



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Arbeiterin mit Ansprüchen. Eine intersektionale Analyse der
Erwerbsarbeitsansprüche von Industriearbeiterinnen.“

verfasst von / submitted by

Julia Schmid BA

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

Master of Arts (MA)

Wien, 2022 / Vienna 2022

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

UA 066 905

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

Masterstudium Soziologie

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Jörg Flecker

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Haidinger

Gefördert von der Hochschüler*innenschaft an der Universität Wien.



Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei all denjenigen bedanken, die zum Gelingen meiner Masterarbeit beigetragen haben.

Zunächst danke ich Univ.-Prof. Mag. Dr. Jörg Flecker und Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Haidinger für die ermutigende Begleitung und hilfreichen Anregungen in allen Phasen meiner Forschungsarbeit. Darüber hinaus möchte ich mich für die interessanten Lehrveranstaltungen bedanken, die ich im Bereich der Arbeitssoziologie bei ihnen besuchen durfte.

Mein ganz besonderer Dank gilt den Industriearbeiterinnen, ohne deren Vertrauen, Zeit und umfassenden Einblicke in ihre Leben, die sie mir gewährt haben, meine Masterarbeit nicht hätte entstehen können. Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei der Arbeiterkammer Niederösterreich sowie den Betriebsrät*innen, die meiner Forschung großes Interesse entgegenbrachten und mir die Gespräche mit den Industriearbeiterinnen ermöglichten. In diesem Zusammenhang gilt mein Dank auch der Österreichischen Hochschüler*innenschaft für die finanzielle Förderung meiner Arbeit.

Für den Erfahrungsaustausch und Zuspruch, meinem Interesse an den Leben der Industriearbeiterinnen trotz erschwelter Zugänglichkeit des Forschungsfeldes zu folgen, bedanke ich mich bei Dr.ⁱⁿ Claudia Sorger. Mein wesentlicher Dank gilt Dr.ⁱⁿ Jette Hausotter, die mit ihrer Expertise in der intersektionalen Sozialforschung meine Arbeit bereicherte und mir geholfen hat, in den richtigen Momenten wieder den roten Faden in meinem Gedankengewirr zu finden.

Bei Clara Berger, Laura Bäumel und Verena Bauer bedanke ich mich für die wertvollen Erkenntnisse, die ich aus der gemeinsamen Diskussion meines Datenmaterials gewinnen konnte. Für wichtige Denkanstöße während des gesamten Forschungsprozesses bedanke ich mich des Weiteren bei meinen Arbeitskolleg*innen der Forschungsgruppe STST am Institut für Höhere Studien und im Speziellen bei Elisabeth Frankus, von der ich in den letzten fünf Jahren inhaltlich als auch persönlich viel lernen durfte. Außerdem danke ich Clara Rosc für ihre graphische Unterstützung beim Layoutieren meiner Abbildungen und Sonja Prem für ihren genauen Blick beim Korrigieren meiner Arbeit.

Abschließend möchte ich mich bei meinen engsten Wegbegleiter*innen und meiner Familie für deren Rückhalt, nicht nur, aber insbesondere in den letzten Monaten, bedanken.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Intersektionalität: Die Verwobenheit von Differenzen	3
2.1 Gründungsnarrative intersektionaler Ansätze	3
2.2 Intersektionale Mehrebenenanalyse: Teil I	6
2.3 Herrschaftsverhältnisse kapitalistischer Gesellschaften.....	8
2.3.1 Klasse.....	9
2.3.2 Geschlecht	11
2.3.3 <i>Rasse</i> /Ethnizität	13
2.3.4 Körper	15
2.4 Zwischenfazit	16
3. Industriearbeiterinnen: Die Frauen einer Klasse	17
3.1 Industriesoziologische Frauenarbeitsforschung	18
3.2 Herrschaftsverhältnisse im Leben der Industriearbeiterinnen.....	22
3.2.1 Klasse.....	22
3.2.2 Geschlecht	24
3.2.3 <i>Rasse</i> /Ethnizität	25
3.2.4 Körper	25
3.3 Zwischenfazit	26
4. Erwerbsarbeitsansprüche: Die Positionierung von Subjekten	27
4.1 Subjektivierung der Erwerbsarbeit.....	27
4.2 Intersektionale Mehrebenenanalyse: Teil II.....	31
4.3 Erwerbsarbeitsansprüche als soziale Praxis	32
4.3.1 Erwerbsarbeitsansprüche im Lebenszusammenhang	32
4.3.2 Erwerbsarbeitsansprüche im Kontext von Arbeit und Betrieb	35
4.4 Zwischenfazit	37
5. Methode: Das empirische Vorgehen der Untersuchung	38
5.1 Feldzugang und Auswahl von Fällen	38
5.2 Problemzentriertes Interview	42
5.3 Intersektionale Mehrebenenanalyse: Teil III.....	44

6. Industrierarbeiterinnen – Erwerbsarbeitsansprüche	49
6.1 Erwerbsarbeitsansprüche von Anna A., Mechatronikerin	50
6.1.1 Handwerklich etwas zu erschaffen	51
6.1.2 Respektvolle Zusammenarbeit	53
6.2 Erwerbsarbeitsansprüche von Kristina K., Metallbearbeitungstechnikerin	54
6.2.1 Gleichbehandlung von Frauen und Männern	55
6.2.2 Besetzung von Führungspositionen mit Frauen	57
6.3 Erwerbsarbeitsansprüche von Nina N., Müllerin	59
6.3.1 Arbeitsklima des Miteinanders	60
6.3.2 Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft	61
6.4 Zwischenresümee: Die Fälle des ersten Forschungszyklus	63
6.5 Erwerbsarbeitsansprüche von Kathrin K., Rauwarenzurichterin	63
6.5.1 Transparente Kommunikation	65
6.5.2 Gehört zu werden als Arbeiter*in	66
6.6 Erwerbsarbeitsansprüche von Farida F., Näherin	68
6.6.1 Leistungsorientierte Teamarbeit	69
6.6.2 Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen	71
6.7 Zwischenresümee: Die Fälle des zweiten Forschungszyklus	72
6.8 Erwerbsarbeitsansprüche von Sophie S., Bandarbeiterin	73
6.8.1 Geld zu verdienen	74
6.8.2 Miteinander trotz Unterschieden	75
6.9 Erwerbsarbeitsansprüche von Astrid A., Laborantin	77
6.9.1 Selbstverwirklichung inner- und außerhalb des Betriebes	78
6.9.2 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeits- und Privatleben	79
6.10 Zwischenresümee: Die Fälle des dritten Forschungszyklus	81
7. Erwerbsarbeitsansprüche – Herrschaftsverhältnisse	81
7.1 Fallübergreifende Abstraktion der Erwerbsarbeitsansprüche	82
7.2 Erwerbsarbeitsansprüche der Anerkennung	84
7.3 Erwerbsarbeitsansprüche der Gleichheit	87
7.4 Erwerbsarbeitsansprüche der Selbstverwirklichung	90
8. Fazit	93
9. Literaturverzeichnis	97
10. Abbildungsverzeichnis	110
11. Zusammenfassung/Abstract	111

1. Einleitung

Mit dem Rückgang des Taylorismus ist ein Erwerbsarbeitsverständnis in den Vordergrund getreten, das die aktive Einbindung der Subjekte in den Erwerbsarbeitsprozess forciert. Damit ist ein neues Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und Subjekt entstanden, das neben betrieblichen Umstrukturierungen insbesondere durch die veränderte Bezugsweise der Subjekte auf ihre Erwerbsarbeit verdeutlicht wird. In der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie werden diese arbeitsweltlichen Entwicklungen unter dem Topos der „Subjektivierung von Arbeit“ (Kleemann et al. 2002) diskutiert. Eine der meistbeachteten Thesen innerhalb dieses Diskurses ist die der „normativen Subjektivierung“ (Baethge 1991), die grundsätzlich besagt, dass subjektbezogene Erwerbsarbeitsorientierungen und damit verbundene Ansprüche an die Erwerbsarbeitssphäre in modernen Gesellschaften einen steigenden Stellenwert einnehmen. Das post-tayloristische Subjekt ist demnach eines, das „die Arbeit auf sich und nicht sich auf die Arbeit bezieht“ (Baethge 1991, S. 264). Es ist jedoch auch eines, dessen gesellschaftliche Verortung zusehends in den Hintergrund wissenschaftlicher Auseinandersetzungen getreten ist. Denn wie neuere Forschungen zeigen, tendieren die Studien des Subjektivierungsdiskurses dazu, die Erwerbsarbeitsgesellschaft als eine homogene Masse mit ähnlichen Orientierungen, Wahrnehmungsweisen und Ansprüchen erscheinen zu lassen (Altreiter 2019; Dravenau & Eichler 2012; Fischer & Eichler 2015; Hauff 2008). Die „kollektiven Unterschiede zwischen den Subjekten“ (Altreiter 2019, S. 16) und daraus resultierenden Erwerbsarbeitsansprüche finden damit kaum Eingang in die Subjektivierungskonzepte deutscher Arbeits- und Industriesoziologie. Ein Forschungsdesiderat, dem die vorliegende Masterarbeit mit einer ungleichheitssensibilisierten, eben auf die kollektiven Unterschiede achtenden Analyse der von den Subjekten formulierten Erwerbsarbeitsansprüche begegnen möchte.

Am Beispiel der Erwerbsarbeitsansprüche von Industriearbeiterinnen, einer vor allem im Subjektivierungsdiskurs, aber auch darüber hinaus in aktuellen Forschungen nur wenig beachteten Gesellschaftsgruppe (Beaud & Pialoux 2004; Groh-Samberg 2014; Hale 2013), intendiert die Forschungsarbeit, die Wirkungsweisen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen, das heißt gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse auf die subjektiven Anspruchssetzungen freizulegen. Dazu werden die Erwerbsarbeitsansprüche als soziale Pra-

xis, über die und mit der sich die Subjekte in gesellschaftlichen Kontexten positionieren, konzipiert und intersektional verhandelt. Das Konzept der Intersektionalität, hier insbesondere durch den Ansatz der „Intersektionalen Mehrebenenanalyse“ (Winker & Degele 2009) vertreten, dient dieser Forschungsarbeit einerseits als theoretischer Rahmen, durch den die mehrdimensionalen, miteinander in Wechselwirkung stehenden gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse benannt werden können, andererseits als methodisches Werkzeug, das eine herrschaftskritische Untersuchung der von den Industriearbeiterinnen hervorgebrachten Erwerbsarbeitsansprüche ermöglicht. Geleitet ist die Forschungsarbeit dabei von den zwei Fragen: (1) Welche Ansprüche stellen die Industriearbeiterinnen an ihre Erwerbsarbeit? (2) Inwiefern lassen sich in den von ihnen formulierten Erwerbsarbeitsansprüchen Hinweise auf gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse finden?

Zur Beantwortung dieser Forschungsfragen beginnt die Masterarbeit mit einer Einführung in die Entstehungshintergründe und zentralen Konzepte intersektionaler Theoriebildung (Kapitel 2). Dazu werden sowohl die Grundlagen des für die Forschungsarbeit wesentlichen Ansatzes der Intersektionalen Mehrebenenanalyse (Winker & Degele 2009) vorgestellt, als auch eine erste Benennung der kapitalistischen Gesellschaften eingeschriebenen Herrschaftsverhältnisse unternommen. Daran anschließend findet in Kapitel 3 eine systematischen Aufarbeitung der im Bereich der industriesoziologischen Frauenarbeitsforschung einflussreichsten Studien und Ergänzung dieser durch eine herrschaftskritische Betrachtung, der in aktuellen Forschungen skizzierten Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von Industriearbeiter*innen in Österreich, statt. Ausgehend von den in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie beschriebenen Tendenzen einer (normativen) Subjektivierung von Arbeit und daraus entstandenen Konzeptionen subjektbezogener Ansprüche (Baethge 1991; Kleemann et al. 2002), schließt der theoretische Teil der Masterarbeit mit einer intersektional informierten Fassung von Erwerbsarbeitsansprüchen als soziale Praxis (Kapitel 4). Der empirische Teil der Forschungsarbeit wird mit Kapitel 5 und einer Darstellung des methodischen Vorgehens der Untersuchung eingeleitet. Neben der Beschreibung des Feldzuganges und der ausgewählten Fälle wird sich darin auch den Themen qualitativer Datenerhebung und -auswertung gewidmet. Im Anschluss daran wird zunächst den einzelnen Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen und damit der Frage, welche Ansprüche sie an ihre Erwerbsarbeit stellen, nachgegangen (Kapitel 7), um sie in einem darauffolgenden Kapitel 8, ausgehend von der Frage nach Hinweisen auf gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse, intersektional zu diskutieren. Die Masterarbeit schließt

mit einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerung für die deutsche Arbeits- und Industriosozio­logie sowie einem Ausblick auf anschließende Forschungsmöglichkeiten (Kapitel 9).

2. Intersektionalität: Die Verwobenheit von Differenzen

Seit dem 19. Jahrhundert entstehen geografisch verteilte und in unterschiedlichen kulturellen Kontexten situierte Denkansätze, die „Herrschaftsstrukturen und ihre Auswirkungen auf die Lebensbedingungen von Individuen und Gruppen sichtbar machen und kritisieren“ (Meyer 2017, S. 21). Zunächst in aktivistischen Zusammenhängen eingebettet, avancierten diese Ansätze aufgrund ihrer Offenheit und vielfältigen Anschlussmöglichkeiten zu einem zentralen „buzzword“ (Davis 2008a, S. 67) der Frauen- und Geschlechterforschung. Fokussiert wird auf die Überkreuzungen sozialer Diskriminierungs- beziehungsweise Differenzierungsachsen (u. a. Klinger & Knapp 2008; Klinger et al. 2007; Knapp & Wetterer 2003; Winker & Degele 2009). Die Rede ist von dem im Kern politischen und gesellschaftskritischen Konzept der Intersektionalität. Es soll den Schwerpunkt dieses Kapitels bilden und anhand von drei inhaltlichen Unterkapiteln näher ausgeführt werden. Während sich Unterkapitel 2.1 den Entstehungshintergründen intersektionaler Ansätze annimmt, wird in Unterkapitel 2.2 mit Winker und Degele (2009) ein konkreter Ansatz intersektionaler Theoriebildung vorgestellt. Nachdem ein fundiertes Wissen zu dem Konzept der Intersektionalität geniert werden konnte, soll schließlich in Unterkapitel 2.3 eine kapitalismuskritische Analyse gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse vorgenommen werden. Ein abschließendes Unterkapitel 2.4 dient der überblicksmäßigen Zusammenfassung der tiefergehenden Ausarbeitungen dieses Kapitels.

2.1 Gründungsnarrative intersektionaler Ansätze

Den begriffsprägenden Auftakt machte Kimberlé W. Crenshaw (1989; 1991), indem sie die in ihren Publikationen eingenommene Perspektive explizit als Intersektionalität bezeichnete. Im Zentrum ihrer Auseinandersetzungen stehen die multidimensionalen Diskri-

minierungserfahrungen Schwarzer¹ Frauen², die erst durch den Blick auf das Zusammenspiel der Kategorien *Rasse*³ und Geschlecht erfasst und ausreichend verstanden werden können (Crenshaw 1989, S. 139). Kritik übt Crenshaw (1989, S. 139) insbesondere an dem „single-axis framework“, das ihrer Ansicht nach das US-amerikanische Antidiskriminierungsrecht, die feministische Theorie sowie die antirassistische Politik prägt und dazu führt, dass die spezifischen Unterdrückungsmomente Schwarzer Frauen nicht in ihrer Intersektion wahrgenommen werden und dadurch unsichtbar bleiben. Um diese sich wechselseitig hervorbringenden Mehrfachdiskriminierungen Schwarzer Frauen zu veranschaulichen, führt Crenshaw (1989, S. 149) die Metapher der Straßenkreuzung ein: „Consider an analogy to traffic in an intersection, coming and going in all four directions. [...] Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination“. In einem zweiten einschlägigen Essay setzt Crenshaw (1991, S. 1245) ihre Analyse der Intersektion von *Rasse* und Geschlecht fort und beschreibt dabei drei Formen von Intersektionalität: (1) Die „structural intersectionality“ fokussiert auf die spezifischen Erfahrungen von Schwarzen Frauen und Women of Color, die sich am Schnittpunkt von *Rasse* und Geschlecht ergeben und in Differenz zu denen weißer Frauen stehen. (2) Die „political intersectionality“ thematisiert die für Schwarze Frauen und Women of Color oftmals marginalisierende Wirkung feministischer und antirassistischer Politiken. (3) Die „representational intersectionality“ bezieht sich auf die kulturelle Konstruktion von Schwarzen Frauen und Women of Color.

Crenshaw (1989; 1991) definierte zwar den Begriff der Intersektionalität, die in ihren Arbeiten eingenommene intersektionale Perspektive lässt sich jedoch bereits in der von

¹ Mit der Großschreibung des Begriffes ‚Schwarz‘ wird darauf aufmerksam gemacht, dass es sich dabei, wie auch bei der Bezeichnung ‚Women of Color‘, um kein biologisches Attribut, sondern um eine politische, aus dem Widerstand entstandene Selbstbezeichnung handelt.

² Aufgrund der aktuellen Diskurslage innerhalb der Queer-Community, die auf die Problematiken des Gendersterns (*) hinter einem geschlechtlich geprägten Wort hinweist, wird in der vorliegenden Arbeit auf diese Schreibweise verzichtet. Mit den geschlechtlich geprägten Wörtern ‚Frau‘ oder ‚Mann‘ sind all jene Personengruppen gemeint, die sich als solche identifizieren und/oder gelesen werden möchten. An Stellen der Masterarbeit, bei denen Personengruppen unterschiedlicher Geschlechterzugehörigkeiten angesprochen werden sollen, wird der Genderstern als Mittel zum Ausdruck der Geschlechterdiversität weiterhin eingesetzt.

³ Für den Umgang mit dem Begriff *Rasse* gibt es in deutschsprachigen Texten bislang noch keine definitive Lösung. Nach wie vor hängt dem Begriff eine rassistische und essentialistische Determination an. Mit der Kursivsetzung wird verdeutlicht, dass es sich bei *Rasse*, um eine sozial konstruierte Kategorie handelt.

Sojourner Truth 1851 formulierten Frage „Ain't I a Woman?“ erkennen. Mit dieser machte die in den USA zunächst versklavte Frauenrechtlerin nicht nur auf die historisch gewachsene Verschränkung rassistischer und patriarchaler Strukturen aufmerksam, sondern formulierte auch eine Kritik am Feminismus primär weißer Mittelschichtsfrauen, in dem sich die Erfahrungen Schwarzer Frauen nicht repräsentiert fanden (Meyer 2017, S. 9). Belastet unter anderem durch die US-amerikanische Segregationspolitik, wurde die von Truth und anderen im 19. Jahrhundert aktiven Frauenrechtlerinnen, wie Maria Stuart oder Anna Julia Cooper, benannte Leerstelle der Exklusion von Problemlagen Schwarzer Frauen im weißen Feminismus erst wieder ab den 1970er-Jahren im Zuge Schwarzer Bürger*innenrechtsbewegungen und der zweiten Frauenbewegung in den USA programmatisch fortgeführt (u. a. Carby 1994 [1982]; Collins 1990; Combahee River Collective 1982; hooks 2001 [1982]; Hull et al. 1982; King 1988; Lorde 1984; Moraga & Anzaldúa 1983). Das von dem 1974 gegründeten Combahee River Collective (1982), einem Kollektiv Schwarzer Feministinnen, verfasste Manifest „A Black Feminist Statement“ erhielt dabei besondere Bekanntheit. Eindrücklich wird darin beschrieben, wie die Synthese der Unterdrückungsformen *Rasse*, *Geschlecht*, *Sexualität* und *Klasse* die Lebensumstände Schwarzer Frauen prägen und durch eine eindimensionale Analyse nicht abgebildet werden können (Combahee River Collective 1982, S. 29). Das Kollektiv plädiert daher für die Entwicklung einer „integrated analysis and practice based upon the fact that the major systems of oppression are interlocking“ (Combahee River Collective 1982, S. 29). Wie sich zeigt, liegen die begrifflichen und historischen Wurzeln der Intersektionalität in den USA. Doch auch im europäischen Raum ist von „vielfältigen Genealogien“ (Walgenbach 2012, S. 25) intersektionaler Denkansätze auszugehen. Zu Beginn vor allem am Zusammenhang von *Geschlecht* und *Klasse* orientiert, wurde spätestens mit den zweiten Frauenbewegungen auch auf die Erfahrungen von Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen, Jüdinnen sowie Schwarzen Frauen aufmerksam gemacht (u. a. Anthias & Yuval-Davis 1983; Beauvoir 1991 [1980]; Beer 1983; Boll et al. 2002 [1996]; Brah 1996; FeMigra 1994; Hügel et al. 1999; Oguntoye et al. 2006 [1986]; Zetkin 1958).

Die Intersektionalität hat sich in den vergangenen drei Jahrzehnten als ein „eigenständiges, disziplinübergreifendes und facettenreiches Konzept“ (Ganz & Hausotter 2019, S. 401) in der akademischen Forschung etabliert. Die einst im aktivistischen Kontext angesiedelten Diskurse des Zusammenwirkens verschiedener Unterdrückungs- und Ungleichheitsdimensionen wurden spätestens ab den 1990er-Jahren in eine intersektionale Theoriebildung

übersetzt (Meyer 2017, S. 53). Neben den USA fand die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Intersektionalität zu Beginn vor allem in anglophonen oder stärker die englischsprachige Literatur rezipierenden Ländern statt (Lutz et al. 2013, S. 14). In den vergangenen Jahren entstanden jedoch auch im deutschsprachigen Raum verschiedene Sammelbände und Aufsätze, die das Konzept der Intersektionalität problematisieren und weiterentwickeln (u. a. Dierckx et al. 2018; Hess et al. 2011; Jacob et al. 2010; Kerner 2012; Klinger & Knapp 2008; Klinger et al. 2007; Knapp & Wetterer 2003; Lutz et al. 2013; Müntz 2008; Purtschert & Meyer 2010; Raab 2007; Walgenbach et al. 2012; Winker & Degele 2009). In der Durchsicht dieser Texte wird erkennbar, dass Intersektionalität sowohl für „die Sache wie den Blick auf die Sache“ (Meyer 2017, S. 18) verwendet wird. Demnach kann Intersektionalität einerseits als theoretisches Konzept und Forschungsgegenstand, andererseits als empirisches Werkzeug und Forschungspraxis konzipiert werden (Meyer 2017, S. 18). Dass sich die beiden Verwendungsweisen durchaus überschneiden können, zeigt sich an der von Winker und Degele (2009) entwickelten „Intersektionalen Mehrebenenanalyse“. Ziel dieses Ansatzes ist es, die „Verwobenheit von Ungleichheitskategorien auf verschiedenen Ebenen theoretisch zu fassen und im empirischen Forschungsprozess zu analysieren“ (Winker & Degele 2009, S. 15). Aufgrund seiner zentralen Rolle für die hier vorliegende Masterarbeit bedarf der von Winker und Degele (2009) vorgestellte Ansatz einer näheren Ausführung. Im Sinne eines Theoriekapitels soll der Ansatz zunächst einmal auf rein theoretischer Ebene als Forschungsgegenstand gefasst werden. In einem später folgenden Methodenkapitel findet sich dann die empirische auf die Forschungspraxis bezogene Auslegung des Ansatzes.

2.2 Intersektionale Mehrebenenanalyse: Teil I

Mit dem Ziel, eine intersektionale Analyse zu ermöglichen, die weder einer methodologischen noch theoretischen Begrenzung unterliegt, gelingt es Winker und Degele (2009), ein herrschaftskritisches Werkzeug empirischer Sozialforschung zu entwickeln. Die Intersektionale Mehrebenenanalyse folgt dabei einem Verständnis von Intersektionalität, demzufolge soziale Ungleichheit primär durch das politisch-ökonomische System des Kapitalismus hervorgerichtet wird (Winker & Degele 2009, S. 25). Der Kapitalismus fungiert für Winker und Degele (2009), wie in einem Interview mit Kemper (2010, S. 7) verdeutlicht, als ihr „Ausgangspunkt intersektionaler Forschung“. Im Unterschied zu

dualistischen Theorieansätzen, die zu einer Gegenüberstellung von Herrschaftssystemen wie Kapitalismus und Patriarchat neigen, gehen Winker und Degele (2009, S. 37) der Verwobenheit gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse auf drei Ebenen nach und setzen dabei den Kapitalismus „vor die Klammer“. Während die Herrschaftsverhältnisse den thematischen Schwerpunkt des nachfolgenden Unterkapitels bilden, sollen die drei von Winker und Degele (2009, S. 18) unterschiedenen Ebenen – der sozialen Strukturen, der symbolischen Repräsentationen und der Identitätskonstruktionen – in diesem Unterkapitel vorgestellt und hinsichtlich ihrer Funktionen für das kapitalistische System untersucht werden.

Strukturell betrachtet wird das kapitalistische System Winker und Degele (2009, S. 25) zufolge durch die Sicherung sozio-ökonomischer Produktionsverhältnisse, die Wiederherstellung von Produktionsmitteln sowie die Reproduktion der Arbeitskraft aufrechterhalten. Mit dem Ziel der „ökonomischen Profitmaximierung“ (Winker & Degele 2009, S. 25) wird eine möglichst effiziente Verwertung der Ware Arbeitskraft angestrebt. Flexibilisierte Zugänge zum Erwerbsarbeitsmarkt, ungleiche Lohnverteilungen und eine möglichst kostengünstige Auslagerung von Reproduktionsarbeit tragen zu einem effizienten Einsatz der Ware Arbeitskraft bei (Winker & Degele 2009, S. 26; Winker 2012, S. 20). Tätigkeiten der Reproduktionsarbeit werden dabei meist von Frauen, Migrantinnen oder älteren Personen übernommen und finanziell kaum bis gar nicht remunert (Winker & Degele 2009, S. 38). Strukturelle Differenzierungen prägen jedoch nicht nur die Verteilung von Einkommen und die Auslagerung von Reproduktionstätigkeiten, sondern auch den Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt, wie sich beispielsweise anhand der Unterscheidung von Migrant*innen mit oder ohne Aufenthalts- und Erwerbsarbeitserlaubnis erkennen lässt (Winker & Degele 2009, S. 48). Damit einhergehende Ungleichheiten sind dem kapitalistischen System eingeschrieben und durchziehen „alle gesellschaftlichen Bereiche (insbesondere Erwerbssystem und Staat, politische Öffentlichkeit und Kultur, Ehe und Familie) und alle sozialen Verhältnisse (beispielsweise den Staatsbürgerstatus, die Erwerbsposition, die privaten Beziehungen der Geschlechter)“ (Winker & Degele 2009, S. 19).

Des Weiteren bedarf das kapitalistische System einer „symbolischen Reproduktion der sozio-ökonomischen Verhältnisse“ (Winker 2012, S. 21). Denn indem es der lohnabhängigen Klasse die Eigentums- und Verfügungsrechte an Produktionsmitteln ab- und der produktionsmittelbesitzenden Klasse zuspricht, entsteht ein soziales Missverhältnis, das

symbolisch reproduziert und ideologisch legitimiert werden muss (Winker & Degele 2009, S. 26; Winker 2012, S. 21). Auf der Ebene der symbolischen Repräsentation finden sich somit „die verschiedenen Formen der ideologischen Absicherung des Systems, d. h. Normen, Diskurse und Normalitätsvorstellungen“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 30). Symbolische Repräsentationen stützen und reproduzieren dabei nicht nur die Strukturen sozialer Ungleichheiten, indem sie sich selbst von hierarchisierenden und naturalisierenden Bewertungen durchzogen sehen, sondern ermöglichen gleichzeitig „individuelle Identitätskonstruktionen“ (Winker 2012, S. 21).

Das zentrale Moment der Identitätskonstruktionen ist, dass sie sich ausschließlich in Ab- und Ausgrenzung von Anderen realisieren lassen (Winker & Degele 2009, S. 27; Winker 2012, S. 21). Individuen können sich somit nur in Differenz, beispielsweise auf Basis von Sprache, Alter oder Geschlecht zu Anderen subjektivieren (Winker 2012, S. 21). Dabei werden mit dem „Ausschluss von Anderen gleichzeitig Zugehörigkeiten geschaffen“ (Winker 2012, S. 21). Diese „Verortungsarbeit“ (Winker & Degele 2009, S. 27) ist gerade in Zeiten erhöhter Verunsicherung besonders wichtig. Hohe Erwerbslosigkeit, zunehmend prekäre Beschäftigungsverhältnisse und eine Reduktionstendenz wohlfahrtsstaatlicher Sozialleistungen führen zu einem „Kampf aller gegen alle“ (Winker & Degele 2009, S. 60), bei dem nur diejenigen einen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt erlangen, die sich entsprechend vorherrschenden Erwerbsarbeits- und Gesellschaftsnormen konstruieren können.

2.3 Herrschaftsverhältnisse kapitalistischer Gesellschaften

Unter Herrschaftsverhältnissen werden hegemonial abgesicherte Machtbeziehungen, die sich „zwischen Institutionen und Subjekten, durch Wissen und Diskurse entspinnen“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 26) und soziale Ungleichheit systematisch hervorbringen, verstanden. Herrschaftsverhältnisse prägen somit „sowohl soziale Strukturen, Institutionen und Diskurse als auch Interaktionen, individuelle und kollektive Identitäten sowie Denk- und Handlungsweisen“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 33). In kapitalistischen Gesellschaften erkennen Winker und Degele (2009, S. 38) insbesondere vier Herrschaftsverhältnisse, die entlang der Kategorien Klasse, Geschlecht, *Rasse*/Ethnizität und Körper gelesen werden können. Sie bilden den Fokus der nachfolgenden Auseinandersetzung. Um die Spezifika der jeweiligen Herrschaftsverhältnisse anschaulich ausarbeiten zu können, werden die

Herrschaftsverhältnisse in ihrer theoretischen Fassung vorerst getrennt voneinander dargestellt und erst in ihrer empirischen Realität, im dafür vorgesehenen Kapitel der Ergebnisdarstellung und -diskussion, in Verbindung gesetzt.

2.3.1 Klasse

In der soziologischen Ungleichheitsforschung verzeichnet der Klassenbegriff seit Mitte der 1980er-Jahre einen Bedeutungsverlust, im intersektionalen Theoriediskurs hingegen avanciert Klasse zu einer der drei zentralen Ungleichheitsachsen (Knapp 2005, S. 72). Es lässt sich also durchaus argumentieren, dass sich die Trias von Klasse, *Rasse*/Ethnizität und Geschlecht „auf den Ruinen des Konzepts Klasse“ (Klinger & Knapp 2007, S. 33) errichtet. Das vor allem im deutschsprachigen Wissenschaftsraum verbreitete Klassenverständnis bezieht sich auf den von Marx und Engels (1848) definierten Antagonismus zwischen Bourgeoisie und Proletariat, also einer Klasse von herrschenden Produktionsmittelbesitzenden und einer von beherrschten, besitzlosen Lohnabhängigen. Ohne diesen Antagonismus der Klassen ist weder die kapitalistische Produktionsweise noch der moderne Nationalstaat vorstellbar (Klinger 2003, S. 27; Winker & Degele 2009, S. 42). So hat sich Klinger (2003, S. 27) zufolge der moderne Nationalstaat nahezu gleichzeitig mit dem Klassenantagonismus herausgebildet, der seither eine „Differenzlinie im Inneren“ des Nationalstaates zieht. Diese Differenzlinie wird entsprechend den Idealen einer modernen Gesellschaft als durch Eigeninitiative und Leistungsbereitschaft überwindbar vorgestellt (Klinger 2003, S. 27). Auf diese Weise werden strukturelle Mängel zu subjektiven Anliegen gemacht, ohne dabei zu beachten, dass die Handlungsspielräume für einen Großteil der Bevölkerung nach wie vor „enger gesteckt sind“ (Becker-Schmidt 2007, S. 69).

Eine Betrachtung des Klassenbegriffes, die sich gegen einen hierarchisierten Klassendualismus von Unten/Proletariat und Oben/Bourgeoisie ausspricht, zeigt sich in dem von Bourdieu (2018 [1987]; 1998) ausgearbeiteten Konzept des sozialen Raumes. Diesen konzipiert Bourdieu (1998, S. 26) als einen „Raum von Unterschieden“, in dem sich die einzelnen Gesellschaftsmitglieder entsprechend ihrer Ressourcenausstattung positionieren. Wie sich anhand der drei von Bourdieu (1983; 2018) definierten Kapitalsorten zeigt, sind es neben ökonomischen Ressourcen auch die kulturellen und sozialen Ressourcen, die für die Positionierung der Einzelnen von Bedeutung sind. Der soziale Raum konstruiert sich

demnach über: (1) Das Geld, Vermögen und Eigentum umfassende „ökonomische Kapital“ (Bourdieu 1983, S. 185). (2) Das in Form von Dispositionen inkorporierte, von kulturellen Gütern objektivierte und mittels Titel institutionalisierte „kulturelle Kapital“ (Bourdieu 1983, S. 195). (3) Das durch Beziehungen und Gruppenzugehörigkeiten aktivierbare „soziale Kapital“ (Bourdieu 1985, S. 191). Entlang von Gemeinsamkeiten und Unterschieden verdeutlicht dieses „Ensemble von sozialen Positionen“ (Bourdieu 1998, S. 17) das Verhältnis einzelner Gesellschaftsmitglieder zu anderen. Dem sozialen Raum ist damit die „Relation von Nähe und Nachbarschaft“ (Bourdieu 1998, S. 18), aber auch Distanz und Differenz eingeschrieben. Die Merkmale der jeweiligen Positionen innerhalb des sozialen Raumes lassen sich dabei in einen „einheitlichen Lebensstil“ (Bourdieu 1998, S. 21) übersetzen. Es entsteht eine Klasse, die auf Grundlage ihrer Ressourcen- beziehungsweise Kapitalausstattung und Lebensführung in sich möglichst homogen ist (Bourdieu 1998, S. 23).

Aus diesem von Bourdieu (2018; 1998) konzeptualisierten Klassenverständnis leiten Winker und Degele (2009, S. 44) in kapitalistischen Gesellschaften eingeschriebene, klassistische „Herrschaftsverhältnisse, die auf der Grundlage von sozialer Herkunft, Bildung und Beruf“ soziale Ungleichheitsverhältnisse aufrechterhalten und reproduzieren, ab. Als solche durchziehen sie nicht nur Politik und Ökonomie, sondern auch andere Gesellschaftsbereiche, wie die Familie, die Hausarbeit oder das Wohnen. Im Bereich der Reproduktionsarbeit wirken klassistische Herrschaftsverhältnisse beispielsweise in Form der Differenzierung von Haus- und Sorgearbeit produzierenden beziehungsweise anbietenden und konsumierenden Personen (Ganz & Hausotter 2020, S. 34; Reproduktionsarbeit als Thema internationaler Arbeitsteilung, siehe dazu u. a. Federici 2020; Haidinger 2013; Hochschild 2013; Mies 1996). Während sich Herrschaftsverhältnisse auf Basis von Geschlecht oder *Rasse*/Ethnizität oftmals durch den Bezug auf eine vermeintliche Naturhaftigkeit legitimiert sehen, wird bei Klasse das Leistungsprinzip als primäre Legitimationsgrundlage herangezogen (Winker & Degele 2009, S. 44). Gerade in neoliberalen Gesellschaften wird fälschlicherweise der Anschein vermittelt, dass soziale Klassenverhältnisse durch die Anstrengungen einzelner Gesellschaftsmitglieder beeinfluss- und überwindbar sind (Winker & Degele 2009, S. 54). Auf den veränderten Stellenwert der Selbstführung im Neoliberalismus hat bereits Foucault (2017b [2004]) in seinen Vorlesungen zur *Gouvernementalität* aufmerksam gemacht. Denn im Neoliberalismus wird das Subjekt zum „Unternehmer seiner selbst“ (Foucault 2017b, S. 314), und hat fortan in kompletter Eigenverantwortung und möglichst effizient in sein Humankapital zu investie-

ren. Dadurch entsteht eine Hierarchisierung der Erwerbsarbeitswelt durch die Personen, die den Leistungsanforderungen nicht entsprechen (können), diskriminiert und abgewertet werden. Wie die intersektionalen Analysen von Winker und Degele (2009, S. 144) zum Thema Erwerbsarbeitslosigkeit zeigen, kritisieren selbst Menschen, denen der Leistungswille gesellschaftlich abgesprochen wurde, nicht das strukturelle System der Meritokratie, sondern versuchen in Eigeninitiative der Leistungsdiktion nachzukommen.

