergehend – welche sich zwar aufgrund der unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten etwas unterscheidet. Allerdings wird diese Betriebsorientierung bei allen Subtypen als eine *Strategie der Stressvermeidung* im Arbeitsleben gedeutet. Besonders Personen im älteren und mittleren Alter scheinen ihre berufliche Heimat im Aufsichtsdienst gefunden zu haben: Personen des ersten Subtypus‘ *Kurz vor dem Ruhestand* haben aufgrund ihres höheren Alters keine beruflichen Pläne mehr und sind froh, ihre noch verbleibende Zeit im Arbeitsleben mit einer einfachen und wenig anstrengenden Tätigkeit verbringen zu können. Während Personen des zweiten Subtypus‘ *Beibehalten der Komfortzone* zwar Überlegungen zu einem Berufswechsel anstellen oder gelegentlich Stellenausschreibungen anschauen, aber lieber die Vorzüge der einfachen Tätigkeit und des guten Arbeitsklimas gegenüber einer stressigeren aber besser bezahlten Stelle entsprechend ihrer Qualifikation vorziehen. Für das Verlassen der eingerichteten Komfortzone bräuchte es entsprechende Push- oder Pull-Faktoren, die momentan nicht vorhanden sind. Nur Personen des dritten Subtypus‘ *Aufgeschobene Karriereambitionen*, welche ausschließlich der Randbelegschaft angehören und eine Ausbildung machen, zeigen zusätzlich zu dem derzeitigen Statusarrangement auch gewisse Karriereambitionen, welche sich allerdings durch deren zusätzliche Ausbildungsbemühungen zeigen. Solange sie sich in Ausbildung befinden, möchten sie zwar aufgrund der bereits beschriebenen sinnhaften Identifikationen und der einfachen Tätigkeit beim Aufsichtsdienst bleiben. Langfristig gesehen werden sie jedoch einen Berufswechsel entsprechend ihrer höheren Qualifikation anstreben. Dieser dritte Subtypus ist allerdings aufgrund der besonderen Arbeits- und Ausbildungssituation nur bedingt mit den zwei anderen Subtypen vergleichbar, welche hauptberuflich im Aufsichtsdienst arbeiten.

Inwieweit gibt es bei diesen Orientierungstypen Hinweise auf die Entsprechungen der Arbeitskrafttypen Arbeitnehmer oder Arbeitskraftunternehmer? Die Entwicklung hin zu einem höheren Maß an Selbst-Ökonomisierung wird von Pongratz und Voß (2004a: 24) als „aktiv zweckgerichtete ‚Produktion‘ und ‚Vermarktung‘ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen“ gefasst, welche sowohl auf dem betriebsinternen wie auch auf dem externen Arbeitsmarkt vollzogen wird. Galt der verberuflichte Arbeitnehmer noch als reaktiv und nur teilweise systematisch agierend, so muss sich die Arbeitskraft unter entgrenzten Arbeitsbedingungen nun zu einem strategisch handelnden Akteur entwickeln und die eigenen Fähigkeiten gezielt auf deren wirtschaftliche Nutzung und Verwertung hin ausrichten. Für Pongratz und Voß (2004a) entspricht

die Charakterisierung des Orientierungstypus *Statusarrangement* jener des Arbeitskrafttypus des verberuflichten Arbeitnehmers. Ebenso eindeutig entspricht jene Charakterisierung des Typus *Autonomiegewinn* jenen des Arbeitskraftunternehmers. Sie verorten daher den Übergang des Arbeitskrafttypus vom verberuflichten Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer in dem Übergangsfeld des Orientierungstypus *Karriereambitionen* und dessen Differenzierung in Laufbahnorientierung und Chancenoptimierung.

In der eigenen Untersuchung sind im Grunde alle interviewten Personen des Aufsichtspersonals dem Orientierungstypus *Statusarrangement* zugeordnet worden - teilweise nur vorübergehend. Entsprechend ihrer fortgeschritteneren Lebensphase agieren Personen des ersten Subtypus‘ *Kurz vor dem Ruhestand* gar nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt und möchten die verbleibende Zeit des Arbeitens mit einer ruhigen Tätigkeit ableisten. Somit weisen sie eine starke Betriebsorientierung auf. Personen des zweiten Subtypus‘ *Beibehalten der Komfortzone* haben zwar eine hohe Qualifikation erreicht, weshalb ihnen andere Möglichkeiten des Arbeitens zur Verfügung stünden. Aber auch bei ihnen ist eher ein gelegentliches Abtasten des Arbeitsmarktes ohne konkrete berufliche Pläne und Formen der Umsetzung zu erkennen.

Bis zu einem gewissen Grad sind diese zwei Subtypen auch mit dem von Pongratz und Voß (2004a) erstellten Subtypus *Abrundung* vergleichbar, bei denen die entsprechenden Personen mit der aktuellen beruflichen Situation zufrieden sind und großen Wert auf ein gutes Arbeitsklima legen. Das Erreichte wird ebenfalls als relativer Erfolg gedeutet, was beim Subtypus *Kurz vor dem Ruhestand* an früheren Arbeitserfahrungen festgemacht wird und beim Subtypus *Beibehalten der Komfortzone* mit der voraussichtlich höheren Arbeitsintensität bei einer besser bezahlten Stelle entsprechend der Qualifikation bzw. der derzeitigen Zufriedenheit mit der Berufswahl.

Ebenso fehlen bei diesen zwei Subtypen mögliche Aufstiegsperspektiven, was allerdings schon am Berufsfeld des Aufsichtsdienstes liegt, bei welchem anscheinend ein Aufstieg gar nicht vorgesehen ist. Deshalb können sie von jenen von Pongratz und Voß (2004a) erstellten Subtypen *Erhaltung* und *Anwartschaft* ganz gut abgegrenzt werden. Denn bei ersterem wird von den Autoren ein Ungleichgewicht zwischen Möglichkeiten und Erwartungen aufgrund eines steigenden betrieblichen Anforderungsdrucks dargestellt, während dieses Ungleichgewicht bei zweiterem auf höhere berufliche Ziele seitens der Arbeitspersonen zurückgeführt wird.

Bei diesen zwei Subtypen scheint es tatsächlich recht eindeutig zu sein, dass sie entsprechend des Arbeitskrafttypus‘ *verberuflichter Arbeitnehmer* in einer von Pongratz und Voß (2004a) beschriebenen *Passivität am Arbeitsmarkt* verbleiben. Es sind weder Anzeichen einer aktiven

Produktion noch Vermarktung der eigenen Leistungen und Fähigkeiten auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt zu erkennen.

