



universität
wien

MASTERARBEIT/ MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit/ Titel of the Master's Thesis

„Schönen Sonntag!“ Eine qualitative Analyse der
Bedeutung des Sonntags für Pflegekräfte in flexiblen
Arbeitszeitregelungen.

verfasst von/ submitted by

Esther Maria Köb BA

angestrebter akademischer Grad/ in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Arts (MA)

Wien, 2016/ Vienna 2016

Studienkennzahl lt. Studienblatt/
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A066/ 905

Studienrichtung lt. Studienblatt/
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Soziologie

betreut von/ supervisor

Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker

Danksagung

Zunächst möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Interviewpartnern, Interviewpartnerinnen des Sozialzentrums „Josefsheim“ für die Gespräche bedanken. Ganz besonders bedanke ich mich beim Geschäftsführer des Sozialzentrums, Herr Franco Luchetta, der die Befragungen ermöglichte.

Ich danke Herrn Professor Dr. Jörg Flecker für die tolle Betreuung meiner Arbeit. Sie gaben mir immer wieder durch kritisches Hinterfragen meiner Ideen wertvolle Hinweise und Verbesserungsvorschläge. Viele Dank für Ihre Mühen!

Daneben gilt mein Dank meinem Vater Lothar Köb und meiner Mutter Andrea Natter, welche in zahlreichen Stunden Korrektur gelesen haben und mich immer wieder mental gestärkt haben.

Weiters gilt ein großes Dankeschön meiner gesamten Familie, die mich in meinem Studium nicht nur finanziell, sondern auch ideell großartig unterstützt hat. Danke!

Besonders danke ich meiner großen Schwester Gudrun Martinelli dafür, dass sie eine so starke Frau ist und inspiriert.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende, wissenschaftliche Arbeit mit dem Titel „‘Schönen Sonntag!‘ Eine qualitative Analyse der Bedeutung des Sonntags für Pflegekräfte in flexiblen Arbeitszeitregelungen“ selbstständig verfasst, bisher weder ganz noch in Teilen als Prüfungsleistung vorgelegt und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen benutzt habe. Alle ausgedruckten, ungedruckten oder dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte sind gemäß den Regeln für wissenschaftliche Arbeiten zitiert und durch genaue Quellenangaben gekennzeichnet.

Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen hat.

I. EINLEITUNG	12
II. KONZEPTION UND EMPIRISCHER RAHMEN DES SPANNUNGSVERHÄLTNISSSES VON ZEIT, ARBEIT UND LEBEN UNTER BEDINGUNGEN VON ENTGRENZUNGSTENDENZEN	16
1. KONZEPTION.....	16
1.1 WAS IST ZEIT?.....	16
1.1.2 <i>Die Zeit in der Soziologie</i>	18
1.1.2.1 <i>Emile Durkheim</i>	19
1.1.2.3 <i>Norbert Elias</i>	20
1.1.2.4 <i>Zwischenresümee</i>	23
1.1.3 <i>Handeln und Zeit</i>	24
1.1.4 <i>Arbeitszeit und Arbeitsort</i>	26
1.1.5 <i>Zeitwohlstand</i>	28
1.1.6 <i>Zeit und Institutionen</i>	30
1.1.7 <i>Zeitinstitutionen</i>	32
1.1.8 <i>Der Sonntag</i>	33
1.2 ENTGRENZUNG VON ARBEIT.....	35
1.2.1 <i>Konzepte der Entgrenzung</i>	37
1.2.2 <i>Flexibilisierung</i>	42
1.2.3 <i>Kontrastfolie Normalarbeitsverhältnis</i>	45
1.3 DAS KONZEPT DER ALLTÄGLICHEN LEBENSFÜHRUNG	46
1.4 STAND DER FORSCHUNG.....	48
III. DIE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG.....	51
1. ERKENNTNISINTERESSE UND METHODISCHE VORGEHENSWEISE.....	51
2. REALISIERUNG	53
2.1 METHODENWAHL: LEITFADEN	54
2.2 AUSWERTUNG: QUALITATIVE INHALTSANALYSE	60
2.3 FALLAUSWAHL: DIE PFLEGE	64
2.4 SAMPLING.....	67
2.4.1 <i>Maria, 55 Jahre, verheiratet, Stationsleiterin</i>	67
2.4.2 <i>Isabella, 45 Jahre, verheiratet, Heimpflegerin & Betreuerin</i>	69
2.4.3 <i>Simone, 57 Jahre, ledig, Stationsleiterin</i>	71
2.4.4 <i>Silke, 35 Jahre, ledig, diplomierte Sozialbetreuerin</i>	73
2.4.5 <i>Doris, 54 Jahre, verheiratet, diplomierte Gesundheits- & Kranken-pflegerin</i>	74
2.4.6 <i>Martina, 49 Jahre, ledig, Leitung der Tagesbetreuung</i>	76
2.4.7 <i>Jenny, 28 Jahre, ledig, Pflegerin</i>	78
2.4.8 <i>Beate, 58 Jahre alt, verheiratet, Hilfskraft</i>	80
IV. ERGEBNISSE	82
1. INTERVIEWERGEBNISSE.....	82
1.1 ARBEITSATMOSPHERE AM SONNTAG.....	83
1.2 GRÜNDE FÜR EINE BESONDERE BEDEUTUNG DES SONNTAG.....	85
1.3 WICHTIG FÜR DIE ORGANISATION DES LEBENS.....	87
1.4 DIENSTPLAN	88

1.5 LEGITIMATION UND BEWÄLTIGUNG DER SONNTAGSARBEIT	89
1.6 SONNTAG IN DER KINDHEIT	91
V. SCHLUSSBETRACHTUNGEN	94
VI. AUSBLICK	99
LITERATURVERZEICHNIS.....	102
V. ANHANG.....	110
LEITFADEN.....	110
ZUSAMMENFASSUNGSMASKE: EIN AUSZUG	112
<i>Zusammenfassung</i>	113
<i>Abstract</i>	113
LEBENS LAUF.....	114

Vorwort

Das Schreiben einer Masterarbeit ist wie das Erklimmen eines hohen Berges. Man sieht den Gipfel nicht und muss doch darauf vertrauen, dass es ihn gibt. So hat sich die Masterarbeit für mich oft angefühlt. Ein Prozess des Nichtwissens. Lange Zeit investiert man Zeit, Emotionen, Leidenschaften, Nerven und weiß doch nicht wofür. Man muss duldsam sein und vertrauen. Dann wird es geraten.

Wo lässt sich die Arbeit verorten? Im Bereich der Arbeitssoziologie? In der qualitativen Forschung? Eventuell der subjektorientierten Forschung?

Womit beschäftigen sich die Soziologie im Allgemeinen und die Arbeitssoziologie im Speziellen? Die Soziologie beschäftigt sich mit der Gesellschaft, mit den Individuen der Gesellschaft und ist sich bewusst, dass sie selbst und der Forscher, die Forscherin ein Teil der Gesellschaft sind. Die Soziologie schwebt als Disziplin nicht, wie ein Vogel, über der Gesellschaft, betrachtet diese nicht aus der Vogelperspektive, sondern von Innen heraus. Sie ist ein Teil ihres eigenen Forschungsgegenstandes.

Ein wichtiges Forschungsfeld der Soziologie ist die Arbeitssoziologie. Die Arbeitssoziologie, entwickelte sich nach dem Zweiten Weltkrieg und nahm sogleich eine wichtige Stellung innerhalb der Soziologie ein. Damals hieß die Arbeitssoziologie Industriesoziologie (Flecker 2013, S. 47). Seit der Entwicklung der Arbeitssoziologie haben sich ihre Themen verändert. Aktuell stehen folgende Veränderungen in der Arbeitswelt im Zentrum der Forschung: veränderte Arbeitszeiten, Flexibilisierung, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitsbedingungen, technischer Wandel und die Auswirkungen auf die Beschäftigten, veränderte Nutzung von Arbeitspotential, Subjektivierung von Arbeitskraft usw. (ebd. S. 51f.).

Das Thema Zeit als Ganzes beschäftigt mich seit dem Tag, als wir in der Schule – in der zweiten Klasse Unterstufe, wenn ich mich recht erinnere – Einsteins Relativitätstheorie besprachen. Ich kann mich noch erinnern, wie der Physik-Professor sagte, dass die Zeit kein absolutes Phänomen wäre, das für alle Menschen gleich wäre, sondern relativ. Die Geschwindigkeit, mit der die Zeit verstreicht, kommt auf die Situation an, in der wir uns gerade befinden. Für zwei Verliebte auf einer Parkbank vergeht eine Stunde wie eine Minute. Für jemanden, der seine Hand auf einer Herdplatte hat, fühlt sich eine Minute an wie eine ganze Stunde. Für mich war diese Erkenntnis so faszinierend, dass ich mir

ausmalte, ich müsse nur glücklich sein, damit die Zeit schneller vergeht, wenn ich zum Beispiel in einem Wartezimmer darauf wartete, aufgerufen zu werden.

Auch heute noch fasziniert mich Zeit. Sie ist einfach da, das weiß jeder. Doch man sieht sie nicht, hört sie nicht und kann sie nicht anfassen. Man kann nur sozial konstruierte Stellvertreter der Zeit wahrnehmen, so wie Uhren, Kalender, wiederkehrende Ereignisse, die auf das Vergehen der Zeit hinweisen, so wie Geburtstage, Jahreswechsel, Geburt und Tod. Zeit wird als etwas Natürliches wahrgenommen, so wie die Luft. Sie wird unhinterfragt hingenommen.

Ich möchte mir in dieser Arbeit die Zeit nehmen, um mich der Zeit zu widmen, die Zeit infrage zu stellen, die Zeit zu hinterfragen. Die skeptische Betrachtung der Zeit bildet die Hintergrundfolie der Arbeit. Im Fokus steht allerdings eine ganz spezielle Zeit: Die Arbeitszeit. Für die Verbindung der beiden Phänomene *Zeit* und *Arbeit* interessiere ich mich seit meinem Masterstudium und der Entscheidung für die Spezialisierung auf Arbeit. Doch schon vor meinem Studium gab es ein bestimmtes Ereignis, quasi ein Schlüsselerlebnis, das mein Interesse für Arbeitszeit und die Wahrnehmung von Zeit während der Arbeit weckte.

Im Jahr 2014 verbrachte ich sechs Monate in Kamerun. Ich arbeitete dort als freiwillige Helferin in einem Buschkrankenhaus in einem Dorf mit Namen Ngaoubela. Mit einheimischen ÄrztInnen und PflegerInnen arbeitete ich in den unterschiedlichsten Bereichen des Hospitals. Eines Tages, als wirklich viel Arbeit im Krankenhaus anfiel, musste ich im Labor des Krankenhauses aushelfen. Gemeinsam mit dem kamerunischen Laborchef führte ich verschiedenste Tests mit PatientInnen in Krankenzimmern durch. Wir mussten den ganzen Nachmittag vom Labor zu den Zimmern und wieder zurücklaufen, um das abgenommene Blut so schnell wie möglich zu kühlen. Nach dem vierten Zimmer fragte mich der Laborchef, weshalb ich denn so schnell laufe? Ich antwortete, dass das mein gewöhnliches Arbeitstempo wäre. Er sagte daraufhin: „Warum geht ihr Europäer immer so schnell? Die Arbeit läuft doch nicht davon! Und euer Tag hat doch auch 24 Stunden.“ Ich musste lächeln.

Ich dachte sehr lange über diese sehr kurze Konversation nach und fragte mich schlussendlich, ob meine Tage – würde ich noch viele Monate in Ngaoubela leben – irgendwann länger würden? Wie musste sich Zeit für meinen Gesprächspartner anfühlen? Wie nahm er die Arbeitszeit im Vergleich zu mir wahr? Auf jeden Fall wurde mir klar,

meine Zeit war nicht seine Zeit und seine Zeit war nicht meine Zeit. Zeit ist nicht gleich Zeit.

Ich bin sehr froh, mich nun im Zuge meiner Masterarbeit eingehend mit dem Thema „Arbeitszeit und Zeit“ beschäftigen zu können.

Wien, im Juni 2016

I. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten ist die Anzahl der Beschäftigten, die in flexiblen Arbeitszeitregelungen, am Abend und Wochenende arbeiten, rasant angestiegen (vgl. Hielscher 2005, S. 78-81). Hielscher spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer „explosionsartige[n] Verbreitung“ flexibler Arbeitszeitregelungen in den unterschiedlichsten Bereichen von Wirtschaft und Dienstleistung (ebd., S. 78). Der Trend, der Ausweitung der Arbeitszeit in einst gesicherte Zeitareale, wie etwa dem Sonntag, seinen Ursprung in dem Wunsch Produktion und Dienstleistung der Nachfrage anzupassen, das mündet darin, dass Arbeitszeitregelungen an Konjunkturzyklen und Auftragslagen angepasst werden.

Das Arbeiten an Sonntagen kann Auswirkungen auf das körperliche und seelische Wohlbefinden, die Gesundheit und die Balance zwischen Arbeit und Leben der Individuen haben (vgl. Wirtz et al. 2011, S. 361f.). Durch die Verschiebung und/ oder Ausdehnung von Arbeitszeiten in Zeitareale, die einst die Funktion hatten zusammen zu sein, gemeinsame Zeit zu verbringen, kommt es nicht nur zu einer Überlappung von Arbeitszeit und Freizeit, sondern auch zu einer Infragestellung von gemeinsamer Zeit, wie dem Feierabend, dem Wochenende und auch speziell dem Sonntag (vgl. Riegler 2009, S. 4).

Im Spannungsverhältnis des Fortwirkens von gesellschaftlichen Zeitinstitutionen und ihrer Infragestellung durch flexibilisierte Arbeitszeiten lässt sich diese Arbeit verorten. Sie befindet sich zwischen zwei essentiellen Sphären des sozialen Lebens: der Arbeitswelt und der privaten Lebenswelt von Individuen. Im Zentrum der Untersuchung steht die folgende Frage.

Welche Bedeutung sprechen Beschäftigte in flexiblen Arbeitszeitregelungen, die im Bereich der Pflegedienstleistungen arbeiten, dem Sonntag zu?

Welche Bedeutung hat der Sonntag für Beschäftigte, die am Sonntag arbeiten müssen?

Das Spannungsverhältnis zwischen Arbeit, flexiblen Arbeitszeitregelungen und der Sphäre der Freizeit, sowie dem Fortwirken von Zeitinstitutionen besteht darin, dass die verschiedenen Sphären nicht isoliert voneinander existieren, sondern sich bedingen, beeinflussen, in andere Sphären hineinwirken. Individuen die flexible Arbeitszeiten haben, so die theoretische Vorannahme der Arbeit, befinden sich in einem Konflikt. Sie sind gezwungen (anders wie Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen) die unterschiedlichen Sphären selbst zu kombinieren und zu koordinieren. Die Befragten Mitarbeiterinnen des Sozialzentrums „Josefsheim“ arbeiten in verschiedenen Schichtmodellen. Sie haben jeweils

für einen Monat einen Dienstplan, der sich aber durchaus mehrmals im Monat verändern kann. Auch die Frage, wie die Befragten in der alltäglichen Lebensführung mit der Unregelmäßigkeit der Arbeitszeiten und dem Anspruch „super-flexibel“ zu sein umgehen, sind ebenfalls Fragen die diese Arbeit beleuchtet (JDw, S. 2).

Das Ziel der Arbeit ist es, die Bedeutungszuschreibungen der Befragten Mitarbeiterinnen des Sozialzentrums „Josefsheim“ herauszufinden.

Im ersten Kapitel *1.1 Was ist Zeit* geht es nicht um die tatsächliche Beantwortung der Fragestellung – ich zweifle auch stark die Möglichkeit der Beantwortung an – sondern vielmehr um das Aufzeigen verschiedener Zugänge zum Thema Zeit und verschiedenen Perspektiven. Die Auseinandersetzung mit Fragen rund um das Thema Zeit ist in diesem Abschnitt bedeutungsschwerer, als deren Beantwortung. Im Mittelpunkt des Kapitels stehen die Konsequenzen von Zeitverständnissen für die Gesellschaft und die einzelnen Individuen im gesellschaftlichen Kontext. In diesem Abschnitt der Arbeit stehen Fragen, wie zu den Konsequenzen von Zeitverständnissen für die Arbeitsweise, die Arbeitswelt und die alltägliche Lebensweise im Fokus. Des Weiteren wird ein neues Wohlstandskonzept von Jürgen P. Rinderspacher vorgestellt. Rinderspacher sieht die heutigen Gesellschaften (die westlichen Industriegesellschaften) an den Grenzen ihres materiellen Wohlstandes angekommen. Er fordert neue Konzepte des Wohlstandes und entwickelte das Konzept des Zeitwohlstandes. Zeitlicher Wohlstand bezeichnet er als genügend Zeit zu haben, mit anderen Menschen Zeit zu verbringen (siehe Kapitel 1.1.5 Zeitwohlstand).

Zentrale Konzepte des ersten, theoretischen Teils der Arbeit sind die Betrachtung der Zeit als soziales Konstrukt nach Norbert Elias. Er betrachtet Zeit als von und durch die Gesellschaft konstruiert und kulturell geprägt. Durch das Konstrukt Zeit ist eine Orientierung im Alltag, in der Gesellschaft und im Leben erst möglich (siehe Kapitel 1.1.2.3 Norbert Elias). Das Konzept der alltäglichen Lebensführung schließt an die Gedanken von Norbert Elias an und war prägend für die methodische Umsetzung und die Auswertung der erhobenen Interviews. Das Konzept der alltäglichen Lebensführung von Kudera, Voß et al. betrachtet Arbeitswelt und private Lebenswelt, als einander bedingende, beeinflussende Sphären, die darum nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern in Verbindung miteinander. Veränderungen in der jeweiligen Arbeitswelt eines Individuums haben Auswirkungen auf dessen Privatleben, seine Freizeitgestaltung und soziale Beziehungen. Das gilt auch umgekehrt, die private Sphäre hat ebenso Einfluss auf die

berufliche Sphäre. Mit diesem Konzept ist ein ganzheitlicherer Blick auf Arbeitszeiten und Konsequenzen auf das private Leben von Individuen möglich und deshalb ist dieses Konzept zentral für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit (Kapitel 1.3 Konzept der alltäglichen Lebensführung).

Nach Matthias Eberling gibt es zwei miteinander in Konflikt stehende Zeitordnungen in unserer Gesellschaft: die habituelle und die statuierte Zeitordnung. Die erste, die habituelle Zeitordnung bezieht sich auf die Lebenswelt von Individuen, auf ihre Freizeit, private Zeit usw. Sie umfasst alltägliche Routinen, lebensweltliche Muster und Regelmäßigkeiten des täglichen Lebens. Im Gegensatz dazu beschreibt die statuierte zeitliche Ordnung Gesetze, Verordnungen, Bestimmungen, welche die Zeit in der Gesellschaft betreffen, wie zum Beispiel Arbeitszeitgesetze, Schul- und Ausbildungszeiten und andere. Diese beiden Ordnungen existieren nicht einfach nebeneinander. Sie nehmen aufeinander Bezug, überlappen sich und so sind Individuen, die sich in beiden Sphären bewegen gezwungen, die beiden Zeitordnungen miteinander kombinieren und zu koordinieren. Meist ist die statuierte Ordnung die dominantere von den beiden. Das führt unweigerlich zu Konflikten. (vgl. Eberling 1996, S. 20). In einem solchen Spannungsfeld lässt sich die vorliegende Arbeit verorten. Sie ist eingebettet zwischen Strukturveränderungen in der Erwerbsarbeit in westlichen Gesellschaften und Veränderungen in der Lebens- und Zeitgestaltung und dem Umgang mit Zeit (vgl. Hielscher 2005, S. 45).

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten hat in den letzten 20-25 Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen, beispielsweise gegenüber der Arbeitszeitverkürzungsdebatte der 1980er Jahre (vgl. Hielscher 2000b, S. 1). Eine Frage, die sich diese Arbeit stellt, ist die, inwiefern das die Zeitarrangements der Individuen beeinflusst, die alltägliche Gestaltung des Lebens tangiert und wie sich Zeitinstitutionen dadurch für Individuen verändern. Welche Bedeutung kommt dem Sonntag zu?

Wandeln sich die Bedingungen unter denen Arbeit gestaltet wird, oder umgekehrt, die Bedingungen für Zeitgestaltung? Die Arbeit versucht durch ihre offene Fragestellung beiden Fragen gerecht zu werden.

Die qualitativen Interviews mit Pflegemitarbeiterinnen aus dem Sozialzentrum „Josefsheim“ geben Einblicke in deren Arbeits- und Lebenswelt und eröffnen ein großes Spektrum an unterschiedlichsten Bedeutungen des Sonntages. Der Sonntag wird aus der Perspektive von

einzelnen Mitarbeiterinnen und aus ihrer jeweilig spezifischen Lebenssituation heraus betrachtet. Es wurden Mitarbeiterinnen verschiedenen Alters, Familienstandes, Beschäftigungsdauer und Herkunft befragt, die sich auch bezüglich Arbeitszeit und Position im Betrieb unterscheiden.

Die Ergebnisse zeigen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Bedeutung des Sonntags. Der Sonntag ist für alle Befragten ein besonderer Tag, kein Tag wie jeder andere, sondern ein Tag der gemeinhin mit dem Partner, der Partnerin, der eigenen Familie oder der Familie des Partner, der Partnerin verbracht wird, oder für ledige Befragte ein Tag, der für sich selbst genutzt wird. Durch flexible Arbeitszeiten, die gerade in der Pflege notwendig sind, um Betriebszeiten auszudehnen und eine umfangreiche Pflege der Klienten zu gewährleisten, werden Arbeitszeiten auch in Zeitareale hineingelegt, die einst sozialen Zeiten (Zeit die mit der Familie oder Freunden verbracht werden kann) vorbehalten waren. Dadurch kommen die Befragten in Konflikte. Zeiten für Familie, PartnerIn oder für sich selbst, müssen konstruiert und koordiniert werden, was zu einem erhöhten Planungsaufwand für die Befragten führt. Viele der Befragten haben Freunde, Freundinnen, die wie sie selbst, auch in der Pflege arbeiten und deshalb auch flexible Arbeitszeiten haben. Treffen mit Freunden und Freundinnen sind daher mit einem hohen Aufwand verbunden, da sie selten gemeinsam frei haben, sich der Dienstplan oft kurzfristig ändern kann oder sie für KollegInnen einspringen müssen. Für einige der Befragten bedeutet Sonntag: Druck. Sie haben das Gefühl, am Sonntag etwas Besonderes unternehmen zu müssen, wie beispielsweise Essen zu gehen, einen Ausflug zu machen, sich mit Menschen zu treffen, die man lange nicht mehr gesehen hat usw. Viele der Befragten gehen diesem gesellschaftlichen Druck, den sie wahrnehmen, damit aus dem Weg, dass sie am Sonntag Dienst machen. So fällt der Gestaltungsdruck weg, weil der Sonntag nicht frei ist. So müssen sie sich auch nicht vor anderen für ihre Sonntagsgestaltung rechtfertigen. Im Anschluss an den empirischen Teil der Arbeit werden die Ergebnisse der Interviews diskutiert und ein Ausblick für zukünftige Arbeiten zum Thema Arbeitszeit und Freizeit gegeben.

II. Konzeption und empirischer Rahmen des Spannungsverhältnisses von Zeit, Arbeit und Leben unter Bedingungen von Entgrenzungstendenzen

1. Konzeption

„Die Begriffe, die man sich von etwas macht, sind sehr wichtig. Sie sind die Griffe, mit denen man die Dinge bewegen kann.“ (Brecht 1967, S. 1416).

In diesem Kapitel werden die für diese Arbeit wichtigsten und zentralsten Begrifflichkeiten erläutert. Zeit, Arbeit, Entgrenzung, Flexibilisierung und andere Begriffe werden in dieser Arbeit immer wieder vorkommen. Es sind vieldeutig gebrauchte, schillernde Begriffe, die nicht scharf abgegrenzt sind, für die es unzählige Definitionen und Bestimmungen gibt. Umso wichtiger ist es, zu Beginn der Arbeit die Hauptbegriffe des Gegenstandsbereichs inhaltlich präzise zu klären. Diese Definitionen sollen jedoch nicht als endgültig abgeschlossen verstanden werden, sie sollen eher einen gedanklichen Anstoß zur Reflexion über die Begriffe anbieten und zu einem gemeinsamen Verständnis für diese Arbeit beitragen.

1.1 Was ist Zeit?

„Was ist also die Zeit? Wenn mich niemand darnach fragt, weiß ich es, wenn ich es aber einem, der mich fragt, erklären sollte, weiß ich es nicht; mit Zuversicht jedoch kann ich wenigstens sagen, daß ich weiß, daß, wenn nichts verginge, es keine vergangene Zeit gäbe, und wenn nichts vorüber ginge, es keine zukünftige Zeit gäbe.“ (Augustinus zitiert nach Dittmann 2002, S. 201).

Was ist Zeit, fragt sich hier der frühchristliche Philosoph, Augustinus in diesem vielzitierten Zitat, aus seinem „Zeittraktat“ (Flasch 1993, S. 76) „Confessiones“, und räumt ein, dass er es nicht mehr weiß, sobald er danach gefragt werde. Er ist sich jedoch eines sicher, es gibt eine Vergangenheit, eine Gegenwart und eine Zukunft. Doch gewiss ist nur die Gegenwart, das Jetzt. Die Zeit ist untrennbar mit unserem Bewusstsein verbunden. Wir können zwar erfahren, dass die Vergangenheit vor der Gegenwart war, wir können uns erinnern und wahrnehmen, dass die Vergangenheit das Jetzt beeinflussen kann. Wir können auch für die Zukunft planen, wir können Erwartungen an die Zukunft haben, doch: „Wirklich an ihr [der Zeit] ist nur die Gegenwart, das unmittelbare Jetzt“ (Eberling 1996, S. 18).

Nahezu alle Disziplinen beschäftigten und beschäftigen sich noch mit dem Phänomen der Zeit. Große Denkerinnen und Denker haben sich mit der Frage, was Zeit ist, wie wir Zeit wahr nehmen wahr, wie wir sie messen können und wie wir sie erleben, beschäftigt. Aristoteles, Platon, Montaigne, Kant, Sartre, Weber usw., um nur einige wenige davon zu nennen. Aber nicht nur die Wissenschaften und ihre Forscher und Forscherinnen beschäftigen sich mit der Zeit und all den Fragezeichen, die ihr anhaften, sondern auch die Menschen außerhalb von Forschungsanstalten suchen Antworten auf die Zeit. Das Buch „Eine kurze Geschichte der Zeit“ des Physikers Stephen Hawking ist nicht umsonst das meistverkaufte Sachbuch der Welt.

Die Zeit. Ein alltägliches und doch schwer fassbares Phänomen. Das gesamte Leben schwingt die Zeit latent bei allem mit, was wir tun. Und doch, wenn wir uns bewusst Gedanken über das Phänomen Zeit machen, sind wir fast ratlos. Denn die Zeit an sich ist nicht wahrnehmbar, „[...] man kann die Zeit weder sehen noch fühlen, weder hören noch schmecken, noch riechen.“ (Elias 1985, S. VII). Über das Sprechen über die Zeit sagt der Schriftsteller Matthias Eberling etwas Ähnliches wie Norbert Elias und Augustinus: „Von Zeit zu sprechen fällt schwer, da ohne Zeit nichts vorstellbar ist“ (Eberling 1996, S. 12). Von der Zeit spreche man, wie von der Gesundheit, erst dann wenn sie zum Problem wird, so Eberling (vgl. ebd.).

Hartmut Rosa beschreibt Zeit in seinem Buch *Beschleunigung* als eine „Schlüsselkategorie für jede angemessene Analyse“ sozialer Phänomene (Rosa 2005, S. 19).

Im Gegensatz zu Augustinus, der an der selbst gestellten Aufgabe, die Zeit zu definieren, verzweifelte, hielt es Ludwig Wittgenstein nicht für nötig, die Zeit in eine Definition zu fassen, da wir mit der Zeit, ganz gleich wie wir sie nun definieren, in unserem alltäglichen Leben gut umgehen können (vgl. Flasch 1993, S. 64). *Eine* Definition der Zeit kann ihr höchst wahrscheinlich nicht gerecht werden. Die Zeit besteht aus unsagbar vielen Zeiten und Zeitlichkeiten. Zeit hat in verschiedenen Kulturen die verschiedenartigsten Bedeutungen und wird auf unterschiedlichste Weise wahrgenommen, gelebt, eingeteilt und organisiert. Unterschiedliche Länder und Regionen haben unterschiedliche Lebens- und Arbeitsgeschwindigkeiten und jeder Mensch hat eine eigene innere Uhr (Levine 2011).

In diesem Kapitel, das sei vorweggenommen, wird die Frage, was denn nun Zeit sei, nicht beantwortet werden können. Es ist zwar schon viel über Zeit nachgedacht, gesprochen, geschrieben und geforscht worden, vieles wurde entdeckt, einige Fragen konnten beantwortet werden (viele Fragen haben sich erst durch die Beantwortung anderer Fragen ergeben), doch eigentlich wissen wir immer noch nicht viel von der Zeit.

Der Direktor der Sternwarten und des Planetariums der Stadt Wien, Peter Habison, sagt über das Phänomen Zeit, „[w]ir wissen viel und dennoch wenig über sie und müssen zugeben, dass wir noch heute staunend vor einem der größten Rätsel unseres Kosmos stehen.“ (Habison 2010, S. 58).

Es werden lediglich verschiedenste Zugänge, Perspektiven und Gedanken zum Thema Zeit aus verschiedenen Disziplinen vorgestellt. Die Leser und Leserinnen können so die Vielfältigkeit der Gedanken zum Thema Zeit erahnen. Die vorgestellten Definitionsversuche sollen nicht als Formeln oder Muster verstanden werden, sondern vielmehr als Anregungen, sich selbst zu fragen, was Zeit ist und was das jeweilige Zeit verstehen mit dem Verständnis von Gesellschaft zu tun hat?

Im nachfolgenden Abschnitt widme ich mich vertiefend dem Stand der Zeitforschung in der Soziologie und werde mich hier auf die Suche nach der Zeit in den soziologischen Klassikern, wie Max Weber, Emile Durkheim, Norbert Elias u.a., machen und mich auf der Suche nach der Zeit bis in die soziologische Gegenwart vorarbeiten, um so den Stand der Zeitforschung abzubilden.

1.1.2 Die Zeit in der Soziologie

Hartmut Rosa fasst die bisherigen Studien zum Thema Zeit in den Sozialwissenschaften in die folgenden drei Kategorien zusammen:

In die erste Kategorie, die Kategorie der Überblicksarbeiten, fällt der Großteil der sozialwissenschaftlichen Arbeiten. Sie untersuchen, was bisher über das Thema Zeit geforscht, nachgedacht und veröffentlicht wurde, analysieren und ordnen. Meist ist das Ergebnis solcher Überblicksarbeiten, dass das Thema Zeit und Zeitstrukturen für das Verständnis der sozialen Welt sehr wichtig sei und dass man diesem Thema deshalb mehr Aufmerksamkeit widmen sollte (vgl. Rosa 2005, S. 21).

Detailreiche Studien bilden die zweite Kategorie. Sie bewegen sich auf einem eher theoriearmen Niveau, weil sie sehr stark den Phänomenen, die sie untersuchen, zugewandt sind. Exemplarisch für diese zweite Kategorie nennt Rosa die Arbeiten zum Thema Zeit und Zeitstrukturen von Robert Levine, Richard Sennett und anderen (vgl. ebd.).

Die dritte Kategorie umfasst, im Gegensatz zur zweiten, Arbeiten, die sehr theoriezentriert sind. Sie begegnen dem Thema Zeit, Zeitstrukturen auf einem hoch theoretischen Abstraktionsniveau. Reale soziale Phänomene drohen bei Arbeiten dieser Kategorie aus dem

Blick zu geraten. Beispiele für Arbeiten dieser Kategorie sind die Arbeiten von Luhmann, Nassehi etc. (vgl. ebd.).

1.1.2.1 Emile Durkheim

„Es ist nicht *meine Zeit*, die auf diese Weise organisiert ist; es ist die *Zeit*, wie sie von allen Menschen einer und derselben Zivilisation gedacht wird. Das alleine genügt schon, um deutlich zu machen, dass eine derartige Organisation kollektiv sein muss.“ (Durkheim 1981, S. 29, Herv. i. Orig.).

Dieses Zitat entstammt aus dem sehr bekannten Werk „Die elementaren Formen des religiösen Lebens“ von Emile Durkheim. Durkheim beobachtete das religiöse Leben mit dazugehörigen Zeremonien und Riten in Stammesgesellschaften in Australien. In diesem Werk wird die Zeit als gesellschaftlicher Rahmen thematisiert.

Zeit und Raum werden als fundamentale Kategorien des menschlichen Denkens interpretiert. Ohne sie, so Durkheim, könne nichts gedacht werden. Kein Gedanke kann sich von Zeit und Ort loslösen und kein Ding kann außerhalb von Zeit und Raum existieren (vgl. Durkheim 1981, S. 27f.). Die Existenz aller Dinge und der gesamten Menschheit ist eingebettet in Zeit und Raum. Zeit ist überall und immer da. Und weil Zeit und Raum unser ganzes Denken und Leben beherrschen, bezeichnet Durkheim diese Begriffe als Kategorien (vgl. ebd.).

Zeit kann nur verstanden werden, wenn verschiedene Zeiten unterschieden und erkannt werden können. Durch „objektive Zeichen“ kann Zeit erfasst, systematisch eingeteilt – in Jahre, Monate, Wochen, Tage und Stunden usw. – und begriffen werden (vgl. ebd., S. 28). Durkheim beschreibt Menschen als doppelte Wesen. Sie sind einerseits individuelle Wesen und andererseits ein gesellschaftliche Wesen (vgl. ebd., S. 37). Es gibt daher zwei verschiedene Formen von Zeiten: die individuelle Zeit, das ist die Summe von eigenen Erlebnissen und Erfahrungen, und die soziale Zeit, das ist Zeit, die gemeinsam mit anderen Individuen verbracht wird. Die Einteilung der Zeit in kleinere Zeiteinheiten, wie beispielsweise Tage, gibt einer Gesellschaft einen gemeinsamen Takt, ein Muster vor und ermöglicht es, in Gemeinschaft zu leben und zu interagieren (vgl. ebd. S.29).

„Die Einteilung in Tage, Wochen, Monate, Jahre usw. entspricht der Periodizität der Riten, der Feste, der öffentlichen Zeremonien. Ein Kalender drückt den Rhythmus der Kollektivität aus und hat zugleich die Funktion, deren Regelmäßigkeit zu sichern“. (ebd., S. 29).

Der zeitliche Rhythmus einer bestimmten Gesellschaft folgt dem Ablauf von spezifischen Zeremonien. Den zeitlichen Rhythmus nennen wir Kalender und seine Funktion ist es, einen reibungslosen Ablauf von Zusammenleben zu ermöglichen. Ohne gemeinsames Zeitverständnis gäbe es kein Leben in Gesellschaften (ebd., S. 38).

Durkheim beschreibt Zeit als eine soziale Kategorie, die ihren Ursprung in der Gesellschaft hat. Zeit existiert demnach nicht ohne Menschen, sondern ist sozusagen vom Menschen gemacht worden. Zeit ist für Individuen nur vorstellbar, wenn sie sich auf etwas bezieht. Durch den Bezug auf gesellschaftliche Zeiten – wie religiöse Feste, Riten usw. – kann Zeit unterteilt, unterschieden und erfasst werden. Durkheim nennt dies die Zielgerichtetheit der Zeit auf bestimmte Fixpunkte in der Gesellschaft (vgl. ebd., S. 29). Zeit ist nach Durkheims Auffassung sozial konstruiert, das heißt, sie existiert nur in Abhängigkeit zu etwas und nicht apriorisch. Zeit ist das Produkt sozialen Handelns und gleichzeitig dessen Bezugsrahmen.

Diese hier beschriebenen Gedanken von Emile Durkheim sind grundlegend für die vorliegende Arbeit, welche die Bedeutung des Sonntags für Beschäftigte in flexiblen Arbeitszeitregelungen zum Thema hat. Denn, wenn Zeit als Ausrichtung auf soziale Fixpunkte, wie etwa der Sonntag als kollektiver Ruhetag einen solchen Fixpunkt darstellt, verstanden werden kann, welche Bedeutung hat denn dieser Tag für Menschen, die aufgrund von flexiblen Arbeitszeiten, auch am Sonntagen arbeiten müssen?

Was sind die Auswirkungen, wenn Individuen, aufgrund von flexiblen Arbeitszeiten, nicht mehr an sozialer Zeit teilnehmen können? Welche Bedeutung haben kollektive Freizeiten, gesellschaftliche Zeremonien, gemeinschaftliche geteilte, zeitliche Regelmäßigkeiten, wenn man selbst aus diesem Takt herausfällt? Wie verändert sich dadurch die individuelle Ausgestaltung der Zeit?

1.1.2.3 Norbert Elias

Norbert Elias nähert sich dem Phänomen der Zeit auf einer Wahrnehmungsebene. Er erkennt, dass Zeit mit dem menschlichen Sinnen nicht wahrnehmbar ist, man kann sie nicht sehen, schmecken, fühlen, hören oder riechen (vgl. Elias 1985, S. VIII). Doch man kann Stellvertreter der Zeit wahrnehmen. Uhren können gesehen werden, man hört das Ticken der Zeiger, sieht, wie sich die Zeiger bewegen, Menschen fühlen sich alt oder jung usw. Ist eine Uhr die Zeit? Ist das, was wir von der Uhr ablesen, die Zeit? Elias beschäftigt sich nicht nur damit, was die Zeit ist, sondern auch wozu wir sie brauchen, welche Funktion eine Zeit –

unter vielen Zeiten – in der Gesellschaft hat, die wiederum diese bestimmte Zeit hervorgebracht hat.