2.3.2 Geschlecht

Im Vergleich zum Klassenbegriff, der durch das Konzept der Intersektionalität einen neuen Aufschwung innerhalb soziologischer Auseinandersetzungen erhalten hat, wird die Kategorie Geschlecht mit der Annahme konfrontiert, dass durch die Betonung der Intersektion von Ungleichheitsachsen die Kategorie dezentriert werden könnte (Knapp 2009, S. 15). Wie sich im Fortgang des intersektionalen Dreiklangles jedoch zeigt, weicht der anfänglich attestierte Bedeutungsverlust einer „Erweiterung des Erkenntnispotenzials feministischer Theorie“ (Knapp 2009, S. 42). Geschlecht bleibt weiterhin das „Unterscheidungskriterium erster Ordnung“ (Becker-Schmidt 2007, S. 80).

Dass der Begriff Geschlecht, entgegen seinem alltäglichen Gebrauch, mehr als nur eine körperliche Dimension umfasst, sollte in den Sozialwissenschaften spätestens seit der in den 1970er-Jahren entwickelten „sex/gender-Trennung“ (Gildemeister & Wetterer 1992, S. 206) den allgemeinen Konsens bilden. Demnach unterteilt sich der Begriff Geschlecht in das biologische, meist bei der Geburt zugewiesene, naturalisierte physische Geschlecht (sex) und das soziale, sich in Eigendefinition selbst zugeschriebene, sozio-kulturell hervorgebrachte Geschlecht (gender) (Gildemeister & Wetterer 1992, S. 205). Durch diese Unterscheidung wurde es möglich, Geschlecht als sozial konstruiert zu konzipieren. Besonders deutlich wird dieses Verständnis von Geschlecht in dem „doing gender“-Ansatz von West und Zimmerman (1987). Demzufolge ist Geschlecht ein Produkt sozialen Handelns, das im alltäglichen und routinierten Tun stetig produziert und reproduziert wird (West & Zimmerman 1987, S. 129). Obwohl die sex/gender-Unterscheidung somit eine rein essentialistische Beschreibung von Geschlecht vermeidet, verharrt sie weiterhin in einer „Biologie des Schicksals“ (Butler 2014 [1991], S. 22), da das anatomische Geschlecht (sex) weiterhin als biologische Teildeterminante vorausgesetzt wird. Für Butler

(2014, S. 24), die davon ausgeht, dass das biologische Geschlecht (sex) genauso kulturell bestimmt ist wie das soziale Geschlecht (gender), ist eine solche Unterscheidung hinfällig und „sinnlos“. Butler (2014, S. 49) versteht Geschlecht als „performativ“ und verweist damit auf eine durch Sprache und Handlung wirklichkeitserzeugende Praxis, die Geschlecht in wiederholter Einübung von gesellschaftlichen Normen, Konventionen und Diskursen aktiv erzeugt. Diese Praxis unterliegt dabei einer „heterosexuellen Matrix“ (Butler 2014, S. 21), die das körperliche Geschlecht (sex), das soziale Geschlecht (gender) und die sexuelle Orientierung (desire) naturalisiert und in Beziehung zueinander setzt. Davon ausgehend wird beispielsweise einem vermeintlich weiblichen Körper (sex) eine dementsprechend weibliche Identität (gender) und ein sexuelles Begehren (desire) nach Männern zugeschrieben. Erkennbar wird, dass die heterosexuelle Matrix nicht nur eine gewisse „Zwangsheterosexualität“ (Butler 2014, S. 10) perpetuiert, sondern auch auf einem Wissenssystem der Zweigeschlechtlichkeit, das kein Denken und Handeln außerhalb der Binarität von männlich/weiblich zulässt, aufbaut. Butler (2014) erweitert damit die Kategorie Geschlecht um die der Sexualität und folgt dabei einem Verständnis, das auf die über Zwangsheterosexualität legitimierten Machtverhältnisse fokussiert.

Orientiert an Butler (2014), denken auch Winker und Degele (2009, S. 44) die beiden Differenzkategorien zusammen und verstehen unter Geschlecht „die binäre Mann-Frau-Unterscheidung sowie die naturalisierte, d. h. unhinterfragte und selbstverständlich gemachte Heterosexualisierung im Geschlechterverhältnis“. Strukturell sieht sich die Kategorie Geschlecht bei Winker und Degele (2009, S. 46) durch „Herrschaftsverhältnisse, die auf hierarchischen Geschlechterbeziehungen sowie der unhinterfragten Annahme natürlicher Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit basieren“, stabilisiert. Mit dem Rekurs auf eine vermeintliche Naturhaftigkeit dienen sexistische Herrschaftsverhältnisse insbesondere in kapitalistischen Gesellschaften als Legitimationsquelle einer „geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung“ (Winker & Degele 2009, S. 46), entlang dieser Tätigkeiten entweder Männern oder Frauen zugeschrieben und mit unterschiedlichen Lebensrealitäten verknüpft werden. Lohndifferenzierungen, unterschiedliche Teilhabemöglichkeiten am Erwerbsarbeitsmarkt oder die meist an Frauen kostengünstig ausgelagerte Reproduktionsarbeit sind somit Ergebnisse einer Geschlechterordnung, die sich das kapitalistische System funktional zu Nutzen gemacht hat (Winker & Degele 2009, S. 46).

Thematisierungen der Geschlechterverhältnisse als integraler Bestandteil kapitalistischer Gesellschaften sowie eine durch geschlechterspezifische Arbeitsteilung hervorbrachte Frauenbenachteiligung stellen dabei kein Novum der (deutschen) Frauen- und Geschlechterforschung dar (Gottschall 2000, S. 137f). Zu nennen wären an dieser Stelle: (1) Die ab den frühen 1970er-Jahren geführte Hausarbeitsdebatte, die unter anderem auf das Verhältnis von Lohn- und Hausarbeit, den Wert von Hausarbeit sowie auf die (unterdrückte) Stellung der Frau im Kapitalismus aufmerksam machte (u. a. Beer 1984; Dalla Costa & James 1978; Mies 1983; Seccombe 1975; Werlhof 1978). (2) Die ebenfalls in den 1970er-Jahren entstandenen, Klasse/Kapitalismus und Geschlecht/Patriarchat als autonome Herrschaftsverhältnisse konzipierenden, dualistischen Ansätze (u. a. Delphy 1977; Hartmann 1976; Walby 1990). (3) Die sich ab den 1980er-Jahren formierenden, auf die multidimensionale Vergesellschaftung von Frauen und sich wechselseitig hervorbringenden Klassen- und Geschlechterverhältnisse fokussierenden Ansätze der deutschen Geschlechterforschung (u. a. Becker-Schmidt 1987; Beer 1990; Frerichs & Steinrücke 1993; Gerhard 1991; Haug 1996; Knapp 1990).

2.3.3 *Rasse*/Ethnizität

Während der Rassenbegriff im US-amerikanischen Diskurs den Ausgang intersektionaler Auseinandersetzungen bildet, ist der Begriff im deutschsprachigen Raum aufgrund seiner nationalsozialistischen und antisemitischen Prägung nur zögerlich übernommen worden (Davis 2008b, S. 24). Nach wie vor herrscht in der feministischen Wissenschaftscommunity Unsicherheit darüber, ob die Verwendung des Begriffes *Rasse* rassifizierende Praxen benenn- und sichtbar macht oder faschistisch-rassistische Ideologien reifiziert (u. a. Davis 2008b; Knapp 2005; Lutz et al. 2013; Münt 2008; Räthzel 2010; Winker & Degele 2009). Ein aus diesem Bedenken resultierendes Ausweichen auf den neutraleren Begriff der Ethnizität birgt wiederum „die Gefahr der Dethematisierung von Rassismus“ (Lutz et al. 2013, S. 20). Vor dem Hintergrund dieser Problematik soll sich im Rahmen der hier vorliegenden Masterarbeit nochmals ausdrücklich gegen essentialistische, mit dem Nationalsozialismus in Verbindung gebrachte Interpretationen ausgesprochen und der Annahme gefolgt werden, dass auch ohne „einen Beitrag zur Einführung des Rassenbegriffs“ (Münt 2008, S. 45) Wirkungsweisen rassistischer Herrschaftsverhältnisse aufgezeigt werden können.

Einer Logik der Spaltung zwischen dem zivilisierten, modernen, weißen Wir und dem un-zivilisierten, vormodernen, Schwarzen Anderen folgend, führen rassistische Herrschaftsverhältnisse zu einer strukturellen Benachteiligung von Menschen(-gruppen), die aufgrund ihrer körperlichen Konstitutionen, religiösen, nationalen oder ethnischen Zugehörigkeiten von einer sogenannten „Mehrheitsgesellschaft“ (Winker & Degele 2009, S. 48) ausgeschlossen werden. Die Unterlegenheit der einen wird dabei von der durch Macht und Vorurteile abgesicherten Überlegenheit der anderen konstruiert (Kilomba 2010, S. 42). Eine vor allem in anglophonen Ländern thematisierte „white supremacy“ (Kilomba 2010, S. 37) zeigt sich auch hierzulande in strukturellen Privilegien der dominierenden und einer politischen sowie gesellschaftlichen Exklusion der dominierten Gruppe. Angefangen bei alltäglichen Redewendungen, Gesten und Bildern haben sich rassistische Herrschaftsverhältnisse längst in Bildung, Arbeit und Recht institutionalisiert (Kilomba 2010, S. 43).

Gesellschaftlich institutionalisiert, treten rassistische Herrschaftsverhältnisse mit sozialen Klassen- und Geschlechterverhältnissen in einen Dialog und verstärken sich gegenseitig. Verdeutlicht wird das beispielsweise an der Art von Arbeit, die unter dem Vorzeichen des Rassismus erbracht wird und eine Ähnlichkeit zu jener des Klassenzusammenhangs aufweist (Klinger 2003, S. 28). In beiden Fällen handelt es sich Klinger (2003, S. 28) zufolge um „körperliche, d. h. um aus symbolischen Gründen verächtliche („schmutzige“) und real um schwere und/oder monotone Arbeit“. Die aus rassistischen Herrschaftsverhältnissen resultierende gesellschaftliche Stellung wird jedoch im Unterschied zu sozialen Klassenverhältnissen in einen „Mantel natürlicher Differenzen“ (Winker & Degele 2009, S. 48) gekleidet und dadurch als unveränderbar wahrgenommen. Diesen Rekurs auf eine vermeintliche Naturordnung teilen sich rassistische mit sexistischen Herrschaftsverhältnissen, die in Verbindung zu einer Charakterisierung von Migrantinnen als hypermaskuline, gewalttätige Täter und Repräsentationen von „Migrantinnen als Opfer patriarchaler Unterdrückung“ (Lutz 2020, S. 214) führen. Dass hierbei Religion und Glaube zu zentralen Bezugspunkten werden, verdeutlicht sich insbesondere am Bild der unterdrückten, kopftuchtragenden Muslimin, die in einem scheinbaren Widerspruch zu den säkularen Ansprüchen moderner Gesellschaften steht (Smiet 2015, S. 18). Im öffentlichen (feministischen) Diskurs wird das Kopftuch unter dem Marker religiöser Gruppenzugehörigkeit zu einem „Symbol für die Missachtung von Frauenrechten“ (Höglinger 2006, S. 88). Positionen wie diese verweisen jedoch auf einen „hegemonial begriffenen, eurozentristischen Feminismus“ (Gasser 2020, S. 25), der nur einen Weg in Richtung Emanzipation zulässt und mus-

limischen Frauen jegliche Entscheidungsfreiheit abspricht. Damit tritt sich der Feminismus nicht nur selbst entgegen, sondern missachtet zudem, dass das Tragen eines Kopftuches „auch gegen den Strich gelesen werden kann“ (Gasser 2020, S. 25). Einer solchen Lesart folgt Höglinger (2006, S. 101) in der Interpretation ihrer Interviews mit in Österreich lebenden Musliminnen, die sich „stark vom Klischeebild der unterdrückten Frau“ unterscheiden. Die befragten Frauen haben sich bewusst für die islamische Bekleidung entschieden und möchte sich damit dem öffentlichen (männlichen) Blick entziehen (Höglinger 2006, S. 97). Das Kopftuch, mit dem meist die gesamte Bekleidung mitgemeint ist, wird in den Erzählungen der Frauen zu einem „Gegenmodell“ (Höglinger 2006, S. 97) westlicher Weiblichkeitsnormen, die als Sexualisierungen und Objektifizierungen des weiblichen Körpers verstanden und kritisiert werden.

2.3.4 Körper

Eine vor allem für die kapitalistische Betrachtung von Herrschaftsverhältnissen notwendige Ergänzung der gängigen Triade bestehend aus Klasse, Geschlecht und *Rasse*/Ethnizität, ist die zumindest Behinderung (Raab 2007; Waldschmidt & Schneider 2007; Winker & Degele 2009), Alter (Heaphy 2007; Krekula 2007; Winker & Degele 2009) und Gesundheit (Bude 1998; Winker & Degele 2009) umfassende Kategorie des Körpers. Sozialwissenschaftliche Auseinandersetzungen mit dem Körper bilden ein „vergleichsweise junges Teilgebiet der Soziologie“ (Gugutzer 2015, S. 9), das sich erst im letzten Quartal des 20. Jahrhunderts herausgebildet hat. Zu den Klassikern der „zeitgenössischen Soziologie des Körpers“ (Gugutzer 2015, S. 51) können insbesondere die historischen Studien zur Disziplinierung der Körper und Sexualität von Foucault (2016 [1976]; 2017a [1977]) sowie das Habituskonzept von Bourdieu (1976; 1987), das den Körper als grundlegende Dimension voraussetzt, gezählt werden. In diesen und weiterführenden Arbeiten einer sozialwissenschaftlichen Konzeption der Kategorie Körper lassen sich zwei Betrachtungsweisen erkennen: Einerseits wird der Körper als „Produkt der Gesellschaft“ (Gugutzer 2015, S. 8) verstanden und damit auf dessen durch Werte und Normen vermittelte Prägung aufmerksam gemacht. Andererseits kann dieser als „Produzent von Gesellschaft“ (Gugutzer 2015, S. 8) gefasst werden, indem durch (körperliche) Handlung soziale Wirklichkeit hervorgebracht wird.

Längst wird der Körper nicht mehr als biologisches Schicksal, sondern als Kulturgut angesehen und als solches funktionalisiert und kommerzialisiert (Kreisky 2006, S. 232). Den neoliberalen Ideologien unterworfen, gilt es den Körper in höchstmöglicher Eigenverantwortung nutz-, brauch- und formbar zu machen (Kreisky 2006, S. 235). Die Kategorie des Körpers folgt somit wie die der Klasse dem Topos der „Verbesserung und Optimierung“ (Winker & Degele 2009, S. 39). Im Zuge dieser Neoliberalisierung der Körper wird Vielfältigkeit missachtet und ein „Zwang zur Konformität“ (Kreisky 2006, S. 232), der in Form gesellschaftlich legitimer Körpernormen verinnerlicht wird, erzeugt (Winker & Degele 2009, S. 40). Körper, die von den sozial konstruierten Normen abweichen, werden zumeist in Folge stigmatisiert und diskriminiert. Unter Ausschlüssen dieser Art erkennen Winker und Degele (2009, S. 51) Herrschaftsverhältnisse, die „aufgrund körperlicher Merkmale wie Alter, Attraktivität, Generativität und körperliche Verfasstheit“ zwischen den Gesellschaftsmitgliedern unterscheiden. Den Ausführungen von Winker und Degele (2009, S. 49) zufolge werden körperbezogene beziehungsweise bodyistische Herrschaftsverhältnisse insbesondere im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit spürbar. So differenziert die Kategorie Körper die Stellung und Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt nachhaltig. Verbunden mit dem neoliberalen Maximierungsanspruch sind es vor allem „gesunde und leistungsfähige Körper“ (Winker & Degele 2009, S. 51), denen der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt garantiert scheint.

2.4 Zwischenfazit

Mit einem historischen Abriss zu den Gründungsnarrativen intersektionaler Auseinandersetzungen konnte eine zeitliche und lokale Einordnung vorgenommen werden, die verdeutlicht, dass das aus dem US-amerikanischen Aktivismus entstandene Konzept der Intersektionalität mittlerweile ein welt- und disziplinumspannendes Gesellschaftstheorem geworden ist, das die Diversität und Verwobenheit von Diskriminierungserfahrungen unterschiedlicher Personengruppen zu verstehen und beschreiben versucht. In stetiger Weiterentwicklung des Konzeptes wurde im weiteren Verlauf des Kapitels auf die Intersektionale Mehrebenenanalyse von Winker und Degele (2009), die insbesondere durch die Zentrierung auf die Erwerbsarbeit und kapitalismuskritische Analyse dieser in ihrer Relevanz für die hier vorliegende Masterarbeit besticht, fokussiert. Als integrativer Bestandteil moderner Gesellschaften wird das kapitalistische System dabei zum Aus-

gangspunkt intersektionaler Analyse und damit zu einem Rahmen, innerhalb dessen sich klassistische, sexistische, rassistische und bodyistische Herrschaftsverhältnisse in sozialen Strukturen, symbolischen Repräsentationen und Identitätskonstruktionen nicht nur herausbilden, sondern auch gegenseitig stabilisieren und verändern.

3. Industriearbeiterinnen: Die Frauen einer Klasse

Sie ist rund 43 Jahre alt, kommt aus Österreich, ihr höchster Bildungsabschluss ist die Lehre, ihr Bruttojahreseinkommen beträgt 14.229 Euro und liegt damit um 46 Prozentpunkte unter dem ihrer männlichen Kollegen – so die verkürzte Darstellung einer durchschnittlichen Arbeiterin in Österreich (Statistik Austria 2020a; 2020b). Mit knapp einer Million Beschäftigten lässt sich die Arbeiterin durchaus als Teil einer statistisch relevanten Gruppe beschreiben (Altreiter 2019, S. 102). In aktuellen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen bildet sie jedoch eine Leerstelle. Vor allem im deutschsprachigen Wissenschaftsraum sind differenzierte Forschungen zur Arbeiter*innenschaft „spärlich gesät“ (Altreiter 2019, S. 91). In Abgrenzung zu dieser zunehmenden Verkennung der Arbeiter*innen setzt sich das vorliegende Kapitel ganz bewusst mit den Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von Industriearbeiterinnen auseinander und unterzieht sie einer herrschaftskritischen Analyse. Das auch als Forschungsstand zu lesende Kapitel wird dabei in ein, die zentralen Studien der industriesoziologischen Frauenarbeitsforschung thematisierendes, Unterkapitel 3.1 und ein, die aktuelle Forschung zu Industriearbeiterinnen abdeckendes, Unterkapitel 3.2 unterteilt. Sehen sich im ersten Unterkapitel insbesondere die Verquickungen von Klasse und Geschlecht in der deutschen Frauenarbeitsforschung⁴ verdeutlicht, rücken im zweiten Unterkapitel die Wirkungsweisen von Klasse, Geschlecht, *Rasse*/Ethnizität und Körper in den Lebens- und Erwerbsrealitäten von in Österreich arbeitenden Industriearbeiterinnen ins Augenmerk der Befassung. Abschließend werden die in diesem Kapitel aufgearbeiteten Einsichten in einem Unterkapitel 3.3 finalisierend reflektiert.

⁴ Analog zu den in der deutschen Frauenarbeitsforschung entstandenen empirischen Studien, die Industriearbeiterinnen ins Zentrum der Intersektion von Klasse und Geschlecht setzen, zeigt sich auch in der anglophonen Forschungslandschaft eine Tradition dieser Schwerpunktsetzung (u. a. Cavendish 1982; Cockburn 1983; Pollert 1981; Westwood, 1984).

3.1 Industriesoziologische Frauenarbeitsforschung

Die zunehmende Erwerbsarbeitsbeteiligung von Frauen und damit einhergehenden arbeitsweltlichen Entwicklungen, wie geschlechtersegregierten Erwerbsarbeitsmärkten oder sich verändernden Bezugsverhältnissen der Frauen auf ihre Erwerbs- und Familienarbeit, ließen ab den 1970er-Jahren mit der industriesoziologischen Frauenarbeitsforschung ein auf die sozialen Ungleichheitslagen zwischen den Geschlechtern fokussierendes Pendant zu der bis dahin „männerdominierten Industriesoziologie“ (Langfeldt 2006, S. 177) entstehen. Der dabei ins Zentrum gerückte Diskurs über die „weibliche Industriearbeit“ (Langfeldt 2006, S. 178) wurde zunächst vor allem durch das auf den „weiblichen Lebenszusammenhang“ (Prokop 1976) referierende Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim & Ostner 1978; Beck-Gernsheim 1976; Ostner 1978), das eine sozialisationsbedingte, reproduktionsbezogene Arbeitsorientierung von Frauen konstatiert, bestimmt. In Auseinandersetzung und teils kritischer Abgrenzung von diesem Konzept entstanden in den darauffolgenden Jahren eine Vielzahl an empirischen Studien, die neben den Erwerbsarbeitsbedingungen und -orientierungen insbesondere den doppelten Einsatz der Frau in Familie und Beruf thematisierten.

Ein typisches Beispiel der industriesoziologischen Frauenarbeitsforschung dieser Zeit ist die von Eckart et al. (1979) umgesetzte Studie zur „Frauenarbeit in Familie und Fabrik“, die, wie der Titel bereits erkennen lässt, die Einbindung der Frauen in Haus- und Erwerbsarbeit diskutiert. Eckart et al. (1979, S. 570) folgen dabei der Annahme, dass sich aus den an beschäftigte Frauen herangetragenen, gegensätzlichen Anforderungen der beiden Bereiche der Reproduktions- und Produktionsarbeit permanente Konfliktsituationen ergeben, die zur Herausbildung eines gemeinsamen Interesses der Arbeiterinnen nach „Entlastung oder Befreiung vom Druck der Doppelarbeit“ führen müsste. Wie die Ergebnisse der qualitativ angelegten, in traditionell weiblich dominierten Industriebranchen der Elektro-, Textil- und Bekleidungsindustrie durchgeführten Untersuchung jedoch verdeutlichen, folgen die befragten Arbeiterinnen einer Vielfalt an Interessenslagen, die ein solidarisches Überkommen ihrer Situation verhindern und ein Handeln im „Alleingang“ (Eckart et al. 1979, S. 570) fördern. Darüber hinaus zeigen die Analysen von Eckart et al. (1979, S. 570) eine Tendenz unter den Arbeiterinnen, die eine emotionale und identitätsstiftende Bedeutungs-

zuschreibung familiärer Arbeiten erkennen lässt und als Strategie der in der Fabrik arbeitenden Frauen verstanden werden kann, um ihrem aus der Doppelbelastung von Haus- und Erwerbsarbeit resultierenden „erlebten Dilemma“ zu entkommen. In eine ähnliche Richtung weisen auch die Ergebnisse der empirischen Studie von Schöll-Schwinghammer (1979) zu „Frauen im Betrieb“. Ausgehend von der Frage, wie „Frauen ihre Arbeitsbedingungen rezipieren und verarbeiten und welche Haltung sie gegenüber ihrer Erwerbstätigkeit einnehmen“, kommt Schöll-Schwinghammer (1979, S. 166) auf Basis von 499 geführten teil-standardisierten Leitfadeninterviews mit Frauen aus den zentralen Dienstleistungs- und Produktionssektoren damaliger Frauenerwerbsarbeit zu dem Schluss, dass sich die in den jeweiligen Betrieben der Frauen vorgefundenen Erwerbsarbeitsbedingungen in einem hohen Maß auf ihre Einstellungen gegenüber der Haus- und Erwerbsarbeit auswirken. Die Daten der Untersuchung machen erkennbar, dass „die Familie als einziger und primärer Bereich weiblicher Identitätsfindung ausgedient hat“ (Schöll-Schwinghammer 1979, S. 167), es aber erhebliche Schwankungen in der Identifikation der Frauen mit ihrer Erwerbsarbeit gibt, und es vor allem die Arbeiterinnen sind, die sich aufgrund ihrer meist repetitiven Tätigkeiten in zwei für sie gleichermaßen unbefriedigenden Bereichen, der Haus- und Fabrikarbeit, eingesetzt sehen.

In seiner wissenschaftlichen Rezeption als besonders einflussreich lässt sich das auf Basis einer von Becker-Schmidt et al. (1982; Becker-Schmidt et al. 1983; Becker-Schmidt et al. 1985 [1984]) durchgeführten Studie zu den Erfahrungen lohnabhängig arbeitender Mütter im Wechsel von Fabrik und Familie entstandene Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1987, S. 10) beschreiben, das zunächst einmal auf eine sozialisationsbedingte „Doppelorientierung“ (Becker-Schmidt 1987, S. 23) von Frauen verweist. Ähnlich wie Schöll-Schwinghammer (1979) stellen auch Becker-Schmidt et al. (1982, S. 11) unter den von ihnen befragten Industriearbeiterinnen fest, dass „ein auf Familie und Haushalt beschränktes Leben die Frauen nicht ausfüllt“ und sie in beiden Bereichen tätig sein wollen. Sind es in der Erwerbsarbeit Faktoren wie die ökonomische Unabhängigkeit, der soziale Austausch oder die „Anerkennungserfahrungen als gute Arbeiterin“ (Becker-Schmidt et al. 1983, S. 10), die zu einer Arbeit in der Fabrik motivieren, dienen die in der Fabrikarbeit weitgehend ausgeklammerten emotionalen Anliegen der Industriearbeiterinnen nach „Nähe und Intimität“ (Becker-Schmidt et al. 1982, S. 85) als zentrale Anziehungskräfte für ihre Arbeit in der Familie. Die doppelte Vergesellschaftung der Frauen bedeutet jedoch auch, dass sie über zwei arbeitsinhaltlich „in sich widersprüchlich struktu-

rierte Praxisbereiche“ (Becker-Schmidt 2010, S. 68), die Reproduktions- und Produktionsarbeit, in das Sozialgefüge eingebunden sind. Gesellschaftlich aufgrund eines zweifach einsetzbaren Arbeitsvermögens funktional, stellt diese doppelte Einbindung für Frauen eine „Vielzahl von Zerreißproben“ (Becker-Schmidt 1987, S. 23) dar. Denn wird durch die Reproduktionsarbeit die Integration in das Erwerbsarbeitssystem erschwert, ist der Verzicht auf Haus- und Familienarbeit von emotionalen Einbußen gekennzeichnet. Wollen sich Frauen, wie es die Doppellorientierungen der Industriearbeiterinnen nahelegen, hingegen in beiden Praxisfeldern betätigen, bezahlen sie dies „mit einem Übermaß an Beanspruchung“ (Becker-Schmidt et al. 1982, S. 11). Egal, ob sich die Frauen nun für Familie und gegen Erwerbsarbeit, für Erwerbsarbeit und gegen Familie oder für beides entscheiden, Becker-Schmidt (2010, S. 67) folgend haben sie in jedem Fall „etwas zu verlieren“. Die Untersuchungen von Becker-Schmidt et al. (1982; Becker-Schmidt et al. 1983; Becker-Schmidt et al. 1985 [1984]) verdeutlichen damit, dass trotz der Integration von Frauen in das Erwerbsarbeitssystem ihre gesellschaftliche Stellung in einer strukturellen Benachteiligung verharret. Für Becker-Schmidt (1989, S. 217) ist dies das Ergebnis eines historisch gewachsenen und ideologisch abgesicherten Zusammenspiels von Klasse und Geschlecht, das in der „Deklassierung des Weiblichen quer durch die gesamte gesellschaftliche Hierarchie“ zum Ausdruck kommt. Wie innerhalb jeder sozialen Klasse gibt es auch in der Arbeiter*innenklasse eine Unterschicht, die Arbeiterin, die nicht nur gegen ihre „Vernutzung als Ware“ (Becker-Schmidt 1989, S. 230), sondern auch gegen ihre Unterdrückung durch das andere Geschlecht ihrer Klasse antreten muss.

Ebenfalls in der Tradition industriesoziologischer Frauenarbeitsforschung steht die zu den „Fraueninteressen im Betrieb“ durchgeführte Studie von Frerichs et al. (1989), die im Unterschied zu den bisher skizzierten Untersuchungen insbesondere auf den Zusammenhang von sich abzeichnenden Rationalisierungs- und Technologisierungstendenzen und Arbeiterinnen- wie weiblichen Angestellteninteressen fokussiert. Neben Einsichten zu den lebensweltlichen Unterschieden von weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen liefern die mittels qualitativer Interviews erhobenen Daten vor allem zentrale Einblicke in die durch den Einsatz neuer Technologien veränderten Erwerbsarbeitssituationen von Industriearbeiterinnen (Frerichs et al. 1989, S. 34). Festgestellt werden konnte, dass in allen drei Untersuchungsbetrieben ein durch Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse vorangetriebener „massiver Personalabbau“ (Frerichs et al. 1989, S. 85), der vorwiegend zu einer Erwerbsarbeitsplatzreduktion in weiblichen Einsatzbereichen führte, stattgefunden

hat und unter den Arbeiterinnen ein primäres Interesse nach dem Erhalt ihres Erwerbsarbeitsplatzes hervortreten ließ. Die damit einhergehende „Angst vor dem drohenden Arbeitsplatzverlust“ (Frerichs et al. 1989, S. 89) hat unter den Arbeiterinnen nicht nur ein vermehrtes Konkurrenzdenken, sondern auch die Hinnahme physischer und psychischer Belastungsfaktoren befördert. Denn obwohl sich durch den Technologieeinsatz Verschiebungen in den Tätigkeitsbereichen der Arbeiterinnen ergeben haben, arbeiten sie „wie ein Roboter“ (Frerichs et al. 1989, S. 49) in der Monotonie und im Takt der Maschinen bis an ihre Grenzen. Dass die betrieblichen Nutzungen neuer Technologien in ihren Auswirkungen über den Erwerbsarbeitszusammenhang hinausreichen und das gesamte Leben der Arbeiterinnen beeinflussen, wird auch durch die vor allem in höher automatisierten Betrieben „technisch induzierten Flexibilisierungskomponenten“ (Frerichs et al. 1989, S. 67), die eine Anpassung der Erwerbsarbeitszeiten an anfallende Arbeitsaufträge vorsehen, verdeutlicht. Mit einer daraus resultierenden Verlagerung ihrer Erwerbsarbeitszeiten in den Spätnachmittag und Abend sowie einer vermehrten Beschäftigung in Teilzeitarbeit, erleben die meisten Arbeiterinnen diese Veränderungen als einen enormen Einschnitt in ihr Privatleben und ihre finanzielle Unabhängigkeit (Frerichs et al. 1989, S. 68f). Zu einem entsprechenden Ergebnis, einer primär negativen Auswirkung der arbeitsweltlichen Rationalisierungs- und Technologisierungstendenzen auf die Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von Arbeiterinnen, kommt auch die von Aulenbacher (1991) in der Bekleidungsindustrie durchgeführte Studie „Arbeit – Technik – Geschlecht“. Mit ihrem Fokus auf einen damit traditionell weiblich dominierten Industriezweig und ihrer Zielsetzung einer „Analyse von Arbeits- und Technikgestaltung im Kontext geschlechterhierarchischer Arbeitsteilung“, gelangen Aulenbacher (1991, S. 9) dennoch wichtige Ergänzungen zu den Ausführungen von Frerichs et al. (1989). Beispielsweise zeigt das empirische Material der qualitativ ausgerichteten Untersuchung, dass die Technologisierung der Bekleidungsindustrie in den letzten Jahren zu gravierenden Veränderungen, insbesondere in der Informationsverarbeitung sowie der Produktionsplanung und -steuerung, führte und es in den Betrieben zu einem erhöhten „Bedarf an neuen Qualifikationen“ (Aulenbacher 1991, S. 216) kam, der unter den Arbeiterinnen einen Aneignungsdruck zu Folge hatte. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um informelle Qualifikationen, wie der störungsfreien Bedienung neuer Maschinen, die sich die Arbeiterinnen vorwiegend selbst anlernen müssen und von den Betrieben zwar als Zusatzqualifikationen genutzt, jedoch nicht entsprechend angesehen und damit anerkannt werden (Aulenbacher 1991, S. 217). Für Aulenbacher (1991, S. 192) ist dies Ausdruck einer betrieblichen, und in vielen Bereichen

vorhandenen Geschlechterstereotypisierung, die von Frauen erworbenen Qualifikationen als sozialisationsbedingte „Geschicklichkeit“ interpretieren und damit eine Geringschätzung weiblicher Arbeitskraft legitimieren.⁵

3.2 Herrschaftsverhältnisse im Leben der Industriearbeiterinnen

In Verwendung aktueller Studien soziologischer Forschung und mit Fokus auf Herrschaftsverhältnisse wird im Folgenden den unterschiedlichen gesellschaftlichen Einbindungen von Industriearbeiterinnen nachgegangen und dabei auf die hegemonial abgesicherten Machtbeziehungen, die zu einer systematischen Ungleichbehandlung dieser Beschäftigungsgruppe führen, verwiesen. International durchaus beschrieben (u. a. Hale 2013; Hebson 2009; Mehta & Awasthi 2019), zeigt sich die Datenlage zu den in Österreich arbeitenden Industriearbeiterinnen wesentlich dünner. Eine willkommene Abwechslung bilden dabei die Studien von Altreiter (2019) sowie Sorger und Bergmann (2018), die zwar keiner explizit herrschaftskritischen Auseinandersetzung nachgehen, aber dennoch eine tiefergehende Betrachtung der Wirkungsweisen von Klasse, Geschlecht, *Rasse*/Ethnizität und Körper in den Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von Arbeiterinnen ermöglichen. Zur übersichtlicheren Gestaltung des Unterkapitels gibt es wie bereits in Unterkapitel 2.3 auch an dieser Stelle eine primär getrennte Abhandlung der jeweiligen Herrschaftsverhältnisse.

3.2.1 Klasse

Orientiert an der theoretischen Konzeption des Klassenbegriffes von Bourdieu (2018 [1987]; 1998), rekonstruiert Altreiter (2019, S. 18) „die Wirkungsmechanismen sozialer Klasse“ im Lebens- und Erwerbsverlauf junger Industriearbeiter*innen. Die qualitativ ausgerichtete Studie folgt damit der Annahme, dass es „eine Passung zwischen Klassenlage, damit verbundenen Verlaufswahrscheinlichkeiten und individuellen Präferenzen gibt, die

⁵ An dieser Stelle sei auch auf die von Flecker et al. (1998) im Ländervergleich von Österreich, Deutschland und England durchgeführte Studie verwiesen, die, wie die beiden in dem Absatz vorgestellten Untersuchungen industriesoziologischer Frauenarbeitsforschung, ebenfalls die für Arbeiterinnen durch betriebliche Rationalisierungs- und Technologisierungstendenzen entstandenen Konsequenzen beleuchten und zu durchaus deckungsgleichen Ergebnissen kommen.

Subjekte an soziale Orte lenkt“ (Altreiter 2019, S. 266) und auf diese Weise zu einer Reproduktion sozialer Klassenverhältnisse beiträgt. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf der Frage, wie soziale Klasse einerseits den Übergang von der Schule in das Erwerbsarbeitsleben, andererseits die Einfügung der Industriearbeiter*innen in die von ihnen vorgefundenen Erwerbsarbeitsrealitäten strukturiert (Altreiter 2019, S. 17). In Bezug auf den Übergang von der Schule in die Erwerbsarbeit veranschaulichen die von Altreiter (2019, S. 136) erhobenen Daten zwei unterschiedliche Konstellationen, nämlich eine „ungebrochene“ und eine „gebrochene Klassenreproduktion“. Demnach stellt es für den einen Teil der befragten Industriearbeiter*innen eine „unhinterfragte Selbstverständlichkeit“ (Altreiter 2019, S. 136) dar, nach dem Pflichtschulabschluss eine Lehre zu beginnen und damit im Möglichkeitsraum ihrer Klasse zu verbleiben (ungebrochene Klassenreproduktion), während es für den anderen Teil eine, beispielsweise durch den Besuch einer weiterführenden Schule, kurzzeitige „Erweiterung der subjektiv wahrgenommenen Möglichkeitsräume“ (Altreiter 2019, S. 137) gibt, die jedoch relativ bald für eine der Klassenherkunft entsprechende Laufbahn verlassen werden (gebrochene Klassenherkunft). Neben schulischen Leistungsanforderungen und Selektionsprozessen, die nicht selten zu Selbstdefizitzuschreibungen führen, sind es auch klasseninhärente Mechanismen wie der hohe Stellenwert von Erwerbsarbeit und körperlicher Tätigkeit, die den Weg in eine Lehre besonders anziehend erscheinen lassen (Altreiter 2019, S. 177f; S. 267f). Die körperliche Betätigung ist dabei auch zusammen mit geteilten Wertehaltungen und Leistungsansprüchen, sowie einem gemeinsamen Sinn für Humor und die richtige Sprache eine zentrale Komponente eines Passungsverhältnisses zwischen habituellen Dispositionen und Erwerbsarbeitsbedingungen und damit entscheidend für den erfolgreichen Verbleib der Industriearbeiter*innen in der Fabrik (Altreiter 2019, S. 268–271). Dazu zeigt sich in den Analysen von Altreiter (2019, S. 262), dass es sich dabei um kein sonderlich stabiles Verhältnis handeln muss, sondern es im Zeitverlauf durchaus zu gravierenden „Dissonanzerfahrungen“, also Konflikten zwischen Fähigkeiten, Ansprüchen, Erwartungen und Bedingungen, kommen kann. Abhängig von der Ressourcenausstattung der befragten Industriearbeiter*innen wird diesen Dissonanzen entweder mit einer Anpassung ihrer Fähigkeiten, Ansprüche und Erwartungen an die entsprechenden Bedingungen, einer Verlagerung dieser in andere Lebensbereiche oder einer generellen Relativierung von Erwerbsarbeit begegnet (Altreiter 2019, S. 263). Die Ergebnisse der von Altreiter (2019, S. 275) durchgeführten Studie zeigen damit einmal mehr, dass nicht nur das in neoliberalen Gesellschaften vorangetriebene Aufstiegsethos infrage gestellt werden sollte, sondern

auch, dass es für das Wohlbefinden der Industriearbeiter*innen unumgänglich ist, eine Erwerbsarbeit zu finden und auszuüben, die entsprechend ihren habituellen Dispositionen „passt“.