Der dritte Subtypus *Aufgeschobene Karriereambitionen* befindet sich noch in einer weiterführenden Ausbildung, um die Karrierechancen in absehbarer Zeit verbessert zu haben und sich dem externen Arbeitsmarkt zu stellen. Personen dieses Subtypus‘ zeigen sowohl Merkmale eines Statusarrangements als auch Karriereambitionen. Insofern weisen sie zwar als einzige eine gewisse längerfristig ausgerichtete Arbeitsmarktorientierung auf, indem sie sich um eine gezielte Verbesserung ihrer Erwerbschancen und ihres späteren beruflichen Status‘ bemühen. Dies entspricht zwar durchaus dem Typus *Karriereambitionen*, kann allerdings aufgrund der ausbildungsbedingten Bemühungen nur schwerlich mit jenen Bemühungen der von Pongratz und Voß (2004a) ermittelten Subtypen *Laufbahnorientierung* und *Chancenoptimierung* gleichgesetzt werden.

Auch deren aktive/ zweckgerichtete Produktion der eigenen Leistungen bzw. Fähigkeiten, welche zukünftig vermarktet werden sollen (Pongratz und Voß 2004a), würde einem Arbeitskraftunternehmer entsprechen. Für Arbeitspersonen, welche eine höhere Ausbildung anstreben, ist dies allerdings nichts Ungewöhnliches. In der Studie über die Erwerbsorientierungen von ArbeiterInnen und Angestellten in Gruppen- oder Projektarbeit beziehen sich Pongratz und Voß (2004a) explizit auf Arbeitspersonen, welche hauptberuflich in den Arbeitsmarkt integriert sind, also die Erwerbstätigkeit dauerhaft ausüben wollen und eben nicht nur als vorübergehende Beschäftigung ansehen. Der dritte Subtypus *Aufgeschobene Karriereambitionen* ist als Orientierungstypus somit auch nicht vergleichbar mit den Arbeitskrafttypen.

Beschäftigte in Ausbildung sind jedoch nicht von vornherein von der Fallauswahl ausgeschlossen worden, da der Fokus der eigenen Untersuchung auf der Erfassung der alltäglichen Lebensführungsmuster von Beschäftigten im Aufsichtsdienst liegt. Schließlich hat jede Person einen Alltag, ob sie will oder nicht (Jurczyk und Rerrich 1993).

6.3.3 Zusammenhang zwischen den Orientierungstypen

Betrachtet man die Ergebnisse aus beiden Untersuchungsbereichen zusammen, kann folgendes festgestellt werden: Auf der Ebene der alltäglichen Lebensführung wird sowohl der Arbeitskrafttypus des verberuflichten Arbeitnehmers (fünf Personen bei Typ 1: *Starre Trennung*) als auch der proletarisierten Arbeitskraft (fünf Personen bei Typ 2: *Dynamische Trennung*) verortet. Die Strukturierungsbereitschaft und auch -fähigkeit hinsichtlich einer flexiblen Selbstorganisation der Beschäftigten im Aufsichtsdienst zeigen dabei v. a. Unterschiede aufgrund der jeweiligen Betriebszugehörigkeit und damit verbundene Anforderungen an die zeitliche

Flexibilität der Beschäftigten. Wobei besonders Personen des zweiten Typus‘ *Dynamische Trennung* – also jene Beschäftigten der Randbelegschaft – durch höhere betriebliche Flexibilitätserwartungen und teilweise wechselseitig auszuhandelnde Arbeitszeiten davon betroffen sind. Ihnen wird deshalb ein höheres Maß an *Selbst-Rationalisierung* zugesprochen. Insgesamt sind Personen dieses Typus‘ zwar weit entfernt von multipel entgrenzten Arbeitsbedingungen anderer Berufsgruppen wie z. B. aus der IT- oder der Medienbranche (Pongratz und Voß 2004a) in denen der Arbeitskraftunternehmer hinsichtlich der Merkmale der Selbst-Kontrolle, der Selbst-Ökonomisierung und der Selbst-Rationalisierung bereits sicher verortet wird. Dennoch haben die erhöhten betrieblichen Flexibilitätserwartungen auch eine erhöhte Ausrichtung des Privatlebens auf den Arbeitsbereich zur Folge. Obwohl eine Entgrenzung der Arbeit hinsichtlich der Arbeitszeiten und eine etwas erhöhte Selbst-Organisation bei ihnen festzustellen ist, wird die Weiterentwicklung des *verberuflichten Arbeitnehmers* hin zu einem *Arbeitskraftunternehmer* jedoch nicht ausreichend unterstützt.

Auf der Ebene der Erwerbsperspektive wird grundsätzlich bei allen Personen der Orientierungstypus *Statusarrangement* verortet, welcher sich entlang der Vergleichsdimension *Berufliche Zukunftspläne* in drei Subtypen differenziert. Sowohl der Subtypus 1: *Kurz vor dem Ruhestand* als auch der Subtypus 2: *Beibehalten der Komfortzone* umfassen jeweils vier Personen, welche entweder gar nichts (Subtypus 1) oder nichts Wesentliches (Subtypus 2) zur Produktion und Vermarktung ihrer eigenen Arbeitskraft unternehmen, da sie keinen Betriebs- oder Berufswechsel anstreben. Bei beiden Subtypen kann eine gewisse Passivität am Arbeitsmarkt hinsichtlich ihrer beruflichen Ausrichtung festgestellt werden, was jenen Entsprechungen des Typus‘ des *verberuflichten Arbeitnehmers* zukommt. Der dritte Subtypus *Aufgeschobene Karriereambitionen* umfasst zwei Personen und weist sowohl Merkmale eines Statusarrangements als auch Karriereambitionen auf, was allerdings aus deren besonderer Situation, eine höhere Ausbildung zu machen und nur vorübergehend im Aufsichtsdienst arbeiten zu wollen, hervorgeht. Nachdem Pongratz und Voß (2004a) die Trennlinie zwischen den Arbeitskrafttypen innerhalb des Orientierungstypus‘ *Karriereambitionen* aufzeigen, wäre gerade der dritte Subtypus genauer anzuschauen, wofür jedoch die empirische Basis fehlt. Deshalb sind Personen des dritten Subtypus‘ keinem Arbeitskrafttypus zugeordnet. Für einen besseren Überblick über die Orientierungstypen sind sie allerdings in der folgenden Abbildung 6 in Klammern trotzdem aufgeführt.