Zeit ist für Norbert Elias „eine intersubjektive, kulturspezifische Konstruktion [...], die sich in der abendländischen bürgerlichen Gesellschaft als Element eines umfassenden Zivilisationsprozesses ausgeprägt hat.“ (Hasenfratz 2003, 313). Elias betrachtet, wenn er sich der Zeit widmet, nicht den Menschen separiert von seiner Umwelt und seinem kulturellen sozialen Kontext. Er sieht den „Mensch[en] in der Natur“ (Elias 1985, S. XV). Mit dieser Grundvorstellung von einem Ineinandergreifen der beiden Sphären Mensch und Natur, betrachtet er das Phänomen der Zeit. Zeit als abhängig von Menschen, Kulturen und Gesellschaft. Die Menschen brauchen Zeit, um Abläufe, die gleichzeitig stattfinden, miteinander in Beziehung setzen zu können und sie zu vergleichen (vgl. ebd., S.VIII, XVII). Zeit „[...] findet ihren Ausdruck in einem kommunizierbaren sozialen Symbol, dem Begriff ‚Zeit‘, der innerhalb einer bestimmten Gesellschaft das erlebbare, aber nicht mit Sinnen wahrnehmbare Erinnerungsbild mit Hilfe eines wahrnehmbaren Lautmusters von einem Menschen zum anderen tragen kann.“ (Elias 1985, S. XVIII). Elias beschreibt in diesem Zitat *Zeit* als ein „kommunizierbares soziales Symbol“, welches es den Mitgliedern einer Gesellschaft erst ermöglicht, bestimmte Abläufe, Dauern usw. miteinander in Beziehung zu setzen. Bormann dazu: „Es dient aber nicht nur der *innergesellschaftlichen Koordination, der Integration verschiedenster Abläufe, sondern synthetisiert zugleich Geschehensabläufe von Mensch und Natur.*“ (Bormann 2001, S. 189, Herv. i. Origi.). Es ist jedoch *nicht* so, dass ein Individuum der Gesellschaft den Begriff *Zeit* erfindet und ihn dann als wahrnehmbares Lautmuster an einen anderen Menschen weitergibt, sondern, so Elias: „Man lernt sowohl den Begriff wie die von ihm untrennbare soziale Institution der *Zeit* von Kindheit an, wenn man in einer Gesellschaft aufwächst, wo dieser Begriff und diese Institutionen zu Hause sind.“ (Elias 1985, S. XVIII.). Die soziale Institution *Zeit* ist erfüllt von Selbstzwang und Selbstregulierung. Individuen wandeln den Zwang dieser Institution in eine Art Zeitgewissen, wie beispielsweise den Zwang, pünktlich zu einer Verabredung zu erscheinen, und das schlechte Gewissen, das sich ausbreitet, wenn man merkt, man schafft es nicht mehr (vgl. ebd., S. XVIII-XIX). Lernt ein Kind nicht, sich diesem Selbstzwang dieser Institution zu unterwerfen, dann kann es „in dieser Gesellschaft die Position eines Erwachsenen [nie] aus[zu]füllen.“ (ebd., S. XVIII).

Das folgende Zitat ist von Matthias Eberling, es passt jedoch hervorragend zu den Gedanken und Thesen von Elias:

„Jedem Menschen ist ein Zeitbewusstsein eigen, eine subjektive Zeit als Ergebnis seiner Sozialisation und eigener Zeiterfahrungen, auf der seine Zeitperspektive beruht. Diese – individuell, epochal und kulturell – unterschiedliche Zeitperspektive ist Teil seines Weltbildes [...]“ (ebd. 1996, S. 17).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Zeit für Norbert Elias eine soziale Konstruktion ist, ein Symbol, welches es Menschen in einer Gesellschaft möglich macht, miteinander über Zeit zu kommunizieren. Zeit hat die Funktion der *Orientierung* und sie ist ein Mittel, um menschliches Verhalten und Handeln zu regeln. Die Zeit einer Gesellschaft bestimmt ihre soziale Beschaffenheit und die ihrer Mitglieder und der Umgang der Gesellschaftsmitglieder mit der Zeit bestimmen die Beschaffenheit der Zeit der Gesellschaft¹. Wenn ich auf den Kalender sehe und dieser anzeigt, dass es Sonntag ist, ich dann auf die Uhr sehe und diese 12:00 Uhr anzeigt, dann weiß ich, dass ich im Restaurant keinen Platz mehr bekommen werde, wenn ich nicht reserviert habe. Die Zeit reguliert auch Gefühle und Empfindungen. Wenn der Kalender den 24. Dezember anzeigt und ich alleine bin, dann werde ich mich – am Tag der Liebe, den viele Menschen zusammen mit ihren Freunden oder der Familie verbringen – traurig und einsam fühlen.

Eine ähnliche Auffassung von Zeit hat der Zeitforscher Jürgen P. Rinderspacher. Zeitstrukturen, wie etwa der Wochen-, Monats-, Jahresrhythmus, sind keine natürlichen Phänomene, sondern über die Zeit gewachsene, kulturelle Übereinkünfte einer Gesellschaft. Zeitstrukturen sind zähe Konstrukte, jedoch sind sie nicht unwandelbar. Sozial entstandenen Zeitkonstruktionen und Zeitinstitutionen entstehen dadurch, dass sie eine wichtige *Funktion* für die jeweilige Gesellschaft erfüllen. Diese Funktionen können unterschiedlichster Natur sein, jedoch haben sie eines gemeinsam: sie reduzieren Komplexität (vgl. Rinderspacher 2000, S. 10-12, 23). Werden Zeitinstitutionen verändert, beispielsweise durch veränderte Arbeitszeitnormen, wie die Flexibilisierung von Arbeitszeitregelungen, kann dies weitreichende Folgen, für die Gesellschaft und die Individuen, die in der Gesellschaft leben, haben (vgl. ebd., S. 10). Auf den Sonntag als spezifische Zeitinstitution wird im Kapitel 1.1.8 Der Sonntag näher eingegangen und erläutert, welche soziale Bedeutung und Funktion der Sonntag, für die Gesellschaft und für die Menschen, die in ihr leben, hat.

¹ Auch Rinderspacher beschreibt in folgendem Zitat, wie der Umgang von Menschen mit Zeit für eine Veränderung der Gesellschaft verantwortlich sein kann: „Eine – wie auch immer verstandene – Modernisierung der abendländischen Gesellschaft wäre nicht denkbar gewesen ohne einen tiefgreifenden

1.1.2.4 Zwischenresümee

Die Zeit ist zwar, so wie es im Zitat steht, etwas Grundlegendes, uns allgegenwärtig und immerzu Umgebendes, doch ist die Zeit keineswegs etwas Natürliches. Das ist zumindest der Grundgedanke konstruktivistischer Perspektiven über die Zeit.²

Zeit ist eine soziale konstruierte Kategorie. Zeit ist etwas, das von Menschen konstruiert wurde. Demnach ist Zeit etwas Veränderbares, Wandelbares. Ein interessantes Beispiel für die Veränderbarkeit von Zeiten, die als natürlich und daher unveränderbar angesehen werden beschreibt Karin Jurczyk in ihrem Aufsatz „Ein subjektorientierter Blick auf die ‚Zeit‘. Wider unbrauchbare Dualismen“. Die sogenannten Wechseljahre von Frauen gelten als natürliche Zeiten, die nicht von der Gesellschaft beeinflusst oder gar konstruiert werden. Doch diese Zeiten werden von Frauen durchaus unterschiedlich erlebt, setzen zu verschiedenen Zeitpunkten ein, es gibt sogar Kulturen ohne einen Diskurs über die sogenannten Wechseljahre, was dahingehend interpretiert werden kann, dass selbst dieser vermeintlich natürliche, körperliche Rhythmus sozial konstruiert ist und zuguterletzt gibt es Hormonbehandlungen, welche die Wechseljahre sehr weit hinauszögern können (Jurczyk 1997, S. 172). Die Unterscheidung zwischen natürlichen und sozialen Zeiten sieht Jurczyk als unbrauchbar an. Denn diese beiden zeitlichen Sphären sind nicht klar voneinander getrennt. Sie überlagern sich, sind miteinander verwoben und werden voneinander beeinflusst. Das oben beschriebene Beispiel soll die gegenseitige Durchdringung von sozialer und natürlicher Zeit veranschaulichen (ebd., S. 172f.). Jurczyk plädiert für eine subjektorientierte Betrachtung der Zeit, da so der Dualismus der Zeit überwunden werden kann und Interdependenzen, Verbindungen und die Art des Verbundenseins verstärkt in den Blick genommen werden können (vgl. ebd. 174-180).

Erst durch ein gemeinsames Zeitverständnis ist das Zusammenleben von Menschen in einer Gesellschaft möglich, so Durkheim (Durkheim. 1981, S. 35). Auch Elias sieht den Menschen, die Natur und die Zeit nicht als abgetrennte, separate Sphären, sondern als Sphären, die Ineinandergreifen (vgl. Elias, S.VIII, XVII). Zeit ist für beide, Durkheim und Elias, als etwas zu betrachten, das abhängig ist von Gesellschaft und Kultur. Zeit ist dazu da, Entwicklung, Dauern und gleichzeitige Abläufe miteinander in Verbindung setzen zu können. Nur durch ihre Vergleichbarkeit werden sie für die Menschen in einer Gesellschaft begreifbar (vgl. Elias, S.VIII, XVII, vgl. Durkheim 198, S. 29).

² Eine gänzliche andere Perspektive auf die Zeit hat beispielsweise Kant (1986) in seinem bekannten Werk „Kritik der reinen Vernunft“ formuliert.

Zeit ist eine soziale Kategorie, ein soziales Konstrukt und deshalb subjektiv, gesellschaftlich, historisch beeinflusst. Demnach ist Zeit, sind Zeitinstitutionen veränderbar.

Dieser Arbeit liegt eine konstruktivistische Sichtweise von Zeit zu Grunde. Im Zentrum steht die Bedeutung einer bestimmten kollektiven Zeitinstitution: dem Sonntag. Eine Betrachtung einer Zeitinstitution macht jedoch nur dann Sinn, wenn die Einbettung in eine spezifische Umwelt existiert. In dieser Arbeit ist der Sonntag eingebettet in die jeweilige, spezifische Lebenssituation und Lebenswelt der Befragten und deren gemeinsame Arbeitswelt. Auf diese Art versucht die Arbeit auch dem Appell von Karin Jurczyk, die Zeit in ihrer Vielseitigkeit zu betrachten und verschiedene Zeiten als miteinander verbunden und nicht isoliert anzusehen, gerecht zu werden. In das Zentrum der vorliegenden Arbeit wird das Individuum gerückt. Das Individuum in der Gesellschaft, in seinem Lebenszusammenhang, in seinen Zeiten.

1.1.3 Handeln und Zeit

Die untrennbare Verbundenheit von Zeit und Handlung ist ein Thema, mit dem sich die Soziologin Kerstin Jürgens in einigen Studien beschäftigte. Sie führt den Begriff des „Zeithandelns“ als eine neue Kategorie in die Arbeits- und Industriesoziologie ein (Jürgens 2003, S. 37 ff.). Das „Zeithandeln“ ist eine aktive Konstruktionsleistung von Individuen, die durch diverse Entwicklungen in der Arbeitswelt – wie beispielsweise Entgrenzung von Arbeit, Flexibilisierung von Arbeitszeiten etc. – notwendig geworden ist. Jürgens konzentriert sich in ihrer Analyse von Handeln und Zeit stark auf die Wechselwirkung und Verbindung von Zeit und Arbeit und schließlich Arbeitszeit.

„Deutlicher als andere Dimensionen der Steuerung von Arbeit steht die Regulierung von Zeit in unmittelbarer Wechselwirkung zum außerbetrieblichen Leben. Flexible Mehrarbeit und eine Verlagerung von Arbeitszeit in den Abend oder das Wochenende ziehen unmittelbare Anpassungen im Privaten nach sich und erfordern – je nach Lebensform – eine zeitliche Neuorganisation des gesamten Alltags“ (Jürgens 2003, S. 37).

Die Zeit, im Besonderen die Arbeitszeit, als etwas, das wir selbst planen, regulieren und herstellen müssen, ist ein neues Phänomen. Eine selbstständige Herstellung von Arbeitszeit und Freizeit, die Synchronisation dieser Zeiten mit der eigenen Familie, den Verwandten, Bekannten oder mit Freunden sind große Herausforderungen und Belastungen im Alltag von Individuen. Flexible Arbeitszeiten – Gleitzeit, Teilzeit, Schichtarbeit u.a. – stellen eine zusätzliche Schwierigkeit in der Organisation des alltäglichen Lebens dar. (vgl. Jürgens

2003, S. 43 f.). Um auf veränderte Anforderungen, die an die Alltags-, Arbeits- und Lebensgestaltung von Individuen gestellt werden hinzuweisen, führen Karin Jurczyk und Günther Voß das Konzept des Zeithandelns erster und zweiter Ordnung ein. Unter „Zeithandeln erster Ordnung“ werden Strukturierungsleistungen verstanden, die vorgenommen werden, um die unterschiedlichen Zeiten, in denen man lebt zu, verbinden und synchronisieren. Da wären beispielsweise Freizeiten, Arbeitszeiten, Zeiten, die mit der Familie verbracht werden, Zeiten für sich allein, Zeiten für geistige Stimulierung, Regenerationszeiten und so weiter. Um all diese verschiedenen Zeiten im Alltag unterzubringen und für einen möglichst reibungslosen Ablauf zu sorgen, müssen Individuen einen Ablauf *herstellen*. Auf dieses Herstellen weist der Begriff des Zeithandelns hin.

Unter dem Begriff „Zeithandeln zweiter Ordnung“ verstehen Jurczyk und Voß das Umgehen mit veränderten Zeitrhythmen der Gesellschaft (vgl. Jurczyk/ Voß 2000, S. 184f.). Mit dem Konzept Zeithandeln erster und zweiter Ordnung wird das Subjekt in den Mittelpunkt der Forschung gestellt. Ausgehend vom Subjekt, wird die Gesellschaft betrachtet. Ausgehend von der Gesellschaft wird die Zeit in den Blick genommen. Die Zeit und die Gesellschaft sind verortet im Subjekt. Individuen müssen nun in ihrem Alltag die verschiedensten Zeiten synchronisieren und verbinden. „Erst so kann das Zusammenwirken der Zeitinstitutionen mit dem Alltags(zeit)handeln der Person angemessen in den Blick genommen werden.“ (Hielscher 2005, 36). Volker Hielscher weist jedoch ergänzend darauf hin, dass unter Zeithandeln nicht nur bewusstes, intendiertes Handeln verstanden werden darf. Auch routiniertes, nicht intendiertes, affektuelles Handeln muss in den Blick genommen werden. Das Ergebnis von geplantem und nicht intendiertem Handeln, so Hielscher, sind verfestigte „Zeitarrangements“ (vgl. Hielscher 2005, S. 36.). Zeitarrangements beschreibt Hielscher als „das zeitliche Gerüst der Alltagsorganisation“ (ebd.). Sie bestehen aus dem individuellen Zeithandeln, gesellschaftlichen Zeitinstitutionen und Zeitanforderungen aus der individuellen Umwelt (vgl. Hielscher 2005, S. 37).

Zeit ist in allen Betrachtungsweisen der hier angeführten Autoren und Autorinnen etwas sozial und individuell Konstruiertes. Das zeitliche Handeln der Individuen, ihr Umgang mit Zeit, ist geprägt durch die gesellschaftliche Zeit, wie etwa Zeitinstitutionen (auf diese wird im Kapitel 1.1.7 Zeitinstitutionen eingegangen). Subjekt, Gesellschaft und Zeit sind rekursiv verschränkt.

1.1.4 Arbeitszeit und Arbeitsort

Im folgenden Kapitel wird ein kurzer historischer Abriss der Entwicklung von Arbeitszeiten in westlichen Gesellschaften vorgenommen, um die Frage, wie sich die heutige Zeitordnung – Aufteilung in Erwerbsarbeit und Freizeit – herausgebildet hat, zu beantworten. Durch die historische Einbettung können die aktuellen Trends in ein Verhältnis zu diesen gesetzt und besser verstanden werden.

„‘Arbeitszeit‘ im modernen Sinne, als ein in seiner zeitlichen Abgrenzung regulierter wie auch in seinen Handlungsvorgaben klar strukturierter Bereich des sozialen Lebens ist im historischen Rückblick ein vergleichsweise neues gesellschaftliches Phänomen.“ (Hielscher 2000b, S. 3).

Die Arbeit in der vorkapitalistischen Zeit war eingebettet in die Rhythmen, die durch die Natur vorgegeben wurden: Tag-Nacht-Rhythmus, Ebbe und Flut, Bewegung von Himmelskörpern, Jahreszeitenwechsel und andere. Die Bauern und Handwerker arbeiteten eingebettet in einem häuslichen Zusammenhang. Damals war eine klare Trennung zwischen Erwerbs- und Privatsphäre in weiten Teilen der Arbeitswelt nicht existent (ebd., S. 3; Grint 1991, S. 55, 69). Arbeitsort und privater Lebensbereich waren nicht voneinander getrennt, sondern gingen ineinander über. Wo gelebt wurde, wurde der Erwerbsarbeit nachgegangen und umgekehrt.

Eine Veränderung der Arbeitszeiten als auch des Arbeitsortes brachte die industrielle Revolution und die Entwicklung hin zum Industriekapitalismus mit sich. Auch die Verwendung von Zeit veränderte sich in jener Zeit. Im Jahre 1850 wurde die Weltzeit eingeführt. Zuvor hatten verschiedene Städte unterschiedliche Zeiten, die sich meist nach dem Sonnenaufgang richteten. Mit der Weltzeit wurde eine Standardisierung der Zeit vorgenommen (vgl. Eberling 1996, S. 32f.).

Die Arbeit wurde – weg vom häuslichen Zusammenhang – in den Fabriken organisiert. Das veränderte die Zeitgestaltung der Menschen. Zeit musste zwischen Fabrik und Zuhause organisiert und abgestimmt werden. Es wurden fixe Arbeitszeiten eingeführt, Uhren wurden verfügbar und damit wurden Alltagszeiten und Arbeitszeiten auf die Uhrzeit hin ausgerichtet. (Hielscher 2000b, S. 3f.).

Im frühindustriellen Zeitarrangement waren Arbeitszeit und private Zeit nicht klar voneinander getrennt. Am Arbeitsplatz wurden soziale Kontakte gepflegt, gegessen, geschlafen, man bekam auch Besuch von Verwandten, die einem das Essen in die Fabrik brachten usw. (ebd., S. 4). Das veränderte sich im Laufe der Industrialisierung. Bis zum

Ende des 19. Jahrhunderts setzten sich industrielle Zeitordnungen durch. Die Arbeitszeit und die Freizeit entwickelten sich zu zwei voneinander getrennten Sphären des täglichen Lebens (vgl. ebd./ Eberling 1996, S. 32). Aber nicht nur die Zeitordnung veränderte sich im Verlauf der Industrialisierung, sondern auch die Bedeutung der Zeit. Zeit wird zu einem knappen, umkämpften Gut. „Zeit wird zum ökonomischen Gut, um deren Verwendung politisch gerungen wird: kollektive Formen der Auseinandersetzung um Zeit, wie Arbeitskämpfe [...].“ (Eberling 1996, S. 32). „Im Zentrum der industriellen Zeitordnung stehen Zeitinstitutionen, die seit der Durchsetzung der Industrialisierung vor allem durch das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit bestimmt sind.“ (Hielscher 2005, S. 51). Die beiden wichtigsten Entwicklungen bezüglich Zeitordnung und Zeitverständnis sind, so Hielscher, erstens, die Aufspaltung der Zeit in Arbeitszeit und Freizeit, und zweitens die Eingrenzung und Regulierung der Arbeitszeit in den Fabriken. Denn durch die zweite Entwicklung wurde die *Arbeitszeit* zum Beurteilungskriterium, zum Tauschmittel für die Arbeitskräfte (vgl. Hielscher 2000b, S. 4). Die Arbeitsorganisation wurde an die neue Zeitordnung angepasst. In der tayloristisch-fordistischen Arbeitsgestaltung wurden die Arbeitskräfte an die Maschinen und deren Rhythmus und Takt angepasst (ebd., S. 5).

In der Folge der Formierung der Arbeiterbewegung und der Durchsetzung ihrer Forderungen nach einer Standardisierung der Arbeitszeit und der Verkürzung des Arbeitstages bildet sich nach langem Kampf die Normalarbeitszeit als Element des Normalarbeitsverhältnisses heraus und mit ihr die Trennung des Lebens in zwei Sphären: der Arbeitszeit und der Freizeit (vgl. ebd., S. 6-7). Ende des 20. Jahrhunderts zeichnete sich die funktional differenzierte Industriegesellschaft durch folgende Charakteristika aus: rationale Organisation der Arbeit und der Zeit, ein hoher Grad an Synchronisations- und Koordinationserfordernissen und dadurch schwierige Abstimmungsleistungen von diversen Sphären des menschlichen Alltags (vgl. Eberling 1996, S. 12).

Wie im vorherigen Kapitel „Handeln und Zeit“ besprochen wurde und auch in diesem Kapitel zutage kommt, sind Arbeitszeit und Freizeit nicht als voneinander getrennten Sphären anzusehen, sondern als zwei Sphären, die sich überlappen, beeinflussen und miteinander zerfließen. Individuen sind stark *selbst* gefordert, die Synchronisation und Koordination der verschiedenen Sphären ihres Alltags selbst zu leisten. Zeitinstitutionen, wie der Sonntag eine ist, sind Taktgeber und Säulen des zeitlichen Gefüges einer Gesellschaft. Doch Zeitinstitutionen sind nicht von ewiger Dauer, auch sie können verändert und fortentwickelt werden. Das kann man am Beispiel des Sonntags gut beobachten. Einst

war der Sonntag arbeitsfrei, ein Ruhetag. Heute ist der Sonntag längst kein unverhandelbares Faktum mehr. Der Sonntag als Institution wird durch verschiedenste Entwicklungen in der Arbeitswelt, wie beispielsweise flexibilisierte Arbeitszeiten, ausgehöhlt.

In dieser Arbeit wird die Bedeutung und Gestaltung des Sonntags von Menschen in flexiblen Arbeitszeiten in den Fokus gestellt. Es werden die Auswirkungen von Entwicklungen in der Arbeitswelt und der Zeitpolitik auf der Ebene von Individuen betrachtet. Wie schlagen sich gewisse Entwicklungen in der Arbeitszeit und der Zeitinstitution Sonntag im Alltag der Menschen nieder? Wie werden Arbeitswelt und Freizeit konkret synchronisiert und koordiniert? Welche Bedeutung hat der Sonntag für die befragten Personen?

1.1.5 Zeitwohlstand

In den vorhergehenden Kapiteln wurde Zeit aus soziologischer und philosophischer Perspektive betrachtet. Zeit als gesellschaftliches Konstrukt, als Kommunikationsmittel und als Orientierungsinstrument wurde ins Visier der Betrachtung genommen. In diesem Kapitel wird die Zeit aus einer anderen Perspektive betrachtet und das schillernde Spektrum von Betrachtungsweisen von Zeit um eine weitere ergänzt. Zeit als (knappe) Ressource und deren Verteilungspolitik stehen im Mittelpunkt des Kapitels: Zeitwohlstand.

Die Zeit mit einer ökonomischen Brille zu betrachten ist nicht neu. Das allseits bekannte Zitat von Benjamin Franklin „Zeit ist Geld“ deutet darauf hin, dass Zeit als etwas Knappes und Wertvolles in unserer Gesellschaft betrachtet wird. Aus diesem Grund sollte sie so effizient, wie möglich ausgenutzt werden. Auch Karl Marx verstand die Zeit, im Speziellen die Arbeitszeit, als hart, ja sogar gewalttätig umkämpfte Ressource.

„Und so stellt sich in der Geschichte der kapitalistischen Produktion die Normierung des Arbeitstags als Kampf um die Schranken des Arbeitstags dar – ein Kampf zwischen dem Gesamtkapitalisten, d.h. der Klasse der Kapitalisten, und dem Gesamtarbeiter, oder der Arbeiterklasse.“ (Marx 2011, S. 232).

Marx beschreibt den Arbeitstag als eine „variable Größe“ (ebd., S. 228). Der eine Teil des Arbeitstages ist bestimmt durch die Arbeit für die Reproduktion der Arbeitskräfte, der andere Teil ist bestimmt durch die Dauer, Länge und Verteilung der „Mehrarbeit“ (ebd., S. 229). „Der Arbeitstag ist daher bestimmbar, aber an und für sich unbestimmt.“ (ebd., S. 229). Doch der Arbeitstag – und das meint Marx mit den Grenzen des Arbeitstages – kann nicht ins unendliche ausgedehnt werden. Es gibt natürliche, physische Schranken, das heißt,

ein Mensch kann nicht den ganzen Tag arbeiten, irgendwann lassen seine Kraft und Energie nach und er braucht Zeit, um wieder vollzutanken. Und es gibt moralische Schranken eines Arbeitstages, das heißt, Arbeitskräfte haben Bedürfnisse sozialer und geistiger Natur. Sie wollen Freunde und die Familie treffen (vgl. ebd.).

Die Verhandlungen zwischen Kapital und ArbeiterInnen um die Arbeitszeit wird immer ein Kampf sein. Das Kapital hat Interesse daran, den Arbeitstag weitestgehend auszudehnen, Arbeitsprozesse zu intensivieren, mehr Produktivität zu erreichen. Das Proletariat kämpft für eine Einschränkung der zeitlichen Ausmaße des Arbeitstages, den „Normalarbeitstag“ und für mehr Freizeit (vgl. ebd., S. 231). „Der Kampf um Arbeitszeitverkürzung ist ein politischer Kampf, er ist kein rein tarifpolitischer Konflikt herkömmlicher Art.“ (Negt 1984, S. 19), so auch Negt in seinem Buch „Lebendige Arbeit. Enteignete Zeit“. In diesem Buch plädiert er für die Durchsetzung einer 35 Stunden-Woche. Damit könnte beispielsweise die Arbeitslosigkeit reduziert werden und in einer weiteren Folge auch die Gewaltpotentiale einer Gesellschaft (ebd., S. 8). Die Pflicht der Gesellschaft, so Negt, sei es, der Bevölkerung ein „[...] zivilisatorisches Minimum für eine menschliche Existenzweise zu sichern: nämlich einen Arbeitsplatz, einen konkreten Ort, an dem sie ihre gesellschaftlich gebildetes Arbeitsvermögen anwenden kann, um von bezahlter Leistung zu leben.“ (ebd., S. 7). Das Ziel der 35-Stunden Woche wäre, für Negt, buchstäblich eine Zeit-Revolution. Er sieht den Kampf um die 35-Stunden Woche als einen Anfang neuer Zeit-Verhältnisse, also einer gerechteren Verteilung der Zeit-Ressource.

Ein Jahr nach Veröffentlichung des Buches von Oskar Negt publizierte Jürgen P. Rinderspacher sein Konzept des Zeitwohlstandes in dem Buch „Gesellschaft ohne Zeit“, in dem er auf Veränderungen in der Nutzung von Zeit im historischen Verlauf hinweist sowie auf den Zwang der modernen Gesellschaft, Zeit (Arbeitszeit und Freizeit) effizient zu verwerten. Rinderspacher entwickelte das Konzept des Zeitwohlstandes. Er sieht materielle Wohlstandskonzepte – aus ökonomischer und ökologischer Perspektive – als an ihrem Ende angelangt an und forderte einen neuen, anderen Begriff von Wohlstand: den Zeitwohlstand. Die moderne Gesellschaft zeichnet sich, so Rinderspacher, dadurch aus, dass wir, verglichen mit früheren Zeiten, über ein hohes Maß an materiellen Gütern verfügen, jedoch, verglichen mit früheren Zeiten, über wenig Zeit (vgl. Rinderspacher 2012, S. 12-15). Zeit lässt sich aber nicht nur quantitativ in viel und wenig Zeit bewerten, sondern auch qualitativ: wertvolle und weniger wertvolle Zeit. Generell sieht Rinderspacher jede Zeit als Arbeitszeit und Freizeit als nicht unbewertet an. Freizeit ist Zeit, in der nicht gearbeitet wird. Freizeit kann auch Zeit

sein, in der ich nichts tue. Freizeit, so Rinderspacher, wird bewertet als der entgangene Nutzen, der durch nicht Arbeiten entsteht (vgl. ebd., S. 16).

Als Zeitwohlstand bezeichnet Rinderspacher die Zeit, die ich gemeinsam mit anderen Menschen verbringen kann. Zeitwohlstand heißt rein quantitativ, genug Zeit zu haben, und qualitativ betrachtet, genug Zeit mit anderen Menschen zu haben. Zeitwohlstand heißt weiter, über die eigene Zeit autonom verfügen zu können und in Bezug auf Arbeit heißt Zeitwohlstand eine angemessene „Arbeitsdichte“ (vgl. ebd., S. 25).

Der Zeitwohlstand nimmt in Zeitinstitutionen Gestalt an. Feierabend, Sonntag, Wochenende, Urlaub, Pension. Das alles sind Ausgebirten des Wohlstandes an Zeit in unserer Gesellschaft. Es ist auch ein Zeichen von materiellem Wohlstand, wenn eine Gesellschaft es sich leisten kann, dass Menschen am Wochenende und am Abend nicht arbeiten, wenn Büros, Ämter und Fabriken am Wochenende geschlossen bleiben oder Menschen im letzten Drittel ihres Lebens in den Ruhestand treten dürfen (vgl. ebd., 17 ff.).

Rinderspacher betrachtet den Sonntag als zeitliche Institution als ein Zeichen des zeitlichen und materiellen Wohlstandes einer Gesellschaft. Er unterscheidet wertvolle und weniger wertvolle Zeiten. Wertvolle Zeiten sind soziale Zeiten, kollektive freie Zeiten, die genutzt werden können, um gemeinsam Zeit zu verbringen und zu gestalten. Durch dieses Kapitel kommt in der Betrachtung von Zeit und insbesondere des freien Sonntages noch eine weitere Komponente hinzu: die Bewertung von Zeit, die Bewertung des Sonntages als wertvolle Zeit, weil sie geteilte, freie Zeit ist. Im empirischen Teil spielt die Bewertung von freier Zeit eine zentrale Rolle. Die Befragten sprechen nicht von Zeitwohlstand oder Zeitarmut, jedoch sind die Überlegungen, die in diesem Kapitel beschrieben wurden, in den Interviews der Beschäftigten im Sozialzentrum „Josefsheim“ wiederzufinden.

1.1.6 Zeit und Institutionen

Bevor in diesem Kapitel auf das soziale Konstrukt und das soziale Phänomen der *Zeitinstitution* eingegangen wird, wird der Begriff der *Institution* erläutert werden. Institution ist ein alltäglich gebrauchtes Wort. Wir bezeichnen damit Einrichtungen wie Universitäten, Schulen, öffentliche Dienstleister usw. Doch das Alltagsverständnis von Institution ist für diese Arbeit nicht ausreichend. Eine präzise Bestimmung von Institution ist notwendig.

Die folgende Definition eignet sich gut für ein erstes Antasten an den Begriff: „**Institution**“ - eine Sinneinheit von habitualisierten Formen des Handelns und der sozialen Interaktion,

deren Sinn und Rechtfertigung der jeweiligen Kultur entstammen und deren dauerhafte Beachtung die umgebene Gesellschaft sichert.“ (Gukenbiehl 2010, 146, Hervorhebung im Original, Anm. der Verf.). Bei Institutionen handelt es sich also um verinnerlichte Handlungsweisen, die von Individuen im Kollektiv (in Interaktion) in ihrer jeweiligen Kultur hergestellt wurden. Nicht einzelne Menschen stellen Institutionen her, sondern die Summe der Individuen, die Gesellschaft. Ergo können Institutionen auch nicht von *einzelnen* Individuen verändert werden, jedoch von der Gesellschaft können sie sehr wohl verändert werden.

Denkt man an Institutionen, fällt einem sofort ein bekannter Name in der Soziologie ein: Emile Durkheim (1858-1917). Für ihn machten Institutionen – er nannte sie *fait sociaux*, soziale Tatbestände – die soziale Wirklichkeit im Innersten aus (vgl. ebd.). Durkheim nannte Institutionen auch soziale Tatbestände, weil sie, so Durkheim, außerhalb der einzelnen Individuen existieren, wie Dinge, ohne dabei aber materiell erfahrbar zu sein (vgl. ebd., S. 147).

Welche Funktionen haben nun Institution für den Einzelnen, die Einzelne und für die gesamte Gesellschaft? Nach Gukenbiehl erfüllen Institutionen das Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung, da sie relativ beständig sind und nur über lange Zeit veränderbar sind. Institutionen formen die soziale wie auch die kulturelle Identität. Sie bilden Fixpunkte im Leben der Gesellschaftsmitglieder, schaffen gemeinsame Erfahrungen und Vorstellungen, man denke beispielsweise an die Schulzeit. Institutionen begrenzen jedoch auch das individuelle, freie Handeln, da sie Handlungsweisen, Wege und Lösungen für Probleme vorgeben. Das kann wiederum Sicherheit schaffen, weil Gesellschaftsmitglieder eine bestimmte Erwartungssicherheit in bestimmten Situationen haben, das schafft auch soziale Integration. Soziale Institutionen können auch eine Entlastungsfunktion haben, weil Einzelne sich für bestimmte Verhaltensweisen nicht rechtfertigen oder erklären müssen, man macht sie einfach so, wie sie immer gemacht wurden. Für die Identitätsbildung können institutionelle Ordnungen insofern wichtig sein, weil man mehr sich selbst und sein Gegenüber erfährt, beispielsweise bei einer christlichen Messe. Man erfährt, wer man selbst in diesem Geschehen ist, beispielsweise ein Gemeindeglied, eine Christin, der Pfarrer etc., und welche Identität die anderen Mitglieder haben, zum Beispiel der Messdiener, die Getaufte, ein Ministrant etc. (vgl. Gukenbiehl 2010, S. 150f.).

1.1.7 Zeitinstitutionen

Das Kapitel wird mit einem kurzen Exkurs in das alte Ägypten begonnen. Dies hat den Zweck das Thema Zeitinstitution etwas zu veranschaulichen.

Im alten Ägypten wurde der gesamte Alltag und die gesamte Lebenswelt der Arbeiter kollektiv durch den Bau der Pyramide strukturiert und synchronisiert. Der Bauprozess der Pyramide führte „zu jener Synchronisierung des Zeiterlebens, die für die funktionale Strukturierung einer Gesellschaft notwendig ist und in der man die Wurzeln einer urtümlichen Konstruktion von Weltzeit entdecken kann, aus der die grundsätzlich durch Messung konstituierte kalendarische bzw. später die noch differenziertere Uhrzeit hervorgeht.“ (Hasenfratz 2003, S. 44).

Der Bau der Pyramide im alten Ägypten, kann als Zeitinstitution betrachtet werden. Der Bau dauerte Jahrzehnte, überdauerte nicht nur die ArbeiterInnen, sondern auch den Auftraggeber der Pyramide. Die ArbeiterInnen der Pyramide teilten Arbeitszeit und Freizeit miteinander, diese Sphären und die Koordination zwischen den Sphären wurde durch den Pyramidenbau reguliert und strukturiert (vgl. ebd.).

In diesem Beispiel aus dem alten Ägypten, sind viele Charakteristika von Zeitinstitutionen enthalten. Zeitinstitutionen haben eine relativ lange Dauer, das heißt, sie überdauern Individuen und sind nicht vom Leben Einzelner abhängig. Wie im vorhergehenden Kapitel beschrieben, sind Institutionen sehr zähe Gebilde. Sie sind nur langsam und über einen langen Zeitraum hinweg veränderbar. Zeitinstitutionen regulieren Abläufe im Leben und im Alltag. Der Bau der Pyramide koordinierte Arbeitszeit und Freizeit, die Zeitinstitution Feierabend schließt den Arbeitstag ab und läutet die Freizeit ein. Zeitinstitutionen haben, so Hielscher, einen „Doppelcharakter“. Einerseits reduzieren sie Komplexität und wirken dadurch entlastend, weil gewisse Entscheidungen vorgegeben sind und nicht mehr selbst getroffen werden müssen, beispielsweise wann man arbeiten muss und wann die Freizeit einsetzt, auf der anderen Seite beschränken sie die Freiheit des Einzelnen (vgl. Hielscher 2005, S. 32-33). Zeitinstitutionen regulieren das Zusammenleben von Individuen in einer Gesellschaft in dreifacher Art und Weise. Erstens ist der Rhythmus von sozialen Ereignissen durch sie reguliert, zweitens wird Zeit normiert, indem vorgegeben wird, was in bestimmten Zeiten getan wird und was nicht, und drittens schaffen sie soziale Verbindlichkeiten (vgl. ebd. S. 34).