3.2.2 Geschlecht

In der Replikation einer von Leichter (1931) zu den Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von 1.320 Wiener Industriearbeiterinnen durchgeführten Studie, zeigen Sorger und Bergmann (2018, S. 147), dass die Arbeiterin der industriellen Produktion „als Teil einer unbeachteten Gruppe“, die weder ideell noch materiell anerkannt wird, verstanden werden muss. Zeichnen sich die frauendominierten Arbeitsbereiche durch besonders niedrige Löhne aus, sind es in den männerdominierten Branchen sexuelle Belästigungen und Benachteiligungserfahrungen, mit denen sich die Industriearbeiterinnen aufgrund ihres „Daseins als Frau“ (Sorger & Bergmann 2018, S. 88) konfrontiert sehen müssen. Zwar erkennen Sorger und Bergmann (2018, S. 88) ein kollegiales Zusammenarbeiten seitens der Frauen mit den Männern und einen gewissen Stolz der Frauen, einer primär männlichen Belegschaft anzugehören, dennoch verdeutlichen die befragten Arbeiterinnen, dass sie sich ihren „Platz an der Maschine“ erst erkämpfen müssen. Neben den Diskriminierungserfahrungen der Frauen qua ihres Geschlechtes veranschaulichen die empirischen Daten der Studie auch die vielbeschriebene Vereinbarkeitsproblematik von Reproduktions- und Produktionsarbeit. Denn trotz der an männlichen „Vollzeiterwerbsbiografien“ (Sorger & Bergmann 2018, S. 19) ausgerichteten Industriearbeit beginnt für die meisten der von Sorger und Bergmann (2018, S. 159) befragten Industriearbeiterinnen ihre „zweite Arbeitsschicht“ mit dem Nachhausekommen. Obwohl die Haus- und Familientätigkeiten damit vornehmlich im Zuständigkeitsbereich der Frauen verbleiben, wünschen sich diese auf Nachfrage keine Unterstützung durch andere Haushaltsmitglieder und fassen die „geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit“ (Sorger & Bergmann 2018, S. 111) eher als eine nicht weiter infrage zu stellende Selbstverständlichkeit auf. An dem Anliegen der Arbeiterinnen, „mehr Zeit für Regenerationsphasen“ (Sorger & Bergmann 2018, S. 111) zu haben, wird jedoch die aus der Doppelbelastung der Frauen resultierende Überlastung erkennbar.

3.2.3 Rasse/Ethnizität

Das Feld der in Österreich arbeitenden Industriearbeiter*innen lässt sich als durchaus migrantisch beschreiben. Knapp 40 Prozent der Arbeiter*innen haben einen Migrationshintergrund und rund ein Viertel besitzen eine andere Staatsbürger*innenschaft als die österreichische (Statistik Austria 2020a). Eine Entwicklung, die Sorger und Bergmann (2018, S. 19) zufolge auf die in den 1960er- und 1970er-Jahren ihren Ursprung nehmende Gastarbeiter*innenbewegung zurückzuführen ist. Das Bild der Gastarbeiter*innen, die vor allem in „schlecht bezahlten und unattraktiven Jobs“ tätig sind, lässt sich auch noch heute unter den von Sorger und Bergmann (2018, S. 20) befragten Industriearbeiterinnen mit Migrationshintergrund, die meist in den Niedriglohnindustriezweigen der Bekleidungs-, Nahrungsmittel-, oder Futtermittelindustrie beschäftigt sind, erkennen. Trotz der teilweise höheren Ausbildung übernehmen die Industriearbeiterinnen innerhalb dieser Industriebereiche überwiegend ungelernte Tätigkeiten, die ihnen aufgrund ihrer in Österreich nicht anerkannten Abschlüsse oder nicht ausreichenden Deutschkenntnisse zugewiesen werden (Sorger & Bergmann 2018, S. 148).

3.2.4 Körper

Dass der Körper von zentraler Bedeutung für die Erwerbsarbeit der Industriearbeiter*innen ist, konnte bereits in den Ausführungen zur Kategorie Klasse verdeutlicht werden. Habituell bedingt stellt der Einsatz des Körpers für die Industriearbeiter*innen ein wichtiges Element der Erwerbsarbeitszufriedenheit dar und entscheidet darüber, ob eine Arbeit als passend oder nicht passend empfunden wird (Altreiter 2019, S. 269). Diese Passungen werden bei den von Altreiter (2019, S. 269) untersuchten Industriearbeiter*innen insbesondere durch den bereits beim Übergang von der Schule in die Lehre zentralen „körperorientierten Arbeitsbezug“ herausgebildet. Der bewegte Körper stellt dabei ein wesentliches Element der Güterherstellung dar und ist auch für die Erwerbsarbeitszufriedenheit der Industriearbeiter*innen ausschlaggebend. Tätigkeiten mit geringem Körpereinsatz oder gar einem Stillstand des Körpers werden mit Monotonie der Arbeit gleichgesetzt und abgelehnt (Altreiter 2019, S. 269). Da Frauen in männerdominierten Erwerbsarbeitsbereichen oftmals deren Passungsverhältnisse abgesprochen werden, dient vor allem ihnen der „körperorientierte Bezug zur Arbeit“ (Altreiter 2019, S. 269) als zentrale Legitimie-

rungsquelle für ihre Teilhabe an der Produktionsarbeit. Gleichzeitig handelt es sich bei der Arbeit in der Fabrik um eine „körperlich sehr anstrengende“ (Sorger & Bergmann 2018, S. 85) Tätigkeit, deren Belastung insbesondere aus der in der Industriearbeit verbreiteten Schichtarbeit resultiert. Vor allem die älteren von Sorger und Bergmann (2018, S. 56) befragten Frauen nehmen diese als „sehr mühsam“ wahr, da die Schichtarbeit nicht selten mit viel Stress und Schlafmangel für sie einhergeht. Doch auch körperlich einseitige Tätigkeiten, schweres Heben, langes Stehen und häufige Temperaturunterschiede sowie extreme Hitze oder Kälte führen zu gesundheitlichen Beschwerden (Sorger & Bergmann 2018, S. 84). Erkennbar wird, dass der Körper der Industriearbeiterinnen in einem ambivalenten Verhältnis zwischen gewünschter Einbindung und beeinträchtigendem Verbrauch eingelassen ist.

3.3 Zwischenfazit

Ausgehend von den empirischen Untersuchungen industriesoziologischer Frauenarbeitsforschung, die einerseits auf die doppelte Einbindung der Arbeiterinnen in Fabrik und Familie, andererseits auf die Veränderungen der Fabrikarbeit und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Erwerbsarbeitsbedingungen von Frauen aufmerksam machten, besteht die weitere Zielsetzung des Kapitels darin, die Wirkungsweisen von Klasse, Geschlecht, *Rasse*/Ethnizität und Körper im Leben der Arbeiterinnen darzulegen und einer aktuellen Auseinandersetzung zu unterziehen. Mit den Studien von Altreiter (2019) sowie Sorger und Bergmann (2018) konnten dazu wichtige Einblicke gewonnen werden. Angefangen bei der Kategorie der sozialen Klasse konnte dargelegt werden, wie diese nicht nur den Lebens- und Erwerbsarbeitsverlauf der Arbeiterinnen bestimmt, sondern auch darüber entscheidet, ob eine Tätigkeit als passend empfunden wird. Dass sich das neoliberale Leistungsethos dadurch infrage gestellt sehen sollte, lässt sich auch an den Erwerbsarbeitsbiographien der Frauen mit Migrationshintergrund erkennen, die trotz teils hoher Bildungsabschlüsse in den Niedriglohnsektoren herstellender Industrien tätig sind. Eine weitere für die Arbeiterinnen zentrale Kategorie stellt der Körper dar, der als Maßstab zur Bestimmung der Erwerbsarbeitszufriedenheit fungiert und dabei vor allem Frauen als Legitimationsquelle der Teilhabe an einem primär männlich dominierten Erwerbsarbeitsumfeld dient. Denn nach wie vor müssen Frauen ihren Platz in der Fabrik und an den Maschinen unter der Doppelbelastung von Haus- und Erwerbsarbeit verteidigen.

4. Erwerbsarbeitsansprüche: Die Positionierung von Subjekten

Für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts stellte die deutsche Arbeits- und Industriesozio-
logie eine gesamtgesellschaftliche Bedeutungsveränderung von Erwerbsarbeit fest. Neben
einem relativen Wohlstand der Arbeiter*innenschaft in kapitalistisch geführten Gesell-
schaften waren es auch die sich wandelnden Anforderungen an die Industriebetriebe nach
einer „Flexibilisierung der Produktion“ (Flecker 2017, S. 168) und Diversifizierung ihrer
Produkte, die von einer tayloristischen Erwerbsarbeitsorganisation abweichen und ein neu-
es Bezugsverhältnis der Subjekte zu ihrer Erwerbsarbeit entstehen ließen. Eine besondere
Rolle kam dabei den Erwerbsarbeitsansprüchen von Subjekten zu, die den thematischen
Schwerpunkt der nachstehenden Unterkapitel bilden sollen. Dazu werden in Unterkapi-
tel 4.1 jene wissenschaftlichen Auseinandersetzungen arbeiterweltlicher Veränderungen
vorgestellt, die zu einer Aufnahme der Anspruchsthematik im arbeits- und industriesozio-
logischen Mainstream führten. Wie sich in kritischer Befassung mit der in diesem Unter-
kapitel vorgestellten Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen zeigt, verlieren sich diese
in einer subjektiven Beliebigkeit. Ausgehend von dieser Problematik wird in den Unterkapi-
teln 4.2 sowie 4.3 versucht, Ansprüche in der Vermittlung von sozialen Strukturen, bio-
graphischen Prägungen und gesellschaftlichen Normen zu positionieren und dabei Subjekt
wie Struktur als aktive Herstellungsmomente zu konzipieren. Dies gelingt durch eine Fas-
sung von Erwerbsarbeitsansprüchen als soziale Praxis, mit der sich Subjekte im Kontext
von Erwerbsarbeit gesellschaftlich verorten und in Rückbezug auf ihren Lebenszusam-
menhang als legitime Anspruchsträger*innen konstruieren. Auch dieses Kapitel soll mit
einem den Inhalt konkludierenden Unterkapitel 4.4 abschließen und damit den theoreti-
schen Teil dieser Masterarbeit beschließen.

4.1 Subjektivierung der Erwerbsarbeit

Mit der Abkehr tayloristischer Zielsetzungen und einem Bedeutungsgewinn der Subjektiv-
tät von Arbeitenden für den Produktionsprozess etablierten sich neue Formen der Erwerbs-
arbeitsorganisation (Flecker 2017, S. 167). Besonders prominent wurden die
arbeitsorganisatorischen Veränderungen dabei von Kern und Schuhmann (1985) unter-
sucht. Im Zuge ihrer Studien zu den industriellen Kernsektoren stellten Kern und Schu-
mann (1985, S. 19) fest, dass es für die ausgewählten Betriebe keinen Wert an sich mehr

schaft, eine wie im Taylorismus übliche Automatisierung der Produktionsprozesse bei gleichzeitiger „Komprimierung lebendiger Arbeit“ anzustreben. Die Arbeitenden werden nicht mehr länger als reine „warm bodies“ (Kern & Schumann 1983, S. 357) den betrieblichen Zielen unterworfen, sondern umfassend in den Produktionsprozess eingebunden.

Mit dem Wandel der Produktionsweise veränderte sich jedoch auch die Art der subjektiven Aneignung von Erwerbsarbeit. Schumann et al. (1982, S. 31) erkennen einen „doppelten Bezug auf Arbeit“, der sich darin verdeutlicht, dass die Arbeitenden ihrer Erwerbsarbeit einerseits als Arbeitskräfte mit dem Ziel eines möglichst günstigen Verkaufs ihres Arbeitsvermögens, andererseits als Subjekte, die ihrer Tätigkeit eine subjektive Sinnhaftigkeit zusprechen, gegenüberstehen. Das Ergebnis dieser subjektiven Aneignung wird in arbeits- und industriesoziologischen Auseinandersetzungen meist unter dem Titel der „Subjektivierung von Arbeit“ (Kleemann et al. 2002) diskutiert.⁶ Darunter wird ein Vorgang der „Intensivierung von ‚individuellen‘, d. h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen“ (Kleemann et al. 2002, S. 57f) verstanden. Subjektivität wird dabei als ein „Ensemble der individuellen Eigenschaften, Ressourcen und Dispositionen“ (Kleemann & Voß 2010, S. 416) eines gesellschaftlich geprägten und auf soziale Zusammenhänge rückwirkenden Menschen gefasst. Wurde die Subjektivität der Arbeitenden also in den Hochzeiten des Taylorismus „allenfalls stillschweigend geduldet“ (Kleemann 2012, S. 7), wird sie nun gezielt in den Erwerbsarbeitsprozess integriert.

Eine Vielzahl an Studien versuchte das Phänomen der Subjektivierung von Erwerbsarbeit empirisch nachzuweisen und dabei insbesondere dessen Chancen und Risiken für die Arbeitenden zu beleuchten (u. a. Baethge 1991; Bröckling 2016 [2007]; Holtgrewe et al. 2000; Kleemann et al. 2002; Kratzer 2003; Pongratz & Voß 2000; Voswinkel 2001). Pongratz und Voß (2000, S. 226) beispielsweise zeigen anhand der Herausbildung eines neuen, hoch individualisierten und marktbezogenen Arbeitskrafttypus, dem „Arbeitskraftunternehmer“, dass eine zunehmende Subjektivierung zu einem hohen Maß an Selbstdisziplinierung führen kann. Pongratz und Voß (2000, S. 230) zufolge erhöht sich dadurch der Druck der „Selbst-Kontrolle“, „Selbst-Ökonomisierung“ und „Selbst-Rationalisierung“ auf Seiten

⁶ Unter dem Titel der Labour Process Debate fanden sich ähnliche Aushandlungen, insbesondere durch den Einbezug foucaultianischen Denkens, auch im anglophonen Sprachraum vertreten (u. a. Jermier et al. 1994; Knights 1990; Willmott 1990).

der Arbeitenden. Gleichzeitig ergeben sich aufgrund erweiterter Handlungsspielräume jedoch auch neue Möglichkeiten der Selbstverwirkung in und Anerkennung durch Erwerbsarbeit (Baethge 1991; Holtgrewe et al. 2000; Voswinkel 2001). Die Wirkungsweisen der Subjektivierung von Erwerbsarbeit auf die Arbeitenden gestalten sich also durchaus ambivalent: Einerseits ermöglicht sie die subjektive Einbindung, andererseits steigert sie den Zwang und Druck der Internalisierung ökonomischer Zielsetzungen (Minssen 2006, S. 153).

Ein Konzept, das in kaum einer Studie innerhalb des Subjektivierungsdiskurses fehlt, ist das der „normativen Subjektivierung“ von Baethge (1991; 1994) sowie Baethge et al. (1989 [1988]). Darunter versteht Baethge (1991, S. 273) einen Prozess „der Geltendmachung persönlicher Ansprüche, Vorstellungen und Forderungen in der Arbeit“, den er insbesondere in hochentwickelten, durch fortschreitende Modernisierung geprägten Erwerbsarbeitsgesellschaften vertreten sieht. Als normativ lässt sich diese Entwicklung Baethge (1991, S. 261) zufolge deshalb beschreiben, weil der Ausgangspunkt des Prozesses bei der Herausbildung eines Arbeitsbewusstseins seitens der Beschäftigten und nicht bei der betrieblichen Anpassung an die subjektiven Bedürfnisse zu setzen ist. Keineswegs neu erscheint dabei, dass Ansprüche an die Erwerbsarbeit gestellt werden, vielmehr ist es „die Breite ihrer Streuung, die Offenheit und Selbstverständlichkeit ihrer Artikulation“ (Baethge 1991, S. 263).

Erste Anzeichen einer normativen Subjektivierung erkennen Baethge et al. (1989) bereits in ihrer Untersuchung zur Bedeutung von Erwerbsarbeit in den Identitätsentwürfen junger Erwachsener. Der These von Baethge et al. (1989, S. 37) zufolge hat sich der Stellenwert von Erwerbsarbeit beziehungsweise das Verhältnis junger Erwachsener zu dieser im Zuge eines gesamtgesellschaftlichen Wertewandels verändert. Mit einer Analyse der Ansprüche und Orientierungen junger Erwachsener gegenüber ihrer Arbeit wird dieses Verhältnis empirisch nachzuweisen versucht (Baethge et al. 1989, S. 166). Im Rückgriff auf Schumann et al. (1982) und deren Ausarbeitungen zum doppelten Bezug auf Arbeit wird zwischen „sinnhaft-subjektbezogenen und materiell-reproduktionsbezogenen“ (Baethge et al. 1989, S. 166) Anspruchsdimensionen unterschieden. Während sich unter der sinnhaft-subjektbezogenen Ausprägung Ansprüche sozialer Anerkennung und Integration sowie Selbstverwirklichung und beruflichen Aufstieges subsumieren lassen, können der materiell-reproduktionsbezogenen Dimension Ansprüche der Vernutzung von Arbeitskraft sowie

materieller Sicherheit zugewiesen werden (Baethge et al. 1989, S. 166f). Wie sich in den Ergebnissen der Auswertung von 170 qualitativ geführten Interviews zeigt, dominieren bei knapp drei Viertel (73 Prozent) der Befragten sinnhaft-subjektbezogene und bei etwa einem Viertel (27 Prozent) materiell-reproduktionsbezogene Anspruchshaltungen (Baethge et al. 1989, S. 172). Subjektbezogene Anspruchsorientierungen haben, den Analyseergebnissen von Baethge et al. (1989, S. 174) zufolge, den reproduktionsbezogenen Ansprüchen „den Rang abgelaufen“. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Dominanz sinnhaft-subjektbezogener Anspruchsformulierungen nicht als Auflösung materieller Interessen der Arbeitenden gelesen werden darf, sondern diese erst „auf der Basis einer relativ guten und gesichert erscheinenden Einkommenssituation“ (Baethge 1994, S. 717) geäußert werden (können).

Das Fortbestehen der normativen Subjektivierung von Erwerbsarbeit sieht Baethge (1991, S. 265ff) durch die folgenden drei Momente stabilisiert: Erstens durch eine „kontinuierliche Ausdehnung vorberuflicher Sozialisation“, die sich durch eine Ausweitung der Ausbildungszeiten erklären lässt und Individualisierungsmuster fördert. Zweitens durch den „Wandel der Rationalisierungs- und Organisationskonzepte in der Arbeit selbst“, die sich beispielsweise in einer Rücknahme rigider Arbeitsteilung bei gleichzeitiger Aufwertung der Eigenverantwortung von Arbeitenden zeigt. Drittens durch die „zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen“, die Baethge (1991, S. 265) zufolge deshalb zu einer Verfestigung der normativen Subjektivierung beitragen kann, da sich Frauen durch ein besonders hohes formales Bildungsniveau sowie spezifische Selbstbestätigungs- und Unabhängigkeitsansprüche auszeichnen würden. Unbeachtet bleibt bei dieser Annahme jedoch, dass weder der späte Berufseinstieg noch die erweiterten Sozialisations- und Ausbildungsphasen auf die Lebensrealitäten von Frauen aus beispielsweise einkommensschwachen Gesellschaftsschichten übertragen werden kann.

Es ist jener „Mittel- bis Oberschichtbias“ (Langfeldt 2006, S. 297), der vielen Konzepten des Subjektivierungsdiskurses anhaftet und dazu führt, dass ein wesentlicher Teil der Erwerbsarbeitsgesellschaft nicht ausreichend beachtet wird. Studien des Subjektivierungsdiskurses liefern zwar eine umfangreiche Aufarbeitung der Erwartungen, Orientierungen und Ansprüche der Subjekte, ihre gesellschaftliche Einbindung erscheint jedoch in den Hintergrund wissenschaftlicher Befassungen getreten zu sein. Ezzy (1997) erkennt darin einen Bruch zwischen Struktur- und Subjektebene, der dafür sorgt, dass die Subjekte der Subjek-

tivierung ausschließlich als autonom Handelnde ohne jegliche gesellschaftliche Prägung hervortreten. Insbesondere neuere Studien verweisen daher auf „die kollektiven Unterschiede zwischen den Subjekten“ (Altreiter 2019, S. 16) und plädieren für eine ungleichheitssensibilisierte Analyse subjektbezogener Erwerbsarbeitsorientierungen (Dravenau & Eichler 2012; Fischer & Eichler 2015; Hauff 2008). Wie eine solche ungleichheitssensibilisierte, Struktur- und Subjektebene zusammendenkende Analyse von Erwerbsarbeitsansprüchen aussehen kann, soll in den folgenden zwei Unterkapiteln dargestellt werden.

4.2 Intersektionale Mehrebenenanalyse: Teil II

Die bereits in Unterkapitel 2.2 vorgestellte „Intersektionale Mehrebenenanalyse“ von Winker und Degele (2009) eignet sich neben der herrschaftskritischen Betrachtung kapitalistischer Gesellschaften auch für eine ungleichheitssensibilisierte Fassung von Erwerbsarbeitsansprüchen. Der Grund dafür liegt in der, bislang noch nicht näher erläuterten, praxeologischen Ausrichtung, die es ermöglicht, die drei Ebenen – der sozialen Strukturen, der symbolischen Repräsentationen und der Identitätskonstruktionen – in Wechselwirkung zu denken (Winker & Degele 2009, S. 63). Die drei Ebenen des Ansatzes von Winker und Degele (2009, S. 27) sehen sich also neben der kapitalistischen Akkumulationslogik auch durch soziale Praxen geprägt und verbunden.

In Anlehnung an Bourdieu (1976) verstehen Winker und Degele (2009, S. 66) unter sozialen Praxen „das auf Körper und Wissen basierte Tun von Handelnden“, das in einem wechselseitigen Konstitutionsprozess jene Identitäten, gesellschaftliche Strukturen und Repräsentationen konstruiert, durch das es sich gleichzeitig hervorgebracht sieht. Ausgehend von den sozialen Praxen der Subjekte fragen Winker und Degele (2009, S. 67) also „nach den Identitäten, die sie herstellen sowie Strukturen und Normen, auf die sie rekurren“. Soziale Praxen bilden somit nicht nur den Rahmen, sondern auch die materialisierte Folge der drei benannten Ebenen. Vor diesem Hintergrund setzen Winker und Degele (2009, S. 74–77) soziale Praxen in das Zentrum ihrer Analyse und unterscheiden dabei zwischen sechs Wirkungsrichtungen der Ebenen aufeinander: Während die gesellschaftlichen Strukturen einen begrenzenden oder ermöglichenden Raum zur Konstruktion von Identitäten und symbolischen Repräsentationen bilden, legen die symbolischen Repräsentationen einen normativen Rahmen der Anerkennung und Legitimität von gesellschaftli-

chen Strukturen und Identitäten, die wiederum zur Aneignung und Umsetzung von symbolischen Repräsentationen und gesellschaftlichen Strukturen benötigt werden, fest.

Wie in Unterkapitel 2.2 dargelegt, ist jede dieser Ebenen von Herrschaftsverhältnissen durchzogen. Es lässt sich also argumentieren, dass Herrschaftsverhältnisse erst durch die sozialen Praxen, über die sich Subjekte entwerfen und in sozialen Kontexten positionieren, ihre „gesellschaftliche Gestalt bekommen“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 40). Einerseits kann dadurch nachvollzogen werden, wie Herrschaftsverhältnisse soziale Praxen prägen, andererseits wie Subjekte mit ihren sozialen Praxen gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse stabilisieren, verändern und/oder infrage stellen (Ganz & Hausotter 2020, S. 58).

4.3 Erwerbsarbeitsansprüche als soziale Praxis

Erwerbsarbeitsansprüche als soziale Praxis zu fassen, bedeutet im Rückgriff auf Winker und Degele (2009), danach zu fragen, wie sich Subjekte über die Anspruchsstellung konstruieren und in gesellschaftlichen Kontexten positionieren. Obwohl eine solche Fassung von Erwerbsarbeitsansprüchen in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie noch ausständig ist, lassen sich erste Hinweise einer Konzipierung dieser Art bei Hürtgen und Voswinkel (2014) sowie Kratzer et al. (2019) finden. Während sich die Arbeit von Hürtgen und Voswinkel (2014) durch eine subjektorientierte Befassung mit Ansprüchen, die diese als einen aktiven Herstellungsprozess von Subjekten im Lebenszusammenhang begreift, auszeichnet, verdeutlichen Kratzer et al. (2019) die Notwendigkeit einer Kontextualisierung von Erwerbsarbeitsansprüchen in Betrieb und Arbeit.

4.3.1 Erwerbsarbeitsansprüche im Lebenszusammenhang

Mit dem Ziel, einen Beitrag zur subjektorientierten Arbeitsbewusstseinsforschung zu leisten, der das Handeln von Subjekten weder aus rein struktureller noch individueller Lage abzuleiten versucht, definieren Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 24) Subjekte als „soziale Akteure“, die durch das Stellen von Ansprüchen ihr Leben aktiv beeinflussen wollen. Anders als in den meisten arbeitssoziologischen Auseinandersetzungen adressieren Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 23) die Subjekte nicht ausschließlich als Arbeitende, sondern als Leben und Erwerbsarbeit Vereinende, die sich mit der Anspruchssetzung auf ihren gesam-

ten „Lebenszusammenhang“ beziehen. Die Notwendigkeit einer solchen Herangehensweise verdeutlicht sich in den Untersuchungen von Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 24) daran, dass sich die Subjekte bei der Anspruchsformulierung einerseits intensiv mit ihrer eigenen biographischen Gewordenheit beschäftigen, sich aber andererseits als Teil eines normativ strukturierten Sozialgefüges begreifen müssen, um zu legitimen Träger*innen von Ansprüchen werden zu können.

Bei Ansprüchen handelt es sich also um eine komplexe Kategorie, die nicht einfach einen Wunsch oder ein Anliegen darstellt, sondern „normativ legitimiert“ (Hürtgen & Voswinkel 2014, S. 45) sein muss. Während Wünsche einen durchaus „utopischen Charakter“ (Hürtgen & Voswinkel 2014, S. 43) haben können, auf deren Umsetzung das Subjekt keinerlei Anrecht hat, beziehen sich Ansprüche auf gesellschaftlich geteilte Normvorstellungen. Ansprüche dienen dabei der Positionierung von Subjekten innerhalb gesellschaftlicher Zusammenhänge und können an sich selbst, wie auch an andere, die „Adressanten von Ansprüchen“ (Hürtgen & Voswinkel 2014, S. 45), denen eine gewisse Handlungsmacht zugesprochen wird, gerichtet sein. In diesem Sinn kann das Stellen von Ansprüchen als „relationale Akteurskategorie“ (Hürtgen & Voswinkel 2014, S. 45) verstanden werden, mit der die Subjekte sich zu sich selbst, zu anderen und zu gesellschaftlichen Verhältnissen aktiv positionieren.

Entlang von „Prozessen der Selbstkonstitution“ versuchen Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 46) herauszuarbeiten, unter welchen normativen Dimensionen sich die Subjekte als legitime Träger*innen von Ansprüchen konstruieren und wie Ansprüche vor dem Hintergrund wahrgenommener Ressourcen und Möglichkeiten hervorgebracht, verändert oder gar zurückgezogen werden. Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 45) unterscheiden hierzu zwischen einer „arbeitsbezogenen“ und „biographischen Selbstkonstitution“, wobei sich erstere auf die normativen Selbstauffassungen der Subjekte in der Erwerbsarbeitswelt und letztere auf die Umgangsweisen mit Ansprüchen im Lebenszusammenhang fokussieren.

Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 163–169) zufolge lassen sich drei grundlegende, meist mit basalen Legitimationsmustern wie dem Leistungsprinzip oder den mit Menschenrechten in Verbindung gebrachten Dimensionen arbeitsbezogener Selbstkonstitution unterscheiden: (1) Die „Selbstauffassung als Leistungskraft“, die auf ein Selbstverständnis der Subjekte als fleißige, gewissenhafte und an sinnvollen Arbeitsergebnissen orientierte Ar-

beitende referiert. Legitimiert wird die Selbstauffassung als Leistungskraft primär durch die Norm der Leistungsgerechtigkeit, die einerseits Vorstellungen eines angemessenen Lohnes für erbrachte Leistung impliziert, andererseits auch zur Bestimmung nicht genügend erbrachter Leistung (anderer) herangezogen werden kann. (2) Die „Selbstauffassung als leiblich-seelischer Mensch“ verweist in eine etwas andere Richtung und betont neben der Gleichbehandlung aller auch die Berücksichtigung der eigenen, leiblich-seelischen Integrität. Begründet sieht sich diese Selbstauffassung im Legitimationsmuster des Menschenrechtes sowie durch die gesellschaftliche Norm der Selbstsorge. (3) Die „Selbstauffassung als Sozialwesen“ thematisiert die Einbindung der Subjekte in verschiedene Sozialzusammenhänge und stellt folglich die sozialen Beziehungen der Subjekte inner- und außerhalb der Erwerbsarbeitswelt in den Vordergrund. Subjekte mit dieser Selbstauffassung legitimieren Ansprüche auf Basis ihrer vielfältigen gesellschaftlichen Existenzen, beispielsweise in Form der Beanspruchung familienfreundlicher Erwerbsarbeitszeiten oder einer besseren Zusammenarbeit.

Für die mittels der biographischen Selbstkonstitution untersuchten Umgangsweisen mit Ansprüchen haben Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 58) den Begriff der „Lebensorientierung“ definiert, mit dem die handlungsrelevanten biographischen Grundauffassungen der Subjekte davon, wie sie ihr Leben unter gegebenen Ressourcen und Möglichkeiten denken führen zu können, beschrieben werden. Eine Lebensorientierung entwickelt sich dabei einerseits in Rückbindung zur eigenen Biographie, andererseits in Auseinandersetzungen mit „vorherrschenden sozialen Bedingungen und Normen“ (Hürtgen & Voswinkel 2014, S. 58). Hürtgen und Voswinkel (2014, S. 62–151) unterscheiden fünf Realtypen solcher Lebensorientierungen: (1) Die Lebensorientierung „Durchkommen im Leben“ lässt eine Ausrichtung erkennen, die das Leben als Gefahr und Risiko interpretiert. Der Umgang mit Ansprüchen innerhalb dieser Lebensorientierung ist durch die Zurücknahme von Anspruchshaltungen charakterisiert, da verlässliche Strukturen, wie Erwerbsarbeitsplatzsicherheit oder Kollegialität als Zufälle interpretiert und daher nicht beansprucht werden können. (2) Die Lebensorientierung „Aufstieg und Prestige“ verweist auf die Bestrebung der Subjekte nach sozialem Aufstieg und Ansehen und lässt Ansprüche nach einem besseren Verdienst oder einer prestigereichen Tätigkeit hervortreten. (3) Die Lebensorientierung „Selbstentwicklung und Balance“ folgt der Ansicht, dass das Leben mehr als nur die Erwerbsarbeit umfassen soll. Eine Identifikation mit der Arbeitstätigkeit wird angestrebt, die tatsächliche Selbstentwicklung wird jedoch im Ausgleich der Erwerbsarbeit mit anderen

Bereichen des Lebens erfahren. (4) Bei der Lebensorientierung „Leben absichern“ geht es ebenfalls um Balance. Im Fokus steht jedoch nicht das Bestreben nach Selbstentwicklung, sondern das Bedürfnis, mit anderen, beispielsweise Arbeitskolleg*innen, gut auszukommen. (5) Die Lebensorientierung „Menschlich muss es stimmen“ fokussiert auf soziale Beziehungen inner- sowie außerhalb der Erwerbsarbeitswelt. Ein sozial und emotional ansprechendes Arbeitsklima stellt dabei einen wichtigen Bezugspunkt für die Anspruchsformulierung innerhalb dieser Lebensorientierung dar.

An den Ausführungen von Hürtgen und Voswinkel (2014) wird erkennbar, dass Ansprüche mit Vorstellungen einer gesellschaftlichen Legitimität und Normativität einhergehen. Einerseits müssen sich die Subjekte als legitime Träger*innen von Ansprüchen konstruieren, andererseits müssen die Ansprüche selbst als normativ legitimiert erscheinen. Dazu begeben sich die Subjekte in Prozesse der Selbstkonstitution, die eine aktive Auseinandersetzung der Subjekte mit ihrer biographischen Gewordenheit, gesellschaftlichen Diskursen und sozialen Verhältnissen darstellen. Das Ergebnis sind im Lebenszusammenhang eingebettete Ansprüche, mit denen sich die Subjekte innerhalb eines Sozialgefüges positionieren.

4.3.2 Erwerbsarbeitsansprüche im Kontext von Arbeit und Betrieb

Wie bereits Hürtgen und Voswinkel (2014) verweisen auch Kratzer et al. (2019, S. 50) auf den normativen, über das „rein subjektive Wollen oder Wünschen“ hinausreichenden Charakter von Ansprüchen. Der Normbezug bleibt also „immer mitgedacht“ (Kratzer et al. 2019, S. 50), nimmt jedoch in seiner Aufarbeitung eine weniger zentrale Rolle ein. Kratzer et al. (2019) fokussieren vielmehr auf die Kontextualisierung von Ansprüchen, genauer von Legitimationsansprüchen. Denn dem Verständnis von Kratzer et al. (2019, S. 17) nach existieren Ansprüche nur „im Kontext“. Demzufolge gilt es Ansprüche nicht nur als solche zu untersuchen, sondern aus ihren jeweiligen „Anwendungs- und Bewertungskontexten“ (Kratzer et al. 2019, S. 155) zu rekonstruieren. Bei den untersuchten Legitimationsansprüchen sind es insbesondere die „Ordnungskontexte“ (Kratzer et al. 2019, S. 161) von Arbeit und Betrieb, die sich als zentral für die Rekonstruktion der Ansprüche erwiesen haben.

Legitimationsansprüche werden dabei von Kratzer et al. (2019, S. 49) in „Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche“ unterschieden. Während Gerechtigkeitsansprüche all jene „moralischen Ansprüche“ (Kratzer et al. 2019, S. 51), die an die betriebliche Ordnung formuliert werden, umfasst, zielen Rationalitätsansprüche primär auf die „Funktionalität und Rationalität der Arbeits- und Beschäftigungsordnung“ (Kratzer et al. 2019, S. 52) ab. Mit Gerechtigkeitsansprüchen wird also die Verfolgung von bestimmten Werten und moralischen Prinzipien innerhalb einer gegebenen Ordnung beansprucht. Das Spektrum von Gerechtigkeitsansprüchen reicht dabei von der Leistungsgerechtigkeit und gleichberechtigten Beteiligung bis hin zu Anspruchsmustern der Fürsorge, Selbstverwirklichung und Würde (Kratzer et al. 2019, S. 52f). Gemein ist all den Gerechtigkeitsansprüchen ihre Referenz auf das „Basisprinzip der Gleichheit“ (Kratzer et al. 2019, S. 140), das sich vor allem in Ansprüchen wie der Legitimierung von leistungsbasierten Differenzierungen innerhalb einer betrieblichen Ordnung oder der Egalisierung betrieblicher Beteiligung zeigt. Rationalitätsansprüche hingegen können in „technisch-funktionale, ökonomische und bürokratische“ (Kratzer et al. 2019, S. 52) Anliegen an Betrieb und Arbeit unterschieden werden. Kratzer et al. (2019, S. 112f) zufolge beziehen sich die technisch-funktionalen Rationalitätsansprüche, wie der Name schon verrät, auf die „Effektivität und Funktionalität“, die bürokratischen auf die „Regeln, Routinen und Hierarchien“ und die ökonomischen auf die betriebs- und marktwirtschaftlichen Dimensionen einer betrieblichen Ordnung.