Diese Abbildung soll einen Überblick über die Orientierungs- und die zugeordneten Arbeitstypen in den Bereichen der *Lebensführung* sowie der *Erwerbsperspektive* geben:

Abbildung 6: Übersicht und Zuordnung zu den Arbeitstypen

			Arbeitstypus		Gesamt
			<i>Verberuflichter Arbeitnehmer</i>	<i>Proletarisierte Arbeitskraft</i>	
Bereiche	Lebensführung	Orientierungstypus (Zahl der Fälle)	Starre Trennung (5)	Dynamische Trennung (5)	10
	Erwerbsperspektive		Kurz vor dem Ruhestand (4)	(Aufgeschobene Karriereambitionen (2))	10
			Beibehalten der Komfortzone (4)		

Quelle: Eigene Darstellung

Diese Verteilung der Orientierungstypen und deren Zuordnung zu den Arbeitstypen zeigt, dass in der Untersuchungsgruppe insgesamt mehrheitlich der Arbeitstypus *verberuflichter Arbeitnehmer* zu finden ist: Bei 50% der Fälle im Bereich der alltäglichen Lebensführung und sogar bei 80% der Fälle im Bereich der Erwerbsperspektive. In Anbetracht der zwei unterschiedlichen Belegschaftsgruppen mit unterschiedlichen Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung ist es nicht überraschend, dass die Orientierungen im Bereich der *Lebensführung* auseinandergehen. Im Bereich der *Erwerbsperspektive* gibt es bei den Orientierungen allerdings eine erstaunliche Übereinstimmung in Richtung einer Betriebsorientierung, welche die vermeintlich höhere Fluktuation bei der Fremdfirma nicht abbildet. So schlagen sich die unterschiedlichen Arbeitsanforderungen bzgl. der flexiblen Arbeitszeit zumindest nicht in der beruflichen Ausrichtung der interviewten Beschäftigten nieder. Zumindest teilweise lassen sich diese Ergebnisse mit den beschriebenen *sinnhaften Identifikationen* der Befragten – insbesondere mit der einfachen Aufsichtstätigkeit – aber auch mit der *mangelnden Repräsentativität* der Stichprobe erklären. Dieser Widerspruch kann nun nicht vollends aufgeklärt werden und ist sicherlich nicht nur mit den sinnhaften Identifikationen und damit zu erklären, dass für Menschen im Sicherheitsdienst allgemein und speziell für jene in Ausbildung der Aufsichtsdienst auch als angenehmer bzw. einfacher (Neben-)Job gesehen wird.

7. Resümee und Ausblick

Bei der vorliegenden Masterarbeit ist zunächst die allgemeine betrieblichen Situation des Aufsichtspersonals beschrieben worden. Dies soll zum allgemeinen Verständnis der unterschiedlichen Arbeitssituation der Beschäftigten im Aufsichtsdienst eines österreichischen Kulturbetriebes beitragen. Daraufhin geht es schwerpunktmäßig darum, den *Alltag* und die *berufliche Ausrichtung* dieser Beschäftigten zu beschreiben und aufgrund von handlungsrelevanten Orientierungen Idealtypen in den Bereichen der Lebensführung und der Erwerbsperspektive zu bilden. Dafür wird das Konzept der alltäglichen Lebensführung angewendet, wodurch der Alltag sowie die Arbeit dieser Personen anhand der Strukturdimensionen der Lebensführung *Zeit, Sozialität, Befinden, Raum, Sachlichkeit, Sinn*, aber auch *Motivation* sowie die (Erwerbs-)Biographie und die beruflichen Zukunftspläne der interviewten Beschäftigten genauer beleuchtet werden. Ausgewertet werden die eigens durchgeführten Interviews mithilfe der dokumentarischen Methode, welche sich aufgrund der subjektorientierten Herangehensweise für die Bildung von Idealtypen anhand der ermittelten Muster der alltäglichen Lebensführung und der betrieblichen Ausrichtung eignet. Im Anschluss daran werden die gebildeten Orientierungstypen dahingehend diskutiert, inwieweit sich aufgrund der Strukturierungsbereitschaft in den Bereichen der alltäglichen Lebensführung und der Erwerbsperspektive Hinweise auf das Vorhandensein der Arbeitstypen verberuflichter Arbeitnehmer bzw. Arbeitskraftunternehmer abzeichnen.

Im Bereich *alltägliche Lebensführung* sind zwei Typen ermittelt worden, welche sich wesentlich hinsichtlich des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben unterscheiden und sehr verschiedene Rhythmen des Arbeitens und des Lebens aufweisen. Ein Typus, welcher aus der Kernbelegschaft des Aufsichtsdienstes besteht, hat eine eher wenig durchgestaltete bzw. *traditionelle Form der Lebensführung*, hat aber durch Möglichkeiten der Selbstbestimmung gewisse Gestaltungschancen für die alltägliche Lebensführung bzw. für eine angestrebte Balance der verschiedenen Bereiche der Erwerbsarbeit und des Privatlebens. Dieser Typus kann trotz gewisser Autonomiegewinne den Entsprechungen des *verberuflichten Arbeitnehmers* zugeordnet werden, welcher doch eine eher geringe bzw. keine neuartige Strukturierungsbereitschaft in der Lebensführung zeigt. Erhöhte betriebliche Anforderungen an die Selbst-Rationalisierung – also an die Fähigkeiten der Beschäftigten zur flexiblen Selbstorganisation ihres Alltags – sind nicht erkennbar. Aufgrund der geregelten Arbeitszeiten ist eine erhöhte Strukturierungsbereitschaft bzw. eine erhöhte (zeitliche) Ausrichtung des Lebenshintergrundes auf die Arbeit auch nicht nötig. Währenddessen zeigt der zweite Typus, der die Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes und damit externe Sicherheitskräfte umfasst, entsprechend den stark flexibilisierten

Arbeitszeiten und erhöhten Arbeitsauslastung eine *situative Form der Lebensführung*, welche phasenweise auch in eine *deprivierte Form* umschlagen kann. Echte Gestaltungschancen für die alltägliche Lebensführung werden von diesem Typus nur gelegentlich genutzt, so dass meist das Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben zu Gunsten der Erwerbsarbeit ausfällt. Die Nutzung der Arbeitskraft folgt dabei einer Logik, welche über jene des verberuflichten Arbeitnehmers hinausgeht und höhere Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Selbstorganisation des Alltags stellt. Bei diesem Typus verdichten sich allerdings eher die Hinweise auf eine *proletarische Arbeitskraft* als auf einen Arbeitskraftunternehmer. Obwohl ein gewisses Potenzial für die Ausbildung des Arbeitskraftunternehmers hinsichtlich einer verstärkten Selbst-Organisation des Alltags aufgrund von aushandelbaren Arbeitszeiten im Allgemeinen und kurzfristigen Dienstplanänderungen im Speziellen durchaus gegeben sind. Insgesamt sprechen die Arbeitszeitbedingungen sowie die sozialen und/ oder die finanziellen Einstellungen, die traditionellen Werte und der gering ausgeprägte Selbst-Schutz dieser Beschäftigten mehr für eine Einordnung als proletarisierte Arbeitskraft.