Der Sonntag ist eine Zeitinstitution. Er legt den Rhythmus der Woche fest, fungiert als Taktgeber. Es gibt klare Vorgaben, was am Sonntag getan wird und was nicht getan wird. Am Sonntag wird nicht gearbeitet, für viele ist der Sonntag ein Ruhetag, für Gläubige ist er der Tag des Herrn, für Familien ein Tag, an dem man zusammen die Freizeit gestaltet. Auch die lange Tradition des Sonntags ist sichtbar und die langsame Veränderung der Zeitinstitution, gerade durch arbeitszeitpolitische Entwicklungen in der Arbeitswelt, kann beobachtet werden (siehe dazu das Kapitel 1.2 Entgrenzung von Arbeit)

1.1.8 Der Sonntag

Zeitinstitutionen, wie der Sonntag, sind relativ dauerhaft, zäh und nur langsam veränderbar. Der Sonntag hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert. Von einem geschützten, arbeitsfreien Sonntag kann bei weitem nicht mehr die Rede sein. Der Sonntag, wie auch das Wochenende, sind keine gesicherten Institutionen mehr. Sie sind verhandelbar geworden, steht zur Debatte. Die Auswirkungen von ausgehöhlten Zeitinstitutionen, wie dem Wochenende inklusive Sonntag, sehen Rinderspacher (2012) und Hielscher (2005) als Gefährdung der sozialen Integration. Kollektive Zeiten der Arbeitsruhe sind wichtig für eine Gesellschaft, weil es Zeiten sind die gemeinsam mit anderen verbracht werden können. Rinderspacher bezeichnet die Gefahr sozialer Isolation, die auch durch die Aushöhlung des Sonntages einhergeht ist, als „Vereinzelung“ (Rinderspacher 2000, S. 19). „Vereinzelung“ ist ein unfreiwilliger Verlust von sozialen Kontakten und sozialer Integration (ebd.).

Die Ursachen für die Neuverhandlung von – einst geschützten – Zeiten, sind vielfältig. Eine große Rolle spielt der globale Wettbewerb, der sich zunehmend in der zeitlichen Sphäre abspielt. Um am globalen Markt und Wettbewerb mithalten zu können, müssen Produktionskosten gesenkt, Produktivität erhöht und Betriebs- und Arbeitszeiten – siehe dazu auch das Kapitel Entgrenzung von Arbeit und Flexibilisierung – erweitert werden. Die Ausdehnung von Arbeitszeiten führen zu einem Zurückdrängen von Zeitinstitutionen, die „seit Mitte des 20. Jahrhunderts im Zuge von Sozialstaatsentwicklungen und wirtschaftlicher Prosperität in einem breiten gesellschaftlichen Konsens als Zonen der Nicht-Arbeit gelten konnten“ (Rinderspacher 2009, S. 6). Ökonomische Faktoren, wie die eben genannten, aber auch soziale und kulturelle Veränderungen, wie veränderte Werte, sieht Rinderspacher als wesentliche Ursachen für das stete Antasten des Sonntags (vgl. Rinderspacher 2009, S. 6f.).

Der Sonntag – in seiner aktuellen Gestaltung – hat fünf bedeutende Funktionen für die Gesellschaft und für das einzelne Individuum, so der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler

und Mitbegründer der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, Jürgen P. Rinderspacher: Schutz, Animation, Entlastung, Koordination und Integration (vgl. Rinderspacher 2003).

Der Sonntag erfüllt eine Art Schutzfunktion für die Mitglieder einer Gesellschaft. Am Sonntag wird nicht gearbeitet, die Geschäfte haben geschlossen, alles, was man unter der Woche erledigen kann, sollte man – so regeln es Werte, die Kultur, Sitten und Traditionen – nicht am Sonntag erledigen. Durch den Sonntag werden die Individuen vor Ausbeutung durch andere, wie ArbeitgeberInnen, u.a. geschützt, aber auch vor sich selbst und einer eigenen Ausbeutung (vgl. Rinderspacher 2003, S. 3).

Animationscharakter soll heißen, dass man am Sonntag dazu aufgefordert ist etwas zu unternehmen, was vielleicht unter der Woche zu kurz gekommen ist, wie etwa Treffen mit Freunden oder der Familie, oder etwas, was man unter der Woche nicht machen kann, wie etwas einen Tagesausflug. Der Sonntag verlangt eine, im Vergleich zu den Werktagen, besondere Tagesgestaltung (vgl. ebd., S. 3).

Die Entlastungsfunktion des Sonntags beschreibt Rinderspacher als eine Entlastung von der Entscheidung, ob und wann Arbeit und ob und wann Freizeit angesagt ist. Am Sonntag ist einfach Sonntag. Man darf, ohne schlechtes Gewissen haben zu müssen, Freizeit verbringen. Dabei ist entlastend, dass auch andere Menschen am Sonntag frei haben, die kollektive Freizeit vorherrscht. Am Sonntag muss man sich für das Nicht-arbeiten nicht rechtfertigen (vgl. ebd., S. 3).

Die kollektive Freizeit hat eine Koordinationsfunktion, wie es Rinderspacher beschreibt. Viele Menschen haben am Sonntag frei und somit Zeit etwas zu unternehmen. Unter der Woche ist es für Berufstätige aber auch für nicht Berufstätige, oftmals schwierig gemeinsame Zeit zu koordinieren oder sich zu verabreden. Am Sonntag ist das sehr viel einfacher (vgl. ebd., S. 3-4). Darum wird Freizeit am Sonntag und generell am Wochenende – das wurde in der Studie *Working on Sundays-Effects on Safety, Health and Work-life Balance* empirisch belegt – als wertvoll wahrgenommen und auch als *wertvoller*, wie ein anderer freier Tag unter der Woche, weil auch viele andere Gesellschaftsmitglieder an diesem Tag frei haben und man gemeinsam freie Zeit verbringen kann. Überschneiden sich kollektive Erholungszeiten, wie der Sonntag, mit den eigenen Arbeitszeiten, dann führt das oft zu sozialem Mangel, so Wirtz et al. (vgl. Wirtz et al. 2011).

Der Sonntag – wie auch andere Zeitinstitutionen (siehe das Kapitel Zeitinstitutionen) – wirkt integrierend. Indem am Sonntag die Arbeit niedergelegt wird, einer besonderen Tagesgestaltung nachgegangen wird und Dinge gemacht werden, die unter der Woche nicht

gemacht werden können, trägt man gewisse „Lebenseinstellungen und Wertorientierungen“ nach Außen (ebd., S. 4). Das wirkt verbindend, verschafft Sicherheit, bildet Gemeinschaft.

In der Pflege- und Sorgearbeit gehört das Arbeiten am Wochenende zur beruflichen Normalität. Die Arbeitszeiten in dieser Branche sind in einem hohen Maße flexibilisiert. Die Arbeitsorganisation in Pflegeeinrichtungen entspricht oft einer Form von Schichtarbeit mit Tages- und Nachtschichten. Auch das Einspringen für Kollegen, Kolleginnen und kurzfristige Änderungen des Dienstplans kennzeichnen die Pflegearbeit (Schneider et al., 2011, S. 145f.).

In dieser Arbeit wird der Frage nach der Bedeutung des Sonntags für Beschäftigte in der Pflegeindustrie in flexibilisierten Arbeitszeitregelungen, in einer qualitativen Befragung von acht Beschäftigten des Sozialzentrums „Josefsheim“, das sich in einer ländlichen Ortschaft im Westen Österreichs befindet, nachgegangen. Für sie ist der Sonntag ein Arbeitstag, wie auch ein Feiertag. Der Sonntag gehört sowohl zur Freizeit, wie auch zum Berufsbild. Er befindet sich sowohl in der Arbeitssphäre, wie auch in der Privatsphäre des Lebens. Der Sonntag ist beides, befindet sich aber auch an einer Schnittstelle *zwischen* den beiden Sphären. Wie weiter oben im Kapitel beschrieben wurde, hat der Sonntag für die Gesellschaft, wie auch für das Individuum Funktionen und Bedeutungen. Die Frage, nach der Bedeutung des Sonntags für Beschäftigte die regelmäßig am Sonntag arbeiten, ist auch deshalb interessant, weil der Sonntag für sie bestimmte Funktionen nicht erfüllen kann.

1.2 Entgrenzung von Arbeit

Im Jahr 1998 fand nach längerer Pause in Freiburg der 29. Kongress für Soziologie statt. Die deutsche, österreichische und schweizerische Gesellschaft für Soziologie fanden zusammen und debattierten zu dem Thema „Grenzenlose Gesellschaft“. Gottschall/ Voß beschreiben den Freiburger Kongress 1998 als die Geburtsstunde eines neuen, wegweisenden Phänomens in der Soziologie, welches die Disziplin noch Jahrzehnte beschäftigen sollte: die Entgrenzung (vgl. Gottschall/ Voß 2003, S.11).

Entgrenzung beschreibt wichtige Wandlungstendenzen westlicher Gesellschaften für vielfältige soziale Erscheinungen in unterschiedlichen Teildisziplinen der Sozialwissenschaften. Mit Entgrenzung wird die Lockerung, Auflösung oder Reorganisation von Grenzen bezeichnet, die einst fest waren. Gottschall/ Voß nennen einige Beispiele für solche Wandlungstendenzen, wie die Auflösung fester Hierarchien und betrieblicher Aufgabenteilung, die Infragestellung von Geschlechteridentitäten, der Zusammenbruch der Sowjetunion und die Beendigung des kalten Krieges usw. (vgl. ebd.,

S. 11-12). Unter „ökonomische[r] Entgrenzung“ versteht Aulenbacher Phänomene wie das Entstehen neuer Organisations- und Beschäftigungsformen, die Veränderung und Umbildung von Wertschöpfungsketten und die sich verändernden Organisationsgrenzen (Aulenbacher 2005, S. 227f.).

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, die mit dem Begriff Entgrenzung umschrieben werden können, streichen sie jedoch als die zentralen Dynamiken gesellschaftlicher Veränderung hervor. An die Sphäre der Arbeit schließt unmittelbar die private Sphäre, also das private Leben der Menschen, an (vgl. ebd., S. 16). „Der Wandel der Arbeitsverhältnisse verändert also nicht nur die unmittelbare Arbeitssphäre. Ein wichtiges Charakteristikum des aktuellen Übergangs sind die nachhaltigen Auswirkungen auf die Gestaltung des gesamten Lebenshintergrundes von Erwerbstätigen.“ (Voß 1998, S. 479). Voß beschreibt die Entgrenzung von Arbeit und deren Auswirkungen auf die private Lebenswelt mithilfe von sechs Dimensionen: Zeit, Raum Hilfsmittel und Technik, Arbeitsinhalt und Qualifikation, Sozialorganisation und Sinn und Motivation (vgl. ebd., S. 479f.). In der vorliegenden Arbeit stehen die Flexibilisierung von Arbeitszeit und die Auswirkungen auf die private Lebenswelt, im Speziellen auf die Bedeutung des Sonntags, von Individuen im Mittelpunkt. Daher werden nur die beiden Dimensionen Zeit und Raum dargestellt³.

Zeit und Raum sind zentrale Dimensionen des sozialen Lebens, so auch der beiden Sphären Arbeitswelt und privates Leben und Freizeit. Durch Arbeitszeiten, die gekennzeichnet sind durch eine Flexibilität in Dauer, Verteilung und der Lage der Arbeitszeiten, wird auch die private Lebenswelt mit all ihren Rhythmen, Strukturen, Gewohnheiten usw. tangiert. Das beschreibt Voß als „Durchmischung bzw. individualisierte Koordination von Arbeits- und Privatzeiten – als Folge flex[ibler] Arbeitszeiten und individualisierter Zeitwünsche und -strategien.“ (ebd. 478). Unter räumlicher Entgrenzung in der Arbeitswelt beschreibt Voß die zunehmende Unabhängigkeit von Arbeit und Ort. Er spricht hier neue Formen der Arbeit an, wie die Teleheimarbeit, Projektarbeit, Home-Offices, mobiles Arbeiten usw. Diese neuartigen Arbeitsformen haben massive Auswirkungen auf den Lebensbereich, da einst klare geografische Abgrenzungen zwischen dem Wohn- und Lebensort und dem Arbeitsplatz verwischen (vgl. ebd.). Herlyn/ Schönberger/ Müske weisen mit ihrem Verständnis von

3 Ein anderer Grund für die Aussparung der Darstellungen der Dimensionen Hilfsmittel/Technik, Arbeitsinhalt/ Qualifikation, Sozialorganisation und Sinn/ Motivation ist, dass die Autorin diesen durchaus kritisch gegenübersteht. Voß beschreibt eine Zunahme der Selbstorganisation der Beschäftigten im Arbeitsalltag. In späteren Studien konnte diese jedoch widerlegt werden.

Entgrenzung, mit dem sie explizit die Veränderungen im Bereich der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung – wie der Wandel von Arbeitszeiten, Vertragsarten und Arbeitsverhältnissen – beschreiben, auch auf die Entgrenzung von Arbeitsstandards und auf das entgrenzte Verständnis von „Arbeit und Nicht-Arbeit“ hin (vgl. Herlyn/Schönberger/ Müske et al. 2009, S. 11). Gerade durch die räumliche Entgrenzung von Arbeit ist oft nicht mehr klar, wann gearbeitet wird und wann nicht gearbeitet wird. Ist es Arbeit, wenn ich in der Straßenbahn meine E-Mails durchlese oder nicht? Ist es Arbeit, wenn ich am Sonntagnachmittag einen geschäftlichen Anruf tätige?

Nicht alle SoziologInnen sehen *Entgrenzung* als geeignete Begrifflichkeit an, um die sich auflösenden Grenzen zwischen einst klar voneinander separierten Sphären zu etymologisieren. Um auch eine der zahlreichen kritischen Stimmen miteinzubeziehen, wird ein Zitat des Soziologen Gerst Detlef aufgezeigt. Gerst zeigt sich skeptisch gegenüber dem Begriff Entgrenzung. Demgemäß schreibt er in einem Artikel, „[...] so fehlt es ihm [dem Entgrenzungsbegriff] bislang an präziser inhaltlicher Bestimmung, weshalb noch nicht abzusehen ist, inwieweit von dieser neuen analytischen Kategorie wirklich ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn zu erwarten ist.“ Des Weiteren bezeichnet er Entgrenzung als einen ebenso „modische[n] wie schillernde[n] Begriff“. (Gerst 2003, 26 (1), 64-80). Im Folgenden werden zwei Konzepte zum Thema Entgrenzung präsentiert. Zuerst wird das Konzept von Kratzer/ Sauer ausführlich nachgezeichnet, dann wird ein anderes Konzept von Herlyn et al. dargestellt. Vielleicht wird dadurch etwas mehr Licht und Klarheit in den begrifflichen Tohuwabohu gebracht.

1.2.1 Konzepte der Entgrenzung

Kratzer/ Sauer präsentierten (zum ersten Mal) im Jahr 1998 ihr Konzept des Phänomens Entgrenzung nach einer, wie sie es nennen, „steilen Karriere des Begriffs“, der „zweifelsohne in den letzten Jahren eine gewisse Prominenz erlangt“ hat (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S. 87). Der erfolgreiche Aufstieg und die vielfache Verwendung des Begriffs wäre dessen Ingenuität geschuldet, durch welche zahlreiche Phänomene, Themen und Sachverhalte unter den Begriff Entgrenzung subsumiert werden können (vgl. ebd.).

Kratzer/ Sauer entwickelten ein Konzept, das nicht nur die Voraussetzungen für die Ermöglichung „[...] eine[r] inhaltliche[n] Bestimmung gegenwärtiger Wandlungstendenzen von Arbeit [schafft], sondern auch Aussagen zur historischen Entwicklung von Arbeit [...]“ befähigt. (Kratzer/Sauer 2003, S. 87). Sie entwickelten ihr Konzept aus der Kritik an

Arbeitstheorien, die Arbeitsmarkt und Arbeitszeit nicht ausreichend miteinander verbinden. Zu der Zeit, als sie ihr Konzept entwickelten, gab es nach Kratzer/ Sauer eine Arbeitsteilung in der Soziologie, die wichtige Zusammenhänge zwischen der Makroebene und der Mikroebene nicht genügend thematisieren (vgl. ebd., S. 89f.). Ihr Konzept setzt daher genau an diesem Kritikpunkt an. Sie nehmen die Arbeitsorganisation als Ganzes in den Blick und analysieren sie auf verschiedenen Ebenen. Entgrenzungstendenzen auf der Ebene des Betriebes, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Arbeitsteilung, Art der Arbeitsorganisation usw., und Entgrenzungstendenzen auf der Ebene des Arbeitsmarktes werden in den Mittelpunkt gestellt, beispielsweise Arbeitsmarktentwicklungen, globale Märkte, internationale Konkurrenz usw.

Aus diesem ganzheitlichen Ansatzpunkt ihres Konzeptes formulieren sie zwei Tendenzen der Entgrenzung auf der Ebene der Organisation: Dezentralisierung und Vermarktlichung⁴ und zwei Entwicklungen auf der Ebene der Arbeitsgestaltung, die eine prominente Rolle in ihrem Konzept einnehmen (hierzu ebd., S. 92f.): Flexibilisierung und Selbstorganisation (vgl. ebd., S. 90f.). Die zentralen Thesen des Konzeptes werden im Folgenden dargestellt und mit Erkenntnissen anderer Forscher, Forscherinnen ergänzt.

Die zentrale Analyseeinheit von Kratzer/ Sauer ist in ihrem Konzept der Betrieb. Der analytische Bezugspunkt ist die Rationalisierung von Arbeit und Arbeitskraft. Unter Rationalisierung von Arbeitskraft verstehen sie die effiziente Transformation von unbestimmtem Arbeitsvermögen in bestimmte Leistung⁵. Die Anforderung einer möglichst effizienten Transformation von Arbeitskraft hat jedes Unternehmen, das im kapitalistischen System bestehen und sich gegen Konkurrenz durchsetzen will. Für die Umsetzung dieser Anforderung gab es in verschiedenen Zeiten jeweils andersgeartete Lösungsansätze, wie etwa der tayloristisch-fordistische Lösungsansatz (vgl. ebd., S. 105). Es gibt heute verstärkt Kontrollformen zur Lösung des Transformationsproblems, die mit einer Entgrenzung der Arbeit einhergehen. Handelt es sich um die Entgrenzung auf organisationaler Ebene, nennen die Autoren sie Dezentralisierung und Vermarktlichung. Auf der Ebene der Arbeit und der Arbeitskräfte werden sie Flexibilisierung und Selbstorganisation genannt.

Die zentrale These von Kratzer/ Sauer ist die Betrachtung von Entgrenzung von Arbeit als eine betriebliche Rationalisierungsstrategie. Ziel einer solchen Strategie ist es, subjektive Ressourcen von Arbeitskräften verwendbar und nutzbar zu machen, die zuvor brach lagen.

4 Der Begriff *Vermarktlichung* geht zurück auf Dieter Sauer und Volker Döhl, 1997 (vgl. Aulenbacher 2005, S.227).

5 Hierzu Karl Marx und das Transformationsproblem in der Arbeitswerttheorie

Also das Transformationsproblem durch Nutzung von Fähigkeiten, wie Selbstorganisation, Kreativität, empathischer Umgang mit anderen MitarbeiterInnen, ein besonderes Verständnis von Unternehmensabläufen, Phantasie und andere weiche Fähigkeiten, zu lösen (vgl. ebd. S. 93). „Sollen Werte geschaffen, kreative Lösungen für Probleme gefunden und Dienstleistungen in Interaktion mit Kund/innen erbracht werden, so sind die arbeitenden Menschen oft nicht nur mit all ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern auch mit ihren besonderen Motivationen und individuellen Eigenheiten gefragt.“ (Flecker 2013, S.52). Hier kommt eine große Veränderung der Nutzung und des Einsatzes von Arbeitskraft zutage, die unter dem prägnanten Schlagwort „Subjektivierung der Arbeitskraft“⁶ diskutiert wird (vgl. ebd.).

Diese Subjektivität der Arbeitenden, ihre individuellen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften wurden in tayloristisch-fordistischer Arbeitsorganisation als störend und ineffizient angesehen. Die Arbeit wurde so organisiert, dass so wenig Spielraum wie möglich für Subjektivität blieb. In der aktuellen Arbeitsgestaltung ist Subjektivität als Folge von Entgrenzungsentwicklungen (Flick 2013, S. 18) zu einer wertvollen Ressource mit großem wirtschaftlichem Nutzen geworden. Die Arbeitskräfte haben mehr Verantwortung für ihre Arbeit, indem die Selbstorganisation erweitert wird und flexibles Arbeiten – durch zeitliche, örtliche und aufgabenbezogene Flexibilisierung – gefordert wird (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S. 91). „Die Ausschöpfung [...] wesenhafter Potentiale“ nennt Denis Hänzi die zunehmende Konzentration auf individuelle Fähigkeiten und Möglichkeiten, welche das flexible, kapitalistische Wirtschaftsregime einfordert (Hänzi 2015, S. 215). Mit seinem Konzept des „Potentialismus“ beschreibt Hänzi die enorme Bedeutung von möglichen Potentialen von Individuen und einem aufkommenden Ideal der „(Selbst-)Investition“, welches zur „(selbstaubeuterischen) Selbstverwirklichung“ verführt (ebd., S. 218, 231). Eine ähnliche These ist die der „interessierten Selbstgefährdung“, die im Zuge eines Projektes des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung in München entwickelt wurde. „Interessierte Selbstgefährdung“ meint, dass Beschäftigte sich gesundheitlich absichtlich an ihre Grenzen bringen, um im beruflichen Leben erfolgreicher, effizienter und leistungsfähiger zu sein. Die Beschäftigten überbeanspruchen und überstrapazieren sich selbst, um mehr Leistung erbringen zu können (vgl. Peter 2009).

6 Siehe dazu beispielsweise: Moldaschl, Manfred; Voß, Günther G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

Die Entgrenzung vom fordistisch-tayloristischen Normalarbeitsverhältnis dient als Referenzfolie für Entgrenzungsprozesse. „Die Erosion⁷ von bislang konstitutiven Grenzziehungen ist zugleich Ausdruck eines grundlegenden Wandels der Organisation und Rationalisierung von Arbeit.“ (Kratzer/Sauer 2003, S. 95-96).

So auch die Erosion der Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben von Beschäftigten. Entgrenzungsprozesse zwischen Freizeit und Privatleben und Arbeitszeit zeigen sich am deutlichsten, so die These von Kratzer/Sauer, in grenznahen Bereichen, als Bereiche der Arbeitszeit, die nahe der privaten Sphäre liegen und Bereichen der Freizeit und Privatzeit, die sehr nahe an der Arbeitssphäre liegen. Das ist zum Beispiel die Mehrarbeit, Überstunden, Arbeiten von zu Hause usw. Überstunden beispielsweise sind Arbeitszeiten, die jedoch direkt in die Sphäre der privaten Lebenswelt überlappen. Das Arbeiten von zu Hause aus zum Beispiel, das Entgegennehmen eines geschäftlichen Anrufes im Feierabend ist eine direkte Grenzüberschreitung von Arbeit in der privaten Lebenssphäre (vgl. ebd., S. 106).

Das Phänomen der Entgrenzung lässt sich, so Herlyn et al., zum Zwecke einer Analyse von speziellen Entgrenzungsprozessen in drei zentrale Dimensionen unterteilen (vgl. Herlyn et al. 2009, S. 10 f.). Erstens, der Prozess der Subjektivierung von Arbeit, das heißt, in zunehmendem Maße werden „die Subjektivität, die Kreativität und die Emotionen der Beschäftigten Teil der zu erbringenden Arbeitsleistung“ (Herlyn et al. 2009, S. 11 f.). Es handelt sich hier um einen „veränderten Zugriff auf Arbeitskraft“ (Minssen 2007, S. 132) und um einen veränderten Gebrauch der Subjektivität der Arbeitskraft. Subjektivität wird zu einem „*arbeitsbezogene[n] Rohstoff*“ (Moosbrugger 2012, S. 32, Hervorhebung im Original). Subjektivierung beschreibt einen ganzheitlicheren Zugriff auf die Arbeitskräfte. Es wird nicht nur auf berufliches, fachliches, handwerkliches Wissen und Können zugegriffen, sondern auch auf den Menschen an sich, das heißt, es wird auch auf den privaten Menschen und seine Gefühle, Empathie, Kontakte, Netzwerke etc. zugegriffen. Einige SoziologInnen sprechen in diesem Zusammenhang von einer „doppelten Subjektivierung“ (Minssen 2007, S. 132). Einerseits existiert der Wunsch von Seiten der ArbeitnehmerInnen, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, auch als Mensch in der Arbeit aufzugehen, eigene Fertigkeiten einbringen zu können, doch andererseits gibt es auch eine Notwendigkeit dafür, weil die eingebrachte Subjektivität von Unternehmen

⁷ Zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses siehe: Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. Zeitschrift für Sozialreform 56 (2010), Heft 4, S. 403-420. Siehe auch: Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform 31 (7) : 451-434 (Teil 1) und 31 (8): 457-475 (Teil 2).

ökonomisch genutzt wird. Arbeitskräfte müssen ihre eingebrachte Subjektivität verwirtschaftlichen, sich an den Zielen und Aufgaben des Unternehmens, des Betriebes zu orientieren (vgl. ebd.).

Zweitens, die Entgrenzung von einst verbreiteten Beschäftigungsverhältnissen – dem Normalarbeitsverhältnis – hin zu flexiblen Erwerbsformen, wie a-typischen Beschäftigungsformen (vgl. ebd.). „[...] Beschäftigungsformen und –strukturen [sind] in den letzten Jahrzehnten deutlich vielfältiger und unübersichtlicher geworden.“, so auch Eichmann/ Saupe (Eichmann/ Saupe 2014, S. 21). Eichmann/ Saupe führen diese Entwicklung auf die Veränderung der *Arbeitsverträge* zurück. Vertragsformen wie: „Werkvertrag ohne Gewerbeschein – „neue Selbstständige“ –, geringfügige Beschäftigung und freier Dienstvertrag [...]“ (ebd., S. 35-36) sind weit verbreitet in Österreich und in ganz Europa.

Eine dritte, zentrale Dimension von Entgrenzung ist, so Herlyn et al., die Entgrenzung der Unternehmensorganisation. Ein wichtiges Element hiervon ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (vgl. Herlyn 2009, S. 10 f.). Einst klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, Arbeitsort und Privatsphäre⁸ verschwimmen immer mehr. In diesem Zusammenhang sprechen sie auch eine Verschiebung der Bedeutung von Arbeit an. Klare Grenzen zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit, Erwerbsarbeit und Hausarbeit oder Erwerbsarbeit und Freiwilligenarbeit gibt es nicht mehr (vgl. ebd., S. 9).

Die beiden Ansätze von Kratzer/ Sauer und Herlyn et al. machen beide auf verschiedene Art und Weise den Versuch, das Phänomen Entgrenzung konzeptionell einzufangen.

Das Konzept von Kratzer und Sauer ist sehr hilfreich für die Einordnung eines Phänomens oder einer Problemstellung in den historischen Verlauf. Mit diesem Konzept können Wandlungsprozesse nachgezeichnet und verstanden werden und eine Herstellung von Beziehungen zwischen Mikro- und Makroebene sind möglich. Ausgehend von einer bestimmten Analyseeinheit, das kann jeder Betrieb und jedes Unternehmen sein, können Veränderungen von Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung in einen historischen Verlauf gestellt werden. Die Referenzkategorie für Veränderungen bietet hierfür die tayloristisch-fordistische Vergleichsfolie. Will man die Entwicklung von Arbeitszeit und Arbeitsort in einem Betrieb genauer untersuchen, wäre hierfür die Referenzkategorie die örtliche Trennung von Arbeitsort und Wohnraum und die standardisierten Arbeitszeiten, die klare,

⁸ Zum Thema Grenzverschiebung zwischen Arbeit und Zuhause siehe auch: Kleemann, Frank (2005): Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung. Berlin: Edition Sigma.

strikte Arbeitszeiten und Freizeiten vorgeben. Die Entwicklung der Arbeitszeit ist eine Aufweichung der Grenzen zwischen Arbeits- und Wohnort und eine unstandardisierte beziehungsweise betrieblich-individuelle Grenzziehung zwischen Arbeitszeit und Freizeit.

Gerade für das Thema der vorliegenden Arbeit, die eine präzise Einordnung und Verortung von Flexibilisierungstendenzen in Arbeitszeitregelungen erforderlich macht, ist dieses Konzept von großem Wert. Das Konzept von Herlyn et al. wurde in diesem Kapitel ergänzend angeführt, weil es, im Gegensatz zum Entgrenzungskonzept von Kratzer/ Sauer, die Dimension der Bedeutung beziehungsweise des Verständnisses von Arbeit und Nicht-Arbeit beinhaltet (wenn auch nur am Rande erwähnt). Mit ihrem Konzept können auch Fragen zu Bedeutungsverschiebungen aufgrund von Grenzverschiebungen betrachtet werden. Das können Fragen nach Veränderungen im Privatleben sein, Fragen nach gewandelten Prioritäten in der Lebens- und Familiengestaltung oder neue Formen der Handhabung von Zeit im Allgemeinen sein.

Im folgenden Kapitel wird die Flexibilisierung in das Visier einer soziologischen Betrachtung genommen. Flexibilisierung als ein Element von Entgrenzung ist ähnlich schillernd und schwer eingrenzbar wie der Mutterbegriff.

In diesem Kapitel, das das Thema der Entgrenzung sowohl begrifflich wie auch inhaltlich beschreibt, sind schon einige Male die Terminologien Flexibilität und Flexibilisierung gefallen. Das lässt schon eine gewisse Nähe der Begriffe zueinander vermuten oder sogar eine Verbundenheit. Die Flexibilisierung wird in einem späteren Kapitel genauer ins Visier genommen. Doch vorneweg sei gesagt, dass die Flexibilität ein entscheidendes Element von Entgrenzung darstellt (vgl. Jürgens 2003, S. 36).

1.2.2 Flexibilisierung

Flexibilisierung – als ein Element von Entgrenzung – ist als Begriff, wie bereits erwähnt, sehr diffus und nur sehr unklar umrissen, da sich Flexibilisierung in den unterschiedlichsten Dimensionen abspielen kann. Margareta Kreimer unterscheidet zwischen 2 Arten von Flexibilisierung am Arbeitsmarkt. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Beschäftigungsverhältnissen bezeichnet sie als quantitative Flexibilisierung und unterscheidet sie von einer qualitativen Flexibilisierung am Arbeitsmarkt, darunter fallen veränderte „Erfolgskriterien im hoch qualifizierten Bereich (zum Beispiel Zielorientierungen anstelle von Zeitorientierungen“ (Kreimer 2010, S. 93) und flexibilisierte Organisationsstrukturen in Unternehmen. (vgl. ebd., S. 93-94). Georg Vobruba nimmt eine

etwas präzisere, aber dennoch ähnliche, konzeptionelle Differenzierung von Flexibilisierung vor, die im nachfolgenden ausführlich beschrieben wird.

Vobruba erklärt die Diffusität und Unbestimmtheit des Begriffes der Flexibilität, weil er dadurch die Funktion eines „Patentrezept[es]“ im gesellschaftlichen Diskurs übernehmen kann (Vobruba 2006, S. 25). Man könnte auch sagen, der Begriff Flexibilisierung ist entgrenzt. Vobruba beobachtet jedoch eine Spezifizierung des Konzeptes der Flexibilität: Eine Konzentration von *Flexibilitätsanforderungen* und *Flexibilitätserfordernissen* im Bereich der Arbeit (vgl. ebd.). Die Unterscheidung von Anforderungen und Erfordernissen deutet auf eine Unterscheidung von Flexibilität hinsichtlich divergenter Interessensgruppen hin. Es gibt eine Gruppe, die sich den Anforderungen an eine andere Gruppe stellt, und eine zweite Gruppe, die sich den Anforderungen als Erfordernissen gegenüberstellt.

Eine Unterscheidung verschiedener Interessensgruppen von Flexibilität nimmt auch der Soziologe Jörg Flecker vor. Er beschreibt unterschiedliche Ziele, die mit Flexibilität verbunden sind, einerseits aus der Sicht der Beschäftigten („Flexibilisierung der Arbeit *für die* Beschäftigten“) und andererseits aus der Perspektive der ArbeitgeberInnen („Flexibilität *der* Beschäftigten im Interesse des Unternehmens“) (Flecker 2013, S. 54).

Beschäftigte sind bei Arbeitsflexibilisierung an einer besseren Anpassung der Arbeit an den eigenen Lebenszusammenhang interessiert. Ihr Ziel ist es, die Arbeit durch Flexibilisierung besser mit ihrem alltäglichen Leben in Einklang bringen zu können. Ein klassisches Beispiel für die Flexibilisierung der Arbeit für Beschäftigte ist die Gleitzeitregelung. Im Optimalfall ist es Beschäftigten möglich, die Sphäre des privaten Lebens besser mit der Sphäre der Erwerbsarbeit vereinen zu können. Zum Beispiel erst zur Arbeit zu fahren, wenn die Kinder bereits zur Schule gebracht wurden, dann frei zu haben, wenn der Partner oder die Partnerin frei hat, dann zu arbeiten, wenn die FreundInnen arbeiten, dann einen freien Tag zu haben, wenn die Familie zu Besuch kommt usw.

Unternehmen haben ganz andere Interessen an Arbeitsflexibilisierung wie die Arbeitskräfte. Sie müssen – um wettbewerbsfähig und konkurrenzfähig zu sein und/ oder zu bleiben – die Arbeitskapazitäten bestmöglich der Auftragslage anpassen. Schwankende Auftragslagen und unbeständige, volatile Märkte sind – so der Soziologe Richard Sennett – ein „Charakteristikum der flexiblen Wirtschaftsordnung [...]“ (Sennett 1998, S. 64). Unternehmen müssen also, abhängig von der Auftragslast, optimal viele Arbeitskräfte arbeiten lassen. Der Grund hierfür liegt auf der Hand. Durch einen Arbeitskräfteeinsatz nach Auftragsvolumen („flexible[r] Personaleinsatz“) können massiv Personalkosten eingespart werden (Flecker 2013, S. 54). „Von den Arbeitnehmern wird verlangt, sich flexibel zu

verhalten, offen für kurzfristige Veränderungen zu sein, ständig Risiken einzugehen und weniger abhängig von Regeln und förmlichen Prozeduren zu werden.“ (Sennett 1998, S. 10). Durch Leiharbeit zum Beispiel kann ein Betrieb in Hochzeiten, in denen es viele Aufträge gibt, dementsprechend viele LeiharbeiterInnen einstellen, welche bei einer Reduktion von Aufträgen wieder entlassen werden können.

Vobruba schlägt für eine soziologische Betrachtung des Phänomens der Arbeitsflexibilität die folgende Definition vor.

„Arbeitsflexibilität bezeichnet einen Vorrat an Handlungsalternativen, Arbeitsflexibilisierung dessen Herstellung. Arbeitsflexibilität ist ein Potential von Akteuren oder von Institutionen. Es ist zu unterscheiden zwischen Verursachern von Flexibilitätserfordernissen und Anpassern an Flexibilitätserfordernisse und eng verbunden damit zwischen Trägern der Kosten (Verlierer und Beziehern der Erträge (Gewinner) von Flexibilisierung. Dimensionen der Arbeitsflexibilisierung sind: Zeit, Raum, Qualifikation.“ (Vobruba 2006, S. 26).

Georg Vobruba schlägt ein Konzept zur Betrachtung von Arbeitsflexibilität vor, welches den Begriff in vier verschiedene Typen unterteilt. Zum einen unterscheidet er eine numerische und eine funktionale Flexibilität von Arbeit und zum anderen externe und interne Flexibilität von Arbeit (Abbildung 1).

Die beiden Typen numerischer Arbeitsflexibilität (Typ 1 und 3) beschreiben eine zeitliche Komponente der Arbeit. Zum einen wird die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses betrachtet (Typ 1) und zum anderen die Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses (Typ 3). Arbeitszeitregelungen, wie Gleitzeit, Teilzeit, All-in-Verträge, Überstundenpauschale oder Jahresarbeitszeitkonten, sind Beispiele für den dritten Typus dieses Konzeptes von Arbeitsflexibilität. Ein Arbeitsverhältnis auf Zeit, wie es LeiharbeiterInnen haben, fällt in diesem Konzept unter den Typ 1, eine numerische, externe Flexibilität. In dieser Arbeit wird vor allem der interne, numerische Flexibilisierungstypus von Bedeutung sein, da sich die Arbeit auf flexible Arbeitszeitregelungen konzentrieren wird.

Die funktionale Flexibilität von Arbeit betrifft nun weniger die zeitliche Komponente von Arbeit als vielmehr einen qualifikatorischen Bestandteil von Arbeit. Der extern, funktionale Flexibilisierungstyp (Typ 2) beschreibt das Vorgehen, Arbeit in Form von Projektarbeit an externe Dienstleister zu vergeben, externe Beratungsunternehmen zu Rate zu ziehen usw. Der vierte Typus beschreibt eine interne, funktionale Flexibilität. Das heißt, Arbeitskräfte

können innerhalb eines Unternehmens flexibel an verschiedenen Standorten, Abteilungen oder Aufgabenbereichen eingesetzt werden (vgl. ebd., S. 28-29).

Abbildung 1: Typen von Flexibilität (Vobruba 2006, S. 29).

	Numerisch	Funktional
extern	Heuern/Feuern, Leiharbeit (1)	Unternehmensberater, externe Krisenmanager (2)
intern	Überstunden Teilzeit (3)	Jobrotation, Springer, Weiterqualifikation (4)

Georg Vobruba konzentriert sich in diesem, seinem Konzept zu den unterschiedlichen Flexibilisierungstypen von Arbeit ausschließlich auf die Flexibilisierungskräfte von Außen, die auf die Menschen, die Arbeitskräfte einwirken und nicht auf innere Kräfte oder Motivationen, die Menschen dazu bringen, in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen zu arbeiten. Die Frage, welche inneren Anreize und Beweggründe zu Flexibilität in der Arbeit führen, wird in einem späteren Kapitel behandelt werden.