Die Ordnungskontexte, wie vielleicht bereits erkennbar geworden, fungieren den Legitimationsansprüchen als zentrale „Resonanzböden, Bewährungs- und Erfahrungsräume“ (Kratzer et al. 2019, S. 161). Aufgrund ihrer Komplexität unterscheiden Kratzer et al. (2019, S. 162) zwei Ebenen von Ordnungskontexten in Arbeit und Betrieb: Einerseits die Ebene der „Arbeitsordnung“, die den arbeitsbezogenen Kontext darstellt und die „Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft“ regelt, andererseits die Ebene der „Beschäftigungsordnung“, die als beschäftigungsbezogener Kontext die „Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft“ festlegt. Besonders zentral erscheint dabei, dass die „Kontextstrukturen“ (Kratzer et al. 2019, S. 162) nicht losgelöst von gesellschaftlichen Erfahrungskontexten bestehen können. Folglich müssen Ansprüche neben den jeweiligen Arbeits- und Beschäftigungsordnungen auch aus den Kontexten weiterer gesellschaftlicher „Bezugsordnungen“ (Kratzer et al. 2019, S. 162) rekonstruiert werden. Kratzer et al. (2019, S. 155) führen hierzu das Beispiel geschlechtersegregierter Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen an, die als ein möglicher Bestimmungsfaktor der Differenzen von Ansprüchen herangezogen werden können. Nicht

das Geschlecht an sich, sondern die „Arbeitskontexte und Problemlagen, in denen Frauen und Männer agieren“ (Kratzer et al. 2019, S. 156f), können dabei einen Rahmen der Anspruchsformulierung bilden.

Ähnlich wie bei Hürtgen und Voswinkel (2014) werden Ansprüche auch bei Kratzer et al. (2019) in Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Normen und sozialen Ordnungen gestellt. Die beschriebenen Legitimationsansprüche können nahezu als Ebenbild normativer Orientierungen gelesen werden. Die Betonung der Kontextualisierung von Ansprüchen durch betriebliche und gesellschaftliche Strukturen eröffnet jedoch neue Anschlussmöglichkeiten für eine herrschaftskritische und ungleichheitssensibilisierte Analyse von Ansprüchen.

4.4 Zwischenfazit

Im hier vorliegenden dritten Theoriekapitel wurde versucht eine ungleichheitssensibilisierte, Struktur- und Subjektebene zusammenführende Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen auszuarbeiten. Dazu sind die Erwerbsarbeitsansprüche im Rückgriff auf Winker und Degele (2009) als soziale Praxis gefasst worden, über die sich die Subjekte in gesellschaftlichen Kontexten positionieren und konstruieren. Dass es sich dabei um komplexe Prozesse der Selbstkonstitution und Kontextualisierung handelt, wurde durch die Ausarbeitungen von Hürtgen und Voswinkel (2014) sowie Kratzer et al. (2019) tiefergehend verdeutlicht. Denn bevor Subjekte Ansprüche hervorbringen können, müssen sie sich erst in Auseinandersetzung mit ihrer biographischen Gewordenheit, gesellschaftlichen Diskursen und sozialen Verhältnissen als legitime Träger*innen von Ansprüchen entwerfen. Im Unterschied zu Wünschen müssen Ansprüche nämlich als normativ legitimiert erscheinen. Den Rahmen zur Akzeptanz und Umsetzung sozialer Normen bilden die gesellschaftlichen und betrieblichen Kontexte, in denen die Subjekte ihre Ansprüche erheben können. Folglich fungieren die Lebens- und Erwerbsarbeitskontexte der Subjekte als zentrale Resonanz- oder Widerstandsräume für die Entwicklung und Formulierung von Erwerbsarbeitsansprüchen.

5. Methode: Das empirische Vorgehen der Untersuchung

Das Forschungsinteresse der Untersuchung gilt den von in Österreich arbeitenden Industriearbeiterinnen formulierten Erwerbsarbeitsansprüchen und deren Prägungen durch gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse. Mit der Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen als soziale Praxis konnte gezeigt werden, dass sich diese in einem dynamischen Prozess des Zusammenwirkens gesellschaftlicher Strukturen, symbolischer Diskurse sowie biographischer Selbstpositionierungen hervorgebracht sehen. Da es sich in diesem Zusammenhang um latente Dynamiken subjektiver Wahrnehmung und Aneignung sozialer Wirklichkeit handelt, ist die methodische Ausrichtung der Forschungsarbeit im interpretativen beziehungsweise rekonstruktiven Paradigma qualitativer Sozialforschung verortet (Bohnsack 2021; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021; Rosenthal 2015). Geleitet von einer „Logik des Entdeckens“ (Rosenthal 2015, S. 13) ermöglicht das interpretative Forschungsparadigma eine vom Einzelfall ausgehende Erkundung bislang kaum erforschter Phänomene und Lebenswelten. In praktischer Anwendung dieses Paradigmas wird in den nachfolgenden Unterkapiteln das empirische Vorgehen der vorliegenden Untersuchung dargestellt. Neben der Beschreibung des Zuganges zum Forschungsfeld und der daraus ausgewählten Fälle in Unterkapitel 5.1 widmen sich Unterkapitel 5.2 und 5.3 den Themen qualitativer Datenerhebung und -auswertung, wobei ein besonderer Fokus auf dem Konzept der Intersektionalität als Analyseverfahren liegt.

5.1 Feldzugang und Auswahl von Fällen

Für die Bestimmung des Forschungsfeldes, des Zuganges zu diesem und der daraus ausgewählten Fälle sind zunächst einmal die dafür relevanten Kategorien der Arbeiter*in und des Industriebetriebes in ihrer definitorischen Verortung zu klären. Arbeitsrechtlich als „Restgröße“ (Drs 1999, S. 46) definiert, sind Arbeiter*innen all das, was Angestellte nicht sind. Die Kategorie der Arbeiter*in markiert damit in erster Linie „eine bestimmte Stellung innerhalb der gesellschaftlichen Arbeitsteilung“ (Altreiter 2019, S. 112). Unterschiede in den Gründen vorzeitiger Vertragsauflösungen, Sonderzahlungen oder dem Anspruch auf Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension zeigen jedoch die sozialen Dimensionen hinter der vor allem für Arbeiter*innen nachteiligen Kategorisierung (Altreiter 2019, S. 100). Die Fokussierung der empirischen Untersuchung auf einen Teil der Arbei-

ter*innenschaft, nämlich Frauen, folgte dabei einerseits forschungspragmatischen Gründen, andererseits einer feministischen Notwendigkeit, konnte doch das Kapitel zu den Industriearbeiterinnen deren durch mehrfache Diskriminierungslagen gekennzeichneten Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten verdeutlichen. Damit positioniert sich die Forschungsarbeit in einer intrakategorialen Ausrichtung, die es ermöglicht, der Komplexität von Arbeiterinnenleben in einer ausdifferenzierten Betrachtung nachzukommen (McCall 2005, S. 1774). Den arbeitsweltlichen Rahmen setzen die Industriebetriebe, in denen die Arbeiterinnen beschäftigt sind. Gefolgt wurde dabei einem vergleichsweise „enger gefassten Verständnis“ (Altreiter 2019, S. 116) von Industriebetrieben, das diese vorwiegend im Bereich der Herstellung von Waren verortet sieht. Für die vorliegende Untersuchung konnten Gespräche mit Industriearbeiterinnen aus den Branchen der Metalltechnischen Industrie, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie Nahrungs- und Genussmittelindustrie geführt werden (siehe dazu Abbildung 1). Die Diversität von Betrieben und Branchen ergab sich durch einen explorativen Zugang zum Forschungsfeld, der von einem Gespräch mit Claudia Sorger, deren Studie zu den Wiener Industriearbeiterinnen das Masterarbeitsvorhaben bereits in theoretischer Hinsicht bereichert hat, eingeleitet, durch Kontakte aus dem Familien- sowie Bekanntenkreis erweitert und schließlich mit der Unterstützung der Arbeiter*innenkammer Niederösterreich finalisiert werden konnte.

Zu Beginn des empirischen Forschungsprozesses ist sich das Feld über ein Gespräch mit Claudia Sorger erschlossen worden. Durch dieses konnten erste zentrale Einsichten in die Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von Industriearbeiterinnen gewonnen und forschungspraktische Fragen geklärt werden. Ausgehend von dem Gespräch und einer ergänzenden Literaturrecherche, wurde sich dazu entschlossen, dem Forschungsfeld möglichst offen zu begegnen und es nicht weiter, beispielsweise durch eine Fokussierung auf bestimmte Betriebe oder Branchen, einzugrenzen. Die Begründung für diese Entscheidung liegt unter anderem in dem von Claudia Sorger wie Altreiter (2019, S. 112f) beschriebenen erschwerten Feldzugang, der auch den Verlauf der vorliegenden Untersuchung prägte, und vor allem auf die soziale Distanz zwischen forschender und zu beforschender Person zurückgeführt werden kann.

Zur zumindest anfänglichen Überbrückung dieses Distanzverhältnisses kann daher nicht genügend auf die bedeutende Rolle sogenannter Gatekeeper, also zum Forschungsfeld vertrauensherstellenden Mittelpersonen, verwiesen werden (Tourangeau et al. 2014). Mit dem

diesen Personen bedachten „Vertrauensvorschuss“ (Altreiter 2019, S. 114) im Feld gelang entweder der direkte Kontakt zu den Arbeiterinnen oder ihnen im beruflichen Umfeld nahestehenden Personen, wie Schichtleiter*innen oder Betriebsrät*innen. Eine offene, vertrauensvolle und vor allem Interesse vermittelnde Kommunikation mit allen am Forschungsprozess beteiligten Personen zeigte sich dabei als zentrale Komponente für dessen Gelingen. Dennoch sei an dieser Stelle auf die zahlreichen, beispielsweise wegen Zeitmangels, Bedenken einer nicht ausreichend gewährleisteten Anonymität oder einer generellen Unterrepräsentation von Frauen in gewissen Industriebranchen erfolglosen Kontaktaufnahmen und nicht zustande gekommenen Begegnungen mit Arbeiterinnen aufmerksam gemacht.

Der erste Zugang zum Feld gelang durch einen befreundeten Betriebsrat, der in einem Produktionsunternehmen der Kraftfahrzeugindustrie tätig ist, und den direkten Kontakt zu der Mechatronikerin Anna A. herstellen konnte. Zeitgleich wurde über eine in einem Metallindustriebetrieb angestellte Freundin ein Kontakt zu einem Schichtleiter des Betriebes gelegt, der innerhalb weniger Tage ein Kennenlernen mit der Metallbearbeitungstechnikerin Kristina K. arrangierte. Etwas zeitversetzt konnte schließlich über die Arbeiter*innenkammer Niederösterreich der Betriebsrat eines industriellen Mühlbetriebes kontaktiert und durch diesen ein erster Austausch mit der Müllerin Nina N. ermöglicht werden. Nach erfolgter Kontaktaufnahme, die in allen Fällen telefonisch stattfand und zur Klärung der Teilnahme an der Untersuchung sowie Erläuterung des Forschungsinteresses und -ablaufes diente, wurden die einzelnen Gespräche mit den Arbeiterinnen vereinbart und in einem Zeitraum von einem Monat geführt, danach transkribiert und ausgewertet.

Anschließend an die Einsichten und vorläufigen Ergebnisse der ersten Phase des zyklisch organisierten Forschungsprozesses wurde sich, im Sinne des „theoretical sampling“ nach Glaser und Strauss (1967, S. 45), in einer zweiten Forschungsphase für eine Fallkontrastierung und daraus folgenden Einbeziehung von Arbeiterinnen aus traditionell frauendominierten Industriebranchen, entschieden. Trotz Kontakten zu entsprechenden Industriebetrieben gestaltete sich die Suche nach Arbeiterinnen in diesem Zyklus und Feldbereich wesentlich schwieriger. Nach einem Monat erfolgloser Versuche der Kontaktaufnahme konnte schließlich über eine Freundin der Kontakt zu der Rauwarenzurichterin Kathrin K. aufgebaut und in einem späteren Gespräch vertieft werden. Geleitet von dem Ziel der Durchführung eines weiteren Gespräches konnte dieses schlussendlich – durch die

wiederholte Unterstützung der Arbeiter*innenkammer Niederösterreich, über die Kontaktlegung zu dem Betriebsrat eines Textilindustriebetriebes – mit der Näherin Farida F. realisiert werden. Die Reflexion und generierten Zwischenergebnisse, die auf einen verkleinerten Handlungsspiel- beziehungsweise Möglichkeitsraum der Arbeiterinnen dieses Forschungszyklus verwiesen, ließen eine weitere Erhebungsphase interessant und nötig erscheinen.

Der Fokus der dritten Forschungsphase lag daher auf Arbeiterinnen mit einem erweiterten, beispielsweise durch einen höheren Bildungsabschluss gewährleisteten, Handlungsspiel- beziehungsweise Möglichkeitsraum. Das erste Gespräch innerhalb dieses Erhebungszyklus konnte bereits nach zwei Wochen der Suche über den Kontakt einer gemeinsamen Freundin mit der in einem Fahrzeugindustriebetrieb beschäftigten Sophie S. organisiert und durchgeführt werden. Das den Forschungsprozess abschließende Gespräch wurde schließlich durch den Kontakt eines Familienmitgliedes zum Schichtleiter des Milchindustriebetriebes, in dem Astrid A. als Laborantin tätig ist, verwirklicht. Mit dem Abschluss des dritten Forschungszyklus waren die für die Forschungsfragen relevanten Erkenntnisse gewonnen, eine „theoretical saturation“ (Glaser & Strauss 1967, S. 61) weitgehend gewährleistet, aber vor allem die der Forschungsarbeit zur Verfügung stehenden Ressourcen erschöpft.

Insgesamt konnte mit sieben Arbeiterinnen ein Gespräch geführt werden. Wie in der nachstehenden Abbildung 1 deutlich wird, handelt es sich bis auf Kathrin K. und Sophie S. in den meisten Fällen um Facharbeiterinnen, die eine ihrem Beruf entsprechende Vorbildung aufweisen. Abgesehen von Sophie S., die durch ein Leiharbeitsverhältnis in Teilzeit beschäftigt ist, arbeiten die anderen in einer Festanstellung in Vollzeit. Alle Arbeiterinnen identifizieren sich als Frauen, Farida F. sowie Kathrin K. zusätzlich als Mütter, und bis auf Farida F., die sich selbst als Ungarin bezeichnet, als Österreicherinnen. Das Alter der Arbeiterinnen variiert zwischen zwanzig und einundfünfzig Jahren, wobei ein Großteil der Frauen unter dreißig ist. Die Wohnorte der Arbeiterinnen sind landesweit verteilt, wobei eine in Wien, eine in Salzburg, zwei in Niederösterreich und drei in der Steiermark wohnhaft sind. Bis auf den Fall von Anna A. entspricht der Wohn- auch dem Erwerbsarbeitsort.

Abbildung 1: Darstellung aller Fälle nach Forschungszyklen

Fall	Pseudonym	Höchster Bildungsabschluss	Tätigkeit	Branche	Berufliche Stellung
1	Anna A.	Lehre	Mechatronikerin	Metalltechnische Industrie	Facharbeiterin
2	Kristina K.	Lehre	Metallbearbeitungstechnikerin	Metalltechnische Industrie	Facharbeiterin
3	Nina N.	Lehre	Müllerin	Lebens- und Genussmittelindustrie	Facharbeiterin
1. Zyklus					
4	Kathrin K.	Pflichtschule	Rauwarenzurichterin	Textil- und Bekleidungsindustrie	Angelehrte Arbeiterin
5	Farida F.	Lehre	Näherin	Textil- und Bekleidungsindustrie	Facharbeiterin
2. Zyklus					
6	Sophie S.	Matura	Bandarbeiterin	Metalltechnische Industrie	Leiharbeiterin
7	Astrid A.	Matura	Laborantin	Lebens- und Genussmittelindustrie	Facharbeiterin
3. Zyklus					
<i>Quelle: Eigene Darstellung</i>					

5.2 Problemzentriertes Interview

Die zwischen eineinhalb und fünf Stunden andauernden Gespräche mit den sieben Arbeiterinnen aus den unterschiedlichsten Regionen Österreichs fanden in einem Zeitraum von Anfang Juni 2020 bis Ende September 2020 statt. Im Fall von Kristina K. und Astrid A. wurden die Gespräche während der Erwerbsarbeitszeit im Betrieb, in den Fällen von Anna A., Nina N., Kathrin K., Farida F. und Sophie S. außerhalb der Erwerbsarbeitszeit und in privaten Räumlichkeiten, wie dem Zuhause der Arbeiterinnen, geführt. Die Wahl des Ortes ist den Arbeiterinnen überlassen worden, doch wurde bei einer ersten Kontaktaufnahme um die Gesprächsdurchführung in einer möglichst ungestörten Umgebung gebeten. Im Mittelpunkt der Gespräche stand das Interesse an den sozialen Praxen, den subjektiven Denk- und Wahrnehmungsweisen der Arbeiterinnen, zu deren Erhebung sich insbesondere

Formen des qualitativen Interviews, wie das „Problemzentrierte Interview“ nach Witzel (2000), eignen.

Positioniert in einem induktiv-deduktiven Wechselspiel ermöglicht die Anwendung des Problemzentrierten Interviews die „unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000, S. 2). Dazu verbindet das Problemzentrierte Interview narrative Erzählaufforderungen mit verständnisgenerierenden Gesprächssondierungen, wie Nach- oder Verständnisfragen zu geschilderten Sachverhalten (Witzel 2000, S. 6). Im Gegensatz zu anderen Formen offener Interviews ist das Problemzentrierte Interview dabei wesentlich stärker durch den Einsatz eines Leitfadens geprägt – diesen gilt es jedoch ausschließlich als eine „Art Hintergrundfolie“ (Witzel 2000, S. 5) zur besseren Vergleichbarkeit der Interviews einzusetzen.

Der in der vorliegenden Forschungsarbeit verwendete Leitfaden stellte somit lediglich eine Orientierungshilfe, die insbesondere zu einem strukturierten Nachfragen und einer Fokussierung auf das Forschungsthema diene, dar. Zur Minimierung der Reifizierung gesellschaftlicher Ungleichheiten wurden die Fragen möglichst offen und ohne die Nennung von Differenzkategorien formuliert (Ganz & Hausotter 2020, S. 69; Winker & Degele 2009, S. 100). Der Gesprächseinstieg erfolgte dabei immer über die gleiche, an die Lebenswelt der Arbeiterinnen anschließende, Erzählaufforderung:

„Zu Beginn würde ich dich gerne besser kennenlernen, mehr über dich und deinen Werdegang erfahren. Sozusagen deine bisherige Lebensgeschichte hören. Wer oder was hat dich auf deinem Weg besonders geprägt, wie bist du aufgewachsen und letztendlich dahingekommen, wo du heute im Leben stehst, was du heute im Leben machst? Du kannst dir für deine Erzählung gerne so viel Zeit nehmen, wie du möchtest. Ich werde mich zunächst zurückhalten, dich ohne Unterbrechung erzählen lassen, und später dann nachfragen.“

Die an die Einstiegsfrage anschließenden Erzählungen der Arbeiterinnen bildeten den Kern des weiteren Gesprächsverlaufes, dem entsprechend die zentralen Themen des Forschungsvorhabens eingebracht werden konnten. Demnach wurde mit den Arbeiterinnen einerseits über ihr Erwerbsarbeitsleben, ihre berufliche Stellung, ihre Erfahrungen im Betrieb, andererseits über ihre Kindheit, ihr Elternhaus und ihr Privatleben, ihre Einbindung

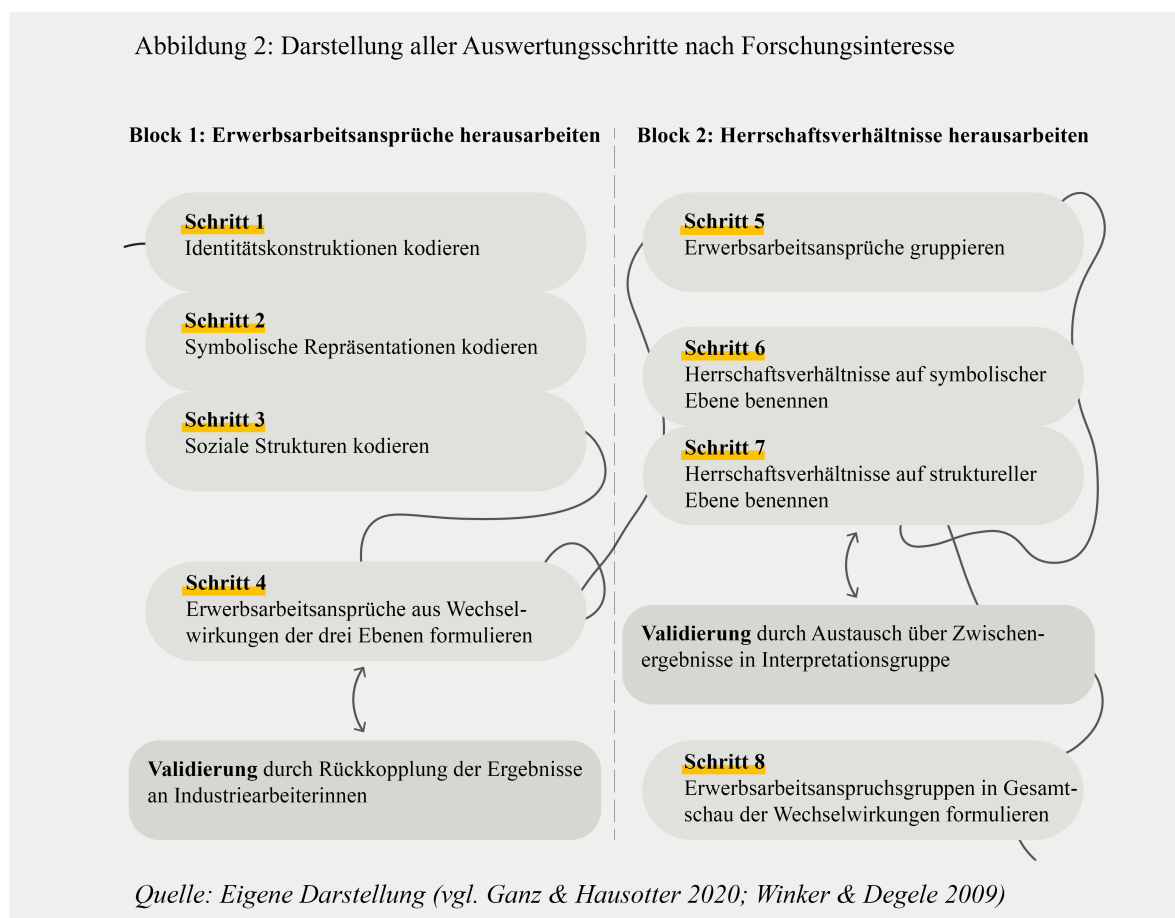
gen und Interessen abseits ihrer Tätigkeit im Betrieb gesprochen. Abgeschlossen wurde jedes Gespräch mit einem Blick in die Zukunft der Arbeiterinnen und auf ihre Anliegen, Hoffnungen und Vorstellungen für diese.

5.3 Intersektionale Mehrebenenanalyse: Teil III

Für die Datenauswertung wurden die Gespräche mit dem zuvor eingeholten Einverständnis der Arbeiterinnen aufgezeichnet und zu einem späteren Zeitpunkt vollständig transkribiert. Bei der Transkription der Gespräche kam ein dem Erkenntnisinteresse und Auswertungsansatz angemessenes Verschriftlichungsschema, das eine einfache Transkription als „ausreichend“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 76) erscheinen ließ, zum Einsatz. Demnach wurden neben dem gesprochenen Wort zwar keine hörbaren Emotionen, wie Lachen oder Seufzen, dennoch aber besondere Betonungen, Abbrüche und längere Sprechpausen niedergeschrieben. Zur Wahrung der den Arbeiterinnen zugesicherten Anonymität sind all jene Daten, die einen direkten Rückschluss auf die Person zulassen würden, verändert beziehungsweise Orts- oder Betriebsangaben absichtlich vage gehalten worden.

Mit dem Ziel, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse theoretisch fassen und empirisch erforschen zu können, stellt die von Winker und Degele (2009) erarbeitete „Intersektionale Mehrebenenanalyse“ eine spezifische Methode der Analyse qualitativer Daten dar. Der Ansatz liefert damit eine praktisch erprobte Anleitung der Untersuchung klassistischer, sexistischer, rassistischer und bodyistischer Rückbindungen sozialer Praxen. Für das „Aufbrechen des empirischen Materials“ bestimmen Winker und Degele (2009, S. 79) ein Vorgehen in acht Schritten, die sich wiederum in zwei Analyseblöcke unterteilen. Während der erste Block auf die Auswertung der Einzelinterviews fokussiert, widmet sich der zweite einer Gesamtschau aller in einer Forschungsarbeit geführten Interviews. Eingelassen in den Wechselprozess von Datenerhebung und -auswertung werden die einzelnen Schritte dabei iterativ, also wiederholend von neuem durchlaufen (Winker & Degele 2009, S. 79). Dies stellt eine Vorgehensweise dar, die sich auch in der deutlich bekannteren, von Glaser und Strauss (1967) entwickelten „Grounded Theory“ finden lässt und dazu führt, dass vorläufig formulierte Ergebnisse und erarbeitete Konzepte in ständiger Revision betrachtet werden.

Entsprechend ihrer Einteilung in einen der zwei Analyseblöcke findet nachstehend eine nähere Erläuterung der acht von Winker und Degele (2009) vorgeschlagenen Analyseschritte statt (siehe dazu Abbildung 2). Gefolgt wird dazu einer von Ganz und Hausotter (2020) erstmals vorgelegten systematischen Aufarbeitung des seit Erscheinen der Intersektionalen Mehrebenenanalyse gesammelten Erfahrungswissens und dessen daraus entstandener Adaptionen. Winker und Degele (2020, S. 8) erkennen die beiden Autorinnen als „federführend“ in der Weiterentwicklung ihres Ansatzes an und lassen daher eine Orientierung an ihnen legitim erscheinen.



Die Aufgabe des ersten Teiles der Analyse ist es, die zentralen „Subjektkonstruktionen“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 78; Winker 2012, S. 18) beziehungsweise Selbstpositionierungen der einzelnen Interviewpersonen herauszuarbeiten. Dazu wird der Transkriptionstext in einem ersten Schritt entlang der „vielfältigen, nicht notwendig kohärenten Selbstbeschreibungen“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 80), in Abgrenzung zu anderen formulierten Identitätskonstruktion, kodiert. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Ich-Aussagen, Eigenschaftsbeschreibungen oder Erzählungen eigener Erfahrungen, die das

Selbst zu Anderen positionieren. Daran anschließend werden in einem zweiten Schritt die symbolischen Repräsentationen, also Normen, Stereotypen, Werte oder Leitbilder der Interviewpersonen markiert, und in einem dritten Schritt die sozialen Strukturen, die sich teils in Form von Aussagen über Gesetze, Institutionen, Zeitstrukturen oder Bezügen zur Erwerbsarbeitswelt in den Interviews materialisiert sehen (Ganz & Hausotter 2020, S. 84–88; Winker 2012, S. 24). Nach der Kodierung der drei Ebenen dient der vierte Schritt der Formulierung von Subjektkonstruktionen und damit einer ersten „Verdichtung des empirischen Materials“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 89). Übersetzt in das Kodierparadigma der Grounded Theory entsprechen die ersten drei Analyseschritte der Intersektionalen Mehrebenenanalyse dem „open coding“, das zur Herausarbeitung einzelner Phänomene und ihrer Charakterisierung eingesetzt wird, und der vierte Analyseschritt dem „axial coding“, das dem In-Beziehung-Setzen der herauspräparierten Phänomene dient (Corbin & Strauss 1990, S. 423; Strübing 2014, S. 16). Ebenfalls in Entsprechung mit den Prinzipien der Grounded Theory sieht die Intersektionale Mehrebenenanalyse ein induktives, möglichst nahe am Interviewmaterial orientiertes Vorgehen zu Beginn der Analysen vor und empfiehlt, deduktive Zuweisungen der im Theoriekapitel ausgearbeiteten Herrschaftsverhältnisse oder Interpretationen der Forschenden, die Selbstpositionierungen der Interviewpersonen unsichtbar machen könnten, erst in späteren Analyseschritten umzusetzen (Ganz & Hausotter 2020, S. 95; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 248ff).

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Analyseschritte eins bis drei für jeden Interviewtext mehrfach durchlaufen und mittels der Computersoftware atlas.ti vollständig kodiert. Pro Interview ergaben sich dabei zwischen 80 und 179 Codes, die in einem anschließenden vierten Schritt verdichtet und zu Subjektkonstruktionen, also den Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen, formuliert wurden. Bei der Formulierung der Subjektkonstruktionen wurde, wie es der Ansatz vorsieht, nahe an der Sprache und den Ausdrücken der Interviewpersonen gearbeitet. Entsprechend der theoretischen Spezifizierung des Anspruchsbegriffes und forschungsleitenden Fokussierung auf den Erwerbsarbeitsbereich konnten jeweils zwei Erwerbsarbeitsansprüche als dominierend in den Erzählungen der Industriearbeiterinnen herausgearbeitet werden (siehe dazu Abbildung 3). Für die Mechatronikerin Anna A. waren das die Erwerbsarbeitsansprüche, handwerklich etwas zu erschaffen und eine respektvolle Zusammenarbeit zu erleben, für die Metallbearbeitungstechnikerin Kristina K. die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen, für die Müllerin Nina N. ein Arbeitsklima

des Miteinanders und die Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft, für die Rauwarenzurichterin Kathrin K. die transparente Kommunikation und als Arbeiter*in gehört zu werden, für die Näherin Farida F. die leistungsorientierte Teamarbeit und Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen, für die Bandarbeiterin Sophie S. einerseits Geld zu verdienen, andererseits ein Miteinander trotz Unterschieden zu erfahren, und für die Laborantin Astrid A. die Selbstverwirklichung inner- und außerhalb des Betriebes sowie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeits- und Privatleben.

Zur Validierung der herausdefinierten Erwerbsarbeitsansprüche beziehungsweise Subjektkonstruktionen fand eine Rückkopplung dieser an die Interviewpersonen statt. Dazu wurden die Interviewpersonen gebeten, sich ihre Subjektkonstruktionen durchzusehen und Bescheid zu geben, ob sie sich in diesen und deren Ausformulierungen wiedererkennen können. Durch das von Lamnek (2010, S. 139) als „kommunikative Validierung“ bezeichnete Vorgehen erlangten die Zwischenergebnisse ihre Gültigkeit und konnten, auch unter forschungsethischen Gesichtspunkten, für die weitere Arbeit verwendet werden.

Nach einer induktiven Setzung und Validierung der aus den einzelnen Interviews gewonnenen Subjektkonstruktionen werden in einem zweiten Analyseblock, mit einem stärker deduktiv informierten Vorgehen, Bezüge zu gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen herzustellen versucht (Ganz & Hausotter 2020, S. 101; Winker 2012, S. 25). Methodologisch gesprochen, findet in den Schritten fünf bis acht die „Generalisierung“ (Ganz & Hausotter 2020, S. 101) sowie theoretische Diskussion des Datenmaterials statt. Der Fokus liegt damit auf der vergleichenden Betrachtung der Einzelinterviews, wozu in einem fünften Analyseschritt die ausformulierten Subjektkonstruktionen zunächst einmal entsprechend ihrer Inhalte gruppiert werden, um sie in den Schritten sechs und sieben auf den Ebenen der sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen hinsichtlich ihrer Prägungen durch gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse verdichten und in einem abschließenden achten Schritt in deren Wechselwirkungen zusammendenken zu können (Ganz & Hausotter 2020, S. 101–117; Winker 2012, S. 25f).

Gemäß dem fünften Auswertungsschritt der Intersektionalen Mehrebenenanalyse wurden die insgesamt vierzehn im ersten Analyseblock ausgearbeiteten Erwerbsarbeitsansprüche zu denen der Anerkennung, Gleichheit und Selbstverwirklichung gruppiert (siehe dazu Abbildung 3) und in den Schritten sechs bis acht unter Einbezug theoretischen Vorwissens

sowie weiterer Literatur hinsichtlich klassistischer, sexistischer, rassistischer und bodyistischer Einlassungen untersucht. Die Gruppierung der Erwerbsarbeitsansprüche folgte dabei einer in ihrer empirischen Realität oftmals verschwimmenden Linie größtmöglicher Gemeinsamkeiten inhaltlicher Ausrichtungen.

Abbildung 3: Darstellung und Gruppierung der Erwerbsarbeitsansprüche

Anerkennung	Anna A., Mechatronikerin • Respektvolle Zusammenarbeit	Gleichheit	Kristina K., Metallbearbeitungstechnikerin • Gleichbehandlung von Frauen und Männern • Besetzung von Führungspositionen mit Frauen	Selbstverwirklichung	Anna A., Mechatronikerin • Handwerklich etwas zu erschaffen
	Nina N., Müllerin • Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft		Nina N., Müllerin • Arbeitsklima des Miteinanders		Sophie S., Bandarbeiterin • Geld zu verdienen
	Kathrin K., Rauwarenzurichterin • Transparente Kommunikation • Gehört zu werden als Arbeiter*in		Sophie S., Bandarbeiterin • Miteinander trotz Unterschieden		Astrid A., Laborantin • Selbstverwirklichung inner- und außerhalb des Betriebes • Vereinbarkeit von Erwerbsarbeits- und Privatleben
	Farida F., Näherin • Leistungsorientierte Teamarbeit • Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen				

Quelle: Eigene Darstellung

Zur Validierung der aus dieser Forschungsphase entstandenen Ergebnisse diente einerseits der intensive Austausch mit Jette Hausotter über ein dem eigenen Forschungsinteresse angepasstes Vorgehen der Schritte fünf bis acht, andererseits das gemeinsame Diskutieren und Reflektieren von Zwischenergebnissen in einer dafür gebildeten Interpretationsgruppe. Bei der Zusammenstellung der Interpretationsgruppe wurde darauf geachtet, diese möglichst heterogen, jedoch dem Forschungsinteresse entsprechend, zu halten. Dieses Anliegen resultierte in einem Verbund von drei ehemaligen Studienkolleginnen, wovon zwei ihre Expertise in der soziologischen Geschlechter- und Anspruchsforschung und eine in der ethnologischen Arbeiterinnenforschung, mit persönlichen Erwerbsarbeitserfahrungen

in der Fabrikarbeit, haben. Eine weitere Validierung durch die Interviewpersonen musste aus Ressourcengründen für diese Forschungsphase ausgelassen werden, wäre jedoch unter den Prämissen partizipativer Forschung eine anzudenkende Ergänzung für spätere Projekte (siehe dazu Ganz & Hausotter 2020, S. 119–139).

6. Industriearbeiterinnen – Erwerbsarbeitsansprüche

Nach Ausarbeitung der theoretischen und methodischen Grundlagen wird sich im Folgenden den empirischen Ergebnissen der Forschungsarbeit und damit den Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen zugewendet. Entsprechend den von Winker und Degele (2009) beschriebenen Analyseschritten eins bis vier der „Intersektionalen Mehrebenenanalyse“ (siehe dazu Abbildung 2) sind die Erwerbsarbeitsansprüche als Subjektkonstruktionen zu verstehen und daher entlang der Schwerpunktsetzungen der Industriearbeiterinnen zu formulieren. Die Auswahl und Benennung der Erwerbsarbeitsansprüche folgen damit den Relevanzen und Formulierungen der Industriearbeiterinnen. Geschuldet dem thematischen Fokus der Forschungsarbeit wurden des Weiteren ausschließlich jene Anliegen als Subjektkonstruktionen gefasst, die einerseits den theoretischen Voraussetzungen eines Anspruches (siehe dazu Unterkapitel 4.3.1) genügen, andererseits an die gesellschaftliche Sphäre der Erwerbsarbeit gerichtet sind. Ausführungen zu Anliegen, die als Wünsche beschrieben oder an den Privatbereich der Industriearbeiterinnen gestellt wurden, bleiben demzufolge zukünftigen Forschungsarbeiten vorbehalten. Neben Beschreibungen dessen, was den Industriearbeiterinnen wichtig ist, was sie für sich oder andere beanspruchen, verwirklicht sehen möchten, ermöglichen die Erwerbsarbeitsansprüche dennoch einen tiefgehenden Einblick in die Lebens- und Erwerbsarbeitsrealitäten von Anna A., Kristina K., Nina N., Kathrin K., Farida F., Sophie S. und Astrid A. Dazu ist jedes Unterkapitel einer Industriearbeiterin, ihrer biographischen, gesellschaftlichen sowie betrieblichen Verortung und daraus resultierenden Erwerbsarbeitsansprüchen, gewidmet. Kurze Resümees nach den Fällen eines Forschungszyklus geben darüber hinaus die Gelegenheit, erste Gemeinsamkeiten der Industriearbeiterinnen zu reflektieren und die darauffolgende Fallauswahl zu begründen.