Im Bereich *Erwerbsperspektive* unterscheiden sich die Befragten allerdings nicht so sehr, weshalb drei Subtypen ermittelt worden sind, welche sich in ihrer beruflichen Ausrichtung eher anhand ihrer beruflichen Zukunftspläne unterscheiden. Die Unterschiede in den Orientierungen kommen aufgrund der unterschiedlichen Lebensphasen zustande. Auffallend sind daher eher die Gemeinsamkeiten, nämlich dass alle Befragten sinnhafte Identifikationen mit dem Aufsichtsdienst und dem Arbeitsumfeld aufweisen, sodass sie im Grunde alle – soweit die Orientierungstypen mit den Arbeitskrafttypen vergleichbar sind – hinsichtlich der Selbst-Ökonomisierung mit einer gewissen Passivität am Arbeitsmarkt den Entsprechungen des *verberuflichten Arbeitnehmers* zuordenbar sind.

Abschließend kann festgehalten werden, dass ein erweiterter Zugriff auf die menschliche Arbeitskraft im Aufsichtsdienst zwar durchaus durch die Anwendung von zeitlichen Flexibilisierungsmodellen und somit durch die Entgrenzung von Arbeit in Bezug auf die Arbeitszeit insbesondere bei der Randbelegschaft stattfindet – wenn auch generell beim Aufsichtsdienst die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte je nach betrieblichem Bedarf vorausgesetzt wird. Dadurch sind keine erhöhten Anforderungen an die Arbeitskräfte hinsichtlich einer verstärkten Selbst-Kontrolle in der Arbeit notwendig. Auch eine verstärkte Selbst-Ökonomisierung scheint damit für das Aufsichtspersonal nicht als ein von Pongratz und Voß (2004a) beschriebenes Merkmal des Arbeitskraftunternehmers zuzutreffen, denn insbesondere die Einfachheit der Tätigkeit scheint eine gewisse Anziehungskraft für die Beschäftigten zu haben – neben den anderen beschriebenen sinnhaften Identifikationen der Befragten. Deutlich geworden ist jedoch, dass insbesondere

bei der Randbelegschaft des Aufsichtspersonals durchaus eine veränderte Nutzung ihrer Arbeitskraft und dadurch auch erhöhte Anforderungen an deren *Selbst-Rationalisierung* gegeben sind. Da von einem Arbeitskraftunternehmer jedoch nur gesprochen werden kann, wenn alle drei Merkmale (Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung) vorhanden sind, kann davon ausgegangen werden, dass das Erwerbsfeld speziell des Aufsichtsdienstes und generell des Sicherheitsdienstes möglicherweise auch in Zukunft nicht dessen Entwicklung begünstigen wird. Doch hinsichtlich einer zunehmenden *Subjektivierung von Arbeit* eher im Sinne einer „verstärkt erforderlichen individuellen Gestaltung des Verhältnisses von ‚Arbeit‘ und ‚Leben““ (Kleemann et al. 2002: 71), kann erwartet werden, dass diese insbesondere beim Sicherheitspersonal verstärkt zum Tragen kommen wird.

Limitationen gibt es einerseits bei der unterschiedlichen inhaltlichen Dichte der Interviews, weshalb die Interviews unterschiedlich intensiv ausgewertet worden sind. Mögliche Verzerrungen bei den handlungsleitenden Orientierungen, welche schließlich zur Bildung der verschiedenen Idealtypen beigetragen haben, können deshalb nicht ausgeschlossen werden. Auch die kleine Stichprobe und der konkrete Vorgang bei der Fallauswahl – bei dem tatsächlich nicht viel Auswahl vorhanden war – bilden die Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes im Bereich der Erwerbsperspektive möglicherweise nicht adäquat ab. Denn generell ist anzunehmen, dass nicht alle Beschäftigten im Aufsichtsdienst im mittleren Alter sehr gut gebildet sind. Dies hat sich bei der Fallauswahl so ergeben. Doch da dieses Berufsfeld niedrige Qualifikationsanforderungen verlangt, ist das Bildungsniveau nicht als Auswahlkriterium verwendet worden. Speziell in Bezug auf die Randbelegschaft wurde andererseits während der Interviews von verschiedenen Personen angedeutet, dass es auch Beschäftigte gibt, welche hinsichtlich des aushandelbaren Einspringens sehr oft nein sagen. Diese Personen wären für eine weitere Typenbildung im Bereich der alltäglichen Lebensführung z. B. hinsichtlich einer verstärkten Fähigkeit zum Selbst-Schutz durchaus relevant gewesen. Ebenso wurde in den Interviews erwähnt, dass so manch andere Person, welche hauptberuflich in der Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes tätig ist, durchaus Probleme mit den flexiblen Arbeitszeiten hat. Diese Betroffenen haben entweder nichts zu diesem Thema während der Interviews gesagt oder sind nicht interviewt worden. Die ausgewählte Gruppe der interviewten Beschäftigten im Aufsichtsdienst ist also recht homogen, so dass eine multidimensionale Typenbildung aufgrund mehrerer unterschiedlichen handlungsleitenden Orientierungen nicht möglich war. Von einer Generalisierung der Ergebnisse auf alle Beschäftigten im Aufsichtsdienst wird deshalb abgesehen. Insbesondere können die Ergebnisse von den Interviews der Randbelegschaft im Aufsichtsdienst nicht auf Sicherheitskräfte in anderen Verwendungsgruppen übertragen werden.

Weiterführende Forschungsmöglichkeiten sind bereits im Laufe des vorherigen Kapitels erwähnt worden. Einerseits würden sich z. B. Untersuchungen zum Thema *Prekarität* bzw. *soziale Integration* über die Erwerbsarbeit (Castel 2005) durchaus anbieten, da die Kern- und die Randbelegschaft des Aufsichtsdienstes möglicherweise in den Dimensionen Arbeitsqualität, Möglichkeiten zur Mitbestimmung, Höhe des Einkommens oder soziale Integration (Promberger 2007) von einem gewissen Prekaritätspotenzial betroffen sein könnten, welches von den Beschäftigten unterschiedlich stark wahrgenommen werden könnte. Auch speziell die von den Beschäftigten der Randbelegschaft erlebte Fremdheit am Arbeitsplatz könnte ein möglicher Forschungsschwerpunkt zum Thema soziale Integration oder auch in Bezug auf Anerkennung bei der Untersuchung von externen Flexibilisierungsstrategien sein.

Die Attraktivität des Berufsfeldes *Aufsichtsdienst* in einem Kulturbetrieb könnte für weiterführende Forschungen durchaus interessant sein, um generalisierbare Aussagen über das gesamte Aufsichtspersonal in Bezug auf deren Erwerbsperspektive treffen zu können. Speziell auch der Widerspruch zwischen der vermeintlich höheren Fluktuation bei den Sicherheitskräften im Aufsichtsdienst und der Betriebsorientierung der interviewten Beschäftigten konnte anhand der eigenen empirischen Untersuchung nicht vollends erklärt werden.

