

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	7
Danksagung	12
1 Einführung	13
1.1 Widersprüchliche Diskurse und Entwicklungen	13
1.2 Die eigene Studie, der eigene Einsatz	15
1.3 Ergebnisse	18
1.4 Methodik, Darstellungsweise, Aufbau des Buches	21
2 Konzeptuelle Schneisen: Selbstkonstitution und Normativität	23
2.1 Identität als Selbstkonstitution	24
2.2 Lebensorientierung – Selbstkonstitution in Bezug auf die Biographie	28
2.3 Die Selbstauffassungen als Leistungskraft, Mensch, Sozialwesen – Selbstkonstitution in Bezug auf das „In-der-(Arbeits-)Welt-Sein“	31
2.4 Normalität, die Unterscheidung von Ansprüchen und Wünschen und die Frage der Gestaltbarkeit von Gesellschaft	40
2.5 Kontextualisierung und Relationierung: Ansprüche als relationale Akteurskategorie	45
2.6 Zusammenfassung	50
3 Anlage und Methode der Untersuchung	51
4 Umgang mit Ansprüchen im Rahmen von Lebensorientierungen	57
4.1 Typologie von Lebensorientierungen	58
4.2 Lebensorientierung A: Durchkommen im Leben	62
4.3 Lebensorientierung B: Aufstieg und Prestige	79
4.4 Lebensorientierung C: Selbstentwicklung und Balance im Leben	107
4.5 Lebensorientierung D: Das Leben absichern	129
4.6 Lebensorientierung E: Menschlich muss es stimmen	145
4.7 Ergebnis	152

5	Ansprüche in einer normativ konzipierten Arbeitswelt	159
5.1	Die Interviewpartner/innen als Träger von Ansprüchen	163
5.2	Ansprüche an Arbeit im Lichte grundsätzlicher Normalitätsvorstellungen und Legitimationen	170
5.3	„Große“ und „Kleine“ Unternehmen als Anspruchsadressaten	277
6	Innere Sondersituation und äußere Unsicherheit: Ansprüche im Kontext von Prekarisierung und Wirtschaftskrise	297
6.1	Wahrnehmung der Wirtschaftskrise 2008/2009: Bestätigung der Sicherheit „drinnen“	298
6.2	Die umfassendere Krise: Personalknappheit, Privatisierung, Prekarisierung und „Druck“ in den Unternehmen	309
6.3	Sondersituation in prekärer Umwelt: die zentrale Unterscheidung von „drinnen“ und „draußen“	324
7	Resümee und Ausblick: Sondersituation als Gefahr der Privatisierung von Ansprüchen?	349
	Anhang	361
	Ein kurzer Blick auf die Forschungsliteratur über Anspruchshaltungen prekär Beschäftigter	
	Literatur	378

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsübersicht	5
Danksagung	12
1 Einführung	13
1.1 Widersprüchliche Diskurse und Entwicklungen	13
1.2 Die eigene Studie, der eigene Einsatz	15
1.3 Ergebnisse	18
1.4 Methodik, Darstellungsweise, Aufbau des Buches	21
2 Konzeptuelle Schneisen: Selbstkonstitution und Normativität	23
2.1 Identität als Selbstkonstitution	24
2.2 Lebensorientierung – Selbstkonstitution in Bezug auf die Biographie	28
2.3 Die Selbstauffassungen als Leistungskraft, Mensch, Sozialwesen – Selbstkonstitution in Bezug auf das „In-der-(Arbeits-)Welt-Sein“	31
2.4 Normalität, die Unterscheidung von Ansprüchen und Wünschen und die Frage der Gestaltbarkeit von Gesellschaft	40
2.5 Kontextualisierung und Relationierung: Ansprüche als relationale Akteurskategorie	45
2.6 Zusammenfassung	50
3 Anlage und Methode der Untersuchung	51
4 Umgang mit Ansprüchen im Rahmen von Lebensorientierungen	57
4.1 Typologie von Lebensorientierungen	58
4.2 Lebensorientierung A: Durchkommen im Leben	62
4.2.1 Lebensorientierung A1: Leben als Kampf und Risiko	62
4.2.2 Lebensorientierung A2: Ressourcenbegrenzttes Leben	73
4.3 Lebensorientierung B: Aufstieg und Prestige	79
4.3.1 Lebensorientierung B1: Aufstieg auf dem Pfad von Geld und Position	79
4.3.2 Lebensorientierung B2: Aufstieg als Kampf gegen Unsicherheit	93