6.1 Erwerbsarbeitsansprüche von Anna A., Mechatronikerin

Anna A. ist 20 Jahre alt und lebt mit ihrem Hund in einer Wohnung in Niederösterreich. Aufgewachsen ist Anna A. ebenfalls in Niederösterreich, wo sie zusammen mit ihren Eltern und zwei Schwestern in einem Haus wohnte. Bei anfallenden Reparaturarbeiten unterstützte die fünfjährige Anna A. ihre Eltern. In ihrer Erinnerung ist Anna A. einfach *„überall mit dem Schraubenzieher herumgerannt“*. Neben den Reparaturen am Haus waren es auch die Autos, an denen Anna A. von klein auf gemeinsam mit ihrem Vater herum-schraubte und dabei ihr Interesse für handwerkliche Tätigkeiten entdeckte. Das handwerkliche Geschick des Vaters, der gelernter Tischler ist, war für Anna A. immer ein *„großer Ansporn“*. Als ihre acht Jahre ältere Schwester mit einer Lehre als Mechatroniker*in begann, war für Anna A. schließlich klar: *„das will ich auch machen“*.

Die *„typischen Frauenberufe“*, zu denen Anna A. *„Lehrerin“* oder *„Friseurin“* zählt, wollte sie nie ergreifen. Die Berufe ihrer Mutter, die als Verkäuferin, oder ihrer zweiten Schwester, die als Bürokauffrau arbeitet, kamen für Anna A. somit nicht infrage. Gegenüber *„kompletten Mädchen“* und Tätigkeiten, die typischerweise Frauen zugeschrieben werden, grenzt sich Anna A. deutlich ab. Auch ihr zukünftiger Partner sollte am besten *„Handwerker“* sein. Denn Anna A. ist sich nicht sicher, ob sie *„wirklich mit so einem, der was jetzt Friseur macht“* klarkommen würde.

Vor fünf Jahren hat Anna A. dann mit ihrer Lehre als Mechatroniker*in in einem Betrieb der Kraftfahrzeugindustrie begonnen. Die Suche nach einem passenden Lehrbetrieb gestaltete sich schwierig, da viele Betriebe *„dich als Frau nicht nehmen“*. Laut Anna A. liegt der Grund dafür in den vor allem für kleine Betriebe nicht finanzierbaren Hygienevorschriften, die bei einer Anstellung von Frauen in *„Männerberufen“* in Kraft treten. Deshalb bewarb sich Anna A. bei großen Industriebetrieben und bekam eine Lehrstelle, die zu einer Fixanstellung im Bereich der Fertigungstechnik führte. Anna A. ist damit unter 1.200 Mitarbeiter*innen die einzige von elf in der Produktion arbeitenden Frauen, die in keinem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt ist. Folglich hat Anna A. *„ehrlich gesagt nur mit Typen, also Männern zu tun“*. Eine Situation, die ihre *„Höhen und Tiefen“* mit sich bringt und bei Anna A., neben dem Anspruch der handwerklichen Betätigung, zu dem Anspruch einer respektvollen Zusammenarbeit führt.

6.1.1 Handwerklich etwas zu erschaffen

Aus einer Vorliebe für die handwerkliche Betätigung, die sich bei Anna A. durch die gemeinsamen Aktivitäten mit ihrem Vater bereits im Kindesalter herauskristallisierte, wurde im Verlauf ihrer Lehre und anschließenden Tätigkeit als Mechatronikerin ein Anspruch des handwerklichen Arbeitens. Handwerkliches Arbeiten bedeutet für Anna A., etwas mit ihren „*Händen erschaffen*“ zu können, mit spezifischen Materialien, wie Strom und Metall, zu arbeiten und am Ende zu sehen, dass sie „*was geschaffen*“ hat. Besonders deutlich treten diese, für Anna A. zentralen, Komponenten handwerklicher Arbeit in ihrer Auseinsetzung mit dem Beruf der „*Friseurin*“, den sie gerne als Beispiel für einen „*typischen Frauenberuf*“ anführt, hervor.

Anna A.: „Sagen wir mal so. Ich wollte erstens was Handwerkliches machen, ich will was angreifen, was mit meinen Händen erschaffen. Und ich sage jetzt einmal so, Friseurin ist zwar auch irgendwie handwerklich, aber nicht wirklich, ich mag keine Haare angreifen von anderen (lacht). Und auch. Was wirklich erschaffen mit meinen Händen tue ich da auch nicht. Das sind halt einfach so Punkte, wo ich mir gedacht habe, das will ich einfach nicht. Ich will mit Strom zu tun haben und ich will mit meinen Händen eine Tätigkeit verrichten, wo ich dann aber auch sehe, he, ich hab was geschaffen.“

In ihrer Tätigkeit als Mechatronikerin, die das direkte Arbeiten mit Strom an Fahrzeugen umfasst, kann Anna A. ihren Anspruch, handwerklich etwas zu „*erschaffen*“, einlösen. Durch eine „*Taktzeit von einer Dreiviertelstunde*“ hat Anna A., trotz „*Fließbandarbeit*“, genügend Zeit, um sich jedem Fahrzeug „*im Detail*“ zu widmen. Das ist Anna A. auch wichtig, denn sie hat eine verantwortungsvolle Aufgabe, der sie gewissenhaft nachkommen möchte. Bevor ein Fahrzeug die Produktionshalle verlässt, muss es von Anna A. auf Fehler „*überprüft*“ und gegebenenfalls „*repariert*“ werden. Das macht Anna A. „*alles per Hand*“. Denn im Unterschied zu anderen Betrieben der Fahrzeugindustrie greift der Betrieb von Anna A. auf „*gar keine Roboterarbeit*“ zurück. Ein „*einfaches Schrauben rein und weiter*“ gibt es bei Anna A. also nicht. Ihre Arbeit ist abwechslungsreich und komplex, sie muss mit den „*unterschiedlichsten Typen*“ von Fahrzeugen arbeiten können und dabei „*alles im Kopf haben*“. Die Aufgaben der Kontrolle und Reparatur von Fahrzeugen, die an Anna A. gestellt werden, lassen sich folglich nur im Zusammenspiel von Hand- und Kopfarbeit erfolgreich bewerkstelligen.

Anna A.: „Also das Auto bleibt stehen, da wird gearbeitet, überprüft, repariert und dann wird das quasi weitergeschoben, das aber alles per Hand. Wir haben gar keine Roboterarbeit, also wir sind wirklich alles Handarbeit quasi. [...] Einmal muss ich dort was machen und einmal muss ich da was machen, also das ist was komplett anderes. Du musst alles im Kopf haben quasi. Nein, also alle, die was sagen oder hören, Fließbandarbeit, ja gut, ein einfaches Schrauben rein und weiter und das jedes Mal, das ist es bei uns nicht.“

Ihr handwerkliches Können und Wissen, das Anna A. durch betriebliche Weiterbildungen, wie den angestrebten Meisterabschluss, vertiefen und in gewisser Weise absichern möchte, dient ihr als zentrale Legitimationsquelle für die Anspruchssetzung. Immer wieder betont Anna A. ihr bereits seit der Kindheit vorhandenes handwerkliches Interesse und Geschick, das ihr jedoch vor allem zu Beginn ihrer Arbeit im Betrieb „von den alten Hasen“ abgesprochen wurde. Dass sie „handwerklich kann und will“ musste Anna A. den „alten Hasen“, womit sie die männliche, ältere Belegschaft des Betriebes meint, erst beweisen. Indem Anna A. in ihrer Lehrzeit jedoch die gleichen Aufgaben wie ihren männlichen Kollegen „zugetraut“ wurden, konnte sie ihr Können recht schnell unter Beweis stellen und damit „das Gerede der Alten“ beenden. Als „Lehr(.)bub“ wurde Anna A. zu einem Teil der Belegschaft.

Anna A.: „Die Alten sind halt noch der Schlag, so, ja, eine Frau gehört hier nicht her. Das Handwerkliche ist nichts für die. Aber ich muss sagen, das war wirklich von den alten Hasen, was wir in der Firma haben, nur die erste Zeit, wo ich halt frisch da. Und dann sagen sie, ja eine Frau gehört hier nicht her. Aber das Gerede der Alten hat dann eigentlich ziemlich bald aufgehört. Weil in der Lehre, mir wurde das Gleiche zugetraut wie den anderen Lehrbuben. Mein Lehrlingsausbildner hat immer gesagt, ich behandle dich nicht anders als einen Lehrbub, du bist ein Lehr(.)bub. Das hat mir echt gefallen, dass da keine Unterschiede zwischen mir und den anderen gemacht wurden. Und ja, das war halt einfach, sage ich jetzt einmal so, wo du gemerkt hast, jetzt gehörst du dazu, auch bei den Alten.“

Anna A. hat es somit „geschafft“, sie ist „Arbeiterin in so einem Beruf“, einem primär durch Männer geprägten Beruf. Mit der Teilhabe an einem „Männerberuf“ scheint jedoch auch eine Abgrenzung von „typischen Frauenberufen“ und generell, den „anderen Frauen“, die für „so einen Beruf einfach nicht geschaffen“ sind, einherzugehen. Denn im Ge-

gensatz zu den „anderen Frauen“, die sich entweder „nicht trauen“, einen „Männerberuf“ zu ergreifen, oder „vom Charakter her“ nicht passen und daher eher „Lehrerin oder Friseurin“ werden, ist Anna A. für das Handwerkliche „geschaffen“.

6.1.2 Respektvolle Zusammenarbeit

Anna A. ist zusammen mit sieben anderen an einem Fließband eingeteilt, das vier Takte hat. Sie arbeitet am Ende des Bandes und ist für die letzte Überprüfung der Fahrzeuge verantwortlich. Gemeinsam Fahrzeuge „ohne Fehler, ohne Störungen“ zu produzieren, ist Anna A. wichtig, die „Arbeit muss passen“, doch auch die „Stimmung untereinander“ darf nicht zu kurz kommen. Damit Anna A. ihrer Tätigkeit zufriedenstellend nachkommen kann, ist eine „gute Zusammenarbeit“ ein zentraler Aspekt ihrer Arbeit im Betrieb.

Anna A.: „Also am Band ist es einfach wichtig, dass wir zusammenarbeiten können. Die Arbeit muss passen, die Autos müssen passen, sie müssen ohne Fehler, ohne Störungen sein, das ist mir auch sehr wichtig. Aber ich finde, die Stimmung untereinander, also mit meinen Kollegen, dass es einfach leiwand ist, das gehört einfach auch dazu. Die Arbeit muss passen, aber wir können dabei ja auch Blödsinn und eine Gaude haben. Ja (.) also einfach eine gute Zusammenarbeit halt ist sehr wichtig.“

Eine „gute Zusammenarbeit“ bedeutet für Anna A. jedoch nicht nur, „arbeitstechnisch“ darauf zu achten, dass alles passt und der „Schmäh“, die „Gaude rennt“, sondern auch, dass der Umgang miteinander, genauer der Umgang mit ihr als Facharbeiterin und einzigen in der Produktion fix angestellten Frau respektvoll ist. Denn während Anna A. die „Zusammenarbeit“ mit ihrem Chef, der „ziemlich viel“ auf sie hält, den „alten Hasen“, bei denen sie es schon in der Lehre „geschafft“ hat, sich zu beweisen, und ihren ausschließlich männlichen Kollegen „am Band“ als „sehr super“ beschreibt, erlebt Anna A. mit anderen Produktionsmitarbeitenden, die „meinen, sie müssen jetzt den Macker raushauen“, einige „Tiefen“.

Anna A.: „Also ich muss schon sagen. Manche haben einfach echt keinen Respekt, die meinen, sie müssen jetzt den Macker raushauen oder was. Erst letzten Freitag zum Beispiel, da hat ein Lackierer gemeint, ja er muss mir jetzt aufmucken, weil ich ihn herholen

hab lassen, weil er was nicht gemacht hat. [...] Aber auch bei unseren Lehrlingen. Also, die müssten mehr gefördert werden. Auch bezüglich Frauen. Sie haben keinen Respekt, keine Wertschätzung oder so. Ich muss sagen jetzt, das ist schon ein Unterschied, ob du ausgelernt bist oder nicht und das wissen die halt manchmal gar nicht zu respektieren.“

Erkennbar wird, dass Anna A. in ihrer Position als Facharbeiterin wahrgenommen und dementsprechend respektiert beziehungsweise wertgeschätzt werden möchte. Vor allem in der „Zusammenarbeit“ mit ihr hierarchisch unterstellten Arbeiter*innen verlangt Anna A., nicht infrage gestellt und entsprechend ihrer Position behandelt zu werden. Es zeigt sich, dass Anna A. mit ihrem Anspruch einer respektvollen „Zusammenarbeit“, den sie durch ihre Position im Betrieb legitimiert sieht, auch die Anerkennung als Frau in einem handwerklichen, als männlich stereotypisierten Beruf verbindet.

6.2 Erwerbsarbeitsansprüche von Kristina K., Metallbearbeitungstechnikerin

Kristina K. ist 27 Jahre alt und wohnt zusammen mit ihrem Hund in einer Wohnung in der Steiermark. Die Wohnung befindet sich gleich um die Ecke von der Landwirtschaft ihrer Eltern, wo sie gemeinsam mit ihren drei Geschwistern aufgewachsen ist. Nach dem Abschluss der Hauptschule wollte Kristina K. eigentlich in die Fußstapfen ihrer Mutter treten, die vor der Übernahme der Landwirtschaft eine Höhere Lehranstalt für Sozialmanagement besuchte, abbrach und dann eine Friseur*innenlehre absolvierte. Kristina K. begann also ähnlich wie ihre Mutter mit einer Berufsausbildung im Sozialmanagement und dem Wunsch, *„irgendwas in Richtung Krankenhaus, Krankenschwester, Krankenhaus, Altenpflege“* zu machen. Während eines Praktikums in einer Einrichtung für behinderte und schwererziehbare Kinder kam Kristina K. zu dem Punkt, an dem sie sich sagte: *„nein, das ist jetzt nicht das, mit dem ich meinen Unterhalt, mein Leben finanzieren will“* und brach die Schule ab. Anschließend schnupperte Kristina K. in einem Friseur*innenbetrieb und anderen *„typischen Berufen“* wie dem Verkauf. Beide Berufe stellten sich jedoch als *„absolute Katastrophe“* heraus und wurden von Kristina K. daher nicht weiterverfolgt.

Schließlich bekam Kristina K. durch ihren Vater, der gelernter Schlosser ist, die Möglichkeit, für eine Woche in der Produktion eines Metallindustriebetriebes mitzuarbeiten. Trotz des anfänglichen *„Shocks“*, in einem *„Männerberuf“* zu sein, gefiel Kristina K. die Arbeit

in der Produktion und mit ihren „*eigenen Händen*“ so sehr, dass sie nach dieser Woche beschloss, eine Lehre als Metallbearbeitungstechniker*in zu beginnen. An ihrer Lehrzeit im Betrieb schätzte Kristina K. besonders, „*jeden Tag was Neues zu lernen und gleichbehandelt zu werden*“. Es war „*wurscht, ob du jetzt eine Frau bist oder nicht*“, die Leistung stand im Vordergrund.

Mittlerweile ist Kristina K. seit elf Jahren in dem Betrieb „*sozusagen picken geblieben*“. Angefangen im Stahlbau hat Kristina K. ein besonders „*Händchen für das WIG-Schweißen*“ entwickelt und nach ihrer Zertifizierung „*die komplette Verantwortung*“ für diesen Bereich übertragen bekommen. Dass Kristina K. verantwortungsvolle Positionen besonders zusagen, zeigt sich an ihren Funktionen als Sicherheits-Vertrauensperson, Ersthelferin und Lehrlingsausbildnerin. Auch in Zukunft würde Kristina K. gerne mehr „*Verantwortung*“ in einer führenden Position übernehmen, erkennt jedoch, dass die „*Führungspositionen*“ in ihrem Betrieb „*ausschließlich männlich besetzt*“ sind. Die von Kristina K. in ihrer Lehrzeit so geschätzte gleiche Behandlung von Frauen und Männern scheint an dieser Stelle brüchig zu werden. Kristina K. formuliert daher einen Anspruch der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der einen Anspruch der Besetzung von Frauen in Führungspositionen beinhaltet.

6.2.1 Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Kristina K. hat lange nach einem für sie passenden Beruf gesucht. In ihrer Schulzeit primär auf Berufe wie „*Friseurin, Krankenschwester, Handel*“ vorbereitet, fehlte Kristina K. der „*Einblick in das andere*“, in „*das handwerkliche Arbeiten*“, in Berufe, die eher „*für die Burschen*“ vorgesehen waren. Kristina K. musste deshalb erst einiges ausprobieren, bevor sie durch ihren Vater eine handwerkliche Tätigkeit kennenlernen und für sich entdecken konnte. Die dafür aufgewendete Zeit betrachtet Kristina K. als „*verschwendet*“ und hinterlässt sie mit der Frage, wo sie „*heute dann schon wäre*“, hätte sie nicht erst einige der für Frauen als passend erachteten Berufe ausprobieren müssen.

Kristina K.: „Also das Ganze, wenn das damals anders gewesen wäre, ich hätte sicher (.) meine Zeit nicht so verschwendet und wer weiß, wo ich da heute dann schon wäre. Keine Ahnung. Weil zu meiner Zeit in der Hauptschule über Friseurin, Krankenschwester, Han-

del haben wir geredet, aber das handwerkliche Arbeiten, also dass ich sage, ich gehe mit Holz arbeiten, und wir werden Schweißer oder Tischler oder sonst was, nein, das war für die Burschen. Ich mein, wir haben stricken und häkeln, ich mein ist auch was wert, aber es ist jetzt nicht so, dass man sagt, du kriegst ein bissl einen Einblick in das andere, das hat gefehlt irgendwo.“

Mit „Führungen durch Betriebe und Veranstaltungen wie dem Girls Day“ ist es mittlerweile „wesentlich leichter“ für junge Frauen, Einblicke in „richtig interessante Berufe“ zu bekommen. Auch der Betrieb, in dem Kristina K. beschäftigt ist, setzt sich „schon sehr lange“ dafür ein, dass mehr Frauen handwerkliche Berufe ergreifen können. Ebenfalls „extrem viel gemacht“ wird für die Frauen, die in dem Betrieb bereits angestellt sind. Damit ist der Betrieb von Kristina K. „ein echtes Vorzeigbeispiel“, denn vor allem in kleinen Betrieben ist das Arbeiten für Frauen nach wie vor „schwierig“ und „ganz was anderes“.

Kristina K.: „Es wird extrem viel gemacht für die Frauen hier, ich mein, wir sind eh ein echtes Vorzeigbeispiel da, weil ich wüsste nicht, ob ich in einem kleinen Betrieb als Schweißerin angefangen hätte, weißt eh, das ist halt auch immer so ein Thema. Da geht es halt brutaler zu, da bist du oft alleine als Frau, das ist ganz was anderes, da muss man sich den Respekt erst erarbeiten, das ist hier nicht so. Natürlich musst du dich beweisen als Frau, aber es ist einfach etwas anderes, wenn du jetzt bei einem Betrieb bist, wo jetzt erstmalig Frauen sind, das ist natürlich schwierig dann, aber bei uns ist das normal, ja.“

Indem der Betrieb aktiv eine als „normal“ anzusehende Beschäftigung von Frauen in handwerklichen Berufen anstrebt, entsteht eine Arbeitsatmosphäre, in der sich Kristina K. zu einer Anspruchssetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern legitimiert sieht. Kristina K. ist es wichtig, für „die gleiche Arbeit das gleiche Entgelt“ zu bekommen und dass ihr „die gleiche Arbeit“ wie ihren männlichen Kollegen zugemutet wird. Gleichbehandlung bedeutet für Kristina K., als „gleichwertig“ wahrgenommen zu werden. Auf sie als Frau soll „nicht irgendwie Rücksicht genommen“ werden, es soll „kein Unterschied“ zwischen ihr und den Männern bestehen.

Kristina K.: „Was mir wichtig ist. Dass ich gleichbehandelt werde, wie jeder andere, dass da jetzt nicht irgendwie Rücksicht genommen wird, nur weil ich jetzt da eine Frau bin. Wenn ich sage, ich bin eine Schweißerin, bin ich gleichwertig wie ein Schweißer. Ja, es ist

einfach wichtig, dass du für die gleiche Arbeit das gleiche Entgelt bekommst, und dass dir auch die gleiche Arbeit zugemutet wird. Es soll da einfach kein Unterschied gemacht werden. Das ist dem Betrieb auch sehr wichtig, weil der will ja auch Frauen haben.“

In ihrer Lehre machte Kristina K. die Erfahrung, „gleichbehandelt“ zu sein. Nicht sie als Frau, sondern ihre Leistung als angehende Metallbearbeitungstechnikerin stand im Vordergrund. Auch noch heute sieht sich Kristina K. in ihrer Zusammenarbeit mit ihren männlichen Kollegen „voll integriert“ und als „Teil der ganzen Mannschaft“. Von Seiten der Betriebsleitung merkt sie jedoch eine gewisse „Herabsetzung“ der Leistung von Frauen, die sich darin zeigt, dass die für Kristina K. erstrebenswerten „Führungspositionen“, wie Vorarbeiter*in, Partieführer*in, Bandführer*in oder Schweißaufsicht, ausschließlich „männlich besetzt“ werden. Dass es in der ganzen Produktion „keine Frau in einer Führungsposition“ gibt, ist für Kristina K. vor allem deshalb „nicht ganz nachvollziehbar“, weil der Betrieb „ja ansonsten so viel für Frauen“ und deren Gleichbehandlung mit Männern macht.

6.2.2 Besetzung von Führungspositionen mit Frauen

Kristina K. sieht es als einen Aspekt der betrieblichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern an, die „gleiche Arbeit“ wie ihre männlichen Kollegen zugetraut zu bekommen und dementsprechend auch für die gleichen Positionen besetzt zu werden. Der Anspruch, „Frauen in Führungspositionen“ zu besetzen, ist somit als ein Anspruch der Gleichbehandlung zu lesen, sieht sich jedoch im Unterschied zu diesem neben der betrieblichen Förderung von Frauen in handwerklichen Berufen auch durch die Leistung von Kristina K., die sie bereits in anderen verantwortungsvollen Positionen beweisen konnte, legitimiert. Kristina K. will nicht nur, sondern „kann Verantwortung übernehmen“.

Kristina K.: „Ich bin sehr von mir selber überzeugt (lacht), dass ich das was ich mache alles richtig gut mache, ich kann Verantwortung übernehmen, das wissen sie auch, ich bin ja auch SVP, bin alleine fürs WIG-Schweißen zuständig und so weiter, warum kann man mir so etwas zutrauen, aber dann eine Führungsposition wieder nicht, ja. Ich will da selber die Verantwortung übernehmen, ich will selbst meinen Kopf hinhalten, wenn was pas-

siert, ich will eine Mannschaft leiten, ich will die pushen und dann auch am Erfolg beteiligt sein und sagen, das war meine Mannschaft, das wäre mir halt wirklich wichtig.“

Die ausbleibende Besetzung von „*Frauen in Führungspositionen*“ ist ein Thema, über das Kristina K. „*stundenlang diskutieren*“ könnte und bereits mehrmals mit ihrem Vorgesetzten besprochen hat. Denn Kristina K. möchte in eine „*Führungsposition*“, sie möchte „*Verantwortung übernehmen*“ und ihre eigene „*Mannschaft leiten*“. Statt einer „*Führungsposition*“ bekam sie bislang jedoch nur den Rat, sich zuerst um ihre „*Familienplanung*“ zu kümmern. Für Kristina K. einerseits nachvollziehbar, da ein plötzlicher „*Ausfall*“ einer führenden Position „*schwierig nachzubetzen*“ ist, andererseits nicht verständlich, weil „*ja auch Männer plötzlich ausfallen können*“. Wird das „*Risiko*“ für einen Ausfall bei einem Mann jedoch „*akzeptiert*“, werden Frauen für die Besetzung von „*Führungspositionen*“ erst gar nicht angedacht. Die nicht vorhandene Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Besetzung von „*Führungspositionen*“ ist für Kristina K. daher nicht mit einem plötzlichen „*Ausfall*“ begründbar. Kristina K. sieht den Grund vielmehr in einer „*Angst*“ der Männer, „*irgendwas verlieren*“ zu können.

Kristina K.: „Ich weiß nicht, ob da irgendjemandem der Arschtritt fehlt, dass man einfach mal sagt, wir versuchen es und geben einmal Frauen eine Führungsposition. Ich glaube ja eher, dass sie Angst haben, dass sie da irgendwas verlieren, wenn da eine Frau so etwas macht. Weißt du, was ich meine? Dass du sagst, sie möchten diesen Respekt nicht abgeben, ja. Ich denke mir irgendwie, dass sie Angst haben, dass eine Frau das besser machen könnte und sie nicht mehr auf Männer angewiesen sind und dass dann mehr Frauen kommen (.) und keine Männer mehr herangezogen werden. Also dass dann irgendwie so kommt, okay, wenn wir da einmal anfangen, dann wollen sie mehr, ja, natürlich wollen wir mehr.“

Mit ihrem Anspruch, „*Frauen in Führungspositionen*“ zu besetzen, will Kristina K. mehr. Sie möchte „*beweisen, dass Frauen in Führungspositionen gehören*“ und nicht nur Mütter sein wollen. Daher hat sich Kristina K. vorgenommen, weiterhin „*radikal dahinter zu bleiben*“ und so lange mit ihren Vorgesetzten zu „*diskutieren*“, bis sie „*einknicken*“. Denn „*Frauen in Führungspositionen*“ zu lassen, bedeutet für Kristina K., auf allen betrieblichen Ebenen „*gleichbehandelt*“ zu werden.

6.3 Erwerbsarbeitsansprüche von Nina N., Müllerin

Nina N. ist 20 Jahre alt und lebt zusammen mit ihrem Hund und Partner in einer Wohnung in Wien. Davor hat Nina N. in einer eigenen Wohnung in Niederösterreich gelebt, in die sie mit 18 Jahren gezogen war. Es war ihr wichtig, „*auf eigenen Beinen zu stehen*“. Das Anliegen, „*nicht auf jemanden angewiesen zu sein*“, ergibt sich bei Nina N. aus dem Verhältnis, das sie zu ihrer Familie hat. Während Nina N. ihre Mutter als „*Vorbild*“ wahrnimmt und für ihre hohe Arbeitsmoral schätzt, grenzt sie sich deutlich von ihrem Vater, den sie als „*gierig*“, und ihrem Bruder, den sie als „*faul*“ bezeichnet, ab. Arbeiten gehört für Nina N. „*einfach zum Leben dazu*“. Ihren sieben Jahre älteren Bruder, der seit sechs Jahren „*nur daheimsitzt*“ und noch nie „*wirklich gescheit gearbeitet*“ hat, kann Nina N. deshalb nicht verstehen. Mit dem Gedanken „*so will ich nicht werden*“ ist Nina N. aufgewachsen.

Nach ihrem Besuch der Polytechnischen Schule nahm Nina N. eine Stelle als Reinigungskraft in einem Hundehotel an, die sie jedoch aufgrund schlechter, von ihr als „*Ausbeutung*“ bezeichneten Arbeitsbedingungen eineinhalb Monate später kündigte. Über das österreichische Arbeitsmarktservice konnte Nina N. schließlich in die Berufsschule gehen und eine überbetriebliche Lehre als Getreidemüller*in beginnen. Neben der Arbeit mit verschiedenen Getreidesorten und der Herstellung „*von Mehl, einem der Grundnahrungsmittel*“, war es Nina N. wichtig, einen „*Männerberuf*“ zu ergreifen. Nina N. versteht sich zwar mit Frauen, muss sie aber „*nicht unbedingt bei der Arbeit haben*“.

Im Zuge eines Praktikums kam es vor vier Jahren für Nina N. zu einer Lehrübernahme in einen führenden Betrieb der Mehlinindustrie. Auf ihre Lehrzeit im Betrieb blickt Nina N. mit gemischten Gefühlen zurück. Während der Lehrlingsausbildner für Nina N. eine „*sehr prägende Person*“ war, die ihr immer gut zusprach, enttäuschte sie ihr Betriebsleiter, den sie als einzige unter den Lehrlingen nicht duzen durfte. Diese Dynamik, „*Leute in der Produktion gegeneinander auszuspielen*“, erkennt Nina N. auch noch heute. Mittlerweile hat sie eine Fixanstellung als Springerin im Betrieb und damit eine an sich „*wichtige Funktion*“. Nina N. würde aber lieber ihr „*ganzes Wissen und Können*“ an einem fixen Arbeitsplatz unter Beweis stellen, anstatt überall einzuspringen, „*wo gerade Not am Mann*“ ist. Der „*Druck*“, ihre Leistung als einzige Frau in der Produktion in einem hierarchisch geprägten Arbeitsumfeld unter Beweis stellen zu müssen, führt bei Nina N. zu spezifischen

Ansprüchen eines Arbeitsklimas des Miteinanders und der Anerkennung ihrer Leistungskraft.

6.3.1 Arbeitsklima des Miteinanders

In welcher „Konstellation“ auch immer, ob *„zwischen Kollegen, Kollege und Kollegin oder Chefität und Produktion“*, Nina N. ist es wichtig, in einem *„Umfeld zu arbeiten, wo du dir denkst, he meine Freunde sind da“*. Für Nina N. bedeutet das, sich gegenseitig auf *„Augenhöhe“* zu begegnen, einander zu unterstützen und die *„Fehler von anderen“* nicht als Anlass für *„Sticheleien“* zu nutzen. Nina N. beansprucht damit ein *„Arbeitsklima“*, bei dem die *„Freude an der gemeinsamen Arbeit“* priorisiert wird, es kein *„Gegeneinander“*, keine *„Konkurrenz“*, sondern ein *„Miteinander“* gibt.

Nina N.: *„Egal ob jetzt zwischen Kollegen, Kollege und Kollegin oder Chefität und Produktion, egal in welcher Konstellation, man sollte auf Augenhöhe arbeiten. Das ist mir wichtig, mir ist es wichtig, in einem Umfeld zu arbeiten, wo du dir denkst, he, meine Freunde sind da, wo die Freude an der gemeinsamen Arbeit da ist, das Miteinander, man sich gegenseitig hilft, Fehler von anderen korrigiert und man jetzt nicht anfängt mit irgendwelchen Sticheleien. So etwas zerstört ein Arbeitsklima komplett, meiner Meinung.“*

Im Betrieb von Nina N. herrscht ein *„schlimmes Arbeitsklima“*. Es gibt *„kein Miteinander“*, ein Großteil der Zeit wird damit verbracht, sich gegenseitig *„auszuspielen“* und *„schlecht zu machen“*. Besonders *„enttäuscht“* ist Nina N. von ihren *„Vorgesetzten“*, die ihre *„Macht“* nicht dafür nutzen, ein *„besseres Arbeitsklima“* durchzusetzen, sondern dazu beitragen, dass sich die Situation im Betrieb weiter verschärft. Anstatt die *„Sticheleien“* in der Produktion zu unterbinden, werden *„die Leute in der Produktion gegeneinander ausgespielt“*. Zwar möchte Nina N. in diesem Zusammenhang nicht von *„Vorteilen“* der einen gegenüber den anderen Produktionsmitarbeitenden sprechen, da sie als solche alle der *„untersten Schicht“* im Betrieb angehören und *„wie der letzte Abschaum“* behandelt werden, doch bemerkt sie eine von *„denen da oben“* bewusst gesetzte Unterscheidung *„zwischen Jung und Alt“* in der Produktion.

Nina N.: „Es wird auch sehr unterschieden zwischen Jung und Alt, weil sie wissen, sie brauchen die Alten, ohne die Alten können die Jungen nicht ausgebildet werden (.) ja, und dementsprechend dürfen die Alten dann auch mehr, längere Pausen oder sonst was, aber den Jungen wird gleich drüberge'fahrr, wenn wir einen Fehler machen oder sonst was, da werden wir gleich niedergemacht. Also da haben die Alten schon Vorteile, also Vorteile (.) von Vorteilen möchte ich jetzt nicht sprechen, weil wir gehören dadurch, dass wir in der Produktion sind, alle zu der untersten Schicht und werden wie der letzte Abschaum behandelt. Es gibt kein Miteinander, das wollen die auch gar nicht.“

Mit der Zuteilung unterschiedlicher Privilegien, wie längerer Pausenzeiten oder einem milderen Umgang bei Fehlern, entsteht eine produktionsinterne Fragmentierung, die es der Arbeiter*innenschaft verunmöglicht, sich als „Freunde“ zu „verbünden“ und „gemeinsam“ gegen die betrieblichen Missstände, die „ungerechte“ Behandlung seitens der „Vorgesetzten“ vorzugehen. Eine für Nina N. sehr belastende Situation, die sie mit dem Gefühl, allein unter ihren „schlimmsten Feinden“ zu sein, zurücklässt, gleichzeitig aber auch zu ihrer Anspruchssetzung legitimiert. Denn Nina N. empfindet es als ihr „gutes Recht“, in der „Arbeit gut behandelt zu werden“ und Teil eines „Miteinanders“ zu sein.

6.3.2 Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft

Im Gegensatz zu ihrem Bruder, der bislang noch „nichts in seinem Leben geleistet“ hat und die meiste Zeit zu Hause verbringt, ist Nina N. „stolz“, mit ihrer Erwerbsarbeit einen „Beitrag“ leisten zu können und „schon seit vier Jahren ins System“ einzuzahlen. Nina N. ist es jedoch nicht nur wichtig, auf sich selbst „stolz“ sein zu können, sondern zu merken, dass es auch andere auf sie sind. Für ihre Arbeit, ihre Leistung möchte Nina N. „anerkannt“ und „respektiert“ werden.

Nina N.: „Und ich mein, ich kann stolz auf mich sein, dass ich einfach nie so geworden bin und jetzt schon seit vier Jahren ins System einzahle, einen Beitrag leiste. Also in der Hinsicht bin ich die Siegerin. Und es ist einfach auch ein schönes Gefühl, wenn man sagt, ich habe was erreicht, ich habe was in meinem Leben geleistet und dann hört man von den anderen, boah wirklich, und die sind stolz auf einen. Dann lohnt sich das alles was.“

Als „erste ausgelernte Müllerin“ an ihrem Standort ist Nina N. das „Ausstellungsstück“ ihres Betriebes. Regelmäßig wird sie zu Veranstaltungen geschickt, um anderen über ihre Erfahrungen „als Frau in einem Männerberuf“ zu erzählen. Nina N. erfährt dadurch eine Form der Anerkennung, des Interesses an ihr und ihrer Tätigkeit, die sie in ihrem Betrieb, in der Zusammenarbeit mit ihren ausschließlich männlichen Kollegen vermisst. Denn während sie betriebsexterne Personen für ihren „Mut“, einen Beruf zu ergreifen, der „eigentlich nicht für Frauen ist“, respektieren und „bewundern“, muss sich Nina N. ihren „Respekt“ in der Mühle erst erarbeiten. Sie muss zeigen, dass sie „den Leistungen der Männer gerecht“ werden und „auch als Frau“ mit ihnen „gleich halten“ kann.

Nina N.: „Arbeit bedeutet im Großen und Ganzen für mich, also als Frau, körperlicher Stress, also ein Leistungsdruck in der Hinsicht, dass du dauernd schauen musst, dass du den Leistungen der Männer gerecht wirst, dass du ihnen nachkommst. Sie respektieren dich sonst nicht, sie sehen dich ansonsten nicht als gleichwertig an, das. Also sie müssen echt wissen, scheiße, eine Frau kann mit uns gleich halten. Vor allem bei den Jungen ist das wichtig. Die Älteren sagen naja, naja du bist eine Frau und das ist nicht schlimm, aber die Jungen sagen, naja hättest du dir den Job nicht ausgesucht.“

Dass Nina N. trotz ihrer bereits mehrmals „unter Beweis“ gestellten Leistungskraft von ihren vor allem jüngeren Kollegen nicht „respektiert“ wird, führt sie auf deren „Angst vor Konkurrenz“ zurück. Denn anders als die älteren Produktionsmitarbeitenden, die aufgrund ihrer Erwerbsarbeitserfahrung, und Nina N., die durch ihre Einzelstellung im Betrieb in ihren Positionen abgesichert zu sein scheinen, merken „die Jungen“ die „Einsparungsmaßnahmen“ von oben. Während „die Älteren“ jedoch Anerkennung und Bewunderung seitens „der Jungen“ erfahren, wird auf Nina N. weiter „Druck“ ausgeübt. Nina N. erkennt, dass die „Angst vor Konkurrenz“ im Spezifischen eine „Angst“ davor ist, dass „Frauen irgendwann überhand in der Mühle nehmen“ könnten und dadurch dem Bild eines reinen Männerberufes „Konkurrenz machen“ würden. Es ist eine „Angst“, die Männer im Betrieb verbindet und zur Legitimierung und Durchsetzung ihres Anspruches auch von Nina N. übernommen wurde. Für Nina N. bedeutet das, um als gleichwertige Leistungskraft „anerkannt“ zu werden, weiterhin an ihre „körperlichen Grenzen“ zu gehen und ihren „Titel“ der „ersten und einzigen Frau“ im Betrieb gegenüber anderen Frauen zu „verteidigen“.