Ebenso wären weitere Forschungen zum Thema Subjektivierung der Arbeit (z. B. Kleemann et al. 2002) sinnvoll. Denn insbesondere die Beschäftigten der Randbelegschaft im Aufsichtsdienst sind von postfordistischen Arbeitsstrukturen – vielleicht sogar nicht nur hinsichtlich der Entgrenzung von Arbeitszeit – betroffen. Der Umgang der Beschäftigten mit diesen Entgrenzungen und inwieweit sie sich diese aktiv zu eigen machen (können), könnte noch durch weitere Forschungen vertieft und auf andere Verwendungsgruppen des Sicherheitsdienstes ausgeweitet werden – schließlich stellt der Aufsichtsdienst nur eines von vielen möglichen Verwendungsgruppen für Sicherheitskräfte dar.

Zwei wichtige Forschungsmöglichkeiten sind ebenfalls noch zu erwähnen: Einerseits die möglicherweise wachsende Bedeutung der Interessenvertretungen und inwieweit diese das Bewusstsein der Arbeitskräfte mit entgrenzten Arbeitszeiten hinsichtlich eines notwendigen erhöhten Selbst-Schutzes stärken können. Andererseits könnten die (vermutlich eher jüngeren) Beschäftigten auch vor dem Hintergrund der Wertewandeltheorie von Klages (1985) untersucht werden, nämlich inwieweit diese eher neuartige Selbstentfaltungswerte wie *Lebensgenuss* oder *Selbstverwirklichung* schon in die Arbeit hineintragen und dadurch in der Lage sind, die betriebliche Notwendigkeit von zeitlicher Flexibilität verstärkt zu ihrem eigenen Vorteil zu nutzen.

Literaturverzeichnis

- Behringer, Luise. 1998. *Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Beck, Ulrich 1986. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich. 1997. *Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beckenbach, Niels. 1996. *Geschichte der Arbeit: Kurseinheit 1: Die vorindustrielle Arbeitsverfassung*. Hagen: FernUniversität Hagen.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate und Menz, Wolfgang. 2014. *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, Ralf. 2007. *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Bohnsack, Ralf. 2012. Orientierungsschemata, Orientierungsrahmen und Habitus. Elementare Kategorien der Dokumentarischen Methode mit Beispielen aus der Bildungsmilieuforschung. In: *Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Grundlagen, Perspektiven, Methoden*, hrsg. Karin Schittenhelm. Wiesbaden: Springer VS.
- Bohnsack, Ralf; Nentwig-Gesemann, Iris und Nohl, Arnd-Michael. 2013. Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In: *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*, hrsg. Ralf Bohnsack, Iris Nentwig-Gesemann und Arnd-Michael Nohl. Wiesbaden: Springer VS.
- Bolte, Karl Martin und Treutner, Erhard. Hrsg. 1983. *Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie*. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Bowen, Glenn A. 2008. Naturalistic enquiry and the saturation concept: A research note. *Qualitative Research* 8(1): 137 – 152.
- Braun, Norman; Keuschnigg, Marc und Wolbring, Tobias. 2012. *Wirtschaftssoziologie I. Grundzüge*. München: Oldenbourg.

- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Kraemer, Klaus und Speidel, Frederic. 2006. Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Brunnert, Stephan. 2016. Handlungsfelder der präventiven Konservierung. In: Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Bundesarbeiterkammer. 2024. Was bedeutet geringfügige Beschäftigung? Verfügbar unter <https://www.arbeiterkammer.at/geringfuegig> (letzter Aufruf 12.02.2024 um 17:00 Uhr).
- Castel, Robert. 2005. *Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Crouch, Mira und McKenzie, Heather. 2006. The logic of small samples in interview-based qualitative research. *Social Science Information* 45 (4): 483 – 499.
- Dittmar, Norbert. 2009. *Transkription. Ein Leitfaden mit Aufgaben für Studenten, Forscher und Laien*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Dostal, Werner. 1988. Der Informationsbereich. In: Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Eine Forschungsinventur des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, hrsg. Dieter Mertens, Band 70. Nürnberg: IAB.
- Dörre, Klaus. 2005. Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, hrsg. Martin Kronauer und Gudrun Linne. Berlin: sigma.
- Egbringhoff, Julia. 2004. Welche Lebensführung erfordert der Arbeitskraftunternehmer? Das Beispiel von Ein-Personen-Selbständigen. In: Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung, hrsg. Hans J. Pongratz und G. Günter Voß. Berlin: sigma.
- Egbringhoff, Julia. 2007. Ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen. In: Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, hrsg. von G. Günter Voß. Band 14, München und Mering: Rainer Hampp.
- Egg, Erich. 1991. Museum in Österreich. In: Der österreichische Museumsführer in Farbe. Museen und Sammlungen in Österreich [1985], hrsg. Maria Dawid und Erich Egg. Innsbruck: Pinguin.

- Eichmann, Hubert und Saupe, Bernhard. 2014. Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-Up-Studie. Sozialpolitische Studienreihe, Band 15. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums. Wien: Verlag des ÖGB.
- Fayet, Roger. 2015. *Die Logik des Museums. Beiträge zur Museologie*. Baden: hier und jetzt.
- Fuchs, Walter. 2005. Private Sicherheitsdienste und öffentlicher Raum. Ein Überblick über die öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich mit rechtstatsächlichen und kriminologischen Anmerkungen. Dissertation an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck.
- Garhammer, Manfred. 2002. Zeitarbeit — ein Muster für die Arbeits- und Betriebsorganisation der Zukunft? *Berliner Journal für Soziologie* 12 (1): 109-126.
- Gaßmann, Annegret. 2020. Alltag. In: *Zeit im Lebensverlauf. Ein Glossar*, hrsg. Sebastian Schinkel; Fanny Hösel; Sina-Mareen Köhler; Alexandra König; Elisabeth Schilling; Julia Schreiber; Regina Soremski; Maren Zschach. Bielefeld: transcript.
- Giesecke, Johannes und Groß, Martin. 2007. Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, hrsg. Berndt Keller und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.
- Gottschall, Karin und Voß, G. Günter. Hrsg. 2003. *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft. Band 5. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Grünewald Steiger, Andreas. 2016. Information – Wissen – Bildung. Das Museum als Lernort. In: *Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven*, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- G4S Secure Solutions AG. Unternehmensgeschichte. Verfügbar unter <https://www.g4s.com/de-at/who-we-are/unternehmensgeschichte> (letzter Aufruf 21.06.2023 um 16:00 Uhr).
- Hemmer, Dagmar und Bauer, Werner T. 2003. Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU-15: Sicherheit. *Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung – ÖGPP*. Wien.