1.2.3 Kontrastfolie Normalarbeitsverhältnis

Die Referenzkategorie von Flexibilisierung der Arbeitszeit ist das Normalarbeitsverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis ist durch die folgenden Charakteristika gekennzeichnet. Klar definierte, regelmäßige Arbeitsbeginnzeiten und Arbeitsbeendigungszeiten, eine Beständigkeit der Lage und der Verteilung der Arbeitszeiten und ein konstantes Volumen von Arbeitsstunden. Ein konstantes Arbeitsvolumen heißt, dass Arbeitskräfte in Normalarbeitsverhältnissen zum Beispiel das ganze Jahr 40 Stunden pro Woche arbeiten und nicht ein halbes Jahr lang Teilzeit arbeiten und die andere Jahreshälfte Überstunden anhäufen (vgl. Jurczyk 1993, S. 235 f.). „[E]in regelmäßiger Wechsel von Arbeit und Freizeit, überlagert vom Rhythmus von Werktag und Wochenende [charakterisiert das Normalarbeitsverhältnis in Beziehung zum privaten Lebenszusammenhang].“ (ebd., S. 235).

Normalarbeitsverhältnisse sowie der damit einhergehende Wochenrhythmus entsprechen der gesellschaftlichen Norm, was jedoch nicht heißt, dass Normalarbeitsverhältnisse oder Normalarbeitszeiten für alle Menschen in der Gesellschaft soziale Wirklichkeit darstellen. Für Beschäftigte in Berufsgruppen, wie Hotellerie, Rettung, Polizei, Spitäler, Pflegebetriebe,

Backbetriebe, entspricht das Arbeiten außerhalb von Normalarbeitszeiten der Realität. Auch bestimmte Bevölkerungsgruppen weichen von einem Wochenrhythmus, der durch den „Wechsel von Arbeit und Freizeit“ gekennzeichnet ist, ab. PensionistInnen, Studierende, Hausfrauen, Hausmänner, Männer und Frauen in Karenz, Kinder und Menschen, die aus gewissen Gründen nicht erwerbstätig sind (Kranke, Arbeitssuchende, Arbeitslose, Menschen, die aufgrund von Reichtum nicht arbeiten müssen ...), haben nicht den sozial genormten Wochenrhythmus (vgl. ebd.: 236).

1.3 Das Konzept der alltäglichen Lebensführung

Für die theoretische Verortung der vorliegenden Arbeit ist das soziologische Konzept der alltäglichen Lebensführung von großer Wichtigkeit, da es die *Verbindung* zwischen privater Lebenssphäre und Arbeitssphäre thematisiert und damit auch die Einbettung und die Integration des Individuums in die Gesellschaft und umgekehrt anspricht (vgl. Kudera/ Voß 2000, 15). Es ist ein Ansatz, der versucht, das Leben von Individuen in seiner Breite zu verstehen und abzubilden. In diesem Konzept werden die Auswirkungen von Veränderungen in dem einen Bereich auf den jeweils anderen Bereich des Lebens untersucht. Hierbei kommt dem Individuum eine bedeutende Rolle zu. Es steht in diesem Konzept, genauso wie in der Forschungsfrage der Arbeit, im Zentrum. Theoretisch lässt sich das Konzept der alltäglichen Lebensführung in der Forschungsrichtung der subjektorientierten Soziologie verorten. Diese stellt das Individuum in den Fokus der Forschung und versucht es, als geprägt durch die Gesellschaft, aber auch als prägend für die Gesellschaft zu betrachten (vgl. Bolte 1995, S. 17).

Die Verbindung zwischen Arbeit und Leben wird ab den 1990er Jahren ein stark beforschtes Feld und bleibt es bis in die heutigen Debatten (vgl. Jürgens 2010, S. 492). „Die 1990er Jahre können aus heutiger Sicht als eine Dekade bezeichnet werden, in der sich der Vermittlungszusammenhang zwischen Arbeit und Leben nochmals dynamisiert [...]“ (Jürgens 2010, S. 491). Als Gründe für diese Dynamisierung nennt Jürgens die Expansion von Bildung, der vermehrte Eintritt von Frauen in die Erwerbssphäre, Tertiarisierung der Ökonomie, Veränderungen in der Arbeitswelt: Flexibilisierung, Deregulierung, Subjektivierung (vgl. ebd., S. 491-492, 497). Diese Veränderungen hatten Auswirkungen auf den Alltag und die Lebensführung der Menschen. Bis dato vorherrschende Lebensverläufe wurden infrage gestellt.

In diesem Kontext entstand das Konzept der alltäglichen Lebensführung. Der Kern des Konzeptes sind widersprüchliche Anforderungen aus Berufsleben und privatem Leben an Individuen, Gemeinschaften, Familien. Untersucht wird mit diesem Konzept, wie Individuen ihren Alltag unter bestimmten Bedingungen gestalten, wie sie mit unterschiedlichen Anforderungen umgehen, wie sie alltägliche „Koordinations- und Synchronisationsleistungen“ vollbringen (ebd., S. 497).

Der Ansatz des Konzeptes der alltäglichen Lebensführung ist also der, dass durch bestimmte Entwicklungen in der Gesellschaft, wie beispielsweise in der Arbeitswelt, in der wirtschaftlichen Sphäre usw. Individuen verstärkt selbst gefordert sind, ihren Alltag und ihr Leben zu gestalten (Jürgens 2010, S. 497). Kudera und Voß sprechen konkret die flexibilisierten Arbeitszeitregelungen als Ursache für eine erschwerte, tägliche Koordination des Lebens in seinen unterschiedlichen Sphären an: „[...] die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und die Einführung neuer Betriebskonzepte schließlich erzeugte einen Schwund von bisher stabilen Richtgrößen [...] für die Organisation des alltäglichen Lebens.“ (Kudera/ Voß 2000, 12). Lebensmuster, kollektive Ruhezeiten und Arbeitszeiten, vorgegebene Lebensverläufe ändern sich, lösen sich teilweise auf. Diese Veränderungen stellen zunehmend die Individuen in die Pflicht, die Gestaltung sowie die Koordination von verschiedenen Lebenssphären selbst zu übernehmen. Kerstin Jürgens bezeichnet das Meritum des Konzeptes der alltäglichen Lebensführung, als „die Vermittlung von Arbeit und Leben als eine Leistung der Person zu untermauern, die mit ihrer ‚Arbeit des Alltags‘ nicht nur ihr individuelles Leben, sondern auch gesellschaftliche Ordnung und Arbeitsteilung stabilisiert“ (Jürgens 2010, S. 497-498).

Unter die „alltäglicher Lebensführung“ fällt die Gesamtheit der Tätigkeiten einer Person aus den unterschiedlichen Lebenssphären – Erwerbssphäre, Privatsphäre, Freizeitgestaltung, Aus- und Weiterbildung, Freunde und Familie usw. – und deren Zusammenhang beziehungsweise Koordination. Gegenstand des Konzeptes der alltäglichen Lebensführung ist der Alltag von Menschen. Dieser wird nicht als selbstverständlich gegeben angesehen, sondern als Konstruktionsleistung der jeweiligen Individuen (vgl. Voß/ Wehrich 2001, S. 9-10).

„Lebensführung [...] erscheint als ein alltäglicher Prozess, in dem sich ein Mensch mit den ihm begegnenden Verhaltenszumutungen (als Berufstätiger, als Ehefrau, als Mutter usw.) im Rahmen bestimmter Gegebenheiten (Wohnverhältnisse, Haushaltseinkommen usw.) auseinandersetzt, sie in Einklang miteinander sowie mit seinen eigenen Interessen zu bringen sucht und dabei in spezifischer Weise auf sein soziales und räumliches Umfeld wie

Familienangehörige, Arbeitsstätte, Nachbarn, Nutzung von Verkehrsmitteln usw. einwirkt.“ (Bolte 2000, S. 7).

Dem Konzept liegt der Gedanke zugrunde, dass Lebenssphären für sich genommen, isoliert betrachtet, nicht ausreichend verstanden werden können. Sie können nur durch die Betrachtung des gesamten Lebenszusammenhanges verstanden werden. Die unterschiedlichen Sphären, beispielsweise die Erwerbssphäre, für sich genommen, können nicht wie Inseln betrachtet werden. Man kann sie nur verstehen, wenn man sie in der Einbettung des Gesamtzusammenhangs des Lebens ansieht (vgl. Voß/ Wehrich 2001, S. 10).

Das entspricht auch dem Ansatz des empirischen Teils dieser Arbeit. Die Erwerbssphäre der befragten Pfleger und Pflegerinnen, die sich durch eine starke Flexibilisierung der Arbeitszeit auszeichnet, soll nicht nur für sich beleuchtet und erforscht werden. Sie soll stattdessen im Zusammenspiel und in der Koordination mit dem privaten Lebenszusammenhang betrachtet werden, um so Erkenntnisse über die Bedeutung des Sonntags als Zeitinstitution zu gewinnen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen am Ende wiederum in einen gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang gesetzt werden.

1.4 Stand der Forschung

Der Begriff der Pflege ist ein vielschichtiger, mehrdimensionaler und weit fassender Begriff. Im alltäglichen Sprachgebrauch verwenden wir das Wort *Pflege* oder *pflegen* für alles Mögliche. Wir pflegen Objekte, wie Häuser, Autos, Böden, Ledersofas. Wir pflegen Menschen, Kontakte und Freundschaften. Auch werden Traditionen, Riten, kulturelle Eigenheiten, Dialekte gepflegt (vgl. Schroeter, Rosenthal 2005, S. 20).

Das Wort *pflegen* hat auch im Duden mehrere Bedeutungen. Unter pflegen kann die Sorge um jemanden verstanden werden, die Erhaltung oder Verbesserung eines Zustandes oder die Gewohnheit etwas zu tun. In der Beschreibung der Bedeutungen des Wortes, kristallisiert sich heraus, dass es in einem Pflegeverhältnis einen Pfleger, eine Pflegerin und einen Menschen der Pflege benötigt gibt. Die Pflegebedürftigkeit spielt sich auf mehreren Ebenen ab, es wird gemeinhin zwischen direkter und indirekter Pflege unterschieden. Die direkte Pflege beschreibt Tätigkeiten, die direkt am Menschen stattfinden, wie beispielsweise Waschen, zu Essen geben, Spaziergänge machen, Wundversorgung und vieles mehr. Aufgaben und Tätigkeiten, welche die Arbeitsorganisation, das Pflegemanagement, Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stakeholdern usw. umfassen, fallen unter den Begriff

der indirekten Pflege (vgl. Müller 2005, S.18-19). Eine relativ moderner Ansatz in der Pflege, das Pflegen zu beschreiben und zu verstehen, wird in der folgenden Definition beschrieben:

„Das zusammen bedeutet, dass pflegen zuallererst heißt, die Kompetenz wiederherzustellen bzw. zu fördern, die die autonome Bewältigung des Alltags ermöglichen, dass die Förderung vorhandener Ressourcen hierfür im Vordergrund stehen.“ (Bartholomeyczik 2006, S. 212).

In dieser Definition von Pflege kommt sowohl dem Pfleger, der Pflegerin als auch dem Patienten, der Patientin eine aktive Rolle zu. Weder ist der Patient, die Patientin – in dieser Definition – ein hilfloser, daher bedürftiger Mensch, noch ein Bittsteller, Bittstellerin, sondern ein aktiver Teilhaber am System der Pflege und ihren Aufgaben.

Die Pflege ist aktuell Gegenstand vieler Disziplinen und Teildisziplinen: Medizin, Pflegewissenschaften, Wirtschaft, Alterssoziologie, Arbeitssoziologie, Organisationssoziologie, Familiensoziologie und anderen. Betrachtet man soziale, gesellschaftliche und demografische Entwicklungen in ist diese nicht verwunderlich. Sinkende Geburtenraten, ein steigender Anteil von älteren Menschen, eine alternde Gesellschaft und eine Gesellschaft in der die Menschen immer älter werden. Der Bereich Pflege ist zu einem sehr wichtigen Teil unserer Gesellschaft geworden (vgl. Schroeter, Rosenthal 2005: 9f). Und gerade weil die Pflege und die Beschäftigten der Pflege ein essentieller Teil unserer Gesellschaft sind, sind die Erforschung von Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten der Pflege *aus der Sicht von Beschäftigten* äußerst wichtig. Dadurch kann eine bessere Organisation der Pflege auf gesellschaftlicher Eben und eine verbesserte Vereinbarung von Arbeit und Leben der Pflegebeschäftigten gewährleistet werden (vgl. Dunkel 2005, S. 227ff.). Doch: „Studien, die sich explizit mit der Lebensführung von Pflegekräften befassen, sind nur selten zu finden.“ (Dunkel 2005, S. 233).

Dunkel sieht eine große Lücke in der Pflegeforschung: es wird meist aus der Sicht der zu pflegenden Menschen geforscht, die Pflegekräfte und deren Lebensführung, sind noch nicht ausreichend erforscht (vgl. ebd., S. 227). Die Forschungslücke wird als ein Defizit beschrieben, weil gerade im Beruf der Pflege eine erhöhter Aufwand in der Organisation von beruflichem und privatem Leben besteht. Ursachen hierfür sind beispielsweise das Arbeiten in Tages- und Nachtschichten, das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen, flexible Arbeitszeiten, kurzfristiges Einspringen für Kollegen und Kolleginnen. Indem die alltägliche Lebensführung in der Forschung in den Mittelpunkt gestellt wird, kommen Konflikte, die sich entlang von Schnittstellen abspielen, zutage (vgl. ebd. S. 230ff). Nur wenn diese

Konflikte in eine gesellschaftliche Organisation der Pflege mitbedacht werden können, werden Konflikte auf gesellschaftlicher Ebene verstanden und gelöst werden können. Ein großes Problem im Bereich der Pflege ist die große Fluktuation der Beschäftigten und die relativ kurze Beschäftigungsdauer in einem Betrieb (vgl. ebd. 242f).

In der Studie „Pflegearbeit – Alltagsarbeit. Eine Untersuchung der Lebensführung von Altenpfleger/- innen.“ von Wolfgang Dunkel wurde die Lebensführung und insbesondere die Vereinbarkeit von privatem Leben und Arbeitsleben in den Fokus gestellt. Es wurden Interviews mit Altenpflegern und Altenpflegerinnen geführt. Das Ergebnis waren zwei Dimensionen, wie der Beruf in die eigene Familie integriert wird.

Die erste Dimension ist die der sinnhaften Integration:

„Die sinnhafte Integration der Berufstätigkeit ist ein Prozess, der sich auf mehreren Ebenen nachzeichnen lässt: Die Berufstätigkeit wird in die persönliche Biographie eingeordnet und gewinnt dadurch einen spezifischen Stellenwert; ihr wird im Vergleich mit anderen Lebensbereichen eine bestimmte Bedeutung zugeschrieben; grundlegende Orientierungen werden von anderen Lebensbereichen auf die berufliche Sphäre übertragen; im Rahmen der Berufstätigkeit als Altenpfleger/-in wird die Beziehung zum alten Menschen so definiert, dass sie in den Rahmen der jeweiligen subjektiven Wirklichkeitskonstruktion passt.“ (ebd., S. 235).

Die zweite Dimension ist die des praktischen Handelns. Diese Dimension dient einem guten, reibungslosen Ablauf zwischen Beruf und Freizeit im alltäglichen Leben. Dunkel teilt die Dimension des praktischen Handelns in drei Ebenen: die zeitliche Ebene, die sachliche Ebene und die soziale Ebene (vgl. ebd. S. 235-236).

Auf der zeitlichen Ebene regelt ein Subjekt zeitliche Abläufe im Alltag, zeitliche Grenzen von Arbeit und Beruf (zum Beispiel Arbeitstag und Feierabend), zeitliche Koordination mit der eigenen Familie oder Freunden, Freundinnen, der Erstellung von Zeitmustern, Rhythmen usw. Auf der sachlichen Ebene geht es um den Beruf an sich und wie dieser bewältigt wird, etwas durch Strategien von Reduktion des Arbeitsaufwandes und Reduktion der Arbeitszeit. Auf der sozialen Ebene spielt sich Koordination, Abstimmung und Synchronisation mit anderen Menschen in der eigenen Lebenswelt statt, beispielsweise mit FreundInnen, Partner, Partnerin, Kindern. Die beiden Dimensionen von Dunkel sind nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern hängen zusammen, beeinflussen einander, verändern sich gegenseitig. Ein Ergebnis von dieser Studie ist eine Typologie von Formen der Vereinbarung und Integration von Arbeit und Leben, Lösungen einzelner Subjekte, für die Schwierigkeit der Vereinbarung von Leben und Arbeit (vgl. ebd., S. 236).

III. Die Empirische Untersuchung

1. Erkenntnisinteresse und methodische Vorgehensweise

In den folgenden Kapiteln stehen die Erkenntnis der empirischen Erhebung, die Methodenwahl sowie die methodische Vorgehensweise im Zentrum. Das grundlegende Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit liegt darin zu untersuchen, welche Bedeutung der Sonntage für Menschen in flexibilisierten Arbeitszeitregelungen hat. Anhand der empirischen Erhebung und Auswertung sollen die jeweilige individuelle, lebensweltliche Situation der einzelnen Befragten und deren betrieblichen Rahmenbedingungen Aufschluss über die Bedeutung des Sonntags für die Befragten geben. Die empirische Untersuchung lässt sich in einer Schnittstelle zwischen privater Lebenswelt und Arbeitswelt verorten. Auch der Sonntag liegt für die befragten Personen, die regelmäßig am Sonntag arbeiten, in einer Schnittstelle. Sonntag ist einerseits eine gesellschaftliche Institution, ein freier Tag und andererseits ein Arbeitstag. Deshalb werden die beiden Sphären: Privatsphäre, Freizeit und die Arbeitssphäre in den Blick genommen. Für die Fragestellung der Arbeit wäre es zu kurz gegriffen, nur eine der beiden zu untersuchen. Mit dem vorhergegangenen, theoretischen Teil wurde das Feld des Erkenntnisinteresses ausgemacht und theoretische Vorannahmen, die dem empirischen Teil zugrunde, liegen dargelegt.

Zeit wird als etwas sozial Konstruiertes verstanden (vgl. Durkheim 1981, Elias 1985). Die Betrachtung von Zeit ist daher nur dann sinnvoll, wenn ihre Umwelt mitbetrachtet wird. Die Umwelt der Zeit ist die jeweilige Gesellschaft in der sie eingebettet ist. Auf der Ebene der Individuen ist es auch der momentane, eigene Lebenszusammenhang, der das eigene Verständnis und die eigene Bedeutung von Zeit beeinflusst.

Durch die Entgrenzung von Arbeit und Leben, von dem in dieser Arbeit ausgegangen wird, sind Individuen selbst dazu aufgefordert ihre verschiedenen Zeiten – beispielsweise Arbeitszeit, Familienzeit, Sozialzeit, Zeit für sich und die eigenen Bedürfnisse – zu koordinieren und zu konstruieren. Die Soziologin Kerstin Jürgens, wie im Kapitel Zeit und Handeln besprochen wurde, fasst dieses Phänomen unter dem Begriff des „Zeithandelns“ zusammen (vgl. Jürgens 2003). Im Kapitel Zeitwohlstand und Zeitpolitik wurde Zeit als Gut, als Ware betrachtet. Zeit als knappes Gut erweitert die Betrachtung des Phänomens um den Aspekt des Wertes. Die Zeit eines Menschen ist nicht unendlich, sondern begrenzt durch den mit Sicherheit eintretenden Zeitpunkt des Todes. Aber auch jeder Tag ist begrenzt durch

unterschiedliche Grenzen: es gibt die natürlichen Grenzen des Tages, bestimmt durch den Sonnenaufgang und den Sonnenuntergang. Es gibt auch politische und soziale Grenzen, bestimmt durch Öffnungszeiten, Arbeitszeiten usw. Die Frage, die sich mir in diesem Zusammenhang stellte, war die, ob es Zeiten mit mehr oder weniger Wert gibt und welche das, unter bestimmten individuellen Bedingungen und Gegebenheiten sind. Für diese Arbeit ist im Zusammenhang mit dieser Frage wichtig, welche Bedeutung hier wieder dem Sonntag zukommt. Ich werde diese Überlegung anhand eines Beispiels aus dem empirischen Material verdeutlichen:

Für die zweifache Familienmutter Isabella ist der Sonntag ein besonders wertvoller Tag. Sonntag bedeutet für sie Zusammensein mit der Familie. Isabellas Kinder gehen von Montag bis Freitag zur Schule, das Wochenende einschließlich Sonntag verbringen sie daheim. Ihr Mann arbeitete wie Isabella in rotierenden Schichten, das Arbeiten am Sonntag gehört auch für ihn zum Regelfall. Sehr selten nur kommt es vor, dass beide, Isabella und ihr Mann, gemeinsam am Sonntag frei haben und zusammen mit den Kindern etwas unternehmen können. Wenn der seltene Fall eintritt wird der gemeinsame Sonntag regelrecht zelebriert. Ein freier Sonntag ist für Isabella, in Bezug auf seine Qualität und von seinem Wert bezogen, nicht zu vergleichen mit einem beliebigen, anderen Tag unter der Woche. Ein freier Sonntag ist für sie wertvoll, weil es die Zeit ist, in der sie mit ihrer Familie zusammensein kann, was an einem freien Werktag nicht der Fall ist.

Das Erkenntnisinteresse gilt der spezifischen Bedeutung des Sonntags für die jeweiligen befragten Mitarbeiterinnen im Sozialzentrum „Josefsheim“ und der Einbettung des Sonntags in die spezifische Lebens- und Arbeitswelt der Befragten. Im Kontext der Sphären war es mir in dieser Arbeit wichtig herauszufinden, wie die beiden Sphären bezüglich der Bedeutung des Sonntags miteinander verbunden sind und wie sie sich gegenseitig bedingen. Sind die flexiblen Arbeitszeiten dafür ausschlaggebend, welche Bedeutung dem Sonntag zukommt oder ist der Zusammenhang ein umgekehrter. Entwickelt sich aus der Bedeutung des Sonntags der Wunsch nach bestimmten Arbeitszeitregelungen? Hierfür ist eine detaillierte Darstellung der befragten Personen in ihrer Lebenswelt notwendig (siehe Kapitel 1.1.3 Sampling). Es wurde versucht, möglichst offen an das Interviewmaterial heranzugehen und die Bedeutungszuschreibungen der Befragten bezüglich des Sonntags nachzuvollziehen und aus ihrer Sichtweise und Lebenswelt heraus zu verstehen und interpretieren (vgl. Rosenstiel von 2007, S. 224).

Bei der Erhebung der Interviews war es sehr wichtig, die Gespräche so offen wie möglich zu gestalten, um möglichst nah an der Lebenswelt der Befragten zu bleiben und deren

Bedeutungszuschreibung herauszufinden und zu verstehen. Das Ziel war es, aus den spezifischen Erfahrungen der Befragten Erkenntnisse über die Bedeutung des Sonntags zu gewinnen und herauszufinden, ob und wie diese Bedeutung mit den flexiblen Arbeitszeiten und der momentanen Lebenssituation der befragten Personen zusammenhängt.

Dem Erkenntnisinteresse soll durch die Erhebungsmethode des Leitfadeninterviews und der Auswertungsmethode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring, Rechnung getragen werden.

2. Realisierung

Zunächst musste ich mir Zugang zu einem Sozialzentrum verschaffen. Ich bin selbst Angehörige einer Person, die im Sozialzentrum „Josefsheim“ lebt. Ich informierte mich über die Homepage⁹ des Sozialzentrums genauer über die Einrichtung, die Beschäftigten und die Art ihrer Anstellung. Die Einrichtung erschien mir für meine Untersuchung als sehr geeignet. Das Kriterium für die Entscheidung für das „Josefsheim“ war die Arbeitszeitregelung der Beschäftigten.

Ich kontaktierte den Geschäftsführer des Sozialzentrums, Herr Franco Luchetta, per E-Mail. Ich stellte mich kurz vor, informierte ihn über mein Forschungsvorhaben im Rahmen meiner Masterarbeit und unterbreitete ihm mein Anliegen. Ich beschrieb ganz offen, worum es mir bei der Untersuchung für meine Arbeit geht. Ich schrieb, dass es mir um die Bedeutung des Sonntags dieser speziellen Berufsgruppe gehe. Es erschien mir aus forschungsethischer Sicht äußerst wichtig, mein Anliegen offen und ehrlich darzulegen. Auch habe ich mein Anliegen und den Zweck der Befragungen offengelegt, um nicht einen unrichtigen Eindruck zu vermitteln, schließlich war ich auf die Bereitschaft von Herr Luchetta angewiesen, um überhaupt einen Zugang zu seinen Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen zu bekommen.

Nach einem schriftlichen Kontakt folgte ein telefonischer Kontakt, in dem besprochen wurde, wie sich die Kontaktaufnahme mit den Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen gestalten könnte. Herr Luchetta machte mir das Angebot, die Beschäftigten des Pflegebereiches selbst vorab darüber zu informieren, dass eine Studentin der Universität Wien kommt, um Gespräche über das Thema Sonntag zu führen, welche sie für ihre Masterarbeit auswerten werde. Er sagte des Weiteren, ich könnte an zwei Nachmittagen meiner Wahl in das „Josefsheim“ komme, um die Gespräche im normalen Arbeitsalltag der Beschäftigten durchzuführen. Die Beschäftigten der Einrichtung hätten mit einer solchen Befragung schon

⁹ <http://www.leiblachtal.info> (Zugriff: 10.06.2016)

Erfahrung, weil es vor nicht allzu langer Zeit eine Befragung der MitarbeiterInnen durch eine Psychologin gab.

Herr Luchetta gab den Beschäftigten, gemäß meines Vorschlags, die Interviewfragen schon vor den Befragungsterminen. Ich hielt es für eine gute Idee, ihnen die Fragen zuvor zu zeigen, damit eine mögliche Skepsis oder Bedenken vor den Gesprächen aus dem Weg geräumt werden kann. Ich hatte zwei Nachmittage im Sozialzentrum „Josefsheim“ für die Durchführung der Interviews zur Verfügung. Ich traf jeweils um 13 Uhr im Sozialzentrum ein und durfte mich dann frei im Hause bewegen. Das ermöglichte es mir auch, über die Gespräche hinaus Daten in Form einer teilnehmenden Beobachtung zu sammeln.

Die Entscheidung einer Befragung im alltäglichen Arbeitsumfeld war eine bewusste Entscheidung. Ich wollte Beschäftigte einer Organisation befragen. Aus praktischen, aber auch aus theoretischer Perspektive hat die Befragung am Arbeitsplatz Vorteile gegenüber einer Befragung in der Freizeit und in der eigenen Wohnung. Aus praktischer Sicht war die Befragung am Arbeitsplatz von Vorteil, weil es mir möglich war, über den Geschäftsführer des Sozialzentrums gleichzeitig Kontakt zu allen Beschäftigten in der Pflege aufzunehmen. Ich konnte alle Daten an zwei Nachmittagen erheben, was in zeitlicher Hinsicht ein großer Vorteil für mich war. Durch die Gespräche am Arbeitsplatz konnte ich mir ein Bild des Sozialzentrums machen und einen Eindruck über die Arbeit der Beschäftigten und über die Atmosphäre im Haus gewinnen.

2.1 Methodenwahl: Leitfaden¹⁰

„Die Datengewinnung erfordert vielmehr zunächst einmal den Einsatz von Methoden, deren Qualitätskriterium darin besteht, ob bzw. in welchem Maß sie geeignet sind, die Relevanzen des anderen aufzuspüren und zu rekonstruieren.“ (Honer 2007, S 195).

Die Wahl der Erhebungs- und Auswertungsmethode ergibt sich einerseits aus der Art der Forschungsfrage und dem Forschungsinteresse – Was interessiert mich? Was will ich wissen? – und andererseits aus den Qualifikationen und Erfahrungen der Forscherin.

Das Forschungsinteresse ist qualitativer Natur. Von Interesse ist die subjektive, individuelle Bedeutungszuschreibung der befragten Pflegekräfte des Sonntags. Im Zentrum steht, wie der Sonntag in den individuellen Lebenszusammenhang und in die Lebenswelt der Befragten eingebettet ist und welche Bedeutung sie daraus dem Sonntag zuschreiben.

10 Der Leitfaden befindet sich im Anhang der Arbeit.

Gerade für die Gewinnung neuer Erkenntnisse über Handlungsmotive, Bedeutungszuschreibungen, alltägliche Praxen usw. sind qualitative Interviews sehr passend (vgl. Hopf 2007, S. 350).

Die Forschungsfrage ist offen und gleichzeitig fokussiert. Einerseits ist sie offen für die Bedeutungszuschreibungen der Befragten, doch andererseits sehr fokussiert auf das Thema Sonntag in seiner Einbettung in den persönlichen Lebenszusammenhang. Daher fiel die Wahl der Interviewvariante auf das Leitfadeninterview. Die einzelnen Fragen wurden vorab ausformuliert, jedoch in den einzelnen Interviews hielt ich mir die Reihenfolge und exakte Formulierung der Fragen offen. Die Fragen wurden so formuliert, dass sie das Interesse und die Richtung deutlich vorgeben, in der Beantwortung jedoch nicht einschränkend wirkten. Ein Beispiel hierfür sind die folgenden Fragen: *Wie hat sich Ihre letzte Woche gestaltet? Wie hat sich die letzte Dienstplaneinteilung gestaltet?* Die Interviewpartnerinnen sind aufgefordert zu erzählen, haben jedoch einen einschränkenden Rahmen vorgegeben. Innerhalb der einzelnen Fragenkomplexe werden, bezugnehmend auf das Erzählte, Nachfragen gestellt.

Die Interviews mit den Pflegekräften des Sozialzentrums „Josefsheim“ wurden direkt im Sozialzentrum während der Arbeitszeit geführt. Ich durfte mich im Haus zwischen den Etagen und Stationen frei bewegen und führte die Gespräche im beruflichen Setting der Befragten durch. So war für eine entspannte, weil bekannte Gesprächsatmosphäre gesorgt. Die Interviews wurden durch eine Erklärungsphase bzw. *briefing* eröffnet, in der ich den Zweck, die Erwartung und die Art des Interviews erläuterte und darüber informierte, was mit den Informationen des Gesprächs geschieht. Um einen möglichen Zeitdruck im Gespräch zu vermeiden, weil die Gespräche während der Arbeitszeit stattfanden, informierte ich den Geschäftsführer und er seine MitarbeiterInnen schon vorab darüber, wie lange die Gespräche in etwa dauern könnten. Wobei ich dazu sagte, dass es nur ungefähre Richtwerte sind, weil die Dauer der Interviews von den befragten Personen und dem individuellen Gesprächsverlauf abhängen (vgl. Hermanns 2007, S. 360-368).

Bevor die Leitfragen gestellt wurden, erfolgte eine kurze Erklärungsphase, in der ich nochmals aufgezeigte, weshalb ich ihnen überhaupt Fragen stelle, zu welchem Thema und mit welcher Absicht. Ich machte die Erfahrung, dass diese kurze Erklärungsphase etwas auflockernd und entkrampfend wirkt. Ich wollte den Befragten dadurch ein Gefühl der Sicherheit, Ernsthaftigkeit und Seriosität vermitteln, schließlich möchte ich als Forscherin etwas von ihnen wissen und bin auf ihre Bereitschaft zur Teilnahme angewiesen.

Meine Erklärungen lauteten wie folgt:

Ich schreibe meine MA-Arbeit zum Thema „Die Bedeutung des Sonntags für Pflegekräfte in flexiblen Arbeitszeitregelungen“ und würde Ihnen gerne ein paar Fragen zu diesem Thema stellen. Im Gespräch dürfen Sie sich gerne so viel Zeit, wie sie möchten, mit der Beantwortung der Fragen lassen. Die Fragen zielen auf Ihr subjektives Erleben ab und nicht auf das Abfragen von Fachwissen. Das spezifische Interesse meiner Arbeit gilt dem Sonntag.

Der für die Befragung erstellte Leitfaden umfasste drei Phasen: eine Erklärungs- und Auflockerungsphase, eine Hauptphase und eine Schlussphase.

In der Auflockerungsphase wurde eine Eisbrecherfrage gestellt, in der gefragt wurde, seit wann die RespondentInnen im Sozialzentrum „Josefsheim“ arbeiten und was ihre Aufgaben in der Einrichtung sind.

In der Hauptphase wurden fünf erzählgenerierende Fragen gestellt. Für jede erzählgenerierende Frage formulierte ich vorab eine Checkliste mit Themenfeldern, die auf jeden Fall angesprochen werden sollten, und eine Liste mit Nachfragen, die zum Einsatz kommen sollten, wenn bestimmte Themen aus der Checkliste nicht zur Sprache kamen. Auch eine Liste mit konkreten Fragen formulierte ich vorab für jeden Fragenblock. Die offenen Nachfragen und konkreten Nachfragen formulierte ich, damit ich nicht wichtige Themen vergessen konnte und aus Gründen der Vergleichbarkeit der Gespräche. Folgende erzählgenerierende Fragen wurden gestellt:

Bitte erzählen Sie mir, wie sich Ihre letzte Woche gestaltet hat? Was ist alles passiert? Was fällt Ihnen spontan noch ein, wenn Sie an Ihre letzte Woche denken? Sie können sich dabei so viel Zeit nehmen, wie Sie brauchen, ich werde Sie vorerst nicht unterbrechen.

Erzählen Sie mir bitte, wie sich ein typischer Sonntag, an dem Sie nicht arbeiten gestaltet? Alternativ: Was haben Sie an Ihrem letzten freien Sonntag gemacht? Wie sieht ein idealer Sonntag für Sie aus? Was unternehmen Sie gerne und mit wem machen Sie das gerne?

Denken Sie an einen beliebigen Sonntag oder an einen typischen Sonntag in Ihrer Kindheit. Wie haben sich die Sonntage Ihrer Kindheit gestaltet? Was kommen Ihnen für Bilder, Eindrücke und/ oder Erinnerungen in dem Kopf?

Denken Sie an die letzte Dienstplaneinteilung, wie hat sich diese gestaltet? Ist es möglich, Dienste zu tauschen, auf persönliche Wünsche oder Bedürfnisse einzugehen?

Wie sähe für Sie persönlich die ideale Balance zwischen Arbeit und Freizeit beziehungsweise Privatleben aus? Sie dürfen phantasievoll sein, die Vorstellung muss nicht Ihren tatsächlichen Möglichkeiten entsprechen.

Nach der Hauptphase folgten Fragen zur jeweiligen Person. Alter, Familienstand, Dauer der Beschäftigung im Sozialzentrum „Josefsheim“, Beruf und Arbeitszeiten des Partners oder der Partnerin, Arbeitszeiten pro Woche und Monat, Häufigkeit von Sonntagsdiensten, wie viele Stunden pro Monat am Sonntag pro Dienst gearbeitet werden, Position im Sozialzentrum, die Art der Beschäftigung (Teilzeit, Vollzeit u.a.) und ob auf Abruf bereit gearbeitet wird, in Schichten oder Bereitschaftsdienst. Die Frage nach dem Beruf und den Arbeitszeiten des Partners, der Partnerin erschien mir im Hinblick auf die vermeintlichen Schwierigkeiten der Koordination und Synchronisation der gemeinsamen Freizeit von Paaren sehr wichtig. Durch flexible Arbeitszeiten kann es für Paare (aber auch für Personen ohne feste Partnerschaft) aufwändiger, ja sogar schwierig werden, gemeinsame Freizeit oder „Soziale Zeit“ zu gestalten (vgl. Hielscher 2005).

Nach den personenbezogenen Fragen kam von Seiten der Interviewerin die Frage, ob die Befragten ihrerseits noch Fragen haben, ob noch etwas offen geblieben ist oder ob sie noch etwas ergänzen, zurechtrücken oder sagen möchten. Nach dieser abschließenden Phase erfolgte das Bedanken für die Bereitschaft, am Gespräch teilzunehmen und die Beendigung des Interviews. Nach den Interviews wurden Gedächtnisprotokolle angefertigt. Darin wurden Auffälligkeiten, Besonderheiten und andere Beobachtungen, wie etwa Gesprächsatmosphäre und was vor und nach der Tonbandaufzeichnung gesprochen wurde, festgehalten, die ich in die Auswertung und Interpretation des Materials mit einfließen ließ.

Mit der ersten Frage *Bitte erzählen Sie mir, wie Sie Ihre letzte Woche gestaltet haben; was ist passiert?* wird die Einbettung des Sonntags in die gesamte Woche – bestehend aus Arbeitszeit und freier beziehungsweise privater Zeit – bezweckt. Die Frage wurde bewusst auf diese Art gestellt, um etwas über die alltägliche Lebenswelt und den Lebenszusammenhang der befragten Personen zu erfahren. Die Bereiche Arbeit und privates Leben sollen nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Sie greifen ineinander über, überlappten und bedingen sich gegenseitig. Das Interesse gilt in dieser Fragestellung der Art der Einbettung des Sonntages in das Gefüge der gesamten Woche und der Bedeutungszuschreibung des Sonntages. Wie wird dieser Tag in Relation zur Woche und anderen Wochentagen wahrgenommen? Gemäß dem Konzept der alltäglichen Lebensführung der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Bolte, Kudera, Voß, Jurczyk u.a.) können individuelle Handlungen, Bedeutungs-zuschreibungen, die Balance zwischen Wünschen, eigenen Möglichkeiten, Bedürfnissen, Ansprüchen usw. nur verstanden werden, wenn die alltägliche Lebensführung als verortet zwischen Individuum und Gesellschaft verstanden wird (vgl. Kudera 1995, S. 7-10). Im Hintergrund der Frage

liegt der Gedanke, dass die Bedeutung des Sonntags für eine Person nicht verstanden werden kann, wenn man sich ausschließlich die Gestaltung des Sonntags ansieht. Der Sonntag ist keine Insel, sondern ein Teil der Woche, ein Teil des Lebenszusammenhangs und ein Teil der Arbeit wie auch der Freizeit, der befragten Beschäftigten. Die Frage umspannt daher die gesamte letzte Woche und nicht nur den letzten Sonntag.