6.4 Zwischenresümee: Die Fälle des ersten Forschungszyklus

In Zusammenschau der Fälle des ersten Forschungszyklus tritt eine gemeinsame Orientierung der Industriearbeiterinnen an der handwerklichen Tätigkeit, der Arbeit mit den „*eigenen Händen*“, wie beispielsweise von Kristina K. betont, hervor. Ein Handwerk zu erlernen und auszuüben wird dabei in den Fallgeschichten der Industriearbeiterinnen mit dem Ergreifen von einem „*Männerberuf*“ gleichgesetzt und insbesondere seitens Anna A. und Nina N. von einem „*typischen Frauenberuf*“ abgegrenzt. Ihre handwerkliche Orientierung führte die Industriearbeiterinnen neben einem facheinschlägigen Lehrabschluss und anschließender Fixanstellung in Betrieben männerdominierter Industriesektoren auch zu Erfahrungen der Abwertung ihres „*Wissens und Könnens*“ als Facharbeiterinnen. Denn während die Industriearbeiterinnen ihre Lehrzeit als „*gleichbehandelt*“ und „*wertgeschätzt*“ erinnern, ist ihr betrieblicher Alltag durch die Herabsetzung ihrer Leistungen, Konkurrenz und geringe Aufstiegschancen gekennzeichnet. Die handwerkliche Tätigkeit, vor allem in höheren Positionen, erscheint als eine den Männern in den Betrieben der Industriearbeiterinnen vorbehaltene. Ein Umstand, der für die Industriearbeiterinnen unter wiederholter Betonung ihrer Leistungskraft und Identifikation mit ihrer Tätigkeit vorrangig Anspruchssetzungen der Anerkennung und Gleichbehandlung entstehen lässt und für die vorliegende Forschungsarbeit eine Fallkontrastierung mit Arbeiterinnen aus traditionell frauendominierten Industriebranchen relevant vorkommen lässt.

6.5 Erwerbsarbeitsansprüche von Kathrin K., Rauwarenzurichterin

Kathrin K. ist 51 Jahre alt und wohnt zusammen mit ihren zwei erwachsenen Kindern und ihrer Mutter in einem Haus in der Steiermark. Es ist das Haus, in dem sie gemeinsam mit ihren Eltern und vier Geschwistern aufgewachsen ist. Ihre Kindheit erlebte Kathrin K. als „*nicht unbedingt ideal*“. Es wurde wenig miteinander geredet und schnell „*verurteilt*“, Probleme nicht besprochen, sondern „*alleine mit sich herumtragen*“. Die innerfamiliäre „*Kommunikation*“ ist auch noch heute „*ein Problem*“ und „*nicht so wertschätzend*“. Besonders in der Beziehung mit ihrer Mutter „*ist momentan der Wurm drinnen*“ und dies hinterlässt bei K. das Gefühl, „*den Kontakt zueinander verloren*“ zu haben. Die Situation mit ihrer Mutter ist für Kathrin K. emotional sehr belastend und daher würde sie gerne für „*ein halbes Jahr irgendwo weg*“. Das „*Hamsterrad*“, in dem sich Kathrin K. ihres Erach-

tens befindet, kann sie jedoch nicht verlassen, da sie sich für ihre „*sehr alte*“ Mutter verantwortlich sieht. Verantwortung zu übernehmen und die „*eigenen Bedürfnisse zurückzustecken*“ ist für Kathrin K. als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern allerdings nichts Neues.

Nach dem Abschluss der Hauptschule ist Kathrin K. „*ein bisschen in der Luft geschwebt*“. Eine weiterführende Schule zu besuchen, kam für sie nicht infrage. Arbeiten zu gehen hatte einen sehr hohen Stellenwert in ihrem Elternhaus. So entschied sie sich für eine Lehre im Siebdruck. Eine Entscheidung, über die Kathrin K. später in ihrem Leben noch viel nachdenken würde, da sie durch den Besuch einer weiterführenden Schule vermutlich „*andere Chancen*“ gehabt hätte. Denn „*als Arbeiter, ja, bleibst halt immer Arbeiter*“. Schlussendlich brach Kathrin K. ihre Lehre jedoch vorzeitig ab, da „*das Grafische*“ für sie nichts war. Anschließend arbeitete Kathrin K. in unterschiedlichen Berufen und bekam schließlich ihr erstes Kind, bei dem sie „*drei Jahre zu Hause*“ blieb. Nach ihrer Karenz war Kathrin K. dreizehn Jahre im Verkauf tätig. Eine Arbeit, die Kathrin K. viel Spaß machte, aber aufgrund der Arbeitszeiten nicht mit ihren Aufgaben als Mutter vereinbar war. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes wechselte Kathrin K. in einen großen Betrieb der Lederindustrie, bei dem sie nun seit fünfzehn Jahren fix angestellt ist.

Durch eine Betriebszusammenlegung vor fünf Jahren wurde der Standort, an dem Kathrin K. beschäftigt war, aufgelöst. Sie erlebte diesen Wechsel, trotz neuer Anstellung im „*Mutterbetrieb*“, als einen „*irrsinnigen Einschnitt*“, der ihr arbeiten „*ganz plötzlich*“ veränderte. An dem neuen Standort hat Kathrin K. „*nicht viel Möglichkeiten*“, sie ist in der Endkontrolle, alle „*anderen Arbeiten sind eigentlich für Männer*“. Möglichkeiten zu haben wäre für Kathrin K. aber sehr wichtig. Besonders deshalb, weil sich im Betrieb die Tendenz abzeichnet, dass große Abteilungen „*langsam aufgelöst und nach Kroatien*“ verlegt werden. Da die Endkontrolle ein Bereich ist, in dem „*schon fast zu viele*“ Leute arbeiten, macht sich Kathrin K. große Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Verstärkt wird diese Sorge durch eine eingeschränkte „*Kommunikation*“ mit und Einbindung von Arbeiter*innen seitens der „*da oben*“. In Auseinandersetzung mit der betrieblichen Arbeitsorganisation formuliert Kathrin K. den Anspruch der transparenten Kommunikation sowie den Anspruch, als Arbeiter*in gehört zu werden.

6.5.1 Transparente Kommunikation

Am liebsten wäre es Kathrin K., „*die Sicherheit*“ zu haben, ihre Anstellung im Betrieb bis zu ihrer Pensionierung in elf Jahren behalten zu können. Denn ihre „*Möglichkeiten*“ auf eine Neuanstellung schätzt Kathrin K. als Frau und Arbeiterin in ihrem Alter nicht mehr allzu hoch ein. Trotz langjähriger Zugehörigkeit scheint die Position von Kathrin K. im Betrieb jedoch alles andere als gesichert zu sein. Durch ausbleibende Aufträge musste ein Großteil der Arbeiter*innenschaft in den letzten Jahren gekündigt werden. Es waren insbesondere die Arbeitsplätze von älteren Arbeiterinnen und Leiharbeiter*innen, die aufgelöst oder durch die Anstellung von jüngeren Männern ersetzt wurden. Eine Situation, die Kathrin K. merken lässt, dass „*du als Arbeiter*“, und vor allem als ältere Arbeiterin, nicht nur „*kaum gefragt*“, sondern auch „*austauschbar, ersetzbar*“ bist.

Kathrin K.: „Wenn mir irgendwer die Sicherheit geben könnte, dass ich die Arbeit bis zu meiner Pension habe, das wäre mit am liebsten. Weil du als Arbeiter jetzt, du bist einfach kaum gefragt, du bist halt Arbeiter, austauschbar, ersetzbar. (.) Es gibt nicht viele Möglichkeiten für dich, vor allem als Frau in meinem Alter, wo soll ich hin? Wer nimmt dich da noch? Niemand. Und im Betrieb (.) da hast du auch nur die Endkontrolle, alle anderen Arbeiten sind eigentlich für Männer. (.) Also das ganze Gerben und so, alles Männer, vor allem junge Männer. Da musst du echt froh sein, dass du überhaupt noch einen Job hast.“

Indem sich Kathrin K. „*echt froh*“ schätzen muss, „*überhaupt noch einen Job*“ zu haben, fehlt ihr jene Legitimationsgrundlage, die es für einen hier naheliegenden Anspruch der Erwerbsarbeitsplatzsicherheit benötigt. Durch ihre hohe Arbeitsmoral, die sie dazu anhält, immer „*ordentlich*“ und „*korrekt*“ zu arbeiten, legitimiert Kathrin K. jedoch ihren Anspruch einer transparenten „*Kommunikation*“. Denn während es für sie in Zeiten betrieblicher, aber auch gesellschaftlicher Unsicherheiten nicht beanspruchbar erscheint, einen Erwerbsarbeitsplatz zugesichert zu bekommen, habe sie es sich dennoch „*verdient*“, eine Organisations- und Kommunikationskultur vorzufinden, die ihr „*Orientierung*“ gibt und sie über zukünftige Entlassungen „*rechtzeitig informiert*“.⁷

⁷ An dieser Stelle sei nochmals daran erinnert, dass es die normative Legitimierung ist, die aus einem Anliegen einen Anspruch werden lässt. Hinsichtlich der herrschaftskritischen Ausrichtung der vorliegenden Forschungsarbeit erscheint dabei eine weitere Thematisierung der Unterordnung eines Anliegens der Beschäftigungssicherheit gegenüber einem Anspruch der transparenten Kommunikation jedoch unumgäng-

Kathrin K.: *„Also ja, die Kommunikation untereinander war noch nie wirklich gut, aber sie wird immer schlimmer, kommt mir vor, es ist überhaupt nicht klar, nicht transparent für uns was da oben abgeht. Es machen sich alle Gedanken, wenig Arbeit momentan, die Arbeit ist einfach nicht mehr da. Und ja, von oben kommt nichts, keine Orientierung, wie schaut es aus, müssen wir Leute wegtun, die sagen dir das im letzten Moment, da kann es sein, dass du freitags deine Kündigung kriegst. Und das kann es einfach nicht sein, das haben wir uns nicht verdient. Du fühlst dich dann echt wie der letzte Oasch, weil du tust und machst und dann lassen sie dich fallen, ohne dir was vorher zu sagen und dann stehst du da. (.) In meinem Alter.“*

Erkennbar wird, dass Kathrin K. ihren Anspruch in einem „*immer schlimmer*“ werdenden Kommunikationsklima, das für sie und andere Produktionsmitarbeitende zu einem Misstrauen gegenüber der Betriebsleitung führt, erhebt. Gemeinsam haben sie das Gefühl, dass ihnen „*irgendwas verheimlicht*“, nicht „*alles gesagt*“ wird und bald „*einer nach dem anderen*“ gekündigt wird. Dass mit den Arbeiter*innen nur wenig bis gar nicht über betriebliche Entwicklungen gesprochen wird, kann Kathrin K. einerseits nachvollziehen, da „*ansonsten die Leute komplett verrücktspielen*“ würden, andererseits kann sie das nicht akzeptieren, weil damit die Arbeiter*innen „*im Ungewissen gelassen*“ und ihre mit einer potenziellen Erwerbslosigkeit in Verbindung stehenden Sorgen nicht gesehen werden. Mit ihrem Anliegen einer transparenten „*Kommunikation*“ beansprucht Kathrin K. damit auch eine Form der Wertschätzung, welche eine durch die plötzliche Entlassung prekäre Lage der Arbeiter*innen sieht und anerkennt.

6.5.2 Gehört zu werden als Arbeiter*in

Neben einer transparenten „*Kommunikation*“ von oben, der Betriebsleitung, nach unten, zu den Produktionsmitarbeitenden, ist es Kathrin K. ebenfalls wichtig, als Arbeiter*in „*gehört*“ und „*miteinbezogen*“ zu werden. Damit beansprucht Kathrin K. eine von unten nach oben gerichtete „*Kommunikation*“, die es auch den Arbeiter*innen ermöglichen soll, entweder direkt oder über eine „*Ansprechperson*“ ihre Sorgen, Probleme sowie „*Ideen oder Verbesserungsvorschläge*“ der Betriebsleitung mitteilen zu können. Den Arbeiter*innen

lich und wird daher den Prämissen der Intersektionalen Mehrebenenanalyse folgend im nachfolgenden Kapitel 7 Eingang finden.

diese Möglichkeit zu geben, bedeutet für Kathrin K., sie „als wertvolle Mitarbeiter“ anzusehen und ihre Arbeit in dem Betrieb wertzuschätzen.

Kathrin K.: „An meiner Arbeit? Naja, eben die Kommunikation und auch das einfach gehört werden, wenn du ein Problem hast, aber auch Ideen oder Verbesserungsvorschläge, dass du da einfach gehört wirst, miteinbezogen irgendwo. Dass du da eine Ansprechperson hast oder direkt mit der Betriebsleitung reden kannst. Das wäre mir wichtig, dass wir da auch wertgeschätzt, als wertvolle Mitarbeiter angesehen werden.“

Die „Meinung“ der Arbeiter*innen ist im Betrieb von Kathrin K. jedoch „nicht unbedingt so gefragt“. Weder für ihre Sorgen und Probleme noch für ihre „Ideen“, Lösungs- und „Verbesserungsvorschläge“ haben die Arbeiter*innen eine betriebliche „Anlaufstelle“. Vor allem haben sie aber keine „Ansprechperson“, der sie „vertrauen“ können, sich tatsächlich für ihre „Interessen“ einzusetzen. Kathrin K. hat das Gefühl, dass „alle unter einer Decke“ stecken. Ob die Schichtleitung, der Betriebsrat oder die Arbeiter*innenkammer, keiner scheint für die Arbeiter*innen „wirklich da“ zu sein und in ihrem Interesse „etwas bewirken“ zu können.

Kathrin K.: „Es ist egal, an wen du dich wendest, Schichtleitung, Betriebsrat, für was wir den haben, weiß ich ja echt überhaupt nicht, Arbeiterkammer, die stecken alle unter einer Decke mit denen da oben. Du hast hier keine Anlaufstelle im Betrieb, keine Ansprechperson, die uns zuhören und versuchen, unsere Interessen, unsere Ideen durchzusetzen. Deine Meinung ist hier nicht unbedingt so gefragt. Das verstehe ich nicht, weil wir sind an der Front und wir wissen, wo das Problem ist und Probleme der Produktion sind auch Probleme des Betriebes.“

Da der Erfolg des Betriebes in einem direkten Zusammenhang mit der Arbeit und Arbeitsweise innerhalb der Produktion steht, die „Probleme der Produktion“ somit auch immer „Probleme des Betriebes“ sind, kann sich Kathrin K. trotz des geringen Interesses an den Anliegen der Arbeiter*innen in ihrer Anspruchssetzung, als Arbeiter*in „gehört zu werden“, legitimieren. Denn als Teil der Produktion arbeitet Kathrin K. „an der Front“ und sieht sich damit „tagtäglich“ mit den Problemen und deren Auswirkungen auf die Produktion konfrontiert. Damit haben die Arbeiter*innen ein Wissen über produktionsinterne Probleme und deren „nachhaltige“, den „Anforderungen“ der Arbeiter*innen entsprechen-

de, „*Behebung*“, was der Betriebsleitung nur durch das Zuhören zugänglich gemacht werden kann.

6.6 Erwerbsarbeitsansprüche von Farida F., Näherin

Farida F. ist 43 Jahre alt und wohnt zusammen mit ihrer jüngeren Tochter in einer Wohnung in Niederösterreich. Die ältere Tochter ist bereits ausgezogen und lebt gemeinsam mit ihrem Freund in einer nahegelegenen Gemeinde. Auf ihre „*kleine Familie*“ ist Farida F. „*sehr stolz*“, besonders, weil sie es nicht immer leicht hatten. Der Vater der beiden Kinder und Ehemann von Farida F. war „*schwerer Alkoholiker*“. Da Farida F. selbst mit einer „*Alkoholiker-Mutter*“ aufgewachsen ist und ihren Töchtern eine weniger „*vermasselte Kindheit*“ bieten wollte, ließ sie sich von ihrem „*Alkoholiker-Ehemann*“ scheiden und erzog ihre Kinder allein. Die Scheidung betrachtet Farida F. als einen „*Knackpunkt*“ in ihrem Leben, das sie von diesem Zeitpunkt an in ihre „*eigenen Hände*“ nahm. Unterstützung auf diesem Weg bekam Farida F. durch ihre Kinder und den islamischen Glauben, zu dem sie vor acht Jahren „*ohne männlichen Einfluss*“ konvertierte.

Für eine Lehre als Näher*in, die Farida F. in Ungarn, wo sie auch geboren wurde, abschloss, entschied sie sich aus pragmatischen Gründen. Eigentlich wollte Farida F. Ärztin werden, weil sie aber mit „*Hüftproblemen auf die Welt gekommen*“ ist und eine größtenteils „*sitzende Tätigkeit*“ erlernen musste, kam dieser Beruf für sie nicht infrage. Die zu meist im Sitzen ausführbare Tätigkeit einer Näherin lag Farida F. jedoch auch sehr nahe. Immer schon stellte sie gerne Dinge her, brachte sie „*in Ordnung*“ und „*reparierte*“ sie. Bereits als Kind stopfte Farida F. die Löcher in ihrer „*roten Strumpfhose*“ und nähte die Kleidung für ihre Puppen. Nach dem Abschluss ihrer Lehre arbeitete Farida F. in unterschiedlichen Berufen. Schließlich kam sie zusammen mit ihrem damaligen Ehemann und ihren Kindern nach Österreich, wo sie eine Anstellung als Näherin in einem großen Textilunternehmen bekam. Es war eine Vollzeitanstellung, die für Farida F. besonders wichtig war, da sie sich in dieser Zeit von ihrem Ehemann scheiden ließ und als „*Alleinerzieherin*“ auf das Einkommen angewiesen war. Viel Geld hatte die Familie nie, aber als Farida F. vor acht Jahren aufgrund mehrerer Operationen der Hüfte „*komplett aus dem Arbeitsleben rausgefallen*“ ist, kamen sie und ihre Kinder durchaus in finanzielle Notsituationen.

Seit zwei Jahren ist Farida F. „wieder drinnen“. Über eine Leiharbeitsfirma hat sie eine Beschäftigung als Näherin in einem Betrieb der Textilindustrie bekommen. Arbeiten gehört für Farida F. „einfach zum Leben dazu“. Es ist ihr wichtig, sich selbst und anderen „beweisen“ zu können, dass sie „arbeiten kann“. Besonders gerne arbeitet Farida F. daher in einem Team, dem es „nicht egal ist, wie die Arbeit gemacht wird“. Die Produktion im Betrieb von Farida F. ist in zwei Schichten mit gleichbleibenden Teams organisiert. Farida F. ist in einem Team, wo die „Arbeit und Zusammenarbeit passt“ und niemand „nur wegen dem Geld da ist“. Ganz anders sieht das in der zweiten Schicht aus. Vor allem eine Näherin dieser Schicht „nutzt das extrem aus, dass keiner ihre Arbeit kennt“. Mit „keiner“ bezieht sich Farida F. auf die „höheren Leute“, die generell „nicht wissen, welche Arbeit eigentlich die Arbeiter machen und was sie leisten“. Die Leistung der Arbeiter*innen kann daher nicht dementsprechend „anerkannt“ werden. Neben den Anspruch einer leistungsorientierten Teamarbeit tritt also auch ein Anspruch der Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen.

6.6.1 Leistungsorientierte Teamarbeit

Am Ende eines Erwerbsarbeitstages möchte Farida F. mit dem Gefühl nach Hause gehen können, nicht „umsonst“, nur für das Geld, arbeiten gegangen zu sein, sondern etwas in ihrer Erwerbsarbeitszeit „geschafft“ zu haben. Farida F. ist ihre Erwerbsarbeit „nicht egal“, sie „will tun“ und „schaffen“. Es ist ihr wichtig, die für ihre Schicht vorgesehene Näh- und Kontrollarbeit zeitgerecht, aber vor allem „ordentlich“ zu erledigen, und der anderen Schicht „nicht zu viel Arbeit“ zu hinterlassen. Für Farida F. eine Form der „Teamarbeit“, die durch die Leistung der einen das Arbeiten der anderen „versucht zu erleichtern“.

Farida F.: „Wenn ich das Gefühl habe, ja heute war ich nicht umsonst, nur Geld verdienen, sondern ich habe auch geschafft, wir haben geschafft, das ist dann für mich ein erfolgreicher Tag. Dass nicht viel über bleibt für andere Schicht, dass wir anderen Schicht nicht zu viel Arbeit hinterlassen. Das ist Teamarbeit und wichtig in einer Fabrik, du musst im Team arbeiten können. [...] Und das ist richtige Teamarbeit, dass (.) der eine für die andere nicht schwieriger macht, sondern versucht, zu erleichtern.“

Ihren Anspruch einer leistungsorientierten „Teamarbeit“ erhebt Farida F. in einem Erwerbsarbeitsumfeld, das es durch die zumeist „am Förderband“ auszuführenden Tätigkeiten erfordert, einerseits „im Team“, andererseits „selbstständig“ für das Team arbeiten zu können. Die eigene Arbeit „richtig“ und „konzentriert“ auszuführen bedeutet auch, eine funktionierende „Teamarbeit“ zu haben, denn „arbeitet eine schlampig, hindert das alle“. Farida F., die sich selbst als „sehr schnelle“ und „flotte“ Arbeiterin bezeichnet, leistet damit nicht nur einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der produktionsinternen „Teamarbeit“, sondern kann sich dadurch auch zu ihrer Anspruchssetzung legitimieren.

Farida F.: „Ich bin eine sehr schnelle, flotte, ich mache beide, weil für mich tun die Maschinen zu langsam nachliefern und deshalb ich arbeite auf zwei Maschinen gleichzeitig. Ist auch wichtig, dass du schnell arbeitest, aber auch konzentriert, weil arbeitet eine schlampig, hindert das alle. Das ist Teamarbeit, wir arbeiten alle füreinander, aber auch miteinander. (.) Aber ich muss sagen, in meiner Schicht passt auch, natürlich gibt Unterschiede, nicht jeder kann gleich, aber Teamarbeit. In der anderen Schicht, mit der anderen Näherin leider nicht so.“

Die „im Team“ zu erbringende Leistung als ein „füreinander“ und „miteinander“ arbeiten anzusehen, ist ein Verständnis von „Teamarbeit“, das Farida F. in der anderen Schicht vermisst. Denn, während die Schicht von Farida F. um „Zusammenarbeit“ bemüht ist, wird ihnen von der anderen Schicht „die ganze Arbeit“ überlassen. Für Farida F. ein Zeichen „schlechter Teamarbeit“, aber auch der Geringschätzung ihrer Leistung. Vor allem von einer Näherin der anderen Schicht fühlt sich Farida F. „einfach nur verarscht“. Sie „nimmt die Arbeit einer Näherin nicht ernst“, näht Knöpfe, anstatt mit der dafür vorgesehenen „Knopfaufnäähmaschine“, per Hand an, und nutzt es „extrem aus“, dass niemand von den „höheren Leuten“ ihre Arbeit kennt. In diesem Zusammenhang macht Farida F. deutlich, dass „Teamarbeit“ für sie auch einen Moment der „Anerkennung“ und Wertschätzung der für das Team erbrachten Leistung darstellt. Die eigene Arbeit „ordentlich“ zu machen, bedeutet damit auch, die Arbeit der anderen anzuerkennen und wertzuschätzen.

6.6.2 Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen

Farida F. ist, wie die meisten Arbeiter*innen, zumindest in ihrer Schicht, dazu bereit, für das betriebliche Wohlergehen „*alles zu geben*“. Der Betrieb und dessen „*Erfolg*“, für den sich die Arbeiter*innen mitverantwortlich fühlen, liegt ihnen „*am Herzen*“. Für die Arbeiter*innen bedeutet das, den sich stetig erhöhenden, an einem Tag zu produzierenden Stückzahlen nachzukommen und dabei nicht selten an ihre körperlichen und mentalen „*Grenzen*“ zu stoßen. Ihre Motivation dazu finden die Arbeiter*innen in dem von ihnen teils aktiv eingeforderten „*Lob*“ des Schichtleiters.

Farida F.: „Der Schichtleiter, manchmal sage ich auch, und wie waren wir heute, ja aber wir wollen das auch hören. Das Lob einfordern. Mussten am Anfang ein paar Mal, haben wir ihm das gesagt und jetzt sagt er schon von selber. Aber dieses Lob tut einfach gut. Und das ist es ja, wenn man nicht nur wegen dem Geld arbeiten geht, das gehört dazu, dass dann jeder bissi motiviert ist und nicht sagt ist egal, sondern wirklich die Arbeit auch richtig macht.“

Das „*Lob*“ des Schichtleiters gibt den Arbeiter*innen jedoch nicht nur die nötige Motivation, um die „*mehreren tausend Stück*“, die es an einem Tag in der Produktion „*zu schaffen*“ gilt, trotz „*Schmerzen im ganzen Körper*“ zu erreichen, sondern auch das Gefühl, „*Menschen und keine Maschinen*“ zu sein. Basierend auf der Leistungskraft des Teams, sowie der betrieblichen „*Anerkennung*“ der Arbeiter*innen als „*Menschen*“, denen es „*einfach gut*“ tut, „*gelobt*“ zu werden, legitimiert Farida F. ihre Anspruchssetzung. Farida F. ist es wichtig, dass die von den Arbeiter*innen für den Betrieb erbrachten Leistungen von „*den Höheren*“ gesehen und damit „*anerkannt*“ werden.

Farida F.: „Also ich finde es wichtig, dass die höheren Leute bissi mehr reinschauen, wie unsere Arbeit ist. Also wirklich, dass sie auch nachvollziehen können, was die Arbeiter leisten, weil den Höheren ist das nicht bewusst, welche Arbeit eigentlich die Arbeiter machen und was die leisten. Dass wir an körperliche und kopfmäßige Grenzen gehen, dass uns die Firma am Herzen liegt, wir nicht nur arbeiten fürs Geld, sondern für Erfolg von Firma. Und das gehört anerkannt, auch von die höheren Leute, was wir leisten.“

Wesentlich dafür, dass sich Farida F. und die anderen Arbeiter*innen „*anerkannt*“ fühlen, ist ihre Leistung „*nachvollziehen*“ zu können. Denn sehen die Arbeiter*innen das „*Lob*“ des Schichtleiters, der „*Ahnung*“ von der Arbeit in der Produktion hat, als „*Anerkennung*“ ihrer Leistung, empfinden sie sich von den „*höheren Leuten*“ des Betriebes, denen die Leistung der Arbeiter*innen „*nicht bewusst*“ zu sein scheint, nur wenig „*wertgeschätzt*“. Verstärkt wird diese Wahrnehmung durch die von Seiten der Betriebsleitung injizierten, regelmäßigen Anhebungen der am Tag zu produzierenden Stückzahl, durch die sich der „*Druck*“ auf die Arbeiter*innen weiter erhöht und die „*Qualität*“ ihrer Arbeit in der Produktion belastet.

6.7 Zwischenresümee: Die Fälle des zweiten Forschungszyklus

Angefangen bei der Kindheit, die Kathrin K. als „*nicht unbedingt ideal*“ und Farida F. als eine durch die Alkoholerkrankung der Mutter „*vermasselte*“ beschreibt, sind es die durch Unsicherheitserfahrungen sowie einen verkleinerten Handlungsspiel- und Möglichkeitsraum geprägten Lebensverläufe, die das einende Element in den Fallgeschichten des zweiten Forschungszyklus darstellen. Neben der Verantwortung als alleinerziehende Mütter ist es für Kathrin K. insbesondere ihr vergleichsweise geringer Bildungsgrad und für Farida F. ihre körperliche Gesundheit, die sie in ihrer Positionierung als Arbeiterinnen festgeschrieben erscheinen lässt. Das Gefühl, viele „*Möglichkeiten*“ zu haben, ist den beiden Industriearbeiterinnen nicht vertraut, Themen einer gewünschten „*Sicherheit*“, erlebten Ungewissheit und Armut prägen ihre auf Anerkennung ihrer Leistung und gesellschaftlichen Lage abzielende Anspruchssetzungen. Auffallend dabei ist, dass trotz der Unterschiede in Fallgeschichten und Themenschwerpunkten die Ausrichtung der Erwerbsarbeitsansprüche teils an jene der im ersten Forschungszyklus formulierten erinnert. Für ihr „*Wissen und Können*“ anerkannt, respektiert und damit in ihrer Position abgesichert zu sein, stellt auch einen zentralen Bezugspunkt der Anspruchsformulierungen von Anna A. und Nina N. dar. In Überprüfung einer möglichen Vielfältigkeit der Erwerbsarbeitsansprüche des Forschungsfeldes wurde sich daher in einer dritten Erhebungsphase auf Arbeiterinnen mit einem beispielsweise durch den längeren Verbleib im Ausbildungswesen erweiterten Handlungsspiel- und Möglichkeitsraum fokussiert.

6.8 Erwerbsarbeitsansprüche von Sophie S., Bandarbeiterin

Sophie S. ist 23 Jahre alt und lebt zusammen mit ihrer Mutter und ihrem Stiefvater in einem Haus in der Steiermark. Sie wohnt gerne „*daheim*“ und genießt es, viel Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Besonders mit ihrer Mutter und der bereits ausgezogenen Zwillingsschwester hat Sophie S., die „*komplett ohne Papa aufgewachsen*“ ist, eine „*enge Bindung*“. Ihre Kindheit und Jugend erlebte Sophie S. als „*sehr angenehm*“. Nur die Schule machte ihr immer schon „*etwas Sorgen*“. Sie hat sich „*nie wirklich leichtgetan*“ und vor allem in Mathematik war Sophie S. „*immer so schlecht*“. Nach Beendigung der Pflichtschulzeit entschied sich Sophie S. deshalb, das Gymnasium zu verlassen und auf eine Höhere Lehranstalt für Sozialmanagement, wo sie „*wenigstens nicht in Mathe maturieren*“ musste, zu wechseln. Vor drei Jahren hat Sophie S. dann maturiert und war glücklich, „*endlich mit der Schule fertig*“ zu sein. Denn trotz Wechsel war die Schulzeit für Sophie S. nicht ganz einfach. Mit sechzehn musste sie „*ein Jahr wiederholen*“, wodurch ihre „*ganzen Freunde weg*“ waren. In der neuen Klasse hatte Sophie S. dann „*eine echt blöde Lehrerin*“, die ihr „*ziemlich aufgesessen ist*“ und sie schließlich bei der Matura durchfallen ließ. Die Schule hat Sophie S. „*so aufgeregt*“, dass sie sich zunächst „*ein bisschen erholen, Abstand bekommen*“ musste. Wie ihre Mutter gleich mit einem Studium anzufangen, wäre für Sophie S. nicht vorstellbar gewesen.

Ein halbes Jahr war Sophie S. dann zu Hause und hat „*eigentlich nichts getan*“. Mit der Zeit wurde der „*gesellschaftliche Druck, endlich was zu machen*“ jedoch so groß, dass sich Sophie S. bei einer Leiharbeitsfirma bewarb. Eine Woche später bekam Sophie S. dann eine Stelle in einem Betrieb der Automobilindustrie, in dem sie nun seit drei Jahren beschäftigt ist und „*am Band Kleinteile für die Außenspiegel von Autos*“ federt. Sophie S. gefällt ihre Tätigkeit, trotzdem war ihr von Anfang an klar, dass sie „*nicht für immer bleiben will*“. Für die Arbeit im Betrieb muss „*man nichts wirklich können*“ und Sophie S. hatte „*Angst davor, nichts aus der Matura gemacht zu haben*“. Deshalb entschloss sie sich vor einem Jahr, ihre Vollzeitstelle für eine Teilzeitanstellung im Betrieb aufzugeben und ein Studium der Gebärdensprache zu beginnen.

Viermal im Monat ist Sophie S. jetzt im Betrieb und freut sich darüber, weiterhin eine „*so gute Einkommensquelle*“ zu haben. Der Verdienst „*reizte*“ Sophie S. schon zu Beginn und spielt nach wie vor „*eine große Rolle*“ für sie. Die Entscheidung, trotz ihres Studiums im

Betrieb zu bleiben, war bei Sophie S. neben dem Einkommen jedoch auch durch „*die Leute*“, mit denen sie in der Produktion zusammenarbeitet, motiviert. Sophie S. kommt mit den Leuten aus ihrer Schicht „*gut klar*“, merkt jedoch, dass sich ihre Gruppenzugehörigkeit seit Studienbeginn verändert hat. Sophie S. formuliert daher neben ihrem Anspruch, Geld zu verdienen, den Anspruch eines Miteinanders trotz Unterschieden.

6.8.1 Geld zu verdienen

Arbeiten zu gehen bedeutet für Sophie S., eine „*Einkommensquelle*“ zu haben, die ihr jene „*Selbstständigkeit*“ und gesellschaftliche Akzeptanz ermöglicht, die ihr während ihres halben Jahres zu Hause fehlte. Denn wird es „*von der Gesellschaft voll akzeptiert*“, arbeiten zu gehen und „*einen Beitrag*“ zu leisten, fühlte sich Sophie S. durch ihre Zeit zu Hause und ohne eigenen Verdienst gesellschaftlich unter „*extremen Druck*“ gesetzt. Sophie S. ist daher „*sehr stolz*“ auf sich, nun endlich „*einen Beitrag*“, eine „*gute Tat*“ für die Gesellschaft, leisten zu können und sich dabei ihr Leben so „*zu managen*“, wie sie es möchte.

Sophie S.: „Ja, ich meine, Arbeiten ist wichtig, weil es halt die Einkommensquelle ist, also ich verbinde Arbeiten eigentlich immer mit Geld. Es wird halt auch von der Gesellschaft voll akzeptiert, wenn du sagst, du gehst arbeiten und leistest einen Beitrag. Ich weiß, das hört sich jetzt blöd an, aber ich bin dann immer auch sehr stolz auf mich, das ist eigentlich immer so ein gutes Gefühl, wenn ich aus der Arbeit rauskomme, zu wissen, ich habe wieder mein eigenes Geld verdient und damit eine gute Tat gemacht.“

Ihr Einkommen hat Sophie S. „*von Anfang an richtig getaugt*“ und dafür gesorgt, dass sie anstatt dem geplanten halben Jahr zwei Jahre Vollzeit im Betrieb beschäftigt blieb. Es ist für Sophie S. „*eigentlich immer das Wichtigste gewesen*“, das Gefühl zu haben, „*von niemandem abhängig zu sein*“. Um ihren „*kleinen Funken von selbstständig sein*“ erhalten zu können, lehnte Sophie S. auch zweimal das Angebot einer Fixanstellung seitens des Betriebes ab. Sophie S. ist es nicht wichtig, einen durch eine Fixanstellung „*krisensicheren Job*“ zu haben, sondern ein möglichst hohes Einkommen, das ihr die Leiharbeitsfirma „*mit einem Hunderter mehr pro Monat*“ besser gewährleisten kann als der Betrieb. Es war für Sophie S. somit kein leichter Schritt, mit ihrem Studium zu beginnen und auf ihr Einkommen einer Vollzeitbeschäftigung zu verzichten. Sie hatte Bedenken, dass ihre „*Selbststän-*

digkeit“ und das Gefühl, „mit beiden Haxen voll im Leben“ zu stehen durch einen geringeren Verdienst wegfallen könnte.

Sophie S.: „Das Geld ist für mich jetzt eigentlich immer das Wichtigste gewesen. Dieses Gefühl, von niemandem abhängig zu sein, den Tank selber zahlen zu können, schön Essen zu gehen und zu wissen, ich kann das selber zahlen, so ein bissl, so einen kleinen Funken von selbstständig sein. Da habe ich auch am Anfang, wie ich zum Studieren begonnen habe, ein bissl gehadert, dass diese Selbstständigkeit jetzt wegfällt, dieses Gefühl, ich stehe mit beiden Haxen voll im Leben. Da habe ich mir schon gedacht: ah, was tue ich eigentlich?“

Doch auch mit ihrer Teilzeitanstellung macht Sophie S. „richtig gutes Geld“. Vor allem im Vergleich zu ihren Studienkolleg*innen, die „irgendwo kellnern oder so“, verdient Sophie S. „noch immer wirklich viel“. Ihren Verdienst empfindet Sophie S. der Arbeitsbelastung im Betrieb entsprechend und dadurch auch ihren Anspruch, Geld zu verdienen, legitimiert. Denn „so gemütlich, wie vielleicht andere denken, ist die Arbeit hier nicht“. Zwar musste Sophie S., wie auch die anderen „Budenschöpfer“, für ihre Tätigkeit keinen bestimmten Lehrberuf abschließen, für ihre Arbeit muss sie „nichts wirklich können“, dennoch arbeitet sie „sehr hart“ für ihr Geld und ihren Anspruch, es zu verdienen.

6.8.2 Miteinander trotz Unterschieden

Für Sophie S. gehören Gruppen, von denen es in ihrem Betrieb so einige gibt, einfach mit dazu. Sie selbst hat auch „immer irgendwelchen Gruppen angehört“. Da die Menschen „nicht alle gleich“ sind, ist es für sie „nur naheliegend“, dass es Gruppenbildungen gibt. Trotz der von Sophie S. anerkannten „Unterschiede“ zwischen Menschen, die zu einer Gruppenbildung führen, ist es ihr wichtig, dass es ein „Miteinander gibt“. Darunter versteht Sophie S. eine „familiäre Stimmung“, bei der es „kein Schlechter oder Besser“ gibt, sondern „wertschätzend“ miteinander umgegangen wird.