4.3.3	Lebensorientierung B3: Streben nach Höherem	102
4.4	Lebensorientierung C: Selbstentwicklung und Balance im Leben	107
4.5	Lebensorientierung D: Das Leben absichern	129
4.5.1	Lebensorientierung D1: So wie es ist, soll es bleiben	131
4.5.2	Lebensorientierung D2: Ein ordentliches Leben erreichen	139
4.6	Lebensorientierung E: Menschlich muss es stimmen	145
4.7	Ergebnis	152
5	Ansprüche in einer normativ konzipierten Arbeitswelt	159
5.1	Die InterviewpartnerInnen als Träger von Ansprüchen	163
5.1.1	Die Selbstauffassung als Leistungskraft und das Legitimationsmuster des Leistungsprinzips	163
5.1.2	Die Selbstauffassung als leiblich-seelischer Mensch und die Legitimationsmuster der Menschenrechte und der Selbstsorge	166
5.1.3	Die Selbstauffassung als Sozialwesen und die Legitimationsmuster Selbstsorge und Vielfalt gesellschaftlicher Existenz	168
5.1.4	Zusammenfassung	169
5.2	Ansprüche an Arbeit im Lichte grundsätzlicher Normalitätsvorstellungen und Legitimationen	170
5.2.1	Ansprüche an Arbeitszeitgestaltung: sinnvolle Arbeitserledigung mit menschlichen und sozialen Belangen verbinden	170
5.2.1.1	Arbeitszeit in der Perspektive des Menschlichen: Rhythmus und Selbstgestaltung	170
5.2.1.2	Arbeitszeit in der Perspektive als Sozialwesen: die Abstimmung mit dem Leben	172
5.2.1.3	Arbeitszeit in der Perspektive als Leistungskraft: die verantwortungsvolle Erledigung der Aufgaben	177
5.2.1.4	Zusammenfassung	179
5.2.2	Ansprüche an Arbeitsbedingungen: die Leistungsnorm erreichen unter menschlich und sozial angemessenen Bedingungen	180
5.2.2.1	Arbeitsbedingungen in der Perspektive als Leistungskraft: die (eigentliche) Arbeitsaufgabe gut erledigen können	180
5.2.2.2	Arbeitsbedingungen in der Perspektive des Menschlichen und des Sozialwesens: die Begrenzung von Stress und körperlicher Schwere der Arbeit	185
5.2.2.3	Die „konkreten Kleinigkeiten“ als relevante Größe für Leib und Seele	189
5.2.2.4	Zusammenfassung	193

5.2.3	Ansprüche an das Einkommen: Wertschätzung der eigenen Arbeit und Ermöglichung eines guten Lebens	194
5.2.3.1	Einkommen in der Perspektive der Leistungskraft: ein adäquater Verdienst für den eigenen Arbeitseinsatz	194
5.2.3.2	Einkommen in der Perspektive des Menschlichen: nur Spuren dieser Selbstauffassung bei den im Prinzip sozial abgesicherten Interviewpartner/inne/n	201
5.2.3.3	Die eigene soziale Existenz – Gradmesser und Legitimation für ein gutes Einkommen	203
5.2.3.4	Zusammenfassung	209
5.2.4	Ansprüche an Sozialleistungen: die gute Rente als Fluchtpunkt einer verdienten guten sozialen Existenz	210
<i>Seitenblick 1</i>	Biographische Kontextualisierung am Beispiel der Arbeitstätigkeit	214
5.2.5	Ansprüche an das Vorgesetztenverhalten: Die sinnvolle und gute Gestaltung der Arbeit im Sinne der Anerkennung als Leistungskraft, als Mensch und als Sozialwesen	219
5.2.5.1	Vorgesetztenverhalten in der Perspektive des Menschlichen: respektvoller Umgang und leiblich angemessene Arbeitsbedingungen	220
5.2.5.2	Vorgesetztenverhalten in der Selbstauffassung als Sozialwesen: die Beschäftigten in ihren sozialen Belangen wahrnehmen, ohne die Leistungslogik zu verletzen	226
5.2.5.3	Die Vorgesetzten in der Perspektive gegenseitiger Leistungskraft I: die fachliche Verantwortlichkeit für den gemeinsamen Arbeitsprozess	234
5.2.5.4	Vorgesetztenverhalten in der Perspektive der Leistungskraft II: die organisatorische Verantwortlichkeit für den gemeinsamen Arbeitsprozess	240
5.2.5.5	Das Lob der Vorgesetzten als Anerkennung der Mitarbeiter/innen in ihrer Gesamtheit von Leistungskraft, Mensch und Sozialwesen	250
5.2.5.6	Zusammenfassung	257
5.2.6	Kollegialität als menschliche, soziale und leistungsbezogene Zusammenarbeit	258
5.2.6.1	Die Leistungskraftperspektive: egalitärer Austausch im Sinne der inhaltlichen Arbeitsverantwortung	258
5.2.6.2	Kollegialität als menschlich-soziale Zusammenarbeit	264
5.2.6.3	Kollegialität und sozial-menschliche Selbstsorge – eine prekäre Balance	270
5.2.6.4	Zusammenfassung	275
5.2.7	Fazit	276