Die zweite Frage lautete: *Erzählen Sie mir bitte, wie sich ein typischer Sonntag, an dem Sie nicht arbeiten, gestaltet? Alternativ: Was haben Sie an Ihrem letzten freien Sonntag gemacht?* Mit dieser Frage wird nach konkreten Beispielen, Darstellungen, Ausführungen einer, für die befragten Beschäftigten typischen Sonntagsgestaltung gefragt. Über die Art der Aktivitäten und der Gestaltung lässt sich herausfinden, welche Bedeutung dem Sonntag zugeschrieben wird. Werden am Sonntag Familienmitglieder und Verwandte besucht, ist es ein Erholungstag für sich selbst, ein Tag, an dem Dinge erledigt werden, die unter der Woche auf der Strecke geblieben sind, werden sich überhaupt Gedanken über die Gestaltung des Sonntags gemacht usw.? Das alles können Indikatoren dafür sein, was der Sonntag für die einzelnen Befragten tatsächlich bedeutet.

Wie sieht ein idealer Sonntag für Sie aus? Was unternehmen Sie gerne und mit wem machen Sie das gerne? Auch diese Frage zielt, wie auch die Frage nach der Gestaltung eines typischen Sonntages, auf die Bedeutung des Sonntags ab. Meine Gedanken zu der Frage waren die, dass das, was man tatsächlich tut, nicht dem entsprechen muss, was man gerne tun möchte. Häufig widerspricht sich wahrscheinlich die wirkliche Gestaltung des Sonntags, mit der idealen Sonntagsgestaltung und der Bedeutung, die der Sonntag für die Befragten hat. Beispielsweise kann der Sonntag für eine Person die Bedeutung des ruhigen, entschleunigten, gemütlichen Tages haben, aber tatsächlich kommen jeden Sonntag Verwandte zum Kaffeetrinken und Plaudern vorbei. Deshalb fragte ich nochmals konkret nach der Vorstellung des idealen Sonntags. Und in der Tat, machte ich bei den Befragungen speziell bei diesen beiden Fragen sehr interessante Beobachtungen bezüglich Dissonanzen zwischen Ideal und Wirklichkeit und wie diese Differenz begründet oder legitimiert wird.

Denken Sie an einen beliebigen Sonntag oder an einen typischen Sonntag in Ihrer Kindheit. Wie haben sich die Sonntage Ihrer Kindheit gestaltet? Was kommen Ihnen für Bilder, Eindrücke und/ oder Erinnerungen in dem Kopf? Diese Frage wurde gestellt, um herauszufinden, wie die befragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den Sonntag in ihrer Kindheit erlebt haben. Wie sie in ihrem Sonntagserleben von Kindheit an geprägt wurden oder wie sie bezüglich des Sonntags sozialisiert wurden und ob sie selber den Sonntag ähnlich oder anders gestalten, wie in ihrer Kindheit. Die Bedeutung dieses Tages hat sich

vielleicht schon in der Kindheit herauskristallisiert. Manchen Befragten verdeutlichte sich die eigene Bedeutung des Sonntages erst, während sie die Frage beantworteten oder darüber nachdachten. So entdeckte eine Befragte, dass sie den Sonntag immer schon als einen unangenehmen, melancholischen Tag wahrgenommen hat, dass das mit dem Tod ihrer Mutter zu tun haben muss. Diese verstarb sehr früh, zwar nicht an einem Sonntag, aber die letzten Erinnerungen an ihre Mutter sammelte sie an einem Sonntag. Dieser Befragten war es nicht bewusst, dass der letzte schöne Spaziergang mit ihrer Mutter an einem Sonntag stattfand.

Denken Sie an die letzte Dienstplaneinteilung. Wie hat sich diese gestaltet? Mit dieser Fragestellung soll herausgefunden werden, wie die Dienstplaneinteilung erfolgt und wie sich die Situation der Einteilung und Bekanntgabe gestaltet. Ist es möglich, Dienste mit Kollegen und Kolleginnen zu tauschen, und wenn ja, wie gestaltet sich das? Ich fragte beispielsweise, ob sich die befragte Person vorstellen könnte, einen Werktag gegen einen Sonntag zu tauschen oder umgekehrt und ob sich ein solcher Tausch einfach oder schwierig gestaltet? Wird in der Einteilung der Sonntagsdienste auf die Bedürfnisse oder individuellen Anliegen der Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen eingegangen oder nicht? Im Zentrum des Interesses steht hier auch die Frage, wer die hauptsächlichen Sonntagsdienste macht oder freiwillig übernimmt. Welche Qualität hat ein freier Sonntag im Vergleich zu einem anderen freien Tag oder werden alle freien Tage – bezüglich Qualität – gleich erlebt? Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erfahren, ob der Dienstplan hält oder ob Abweichungen von diesem möglich sind und das die Ausnahme oder die Regel ist?

Wie sähe Ihre ideale Balance zwischen Arbeit und Freizeit aus? Mit dieser Frage wird beabsichtigt, den Befragten Raum dafür zu geben, sich darüber zu äußern, ob ihre Zeitpräferenzen und -bedürfnisse in der aktuellen Arbeit verwirklicht werden können oder nicht. Sie können Wünsche für die Zukunft oder Träume äußern, beispielsweise, was sich ändern müsste, damit sie eine für sich selbst angenehme Balance zwischen Arbeit und Freizeit hätten. Ich wies die Befragten zwar darauf hin, dass sie wirklich ganz frei und phantasievoll an die Beantwortung der Frage herangehen dürfen, jedoch bewegten sie die Antworten in den üblichen, bekannten Zeitarrangements. Dennoch war die Frage interessant, weil viele Befragte an dieser Stelle ihre Unzufriedenheit mit den momentanen Arbeitszeiten äußerten. Viele antworteten in der Art: „Keine Ahnung, wie die perfekten Arbeitszeiten aussehen müssten, aber auf jeden Fall nicht so oder so...“.

2.2 Auswertung: qualitative Inhaltsanalyse

„Der Sinn jeder Inhaltsanalyse besteht letztlich darin, unter einer bestimmten forschungsleitenden Perspektive Komplexität zu reduzieren.“ (Früh 2004, S. 39).

Es wurden acht Leitfadeninterviews mit Beschäftigten des Sozialzentrums „Josefsheim“ geführt. Diese wurden in einem ersten Schritt transkribiert und anschließend im zweiten Schritt mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring ausgewertet. Die Auswertung erfolgte im Hinblick auf die theoretischen Erkenntnisse, die im ersten Teil der Arbeit dargestellt wurden und um Hinblick auf die Forschungsfrage der Arbeit.

Das Ziel einer inhaltsanalytischen Vorgehensweise ist es, „Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“, zu untersuchen und auszuwerten (Mayring 2015, S. 11, Herv. im Orig.). Der Name der Methode kann etwas irritierend wirken, denn die Inhaltsanalyse beschränkt sich keineswegs nur auf manifeste Inhalte von Texten, wie beispielsweise Interviews, sondern lässt es durchaus zu, latente Sinnstrukturen zu erfassen (vgl. ebd.). Eine unproblematischere Bezeichnung für die Inhaltsanalyse wäre, so Mayring selbst, *kategoriengeleitete Textanalyse* (vgl. ebd., S. 13). In der vorliegenden Arbeit wird aber dennoch mit der geläufigeren Bezeichnung *Inhaltsanalyse* gearbeitet.

Was ist nun die Inhaltsanalyse, was kann sie, was unterscheidet sie von anderen qualitativen Methoden und warum wurde sie für die Auswertung der Leitfadengespräche gewählt? Diese Fragen werden im folgenden Abschnitt beantwortet.

Der Gegenstand der Inhaltsanalyse nach Mayring ist die Kommunikation in irgendeiner ihrer mannigfaltigen Formen: Bilder, Gesten, Sprache, Musik usw. Anwendung kann die Inhaltsanalyse nur dann finden, wenn Kommunikation in Form von Symbolen niedergeschrieben, also festgehalten wird. Solche Symbole sind Worte, Noten, Texte usw. In der vorliegenden Forschung liegen Tonbandaufzeichnungen, Feldnotizen und Transkripte von Interviews vor. Diese wurden systematisch, regelgeleitet und theoriegeleitet analysiert (Mayring 2007, S. 474). Eine regelgeleitete Analyse von Interviews heißt, dass bei der Auswertung der Interviews nach klaren, nachvollziehbaren Regeln vorgegangen wurde, sodass es auch für andere Forscher und Forscherinnen nachvollziehbar ist, wie die Ergebnisse zustande kamen.

Es wird systematisch nach einem vorab formulierten „Ablaufmodell“¹¹ vorgegangen (Mayring 2007, S. 474). Theoriegeleitet soll heißen, dass die Ergebnisse vor dem Hintergrund theoretischer Annahmen, welche im ersten Teil der Arbeit dargelegt wurden, interpretiert werden. (vgl. Mayring 2015, S. 12-13).

Um ein regelgeleitetes und systematisches Vorgehen zu sichern, ist ein Ablaufmodell, welches schon vor der Analyse festgesetzt wird, zentral (vgl. ebd. 50f.). Es gibt kein fix vorgegebenes Ablaufmodell, welches nicht verändert werden darf, sondern es wird in der Literatur dazu angehalten, sein eigenes Ablaufmodell zu erstellen, das auf die eigene Forschungsfrage und das Erkenntnisziel zugeschnitten wurde (vgl. ebd., S. 50-51). „Die Inhaltsanalyse ist kein Standardinstrument, das immer gleich aussieht [...]“ (ebd., S. 51). Auch deshalb ist es wichtig, dass jeder Schritt, den man im Forschungsprozess geht, nach bestimmten Regeln gemacht wird, dass er festgehalten und so nachvollziehbar gemacht wird, sodass auch andere Forscher und Forscherinnen die Interviews in ähnlicher Weise analysieren könnten (ebd., S. 51).

Für die vorliegende Arbeit wurde nach dem folgendem Ablaufmodell gearbeitet, welches von einem Beispielmodell von Philipp Mayring inspiriert wurde, aber für diese Arbeit adaptiert wurde (siehe hierzu ebd., S. 54-63). Anschließend wird das Ablaufmodell erläutert.

1. Welches Material verwende ich für die Analyse?	
a.	Entstehungssituation, Feldnotizen in die Analyse miteinbeziehen. Formale Charakteristika des Materials, Entstehungssituation.
2. Analyserichtung	
a.	Bedeutungszuschreibungen bezüglich Sonntag, Sonntagsgestaltung, Interessen, emotionaler Bezug zum Sonntag.
3. Theoriegeleitetes Vorgehen im Analyseprozess	
4. Analysetechnik bestimmen	
a.	zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring
5. Zusammenfassende Inhaltsanalyse	
a.	Transkript erstellen
b.	Bestimmung der Analyseeinheiten

¹¹ Das Ablaufmodell, welches für die Analyse der Interviews verwendet wurde, wird an anderer Stelle ausführlich erklärt.

c. Paraphrasieren der Analyseeinheiten
d. Generalisierung der Paraphrasen, Streichen von Doppelnennungen
e. Kategorienbildung aus dem Material selbst
6. Zusammenführung der einzelnen analysierten Interviews
a. Harmonisierung der Kategorien
b. Erstellung eines Kategorienleitfadens
7. Interpretation und Prüfung der Ergebnisse
a. Interpretation der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Theorie und der Fragestellung der Arbeit
b. Beachtung der Gütekriterien

In einem ersten Schritt wird festgelegt, welches Material¹² für die Analyse herangezogen werden soll. Im Falle dieser Arbeit, wurden alle Interviews mit Beschäftigten des Sozialzentrums „Josefsheim“ geführt, auf Tonband aufgezeichnet und transkribiert. Alle acht Interviews wurden für die inhaltsanalytische Auswertung verwendet. Bei größeren Datenmengen, bei denen es um die Auswahl und Ziehung einer Stichprobe geht, ist dieser erste Schritt besonders wichtig, weil man sich ausführlich Gedanken über die Art der Stichprobenziehung und das Erkenntnisziel machen muss. In dieser Arbeit hatte ich es mit einer kleinen Datenmenge zu tun, die Frage einer Stichprobenziehung stellte sich hier nicht. Während die Interviews geführt wurden, machte ich mir Notizen zur Interviewsituation, zu Gesprächsatmosphäre und zu Besonderheiten der Befragten, ich notierte mir Auffälligkeiten und Besonderheiten. Diese Informationen flossen in die Analyse und die Interpretation des Materials mit ein. Die Interviews wurden alle auf Tonband aufgezeichnet und mit einem angemessenen Genauigkeitsgrad transkribiert. Stellen in den Interviews die völlig am Thema vorbei gingen, wurden nicht transkribiert, jedoch im Transkript deutlich gekennzeichnet durch eine zeitliche Angabe der nicht transkribierten Passage und einer thematischen Zusammenfassung. Die acht Interviews wurden an zwei Nachmittagen im Sozialzentrum „Josefsheim“ geführt. Die Teilnahme an den Gesprächen war freiwillig. Der Geschäftsführer des „Josefsheim“ hatte seine MitarbeiterInnen vorab per E-Mail, in Absprache mit mir, über mein Erscheinen und Vorhaben im Sozialzentrum informiert und um die Bereitschaft zur Teilnahme gebeten.

12 Das verwendete Material, also die acht Interviewten Beschäftigten werden an anderer Stelle ausführlich vorgestellt.

In einem zweiten Schritt setzt man sich mit der Frage auseinander, was man durch die Analyse vom Material erfahren, was man herausfinden und was man „[...]“ daraus herausinterpretieren möchte.“ (Mayring 2015, S. 58). Meine Intention bei der Analyse und Interpretation des Materials war es herauszufinden, welche Bedeutung die Befragten vor dem Hintergrund ihres ganz spezifischen Lebenszusammenhangs dem Sonntag zuschreiben und ob sie diesem Tag überhaupt eine Bedeutung zuschreiben. Auch war es mir wichtig, ganz konkret zu erfahren, wie die ideale und die tatsächliche Tagesgestaltung eines arbeitsfreien Sonntages aussieht, wie die Befragten diesen Tag in ihrer Kindheit erlebt haben, welche Gefühle und Bilder sie mit diesem Tag in Verbindung bringen usw. Auch der emotionale Bezug zum Sonntag war ein Ziel der Interpretation. Das Material wurde aus soziologischer Perspektive analysiert. Der Rückschluss von persönlichen Erzählungen der einzelnen Befragten auf einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang wurde versucht. Der dritte Schritt beschreibt ein theoriegeleitetes Vorgehen im gesamten Analyseprozess der Interviews. Nach Mayring muss vor der Durchführung einer Inhaltsanalyse eine exakte Fragestellung vorliegen, die theoretisch eingebettet werden kann und an bisherige Forschung anknüpft. Die theoretischen Vorannahmen wurden im ersten Teil der Arbeit dargestellt. Die Forschungsfrage war vor Beginn der Planung der Erhebungsphase klar ausformuliert (vgl. hierzu ebd., S. 59): Welche Bedeutung sprechen Beschäftigte in flexiblen Arbeitszeitregelungen, die im Bereich der Pflegedienstleistungen arbeiten, dem Sonntag zu? Welche Bedeutung hat der Sonntag für Beschäftigte, die am Sonntag arbeiten müssen?

Anschließend – im vierten Schritt – wurde die Analysetechnik ausgewählt: die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring. Das Ziel der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist das Herauskristallisieren von – für die vorliegende Arbeit und Forschungsfrage – essentiellen Inhalten. Die transkribierten Interviews werden durch mehrmaliges Studieren auf ihre bedeutenden Inhalte reduziert (ebd., S. 67). Das wird mit Hilfe eines Kategoriensystems gemacht. Jedes einzelne Interview wird in eigene Kategorien eingeteilt, indem Passagen des Interviews, die im Hinblick auf die Forschungsfrage und die bisher studierte Literatur wichtig erschienen, paraphrasiert werden. Nachdem das gemacht wurde, werden die paraphrasierten Stellen zu generalisierten Aussagen gemacht. Aus diesen werden in einem dritten Schritt die Kategorien gebildet. Das wird für jedes Interview separat gemacht. Dieses Vorgehen bedient das Prinzip der Offenheit. Denn dadurch, dass für jedes Interview eigene Kategorien gebildet werden, kann der Relevanzsetzung der einzelnen Befragten Rechnung getragen werden. Erst in einem weiteren Schritt werden die Kategorien aller Interviews harmonisiert. Daraus wird ein Kategorienleitfaden erstellt (vgl. Schmidt

2007, S. 448-451 und Mayring 2015, S. 70-84). Der Kategorienleitfaden besteht aus drei Teilen. Erstens der Definition jeder einzelnen Kategorie, damit auch für andere Forscher, Forscherinnen nachvollziehbar ist, weshalb eine Textstelle unter eine bestimmte Kategorie fällt und welche nicht. In einem zweiten Teil wird ein Ankerbeispiel, also ein oder mehrere aussagekräftige Beispiele für eine Kategorie, angeführt. Auf diese Art können auch andere LeserInnen der Arbeit ein Gefühl für die Kategorien und einen Einblick in die Interviews bekommen. In einem dritten Teil werden Kodierregeln formuliert, um exakte Regeln für die Zuordnung von Textstellen zu Kategorien zu ermöglichen (vgl. Mayring 2015, S. 97).

Im letzten Schritt wurde der Kategorienleitfaden interpretiert. Die Ergebnisse dieser letzten Auswertungsphase werden im Kapitel Ergebnisse sorgfältig und detailliert dargestellt.

Die Methode ist für die vorliegende Forschungsfrage passend, da sowohl auf subjektive Vorstellungen des Sonntags, emotionales Erleben von Arbeit am Sonntag, Bedeutungszuschreibungen, persönliche Bewertungen und auch die Einbettung dieser Erkenntnisse in die individuelle Lebenswelt der Befragten möglich sind, aber auch manifeste Inhalte erfasst werden (Mayring 2007, S. 486-471). Für die Fragestellung sind beide Ebenen wichtig. Ein weiterer Grund für die Wahl der Auswertungsmethode ist der, dass ich im Zuge eines Seminars an der Universität Wien im Laufe meines Masterstudiums diese Methode schon einmal – vom Erstellen des Fragebogens über die Führung von Interviews bis hin zur Auswertung, Interpretation und Publikation – anwenden durfte. Auch die persönlichen Fähigkeiten und Qualifikationen spielten bei der Wahl der Auswertungsmethode (und auch bei der Erhebungsmethode) eine bedeutende Rolle.

2.3 Fallauswahl: Die Pflege

Das Fallunternehmen „Josefsheim“ ist eine öffentliche, von der Gemeinde finanzierte Einrichtung im Bereich Alten- und Krankenpflege. Das Unternehmen lässt sich im Bereich Gesundheitsberufe verorten und bietet personenbezogene Dienstleistungen an. Im „Josefsheim“ wird eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch diplomierte Pfleger und Pflegerinnen angeboten. Durch unterschiedliche Schichtarbeitsmodelle – rotierende Schichten, Wechselschichten, Teilzeitschichten – und Arbeitszeitmodelle – Wochenendarbeit, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit – kann eine Vierundzwanzig-Stunden-Betreuung geboten werden. An die Beschäftigten werden hohe Flexibilitätsanforderungen gestellt. Kurzfristige Änderungen des Dienstplans, Einspringen für erkrankte Kolleginnen und Kollegen und Bereitschaftsdienste gehören zum beruflichen Alltag von Beschäftigten

im „Josefsheim“ und generell zur Berufsgruppe der Alten- und Krankenpflege. Im „Josefsheim“ wird durch die Option „wunsch-frei“ im Dienstplan – das heißt, dass man sich drei Arbeitstage, an denen man nicht arbeiten kann oder möchte, aussuchen und frei nehmen kann – versucht, den hohen Arbeitszeit- und Flexibilitätsanforderungen entgegenzuwirken und dadurch die Lebens- und Arbeitsqualität zu steigern. Mit Erfolg, denn der Großteil der befragten Mitarbeiterinnen äußerte sich weitestgehend positiv über den Dienstplan. Was nicht heißt, dass sie alle mit den Arbeitszeiten an sich zufrieden sind, doch diese sind nicht abhängig von den Befragten des Pflegeheims „Josefsheim“, sondern sind in der Berufsgruppe erforderlich und üblich. Ein Indikator für eine gewisse Zufriedenheit mit der Arbeit und der Arbeitszeit im „Josefsheim“ kann aus der langen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der befragten Mitarbeiterinnen und der geringen Fluktuation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geschlossen werden. Das Fallbeispiel „Josefsheim“ eignet sich sehr gut für die Illustration, der Bedeutung des Sonntags für Beschäftigte in der Pflege und in flexiblen Arbeitszeitregelungen, da gerade die hier befragten Beschäftigten mit einem sehr hohen Flexibilisierungsgrad konfrontiert sind und mit verschiedensten Arbeitszeitmodellen arbeiten.

2.3.1 Auswahl der Einrichtung: Sozialzentrum „Josefsheim“

Das Sozialzentrum „Josefsheim“ befindet sich in einem sechstausend Seelendorf im Westen von Österreich. Die Region, in der sich die Pflege- und Betreuungseinrichtung befindet, kann als ländlich mit Nähe zur Stadt beschrieben werden. Träger der Einrichtung ist die Gemeinde. Das Dienstleistungsangebot umfasst die Pflege und Versorgung der Bewohner und Bewohnerinnen im Heim, aber auch von Tages- und Urlaubsgästen. Es gibt also auch die Möglichkeit für ältere, pflegebedürftige Menschen einen Tag oder einige Tage oder Wochen im Heim zu verbringen. Sie können im Heim oder auch zu Hause übernachten. Das Pflegeangebot umschließt also Tagespflege, stationäre Pflege und lang- und kurzzeitliche Altenpflege und die Betreuung von älteren Menschen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung hatte das Heim vierundvierzig Einzelbetten und zwei Urlaubsbetten (www.leiblachtal.info). Die Arbeitsatmosphäre im Heim und im Team wurde von den Mitarbeiterinnen allgemein als sehr gut beschrieben, auch im Vergleich zu früheren Berufserfahrungen in Pflegeheimen. Unter den Beschäftigten, so konnte ich das während der Feldphase beobachten, herrschte ein höflicher, freundschaftlicher Tonfall vor, durch alle Hierarchieschichten hindurch „duzten“ sich die Beschäftigten in der Pflege, alberten und lachten miteinander. Dies ist wichtig zu erwähnen, weil die Beschäftigten im Sozialzentrum durch die flexiblen Arbeitszeiten, die

sich gerne auch kurzfristig ändern können, auf ein starkes, loyales und freundliches Team angewiesen sind. Gerade wenn sich kurzfristig der Dienstplan ändert und man für einen Kollegen oder eine Kollegin einspringen sollte, obwohl man schon andere Pläne hätte, ist es von Vorteil, wenn man mit seinen Arbeitskollegen und -kolleginnen gut auskommt und sich gut kennt.

2.3.2 Arbeitszeitregelungen

Folgende Typen von Schichtarbeit werden im Sozialzentrums „Josefsheim“ angewendet: rotierende Schichten, Wechselschichten und Teilzeit-Wechselschichten. Im medizinischen und gesundheitlichen Bereich wie auch in verschiedenen anderen Bereichen wie Industrie- und Dienstleistungsbetrieben ist Schichtarbeit keine Seltenheit, sondern die Regel, um einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb zu ermöglichen (Mark van et al. 2011, S. 209).

Von Schichtarbeit spricht man, wenn ein Arbeitsplatz von mehreren Beschäftigten nacheinander belegt wird, wobei es Überschneidungen gibt, wenn die Arbeit übergeben wird (www.gesundheit.gv.at). Im Sozialzentrum „Josefsheim“ kommen verschiedene Schichtmodelle zum Einsatz, um eine kontinuierliche Versorgung und Pflege der Bewohner, BewohnerInnen zu gewährleisten. Es gibt Frühschichten von sechs Uhr bis vierzehn Uhr und Spätschichten von vierzehn Uhr bis zweiundzwanzig Uhr. Daneben gibt es noch Nachtschichten, Wochenenddienste. In verschiedenen Rhythmen werden die verschiedenen Schichten gewechselt. Allgemein nennt man den Wochenrhythmus auch lange rotierende Schichten. Das heißt, eine Woche lang werden Frühschichten übernommen, in der folgenden Woche die Spätschichten und in der dritten Woche die Nachtschichten. Kurze, rotierende Schichten bedeuten, dass die Zeiträume zwischen dem Wechsel der Schicht kürzer sind, beispielsweise zwei Tage Frühschicht, zwei Tage Spätschicht und zwei Nächte Nachtschicht (www.gesundheit.gv.at).

Die Besonderheit der Betreuung der HeimbewohnerInnen und der Urlaubsgäste im „Josefsheim“ ist sicher die Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch diplomierte Altenpfleger und -pflegerinnen. Dadurch wird eine durchgängige erstklassige Betreuung gewährleistet. Der Dienstplan wird für jeweils einen Monat von den drei Stationsleitungen erstellt, wobei die Pfleger und Pflegerinnen im Vorhinein bekanntgeben, an welchen sechs Tagen sie „wunschfrei“ haben möchten. Drei Tage kennzeichnen sie mit sehr hoher Priorität und drei Freizeitwünsche werden mit weniger hoher Priorität versehen. Der Ablauf der Gestaltung und die Einteilung des Dienstplans laufen im „Josefsheim“ - so wurde es mir von einer Stationsleiterin erklärt – folgendermaßen ab. Zuerst werden die Urlaubswünsche der

Beschäftigten eingetragen. Anschließend werden ihre Freizeitwünsche in den Dienstplan eingetragen. In einem zweiten Schritt werden fixe Termine eingetragen, das können Weiterbildungen, Fortbildungen usw. sein. Dann werden die Nachtdienste zentral für das gesamte Haus (nicht separat für jede Station) eingetragen. Im vierten Schritt werden die Wochenenddienste eingetragen wobei zuerst die diplomierten Fachkräfte und dann die nicht-diplomierten Kräfte eingetragen werden. Zum Schluss werden dann noch die Lücken im Dienstplan gefüllt. Hohe Belastungen der Beschäftigten in der Pflege kommen entweder durch Krankenstände oder durch Urlaube zustande. Gerade die Monate Mai und Dezember, in denen es viele Feiertage und Urlaubswünsche gibt, kommt es zu Belastungsspitzen. Die Anzahl der Dienste für die jeweiligen Beschäftigten ergeben sich durch ihr Arbeitsausmaß. Beschäftigte, die fünfundsiebzig Prozent angestellt sind, haben ein Kontingent von dreißig Stunden. Aus diesem ergibt sich dann die Anzahl der Dienste pro Monat.

2.4 Sampling

Auf den folgenden Seiten werden die acht Interviewpartnerinnen kurz vorgestellt. Ich werde ihre Person zu Beginn vorstellen, dann auf ihren Lebens- und Arbeitszusammenhang eingehen. Dadurch soll ein möglichst vollständiges Bild der Interviewten gezeichnet werden. Alle interviewten Mitarbeiterinnen arbeiten im Sozialzentrum „Josefsheim“ in der Alten- und Krankenpflege. Die Namen der Interviewpartnerinnen sind anonymisiert, sie entsprechen Pseudonymen.

2.4.1 Maria, 55 Jahre, verheiratet, Stationsleiterin

Maria ist 55 Jahre alt. Sie hat drei Kinder und ist verheiratet, ihr Mann ist mittlerweile im Ruhestand. Seit 15 Jahren ist sie im Sozialzentrum „Josefsheim“ als Stationsleiterin tätig. Zu ihren Aufgaben gehören die Organisation im Wohnbereich, die Organisation der Pflege, verwaltungstechnische Tätigkeiten und die Rechtsberatung der Bewohner und Bewohnerinnen. Sie bezeichnet sich selbst als Bindeglied zwischen Team und Pflegedienstleistung. Maria ist eine praktizierende, gläubige Katholikin. Der Sonntag ist für sie ein spiritueller Tag, ein Tag der Besinnung, des zur Ruhe Kommens und der Kontemplation.

Maria arbeitet in einem wöchentlichen Stundenausmaß von 35 Stunden, das sind achtzig Prozent, in rotierenden Schichten. Zweimal im Monat arbeitet sie am Sonntagvormittag für drei Stunden.

Der Sonntag ist für Maria sowohl der Tag, Zeit mit der Familie zu verbringen, als auch die Zeit der eigenen Entspannung und Spiritualität. Am Sonntag nimmt sie sich Zeit für ihren Ehemann und ihre Kinder, aber auch Zeit, den eigenen Bedürfnissen, dem eigenen Glauben und Wünschen nachzugehen, das können Spaziergänge sein, der Gang in die Kirche, das Lesen der Bibel. Beispiele für Familienaktivitäten am Sonntag sind beispielsweise Spaziergänge, Radtouren und Wanderungen, die sie schon in den frühen Morgenstunden starten, Kaffeehausbesuche, gemeinsames Frühstück und Mittagessen, das gemeinsame Abendessen ist oft nicht möglich, weil die Kinder nicht mehr zu Hause leben und die Sonntagabende selbst gestalten.

Auf die Frage, wie der ideale Sonntag für sie aussieht, antwortete Maria:

„Ganz langsam in den Tag gehend beziehungsweise, wenn mit Aktion, dann schon sehr früh raus zum Fahrradfahren, ja und des wäre und ähm einen Tag am Wochenende so wirklich die Zeit der Spiritualität die entweder mal am Vormittag ist also am Sonntagvormittag [...].“
(MF001, S. 1, Zeile 21-23).

Am Sonntag sind für Maria die Zeit mit der eigenen Familie und die Beschäftigung mit dem eigenen Glauben zwei wichtige und prägende Momente. Ihre Sonntagsgestaltung geschieht nicht zufällig, sondern sehr bewusst. Dieser letzte Tag der Woche ist ein besonderer Tag für sie, welcher mit der Familie zusammen besprochen und geplant wird.

Der Sonntag wird – ob in der Arbeit oder zu Hause ist einerlei – als entschleunigter, gemütlicher Tag wahrgenommen. Das Arbeiten am Sonntag habe sie immer sehr geliebt, weil der Wirbel, der unter der Woche im Sozialzentrum stattfindet wie Arztbesuche, Visite, Putzarbeiten, wegfallen. Die Beschäftigten haben so mehr Zeit für die BewohnerInnen für Gespräche mit ihnen und ihren Angehörigen. Das Arbeiten an sich habe sie am Sonntag nie gestört, nur dass sie den Tag nicht für sich und ihre Familie nutzen könne. Früher hat sie das noch viel mehr gestört als heute. Heute sind die Kinder aus dem Haus und der Mann ist im Ruhestand. Wie sie selbst sagt, ist ihre Familie nicht mehr von ihren Dienstzeiten betroffen oder abhängig, das erleichtert es ihr, in Schichten zu arbeiten. Mit ihrem Mann habe sie eine ganz klare Abmachung: Wenn sie Dienst hat, ist sie zu Hause für nichts zuständig und nicht erreichbar. Klare Regelungen seien für sie wichtig, um mit der Schichtarbeit und mit den flexiblen Arbeitszeiten umzugehen. Diese klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit funktioniere für sie dadurch gut. Sie erwähnt jedoch, dass das früher, wie der Mann noch berufstätig war und die Kinder noch kleiner und mehr auf sie angewiesen waren, oft Schwierigkeiten gab. Für sie sei es ganz wichtig, dass die Familie ihre Arbeitszeiten akzeptiert und diesbezüglich unterstützend ist und hinter ihr steht.

„Regelmäßigkeit ist sicher für das Organisieren des Lebens ein großer Vorteil.“ (MFw001, S. 4, Zeile 17).

Der Sonntag in ihrer Kindheit wäre sehr klar und streng geregelt gewesen. Jeder Sonntag war gleich, ohne Ausnahme. Man musste in der Früh aufstehen, dann gab es ein gemeinsames Frühstück, gemeinsames In-die-Kirche-gehen, Mittagessen im Kreise der Familie und am Nachmittag ging die Familie gemeinsam in die Nachmittagsandacht oder es kamen Verwandte zu Besuch.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Sonntag für Maria aus zwei Gründen ein wichtiger, bedeutungsrelevanter Tag ist. Zum einen ist der Sonntag für sie als praktizierende Katholikin der Tag des Herrn. Ein Tag, an dem man die Messe besucht, betet und sich besinnt. Zum anderen ist der Sonntag für Maria der Tag der Familie. An diesem Tag wird gemeinsam gegessen, gemeinsam durch die Natur spaziert, ins Kaffeehaus gegangen. Man könnte sagen, der Tag hat für Maria eine Doppelbedeutung: Vergnügen und Gebet. Konsum und Kontemplation.

2.4.2 Isabella, 45 Jahre, verheiratet, Heimpflegerin & Betreuerin

Isabella ist 45 Jahre alt, verheiratet seit 30 Jahren und hat zwei Kinder. Seit 6 Jahren arbeitet sie nun schon im Sozialzentrum „Josefsheim“ als Heimpflegerin und Betreuerin. Ihr Tätigkeitsfeld umfasst die Essensausgabe, Aktivierung der BewohnerInnen, Unterhaltung und Reden mit den BewohnerInnen. Der Sonntag hat für sie weniger eine spirituelle Bedeutung, sondern ist für sie vielmehr ein Familientag, ein Gemeinschaftstag. Freie Sonntage verbringt sie am liebsten mit der eigenen Familie, das heißt mit ihrem Ehemann und ihren zwei Kindern. Das Arbeiten an Sonntagen akzeptiere sie, es gehöre einfach zur Branche dazu. Könnte sie es sich aussuchen, würde sie an Sonntagen lieber nicht arbeiten, um mehr für ihre Kinder und ihren Ehemann da sein zu können. Sie arbeitet 80 Prozent, das sind 6,4 Stunden am Tag. Sie arbeitet an zwei Sonntagen im Monat je acht Stunden. Das Arbeiten am Sonntag wird anders wahrgenommen wie das Arbeiten unter der Woche. Am Sonntag kommen viele Angehörige in das Heim und besuchen die Bewohner. Es herrsche eine fröhliche, ruhige und sanfte Stimmung, so Isabella. Das Arbeiten an sich möge sie gerne, nur fände sie es schade, dass sie dadurch Zeit, die sie mit der Familie verbringen könnte, verpasst.

„Ich hatte das letzte Wochenende frei, hatte keinen Dienst, es war schön mit der Familie zu frühstücken. Die Kinder haben auch Freude, wenn die Mama zu Hause ist, wenn sie mal ein oder zwei Sonntage im Monat zu Hause ist, haben auch die Kinder Freude. Da werden sie

auch verwöhnt von mir da wird das Lieblingsgericht gekocht, was die wünschen und so, na es ist schön ich freue mich immer wieder wenn ich freies Wochenende habe, zum mit den Kindern was zum Gestalten so.“ (Izw002, S. 1, Zeile 3-7).

In diesem Zitat aus dem Gespräch mit Isabella tritt deutlich hervor, dass sie an freien Wochenenden, recht viel zu arbeiten hat. Sie bezeichnet Reproduktions- und Hausarbeit nicht als Arbeit, aber es ist eine Form von nicht bezahlter Arbeit und diese leistet sie am Wochenende, indem das Wochenende ihren Kindern gehört, sie das Lieblingsgericht für die Kinder kocht und den Nachmittag nach den Wünschen der Kinder gestaltet. Muckenhuber beispielsweise bezeichnet das arbeitsfreie Wochenende als eine Idee die zu traditionell männlichen Lebensweisen gehört, nicht aber zu traditionell weiblichen Lebensmustern (Muckenhuber 2009, S. 14). Für die erwerbstätige Isabella sind die Zeiten die nicht mit Erwerbsarbeit gefüllt sind, mit Nicht-Erwerbsarbeit gefüllt.

Der Mann von Isabella arbeitet in rotierenden Schichten wie sie. Nur selten kommt es vor, dass sie und ihr Mann am Sonntag gemeinsam frei haben und diese Zeit zusammen mit den Kindern verbringen können. Für Isabella ist das belastend. Es ist schwer, gemeinsame Zeit zu planen, da der Dienstplan für jeden Monat neu erstellt wird und sich dieser auch innerhalb des Monats – bedingt durch Krankenstände und Urlaube – verändern kann. Die Koordination und Abstimmung der gemeinsamen Freizeit wird als belastend wahrgenommen, weil der Planungsaufwand sehr hoch ist.

„Ja, das gibt es oft das gibt es oft, das kannst du nie planen, kannst du nie voraussehen, das, das ist zufällig, dass wir mal zusammen frei haben, beide, das ist so selten, wirklich selten, wenn ich frei habe, hat er vielleicht Frühschicht.“ (Izw002, S. 2, Zeile 3-5).

