

Inhalt

1 Erkenntnisinteresse und Aufbau der Arbeit	9
1.1 Erkenntnisinteresse und Eingrenzung der Problemstellung	9
1.2 Aufbau der Arbeit	14
2 Vermarktlichung und Privatisierung im SAGE-Sektor	16
2.1 Wendepunkt – die Wirtschaftskrisen in den Jahren 1973 und 1979	16
2.1.1 New Public Management	18
2.1.2 Aktivierungsparadigma	20
2.2 Krise und Transformation des Wohlfahrtsstaats	22
2.2.1 Wandel der Familienpolitik	24
2.2.2 Umbau der Daseinsfürsorge	25
2.2.3 Entwicklung von Geschäftsfeldern durch Privatisierung	26
2.2.4 Weitere Dimensionen der Privatisierung	27
2.2.5 Aktivierung von Frauen zur Erwerbstätigkeit	28
2.2.6 Professionalisierung und Akademisierung im SAGE-Sektor	30
2.3 Krise und Transformation der Gewerkschaften	35
2.3.1 Erosion der Mitgliederbasis und des flächendeckenden Tarifsystems	37
2.3.2 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses	39
2.3.3 Auflösung flächendeckender Tarifverträge und Mitgliederschwind	41
2.3.4 Die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften und deren Folgen	44
2.4 Beziehung zwischen Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften	47
3 Struktur- und Anforderungswandel im SAGE-Sektor	51
3.1 Arbeitsmarkt im SAGE-Sektor – Privatisierung und Flexibilisierung	52
3.1.1 Sozialarbeiter_innen	52
3.1.2 Pflegekräfte	54
3.1.3 Erzieher_innen	61

3.2	Arbeitsqualität der Beschäftigten im SAGE-Sektor: Beanspruchung und Belastungsfolgen	67
3.3	Arbeitsentlohnung im SAGE-Sektor	71
3.3.1	Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst	73
4	Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor	77
4.1	Der Machtressourcenansatz der Labor Revitalization Studies	78
4.2	Struktur und Hürden des kollektiven Interessenhandelns im SAGE-Sektoren	83
4.2.1	Soziale Arbeit	84
4.2.2	Pflege	85
4.2.3	Erziehung	88
4.2.4	Kollektiver Widerstand im SAGE-Sektor	90
4.3	Streiks im SAGE-Sektor – Organisieren im Konflikt	92
4.3.1	Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor – ein neues Phänomen	92
4.3.2	Die Bedeutung des Geschlechts in Streikprozessen	96
5	Die subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln	98
5.1	Die Logik des kollektiven Handelns nach Olson	98
5.2	Die Mobilisierungstheorie von Kelly	102
5.3	Der Framing-Ansatz von Goffman	110
5.4	Das Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady	111
5.5	Relevanz der Theorien für die empirische Untersuchung	114
6	Untersuchungskonzept und -design	117
6.1	Qualitative Voruntersuchung: problemzentrierte Interviews mit Beschäftigten	117
6.1.1	Die Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung	117
6.1.2	Befunde der Voruntersuchung als Basis der Konzeption der Hauptuntersuchung	119
6.2	Operationalisierung der quantitativen Hauptuntersuchung: Der Fragebogen	123

6.2.1	Soziodemografische Angaben	123
6.2.2	Mobilisierungstheorie nach Kelly	125
6.2.3	Civic Voluntarism Modell	138
6.2.4	Gewerkschaftliches Framing	141
6.3	Durchführung der quantitativen Hauptuntersuchung	144
7	Ergebnisse und Diskussion	146
7.1	Stichprobencharakteristika	146
7.1.1	Repräsentativität der Stichprobe	149
7.2	Im Rahmen der Mobilisierungstheorie bedeutsame Befunde	151
7.2.1	Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten	151
7.2.2	Berufsbezogene Ungerechtigkeit nach dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise	155
7.2.3	Der subjektive Sozialstatus der Befragten	164
7.2.4	Die Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten	165
7.3	Im Rahmen des Civic Voluntarism Modells bedeutsame Befunde	169
7.3.1	Die Ressourcen der Befragten	169
7.3.2	Die Bereitschaft der Befragten zur politischen Teilhabe	171
7.3.3	Die Ansprache der Befragten	174
7.4	Die Machtressourcen der Befragten aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes	176
7.4.1	Die Organisationsmacht von Gewerkschaften und Berufsverbänden	176
7.4.2	Die Wahrnehmung der individuellen Marktmacht durch die Beschäftigten	177
7.4.3	Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Machtressourcen durch die Beschäftigten	178
7.4.4	Die Unwissenheit der Beschäftigten	179
7.5	Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor	181
7.5.1	Streikerfahrung und Streikbereitschaft	181
7.5.2	Streikbedenken – Lohnausfall, Repressalien, Zuneigungsgefangenschaft	183
7.5.3	Streikmotivation – qualitative oder quantitative Tarifpolitik	184

7.5.4 Die Wahrnehmung der Verhandlungsergebnisse durch die Beschäftigten	186
7.6 Framing im Kontext von Gewerkschaften	187
7.6.1 Interessenvertretung	189
7.6.2 Sozialer Zusammenhalt	191
7.6.3 Selektive Anreizstrukturen für Gewerkschaftsmitglieder	192
7.6.4 Wahrnehmung männlicher Repräsentanz in Gewerkschaften	194
7.6.5 Problemlösekompetenz	195
7.7 Befunde hinsichtlich der Akademisierungsthese	196
8 Zusammenfassung und Fazit	199
8.1 Zentrale Befunde der Untersuchung	202
8.1.1 Mobilisierungstheorie	202
8.1.2 Civic Voluntarism Modell	206
8.1.3 Machtressourcen aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes	207
8.1.4 Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor	209
8.1.5 Framing im Kontext von Gewerkschaften	211
8.1.6 Akademisierungsthese	213
8.2 Stärken und Schwächen der Untersuchung	214
8.3 Forschungslücken und offene Fragen	215
8.4 Schlussfolgerungen	219
8.5 Fazit	225
Anhang	228
1. Transkription der Interviews	228
2. Übersicht der Facebook-Gruppen	254
Abbildungsverzeichnis	257
Tabellenverzeichnis	259
Literatur	260