5.3	„Große“ und „Kleine“ Unternehmen als Anspruchsadressaten	277
5.3.1	Das Große Unternehmen: Gewähr für einen sicheren Arbeitsplatz	281
<i>Seiten- blick 2</i>	Alternative Ressourcen von Sicherheit und Stabilität	286
5.3.2	Das große Unternehmen als Adressat für bessere Sozialleistungen und „normale“ Arbeitsbedingungen	290
5.3.3	Das Große Unternehmen als Maßstab für Normalitätsvorstellungen	292
5.3.4	Zusammenfassung: Normbildende Standards der Großen Unternehmen	295
6	Innere Sondersituation und äußere Unsicherheit: Ansprüche im Kontext von Prekarisierung und Wirtschaftskrise	297
6.1	Wahrnehmung der Wirtschaftskrise 2008/2009: Bestätigung der Sicherheit „drinnen“	298
6.1.1	Der Verlauf der Wirtschaftskrise 2008/2009	298
6.1.2	Nur teilweise eigene Betroffenheit der Interviewpartner/innen	300
6.1.3	Abfederung der Krisenfolgen als Verstärkung des eigenen Sicherheitsempfindens „drinnen“	301
6.1.4	Bedeutung von Lebensorientierungen im Umgang mit der Wirtschaftskrise	305
6.1.5	Zusammenfassung	309
6.2	Die umfassendere Krise: Personalknappheit, Privatisierung, Prekarisierung und „Druck“ in den Unternehmen	309
6.2.1	Anhaltend krisenhafte Unternehmensentwicklungen	310
6.2.2	Wachsender „Druck“ in Großen Unternehmen	313
6.2.3	Privatisierung, Prekarisierung, Personalknappheit und Finanznot im öffentlichen Dienst	317
6.2.4	Gesellschaftliche Krisenentwicklungen	320
6.2.5	Zusammenfassung: Umfassende Krisenwahrnehmung und die eigene Sicherheit	323
6.3	Sondersituation in prekärer Umwelt: die zentrale Unterscheidung von „drinnen“ und „draußen“	324
6.3.1	Innere Sondersituation: fortgesetzte Krise im eigenen („Großen“) Unternehmen	326

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	11
6.3.2 Äußere Sondersituation: Der Preis der Sicherheit	330
6.3.3 Die Sondersituation als Infragestellung des Leistungsprinzips und der eigenen Normalitätsvorstellungen	334
6.3.4 Das Verhältnis der „NormalarbeitnehmerInnen“ zu den prekär Beschäftigten: subjektive Besonderung zwischen „drinnen“ und „draußen“	337
6.3.5 Zusammenfassung	344
7 Resümee und Ausblick: Sondersituation als Gefahr der Privatisierung von Ansprüchen?	349
Anhang	361
Ein kurzer Blick auf die Forschungsliteratur über Anspruchshaltungen prekär Beschäftigter	
Literatur	378