- Herrmann, Alexander. 2015. Modellbildung und empirische Überprüfung der Arbeitskompetenz im privaten Sicherheitsgewerbe. Masterarbeit am Institut für Psychologie, LFU Innsbruck.
- Hohendanner, Christian und Bellmann, Lutz. 2007. Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, hrsg. Berndt Keller und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.
- Holtgrewe, Ursula. 2009. Narratives Interview. In: Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden, hrsg. Stefan Kühl, Petra Strodtzholz, Andreas Taffertshofer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holzinger, Elisabeth. 2001. Atypische Beschäftigung in Österreich. Trends und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, AMS Report 19. Wien: Hofstätter.
- Jurczyk, Karin und Rerrich, Maria. 1993. Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo ‚alles zusammenkommt‘. In: Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung, hrsg. Karin Jurczyk, Maria Rerrich. Freiburg: Lambertus.
- Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter und Wehrich, Margit. 2016. Alltägliche Lebensführung – theoretische und zeitdiagnostische Potenziale eines subjektorientierten Konzepts. In: Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität, hrsg. Erika Alleweldt, Anja Röcke und Jochen Steinbicker. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Jochum, Georg; Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter und Wehrich, Margit. Hrsg. 2020. Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Kallmeyer, Werner und Schütze, Fritz. 1976. Konversationsanalyse. *Studium der Linguistik* 1: 1-28.
- Kalveram, Andreas Bobby. 2018. Work-Life-Balance in einer sich verändernden Welt. Entwicklung und Validierung des Work-Life-Balance Index (WoLiBaX). Kröning: Asanger.
- Karriere.at GmbH. 2023a. G4S Secure Solutions AG. Verfügbar unter <https://www.karriere.at/f/g4s-secure-solutions-ag> (letzter Aufruf 20.06.2023 um 15:00 Uhr).
- Karriere.at GmbH. 2023b. ÖWD Security & Services. Verfügbar unter <https://www.karriere.at/f/%C3%B6wd-security-services> (letzter Aufruf 21.06.2023 um 16:00 Uhr).

Elisa Schönwiese – Einfache Arbeit - einfaches Leben?

Keller, Berndt und Seifert, Hartmut. Hrsg. 2007. *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: edition sigma.

Klages, Helmut. 1985. *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt am Main/ New York: Campus.

Kleemann, Frank; Matuschek Ingo; Voß G. Günter. 2002. Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Subjektivierung von Arbeit, hrsg. Manfred Moldaschl und G. Günter Voß. München und Mering: Rainer Hampp.

Klein, Alexander. 2004. *Expositum. Zum Verhältnis von Ausstellung und Wirklichkeit*. Bielefeld: transcript.

Knuth, Matthias; Schräpler, Jörg-Peter; Schumann, Diana. 2002. Die Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität, hrsg. Gerhard Bosch, Peter Henricke, Josef Hilbert, Kora Kristof und Gerhard Scherhorn. Frankfurt am Main: Campus.

Kohli, Martin. 1985. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37: 1-29.

Kudera, Werner. 1995. Anlage und Durchführung der empirischen Untersuchung. In: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung, hrsg. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“. Opladen: Leske und Budrich.

Kudera, Werner. 2000. Lebenslauf, Biographie und Lebensführung. In: Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung, hrsg. Werner Kudera und G. Günter Voß. Opladen: Leske und Budrich.

Koppetsch, Cornelia. 2016. Verunsicherung in der Mitte der Gesellschaft. Milieuspezifische Strategischen zur Bewältigung sozialer Gefährdungen. In: Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität, hrsg. Erika Alleweldt, Anja Röcke und Jochen Steinbicker. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut und Wolf, Harald. 2015. *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Baden-Baden: Nomos.

- Lauterbach, Wolfgang und Sacher Matthias. 2001. Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre: Ein Vergleich von vier westdeutschen Geburtskohorten. *Kölner Zeitschrift für Sozialpsychologie* 53 (2): 258-282.
- Lehndorff, Steffen. 2002. Tertiarierte Arbeit und nachhaltige Entwicklung des Arbeitsvermögens. Über die zukünftige Bedeutung von Arbeitszeitregulierung. In: Die Zukunft von Dienstleistungen. Ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität, hrsg. Gerhard Bosch, Peter Henricke, Josef Hilbert, Kora Kristof und Gerhard Scherhorn. Frankfurt am Main: Campus.
- Linne, Gudrun. Hrsg. 2002. Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. Hans-Böckler-Stiftung.
- Lohr, Karin und Nickel Hildegard Maria. 2009. Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. In: Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen, hrsg. Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Löff, Michaela. 2010. Privates Sicherheitsgewerbe. Juristischer Workshop am 10.12.2009. *Öffentliche Sicherheit – Das Magazin des Innenministeriums* Ausgabe 3/4: 84-85.
- Mayring, Philipp. 2002. *Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Minssen, Heiner. 2019. Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Studentexte zur Soziologie [2012]. Wiesbaden: Springer.
- Meier-Ewert, Lavinia und Resch, Andreas. 2008. *Ansichten von Aufsichten*. Berlin: Verlag M.
- Meinert, Sascha und Stolt, Michael. Bundeszentrale für politische Bildung. bpb: Demokratie stärken – Zivilgesellschaft fördern. Stand: 21.06.2010. Was ist Globalisierung? Verfügbar unter <https://www.bpb.de/die-bpb/partner/teamglobal/67277/was-ist-globalisierung/> (letzter Aufruf 16.5.23 um 16:10 Uhr).
- Mensch, Peter und Meijer-van Mensch, Léontine. 2011. *New trends in museology*. Celje: Museum of Recent History.
- Menz, Wolfgang und Nies, Sarah. 2018. Methoden der Arbeitssoziologie. In: Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse, hrsg. Fritz Böhle, G. Günter Voß und Günther Wachtler. Wiesbaden: Springer.

Museumsbund Österreich. Informationen zur österreichischen Museumslandschaft. Informationen und Downloads. Verfügbar unter <https://museen-in-oesterreich.at/information-downloads/> (letzter Aufruf 08.10.2023 um 17:45 Uhr).

Museumsbund Österreich. 2022. Museumsregistrierung. Verfügbar unter <https://www.museumsbund.at/museumsregistrierung> (letzter Aufruf 08.10.2023 um 18:00 Uhr).

Österreich Werbung. 2024. Kunst und Kultur in Österreich. Unbekanntes aufspüren, Neues entdecken, Inspiration sammeln. Verfügbar unter <https://www.austria.info/de-de/content-page/kunst-und-kultur/> (letzter Aufruf 10.10.2024 17:00 Uhr).