Sophie S.: „Also was mir schon wichtig ist, dass es trotzdem ein Miteinander gibt. Gruppen gehören dazu, wir sind nicht alle gleich, ich habe auch immer irgendwelchen Gruppen angehört. Aber das Miteinander, also auch zwischen den Gruppen, darf nicht weggehen

dadurch. Also es gibt Unterschiede, aber das ist kein Besser oder Schlechter, also es kann ja trotzdem eine familiäre Stimmung geben, wo sich alle wertschätzend gegenüber sind. “

Im Betrieb gehört Sophie S. zu „den Produktionsmitarbeitern“. Einer Gruppe, die sich über die Unterschiede zu „den Leuten aus dem Büro“ definiert. Die einen tragen „Anzug und Gilet“, die anderen „T-Shirt und Sicherheitsklunker“, die einen haben eine „Klimaanlage“ an ihren Arbeitsplätzen installiert, die anderen müssen sich „den Arsch abschwitzen“. Die „spürbaren Unterschiede“ zwischen den beiden Gruppen werden von Sophie S. auch als „Trennung“ beziehungsweise „Abgrenzung voneinander“ empfunden, die ein „Miteinander“ erschweren. Doch auch unter den Produktionsmitarbeitenden, also der Gruppe von Sophie S., herrscht eine „Dynamik“, die eher einem „Wettbewerb untereinander“ anstatt einer „Zusammenarbeit miteinander“ entspricht.

Sophie S.: „Das ist eine ganz lustige Dynamik da bei uns irgendwie, weil es gibt so einen Wettbewerb untereinander, wer die Stückzahl schafft. Also wenn du die Stückzahl nicht zusammenbringst, schimpft jetzt keiner, aber du wirst halt von den Leuten auch nicht akzeptiert. Die können dann schon richtig ungut werden. Also du hast halt selber immer den Druck, du musst der Stückzahl gerecht werden, dass du von den anderen wertgeschätzt wirst und keiner über dich redet. Aber manche Gruppen haben da halt gar keine Chance, also mit den Älteren oder Studenten will halt keiner zusammenarbeiten, weil die nicht so schnell nachgreifen können. “

In der Produktion von Sophie S. stellt die Arbeitsgeschwindigkeit ein zentrales Unterscheidungsmoment der Arbeiter*innen dar. Um von den anderen „wertgeschätzt“ und „akzeptiert“ zu werden, ist es wichtig, dass „du flott nachgreifen“ und die zu produzierende Stückzahl „schnell“ erreichen kannst. Entsprechend ihrer Arbeitsgeschwindigkeit unterscheiden sich die Arbeiter*innen in „langsame“, weniger bis gar nicht anerkannte, meist ältere oder studentische, und „schnelle“, besonders anerkannte und wertgeschätzte, meist junge Arbeiter*innen. Sophie S., die „schnell nachgreifen“ kann, hat bislang „eigentlich immer zu den jungen Arbeitern“, und damit zu der in der Produktion tonangebenden Gruppe gehört. Seit ihrem Studium „interessieren“ sich die Leute ihrer Gruppe jedoch nicht mehr für sie. Sophie S. hat das Gefühl, dass ihr „das mit dem Studium von ein paar Leuten übelgenommen“ wird. Von der einen Gruppe ausgeschlossen, gehört Sophie S. nun zu der weniger anerkannten Gruppe der langsamen, studentischen und/oder älteren Arbei-

ter*innen. Als Teil dieser Gruppe merkt Sophie S. nicht nur den „*Druck*“, der auf den einzelnen Arbeiter*innen lastet, der „*Stückzahl immer gerecht*“ zu werden, sondern auch das wenig wertschätzende „*Miteinander*“ der Gruppen. Ausgehend von ihrer nach wie vor hohen Arbeitsgeschwindigkeit und ihrer Erfahrung in beiden Gruppen, legitimiert sich Sophie S. zu dem Anspruch eines Miteinanders trotz Unterschieden.

6.9 Erwerbsarbeitsansprüche von Astrid A., Laborantin

Astrid A. ist 23 Jahre alt und lebt gemeinsam mit ihrem Freund in einer Wohnung in Salzburg. Aufgewachsen ist Astrid A. ebenfalls in Salzburg, wo sie zusammen mit ihren Eltern und ihrem jüngeren Bruder auf einem „*kleinen Hof*“ wohnte. Der Vater von Astrid A. ist Milchbauer und beliefert umliegende Betriebe, die Mutter führt selbstständig einen Lebensmittelladen und verkauft die teils aus der Milch vom eigenen Hof entstandenen Produkte. Astrid A. erhielt somit schon als Kind Einblicke in die „*zwei Welten*“ der Arbeit am Hof und der im Geschäft. In beiden Welten hat Astrid A. „*immer gerne mitgeholfen*“ und dadurch schon früh ihren „*Bezug zu guten Lebensmitteln*“, der Natur und den Tieren entdeckt. Diesen Bezug konnte Astrid A. durch den Besuch einer weiterführenden Schule für landwirtschaftliche Berufe vertiefen. Die Schule war für Astrid A. „*eine sehr feine Zeit*“, an die sie sich gerne zurückerinnert.

Nach ihrem Maturaabschluss vor vier Jahren und einem anschließenden Praktikum in einer „*ganz kleinen Hofkäserei*“ fühlte sich Astrid A. bestätigt, im Bereich der Milchverarbeitung arbeiten zu wollen und fing mit ihrer Suche nach einer passenden Stelle an. Sie wollte sich „*nicht blind auf irgendwelche Stellen*“ bewerben, sondern wissen, „*was hinter den Firmen steckt*“. Es war ihr wichtig, einen Betrieb zu finden, in dem es „*um den Menschen geht und weniger um den Profit*“. Des Weiteren wollte sie sich mit den Produkten des Betriebes und der Firmenphilosophie „*identifizieren*“ können. Schließlich entdeckte Astrid A. eine Stelle als Laborant*in in einem führenden Betrieb der Milchindustrie und bewarb sich. Seit drei Jahren ist Astrid A. nun für „*die Qualitätssicherung*“ in dem Betrieb zuständig. Astrid A. arbeitet gerne dort, der Umgang miteinander ist „*sehr wertschätzend*“ und generell „*macht der Betrieb sehr viel*“ für die Mitarbeiter*innenzufriedenheit. Wenn sie in den Supermarkt geht und Produkte der Firma „*im Regal stehen*“ sieht, ist Astrid A. „*stolz drauf*“, an deren Herstellung mitzuwirken und Teil des Betriebes zu sein.

Bei der Bedeutung von Arbeit unterscheidet Astrid A. zwischen dem „Zweck“ von Erwerbsarbeit, den sie im Verdienst, dem Absichern des „Lebensunterhalts“, sieht, und dem Wert von Erwerbsarbeit, der für Astrid A. in der „Selbstverwirklichung“ liegt. Generell soll die Erwerbsarbeit im Leben von Astrid A. jedoch eher eine „Ergänzung“ darstellen und *„nicht das komplette Leben so einnehmen“*. Dass sich diese ergänzende Stellung von Erwerbsarbeit im Leben nur schwer mit der, meist im Schichtbetrieb organisierten, Produktionsarbeit verbinden lässt, merkt Astrid A. insbesondere dann, wenn sie sich Gedanken über ihre Zukunft und ihren Wunsch, eine Familie zu gründen, macht. Für Astrid A. ergibt sich daher ein Anspruch der Selbstverwirklichung, der sich einerseits auf die Erwerbsarbeit, andererseits auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bezieht.

6.9.1 Selbstverwirklichung inner- und außerhalb des Betriebes

Erwerbsarbeit soll Astrid A. *„glücklich machen“* und *„erfüllend sein“*, sie möchte sich mit ihrer Tätigkeit *„identifizieren“* können und *„stolz“* auf das produzierte Endprodukt sein. Für Astrid A. stellt die Erwerbsarbeit eine *„Art Selbstverwirklichung“* dar, die sie in der Beschäftigung mit Lebensmitteln gefunden hat. Die *„tägliche Arbeit“* mit den Lebensmitteln *„fasziniert“* Astrid A., es ist die *„Vielfalt an Lebensmitteln“*, die *„aus einem Produkt, wie Milch“* hergestellt werden kann, die für sie nach wie vor *„unglaublich interessant“* ist. An ihrer Arbeit im Betrieb schätzt es Astrid A. besonders, ihr *„Wissen über Lebensmittel vertiefen“* und durch das große *„Angebot an Fort- und Weiterbildungen“* stetig erweitern zu können. Neben der Beantragung ihres Ingenieurstitels möchte Astrid A. demnächst mit einer Ausbildung *„zum Käsesommelier“* beginnen – *„einfach aus Interesse“*, denn *„Gehaltszuschüsse“* bekommt Astrid A. dadurch keine.

Astrid A.: „Einen Anspruch. (.) Meine Arbeit sollte mich glücklich machen, erfüllend sein. Mhm, ja genau. Sie soll eine Art Selbstverwirklichung sein, wo, ja genau, und man verdient natürlich auch seinen Lebensunterhalt, das ist ein Stückl weiter auch der Zweck, aber ich denke, man muss sich auch mit seiner Arbeit identifizieren können und einfach Freude an dem haben, was man den ganzen Tag so tut. [...] Es ist, dass ich den Bezug zu Lebensmitteln habe, dass ich mehr darüber lernen kann, dass ich mein Wissen über Lebensmittel vertiefen kann. Es fasziniert mich einfach, die Vielfalt an Lebensmitteln, was man alles

machen kann aus einem Produkt wie Milch, es ist so viel möglich damit und das interessiert mich.“

Die „Lebensmittelgeschichte“ zieht sich bei Astrid A. *„so durch“* ihr Leben, auch privat arbeitet sie *„gerne mit guten Lebensmitteln“*, kocht viel und interessiert sich für *„gesunde Ernährung“*. Ihr *„schon immer“*, und in allen Lebensbereichen, vorhandenes *„Interesse“* an Lebensmitteln dient Astrid A. als zentrale Legitimationsquelle für ihren Anspruch der *„Selbstverwirklichung“*, hier insbesondere in Bezug auf die Erwerbsarbeit. Doch *„Selbstverwirklichung“* bedeutet für Astrid A. auch, ihr Berufs- und Privatleben miteinander vereinbaren zu können. Denn während die Beschäftigung mit Lebensmitteln *„gerne das ganze Leben“* von Astrid A. einnehmen darf, soll es die Erwerbsarbeit nicht.

6.9.2 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeits- und Privatleben

Astrid A. arbeitet gerne in ihrem Betrieb, die Tätigkeit ist interessant und *„erfüllend“* für sie. Dennoch wird Astrid A. *„nicht mehr lange bleiben“*, innerhalb des nächsten Jahres möchte sie das Geschäft ihrer Mutter übernehmen. Für Astrid A. kein leichter Schritt, ihr wird *„die direkte Arbeit mit den Lebensmitteln“* fehlen, sie merkt jedoch, dass sich die Arbeit im Betrieb *„nur schwer“* mit ihrem Wunsch nach Kindern und dem Anspruch der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbinden lässt. Der Grund dafür liegt im Dreischichtensystem, über das sich der Betrieb von Astrid A. organisiert. Das *„Schichteln“* wird von Astrid A. als ein *„enormer Eingriff“* in ihr Privatleben empfunden. Vor allem die Spät- und Nachschichten führen bei Astrid A. dazu, dass ihr Schlafrhythmus gestört wird, sie *„oft müde“* ist und nur wenig Zeit für ihre Familie und Freund*innen hat.

Astrid A.: „Ich werde aber nicht mehr lange bleiben, weil ich das Geschäft von der Mama übernehmen will, aber das weiß noch keiner da. Ich kann mir das Schichteln nur schwer mit Familie vorstellen, aber mir ist es wichtig, dass ich eine Familie habe. Ich merke es ja jetzt schon, ich bin oft müde und sehe meine Freunde und meine Familie kaum. Es ist einfach ein enormer Eingriff, das Schichteln, vor allem die Spätschicht und Nachtschicht. Man verdient zwar in der Nachtschicht mehr, aber was da dann dranhängt, wo man dann nicht weiß, ob man sich umstellen kann, ob das in der Zulage drinnen ist, ob das einem das wert ist, das muss dann jeder für sich selber vereinbaren.“

Astrid A. ist es die Zulage nicht „wert“, ihr ist es wichtig, ein Privatleben und eine Familie zu haben. Beides zusammen, also die Schichtarbeit im Betrieb und eine Familie kann sich Astrid A. „einfach nicht vorstellen“. Sie möchte sich ihre Zeit „selbstständig“ einteilen können und für ihre zukünftigen Kinder „da sein“. Ihre „Selbstverwirklichung“ in der Erwerbsarbeit kann sich Astrid A. auch bei der Übernahme des Geschäftes ihrer Mutter zumindest teilweise erhalten. Zwar findet die Beschäftigung mit den Lebensmitteln nicht mehr in direkter Weise statt, doch möchte Astrid A. bei der Auswahl des Sortimentes auf „qualitativ hochwertige Produkte“, mit denen sie sich „identifizieren“ kann, setzen und damit ihre „Leidenschaft“ für Lebensmittel erhalten. Anders als bei ihren Eltern, hat Astrid A. das Gefühl, sich nicht mehr „zwischen Familie und Beruf“ entscheiden zu müssen, sondern in beiden Bereichen „Selbstverwirklichung“ erfahren zu können.

Astrid A.: „Meine Eltern sind halt noch so aufgewachsen, dass Arbeit das Wichtigste im Leben ist. Ist auch okay, aber es ist halt mittlerweile nicht mehr so. Der Stellenwert von Arbeit ist nicht mehr so hoch, finde ich, oder hat sich halt verändert. Es ist wichtig, dass man Freude an der Arbeit hat, an dem was man macht, aber halt auch das Private, es sollte beides so sein, du musst dich nicht mehr zwischen Familie und Beruf entscheiden. (.) Und das geht auch wieder einher mit der Selbstverwirklichung. Die Arbeit sollte das Leben nicht so komplett einnehmen, so wie bei meinen Eltern, sondern es soll eine Ergänzung sein, man sollte für seine Arbeit leben und auch für seine Familie und Freunde und so weiter.“

Ihren Anspruch der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben legitimiert sich Astrid A. durch einen gesellschaftlichen Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit, der ihr eine gleichermaßen ausgeprägte „Selbstverwirklichung“ in Familie und Beruf suggeriert. Besonders deutlich wird Astrid A. dieser Bedeutungswandel von Erwerbsarbeit, wenn sie sich mit dem Stellenwert von Arbeit im Leben ihrer Eltern auseinandersetzt. Denn während ihre Eltern „so aufgewachsen“ sind, der Erwerbsarbeit einen „sehr hohen“ Stellenwert einzuräumen und sie als „das Wichtigste im Leben“ zu betrachten, erscheint es für Astrid A., die den Stellenwert von Erwerbsarbeit im Leben ihrer Eltern als „viel zu hoch“ empfindet, hingegen „mittlerweile“ legitim und „okay“, neben der Erwerbsarbeit auch für die Familie zu „leben“.

6.10 Zwischenresümee: Die Fälle des dritten Forschungszyklus

Den Industriearbeiterinnen des dritten Forschungszyklus gemein ist neben dem Maturaabschluss insbesondere ein spezifisches Verständnis von Erwerbsarbeit als „*Ergänzung*“, wonach der Arbeit in der Fabrik zwar durchaus gerne und vor allem im Fall von Astrid A. mit hoher Identifikation nachgegangen wird, jedoch die Lebensbereiche abseits davon Priorisierung finden. Ist es bei Sophie S. ihr Studium der Gebärdensprache, das sie einer Vollzeitanstellung im Betrieb vorzieht, gibt Astrid A. ihrem Privat- und angestrebten Familienleben eine vorrangige Bedeutung. In beiden Fällen stellt die Fabrikarbeit einen Zwischenstopp auf dem Weg zu anderen Erwerbsarbeitsbereichen dar. Sophie S. wird dadurch das Gefühl gegeben, etwas „*aus der Matura gemacht zu haben*“ und Astrid A. das Gefühl, sich „*selbstständig*“ ihre Zeit einteilen zu lassen. Im Betrieb alt zu werden, wie beispielsweise von Kathrin K. gewünscht, oder innerbetrieblich eine Position mit mehr „*Verantwortung*“ übernehmen zu können, wie von Kristina K. beansprucht, findet in den Fallgeschichten der dritten Erhebungsphase keine Erwähnung. Die „*Selbstverwirklichung*“ sowie Anerkennung in und durch Erwerbsarbeit hingegen schon.

7. Erwerbsarbeitsansprüche – Herrschaftsverhältnisse

Nachdem die Erwerbsarbeitsansprüche der Industriearbeiterinnen nun induktiv herausgearbeitet sind, liegt die Zielsetzung der nachfolgenden Unterkapitel darin, sie auf den gesellschaftlichen Kontext, die Herrschaftsverhältnisse zu beziehen. Die empirische Darstellung befindet sich damit im zweiten von Winker und Degele (2009) vorgestellten Analyseblock der „Intersektionalen Mehrebenenanalyse“ (siehe dazu Abbildung 2). Neben einer herrschaftskritischen Rahmung geht es in dem Kapitel daher auch um die theoretische Diskussion und Generalisierung des Datenmaterials. Nicht mehr die einzelnen Erwerbsarbeitsansprüche, sondern ihre fallübergreifenden Gemeinsamkeiten stehen im Fokus. Entsprechend dem fünften Analyseschritt werden in Unterkapitel 7.1 daher die vierzehn von den Industriearbeiterinnen hervorgebrachten Erwerbsarbeitsansprüche zu denen der Anerkennung, Gleichheit und Selbstverwirklichung zusammengefasst (siehe dazu Abbildung 3). Aufbauend darauf fließen die Ergebnisse der Analyseschritte sechs bis acht in die zu den jeweiligen Erwerbsarbeitsanspruchsguppen gewidmeten Unterkapitel

ein und verhandeln das Material intersektional. Während Unterkapitel 7.2 sich damit dem Erwerbsarbeitsanspruch der Anerkennung zuwendet, beschäftigt sich Unterkapitel 7.3 mit dem Erwerbsarbeitsanspruch der Gleichheit und Unterkapitel 7.4 mit dem der Selbstverwirklichung.

7.1 Fallübergreifende Abstraktion der Erwerbsarbeitsansprüche

Die in Schritt fünf der Intersektionalen Mehrebenenanalyse durchzuführende Verdichtung der Subjektkonstruktionen ermöglichte eine Zusammenschau der vierzehn Erwerbsarbeitsansprüche und deren Zentrierung auf Anerkennung, Gleichheit und Selbstverwirklichung. Die Gruppierung der Erwerbsarbeitsansprüche erfolgte dabei auf Basis der ausformulierten Subjektkonstruktionen und entlang inhaltlicher Zusammenhänge (siehe dazu Abbildung 3). Demnach wurden der Gruppe der Anerkennungsansprüche folgende Ansprüche zugeordnet: Der Erwerbsarbeitsanspruch einer respektvollen Zusammenarbeit von Anna A., der einer Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft von Nina N., sowie die beiden Erwerbsarbeitsansprüche von Kathrin K. nach einer transparenten Kommunikation und als Arbeiter*in gehört zu werden sowie von Farida F. nach einer leistungsorientierten Teamarbeit und Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen. Der Gruppe der Gleichheitsansprüche wurden hingegen sowohl die Erwerbsarbeitsansprüche von Kristina K. nach einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Besetzung von Führungspositionen mit Frauen, als auch der Erwerbsarbeitsanspruch eines Arbeitsklimas des Miteinanders von Nina N. und der eines Miteinanders trotz Unterschieden von Sophie S. zu geordnet. Der Gruppe der Selbstverwirklichungsansprüche wurden der Erwerbsarbeitsanspruch, handwerklich etwas zu erschaffen von Anna A., sowie der, Geld zu verdienen von Sophie S., und die Erwerbsarbeitsansprüche von Astrid A. nach Selbstverwirklichung inner- und außerhalb des Betriebes sowie der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeits- und Privatleben zugeschrieben.

Die Linie zwischen den einzelnen Gruppen verläuft dabei fließend. Könnte doch beispielsweise die von Nina N. beanspruchte Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft durchaus im Sinne einer geforderten Gleichheit beziehungsweise Gleichstellung mit Männern oder die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen von Kristina K. als Anerkennung der Kompetenzen von Frauen in männerdominierten Erwerbsarbeitsumfeldern

verstanden werden. Dennoch zeigen sich wiederkehrende thematische Überschneidungen innerhalb der einzelnen Erwerbsarbeitsansprüche, die eine entsprechende Gruppierung zulässig erscheinen lassen. Denn rücken in der Gruppe der Anerkennungsansprüche primär Thematisierungen der Wertschätzung, des gegenseitigen Respektierens und Wahrgenommenwerdens in das Zentrum der Anspruchsformulierung, sind es in der Gruppe der Gleichheitsansprüche primär Schilderungen erlebter Ungleichbehandlungen und hierarchisierter Zusammenarbeit, und in der Gruppe der Selbstverwirklichungsansprüche Fokussierungen auf die Identifikation mit der Arbeit sowie Einbindung des Selbst inner- und außerhalb der Erwerbsarbeit.

Neben der inhaltlichen Abstraktion können mit der fallübergreifenden Betrachtung von Erwerbsarbeitsansprüchen des Weiteren zentrale Überschneidungen und Unterscheidungen der empirischen Ergebnisse zu bestehenden Theorieausarbeitungen aufgezeigt werden. Erkennbar wird beispielsweise, dass die von Baethge et al. (1989, S. 166) beschriebenen „sinnhaft-subjektbezogenen“ Ansprüche einer sozialen Anerkennung, Integration und Selbstverwirklichung auch in dem vorliegenden Datenmaterial wiederzufinden sind, sie hingegen einer attestierten, und auf dem ersten Blick durchaus zutreffend erscheinenden „Dominanz“ gegenüber „materiell-reproduktionsbezogenen“ Ansprüchen, einer Verbesserung der Erwerbsarbeitsbedingungen und (materiellen) Sicherheit in den Anspruchssetzungen der Industriearbeiterinnen vielmehr in einem stetigen Wechselspiel zueinander auftreten. Wie die Arbeiter*innen der Studie von Schumann et al. (1982) beschreiben sich auch die in dieser Untersuchung in einer Gleichzeitigkeit einerseits als Arbeitskräfte mit objektiven Interessen, andererseits als Subjekte mit sinnhaft-subjektiven Orientierungen auf ihre Erwerbsarbeit. Verdeutlicht wird das unter anderem in den Anerkennungsansprüchen der Industriearbeiterinnen, die neben der Wertschätzung ihrer Leistungen ebenso ihre Position im Betrieb anerkannt und dadurch abgesichert sehen möchten. Arbeitsinhaltliche Orientierungen sind damit, anders als es die Analysen von Baethge (1991, S. 265ff; 1994, S. 717) suggerieren, keineswegs bildungs- und einkommensprivilegierten Gesellschaftsschichten vorbehalten. Im Unterschied zu denen von Baethge et al. (1989) untersuchten jungen Erwachsenen erscheinen die von den Industriearbeiterinnen formulierten Erwerbsarbeitsansprüche jedoch gänzlich elementarer und in enger gesteckten Realisierungsrah-

men entlang klassen-, geschlechter-, und körperspezifischen Differenzierungen gelagert zu sein.⁸

7.2 Erwerbsarbeitsansprüche der Anerkennung

Anerkennung – in den Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen ausgedrückt –, bedeutet in der Zusammenarbeit respektiert (Anna A.), als gleichwertige Leistungskraft anerkannt (Nina N.), für erbrachte Leistungen gelobt (Farida F.) und in die betrieblichen Kommunikations- sowie Entscheidungsabläufe involviert (Kathrin K.) zu werden. Den Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen gemein scheint ein Verständnis von Anerkennung als Wertschätzung, im Sinne der Bewunderung und Respektierung, sowie der Würdigung und des Wahrgenommenwerdens ihrer Leistung und Lage beziehungsweise Position als (Fach-)Arbeiterinnen. Eine Tendenz der Bewunderung und Respektierung ist dabei insbesondere in den Erwerbsarbeitsansprüchen von Anna A. sowie Nina N. und eine der Würdigung und des Wahrgenommenwerdens in den Erwerbsarbeitsansprüchen von Kathrin K. und Farida F. vertreten.

Die Komponente der Bewunderung und Respektierung tritt dabei deutlich in dem von Anna A. formulierten Erwerbsarbeitsanspruch nach einer respektvollen Zusammenarbeit hervor. In Kombination mit ihrem Erwerbsarbeitsanspruch der handwerklichen Betätigung, der als Selbstverwirklichungsanspruch in Unterkapitel 7.4 näher beleuchtet wird, bezieht Anna A. ihre Anspruchssetzung auf ihre Stellung als einzige Facharbeiterin in einem primär männerdominierten Betrieb und entsprechende Respektierung ihrer Leistung. Denn im Gegensatz zu „anderen Frauen“, die für „so einen Beruf einfach nicht geschaffen“ sind, hat es Anna A. „geschafft“ und ist „Arbeiterin in so einem Beruf“, in einem „Männerberuf“ geworden. Eine ähnliche Betonung ihrer Sonderstellung im Betrieb findet sich auch bei Nina N., die als gleichwertige Leistungskraft anerkannt werden möchte. Unter Einbeziehung ihres Erwerbsarbeitsanspruches eines Arbeitsklimas des Miteinanders, der in Unterkapitel 7.3 als Gleichheitsanspruch verhandelt wird, zwar stärker auf die betriebliche

⁸ Dem Sample der Forschungsarbeit und eigenen gesellschaftlichen Position als weiße Österreicherin ohne Migrationserfahrung geschuldet, sind es insbesondere die Wechselwirkungen von Klassen-, Geschlechter-, und Körperverhältnissen, nicht jedoch die der *Rasse*/Ethnizität, die als prägend für die Erwerbsarbeitsansprüche der Industriearbeiterinnen analysierbar wurden.

Gleichstellung abzielend, hebt auch Nina N. ihre durch Anstrengung und erbrachte Leistung erarbeitete Position „*als erste ausgelernte Müllerin*“ in der Produktion wiederholt hervor. Die Anspruchsformulierungen der beiden Industriearbeiterinnen sind dabei, herrschaftskritisch betrachtet, in einer betrieblichen Struktur der männlichen Dominanz eingelassen. Die Norm in den Fabriken der Industriearbeiterinnen bildet der Arbeiter, die Abweichung davon die Arbeiterin. Deutlich wird das beispielsweise im Fall von Anna A. in einer Absprache ihrer weiblichen Identität als „*Lehr.bub*“ während ihrer Lehrzeit, oder dem „*Druck*“, dem Nina N. ausgesetzt ist, indem sie „*den Leistungen der Männer gerecht*“ zu werden versucht. In beiden Fällen reicht der Lehrabschluss nicht aus, um als „*gleichwertige Leistungskraft*“ respektiert und dementsprechend behandelt zu werden, ihr handwerkliches „*Können und Wissen*“ müssen die Arbeiterinnen weiterhin gegenüber den Arbeitern in ihrem Betrieb „*unter Beweis*“ stellen. Im Bestreben nach Anerkennung und Wertschätzung gehen die Industriearbeiterinnen an ihre, teils körperlichen Leistungsgrenzen und versuchen durch betriebliche Weiterbildung ihrer Position als Facharbeiterinnen abzusichern. Da in den Erfahrungen der Industriearbeiterinnen Qualifikation und Leistung jedoch alleine nicht genügen, um sich dem Wert ihrer Position sicher zu sein, treten sie in eine Art Komplizenschaft mit den Männern ihrer Produktion und grenzen sich dazu aktiv von den „*anderen Frauen*“, die für eine handwerkliche Betätigung weniger „*geschaffen*“ seien ab und versuchen ihren „*Titel*“ als Frauen in einem primär männerdominierten Umfeld zu „*verteidigen*“.

Verbindet sich das meritokratische Leistungsprinzip in den Erwerbsarbeitsansprüchen von Anna A. und Nina N. mit dem Herrschaftsverhältnis männlicher Dominanz, tritt es in den von Kathrin K. und Farida F. formulierten Erwerbsarbeitsansprüchen in ein Wechselverhältnis mit dem prekärer Lebens- und Erwerbsarbeitsverhältnisse. Bei beiden Industriearbeiterinnen fügt sich dabei die durch ihre gesellschaftliche Einbindung als Mütter und Arbeiterinnen verunsicherte Stellung am Erwerbsarbeitsmarkt mit einer im Produktionsprozess bevorzugten Stellung junger, gesunder und leistungsfähiger Körper benachteiligend für sie zusammen. Denn während Farida F. bereits die Erfahrung gemacht hat, wie es ist, aufgrund gesundheitlicher Probleme „*komplett aus dem Arbeitsleben rausgefallen*“ zu sein, wäre es Kathrin K. am liebsten, dass ihr „*irgendwer die Sicherheit geben könnte*“, ihren Erwerbsarbeitsplatz bis zu ihrer Pensionierung behalten zu können, da sie ihre Chance auf eine Neuanstellung als Frau und Arbeiterin in ihrem Alter als gering einschätzt. Anstatt der Formulierung eines hier naheliegenden Erwerbsarbeitsanspruches der

Absicherung ihrer Lebens- und Erwerbsarbeitsverhältnisse, die angesichts einer zunehmenden Prekarisierung der Erwerbsarbeitsgesellschaft nicht legitimier- und daher beanspruchbar erscheint, fordert Kathrin K. eine betriebliche „*Kommunikation*“, die ihre durch eine plötzliche Entlassung entstehende prekäre Lage wahrnimmt, und Farida F. ein ihre Leistung „*trotz Schmerzen am ganzen Körper*“ würdigendes „*Lob*“ der Betriebsleitung. Die Verantwortung der Absicherung ihrer Position verlagert sich damit von einer institutionellen, betrieblichen Ebene auf eine individuelle Ebene der Industriearbeiterinnen und hat zur Folge, dass sich Farida F. trotz „*Schmerzen im ganzen Körper*“ dazu anhält, schneller als die Maschinen ihrer Produktion zu arbeiten, und dass Kathrin K. ihr durchaus im Sinne eines gemeinsamen Klassenbewusstseins widerständig einsetzbares „*Erfahrungswissen*“ ungenutzt lässt.

In arbeits- und industriesoziologischer Diskussion zeigen die empirischen Ergebnisse der von den Industriearbeiterinnen hervorgebrachten Anerkennungsansprüche zunächst einmal einen, von Honneth (1992) so bezeichneten „Kampf um Anerkennung“, in dem die verschiedenen Gruppen einer Erwerbsarbeitsgesellschaft auf Basis erbrachter Leistung um den Zuspruch sozialer Wertschätzung ringen. Leistung, sowie der Erwerb und Erhalt einer Erwerbsarbeitsstelle dienen damit in kapitalistischen Gesellschaften als normierender Maßstab gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung (Voswinkel 2017, S. 18; Winker & Degele 2009, S. 144). Entsprechend legitimieren sich auch die Industriearbeiterinnen primär über ihre Leistung in Bezug auf ihre Erwerbsarbeitsansprüche der Anerkennung. Sie bilden sich weiter, sind leistungsbereit und akzeptieren die betriebliche wie gesellschaftliche Leistungsdiktion. Dennoch bleibt ihnen jene, von Honneth (1992, S. 148) als Kernelement der Anerkennung erachtete, intersubjektive Validierung als gleichwertige Arbeiterinnen und Leistungskraft verwehrt. In diesem Zusammenhang wird der Betrieb von einem Ort der Anerkennung zu einem der systematischen Ungleichbehandlung und ein subjektorientiertes Anerkennungsverständnis, wie es sich bei Honneth (1992) und Baethge et al. (1989) vorfinden lässt, ist eines, das an seine Grenzen stößt. Denn erkennen Honneth (1992, S. 217) und Baethge et al. (1989, S. 171) eine nicht beanspruchte oder mangelnde Anerkennung in einer beeinträchtigten Selbstverwirklichung und Subjektorientierung, deutet das Datenmaterial der vorliegenden Studie vielmehr auf eine institutionalisierte Ungleichbehandlung entlang von Klasse, Geschlecht und Körper. Den Erwerbsarbeitsansprüchen der Anerkennung haftet damit eine „Linie sozialer Ungleichheit“ (Holtgrewe et al. 2000, S. 16), eine Linie der Unter- und Überordnung an. Im Fall der

Industriearbeiterinnen bedeutet der Kampf um Anerkennung neben einer durchgehenden Leistungserbringung auch, sich dem Herrschaftsverhältnis männlicher Dominanz und Prekarität zu unterwerfen und es dabei gleichzeitig zu inkorporieren. Ein Prozess, der von Bourdieu (2012 [2005], S. 63) als „symbolische Gewalt“ bezeichnet wird und dazu führt, dass die von Machtverhältnissen Unterdrückten selbst jene Denkschemata anwenden, die „das Produkt der Inkorporierung dieser Machtverhältnisse sind“. Erklärbar scheint dadurch auch, warum sich beispielsweise Anna A. und Nina N. von anderen Frauen abgrenzen oder Kathrin K. und Farida F. keinen Erwerbsarbeitsanspruch der Sicherheit hervorbringen. Die männliche Dominanz und Prekarität ist von der Ebene der Gesellschaft und Betriebe in das Handeln und Denken der Industriearbeiterinnen übergegangen. Um diesen feinen Linien sozialer Ungleichheit als integralem Bestandteil von Anerkennungsansprüchen folgen zu können, braucht es neben einer herrschaftskritischen Betrachtung auch eine wie von Fraser (2015 [2003], S. 44) vorlegte Konzeption der Anerkennung als „Angelegenheit der Gerechtigkeit“, wodurch diese zu einem „Problem des Status“ (Fraser 2015, S. 45) wird. Anerkennung trotz Beanspruchung nicht zu erfahren, bedeutet demnach nicht zwangsläufig, in seiner Selbstverwirklichung behindert, sondern in einem institutionalisierten „Verhältnis der Unterordnung“ (Fraser 2015, S. 45) festgeschrieben und an einer gleichberechtigten beziehungsweise gleichwertigen Gesellschaftspartizipation gehindert zu sein.

7.3 Erwerbsarbeitsansprüche der Gleichheit

Gleichheit wird in den Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen als ein Arbeitsklima des Miteinanders (Nina N.), eines des Miteinanders trotz Unterschieden (Sophie S.) sowie einer Gleichbehandlung der Geschlechter und Besetzung von Führungspositionen mit Frauen (Kristina K.) beschrieben. Mit ihren Erwerbsarbeitsansprüchen üben die Industriearbeiterinnen Kritik an einer als ungerecht empfundenen betrieblichen Ordnung, die einerseits zu einer Hierarchisierung der Belegschaft, andererseits zu einer diskriminierenden Verteilung von Chancen führt. Fokussieren dabei die Erwerbsarbeitsansprüche von Nina N. und Sophie S. insbesondere auf eine Gleichheit betrieblicher Positionen, ist in denen von Kristina K. hervorgebrachten Erwerbsarbeitsansprüchen eine der Gleichheit von Chancen im Betrieb vertreten.

Die Erwerbsarbeitsansprüche von Nina N. und Sophie S. rahmt ein Oben-Unten-Narrativ, das auf die hierarchisierten Positionen im Betrieb, der „*da oben*“, den „*Leuten aus dem Büro*“ und der „*untersten Schicht*“, den „*Produktionsmitarbeitern*“, referiert. Während die einen in klimatisierten Räumlichkeiten arbeiten, müssen sich die anderen „*den Arsch abschwitzen*“. Es sind diese „*spürbaren Unterschiede*“, die im betrieblichen Alltag der beiden Industriearbeiterinnen zu einem von „*Konkurrenz*“ geprägten „*Gegeneinander*“ auf allen Ebenen führt und ein „*schlimmes Arbeitsklima*“ befördert. Eingelassen in die arbeitsweltlichen Hierarchisierungen kapitalistischer Produktionsweisen verdeutlichen die Erwerbsarbeitsansprüche von Nina N. und Sophie S. insbesondere ihre in der Unterordnung festgeschriebene Position. Zur Überwindung ihrer Position geteilter Machtlosigkeit fordert Nina N. die Arbeiter ihres Betriebes dazu auf, sich wie „*Freunde*“ zu „*verbünden*“, um „*gemeinsam*“ gegen die „*ungerechte*“ Behandlung der „*da oben*“ vorgehen zu können, und auch Sophie S. plädiert für ein „*Miteinander*“ trotz der „*Unterschiede*“, die es einerseits zwischen den Arbeiter*innen, andererseits der Produktion und „*den Leuten aus dem Büro*“ gibt. Statt einer Solidarisierung mit und unter den Arbeiter*innen, einem solidarisch-kollegialen Zusammenschluss, der gegen die betrieblichen Interessenskonflikte antritt, kommt es jedoch zu einer weiteren Fragmentierung der Belegschaft. Eine herrschaftskritische Betrachtung der Anspruchssetzungen zeigt dabei, dass die „*Trennung*“ und „*Abgrenzung voneinander*“ entlang einer Linie klassistischer und sexistischer Körperverhältnisse verläuft. So ist der Körper der Arbeiter*innen nicht der Gleiche wie der Körper der Angestellten und „*Vorgesetzten*“, der Körper der „*Alten*“ ein anderer als der Körper der „*Jungen*“, der Körper einer Arbeiterin nicht derselbe wie der Körper eines Arbeiters, und der „*schnell*“ arbeitende, leistungsfähige Körper ein dem „*Wettbewerb*“ nicht standhaltenden Körper gegensätzlicher. Entsprechend einer neoliberalen Logik werden die betrieblichen Ungleichheiten dabei in die Körper der Arbeiter*innen verlagert, individualisiert und solidarisches, also gemeinsames, widerständiges Handeln der Arbeiter*innenschaft verunmöglicht.