Wenn einmal die ganze Familie am Sonntag zu Hause ist, wird alles, was gemacht wird, gemeinsam gemacht. Es wird zusammen gefrühstückt, am Mittag kocht Isabella das Lieblingsgericht der Kinder und am Nachmittag gehen sie gerne gemeinsam schwimmen oder spazieren. Zu einem typischen Sonntag gehöre eine Aktivität an der frischen Luft und das gemeinsame Essen dazu. Auf die Frage, wie denn der ideale Sonntag aussähe, antwortet Isabella, ideal wäre der Sonntag, wenn sie und ihre Mann gemeinsam frei hätten und zusammen mit den Kindern etwas unternehmen könnten.

In ihrer Kindheit erlebte Isabella den Sonntag als einen sehr schönen Tag, an dem Verwandte zu Besuch kamen, die Mutter hat jeden Sonntag einen feinen Kuchen gebacken, weil sich die Kinder das gewünscht haben, man machte gemeinsame Spaziergänge in der Natur, kochte und aß zusammen und spielte Brettspiele.

Für Isabella hat der Sonntag die Bedeutung des Familientages, eines sozial sehr wertvollen Tages. Diese Bedeutung des Sonntages als sozial wertvollster Tag lässt sich durch verschiedenste Studien bestätigen, wie zum Beispiel durch die Studie zum Impact Assessment der EU-Arbeitszeitrichtlinie für die Europäische Kommission „EU 2000“ und „EU 2005“ von Wirtz, Nachreiner und Rolfes. In dieser Studie wurde unter anderem ein Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und Sonntagsarbeit und einer erhöhten psychischen und sozialen Beeinträchtigung nachgewiesen (Witz et al. 2011). Auch Isabella beschreibt die Belastung von Sonntagsarbeit als Mangel an sozialer Teilhabe, beispielsweise bei Familienaktivitäten.

2.4.3 Simone, 57 Jahre, ledig, Stationsleiterin

Simone ist 57 Jahre alt. Sie hat einen 17-jährigen Sohn und ist derzeit ledig. Sie ist seit einem Jahr Stationsleiterin im Sozialzentrum „Josefsheim“. In ihrer Position übernimmt sie Führungsaufgaben, die Pflegeplanung, Fallbesprechungen, Team-Sitzungen und sie ist für die Erstellung des Dienstplans zuständig.

Sie arbeitet im Ausmaß von 75 Prozent, das sind zirka dreißig Stunden pro Woche (die Wochenarbeitszeit kann variieren), dazu gehören zwei Sonntagsdienste und auch Bereitschaftsdienst.

Für Simone ist das Erleben des Sonntags ambivalent. Freie Sonntage möge sie nicht so gerne, weil der Sonntag für sie ein Familientag ist. Da sie keine Familie hat, die sie besuchen könnte oder die zu Besuch kommen würde, sei der Tag für sie langweilig, weil niemand Zeit hat, was mit ihr zu unternehmen. Sie habe lieber unter der Woche frei. Den Arbeitssonntag hingegen möge sie sehr gerne. Sie beschreibt die Atmosphäre als sehr angenehm, gemütlich, als speziell. Am Sonntag arbeite sie auch darum gerne, weil sie ihrer Arbeit ruhig nachgehen könne, ohne von externen Faktoren, wie Arztbesuche der BewohnerInnen, Arztvisite, Anrufe von Behörden und Ämtern, gestört zu werden. Man könne sich am Sonntag mehr auf die BewohnerInnen und deren Anliegen und Bedürfnisse konzentrieren. Über den Sonntag im Heim sagt sie weiter, er habe für sie familiären Charakter.

„Ja, da haben sie einfach familiären Charakter, ich sehe da wirklich die Unterschiede, also im Heim hat ein Sonntag noch den familiären Charakter in der Pflege für mich, so empfinde ich das.“ (Lsw003, S. 2, Zeile 28-30).

„Der Alltagsstress ist am Wochenende weniger. Es ist die Verwaltung nicht besetzt, es kommen nicht so viel Telefonate hinein, man kann sich eher gerade im Heim mehr um die

Bewohner kümmern, weil wie gesagt, die Störungen von Außen wegfallen, sind keine Assistentinnen da oder eine Praxis, wo jetzt anruft [...]. Der Sonntag hat eigentlich gerade im Heim [...] viel mehr familiären Charakter [...], weil die Störfaktoren, wenn ich es als solche bezeichnen darf, fallen weg, ich kann mir mehr Zeit für die Leute nehmen. Die Bewohner die kriegen auch eher Besuch, also da spürt man noch mehr den Sonntag.“ (Lsw003, Zeile 12-19).

Obwohl für Simone die Arbeit an Sonntagen kein Problem darstellt, wäre sie sich darüber bewusst – so Simone –, dass es für Kollegen und Kolleginnen mitunter eine Belastung darstellen könne, weil sich die Zeit, die mit der Familie verbracht werden kann, reduziert.

„Aber es ist mir auch klar, dass, wenn ich in der Pflege arbeite, dass ich dann mitunter manche Aktivitäten nicht besuchen kann, was gerade Familienaktivitäten sind.“ (Lsw003, S. 1, Zeile 30-33).

Simone ist der Ansicht, dass die flexiblen Arbeitszeiten in der Pflege akzeptiert werden müssen, wenn man in diesem Bereich arbeiten möchte. Auch das Arbeiten am Wochenende und in der Nacht gehöre dazu, weil die Bewohner im Heim rund um die Uhr betreut werden müssen. Des Weiteren empfindet sie den Dienstplan, den sie selber erstellt, als sehr gerecht, weil alle Pfleger und Pflegerinnen im Heim in Relation zum Arbeitsvolumen gleich viele Stunden am Sonntag arbeiten müssten. Es gäbe auch die Möglichkeit, sich „wunschfrei“ zu nehmen, wenn es Termine gibt, an denen man unter keinen Umständen arbeiten kann oder will.

Der ideale Sonntag beginne für Simone mit Ausschlafen. Am Nachmittag würde sie dann etwas Entspannendes nur für sich selbst machen, beispielsweise in die Sauna gehen. Mit ihren Freundinnen unternimmt sie am Sonntag nichts, da es erstens sehr schwierig wäre etwas auszumachen, da auch ihre Freundinnen in der Pflege arbeiten und flexible Arbeitszeiten haben, und zweitens, weil der Sonntag ein Familientag sei, den ihre Freundinnen mit ihren eigenen Familien verbringen.

„auf den Sonntag bezogen habe ich jetzt eigentlich nie mehr [...] was unternommen, weil ich jetzt natürlich auch in einem Alter bin, wo [...] die meisten Familie haben [...] und im Gegenzug habe ich oft auch gerne am Sonntag gearbeitet, [...] um einfach unter der Woche auch Sachen zu erledigen.“ (Lsw003, Seite 3, Zeile 21-25).

Sonntag in der Kindheit verbindet Simone mit negativen Bildern: der letzte Ausflug mit der Mutter, die früh starb, fand an einem Sonntag statt. Danach war der Sonntag ein Tag, den sie mit Zwang verbindet. Ihr Vater nahm sie zu Verwandtenbesuchen mit, zu denen sie keine Lust hatte, aber aufgrund von schlechter Infrastruktur auch nicht weggehen konnte.

Der Sonntag hat für Simone die Bedeutung eines Familientages, obwohl sie keine Familie hat. Indem Simone die Bedeutung des Sonntags beschreibt, die er eigentlich haben sollte und gleichzeitig ihre eigene Bedeutung darlegt, die nichts mit der andern zu tun hat, wird klar, welche normative Bedeutung Simone dem Sonntag zuschreibt. Sie nimmt wahr, dass der Sonntag eigentlich der Tag der Familie und des gemeinsamen Freizeitvergnügens sein sollte, zumindest erwartet das die Gesellschaft aus der Sicht von Simone. Sie hat jedoch ganz andere Bedürfnisse bezüglich des Sonntags. Sie unternimmt lieber etwas alleine, wie zum Beispiel alleine ins Gebirge zu wandern, in die Sauna oder spazieren zu gehen. Auch arbeitet sie grundsätzlich gerne an Sonntagen und Feiertagen. Das ist eine einfache und effiziente Art, diesen normativen Druck zu umgehen. Wenn man am Sonntag arbeitet muss man sich vor niemandem rechtfertigen. Für Simone bedeutet Sonntag: Druck.

2.4.4 Silke, 35 Jahre, ledig, diplomierte Sozialbetreuerin

Silke ist 35 Jahre alt, noch ledig und erst seit kurzem im Sozialzentrum. Sie ist diplomierte Sozialbetreuerin und arbeitet in einem Ausmaß von 100 Prozent. Sie arbeitet an zwei Sonntagen im Monat zu je fünf Stunden. Zu ihren Tätigkeiten gehören die physische und seelische Pflege und Versorgung der BewohnerInnen. Silke ist für den Job als Pflegerin aus Deutschland nach Österreich umgesiedelt. Ihr Alltag ist momentan gezeichnet von Behördengängen, Terminen mit dem Finanzamt und Ämtern. In ihrer jetzigen Lebenssituation habe der Sonntag eine wichtige Funktion für sie, so Silke. Weil am Sonntag Geschäfte, Ämter und Behörden geschlossen haben, wäre das der einzige Tag, an dem sie sich guten Gewissens entspannen und für ihre eigenes Seelenwohl sorgen könne. Aus spiritueller Perspektive hat der Sonntag keine Bedeutung und auch sonst hat dieser Tag in ihrem Leben keine besondere Geltung, doch gerade momentan ist der Tag für sie wichtig. Er stellt einen wichtigen Ausgleich zu der anstrengenden, stressigen, durchgetakteten Woche dar.

„An Sonntagen ist Couch angesagt. Ähm, es kommt darauf an, im Sommer gehe ich baden, ich [...] gehe auch gerne wandern. [...] ich Sorge für meine Seele am Wochenende, am freien Wochenende Sorge ich für meine Seele, dass es mir gut geht.“ (Jdw, S. 1, Zeile 25-28).

Silke arbeite grundsätzlich gerne am Sonntag. Der Tag sei für sie nichts Besonderes. Sie möge auch die Atmosphäre und die Stimmung sehr gerne, die am Sonntag im Sozialzentrum herrscht, und den Kontakt, der zu den BewohnerInnen entsteht.

„[...] das Haus ist voll, es ist viel los, die Leute bekommen viel Besuch, da entsteht viel da ist viel Kontakt anderer Kontakt, nicht so wie Alltag, sondern und dann ähm die sozialen

Bedürfnisse sind mehr abgedeckt und das ist dann auch schön, das mitzukriegen.“ (Jdw, S. 2, Zeile 14-17).

Auch in Silkes Kindheit war der Sonntag kein Tag, für den es ein spezielles Drehbuch gab. Die Eltern arbeiteten meistens auch sonntags, Silke habe selbst auch schon früh begonnen zu arbeiten und oft auch sonntags. Wenn jemand aus der Familie am Sonntag nicht arbeitete, durfte er machen, wozu er Lust hatte. Sie sagt über sich selbst: „Ich bin kein regelmäßiger Mensch, ich habe auch keine regelmäßige, ähm regelmäßige Familie“ (Jdw, S. 2, Zeile 24). So gab es auch am Sonntag keine Regelmäßigkeit, kein Programm, keine Fixpunkte.

Silke hat einen Freund. Er arbeitet ebenfalls in Schichten und muss manches Mal am Wochenende arbeiten. Die Koordination von Freizeit und Arbeitszeit mit dem Partner stelle für sie kein großes Problem dar, da sie ein Mensch sei der viele Freiheiten und Zeiten alleine braucht. Silke sieht die Chancen, die flexible Arbeitszeiten mit sich bringen, als die negativeren Aspekte von flexibilisierten Arbeitszeiten. Zu ihrer momentanen Lebenssituation und zu ihrem Naturell, eines unregelmäßigen Menschen, würden die Arbeitszeiten passen. Das Arbeiten an Sonntagen, stelle kein Problem für sie dar, weil der Sonntag keine spezielle Bedeutung für sie habe.

2.4.5 Doris, 54 Jahre, verheiratet, diplomierte Gesundheits- & Krankenpflegerin

Doris ist 54 Jahre alt und diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin. Sie arbeitet seit 2012, als Teilzeitkraft im Sozialzentrum „Josefsheim“. Ihr Tätigkeitsfeld beschreibt sie als Gesamtbetreuung. Sie ist oft allein im Dienst und ist daher für den gesamten Tagesablauf der Bewohner und Bewohnerinnen zuständig: Morgenhygiene, Frühstück, Mittagessen, Nachmittagsbeschäftigung, Medikamentenausgabe, Abendessen usw. An einem Sonntag im Monat hat sie Dienst. Das Arbeiten am Sonntag beschreibt auch Doris als sehr angenehm, weil man am Sonntag nicht durch Anrufe von Ärzten, Ärztinnen oder Behörden gestört würde. Daher habe man mehr Zeit, sich um das Wohlbefinden und Wohlergehen der Bewohner, Bewohnerinnen zu kümmern. Der intensivere Kontakt, den sie am Sonntag zu den BewohnerInnen des „Josefsheim“ pflegen könne, schätze sie sehr. „Man hat einfach mehr Zeit für den Bewohner.“ (AFw005, S. 1, Zeile 9-10). Aber nicht nur für die BewohnerInnen bleibe mehr Zeit, sondern auch für den Austausch mit Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, das wäre auch ein Grund dafür, weshalb sie am Sonntag gerne im „Josefsheim“ arbeite. Mehr als einmal im Monat an einem Sonntag zu arbeiten, das könne sich Doris allerdings nicht vorstellen.

„Also mal so der ganze Ablauf, die Ruhe, wo da so ist, das ist so angenehm, ähm, man hat dann auch mal Zeit sich einfach mal mit den Kollegen auszutauschen, auch privat mal auszutauschen und sonst arbeite ich gerne am Sonntag, also mehr, ich arbeite einen Sonntag, ein Wochenende im Monat, und mehr könnte ich mir nicht vorstellen.“ (AFw005, S. 1, Zeile 12-15).

Sie ist der Ansicht, dass ein Mehr an Sonntagsarbeit zu einem Defizit in ihrem Privatleben führen würde, weil der Großteil der Aktivitäten im Freundes- und Bekanntenkreis, aber auch viele kulturelle Angebote überwiegend am Wochenende stattfinden.

„Mehr könnte ich mir nicht vorstellen. Das wäre mir zu viel, das würde mir im Privatleben fehlen, muss ich sagen, weil es findet einfach [...] im Bekanntenkreis und Familienkreis findet einfach das Hauptsächliche schon am Wochenende statt. Hauptsächlich auch im Bekanntenkreis und da ist man halt außen vor, wenn man da am Arbeiten ist.“ (AFw005, S. 1, Zeile 17-20).

Diese Aussage von Doris passt mit der These von Volker Hielscher zusammen, der in seinem Buch „Verflüssigte Rhythmen“ davon spricht, dass eine zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu einem Defizit an sozialer Zeit und damit zu einem Defizit an sozialer Integration führen kann. Soziale Zeit wird als die Zeit verstanden, die aktiv mit anderen Menschen gemeinsam verbracht wird (siehe: Hielscher 2005). Der Sonntag ist im Freundes- und Familienkreis von Doris ein Tag, an dem gemeinsam etwas unternommen wird. Man gehe gemeinsamen Aktivitäten wie Spaziergehen, Essen gehen oder kulturellen Veranstaltungen nach. Wenn Doris am Sonntag arbeiten muss, kann sie an diesen Aktivitäten nicht teilnehmen und das wird von ihr als Mangel und Manko wahrgenommen. Ihre Arbeitszeit liegt teilweise in den für ihre Freunde, Bekannten und Familie, freien Zeitarealen. Auf die Frage, was ihr abgeht, wenn sie am Sonntag arbeitet antwortet sie: „Was da fehlt? Ja, einfach der Kontakt.“ (AFw005, Seite 1, Zeile 22). Das flexible Arbeiten, die Schichtarbeit nimmt Doris eher als, wie es Rinderspacher in seinem Buch „Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktag“: Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes.“ beschreibt, Gefahr der Vereinzelung wahr. Jürgen Rinderspacher unterscheidet zwischen Individualisierung, dem Anpassen der Arbeitszeiten an die individuelle Lebenssituation und der Vereinzelung durch flexible Arbeitszeiten, weil es keine gesicherten Zeitinstitutionen mehr gibt, die für einen Großteil der Menschen frei sind und die für gemeinsam verbrachte Zeit genutzt werden können (Rinderspacher 2000). Auch Doris sieht durch die Arbeit in rotierenden Schichten eher die Gefahr bei familiären Zusammenkünften oder gemeinschaftlichen Verabredungen permanent außen vor zu sein

und dadurch etwas zu verpassen. Arbeiten, wenn andere frei haben, stellt für sie eine große Belastung dar. Dass der Sonntag für sie eine wichtige Rolle im Leben und auch im Verlauf einer Woche spielt, wird in dem folgenden Zitat deutlich:

„Ja das ist halt unser Beruf, wo der Sonntag halt geopfert werden muss.“ (Afw005, S. 5, Zeile 30).

Das Arbeiten am Sonntag ist für Doris ein Opfer, welches sie bringen muss, weil sie in der Pflege arbeitet. Als Opfer wird etwas bezeichnet, auf das man verzichten muss, etwas das eingebüßt wird, obwohl es schwerfällt (vgl. Münkler/ Fischer 2000, S. 345-347). Doris beschreibt den Sonntag für sie persönlich als ein Opfer, das man erbringen muss, wenn man in der Pflege arbeiten möchte. Man kann diese Aussage auch dahingehend interpretieren, dass sie, indem sie den Sonntag, an dem sie arbeiten muss, zu ihrem Opfer für ihre Arbeit macht, so dem Arbeitssonntag einen Sinn gibt und ihn bewältigen kann.

An einer anderen Stelle im Interview sagt Doris ganz unmissverständlich, dass sie den Arbeitssonntag, wenn ihn ihr jemand abnehmen würde, ohne mit der Wimper zu zucken, hergeben würde.

„Mir würde es jetzt nichts ausmachen, wenn ich ihn hergeben müsste, wenn jetzt jemand sagen würde, ja, du ähm, ich arbeite gerne, am liebsten jeden Sonntag, also, der könnte meinen mit abnehmen, das also, da täte ich mich jetzt nicht beschweren.“ (Afw005, S. 5-6, Zeile 32-2).

In ihrer Kindheit wäre der Sonntag für sie nicht so spürbar gewesen, wie heute. Sie erzählt, sie wurde auf einer Landwirtschaft groß. Es musste an jedem Tag der Woche auf dem Hof gearbeitet werden.

„Also, wir haben eine Landwirtschaft daheim gehabt und da hat man es von der Arbeit her gar nicht so gemerkt, dass Sonntag ist und man hat einfach gearbeitet“ (Afw005, S. 3, Zeile 1-2).

Wenn ihre Familie von Verwandten oder Bekannten besucht wurde, dann auf jeden Fall an einem Sonntag. Dann wurde eine Arbeitspause eingelegt und gemeinsam gegessen oder es wurden Gespräche geführt. Heute spürt sie den Sonntag mehr als in ihrer Kindheit, weil speziell an Sonntagen viele Veranstaltungen, wie Ausstellungen, Vorträge, Konzerte und Theateraufführungen, stattfinden.

2.4.6 Martina, 49 Jahre, ledig, Leitung der Tagesbetreuung

Martina ist 49 Jahre alt und derzeit ohne Partnerschaft. Sie arbeitet seit 15 Jahren im Sozialzentrum und hat seit drei Jahren die Leitung der Tagesbetreuung inne. Sie ist in einem

Stundenausmaß von 85 Prozent angestellt. Sie arbeitet an zwei Sonntagen pro Monat jeweils acht Stunden. Als Leiterin der Tagesbetreuung gehören zu ihren Aufgaben das Delegieren des Teams, die Kommunikation mit den Angehörigen, pflegerische Tätigkeiten, Pflegeplanung, Dokumentation, die Einteilung von Aktivitäten für die Bewohner, Bewohnerinnen, aber auch für Besucher und Besucherinnen, wie zum Beispiel Veranstaltungen im Haus.

Das Arbeiten am Sonntag sei für sie per se nichts Unangenehmes, solange es im richtigen Ausmaß stattfindet. Zwei Sonntagsdienste im Monat sind für sie mehr als genug, mehr könne sie sich nicht vorstellen, weil dadurch ihr Privatleben leiden würde.

„Ich finde es nicht unangenehm, wenn es jetzt nicht ständig ist oder also wenn ich jetzt, ähm zwei Wochenenden habe im Monat, dann ist das eigentlich schon mehr als genug, das reicht, weil sonst kommt man wirklich in dem Privaten ein bisschen zu kurz. [...] Die Kollegen oder so haben dann dies oder jenes vor und du musst jedes Mal absagen.“ (Smw006, S. 1, Zeile 10-13).

Auch Martina sagte, dass das Arbeiten an sich am Sonntag viel angenehmer sei als an den Tagen unter der Woche, weil die Bewohnerinnen und Bewohner ruhiger und entspannter wären und dadurch eine sehr wohltuende Arbeitsatmosphäre herrsche. Jedoch merke sie – gerade in den Monaten Mai und Dezember, wo es viele Urlaube und Feiertage gibt und sie dadurch öfters am Sonntag arbeiten müsse – dass die soziale Integration (vgl. Hielscher 2005) fehle, wenn sie am Sonntag arbeitet. Für Martina sei der Sonntag, der Tag an dem man Zeit mit anderen Menschen – mit Freunden und Freundinnen, mit der Familie, den Kindern – verbringt und gemeinsam etwas unternimmt, was unter der Woche zu kurz kommt. Bei Martina gibt es eine große Diskrepanz zwischen dem Soll- und dem Ist-Zustand der Sonntagsgestaltung. Den Sonntag beschreibt sie als Tag der sozialen Zeit, doch ihr typischer Sonntag beinhaltet nur Aktivitäten, die sie alleine macht. Ein Grund dafür wäre der, dass viele ihrer Freundinnen und Freunde in der gleichen Branche arbeiten wie sie und ebenfalls flexible Arbeitszeiten hätten. Für Martina sei es sehr aufwändig und schwierig, einen Termin für eine Verabredung mit ihren FreundInnen zu finden. Alle würden in flexiblen Arbeitszeitregelungen arbeiten, bei allen könne sich der Dienstplan mehrmals die Woche verändern und es komme vor, dass man für eine Arbeitskollegin oder für einen Arbeitskollegen spontan einspringen muss, wenn sie oder er erkrankt ist.

„Schwierig wird es mit meinen Freundinnen, weil die arbeiten in verschiedenen Heimen und dann einmal hat sie am Sonntag Dienst, dann hätte ich frei, dann hat die andere Dienst, also wenn wir jetzt vorhaben, mal irgendwo ein Wochenende zum Beispiel wandern zu gehen, bis

wir das hinkriegen, das ist glatt schwierig. Oder wir hätten beide frei und kurzfristig muss man einspringen, das haben wir auch öfters mal.“ (Smw006, S. 1-2, Zeile 29-2).

Martina leidet unter der Unplanbarkeit ihres Arbeitslebens, was unweigerlich auch zu einer Unplanbarkeit des privaten Lebens führt. Gerade die große Schwierigkeit der Koordination ihrer freien Zeit mit der ihrer Freunde und Freundinnen belastet sie sehr. Sie hat nie Gewissheit über ihre freien Tag und ihre Arbeitstage im Monat. Sie leidet auch stark darunter, dass es keinen Tag in der Woche gibt, der sicher frei ist, das erschwert die Planung der Freizeit noch zusätzlich.

„Einen Monat kann ich vorplanen, aber in dem Monat ändert es sich oft. Ich hatte einmal in einer Woche dreimal Dienstplanänderung.“ (Smw006, S. 2, Zeile 17-18).

„Ich finde es jetzt nicht schrecklich, [am Sonntag] hier [im Heim] zu sein, von der Arbeit her habe ich kein Problem.“ (Smw006, S. 4, Zeile 6).

Den Sonntag in der Kindheit verbindet Martina mit negativen Bildern. Ihre Eltern wären jeder ihren eigenen Bedürfnissen nachgegangen und sie habe sich an diesem Tag selber beschäftigen müssen. In die Kirche gehen wäre für Martina in ihrer Kindheit wie auch heute kein Thema gewesen. In ihrer Kindheit war der Sonntag eher ein einsamer als ein gemeinsam erlebter Tag. Der Sonntag in ihrer Kindheit hat viele Ähnlichkeiten mit dem freien Sonntag heute. Sie beschreibt den Sonntag als einen Familientag, selbst lebt sie ihn jedoch alleine aus. Die Bedeutung, die der Sonntag, so die Meinung von Martina, haben sollte in der Gesellschaft, ist für Martina selbst nicht erreichbar. Für sie bedeutet Sonntag ein Stück weit: gesellschaftlicher Zwang, das Nichterreichen eines gesellschaftlichen Ideals bezüglich des Sonntags, welches sie ohne Familie als Single-Frau nicht erreichen kann. Das Arbeiten am Sonntag kommt ihr da gerade gelegen, so kann sie sich dem kollektiven Zwang, den Sonntag zu einem besonderen Tag der Familie zu machen, entziehen.

2.4.7 Jenny, 28 Jahre, ledig, Pflegerin

Jenny ist 28 Jahre alt, zurzeit ohne feste Partnerschaft und seit sechs Jahren Pflegerin im Sozialzentrum „Josefsheim“. Zu ihren Aufgaben zählen Hilfe bei alltäglichen Angelegenheiten, Körperpflege, Essensausgabe, Medikamentenausgabe, Kommunikation und Planung von Veranstaltungen. Sie arbeitet in geteilten Schichten, das heißt am Vormittag für vier Stunden und nach einer vier stündigen Mittagspause arbeitet sie nochmals vier Stunden am Abend. Jenny arbeitet an zwei Sonntagen im Monat. Der Sonntag sei für sie, wenn sie frei habe, ein Tag, den sie gerne ganz für sich alleine nutzt. Sie mache am Sonntag nichts Besonderes, sie genieße es einfach, keine Verpflichtungen und keine Termine zu haben. Am

Sonntag schläft sie gerne lange aus, frühstückt anschließend ausgedehnt, geht am Nachmittag spazieren oder verbringt den Nachmittag und den Abend auf der Couch. Das Arbeiten am Sonntag wäre für sie prinzipiell kein Problem, einen Sonntag würde sie nie mit einer Arbeitskollegin oder einem Arbeitskollegen gegen einen Tag unter der Woche tauschen, weil sie auf die Sonntagszulage angewiesen sei. Wenn sie am Sonntag arbeiten muss, dann hat sie diesen Dienst gerne mit einem Samstagsdienst gekoppelt. Sie finde es fürchterlich, wenn sie am Samstag frei hat und am Sonntag arbeiten muss, weil sie dann das komplette Wochenende nicht nutzen könne, so Jenny.

„Wie jetzt letztes Wochenende, da habe ich am Samstag gearbeitet und am Sonntag frei gehabt. Das ist dann eigentlich auch blöd, weil du kannst nicht weg, also, dann habe ich bis um halb neun gearbeitet [...] dann hatte ich keine Lust zum Fortgehen, weil ich wusste, ich habe dann nur einen Tag, um ein bisschen frei zu haben.“ (JKw007, S. 1, Zeile 29-33).

„Dann ist das Wochenende sowieso schon versaut, dann arbeite ich lieber am Sonntag auch, dann habe ich wenigstens die Sonntagszulage und so habe ich halt nichts davon, ja.“ (JKw007, S. 2, Zeile 6-7).

Bei Jenny ist eine generelle Unzufriedenheit mit ihren Arbeitszeiten und Freizeiten spürbar. Die geteilten Dienste und die Aufteilung ihrer dienstfreien Tage schränkt den Gestaltungsspielraum ihrer Freizeit erheblich ein. Die geteilten Dienste sind sehr belastend für Jenny. Sie wohnt relativ weit weg von ihrem Dienort, daher rentiert es sich für sie nicht, in den vier Stunden Mittagspause nach Hause zu fahren, auch weil sie kein eigenes Auto hat und daher auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen ist. Die Mittagspause verbringt sie bei ihren Eltern daheim, die nur unweit des Sozialzentrums wohnen. Viele ihrer Freunde und Freundinnen arbeitet, wie sie im Pflegebereich und haben auch flexible Arbeitszeiten, Sonntags- und Nachtdienste. Gemeinsam freie Zeit zu verbringen, erschwert sich dadurch. Es nimmt viel Zeit in Anspruch, die freien Zeiten zu koordinieren. Nur selten hat sie zur gleichen Zeit wie eine Freundin oder wie ein Freund frei, daher beschreibt sie ihre sozialen Kontakte als unausgewogen. Generell ist sie momentan unzufrieden mit ihrem Arbeits- und Privatleben.

„Von den Freundinnen her arbeiten eigentlich auch vier in der Pflege und eine ist, ja nein, die meisten arbeiten eigentlich auch im sozialen Bereich, wo am Wochenende arbeiten müssen.“ (JKw007, S. 2, Zeile 27-29).

„Wenn ich unter der Woche frei habe, dann schaue ich [...] halt schaue, ob jemand Zeit hat oder [...] ob sie gerade auch frei haben, dass man mal einen Kaffee trinken geht oder so [...]. Es ist dann eher spontan [...]. Also, wir treffen uns vielleicht einmal, zweimal im Monat.“ (JKw007, S. 3, Zeile 2-9).

Die Treffen mit Freunden oder Freundinnen entstehen eher spontan als vorab geplant. Weil sich ihre Dienste oft mit denen der FreundInnen überlappen und die Dienste sich zusätzlich noch pro Woche verändern können, ist eine gesicherte Planung der Freizeit nicht möglich. Jenny lebt in ständiger Ungewissheit. Sie weiß nicht, wann sie wieder arbeiten muss, wann sie ihre Freunde, Freundinnen wieder sehen kann. Jenny merkt an einer Stelle im Interview auch an, dass ihre flexiblen Arbeitszeiten und vor allem das Arbeiten am Wochenende, die Partnersuche erschweren. Selbst wenn sie mal jemanden kennenlernt, ist es äußerst schwierig für sie, weitere Treffen mit der Bekanntschaft zu vereinbaren. Überhaupt am aller kompliziertesten ist es, wenn auch diese in flexiblen Arbeitszeiten arbeiten.

„Generell nicht einfach und wenn du halt dann auch noch, ja, wenn du jetzt irgendjemanden kennenlernst, dann ist es auch schwierig, irgendwie zum einen Termin zu finden, zum was sich mal treffen oder so, es ist schon nicht einfach ja [...], wenn er im gleichen Bereich ist, ist es noch schwieriger.“ (JKw007, S. 5, Zeile 7-10).

Jenny spricht das an, was Jürgen P. Rinderspacher als „Vereinzelung“ – man könnte es auch Vereinsamung, Einsamkeit nennen – bezeichnet (Rinderspacher 2000, S. 19). Der unfreiwillige Verlust von sozialen Kontakten und sozialer Zeit. Zeit die mit anderen Menschen verbracht werden kann.

Jenny war als Kind Ministrantin. Für den Sonntag gab es daher ein klares Drehbuch: gemeinsames Frühstück mit der Familie, gemeinsamer Gang in die Kirche, zusammen Mittagessen und am Nachmittag die Oma besuchen. Den Sonntag in ihrer Kindheit hat sie als gemütlichen, angenehmen, strukturierten Tag in Erinnerung. Sie beschreibt den Sonntag damals als richtig spürbar. Das hat sich mittlerweile verändert. Sie führt das auf ihre Wohnsituation zurück. Sie lebt alleine in einem Haushalt. Den Sonntag verbringt sie heute alleine und er ist nicht mehr spürbar. Jenny ist der Meinung, dass die Bedeutung des Sonntags von der Wohnsituation abhängt. Wohnt man in einer Gemeinschaft, dann gibt es einen richtigen Sonntag, wohnt man alleine, ist es ein normaler freier Tag.

„Es war einfach so der Familientag, halt, wo wir jetzt noch kleiner waren. [...] Jetzt, wo ich alleine wohne, eigentlich nicht mehr so direkt.“ (JKw007, S. 4, Zeile 10-14).

2.4.8 Beate, 58 Jahre alt, verheiratet, Hilfskraft

Beate arbeitet seit sechzehn Jahren in den verschiedensten Abteilungen im „Josefsheim“. Sie ist 58 Jahre alt und übernimmt derzeit verschiedenste Hilfstätigkeiten im Heim. Sie ist verheiratet und arbeitet Teilzeit, das heißt, an einem Sonntag im Monat hat sie für acht

Stunden Dienst. Grundsätzlich arbeite sie sehr gerne in ihrem Beruf und insbesondere im „Josefsheim“. Sie schätze allgemein die Atmosphäre im Heim und unter der Belegschaft. Doch die Arbeit am Sonntag möge sie nicht. Sie sagt, das Zeitempfinden am Sonntag wäre ein anderes für sie. Die Zeit vergehe am Sonntag langsamer als an den Werktagen, weil viele Dinge, die unter der Woche stattfinden, wie Anrufe, Besuche, Visiten von Ärzten und Ärztinnen usw. am Sonntag nicht stattfinden. Die ruhige, gemütliche Atmosphäre, die im Heim vorherrsche und von vielen ihrer Kollegen und Kolleginnen geschätzt würde, empfindet Beate als zäh. Den Sonntag verbringt sie lieber zu Hause bei ihrem Mann und ihren Katzen. Ihr Mann hat sonntags nie arbeiten müssen, auch das war ein Grund für sie, weshalb ihr die Sonntagsarbeit nicht gefallen hat. Sie habe oft das Gefühl, zu Hause etwas zu verpassen.

Wenn sie am Sonntag zu Hause ist, wird der Tag entweder als Familientag oder Partnerschaftstag inszeniert. Wenn die Tochter mit dem Enkelkind zu Besuch kommt, dann ist der Sonntag der Familientag.

„Ja, ab und zu kommt meine Tochter mit dem Enkelkind oder die ist jetzt 15 Monate alt oder [...] es kommen andere Freunde auf Besuch und Bekannte. Wir sind aber auch mal froh, wenn wir ganz alleine sind.“ (MHw008, Seite 3, Zeile 2-4).

Wenn keine Verwandtenbesuche kommen, dann ist Beate das auch recht. Sie verbringe dann den Sonntag gerne zusammen mit ihrem Ehemann. Ein typischer Sonntag beginne mit einem ausgedehnten Frühstück, dann lösen sie gemeinsam Kreuzworträtsel, gehen spazieren, schauen sich etwas im Fernsehen an oder diskutieren. Die Diskussionen am Sonntag mit ihrem Mann sind Beate besonders wichtig. Unter der Woche, wenn sie arbeiten muss und nach der Arbeit den Haushalt macht, bleibt zum Reden und Diskussionen führen oft keine Zeit und Energie mehr übrig. Das, was in der Partnerschaft unter der Woche auf der Strecke bleibt, hole sie am Sonntag nach. So gesehen kann ein Sonntag, an dem Sie Dienst hat und arbeiten muss, nicht an einem beliebigen anderen Tag nachgeholt werden. Unter der Woche sind Tochter und Mann in der Arbeit. Der Sonntag hat für Beate eine besondere Bedeutung, weil sie an diesem Tag die Gelegenheit und die Zeit hat – sofern sie nicht arbeiten muss – den gesamten Tag mit ihren Liebsten zu verbringen. Am Sonntag haben Mann und Tochter auch frei. Die Qualität eines freien Sonntags ist daher eine andere wie die eines freien Werktages (vgl. hierzu: Wirtz 2011).

IV. Ergebnisse

Ich werde die Kategorien des Kategorienleitfadens und deren Wichtigkeit für das Forschungsinteresse und die Forschungsfrage der Arbeit vorstellen. Die Reihenfolge der dargestellten Kategorien folgt im Groben der Reihung der Fragen im Leitfaden der Interviews. In der folgenden Ergebnispräsentation werden für die einzelnen Kategorien immer wieder sogenannte Ankerbeispiele (vgl. Mayring) eingebracht, um die Bedeutung der Kategorien nochmals zu verdeutlichen und den Lesern und Leserinnen ein Gespür für meine Kategoriensetzung zu vermitteln.

Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass es sich bei den verwendeten Namen um Pseudonyme handelt und nicht um die Klarnamen der Befragten. Alle befragten Frauen arbeiten im selben Sozialzentrum und im selben beruflichen Bereich, welcher die Pflege und Betreuung von Bewohnern, Bewohnerinnen umfasst. Sie wurden alle während der Arbeitszeit befragt. Die für die Arbeit befragten Frauen arbeiten alle in Schichten und für alle Frauen gehört die Arbeit an ein oder zwei Sonntagen pro Monat zur normalen Arbeitszeit dazu. Ein weiteres gemeinsames Merkmal der acht Frauen ist, dass sie im gleichen Bundesland im ländlichen Raum leben.

Sie unterscheiden sich allerdings hinsichtlich Position, Arbeitsausmaß, Lebenssituation und Dauer der Beschäftigung im Sozialzentrum „Josefsheim“. Die Hervorhebung der Gemeinsamkeiten und der Unterscheidungsmerkmale der Gesprächspartnerinnen ist wichtig für die Betrachtung und Interpretation der Ergebnisse. Denn Faktoren wie die Position im Sozialzentrum, Qualifikation, Arbeitsvolumen, Familienstand, Wohnort und andere beeinflussen den Gestaltungsspielraum der Befragten und machen ihre eigene, individuelle Lebensführung aus (vgl. Kudera 2000, S. 80).

An dieser Stelle muss noch einmal betont werden, dass mit den Mitarbeiterinnen Leitfadengespräche durchgeführt wurden. Die Ergebnisse, die aus den durch einen Leitfaden gestützten Gesprächen gewonnen wurden, sind also durch die spezifische Interviewsituation beeinflusst. Die Aussagen der Befragten sind auch beeinflusst durch den Zeitpunkt und den Ort der Gespräche, das heißt, sie können nicht als absolut und objektiv verstanden werden, was auch nicht dem Anspruch der vorliegenden Arbeit entspricht.