Schmitt, Berthold. 2016. Die Museumsaufsicht – zwischen Publikumsservice und Schadensprävention. In: Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.

Statistik Austria. 2023a. Arbeitsmarktstatistiken 2022. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der offene-Stellen-Erhebung. Wien.

Statistik Austria. 2024a. Arbeitsmarktstatistiken 2023. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der offene-Stellen-Erhebung. Wien.

Statistik Austria. 2024b. Verdienststrukturerhebung 2022 (ohne Lehrlinge). Erstellt am 31.08.2024. Verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/verdienststruktur> (letzter Aufruf 10.10.2024 um 17:30 Uhr).

Statistik Austria. 2024c. Kulturstatistik 2022. Wien.

Statista GmbH. 2023a. Beschäftigte der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Österreich bis 2021. Erstellt am 10.11.2022. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1125687/umfrage/beschaefigtigenanzahl-der-privaten-wach-und-sicherheitsdienste-in-oesterreich/> (letzter Aufruf 19.06.2023 um 13:20 Uhr).

Statista GmbH. 2023b. Umsatz im Bereich der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Österreich bis 2021. Erstellt am 14.11.2022. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1125658/umfrage/umsatz-im-bereich-der-privaten-wach-und-sicherheitsdienste-in-oesterreich/> (letzter Aufruf 19.06.2023 um 13:24 Uhr).

Statista GmbH. 2024a. Erwerbstätige in Österreich bis 2023. Erstellt am 11.06.2024. Verfügbar unter

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1125687/umfrage/beschaefigtenanzahl-der-privaten-wach-und-sicherheitsdienste-in-oesterreich/> (letzter Aufruf 10.10.2024 um 17:30 Uhr).

Statista GmbH. 2024b. Mitarbeiter in Museen in Österreich bis 2022. Erstellt am 18.09.2024. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/427195/umfrage/mitarbeiter-in-museen-in-oesterreich/> (letzter Aufruf 10.10.2024 um 17:30 Uhr).

Statista GmbH. 2024c. Beschäftigte der privaten Wach- und Sicherheitsdienste in Österreich bis 2022. Erstellt am 02.01.2024. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1125687/umfrage/beschaefigtenanzahl-der-privaten-wach-und-sicherheitsdienste-in-oesterreich/> (letzter Aufruf 10.10.2024 um 17:00 Uhr).

Mutz, Gerd; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Koenen, Elmar J.; Eder, Klaus und Bonß, Wolfgang. 1995. *Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit*. Opladen: Leske und Budrich.

Mückenberger, Ulrich. 2010. Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. *Zeitschrift für Sozialreform* 56 (4): 403-420.

Nohl, Arnd-Michael. 2012. Dokumentarische Methode in der qualitativen Bildungs- und Arbeitsforschung. Von der soziogenetischen zur relationalen Typenbildung. In: *Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Grundlagen, Perspektiven, Methoden*, hrsg. Karin Schittenhelm. Wiesbaden: Springer VS.

OECD. 2005. *OECD Handbook on Economic Globalisation Indicators*. Paris: OECD.

OECD. 1989. *Labour market flexibility. Trends in enterprises*. Paris: OECD.

ÖWD Österreichischer Wachdienst security GmbH & Co KG. 2018. Die Geschichte des ÖWD. Verfügbar unter <https://www.owd.at/unternehmen/geschichte/> (letzter Aufruf 21.06.2023 um 16:00 Uhr).

Pongratz, Hans J. und Voß, G. Günter. 2004a. *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen* [2003]. Berlin. Edition sigma.

- Pongratz, Hans J. und Voß, G. Günter. 2004b. Erlebnisorientierung und Sicherheitsbedürfnisse von Beschäftigten in Gruppen- und Projektarbeit. In: *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*, hrsg. Hans J. Pongratz und G. Günter Voß. Berlin: edition sigma.
- Przyborski, Aglaja und Slunecko, Thomas: 2020. Dokumentarische Methode. In: *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Band 2: Designs und Verfahren*, hrsg. Günter Mey und Katja Mruck. Wiesbaden: Springer.
- Przyborski, Aglaja und Wohlrab-Sahr, Monika. 2014. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Promberger, Markus. 2007. Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, hrsg. Berndt Keller und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.
- Riordan, Patrick und Kratz, Fabian. 2012. Netzwerke im Arbeitsmarkt. In: *Wirtschaftssoziologie II. Anwendungen*, hrsg. Norman Braun, Marc Keuschnigg und Tobias Wolbring. München: Oldenbourg.
- Sengenberger, Werner. 1987. Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: New York.
- Sesselmeier, Werner. 2007. (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. In: *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*, hrsg. Berndt Keller und Hartmut Seifert. Berlin: edition sigma.
- Schmid, Wilhelm. 1998. *Philosophie der Lebenskunst. Eine Grundlegung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schreier, Margrit. 2020. Fallauswahl. In: *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Band 2: Designs und Verfahren*, hrsg. Günter Mey und Katja Mruck. Wiesbaden: Springer.
- Schröder, Esther. 1997. Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? *BeitrAB: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Band 209. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Securitas1. Unsere Geschichte. Verfügbar unter www.securitas.at/ueber-uns/unsere-geschichte (letzter Aufruf 21.06.2023 um 16:10 Uhr).

Securitas2. Securitas in Österreich. Verfügbar unter

<https://www.securitas.at/ueber-uns/securitas-in-oesterreich/> (letzter Aufruf 21.06.2023 um 16:10 Uhr).

Steinbicker, Jochen; Röcke, Anja und Alleweldt, Erika. 2016. Einleitung. In: *Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität*, hrsg. Erika Alleweldt, Anja Röcke und Jochen Steinbicker. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Tölle, Marianne und Stratkötter, Andreas. (1996). Die Geschlechtszugehörigkeit von Therapeutinnen und Therapeuten in der psychotherapeutischen Arbeit: Ein integratives Modell. In: *Qualitative Psychologie. Grundlagen, Methoden und Anwendungen eines Forschungsstils*, hrsg. Franz Breuer. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Van Steden, Ronald und Nalla, Mahesh K. 2010. Citizen satisfaction with private security guards in the Netherlands: perceptions of an ambiguous occupation. *European Journal of Criminology* 7 (3): 214-234.

Voß, G. Günter. 1984. *Bewusstsein ohne Subjekt? Eine Kritik des industriesoziologischen Bewusstseinsbegriffs*. Großhesselohe: Rainer Hampp Verlag.

Voß, G. Günter. 1991. *Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.

Voß, G. Günter. 1998. Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *MittAB: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3): 473-487.

Voß, G. Günter. 2000. Unternehmer der eigenen Arbeitskraft. Einige Folgerungen für die Bildungssoziologie. *ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 20 (2): 149-166.