1. Interviewergebnisse

Aus den einzelnen Inhaltsanalysen der acht Interviews wurde ein für alle Fälle gemeinsamer, Kategorienleitfaden erstellt. Ausführlicher wurde auf die Erstellung des

Kategorienleitfadens nach Philip Mayring, im Kapitel 2.2 Auswertung: qualitative Inhaltsanalyse eingegangen. Insgesamt wurden sieben Kategorien mit unterschiedlich vielen Ausprägungen oder Unterkategorien, aus dem Interviewmaterial herausgearbeitet. Diese werden auf den folgenden Seiten eingehend beschrieben und mit ausreichend Beispielen in Form von Zitaten oder Paraphrasen aus den Interviews gestützt. Bei der Kategorisierung wurde versucht, möglichst transparent und nachvollziehbar vorzugehen und dennoch bleibt der Vorgang auch immer ein Stück weit beeinflusst durch den Forscher oder die Forscherin. Es bleibt, bei allem Bemühen um Nachvollziehbarkeit, doch ein kleiner Rest an nicht Eindeutigem, Unerklärbarem zurück.

Die hier aufgelisteten Kategorien sollen nicht missverständlich als Typen aufgefasst werden. Es sind lediglich Kategorien, die das breite Spektrum der verschiedenen Aussagen über den Sonntag, das Arbeiten am Sonntag, Sonntag in der Kindheit usw. abbilden und verdeutlichen sollen. Es werden sowohl Vergleiche zwischen den Fällen gezogen, als auch Unterschiede aufgezeigt.

1.1 Arbeitsatmosphäre am Sonntag

Ich hatte im Vorfeld keine spezifische Frage zu dieser Kategorie entwickelt. Doch schon im ersten Gespräch bemerkte ich die große Relevanz der spezifischen Atmosphäre am Sonntag im Heim. Deshalb nahm ich die Frage, wie denn die Arbeit am Sonntag im „Josefsheim“ wahrgenommen wurde in meinen Leitfaden mit auf. Doch meistens wurde diese Frage beantwortet, ohne dass die Frage gestellt wurde. Diese Kategorie habe ich so definiert, dass Aussagen, die auf ein besonderes Empfinden der Atmosphäre im Heim hinweisen, unter diese Kategorie subsumiert werden. Beispiele für positive Beschreibungen sind: ruhig, mehr Zeit für die Bewohner, Bewohnerinnen, die Arbeitszeiten sind angenehmer, weniger Alltagsstress, der in die Arbeit miteinfließt, familiärer Charakter im Haus, es entsteht viel Kontakt zu Bewohnern, keine externen Störungen, es ist mehr los durch die Besuche der Angehörigen. Eine Mitarbeiterin des „Josefsheims“, die 58-jährige Beate, beschrieb die besondere Arbeitsatmosphäre des Sonntags im Heim, als eine eher zähe und langweilige Stimmung. Sie beschrieb sich selbst als eine Person, die es gerne mag, wenn es bei der Arbeit eher rund geht und was los ist. Am Sonntag fallen viele Aufgaben und Tätigkeiten weg – wie es auch von den anderen Mitarbeiterinnen beschrieben wurde: keine Arztvisiten, externe Anrufe usw. – und das empfindet die rührige, emsige Beate, als zäh. Die Zeit würde langsamer vergehen, sagt sie an einer Stelle des Interviews.

Es war sehr interessant, dass alle befragten Beschäftigten von sich aus angaben, dass sie die Arbeit an sich am Sonntag nicht störe, weil die Arbeitsatmosphäre eine sehr angenehme wäre, bis auf den einen Ausnahmefall.

„Ich habe es aber sehr geliebt, weil das war eher eine ruhige Zeit. Da waren nicht diese Putzarbeiten und all der Wirbel der Woche oder ein Arztbesuch von den Bewohnern, den man organisieren muss.“ (Mfw, S.2)

Dieses Zitat entstammt dem Gespräch mit Maria. Sie erzählt hier, weshalb die Atmosphäre am Sonntag im Heim so besonders ist. Sie beschreibt es als angenehm, dass sie sich am Sonntag auf die Arbeit mit den Bewohnern und Bewohnerinnen konzentrieren kann, weil es im Heim ruhiger ist. Die Ruhe kommt daher, weil einige Arbeiten, die unter der Woche anfallen, am Sonntag nicht zu erledigen sind, wie beispielsweise Besuche bei Ärzten oder Ärztinnen. Auch die Reinigungskräfte, die von Maria als Unruhe empfunden werden, sind am Sonntag nicht anwesend.

„Gerade im Heim hat er (der Sonntag) mehr familiären Charakter als sonst irgendwo, weil die Störfaktoren [...] fallen weg. Ich kann mir mehr Zeit für die Leute nehmen.“ (Lsw, S. 2).

Dieses Zitat weist auf ein ähnliches Empfinden hin. Am Sonntag wird das Heim als familiärer empfunden, weil BewohnerInnen und Beschäftigte unter sich sind. Störfaktoren von Außen, wie zum Beispiel von Ärzten, Ärztinnen, Behörden und Ämtern fallen am Sonntag weg. Dadurch haben die Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen mehr Zeit, sich um die HeimbewohnerInnen zu kümmern und mehr auf deren Bedürfnisse einzugehen.

„Da entsteht viel, da ist viel Kontakt, anderer Kontakt. Nicht so wie Alltag, sondern [...] die sozialen Bedürfnisse sind mehr abgedeckt.“ (Jdw, S.2).

Dieser Eindruck wird im oberen Zitat verstärkt. Hier wird klar zwischen Alltag und Sonntag unterschieden. Am Sonntag entsteht mehr und ein qualitativ anderer, hochwertigerer Kontakt mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, weil die Pflegekräfte mehr zeitliche Ressourcen übrig haben, sich auf deren Bedürfnisse, Wünsche, Anliegen einlassen zu können. Das wird als positiv und angenehm wahrgenommen.

Alle Befragten beschrieben unisono die Qualitäten, die die Arbeit am Sonntag bezüglich Heimbewohnerinnen hat. Ich habe diese Aussagen auch dahingehend interpretiert, dass die Beschäftigten der Pflege es als Mangel ansehen, dass sie nicht mehr auf die seelischen Bedürfnisse der Bewohner, Bewohnerinnen eingehen können. Unter der Woche herrscht oft Hektik, Alltagsstress mit externen Personen und Behörden, es müssen unter der Woche generell mehr Aufgaben erledigt werden und auch mehr Aufgaben, die nicht direkt etwas mit den BewohnerInnen zu tun haben. Positiv wird der Sonntag auch deshalb bewertet, weil

an diesem Tag die in der Pflege Beschäftigten mehr Ressourcen haben, sich um das psychische, seelische Wohlergehen der BewohnerInnen zu kümmern. Der Mangel, der in diesem Bereich unter der Woche entstehen kann, kann am Sonntag wieder ausgeglichen werden. Hinzu kommt die entspannte Ruhe während der Arbeit, die als erholsam empfunden wird. Auch der engere Kontakt zu den Kollegen und Kolleginnen am Sonntag, der dadurch entsteht, dass es weniger organisatorische und administrative Aufgaben zu erledigen gibt und man der Arbeit mit weniger Hektik nachgehen kann, wurde in den Gesprächen angesprochen und als angenehm beschrieben. Am Sonntag, so erzählten es mir meine Gesprächspartnerinnen, hat man sowohl mehr Zeit, sich um die seelische Versorgung der BewohnerInnen zu kümmern, als auch für den privaten Austausch mit den Teamkollegen und Teamkolleginnen.

1.2 Gründe für eine besondere Bedeutung des Sonntag

Die zweite Kategorie benennt verschiedene Dimensionen, die in den Gesprächen bezüglich einer herausragenden Bedeutung des Sonntags im Vergleich zu anderen Tagen genannt wurden. Zum einen gab es die Interviewpartnerinnen, für die der Sonntag aus religiösen Gründen ein wichtiger, spiritueller Tag ist. In dieser Kategorie fasste ich Aussagen zusammen, die auf eine spirituelle Ausrichtung des Sonntags schließen ließen, zum Beispiel der Gang in die Kirche aus eigenem Willen und Überzeugung, Besuche des Friedhofs und das Lesen der Bibel. Diese Beispiele wurden alle aus Gesprächen übernommen und nicht vorab formuliert.

„Für mich ist es wichtig dieser spirituelle Aspekt mit Kirchgang oder Beschäftigung mit Glauben und bei mir war das letzte Wochenende kein Kirchgang, aber dafür Bibel lesen.“
(Mfw, S.1).

Dieses Zitat, das aus dem Gespräch mit Maria stammt, habe ich als Ankerbeispiel für diese Kategorie gewählt. Es drückt die Wichtigkeit des Sonntags aus, den er für sie hat und beschreibt ihre individuelle Sonntagsgestaltung, aber zugleich auch die Gestaltung des Sonntags, so wie sie traditionell von der katholischen Kirche vorgegeben wird. Sonntag ist in der katholischen Kirche der Tag des Herrn, zu Ehren dessen eine Messe abgehalten wird. Maria muss regelmäßig am Sonntag arbeiten und kann daher der Messe nicht beiwohnen, was sie aber gerne machen würde, weil die Sonntagsmesse ein wichtiger Bestandteil des Sonntags für sie ist. Sie hat diesen Konflikt so gelöst, dass sie an den Sonntagen, an denen sie arbeiten muss, ihren ganz eigenen Sonntagskult entwickelt hat. Sie holt die verpasste Messe und den spirituellen Aspekt durch das Lesen der Bibel nach. Sie schilderte mir, dass

das Arbeiten am Sonntag auf diese Art gut mit ihrem Glauben zu vereinbaren ist. Andere Gesprächspartnerinnen schilderten wieder andere Alternativen zur verpassten Sonntagsmesse: besinnliche Spaziergänge, die Messe zu einem späteren Zeitpunkt im Fernseher ansehen, im Heim mit den BewohnerInnen die Messe besuchen¹³ und andere.

Auch der Sonntag als Familien- und/ oder Partnerschaftstag wurde in vielen Gesprächen genannt. Es spielte dabei keine Rolle, ob man selbst Familie und Partner oder Partnerin hat oder nicht. Ich führte auch Gespräche mit einigen Frauen, die aktuell keine fixe Partnerschaft pflegen und dennoch der Sonntag für sie die Bedeutung eines Familientages hat. Aussagen wurden dieser Kategorie subsumiert, wenn ihr Inhalt auf die besondere Bedeutung des Sonntags wegen der gemeinsamen Zeit, die mit der Familie oder dem Partner, der Partnerin verbracht wird, hinwies. Das nachfolgende Zitat wurde als Ankerbeispiel für den Sonntag als Familientag gewählt. Isabella erzählt:

„Auch die Kinder haben Freude, da werden sie auch verwöhnt von mir, da wird das Lieblingsgericht gekocht, was die wünschen und so, na es ist schön. Ich freue mich immer wieder, wenn ich freies Wochenende habe, zum mit den Kindern was zum Gestalten“ (Izw, S.1)

Für Isabella ist der Sonntag, aber auch das Wochenende eine Zeit, die sie gerne mit ihren Kindern und ihrem Mann verbringt. Am Sonntag werden die Kinder verwöhnt und wenn auch ihr Ehemann am Sonntag nicht arbeiten muss, werden besondere, gemeinsame Aktivitäten unternommen. Gerade für Befragte wie Isabella, für die dem Sonntag wegen der Familie eine große, wichtige Bedeutung zukommt, ist es nicht einfach, am Sonntag zu arbeiten, weil sie einerseits ein schlechtes Gewissen haben, weil sie sich nicht um die Kinder kümmern, sie nicht verwöhnen können. Andererseits haben sie auch das Gefühl, die Zeit mit Kindern und/ oder Partner, Partnerin zu verpassen. Für sie hat die Zeit am Sonntag eine besondere Qualität und eine spezielle Wertigkeit. Ein freier Tag unter der Woche ist nicht zu vergleichen mit einem freien Sonntag.

Für viele der befragten Mitarbeiterinnen hat der Sonntag die Bedeutung der Selbstpflege. Selbstpflege wurde definiert als Zeit, in der auf die eigenen Bedürfnisse geachtet wird, das Seelenwohl, Ruhe und Entspannung im Mittelpunkt stehen. Dieser Kategorie gehören fast ausschließlich Aussagen von Befragten an, die zum Zeitpunkt der Befragung in keiner fixen Partnerschaft waren und/ oder keine Kinder haben.

13 Das „Josefsheim“ verfügt über eine eigene, kleine Kapelle im Haus. In der Kapelle werden Messen für die Bewohner und Bewohnerinnen abgehalten und auch die MitarbeiterInnen dürfen diesen beiwohnen.

„ich Sorge für meine Seele am Wochenende. Am freien Wochenende Sorge ich für meine Seele dass es mir gut geht.“ (JDw, S.1).

Dieses Zitat stammt von Jenny. Sie hat einen Freund, aber keine Kinder mit ihm. Für sie dreht sich das Wochenende, wenn sie frei hat, um sich selbst. Unter der Woche kümmert sie sich um das körperliche und seelische Wohl der HausbewohnerInnen und am Wochenende ist ihr eigenes Wohlergehen an der Reihe. Für Jenny heißt Wochenende und Sonntag nicht für andere, wie die Familie oder den Partner, die Partnerin da zu sein, sondern für sich selbst, vielleicht auch, weil das unter der Woche und an Tagen, an denen sie arbeiten muss, zu kurz kommt. Für die Befragten, für die die Bedeutung des Sonntags in diese Kategorie passt, hat der Sonntag die Funktion der Entspannung und Zeit der Selbstfürsorge inne. Ich fragte bei Jenny nach, ob auch ein anderer Tag diese Funktion und auch die Bedeutung des Sonntags erfüllen könnte, sie verneinte, weil unter der Woche Behörden und Ämter geöffnet haben und sie sich daher an arbeitsfreien Werktagen nicht so entspannen könne wie an freien Sonntagen. Die spezielle Bedeutung des Sonntags geht in dieser Kategorie auch mit den Ladenöffnungszeiten einher.

Die Aussagen zu dieser Kategorie passen sehr gut zu den Erkenntnissen von Jürgen P. Rinderspacher zum Thema Funktionen des Sonntags. Er beschreibt fünf Funktionen des Sonntags: Schutz, Animation, Entlastung, Koordination und Integration (Rinderspacher 2003, S. 3f.). Für Jenny beispielsweise hat der Sonntag die Funktion des Schutzes vor Überlastung und Selbstausschöpfung.

1.3 Wichtig für die Organisation des Lebens

Diese Kategorie war nicht vorab in Form einer Frage im Leitfaden formuliert. Sie kristallisierte sich in der Auswertung der Interviews heraus. Die meisten der befragten Mitarbeiterinnen sprachen das Thema Organisation des Lebens an und machten Aussagen dazu, was für sie persönlich das Wichtigste für eine reibungslose Organisation und Planbarkeit des alltäglichen Lebens ist. Die Aussagen, die in diese Kategorie subsumiert wurden, werden nicht großartig überraschend sein, und trotzdem möchte ich sie hier festhalten, weil es ein Thema ist, das die Befragten sehr beschäftigt, weil sie es jedes Mal von sich aus ansprechen und auch dieses Thema in Zusammenhang mit dem Sonntag zu betrachten ist.

„Regelmäßigkeit ist sicher für das Organisieren des Lebens ein großer Vorteil.“ (Mfw, S. 4)
Wiederkehrende Rhythmen, Routinen oder Regelmäßigkeiten sind, so sprachen es viele der Befragten an, sehr wichtig, um das alltägliche Leben organisieren und planen zu können. Zu

einer guten Planung des Lebens gehört auch die Koordination der eigenen Zeit mit der Zeit der anderen dazu. Wie schon im Kapitel zu Emile Durkheim beschrieben, ist Zeit etwas sozial Konstruiertes, und daher existiert Zeit nur in Abhängigkeit zu etwas oder jemandem (siehe Kapitel 1.1.2.1 Emile Durkheim). Der Sonntag, so Jürgen P. Rinderspacher, hat für viele Menschen diese Funktion der Regelmäßigkeit. Der Sonntag schließt die Woche ab, gibt eine gesellschaftliche Ruhezeit oder Zäsur vor. Rinderspacher nennt diese Funktion: Koordinationsfunktion. Diese beschreibt einen gemeinsamen Arbeits- und Freizeitrythmus in der Gesellschaft, wobei der Großteil der Mitglieder der Gesellschaft am Sonntag frei haben (Rinderspacher 2003, S. 3-4). Eine Mitarbeiterin des Sozialzentrums beschreibt es als größte Belastung, dass es für sie keinen fixen freien Tag in der Woche gibt. Sie kann ihre Freizeit erst dann planen, wenn der Dienstplan erschienen ist (er wird jeweils für einen Monat geschrieben) und selbst dann kann sich noch einiges kurzfristig ändern oder sie muss für eine Kollegin einspringen. Ein Tag, der gesichert frei ist, und das müsste nicht zwangsläufig der Sonntag sein, wäre eine große Entlastung für die Unplanbarkeit und Unsicherheit ihres täglichen Lebens.

„Das kannst du nie planen, kannst du nie vorsehen, das ist zufällig, dass wir mal zusammen frei haben.“ (Izw, S.2)

Im oben stehenden Zitat beschreibt eine Pflegerin mit Ehemann, dass sie gemeinsam mit ihrem Mann – der auch in Schichten arbeitet – nur kurzfristig gemeinsame Zeit planen kann, da sie im Voraus nicht mit Sicherheit wissen können, wer wann arbeiten wird. Gemeinsame Zeit spontan zu planen, bedeutet Stress und Belastungen für Individuen. Rinderspacher beschreibt den Rhythmus der Woche und die Gliederung der Woche in Werktag, Feierabend, freie Tag und den Sonntag als eine „entlastende Institution“ (Rinderspacher 2000, S. 23f.), weil dadurch Komplexität reduziert werden kann und die Woche strukturiert wird (vgl. ebd.). Fehlende Regelmäßigkeit, unstrukturierte Wochen, sich permanent verändernde Arbeits- und Freizeiten lösen bei den Betroffenen Stress aus.

1.4 Dienstplan

Die Gestaltung des Dienstplans war eine eigene Frage im Leitfaden. Es wurde auch nach der Zufriedenheit mit dem Dienstplan und den Arbeitszeiten gefragt. Die Befragten redeten unterschiedlich lange und in unterschiedlicher Art und Weise über die Einteilung und die Gestaltung des Dienstplans, aber eines war allen Ausführungen gemeinsam. Zum Zeitpunkt und in der Situation der Befragung äußerten sich alle positiv und zufrieden über den Dienstplan. Die meisten zogen auch Vergleiche zu anderen Diensterteilungen in anderen

Heimen in denen sie vorher gearbeitet hatten und befanden den Dienstplan als sehr gut. Viele merkten auch an, dass der Dienstplan sehr gerecht ist. Ein ausschlaggebendes Moment für die große Zufriedenheit ist die Option, sich dreimal im Monat ein „wunschfrei“ in den Plan zu schreiben. Diese Möglichkeit gibt den Beschäftigten eine kleine Sicherheit, weil die Leitung, die den Dienstplan erstellt, nach Möglichkeit darauf achtet, dass die „wunschfreien“ Tage auch tatsächlich frei bleiben.

„Wir haben drei Tage im Monat wunschfrei und das wird berücksichtigt und das ist schon toll.“ (Jdw, S. 3).

Diese Tage werden auch dann, wenn es kurzfristige Änderungen im Dienstplan gibt, beispielsweise wegen Krankenständen, nicht belegt. Diese Regelung wirkt entlastend. Sie kann die Funktion eines Taktgebers übernehmen, gar so wie es für Beschäftigte, die am Sonntag nicht arbeiten müssen, der Sonntag ist. Auch wenn die Arbeitszeiten flexibel sind und von Woche zu Woche variieren können, haben die Beschäftigten des Sozialzentrum „Josefsheim“ doch wenigstens noch die drei „wunschfreien“ Tage, die in jedem Fall frei bleiben.

Die Stationsleiterin Simone, die für die Erstellung des Dienstplans zuständig ist, sagte, dass es durch aus MitarbeiterInnen gibt, die gerne am Sonntag arbeiten, weil sie auf die Sonntagszulage angewiesen sind. Es wäre allerdings nicht möglich, so Simone, dass diese Personen an jedem Sonntag im Monat arbeiten, weil dies gegenüber den anderen MitarbeiterInnen ungerecht wäre. Es kann vorkommen, dass sie im Falle von Krankenständen häufiger für ihre Kollegen, Kolleginnen einspringen, es wäre aber nicht möglich dass einige MitarbeiterInnen nie und manche MitarbeiterInnen immer an Sonntagen Dienst haben.

1.5 Legitimation und Bewältigung der Sonntagsarbeit

In dieser Kategorie geht es darum, wie die befragten Pflegekräfte über die Sonntagsarbeit sprechen und im Speziellen, wie sie die Arbeit am Sonntag für sich selbst und vor anderen Personen legitimieren und rechtfertigen und welche Bewältigungsstrategien die Befragten entwickeln. Ich habe diese Kategorie in drei Subkategorien eingeteilt: Geld, Beruf und Branche und Gerechtigkeit. Diese Legitimations- und Bewältigungsdimensionen wurden immer wieder in den Gesprächen genannt. Ich werde für jede der genannten Subkategorien im Folgenden eine Erklärung und ein Ankerbeispiel geben.

In die Subkategorie Geld fallen alle Aussagen, die Sonntagsarbeit mit der Sonntagszulage legitimieren.

„Mein Gott, da verlierst du ja nicht viel, da kriegst du auch noch Geld dazu, da verdienst du dann noch mehr“ (Izw, S. 3).

Isabella beschreibt in dieser Aussage – und diese Aussage lässt sich gemessen am Inhalt in mehreren Gesprächen auffinden – dass sie, wenn sie am Sonntag arbeitet, quasi einen Gewinn macht. Sie arbeitet gleich viele Stunden wie an einem Tag unter der Woche, bekommt aber mehr bezahlt. Interessant an dieser Aussage ist, dass gerade Isabella betonte, wie sehr sie die freien Sonntage, die sie mit ihren Kindern und ihrem Mann gemeinsam verbringen kann, schätzt. Auch bei anderen Interviewpartnerinnen, die die Sonntagszulage als etwas Positives beschrieben haben, fiel mir auf, dass gerade diese die Arbeit am Sonntag als belastend empfinden, weil sie das Gefühl haben wichtige Zeit mit ihren Kindern und/oder mit ihrer Familie zu verpassen. Es ist eine vorgeschobene Rechtfertigung. Man könnte auch sagen, es ist eine Bewältigungsstrategie dafür, sich mit der in dem Beruf der Pflegedienstleistung fast unausweichlichen Sonntagsarbeit abzufinden.

In eine ähnliche Richtung geht die nächste Subkategorie. Ich habe sie Beruf und Branche genannt. In dieser Unterkategorie werden all jene Aussagen zusammengefasst, welche die Sonntagsarbeit dadurch legitimieren und rechtfertigen, dass sie zum Beruf der Pflege nun einmal dazugehöre. Eine Mitarbeiterin erklärte mir, wenn man sich für den Beruf der Pflege entscheidet, dann müsse einem klar sein, dass man auch zu unsozialen Zeiten arbeiten muss, denn die pflegebedürftigen Menschen brauchen Rund-um-die-Uhr-Pflege.

„An und für sich jeder, der sich für die Pflege entscheidet, muss wissen, dass es Sonntage betrifft [...], es ist mir klar, dass wenn ich in der Pflege arbeite, dass ich dann mitunter manche Aktivitäten nicht besuchen kann.“ (Lzw, S.1) „[...] und das eigentlich kein Problem sein darf.“ (ebd., S. 2)

In diesem Zitat kommt die Rechtfertigung der Sonntagsarbeit durch den Beruf, die Branche, gut zum Ausdruck. Die Interviewpartnerin spricht hier an, dass die Arbeit am Sonntag „eigentlich kein Problem sein darf“, im Satz davor jedoch spricht sie an, dass sie an den Sonntag, an denen sie arbeitet, so manche Aktivitäten verpasst.

Eine andere Gesprächspartnerin spricht vom Arbeiten am Sonntag als von einem Opfer das man erbringen muss, wenn man in dem Beruf arbeitet.

„Ja, das ist halt unser Beruf, wo der Sonntag halt geopfert werden muss“ (Afw, S. 5).

Von allen acht befragten Frauen hat sich keine direkt über die Arbeitszeiten und das regelmäßige Arbeiten am Sonntag beschwert. Doch jede Einzelne sprach indirekt die negativen Seiten davon an. Das waren verpasste Aktivitäten, weniger Zeit mit der Familie, Veranstaltungen, die man nicht besuchen kann usw. Mit dieser Arbeit muss man sich

scheinbar wirklich einfach abfinden, wenn man als Pfleger oder Pflegerin in der Branche arbeitet. Die Leitungen der einzelnen Pflegeetagen, die bei der Gestaltung des Dienstplans mitwirken, sind sich, so mein Eindruck, den ich in den zwei Nachmittagen im Haus bekam, sehr bewusst darüber, dass Arbeiten am Sonntag für viele Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Gründen nicht einfach ist, und haben darum Regelungen entwickelt, die das Arbeiten bewältigbar machen: „wunschfrei“, maximal zwei Sonntag im Monat bei Vollzeitarbeit, die Möglichkeit, Dienste zu tauschen usw.

Immer wieder wurde das Thema Gerechtigkeit im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten genannt. Alle befragten Mitarbeiterinnen fühlten sich in Bezug auf Dienstplan, Arbeitszeiten, Arbeiten am Sonntag sehr gerecht behandelt.

„[...] dass man da fair geteilt ist, das finde ich sehr wichtig. Dass jeder auch am Wochenende dran kommen soll [...], man kann nicht sagen, nein, ich mag nie am Wochenende arbeiten. Ich finde das für die anderen unrecht. Für andere Kolleginnen in dem Team, das finde ich unrecht, das soll immer fair laufen.“ (Izw, S. 4-5, Zeile 33-34, 1-2).

Die Einteilung der Dienste erfolgt jeden Monat auf die gleiche Weise, die Dienstgestaltung erfolgt transparent und die MitarbeiterInnen haben durch das Ankündigen von „wunschfrei“ auch die Möglichkeit auf Mitsprache. Durch das Tauschen von Diensten gibt es noch die Option, sich die Dienste auf individuelle Bedürfnisse oder auf die eigene Lebenssituation anzupassen, auch wenn das Tauschen von Diensten in der Praxis nicht immer möglich oder einfach ist. Das subjektive Empfinden, gerecht behandelt zu werden, trägt sicherlich dazu bei, dass sich die MitarbeiterInnen mit anstrengenden Diensten, flexiblen Arbeitszeiten und Sonntagsdiensten gut abfinden können und diese akzeptieren können. Alle MitarbeiterInnen im Heim, die in der Pflege arbeiten, sitzen im gleichen Boot. Das kann auch als Bewältigungsstrategie interpretiert werden.

1.6 Sonntag in der Kindheit

In der Kategorie Sonntag in der Kindheit wurden Aussagen über Erinnerungen an die Gestaltung des Sonntags in den Kinderjahren und Erinnerungen an Empfindungen an diesen Tag in der Kindheit zusammengefasst.

Unter den Befragten gab es die unterschiedlichsten Erinnerungsbilder, doch bei allen Befragten kamen Erinnerungen, Bilder und Gefühle hoch, als ich die Frage stellte, was ihnen zum Sonntag einfällt. Die Aussagen der Befragten lassen sich grob in zwei Subkategorien einteilen, in positive, frohe Erzählungen und Erinnerungen und in negative Erinnerungen, die häufig mit dem Gefühl von Zwang beschrieben wurden. Es gab

niemanden, der ein neutrales Bild vom Sonntag in der Kindheit hat oder bei dem gar keine Bilder, Gedanken oder Erinnerungen da waren.

„Ja, es gab immer am Wochenende ein Treffen, ein Verwandtschaftstreffen, Samstag oder Sonntag. Oma, Opa, Tante, Onkel oder Bekannte Freundeskreis sind gekommen oder wir sind zu denen gegangen. [...], immer war was los, mir war nie langweilig, nie! Nein, es war schön.“ (Izw, S. 4, Zeile 26-30).

Hier wird der Sonntag als Familientag beschrieben. Ein Tag, an dem Verwandte zu Besuch kommen oder an dem man selbst bei Verwandten oder Freunden eingeladen wird. Der Sonntag wird als Tag beschrieben, an dem es ein grobes Drehbuch gibt, ein Tag, an dem keine Langeweile aufkommt. Auch andere Befragte, deren Aussagen über den Sonntag in ihrer Kindheit in diese Kategorie fallen, hatten ähnliche Erinnerungen. Der Sonntag wird beschrieben als ein Tag, an dem die Familie besucht wurde oder die Familie zu Besuch kam, man gemeinsam speiste und am Nachmittag zusammen spazieren ging.

Bei den negativen Beschreibungen des Sonntags in der Kindheit ist der Zwang oder das Gefühl von Gezwungen werden, sich nicht frei für die Gestaltung des Sonntags entscheiden zu können, sehr zentral.

„[...] die Sonntagsgestaltung von den Eltern den Kindern aufgezwungen wurde, auch wenn es ihnen nicht gefallen hat“ (Lsw, S. 6, Zeile 1-2). „Genau, das war für mich schwierig, dass ich in der Kindheit auf die Sonntagsgestaltung der Eltern angewiesen war.“ (ebd., S. 5, Zeile 32-33).

Dieses Zitat habe ich als Ankerbeispiel gewählt, weil es kurz auf den Punkt bringt, was von einigen Befragten direkt oder zwischen den Zeilen angesprochen wurde. Von den Personen, deren Sonntagserleben in der Kindheit in diese Kategorie fällt, wurde der fixe Tagesablauf am Sonntag, der meist mit dem Gang in die Morgenmesse begann, als unangenehme beschrieben.

„Da hat es eine ganz klare Regelung gegeben, ohne Ausnahme“ (Mfw, S. 2, Zeile 13).

Maria beschreibt hier den Tagesablauf des Sonntags als immer gleich und ausnahmslos unveränderbar.

Die meisten Befragten gingen in ihrer Kindheit am Vormittag mit den Eltern und Geschwistern zusammen in die Kirche. Auch diese Aktivität wurde mehr als Pflichtprogramm empfunden und nicht als ein Angebot der Eltern, für das man sich dafür oder dagegen entscheiden kann. Die meisten Befragten, die das Sonntagserleben in der Kindheit als negativ, zwanghaft beschrieben, empfanden den Sonntag im Erwachsenenalter immer noch als einen belastenden oder belasteten Tag. Die Stationsleiterin Simone

schilderte den Sonntag in der Kindheit als einen Tag an dem sie sich den Bedürfnissen und dem Tagesprogramm der Eltern unterwerfen musste und nicht selbst darüber entscheiden konnte, was sie am Sonntag machen möchte. Von diesem Sonntagsempfinden ist sie bis heute geprägt. Auch heute noch empfindet sie den Sonntag als einen zwanghaften Tag. Sie arbeitet daher am Sonntag (und auch an Feiertagen, wie Weihnachten) sehr gerne. Dadurch geht sie dem Zwang aus dem Weg. Auch bei Jenny, ist das Sonntagsempfinden, das sie in der Kindheit hatte, bis heute spürbar. Der Sonntag in ihrer Kindheit war unstrukturiert, jeder durfte machen, was er wollte, die Eltern unternahmen meist alleine etwas, ohne die Kinder, jeder musste auf sich selber schauen. Sie beschreibt den Sonntag heute, als einen Tag, wie jeder andere. Es gibt auch heute keine spezifische Struktur, kein spezielles Sonntagsprogramm.

Bei den meisten Befragten war die Gestaltung, das Erleben und Empfinden des Sonntags in der Kindheit prägend für die Bedeutung des Sonntags im Erwachsenenleben. Bei der Befragten Isabella wurde auch sichtbar, wie sie das Sonntagserleben aus ihrer Kindheit und das Programm dieses Tages, an ihre eigenen Kinder weitergibt. Sie hat den Sonntag als Familientag erlebt. Die Mutter hat etwas besonderes zum Mittagessen zubereitet, am Nachmittag unternahm die Familie einen Ausflug oder Spaziergang zusammen und genau das gibt sie an ihre Kinder und an ihr eigenes Familienmitglied weiter.

V. Schlussbetrachtungen

Zunächst werden in diesem Kapitel die Möglichkeiten und Grenzen der Erkenntnisse aufgezeigt. Was kann ich mit meinen Ergebnissen nicht sagen, was kann ausgesagt werden. Reichweite, Tiefe und Breite der Ergebnisse werden thematisiert und aufgezeigt. Nun werde ich auf die Ergebnisse und die daraus folgenden Erkenntnisse meiner Arbeit eingehen.

Der Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war das Phänomen der Entgrenzung aus arbeitssoziologischer Perspektive. Die sich verschiebenden Grenzen in der Arbeitswelt, im speziellen in Arbeitszeiten und die Frage, welche Auswirkungen flexible Arbeitszeiten – und Flexibilisierung als Element der Entgrenzung gedacht – für die Lebenswelt der Beschäftigten haben. Aus diesen Gedanken entwickelte sich die Forschungsfrage, welche Bedeutung der Sonntag für Beschäftigte in der Pflege in flexibilisierten Arbeitszeiten hat. Die Fragestellung befindet sich an der Schnittstelle zwischen Arbeitswelt und Freizeit. Es wurde davon ausgegangen, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten eine Auswirkung im gesamten Lebenszusammenhang der Beschäftigten hat (siehe dazu das Kapitel zum Konzept der alltäglichen Lebensführung).

Das Besondere der Arbeit ist sicherlich zum einen die Aktualität der Fragestellung, man denke nur an die langwierigen und hart geführten Debatten zu Ladenöffnungszeiten am Sonntag, aber auch die Herangehensweise an die Erforschung der Bedeutung des Sonntags über die flexibilisierten Arbeitszeitarrangements von Beschäftigten der Pflege. Es war hoch interessant, wie viele Themen des alltäglichen Lebens: Familie, Zukunftsvorstellungen, Werte, Bedürfnisse, Routinen, Wünsche usw. zusammenkommen. Um ein möglichst großes Spektrum an Bedeutungen des Sonntags erfahren zu können, wurden unterschiedliche Mitarbeiterinnen des Sozialzentrums befragt. Die acht befragten Frauen unterscheiden sich in Bezug auf die Merkmale: Alter, Familienstand, Art und Ausmaß der Beschäftigung und Position im Unternehmen.

Im folgenden werden die Ergebnisse aus den Interviews zusammengefasst und diskutiert.

Viele Beschäftigte äußerten ein Unbehagen und eine Unzufriedenheit mit den flexiblen Arbeitszeiten und dem unsicheren Dienstplan. Sie müssen ständig abwägen zwischen den Anforderungen des Berufs der Pflege – wo Nachtschicht, Wochenendarbeit und Schichten dazugehören – und den eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Anforderungen der Familie und der Freizeit. Mit Freizeitanforderungen sind hier Erwartungshaltungen gemeint, die von der Gesellschaft an die Gestaltung des Sonntags gestellt werden. In einigen Interviews war der Druck, den Erwartungen von anderen an die Gestaltung des Sonntags zu entsprechen,

stark spürbar. Der Titel der Arbeit „Schönen Sonntag!“ verweist auf genau diese Erwartungen an den Sonntag. Wünscht man jemandem einen „Schönen Sonntag!“, schwingt eine spezifische Erwartung mit. Der Sonntag ist etwas Besonderes und an diesem besonderen Tag sollte auch etwas Besonderes gemacht werden (seltener wünscht man jemandem einen „Schönen Montag!“). Einige der Befragten erweckten den Eindruck, gerne am Sonntag zu arbeiten, aus dem Grund, genau diesem Druck – Was soll ich am Sonntag machen, damit ich am Montag meinen KollegInnen davon berichten kann? – aus dem Weg zu gehen. Begründet wurden diese Aussagen damit, dass am Sonntag die Atmosphäre im Sozialzentrum „Josefsheim“ ganz speziell ist. Die Atmosphäre wurde von allen Befragten als besonders beschrieben. Die meisten Befragten beschrieben die Atmosphäre als speziell, ruhig, angenehm, eine der Befragten beschrieb die Arbeitsatmosphäre als besonders langweilig am Sonntag. Andere Anforderung an die Freizeitgestaltung am Sonntag; die in den Interviews genannt wurden, waren etwa, Zeit mit der Familie oder mit Freunden zu verbringen, gemeinsam zu essen, spazieren zu gehen, Sport zu machen und froh zu sein. Der Sonntag *muss* schön sein. Man kann den Sonntag, betrachtet man die Floskel „Schönen Sonntag!“ gemeinsam mit einigen Aussagen in den Interviews, auch als etwas Zwanghaftes interpretieren. Ein Tag, eine Zeitinstitution, die voll ist mit gesellschaftlichen Erwartungen und Vorgaben. Einige der Befragten erinnerten sich an den Sonntag in der Kindheit zurück und schilderten die Gestaltung des Sonntags als ganz klar vorgegeben durch Kirche und/oder Gesellschaft und daher als ein Tag, der in der Gestaltung unfrei war und das für sie bis heute ist.

Der Sonntag muss, so die Erkenntnisse aus den acht Interviews, so oder so, wenn am Sonntag gearbeitet wird oder wenn am Sonntag Freizeit gestaltet wird, gerechtfertigt werden, beziehungsweise wurden die eigenen Sonntagsdienste von den Befragten gerechtfertigt. Das kann auch dahingehend interpretiert werden, dass Beschäftigte, die zumindest gelegentlich am Sonntag arbeiten, das Gefühl haben, die eigenen Arbeitszeiten zumindest vor sich selbst zu rechtfertigen, weil sie als nicht „normal“ angesehen werden. Rinderspacher hat in seinem Buch „'Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage!' Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes“ eine ähnliche Beobachtung gemacht. Bei Menschen, die am Wochenende arbeiten, kann es zu erhöhten Rechtfertigungsleistungen kommen, weil die eigenen Arbeitszeiten als deviant, gemessen an den Normalarbeitszeiten, angesehen werden und sogar zu einer Marginalisierung der eigenen Existenz führen(vgl. Rinderspacher 2000, S. 43f.).

Durch die flexiblen Arbeitszeiten der Beschäftigten und die Unsicherheit, die durch kurzfristige Dienstplanänderungen oder Einspringen für einen Kollegen, eine Kollegin entsteht, kommen die Befragten in Konflikte, sowohl in der Sphäre der Arbeit als auch in der Freizeitphase. Ein Beispiel hierfür ist Isabella, die einerseits das Heim, das Team, die Arbeitsatmosphäre sehr schätzt und liebt, aber andererseits ständig ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kindern hat und sich nach mehr Zeit mit ihrem Mann sehnt. Hielscher nennt diesen Prozess den „ständigen Abwägungsprozess“, der durch flexible Arbeitszeiten entsteht (Hielscher 2000a, S. 22). Menschen mit flexibilisierten Arbeitszeiten sind stärker gefordert, als Beschäftigte in Normalarbeitszeiten, ein „individuelles Zeitmanagement“ anzufertigen (ebd.). Gerade im Bereich der Pflege sind entgrenzte Arbeitsformen, wie flexible Arbeitszeiten notwendig um einen rund-um-die-Uhr Betrieb und eine durchgängige Betreuung von Klienten zu gewährleisten. Wie im Kapitel 1.2 Entgrenzung von Arbeit beschrieben wird, ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit eine Dimension der Entgrenzung (vgl. Herlyn 2009, S. 10f.). Die Befragten stehen Flexibilitätsanforderungen des Arbeitgebers gegenüber und Flexibilitätserfordernisse des, die der Beruf der Pflege mit sich bringt (vgl. Vobruba 2006, S. 25). In den Interviews kommt klar heraus, dass diese Flexibilitätserfordernisse verinnerlicht wurden. Die Befragte Doris drückt dies so aus:

„Ja das ist halt unser Beruf, wo der Sonntag halt geopfert werden muss.“ (Afw005, S. 5, Zeile 30).

Durch eine Ausdehnung der Arbeitszeiten im Bereich der Pflege, wie auch in vielen anderen Bereichen in der Wirtschaft, überlappen sich die Bereiche Arbeit und Privatleben. Im oben genannten Zitat wird auch dies deutlich. Viele der Befragten gaben an, dass ihr Freundeskreis zu einem großen Teil aus Beschäftigten besteht, die im gleichen Bereich, wie sie arbeiten und deshalb auch mit flexiblen Arbeitszeitregelungen konfrontiert sind. Martina schildert ihre Situation wie folgt:

„Schwierig wird es mit meinen Freundinnen, weil die arbeiten in verschiedenen Heimen und dann einmal hat sie am Sonntag Dienst, dann hätte ich frei, dann hat die andere Dienst, also wenn wir jetzt vorhaben, mal irgendwo ein Wochenende zum Beispiel wandern zu gehen, bis wir das hinkriegen, das ist glatt schwierig. Oder wir hätten beide frei und kurzfristig muss man einspringen, das haben wir auch öfters mal.“ (Smw006, S. 1-2, Zeile 29-2).

Dieses Beispiel von Martina, der Leiterin der Tagesbetreuung unterstreicht die These der Vereinzelung, wie sie Jürgen P. Rinderspacher beschreibt. Durch variable Arbeitszeiten, wie sie auch im „Josefsheim“ vorkommen, sind Feierabende, Wochenenden, Feiertag und Sonntage nicht mehr gesichert. Zu diesen Zeiten finden jedoch gemeinhin soziale Kontakte

zu Freunden und Familien statt. Menschen die in flexiblen Arbeitszeitregelungen arbeiten haben mehr Aufwand gemeinsame Zeit zu organisieren und sind eher gefährdet zu vereinzeln, so Rinderspacher (Rinderpacher 2000). Die Sorge und Befürchtung den Anschluss an Freunde und Familie zu verlieren und weniger soziale Kontakte zu haben, weil die Arbeitszeit in solche Zeitareal verrückt wird, in denen andere Menschen sich treffen, gemeinsam zeit verbringen wurde in den Interviews geäußert.

Für viele der Befragten ist das Arbeiten am Sonntag nicht optimal. Lieber wären sie bei ihren Familien oder Freunden und würden viel lieber Zeit mit ihnen verbringen. Einige fühlen sich außen vor, haben das Gefühl, etwas zu verpassen. Auffällig war, dass jedoch jede Einzelne der Befragte ein unglaubliches kreatives Potential freisetzte, um mit diesem Konflikt zurechtzukommen. Sie entwickelten eigene Sonntagsriten, manche zelebrieren den Sonntag an einem anderen Tag, andere legen sich die Arbeitszeiten so, dass sie zumindest den Samstagabend und Sonntagvormittag frei haben und somit ein Wochenend- und Sonntagsgefühl bekommen.

Maria beispielsweise – die eine praktizierende Katholikin ist und daher der Sonntag für sie aus Glaubensgründen eine große Bedeutung hat – feiert einen Sonntag, an dem sie arbeiten musste unter der Woche nach. Sie geht an einem anderen Tag in die Kirche, um den verpassten Sonntag nachzufeiern, hört während der Arbeit die Messe im Radio oder geht gemeinsam mit den BewohnerInnen des Heimes in die Heimkapelle. So holt sie sich auch an einem Sonntag an dem sie arbeitet, das Gefühl des Sonntages nach.

Doris berichtete, dass sie folgendermaßen aus einem Arbeitswochenende ein „freies Wochenenden“ macht. Sie arbeitet am Samstag in der Frühschicht und am Sonntag in der Spätschicht und habe so das Gefühl eines freien Wochenendes beziehungsweise auch eines freien Sonntages, weil sie durch die Spätschicht am Sonntag ausschlafen und ausgedehnt frühstücken kann.

Sie sind durch ihre flexible Arbeitszeit zwar eingeschränkt in ihrer Gestaltungsautonomie, doch den Handlungsspielraum, den sie haben, nutzen sie sehr innovativ und kreativ. Erhöhte „individuelle Gestaltungsleistungen“ bei Beschäftigten in flexiblen Arbeitszeitregelungen, die stärker als Beschäftigte in nicht flexiblen Arbeitszeiten gefordert sind, selbst Arbeit und Freizeit zu koordinieren, beschreibt auch Volker Hielscher in „Verflüssigte Rhythmen. Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration.“ (vgl. ebd. 2005, S. 85).

Es ist anzunehmen, dass auch in anderen Berufsgruppen und Branchen durch die entgrenzte, flexibilisierte Arbeit Menschen dazu angehalten sind, sich neue, kreative Wege, Lebensgestaltungen zu überlegen und einstige Zeitarrangements zu überdenken. Hier liegt

viel Potential im Bereich des Möglichen. Diese neuen Zeitarrangements und neuen Arten des Zeitmanagements werden die Gesellschaft prägen, verändern und umgekehrt. Für manche der Befragten ist es nicht einfach, ihr privates Leben in Einklang zu bringen mit den Arbeitszeiten. Für sie ist es ein großer Aufwand, die verschiedenen Sphären zu koordinieren und zu synchronisieren. Dieser erhöhte Aufwand, die eigenen und die gesellschaftlichen Zeiten zu koordinieren, ist gerade für Schichtarbeiter und Schichtarbeiterinnen immens. Sie arbeiten oft dann, wenn andere Menschen frei haben und Behörden, Ämter, Geschäfte, Unternehmen usw. geöffnet haben. Auch in der Literatur finden sich Belege dafür, so schreibt Werner Kudera: „Schichtarbeit reduziert die sozial nutzbare Zeit und erhöht den Abstimmungsbedarf mit Personen und Institutionen, da Ladenschlusszeiten, Verkehrszeiten und Vereinstermine z.B. immer noch am Modell des Normal- Arbeitstages ausgerichtet sind.“ (Kudera 2000, S. 87). Es muss allerdings im Hinblick auf die Befragten hervorgehoben werden, dass sie alle mit der Erstellung und Gestaltung des Dienstplanes an sich zufrieden sind. Alle Befragten gaben an, dass sie die Option, „wunschfrei“ in den Dienstplan eintragen zu können, sehr schätzen. Diese Möglichkeit bietet eine Art Ventil, eine Möglichkeit der Entlastung für die MitarbeiterInnen und gibt ihnen mehr Handlungsspielraum in ihrem Alltag.

In dem Interview mit der 45-jährigen, verheirateten Isabella kam deutlich hervor, dass der Sonntag auch für unbezahlte Haus- und Reproduktionsarbeit da ist. Sie beschrieb ihr arbeitsfreies Wochenende als eine Zeit in der sie für die Familie da ist, kocht, den Haushalt in Schuss hält und die Zeit mit der Familie plant und organisiert. Am Wochenende wird unbezahlte Arbeit geleistet so, wie es im Fall von Isabella deutlich hervortritt. Wie im Kapitel 2.4.2 – in welchem das Interview mit Isabella zusammengefasst und analysiert wird – schon erwähnt wurde, gehört das arbeitsfreie Wochenende zu einem traditionell männlichen Lebensstil und ist in vielen Fällen nicht die Realität von erwerbstätigen Frauen (Muckenhuber 2009, S. 14). Viele der befragten Frauen leisten an Wochenenden die Dienstfrei sind, unbezahlte Haus- und Familienarbeit.

Die Forschungsfrage, welche Bedeutung der Sonntag für flexibel Beschäftigte in der Pflege hat, konnte beantwortet werden. Es konnte ein großes Spektrum von verschiedenen Bedeutungen des Sonntags erkannt werden. Welche Bedeutung der Sonntag für ein Individuum hat, ist stark abhängig vom momentanen Lebenszusammenhang, von der aktuellen Lebenssituation, den Erfahrungen der Kindheit und wahrscheinlich auch von der emotionalen Befindlichkeit.

VI. Ausblick

Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass die Ergebnisse der Arbeit keinesfalls für andere Organisationen in anderen Regionen repräsentativ sind. Die Erkenntnisse, die aus den Interviews mit den acht Beschäftigten des Sozialzentrums „Josefsheim“ gewonnen wurden, können nicht auf andere Pflegedienstleister und Pflegedienstleisterinnen in Organisationen übernommen werden. Würden andere Menschen zum Thema „Bedeutung des Sonntags“ befragt werden, könnten die Ergebnisse völlig anders aussehen.

Sicherlich wäre es noch äußerst interessant, die Fragestellung aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, ganz im Sinne einer Methodentriangulation. Beispielsweise könnte man anschließend an die qualitativen Befragungen noch teilnehmende Beobachtungen im Sozialzentrum durchführen. Hier würden sich die folgenden Situationen anbieten:

Teilnehmend beobachten, wie eine Dienstplaneinteilung vonstattengeht. Die Befragten haben erzählt, dass es die Möglichkeit gibt, sich an drei Tagen im Monat ein „Wunsch frei“ einzutragen. Es wäre interessant, ob es hier präferierte Tage im Monat gibt. Auch die Veröffentlichung des Dienstplans und die Reaktionen und Aktionen (wie beispielsweise das Tauschen von Diensten) wären interessant zu beobachten und das würde noch vielfältigere Erkenntnisse zu Tage fördern.

Die Fragestellung „Welche Bedeutung hat der Sonntag“ ist zu verorten an einer Schnittstelle zwischen zwei großen Themenkomplexen: Arbeitswelt und Freizeit oder Privatleben, deshalb würde sich eine interdisziplinäre Forschung anbieten. Das Thema lässt sich, meiner Ansicht nach, nicht eindeutig zu einer Disziplin – auch nicht innerhalb der Soziologie – zuordnen, beziehungsweise lässt sich das Thema mit einer Disziplin nicht erschöpfend beleuchten. Andere Disziplinen, die sich des Themas annehmen könnten, wären die Psychologie, die Politikwissenschaft, Gender Studies oder auch andere Teilbereiche der Soziologie (zum Beispiel Familien-, Freizeit-, Sportsoziologie). Dadurch könnte ein breiteres Bild des Sonntags gezeichnet werden. Meine Arbeit ist zu verstehen als das Aufzeigen eines Aspektes, eines größeren Zusammenhanges.

Es bieten sich noch vielfältige, interessante Möglichkeiten an, die Fragestellung aus anderen Perspektiven oder auch unter anderen Paradigmen (quantitativ oder Mixed Method Design) zu betrachten. Das Thema Sonntag bietet generell noch viel Potential für neue Themen- und Fragestellungen. Gerade in Österreich gibt es noch relativ wenig Forschung zum Thema beziehungsweise es gibt nur wenig österreichspezifische Forschung zum Thema Sonntag.

Ein Miteinbezug der Kategorie Geschlecht wäre beim Thema Zeit allgemein und im spezielle beim Thema Sonntag hoch interessant. Wenn, wie in dieser Arbeit angenommen wurde, Zeithandeln, Zeitmanagement usw. von dem Lebenszusammenhang der Individuen, von der Gesellschaft und der Kultur, in der sie leben, geprägt, abhängig ist und bedingt wird, was hat das für Auswirkungen auf Frauen, wenn die Gesellschaft, in der sie leben, männlich geprägt ist?

Es ist anzunehmen, dass die Art der Gestaltung des Sonntags, wie auch die Lebensführung im Alltag, stark vom Alter abhängt. In der Befragung im Sozialzentrum konnte bezüglich des Alters keine so große Vielfalt gezeigt werden, wie erhofft. Für weitere Forschungen zum Thema Sonntag und alltägliche Lebensführung darf die Kategorie Alter nicht vernachlässigt werden. Auch Werner Kudera weist darauf hin, dass der alltägliche Umgang mit Zeiten und die Art, wie Zeiten verwendet, werden, von „Lebensphase und Lebensform“ abhängt (Kudera 2000, S. 81).

Literaturverzeichnis

- Aulenbacher**, Brigitte. 2005. *Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Geschlecht & Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bartholomeyczik**, Sabine. 2006. Prävention und Gesundheitsförderung als Konzepte der Pflege. *Pflege & Gesellschaft*, 11, 3: 210-223.
- Bolte**, Karl Martin. 1995. Zur Entstehungsgeschichte des Projekts im Rahmen einer subjektorientierten Forschungsperspektive. In *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Hrsg. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“, 15-23. Opladen: Leske+Budrich.
- Bolte**, Karl Martin. 2000. Vorwort. In: *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Hrsg. Werner Kudera und Günther G. Voß, 5-9. Opladen: Leske+Budrich.
- Bormann**, Regina. 2001. *Raum, Zeit, Identität. Sozialtheoretische Verortungen kultureller Prozesse*. Opladen: Leske + Budrich.
- Bornewasser**, Manfred; Zülch, Gert. 2013. Flexibilisierung der Arbeit als Anpassungsstrategie von Betrieben und Arbeitnehmern. In *Arbeitszeit, Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf Globalisierung*. Hrsg. Manfred Bornewasser und Gert Zülch, 17-41. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Brecht**, Bertold. 1967. *Gesammelte Werke*. Bd. 14. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Dittmann**, Karsten. 2002. *Aurelius Augustinus. Confessiones. Lateinisch – Deutsch. Eine Synopse nach Netzquellen erstellt von Karsten Dittmann*. Lippstadt.
http://www.geocities.ws/karstendittmann/texte/Augustinus_Confessiones_dt-lat.PDF (letzter Zugriff: 11.06.2016).
- Dunkel**, Wolfgang. 2005. Zur Lebensführung von Pflegekräften. In *Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven. Grundlagentexte Pflegewissenschaft*. Hrsg. Klaus R. Schroeter und Thomas Rosenthal, 227-246. Weinheim: Juventa Verlag.
- Durkheim**, Emile. 1981. *Die elementaren Formen des religiösen Lebens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Eberling, Matthias . 1996. *Beschleunigung und Politik. Zur Wirkung steigender Geschwindigkeiten des ökonomischen, technischen Wandels auf den demokratischen Staat.* Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.

Elias, Norbert. 1985. *Über die Zeit. Arbeiten zur Wissenssoziologie II.* Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard. 2014. *Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).* Im Auftrag des Sozialministeriums. Wien: Verlag des ÖGB GmbH.

Flasch, Kurt. 1993. *Was ist Zeit? Augustinus von Hippo. Das XI. Buch der Confessiones. Historisch-Philosophische Studie. Text-Übersetzung-Kommentar.* Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann GmbH.

Flecker, Jörg. 2013. Arbeit. In *Forschungs- und Anwendungsfelder der Soziologie.* 2. Auflage. Hrsg. Eva, Flicker und Rudolf, Förster, 46-62. Wien: Facultas.

Flick, Sabine. 2013. *Leben durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen.* Frankfurt: Campus Verlag.

Früh, Werner. 2004. *Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis.* Konstanz: UVK.

Jurczyk, Karin. 1993. Bewegliche Balancen – Lebensführungsmuster bei „flexiblen“ Arbeitszeiten. In *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung.* Hrsg. Karin Jurczyk und Maria S. Rerrich, 235-259. Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Jurczyk, Karin. 1997. Ein subjektorientierter Blick auf die „Zeit“. Wider unbrauchbare Dualismen. In *Subjektorientierte Soziologie.* Hrsg. Günther G. Voß und Hans J. Pongratz, 169-183. Opladen: Leske + Budrich.

Jurczyk, Karin; Voß, G. Günter. 2000. Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit.* Hrsg. Eckart Hildebrandt, 151-205. Berlin: VS Verlag.

Jürgens, Kerstin. 2003. Zeithandeln – eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie. In *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag.* Hrsg. Karin, Gottschall und Günther G., Voß, 37-58. München: Rainer Hampp Verlag.

- Jürgens**, Kerstin. 2010. Arbeit und Leben. In *Handbuch Arbeitssoziologie*. Hrsg. Fritz, Böhle und Günther G., Voß, 483-513. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Levine**, Robert. 2011. *Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen*. München: Piper Verlag.
- Mark van**, Anke; Vitzthum, Karin; Höndorf, Franka; Kloss, Lisa; Quarcoo, David; Groneberg, David A. 2011. Schicht- und Nachtarbeit – eine szientometrische Analyse. *Wiener Medizinische Wochenzeitschrift*, 161, 7-8: 209-216.
- Marx**, Karl. 2011. *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Ungekürzte Ausgabe nach der zweiten Auflage von 1872*. Hamburg: Nikol.
- Mayring**, Philipp. 2007. Qualitative Inhaltsanalyse. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 468-475. Reinbeck bei Hamburg: Rowolth.
- Mayring**, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Minssen**, Heiner. 2007. Sammelbesprechungen. Entgrenzte Arbeit - Subjektivierete Arbeit. *Soziologische Revue*, 30, 4: 132-141.
- Moldaschl**, Manfred; Voß, Günther G. 2002. *Subjektivierung von Arbeit*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Moosbrugger**, Jeannette. 2012. *Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten*. 2., erweiterte Ausgabe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Muckenhuber**, Johanna. 2009. Flexibilisierung von Arbeitszeiten: Segen oder Fluch? Dossier. *Nachrichten und Stellungnahmen der Katholischen Sozialakademie Österreichs*, Sondernummer, 02a/2009: 12-14.
- Mückenberger**, Ulrich. 1985. Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform*, 31, 7: 451-434 (Teil 1) und 31, 8: 457-475 (Teil 2).
- Mückenberger**, Ulrich. 2010. Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. *Zeitschrift für Sozialreform* 56, 4: 403-420.

Münckler, Herfried; Fischer, Karsten. 2000. "Nothing to kill or die for...". Überlegungen zu einer politischen Theorie des Opfers. *Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, 28, 3: 343-362.

Müller, Herbert. 2005. *Arbeitsorganisation in der Altenpflege. Ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung*. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft.

Negt, Oskar. 1984. *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt: Campus Verlag.

Gerst, Detlef. 2003. Reorganisation der Arbeit, der Arbeitszeit und der alltäglichen Lebensführung – Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie. *Soziologische Revue*, 26, 1: 64-80.

Gottschall, Karin; Voß, Günther G. 2003. Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung. In *Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Hrsg. Karin, Gottschall und Günther G., Voß, 11-36. München: Rainer Hampp.

Grint, Keith. 1991. *The Sociology of Work. An Introduction*. Cambridge: Polity Press.

Gukenbiehl, Hermann L. 2010. Institution und Organisation. In *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie*. Hrsg. Hermann, Korte und Bernhard, Schäfers, 146-159. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Habison, Peter. 2010. Alle Zeit der Welt. Das himmlische Uhrwerk von Sonne, Mond und Sternen. In *Zeit. Beiträge von Vortragenden der Montagsakademie 2009/10*. Hrsg. Ulrike Bechmann und Christian Friedl, 47-59. Graz: Universitätsverlag.

Hänzi, Denis. 2015. Verheißungsvolle Potentiale. Ein neues Ideal der zukunftssicheren (Selbst-)Investition? Wiesbaden: Springer Fachmedien. *Berliner Journal für Soziologie* 25, 1: 215-236.

Hasenfratz, Michael. 2003. *Wege zur Zeit. Eine konstruktivistische Interpretation objektiver, subjektiver und intersubjektiver Zeit*. Münster: Waxmann.

Herlyn, Gerrit; Müske, Johannes; Schönberger, Klaus; Sutter, Ove. 2009. *Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen*. München: Rainer Hampp.

Hermanns, Harry. 2007. Interviewen als Tätigkeit. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 360-369. Reinbeck bei Hamburg: Rowolth.

- Hielscher**, Volker. 2000a. Erwerbsarbeit im Wandel: Impulse für einen nachhaltige Lebensführung? Flexibilisierung als Barriere. *Ökologisches Wirtschaften*, 15, 1: 21-23.
- Hielscher**, Volker. 2000b. Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (Veröffentlichungsreihe / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Technik - Arbeit - Umwelt, Abteilung Regulierung von Arbeit 00-201). URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-115783>.
- Hielscher**, Volker. 2005. Verflüssigte Rhythmen. Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration. Berlin: edition sigma.
- Honer**, Anne. 2007. Lebensweltanalyse in der Ethnographie. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 194-204. Reinbeck bei Hamburg.
- Hopf**, Christel. 2007. Qualitative Interviews – ein Überblick. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 349-360, Reinbeck bei Hamburg: Rowolth.
- Kant**, Immanuel. 1986. *Kritik der reinen Vernunft*. Stuttgart: Reclam.
- Kleemann**, Frank. 2005. *Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit. Eine arbeitssoziologische Untersuchung*. Berlin: edition Sigma.
- Kreimer**, Margareta. 2010. „Wenig Zeit, viel zu tun!“ Arbeitszeitflexibilisierung und Geschlechterdifferenz. In *Zeit. Beiträge von Vortragenden der Montagsakademie 2009/2010*. Hrsg. Ulrike Bechmann und Christian Friedl, 91-106. Graz: Grazer Universitätsverlag.
- Kratzer**, Nick; Sauer, Dieter. 2003. Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Hrsg. Karin, Gottschall und Günther G., Voß, 87-123. München: Rainer Hampp.
- Kudera**, Werner. 1995. Einleitung. In *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Hrsg. Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“, 7-15. Opladen: Leske + Budrich.

Kudera, Werner. 2000. Lebensführung als individuelle Aufgabe. In *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Hrsg. Werner Kudera und G. Günther Voß, 77-90. Opladen: Leske + Budrich.

Kudera, Werner; Voß, Günther G. 2000. Alltägliche Lebensführung – Bilanz und Ausblick. In *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Hrsg. Werner Kudera und G. Günther Voß, 11-28. Opladen: Leske + Budrich.

Levine, Robert A. 2011. *Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen*. München: Piper.

Peter, Klaus. 2009. *Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Neue Herausforderungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement durch neue Organisations- und Managementformen*. Präsentation von der PARGEMA-Abschlusstagung. 2009, München.

Riegler, Christine. 2009. Prekäre Zeiten. Dossier. *Nachrichten und Stellungnahmen der Katholischen Sozialakademie Österreichs*. Sondernummer, 02a/2009: 4-5.

Rinderspacher, Jürgen P. 2000. „Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage“: Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes. Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachfolger.

Rinderspacher, Jürgen P. 2000. Zeitwohlstand in der Moderne. *WZB Discussion Paper*, No. P00-502, Querschnittgruppe “Arbeit und Ökologie”, Berlin: WZB.

Rinderspacher, Jürgen P. 2003. Der Sonntag, eine Zeitinstitution mit Geschichte und Zukunft. *Ksoe Nachrichten. Gesellschaftspolitik. Politische Erwachsenenbildung. Organisationsentwicklung*. 8/2013: 1-4.

Rinderspacher, Jürgen P. 2009. Zugriff auf unsere Zeit. Unsere Zeit? Dossier. *Nachrichten und Stellungnahmen der Katholischen Sozialakademie Österreichs*. Sondernummer, 02a/2009: 6-8.

Rinderspacher, Jürgen P. 2012. Zeitwohlstand – Kriterien für einen anderen Maßstab von Lebensqualität. Institut für Ethik und angrenzende Sozialwissenschaften (IfES) der Westfälischen-Wilhelms Universität Münster. Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP). *WISO*, 35, 1: 11-26.

Rosa, Hartmut. 2005. *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rosenstiel von, Lutz. 2007. Organisationsanalyse. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 224-238. Reinbeck bei Hamburg: Rowolth.

Sennett, Richard. 1998. *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.

Schmidt, Christiane. 2007. Analyse von Leitfadentinterviews. In *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Hrsg. Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke, 447-456. Reinbeck bei Hamburg: Rowolth.

Schneider, Ulrike; Flecker, Jörg; Bittschi, Benjamin; Jira, Marcel; Papouschek, Ulrike; Saupe Bernhard; Sengenschmid, Terasa. 2011. *Beschäftigungsreport für die österreichische Sozialwirtschaft. Beschäftigungspotentiale und –bedingungen im Bereich der Sozial-, Pflege und Gesundheitsdienste und in der Kinderbetreuung*. 1) Wirtschaftsuniversität Wien, Department Sozioökonomie, Institut für Sozialpolitik. 2) Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Teilberichte A – C zum Projekt „Beschäftigungspotenziale und -bedingungen im Bereich der Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienste sowie in der Kinderbetreuung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/0/9/CH2247/CMS1318326022365/soziale_dienste_beschaeftigungsreport.pdf (letzter Zugriff: 10.06.2016).

Schöneck, Nadine M. 2009. *Zeiterleben und Zeithandeln Erwerbstätiger: Eine methodenintegrative Studie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schroeter, Klaus R.; Rosenthal, Thomas. 2005. Einführung: Soziologie der Pflege oder Pflegesozioologie – eine weitere Bindestrich Soziologie? In *Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven. Grundlagentexte Pflegewissenschaft*. Hrsg. Klaus R. Schroeter und Thomas Rosenthal, 9-31. Weinheim: Juventa Verlag.

Vobruba, Georg. 2006. Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. *Berliner Journal für Soziologie*, 16, 1: 25-35.

Voss, Jenna; Warsewa, Günther. 2006. Reflexive Arbeitsgestaltung – neue Grundlagen der Regulierung von Arbeit in der postindustriellen Gesellschaft. *Soziale Welt.*, 57, 2: 131-155.

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

Voß, Günter G.; Wehrich, Margit. 2001. tagaus-tagein. Zur Einleitung. In *Tagaus-tagein: neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung*. Hrsg. Günther G., Voß und Wehrich, Margit, 9-20. München: Rainer Hampp.

Wirtz, Anna; Nachreiner, Friedhelm; Rolfes, Katharina. 2011. Working on Sundays-Effects on Safety, Health and Work-life Balance. *Chronobiology International*, 28, 4: 361-370.

Internetquellen

Öffentliches Gesundheitsportal Österreich (2014): *Belastende Schicht- und Nachtarbeit*. <https://www.gesundheit.gv.at/Portal.Node/ghp/public/content/schichtarbeit-nachtarbeit.html#headline31> (letzter Zugriff: 10.06.2016).

www.leiblachtal.info (letzter Zugriff: 10.06.2016).

V. Anhang

Leitfaden

Erklärungsphase: Ich schreibe eine MA-Arbeit zum Thema „Die Bedeutung des Sonntags für flexibel Beschäftigte in der Pflegeindustrie“ und würde Ihnen gerne ein paar Fragen zum Thema stellen. Im Gespräch dürfen Sie sich gerne so viel Zeit, wie sie möchten, mit der Beantwortung der Fragen lassen. Die Fragen zielen auf Ihr subjektives Erleben ab und nicht auf das Abfragen von Fachwissen.

Das spezifische Interesse meiner Arbeit gilt dem Sonntag!

Eisbrecherfrage:

Seit wann arbeiten sie im Sozialzentrum „Josefsheim“? Was sind Ihre Aufgaben?

Erzählgenerierende Eingangsfrage: Bitte erzählen sie mir, wie sie Ihre letzte Woche gestaltet hat, was ist passiert? Sie können sich dabei so viel Zeit nehmen, wie sie brauchen. Ich werde sie vorerst nicht unterbrechen.	
Check: <ul style="list-style-type: none">• Arbeitswoche• Feierabend• Wochenende• Sonntag	Nachfragen: <ul style="list-style-type: none">• Sie haben das ___ erwähnt. Können Sie mir mehr erzählen?• Sie erwähnten ___, könnten Sie mir ein Beispiel nennen?• Wie sieht die ideale Woche in ihrer Fantasie aus?• Sie haben den Feierabend erwähnt, wie gestaltet sich dieser für gewöhnlich?
Erzählgenerierende Frage: Erzählen Sie mir bitte, wie sich ein typischer Sonntag, an dem Sie nicht arbeiten gestaltet? Alternativ: Was haben Sie an Ihrem letzten freien Sonntag gemacht?	
Check: <ul style="list-style-type: none">• Aktivität• Eigene Familie• Freunde	Nachfragen: <ul style="list-style-type: none">• Wie gestalten sich Aktivitäten mit ihrer Familie/ Freunden?• Wie sieht der ideale Sonntag in ihrer Fantasie aus?

<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Bedürfnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie erleben Sie einen freien Sonntag?
Erzählgenerierende Frage: Denken Sie an einen beliebigen Sonntag/ an Sonntag in Ihrer Kindheit. Wie haben sich die Sonntag Ihrer Kindheit gestaltet?	
Check: <ul style="list-style-type: none"> • Aktivität • Eigene Familie • Freunde • Eigene Bedürfnisse 	Nachfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie haben Sie die Sonntag in Ihrer Kindheit erlebt? • Wie hat sich ein Sonntag damals angefühlt?
Erzählgenerierende Frage: Denken Sie an die letzte Dienstplaneinteilung. Wie hat sich diese gestaltet?	
Check: <ul style="list-style-type: none"> • Sonntag • Reaktionen • Tausch • Bedürfnisse • Präferenzen • Unterschiede in der Qualität der freien Tage 	Nachfragen: <ul style="list-style-type: none"> • ___ Habe ich nicht ganz verstanden, könnten sie das anhand eines Beispiels verdeutlichen? • ___ ist das eine typische/ übliche Situation bei der Dienstplaneinteilung? • Sie erwähnten ___, könnten Sie mir ein Beispiel nennen? • Sehen Sie Ihre Bedürfnisse bezg. Arbeitszeit- und Freizeit im aktuellen Dienstplan verwirklicht? • Wie sieht der ideale Dienstplan in ihrer Fantasie aus?
Erzählgenerierende Frage: Wie sähe Ihre ideale Balance zwischen Arbeit und Freizeit aus?	
Check: <ul style="list-style-type: none"> • Änderung • Präferenz • Wünsche • Bedürfnisse 	Nachfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Wenn Sie ___ ändern könnten, wie würde es dann aussehen?
Personenfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht 	

<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Familienstand • Beruf/ Job, wie viele Stunden arbeiten sie pro Woche und Sonntags • Position • Art der Beschäftigung • Arbeitszeit (auf Abruf arbeiten, Schicht, Bereitschaft,...)
<p>Abschließende Frage:</p> <p>Wollen Sie mir noch irgendetwas sagen? Möchten Sie noch etwas anmerken?</p> <p>Vielen Dank für das Gespräch!</p>

Zusammenfassungskarte: ein Auszug

Fall	S.	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
MFw	1	1	Letzte Woche Sonntag frei: totale Entspannung	An freien Sonntag entspannt sie sich.	
MFw	1	2	Letztes Wochenende: faul, kein Kirchgang aber dafür Bibel lesen, ein paar Einkäufe, Besuch, Kochen für Freunde	An Sonntagen, an denen sie nicht die Kirche besucht, liest sie die Bibel und kocht für ihre Freunde.	
MFw	1	3	Am Wochenende wichtig ist der spirituelle Aspekt mit Kirchgang oder Beschäftigung mit Glauben, Zusammensein mit Familie, Entspannung	Besonders am Wochenende: spiritueller Aspekt, Kirchgang, Zusammensein mit Familie und Entspannung	K1: Wochenende: spiritueller Aspekt, entweder Kirchgang oder beten, Entspannung und Zusammensein mit der Familie.
MFw	1	4	Typischer Sonntag: Besuch (Verwandtenbesuche normalerweise), Freunde und Verwandte, Spaziergehen, Kaffeehausbesuch, Verwandtenbesuch	Typischer Sonntag: Besuch (Verwandtenbesuche normalerweise), Freunde und Verwandte, Spaziergehen, Kaffeehausbesuch, Verwandtenbesuch	K2: typische Sonntagsgestaltung: am Vormittag ist Zeit für Spiritualität, Verwandtenbesuche, Bewegung (Spazieren gehen, Rad fahren), Kaffeehausbesuch.

Zusammenfassungskarte: Auszug aus Fall: MF_001

Zusammenfassung

In den letzten Jahrzehnten hat die Flexibilisierung von Arbeitszeiten erheblich an Bedeutung gewonnen. Die Ausdehnung von Arbeitszeiten haben Auswirkungen auf andere Zeitareale, wie die Freizeit. Indem einst geschützte Zeitareale, wie der Sonntag, infrage gestellt werden, verändert sich deren Bedeutung für die Individuen. Diese Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt die Bedeutung des Sonntags aus der Perspektive von PflegerInnen zu analysieren, welche in flexiblen Arbeitszeitregelungen arbeiten. Im ersten Teil der Arbeit werden grundlegende Fragen zum Thema Zeit bearbeitet und auf die Forschungsfrage der Arbeit bezogen. Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden qualitativen Interviews mit Pflegerinnen in einem Sozialzentrum geführt. Die Pflegerinnen unterschieden sich hinsichtlich demographischen und beruflichen Merkmalen, wie Position im Betrieb, Anstellungsdauer, Alter, Familienstand u.a. Die Interviews geben einen guten Einblick in die individuellen Arbeits- und Lebenssituationen der Pflegekräfte und Aufschluss über die spezifische Bedeutung, die dieser Tag in der Lebenswelt der Individuen hat.

Abstract

In recent decades the flexibility of working hours has increased considerably. The extension of working hours have an impact on other time areas such as leisure time. By once protected time areas such as the Sunday, will now be questioned. The meaning of Sundays is changing for individuals. This work has set itself the objective to analyse the importance of Sundays from the perspective of care workers who work in flexible working arrangements. In the first part of the work basic questions of time will be the subject and based on the research question of this paper. To answer the research question qualitative interviews with care workers were led into a social centre. The carers differed in demographic and occupational characteristics, among others. The Interviews give a good insight into the individual work and life of carers and shed light on the specific meaning given to this day in the lives of the individuals.

Lebenslauf

Persönliche Angaben

Vorname: Esther Maria
Nachname: Köb
Geburtsdatum und -ort: 09.10.1989, Bregenz
Staatsbürgerschaft: Österreich
Familienstand: ledig

Ausbildung und universitärer Werdegang

2014-2016 Masterstudium Soziologie, Universität Wien
Fachspezialisierung Arbeit, Organisation und Gesundheit
2009/10-2013 Bachelorstudium Internationale Entwicklung
Erweiterungscurriculum: Soziologie, Arabistik
2004-2009 Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe
Bregenz, Vorarlberg
Abschluss: Matura und Fachprüfung Koch/Kellner

Beruflicher Werdegang

2016-heute **Caritas**, Flüchtlingshilfe, Betreuung Erwachsene und Familien
2014/2015 **Gfk Austria GmbH**, telefonische Interviewerin
2013/2014 **Ordination Frau Dr. Malis**, Ordinationsassistentin
2009-2013 **diverse Ferialtätigkeiten und Praktika**
Kinderbetreuung, Briefzustellerin, Service- und Küchenpraktikum im Hôtel Castel Novel, Relais et Châteaux*****, Projektmitarbeiterin bei der Aktion "Saubere Alpen, Saubere Gewässer".

Volontariat

2014 **Hôpital Protestant de Ngaoubela**, Kamerun, freiwillige Mitarbeiterin
2010 **ACDA Summer School**, Rabat Marokko, Englischlehrerin

Fähigkeiten und Kenntnisse

EDV Kenntnisse Microsoft Office, Power Point, Excel, SPSS, R, Adobe Photoshop

Sprachen
Deutsch: Muttersprache
Englisch: Verhandlungssicher
Französisch: Verhandlungssicher