Voß, G. Günter. 2001. Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf. In: *Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel*, hrsg. Werner Dostal und Peter Kupka. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung d. Bundesanst. für Arbeit.

Voß, G. Günter. Hrsg. 2021. *Lebensführung als Arbeit [1991]. Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft. Band 24*. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag.

- Voß, G. Günter und Pongratz, Hans J. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *KZfSS: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1): 131-158.
- Voß, G. Günter und Pongratz, Hans J. 2002. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? [1998]. In: *Anthropologie der Arbeit*, hrsg. Ulrich Bröckling und Eva Horn. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Voß, G. Günter und Weiß, Cornelia. 2009. Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: *Subjektivierung von Arbeit*, hrsg. Karin Lohr und Hildegard Nickel. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Voß, G. Günter und Wetzels, Martin. 2013. Berufs- und Qualifikationsstruktur. In: *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, hrsg. Steffen Mau und Nadine M. Schöneck. Wiesbaden: Springer VS.
- VSÖ – Verband der Sicherheitsunternehmen Österreichs. Stand April 2021. Über uns. Struktur und Organisation des VSÖ. Verfügbar unter <https://vsoe.at/ueber-uns/> (letzter Aufruf 27.06.2023 um 11:00 Uhr).
- Walther, Rudolf. 1990. Arbeit – Ein begriffsgeschichtlicher Überblick von Aristoteles bis Ricardo. In: *Sozialphilosophie der industriellen Arbeit*, hrsg. Helmut König, Bodo von Greiff und Helmut Schauer. Wiesbaden: Springer.
- Walz, Markus. 2016a. Begriffsgeschichte, Definition, Kernaufgaben. In: *Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven*, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Walz, Markus. 2016b. Einleitung. In: *Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven*, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Walz, Markus. 2016c. Theorie und Praxis des Sammelns im Museum. In: *Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven*, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Walz, Markus. 2016d. Theoretische Grundlagen der Sammlungsdokumentation. In: *Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven*, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Walz, Markus. 2016e. Forschungsgattungen – Forschungsmuseen – Forschung in Museen. In: *Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven*, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.

- Walz, Markus. 2016f. Räumlich-konservatorische Funktionalität von Museumsbauten. In: Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Warnecke, Jan-Christian. 2016 Ausstellen und Ausstellungsplanung. In: Handbuch Museum. Geschichte – Aufgaben – Perspektiven, hrsg. Markus Walz. Stuttgart: J. B. Metzler.
- Weihrich, Margit. 2018. Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Online-Ausgabe vom 25.03.2019. *Berliner Journal für Soziologie* 28: 511-523. Verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/s11609-019-00380-8> (letzter Aufruf 13.02.2024 um 10:00 Uhr).
- Werner, Cosima; Meyer, Frank und Bischof, Susann. 2023. Grundlagen, Strategien und Techniken der Anonymisierung von Transkripten in der qualitativen Forschung: eine praxisorientierte Einführung. *FQS: Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research* 24 (3), Art. 12. Verfügbar unter <https://doi.org/10.17169/fqs-24.3.4067> (letzter Aufruf 09.01.2024 um 13:43 Uhr).
- Wirtschaftskammer Österreich WKO. 2023a. FAQs zur Arbeitszeit. Antworten auf häufige Fragen. Verfügbar unter <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/faqs-arbeitszeit.html> (letzter Aufruf 20.07.2023 um 17:30 Uhr).
- Wirtschaftskammer Österreich WKO. 2023b. Teilzeitbeschäftigung – Begriff. Gleichbehandlungsgebot - Kündigungs-/ Entlassungsschutz – Änderungen des Ausmaßes der Lage der wöchentlichen Arbeitszeit. Stand 17.02.2023. Verfügbar unter https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Teilzeitbeschaeftigung_-_Begriff.html (letzter Aufruf 20.07.2023 um 17:34 Uhr).
- Wirtschaftskammer Österreich WKO. 2023c. Arbeitskräfteüberlassung. Begriff – Eingliederung – Kollektivvertrag – Sozialversicherung – Bürgschaft. Stand 01.01.2022. Verfügbar unter <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html> (letzter Aufruf 22.06.2023 um 10:00 Uhr).
- Wirtschaftskammer Österreich WKO. 2023d. WKO Firmen von A–Z. Verfügbar unter <https://firmen.wko.at/bewachungsgewerbe/> (letzter Aufruf 21.06.2023 um 14:45 Uhr).
- Wirtschaftskammer Österreich WKO. 2024. WKO Firmen von A–Z. Verfügbar unter <https://firmen.wko.at/bewachungsgewerbe/> (letzter Aufruf 01.10.2024 um 18:00 Uhr).

Witzel, Andreas und Kühn, Thomas. 1999. Berufsbiographische Gestaltungsmodi - Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen: Arbeitspapier Nr. 61.

Zajackowska, Marta. 2018. *Atypische Beschäftigungsformen in Sicherheitsfirmen in Österreich aus sozial- und arbeitsrechtlicher Sicht*. Diplomarbeit am Institut für Recht der sozialen Daseinsvorsorge und Medizinrecht, JKU Linz.

Anhang

Interviewleitfaden

Der erste Teil zur Generierung von Kontextinformationen und zur Vorbereitung auf den Hauptteil der Befragung:

- Beruflicher und auch privater Werdegang
- Eigenschaften der Befragten in Selbsteinschätzung/ Nützlichkeit für den Beruf
- Warum sie beim derzeitigen Unternehmen angefangen haben
- Voraussetzungen für diesen Beruf
- Aufgaben im derzeitigen Beruf
- Dienstplangestaltung
- Eigenes Verständnis vom Alltag
- Jeweils wichtige Lebensbereiche

Der erzählgenerierende zweite Teil zum den Themen Alltag und Arbeit:

- ein typischer Arbeitstag und ein typischer freier Tag
- Wochen- oder Monatsrhythmus
- Typische Arbeitszeiten und Freizeitgestaltung; Inwiefern Ersteres Zweiteres beeinflusst
- Befinden, Emotionen und Belastungen in einzelnen Lebensbereichen
- Sinn in einzelnen Lebensbereichen, aber auch Motivation
- Arbeitsklima, Soziale Kontakte und PartnerIn
- Räumliche Ausbreitung: Entfernung von Wohnort zu Arbeitsplatz bzw. Freizeitorte
- Mehrarbeit/ Überstunden
- Kurzfristige Dienstplanänderungen (z. B. einspringen von heute auf morgen)
- Berufliche und private Zukunftspläne

Eidesstattliche Erklärung



Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides statt durch meine eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder inhaltlich den angegebenen Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Die vorliegende Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form noch nicht als Magister-/Master-/Diplomarbeit/Dissertation eingereicht.

13.01.2025

Datum

Unterschrift