Ist es bei Nina N. und Sophie S. die hierarchische Ordnung in Betrieben, die sie verändert sehen möchten, tritt diese in den Erwerbsarbeitsansprüchen von Kristina K. durchaus zugunsten ihrer Anspruchssetzung in den Hintergrund. Denn im Unterschied zu Nina N. und Sophie S. besteht Gleichheit für Kristina K. gerade in der Chance, Zugang zu betrieblich ungleich verteilten Positionen zu erlangen. Erkennbar wird, dass sich die von Kristina K. formulierten Gleichheitsansprüche weniger auf die ihrer Logik zufolge durch Leistung und

Übernahme von „*Verantwortung*“ zu erreichenden „*Führungspositionen*“, als vielmehr auf die durch betriebliche und gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Frauen erschwerten Zugangsbedingungen zu diesen Positionen beziehen. Denn der ihr bereits während der Schulzeit verwehrt gebliebene „*Einblick in das andere*“, in die für Männer vorgesehenen gesellschaftlichen Räume, setzt sich nach ihrem erfolgreichen Eintritt in die Erwerbsarbeitsphäre weiter fort. Ebenfalls festgeschrieben in einer Position der Unterordnung sieht sich die von Kristina K. angestrebte Mobilität innerhalb ihrer sozialen Klasse durch betrieblich-vorherrschende Geschlechterverhältnisse blockiert. Die mit Frauen assoziierte Pflicht zur Familienarbeit und ihr potenzielles Gebärvermögen werden für Kristina K. zu einem Hindernis innerhalb der hierarchischen Strukturen ihres Betriebes nach oben, in Richtung „*Führungsposition*“ zirkulieren zu können. Entgegen dem betrieblichen Versuch, die ausbleibende Besetzung von „*Frauen in Führungspositionen*“ mit einem plötzlichen „*Ausfall*“ der Arbeitskraft durch Schwangerschaft oder Betreuungstätigkeiten zu legitimierten beziehungsweise naturalisieren, erkennt Kristina K. ihre qua ihres Geschlechtes erfahrene Diskriminierung als Ergebnis einer „*Angst*“ der Männer, ihren „*Respekt*“ mit dem Ein- und Aufstieg von Frauen zu verlieren.

In arbeits- und industriesoziologischer Diskussion der von den Industriearbeiterinnen gestellten Gleichheitsansprüche verdeutlicht sich zunächst einmal die Notwendigkeit einer Erweiterung der von Baethge et al. (1989, S. 166f) vorgelegten sinnhaft-subjektbezogenen Anspruchsdimensionen um die der Gleichheit. Zwar thematisieren Baethge et al. (1989, S. 169) den Betrieb als einen „Raum mit spezifischen Strukturen“, in den die Subjekte kommunikativ und sozial integriert werden wollen, beachten dabei jedoch nicht die, insbesondere für weibliche Arbeitskräfte, ungleiche Verteilung der Teilhabe und Integration in diesen Raum. Die Industriearbeiterinnen möchten nicht nur an der Erwerbsarbeit teilhaben, sondern gleichgestellt zu anderen Arbeitssubjekten in die betrieblichen Strukturen integriert sein. Die von den Industriearbeiterinnen beanspruchte Gleichheit ordnet sich dabei in ein von Dubet (2008) in seinen Ausarbeitungen zum Ungerechtigkeitsempfinden Erwerbstätiger skizziertes Gleichheitsverständnis ein. Demnach ist Gleichheit als das „evidenteste, aber auch komplexeste Prinzip der Gerechtigkeit“ (Dubet 2008, S. 51) zu verstehen. Diesem Verständnis zufolge sind es also nicht die Ungleichheiten an sich, sondern die als „ungerecht erachteten Ungleichheiten“ (Dubet 2008, S. 34), die im Namen der Gleichheit kritisiert und bekämpft werden. Ihre Gleichheitsansprüche entwickeln die Industriearbeiterinnen dabei entlang einer Linie betrieblicher Ungleichheiten, die ihren Ausgang in der

Verkreuzung klassistischer, sexistischer und bodyistischer Herrschaftsverhältnisse nehmen. In den Fällen von Nina N. und Sophie S. verbinden sich die in die Betriebsstrukturen eingeschriebenen Herrschaftsverhältnisse mit dem Neoliberalismus als „kulturelle Formation“ (Billmann & Held 2013, S. 14), die aus einer Arbeiter*innenschaft fragmentierte, für ihr Schicksal selbstverantwortliche Subjekte macht und dadurch solidarisch-kollegiales Handeln erschwert. Der Widerstand gegen die unterdrückenden Strukturen und die „*da oben*“ scheint damit in den Betrieben von Nina N. und Sophie S. individualisiert. Gleichfalls individualisiert zeigen sich die aus den Klassen- und Geschlechterverhältnissen resultierenden Diskriminierungen, denen Kristina K. in Eigenverantwortung „*radikal*“ zu begegnen versucht. So bleibt Kristina K. trotz entsprechender Qualifikation und Kompetenz der betriebliche Aufstieg in eine verantwortungsvolle, hierarchisch höher gestellte Position als Frau versperrt. Dem meritokratischen „Gleichheits-, Gerechtigkeits- und Aufstiegsversprechen“ (Aulenbacher et al. 2017, S. 9) moderner Gesellschaften scheint damit eine „Deklassierung des Weiblichen quer durch die gesamte gesellschaftliche Hierarchie“ (Becker-Schmidt 1989, S. 217) gegenüberzustehen. Die mit Frauen einhergehenden Normierungen zur Familien- und Gebärarbeit machen aus Kristina K. eine Arbeitskraft „zweiter Klasse“ (Becker-Schmidt 2003, S. 115). Neben dieser normierten Festschreibung der Frauen im Privaten ist es im Fall von Kristina K. darüberhinaus insbesondere eine Angst der Männer, in ihrem Betrieb durch die Feminisierung von Erwerbsarbeitsbereichen Status und Ansehen zu verlieren. Der strukturelle Deutungswandel von Erwerbsarbeit, der mit dem Eintritt von Frauen in primär männerdominierte Erwerbsarbeitsumfelder zu einer tendenziell negativen „Positionierung des jeweiligen Berufes im Status-Gefüge der Berufe“ (Teubner 2010, S. 503) führt, wird damit zu einer weiteren, wesentlichen Barriere für Frauen, in höhere Positionen aufsteigen zu können.

7.4 Erwerbsarbeitsansprüche der Selbstverwirklichung

Selbstverwirklichung nimmt in den Erwerbsarbeitsansprüchen der Industriearbeiterinnen die Form der handwerklichen Betätigung (Anna A.), des Geldverdienens (Sophie S.) und der Vereinbarkeit von sowie Identifikation mit Erwerbs- und Familienarbeit (Astrid A.) an. Die Selbstverwirklichungsansprüche der Industriearbeiterinnen verbindet dabei eine ausgeprägte Sinn- und Subjektorientierung, die in oder durch die Erwerbsarbeit zu realisieren versucht wird. Fokussieren dabei die Erwerbsarbeitsansprüche von Anna A. und Astrid A.

primär auf eine arbeitsinhaltliche Sinn- und Subjektorientierung, ist diese bei Sophie S. durch eine gesellschaftliche Komponente bestimmt.

Geld zu verdienen bedeutet für Sophie S. einerseits, ihr Leben so „zu managen“, wie sie das möchte, andererseits durch Steuerzahlungen „einen Beitrag“ für die Gesellschaft leisten zu können. Erkennbar wird, dass in der Anspruchssetzung von Sophie S. ihre Sinn- und Subjektorientierung, die in der durch den eigenen Verdienst ermöglichten Autonomie und „Selbstständigkeit“ zu verorten ist, mit dem gesellschaftlichen Nutzen von Erwerbsarbeit zusammenfällt. Der Arbeitsinhalt als solcher findet in dem Erwerbsarbeitsanspruch von Sophie S. hingegen keine weitere Thematisierung. Anders sieht das bei denen von Anna A. und Astrid A. formulierten Erwerbsarbeitsansprüchen aus. Beide Industriearbeiterinnen möchten sich mit ihrer Tätigkeit „identifizieren“ und „im Detail“ beschäftigen können. Während Anna A. dabei ihre Selbstverwirklichung in der handwerklichen Arbeit, dem Gefühl mit ihren Händen „was geschaffen“ zu haben sieht, ist es bei Astrid A. die „tägliche Arbeit“ mit einer „Vielfalt an Lebensmitteln“, die „gerne das ganze Leben“ einnehmen darf. Trotz dieser in beiden Anspruchssetzungen vorhandenen inhaltlichen Entgrenzung der Erwerbstätigkeit, darf insbesondere bei Astrid A. die „Vereinbarkeit“ der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, in denen ebenfalls Selbstverwirklichung erfahren wird, nicht verloren gehen. Der von Astrid A. thematisierte Erwerbsarbeitsanspruch der „Vereinbarkeit“ von Erwerbs- und Familienarbeit erscheint dabei im Unterschied zu den anderen Selbstverwirklichungsansprüchen der Industriearbeiterinnen, die ausschließlich anhand von Positivbeispielen einer geglückten Selbstverwirklichung verdeutlicht wurden, durch die betriebliche Organisation in Schichtarbeit erschwert. Anstatt ihren Vereinbarkeitsanspruch jedoch aktiv gegenüber dem Betrieb einzufordern, schreibt sich Astrid A. die Verantwortung für dessen Umsetzung selbst zu und plant daher ihren Erwerbsarbeitsplatzwechsel beziehungsweise ihren Weg in die berufliche Selbstständigkeit. Eine wie in den Erwerbsarbeitsansprüchen der Anerkennung oder Gleichheit durchaus prominent stattfindende Auseinandersetzung mit betrieblichen Ungleichheiten ist in denen der Selbstverwirklichung kaum vorzufinden. Dennoch haftet den Selbstverwirklichungsansprüchen eine herrschaftskritische Dimension an, die in vergleichender Betrachtung mit den Anspruchsformulierungen der Anerkennung und Gleichheit auf eine gewisse Schichtgebundenheit, die den Industriearbeiterinnen einen erweiterten Handlungsspiel- und Möglichkeitsraum gewährleistet, verweist. Denn wäre es Kathrin K. als 51-jährige Arbeiterin mit einem Pflichtschulabschluss „am liebsten“, die „Sicherheit“ zu bekommen, ihren Er-

werbsarbeitsplatz behalten zu können, zieht Sophie S. als 23-jährige Teilzeit-Studentin einen „*Hunderter mehr pro Monat*“, der sie näher zu dem Gefühl der „*Selbstständigkeit*“ bringt, einem „*krisensicheren Job*“ vor. Und fragt sich Kristina K., wo sie „*heute dann schon wäre*“, hätte sie früher einen „*Einblick in das andere*“ bekommen, kamen Anna A., die als Kind „*überall mit dem Schraubenzieher herumgerannt*“ ist, und Astrid A., die „*am Hof*“ ihrer Eltern aufwuchs und so ihren „*Bezug zu guten Lebensmitteln*“, den sie in einer weiterführenden Schule für Landschaftsberufe vertiefen konnte, entdeckte, bereits in ihrer Kindheit mit ihrem Handwerk und späteren Beruf in Kontakt.

In arbeits- und industriesoziologischen Befassungen als „Kernkomponente der modernen Subjektkonstitution“ (Kratzer et al. 2019, S. 81) diskutiert, wird in einer Anspruchssetzung der Selbstverwirklichung das sein Leben aktiv gestaltende Subjekt in den Mittelpunkt gestellt. Die Erwerbsarbeit kann dabei als eine „wesentliche Form der Selbstverwirklichung“ (Dubet 2008, S. 28) betrachtet werden, in die sich das Subjekt „als Person mit seinen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ideen“ (Baethge et al. 1989, S. 166) einbringt und in diesem Sinne verwirklicht sehen möchte. So auch die Industriearbeiterinnen dieser Forschungsarbeit, doch wird bei ihnen die Erwerbsarbeit vielmehr zu einem Teil, wenn auch durchaus zu einem zentralen, ihres gesamten Lebenszusammenhangs. Demnach ist der Selbstverwirklichungsanspruch von Sophie S. gleichsam auf die Erwerbsarbeit, die ihr die Möglichkeit gibt, Geld zu verdienen, und ihr Leben abseits dieser gerichtet, das sie durch den Verdienst selbstbestimmt und unabhängig führen kann. Anders als Baethge et al. (1898, S. 167), die einen Erwerbsarbeitsanspruch des Geldverdienens einer rein instrumentellen Orientierung zuschlagen würden, lässt sich dieser im Fall von Sophie S. durch die Einbettung im Lebenszusammenhang subjektorientiert fassen. Und auch in den Erwerbsarbeitsansprüchen von Anna A. und Astrid A. verschwimmen die tätigkeitsbezogenen Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Leben miteinander. Besteht Selbstverwirklichung für Anna A. dabei in einem körperorientierten Tätigkeitsbezug, der Altreiter (2019, S. 188) zufolge als eine spezifische „Dimension des Klassenhabitus“ interpretiert werden kann, sieht sich Astrid A. neben der Beschäftigung mit vielfältigen Lebensmitteln insbesondere durch ihre Doppelorientierung an Erwerbs- und Familienarbeit, wie sie unter anderem von Becker-Schmidt et al. (1982; 1983; 1985) thematisiert wurde, selbstverwirklicht. Die Realisierung ihrer Selbstverwirklichungsansprüche schreiben sich die Industriearbeiterinnen dabei selbst, und eben nicht dem Betrieb zu. Die mit der zunehmenden Subjektivierung von Erwerbsarbeit verbundenen Hoffnungen, wie beispielsweise von Kleemann et al. (2002) pos-

tuliert, nach einer von Seiten der Arbeitssubjekte erkämpften Erweiterung ihres Handlungs- und Gestaltungsspielraumes, können auf Basis der Anspruchssetzungen der Industriearbeiterinnen dieser Untersuchung daher nicht geteilt werden. In herrschaftskritischer Auseinandersetzung mit den Selbstverwirklichungsansprüchen der Industriearbeiterinnen zeigt sich darüber hinaus, dass diese, insbesondere im Vergleich zu denen der Anerkennung und Gleichheit, statushöheren Milieus und Subjekten mit entsprechenden kulturellen wie ökonomischen Kapitalausstattungen vorbehalten zu sein scheinen. Der von Dravenau und Eichler (2012) sowie Fischer und Eichler (2015) beschriebene klassenspezifische Charakter von Selbstverwirklichungsansprüchen ist damit auch in den von den Industriearbeiterinnen hervorgebrachten Erwerbsarbeitsansprüchen der Selbstverwirklichung verdeutlicht.

8. Fazit

Die vorliegende Forschungsarbeit folgte der Zielsetzung, die Wirkungsweisen von gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen auf die von Subjekten hervorgebrachten Erwerbsarbeitsansprüche freizulegen und intersektional, also in ihrer Wechselwirkung zu verhandeln. Die Notwendigkeit eines solchen Vorhabens bestand aufgrund der sich in den (normativen) Subjektivierungsdiskursen deutscher Arbeits- und Industriesoziologie abzeichnenden Tendenz, Subjekte und ihre Anspruchssetzungen losgelöst von sozialen Strukturen zu betrachten und damit gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse zu verkennen. Anhand einer Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen als soziale Praxis und den Fallgeschichten von sieben Industriearbeiterinnen wurde den Fragen, welche Ansprüche sie an ihre Erwerbsarbeit stellen und inwiefern sich in diesen Hinweise auf gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse finden, nachgegangen.

Mit einer im theoretischen Teil der Masterarbeit konzipierten Fassung von Erwerbsarbeitsansprüchen als soziale Praxis, über die sich die Subjekte in der Verkreuzung von Identitätskonstruktionen, symbolischen Repräsentationen und sozialen Strukturen im Rahmen gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse positionieren, konnten aus den Fallgeschichten der Industriearbeiterinnen insgesamt vierzehn Erwerbsarbeitsansprüche herausgearbeitet und anschließend zu denen der Anerkennung, Gleichheit und Selbstverwirklichung grup-

piert werden (siehe dazu Abbildung 3). Entlang inhaltlicher Gemeinsamkeiten wurden dabei der Gruppe der Anerkennungsansprüche die Erwerbsarbeitsansprüche einer respektvollen Zusammenarbeit (Anna A.), der Anerkennung als gleichwertige Leistungskraft (Nina N.), einer transparenten Kommunikation und als Arbeiter*in gehört zu werden (Kathrin K.), sowie der leistungsorientierten Teamarbeit und Anerkennung der Leistung von Arbeiter*innen (Farida F.) zugeordnet. Der Gruppe der Gleichheitsansprüche wurden indes die Erwerbsarbeitsansprüche einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Besetzung von Führungspositionen mit Frauen (Kristina K.), als auch die eines Arbeitsklimas des Miteinanders (Nina N.) und eines Miteinanders trotz Unterschieden (Sophie S.), und der Gruppe der Selbstverwirklichungsansprüche die Erwerbsarbeitsansprüche handwerklich etwas zu erschaffen (Anna A.), Geld zu verdienen (Sophie S.) sowie einer Selbstverwirklichung inner- und außerhalb des Betriebes und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeits- und Privatleben (Astrid A.) zugeteilt.

In herrschaftskritischer Betrachtung konnte gezeigt werden, dass die von den Industriearbeiterinnen formulierten Erwerbsarbeitsansprüche in sich wechselseitig hervorbringenden Klassen-, Geschlechter-, und Körperverhältnissen eingelassen sind. Die Erwerbsarbeitsansprüche, und hier insbesondere jene der Anerkennung und Gleichheit, verweisen damit auf mehrdimensionale Linien institutionalisierter Ungleichheit entlang der Differenzkategorien von Klasse, Geschlecht und Körper. Die Anerkennungsansprüche der Industriearbeiterinnen sehen sich dabei einerseits in eine männliche Dominanz eingelassen, die den Arbeiter in die Position der betrieblichen (Leistungs-)Norm setzt und die Arbeiterin in einer untergeordneten Abweichung davon positioniert, und andererseits von den prekären Lebens- und Erwerbsarbeitsverhältnissen bestimmt, die im Fall der Industriearbeiterinnen der Forschungsarbeit mit einer am Erwerbsarbeitsmarkt bevorzugten Stellung junger, gesunder und leistungsfähiger Körper einhergeht. Ebenfalls von Körperverhältnissen durchzogen, treten die Gleichheitsansprüche der Industriearbeiterinnen hervor, die sich in einer innerbetrieblichen Fragmentierung in produzierende und vorgesetzte, alte und junge, weibliche und männliche, gebärende und nicht-gebärende, langsam arbeitende und schnelle, dem Wettbewerb standhaltende Körper verdeutlicht und aus den Arbeiterinnen Arbeitskräfte zweiter (Geschlechter-)Klasse macht. Die soziale Klassenzugehörigkeit stellte sich auch für die Selbstverwirklichungsansprüche der Industriearbeiterinnen als prägend, hier jedoch vielmehr im Sinne einer Ressource der Ausprägung eines für die Arbeiter*innenklasse

zentralen Körperbezuges und Erweiterung ihrer qua ihres Geschlechtes eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten heraus.

Motiviert von dem Bestreben, den kollektiven Unterschieden der Subjekte, ihrer gesellschaftlichen Verortung und daraus resultierenden Erwerbsarbeitsansprüchen Eingang in die (normativen) Subjektivierungsdiskurse deutscher Arbeits- und Industriosozilogie zu bieten, konnte ein tiefergehendes Verständnis für die Hervorbringung von Erwerbsarbeitsansprüchen und ihre Einlassung in gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse generiert werden. Dabei zeigte sich, dass „sinnhaft-subjektbezogene“ Erwerbsarbeitsansprüche, anders als von Baethge et al. (1989, S. 166; sowie Baethge 1991, S. 265ff; 1994, S. 717) postuliert, keineswegs statushöheren Gesellschaftsschichten vorbehalten sind, sie jedoch im Fall der befragten Industriearbeiterinnen zum einen nicht losgelöst von „materiell-reproduktionsbezogenen“ Dimensionen betrachtet werden können und zum anderen elementarer, in enger gesteckten Realisierungsrahmen entlang von Klassen-, Geschlechter-, und Körperverhältnissen gelagert sind. Demnach gilt die Fabrikarbeit den Industriearbeiterinnen durchaus als ein Raum, in dem soziale Integration, Anerkennung und Selbstverwirklichung, die für Baethge et al. (1989, S. 167) zentralen Ausprägungen sinnhaft-subjektbezogener Erwerbsarbeitsorientierung, beansprucht werden, sie bleibt aber auch in ihrer Bedeutung als Lohnarbeitsverhältnis, dem mehrdimensionale Linien sozialer Ungleichheit eingeschrieben sind, verstanden. Anerkennungsansprüche zu stellen, bedeutet für die Industriearbeiterinnen damit nicht nur, wie von Baethge et al. (1989, S. 168) herausgestellt, als „Subjekt mit besonderen Fähigkeiten, Neigungen und Begabungen“ erkannt zu werden, sondern als gleichwertige Leistungskraft respektiert, gewürdigt und in der eigenen Position abgesichert zu sein. Eine ähnliche Erweiterung benötigt die von Baethge et al. (1989, S. 170) mit dem „Gefühl der Teilhabe“ definierte soziale Integration, die im Fall der Industriearbeiterinnen als ein Gleichheitsanspruch zu fassen ist und im Sinne einer als gerecht erachteten Gleichbehandlung und Gleichstellung im Betrieb verstanden werden muss. Schlussendlich weisen auch die Selbstverwirklichungsansprüche der Industriearbeiterinnen in eine etwas andere als von Baethge et al. (1989, S. 167) gezeichnete Richtung, indem sie sich nicht zwangsweise nur „auf den konkreten Arbeitsvollzug“, sondern auf die Verwirklichung des Selbst im gesamten Lebenszusammenhang beziehen.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Forschungsarbeit liefern einen ersten Einblick in eine herrschaftskritische Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen als soziale Praxis und ver-

deutlichen, wie Klassen-, Geschlechter-, und Körperverhältnisse die Erwerbsarbeitsansprüche der Industriearbeiterinnen prägen und konstitutiv für deren Hervorbringung sind. Um die Vielfalt an Anspruchssetzungen und ihre Prägungen durch Herrschaftsverhältnisse, hier insbesondere dem der *Rasse*/Ethnizität, das aufgrund der Fallzusammensetzung nicht weiter erfasst werden konnte, nachgehen zu können, wäre es zunächst wichtig, eine breiter angelegte Untersuchung an diese anzuschließen. Ein Thema, das vor dem Hintergrund dieser Forschung, aber auch hinsichtlich der mit einer zunehmenden (normativen) Subjektivierung von Erwerbsarbeit verbundenen Hoffnung einer seitens der Subjekte reklamierten Erweiterung ihrer Handlungs- und Gestaltungsspielräume (Kleemann et al. 2002) relevant für weiterführende Auseinandersetzungen scheint, ist das, der widerständigen Handlungsfähigkeit. Denn entgegen der Hoffnung deutscher Arbeits- und Industriosozilogie verdeutlichen die Fallgeschichten der Industriearbeiterinnen ein etwas anderes Bild. Zwar benennen die Industriearbeiterinnen (größtenteils) jene betrieblichen und sozialen Strukturen, die sie in eine Unterordnung zwingen, treten gegen diese jedoch, im Sinne neoliberaler Diskurse der Eigenverantwortung, wenn überhaupt nur vereinzelt an oder führen sie weiter fort. In Anbetracht arbeitsweltlicher Entwicklungen geht es mit der Frage nach Herrschaftsverhältnissen und ihrer Rahmung von Ansprüchen nicht zuletzt auch darum, entlang welcher Linien sich die Zukunft von Erwerbsarbeit gestalten wird.

9. Literaturverzeichnis

- Altreiter, Carina. 2019. *Woher man kommt, wohin man geht. Über die Zugkraft der Klassenherkunft am Beispiel junger IndustriearbeiterInnen*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Anthias, Floya, und Nira Yuval-Davis. 1983. Contextualizing Feminism. Gender, Ethnic and Class Divisions. *Feminist Review* 15: 62–75.
- Aulenbacher, Brigitte, Maria Dammayr, Klaus Dörre, Wolfgang Menz, Birgit Riegraf, und Harald Wolf. 2017. Einleitung. Leistung und Gerechtigkeit – ein umstrittenes Versprechen des Kapitalismus näher betrachtet. In *Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher, Maria Dammayr, Klaus Dörre, Wolfgang Menz, Birgit Riegraf, und Harald Wolf, 9–26. Weinheim: Beltz.
- Aulenbacher, Brigitte. 1991. *Arbeit – Technik – Geschlecht. Industriesoziologische Frauenforschung am Beispiel der Bekleidungsindustrie*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Baethge, Martin, Brigitte Hantsche, Wolfgang Pelull, und Ulrich Voskamp. 1989 [1988]. *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektive und Interessenorientierungen von Jugendlichen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Baethge, Martin. 1991. Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990*, Hrsg. Wolfgang Zapf, 260–276. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Baethge, Martin. 1994. Arbeit und Identität. In *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*, Hrsg. Ulrich Beck, und Elisabeth Beck-Gernsheim, 245–261. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beaud, Stéphane, und Michel Pialoux. 2004. *Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard*. Konstanz: UVK.
- Beauvoir, Simone de. 1991 [1980]. *Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, und Ilona Ostner. 1978. Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von „Frau und Beruf“. *Soziale Welt* 29: 257–287.

- Beck-Gernsheim, Elisabeth. 1976. *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt am Main; New York: Aspekte: Campus.
- Becker-Schmidt, Regina, Gudrun-Axeli Knapp, und Beate Schmidt. 1985 [1984]. *Eines ist zuwenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik*. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, Regina, Uta Brandes-Erlhoff, Marva Karrer, Gudrun-Axeli Knapp, Mechthild Rumpf, und Beate Schmidt. 1982. *Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, Regina, Uta Brandes-Erlhoff, Mechthild Rumpf, und Beate Schmidt. 1983. *Arbeitsleben, Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Becker-Schmidt, Regina. 1987. Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In *Die Andere Hälfte der Gesellschaft, Studien und Berichte*, Hrsg. Lilo Unterkircher, Ina Wagner, und Österreichische Gesellschaft für Soziologie, 10–25. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Becker-Schmidt, Regina. 1989. Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse. In *Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*, Hrsg. Ursula Beer, 213–266. Bielefeld: AJZ.
- Becker-Schmidt, Regina. 2003. Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen. Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen. In *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Hrsg. Gudrun-Axeli Knapp, und Angelika Wetterer, 101–132. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Becker-Schmidt, Regina. 2007. „Class“, „gender“, „ethnicity“, „race“: Logiken der Differenzsetzung, Verschränkungen von Ungleichheiten und gesellschaftliche Strukturierung. In *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität, Reihe „Politik der Geschlechterverhältnisse“*, Hrsg. Cornelia Klinger, Gudrun-Axeli Knapp, und Birgit Sauer, 56–83. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Becker-Schmidt, Regina. 2010. Doppelte Vergesellschaftung von Frauen. Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie, Geschlecht & Gesellschaft*,

- Hrsg. Ruth Becker, Beate Kortendiek, und Barbara Budrich, 65–74. Wiesbaden: VS.
- Beer, Ursula. 1983. Marxismus in Theorien der Frauenarbeit. Plädoyer für eine Erweiterung der Reproduktionsanalyse. *Feministische Studien* 2: 136–147.
- Beer, Ursula. 1984. *Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Beer, Ursula. 1990. *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Billmann, Lucie, und Josef Held. 2013. Einführung. Solidarität, kollektives Handeln und Widerstand. In *Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis*, Hrsg. Lucie Billmann, und Josef Held, 13–29. Wiesbaden: Springer.
- Bohnsack, Ralf. 2021. *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen; Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Boll, Silke, und Barbara Eckert. 2002 [1996]. *Geschlecht behindert. Besonderes Merkmal Frau. Ein Buch von behinderten Frauen*. München: AG-SPAK.
- Bourdieu, Pierre. 1976. *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In *Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt Sonderband*, Hrsg. Reinhard Kreckel, 183–198. Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu, Pierre. 1985. *Sozialer Raum und „Klassen“*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1987. *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 1998. *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre. 1998. *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 2012 [2005]. *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre. 2018 [1987]. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brah, Avtar. 1996. Die Neugestaltung Europas. Geschlechtsspezifisch konstruierte Rassismen, Ethnizitäten und Nationalismen in Westeuropa heute. In *Rassismen &*

- Feminismen. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen*, Hrsg. Gabriele Habinger, und Brigitte Fuchs, 24–50. Wien: Promedia.
- Bröckling, Ulrich. 2016 [2007]. *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bude, Heinz. 1998. Die Überflüssigen als transversale Kategorie. In *Alte Ungleichheiten, neue Spaltungen, Reihe „Sozialstrukturanalyse“*, Hrsg. Peter Berger, und Michael Vester, 363–382. Opladen: Leske + Budrich.
- Butler, Judith. 2014 [1991]. *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Carby, Hazel V. 1994 [1982]. White Women Listen! Black Feminism and the Boundaries of Sisterhood. In *The Empire Strikes Back: Race and Racism in 70s Britain*, Hrsg. Centre for Contemporary Cultural Studies, 212–235. London: Routledge.
- Cavendish, Ruth. 1982. *Women on the Line*. London: Routledge.
- Cockburn, Cynthia. 1983. *Brothers. Male Dominance and Technical Change*. London: Pluto.
- Collins, Patricia H. 1990. *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.
- Combahee River Collective. 1982. A Black Feminist Statement. In *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave. Black Women's Studies*, Hrsg. Gloria Hull, Patricia Bell Scott, und Barbara Smith, 13–22. New York City: The Feminist Press.
- Corbin, Juliet, und Anselm Strauss. 1990. Grounded Theory Research. Procedures, Canons and Evaluative Criteria. *Zeitschrift für Soziologie* 19: 418–427.
- Crenshaw, Kimberle. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1: 139–167.
- Crenshaw, Kimberle. 1991. Mapping the Margins. Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43: 1241–1299.
- Dalla Costa, Maria, und Selma James. 1978. *Die Macht der Frauen und der Umsturz der Gesellschaft*. Berlin: Merve.
- Davis, Kathy. 2008a. Intersectionality as Buzzword. A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful. *Feminist Theory* 9: 67–85.
- Davis, Kathy. 2008b. Intersectionality in Translantic Perspective. In *ÜberKreuzungen, Fremdheit, Ungleichheit, Differenz, Forum Frauen- und Geschlechterforschung*,

- Hrsg. Cornelia Klinger, und Gudrun-Axeli Knapp, 19–35. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Delphy, Christine. 1977. *The Main Enemy: A Materialist Analysis of Women's Oppression. Explorations in Feminism*. London: Women's Research and Resources Centre Publications.
- Dierckx, Heike, Dominik Wagner, und Silke Jakob. 2018. *Intersektionalität und Biografie. Interdisziplinäre Zugänge zu Theorie, Methode und Forschung*. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Dravenau, Daniel, und Lutz Eichler. 2012. Subjektivierung Distinktion Narzissmus. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 37: 421–438.
- Drs, Monika. 1999. *Arbeiter und Angestellte. Verfassungsrechtliche Aspekte arbeitsrechtlicher Ungleichbehandlung*. Wien: Orac.
- Dubet, François. 2008. *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Eckart, Christel, Ursula Jaerisch, und Helgard Kramer. 1979. *Frauenarbeit in Familie und Fabrik. Eine Untersuchung von Bedingungen und Barrieren der Interessenwahrnehmung von Industriearbeiterinnen*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Eichhorn, Cornelia. 1994. Wir, die Seiltänzerinnen. Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation. In *Gender Killer. Texte zu Feminismus und Politik*, Hrsg. Cornelia Eichhorn, und Sabine Grimm, 49–63. Berlin: ID.
- Ezzy, Douglas. 1997. Subjectivity and the Labour Process. Conceptualising 'Good Work'. *Sociology* 31: 427–444.
- Federici, Silvia. 2020. *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Münster: edition assemblage.
- Fischer, Andreas, und Lutz Eichler. 2015. Distinktive Selbstverwirklichung. *Soziale Welt* 66: 389–410.
- Flecker, Jörg, Pamela Meil, und Anna Pollert. 1998. The Sexual Division of Labour in Process Manufacturing. Economic Restructuring, Training and, 'Womens's Work'. *European Journal of Industrial Relations* 4: 7–34.
- Flecker, Jörg. 2017. *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*. Wien: Facultas.
- Foucault, Michel. 2016 [1976]. *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Foucault, Michel. 2017a [1977]. *Der Wille zum Wissen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel. 2017b [2004]. *Die Geburt der Biopolitik. Geschichte der Gouvernementalität II*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fraser, Nancy. 2015 [2003]. Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*, Hrsg. Nancy Fraser, und Axel Honneth, 13–129. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Frerichs, Petra, Martina Morschhäuser, und Margareta Steinrücke. 1989. *Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten im Zeichen neuer Technologien*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Frerichs, Petra, und Margareta Steinrücke. 1993. Klasse und Geschlecht als Strukturkategorien moderner Gesellschaften. In *Transformationen im Geschlechterverhältnis. Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher, und Monika Goldmann, 231–245. Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag.
- Ganz, Kathrin, und Jette Hausotter. 2019. Intersektionalität – Profilierung einer Forschungsperspektive zur Analyse von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit. *Soziologische Revue* 42: 389–404.
- Ganz, Kathrin, und Jette Hausotter. 2020. *Intersektionale Sozialforschung*. Bielefeld: Transcript.
- Gasser, Nathalie. 2020. *Islam, Gender, Intersektionalität: Bildungswege junger Frauen in der Schweiz*. Bielefeld: Transcript.
- Gerhard, Ute. 1991. Bewegung im Verhältnis der Geschlechter und Klassen und der Patriarchalismus der Moderne. In *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990*, Hrsg. Wolfgang Zapf, 418–432. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Giegel, Hans-Joachim, Gerhard Frank, und Ulrich Billerbeck. 1988. *Industriearbeit und Selbstbehauptung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gildemeister, Regine, und Angelika Wetterer. 1992. Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Forum Frauenforschung*, Hrsg. Gudrun-Axeli Knapp, und Angelika Wetterer, 201–254. Freiburg: Kore.

- Glaser, Barney, und Anselm Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing.
- Gottschall, Karin. 2000. *Soziale Ungleichheit und Geschlecht: Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*. Opladen: Leske + Budrich.
- Groh-Samberg, Olaf. 2014. Arbeitermilieus in der Ära der Deindustrialisierung. Alte Benachteiligungen, gebrochene Flugbahnen, neue Ausgrenzungen. In *Soziale Milieus und Wandel der Sozialstruktur*, Hrsg. Helmut Bremer, und Andrea Lange-Vester, 241–265. Wiesbaden: VS.
- Gugutzer, Robert. 2015. *Soziologie des Körpers*. Bielefeld: Transcript.
- Haidinger, Bettina. 2013. *Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hale, Lori. 2013. A Critical Analysis of Women in Manufacturing. *Race, Gender & Class*. 20: 281–293.
- Hartmann, Heidi. 1976. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 1: 137–169.
- Hauff, Sven. 2008. Zwischen Flexibilität und Sicherheit – zur aktuellen Entwicklung von Werten in der Arbeitswelt. *Soziale Welt* 59: 53–74.
- Haug, Frigga. 1996. *Frauen-Politiken*. Berlin: Argument.
- Heaphy, Brian. 2007. Sexualities, Gender and Ageing. Resources and Social Change. *Current Sociology* 55: 193–210.
- Hebson, Gail. 2009. Renewing Class Analysis in Studies of the Workplace. A Comparison of Working-class and Middle-class Women's Aspirations and Identities. *Sociology* 43: 27–44.
- Hess, Sabine, Elisabeth Timm, und Nikola Langreiter. 2011. *Intersektionalität revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen*. Bielefeld: Transcript.
- Hochschild, Arlie. 2013. Back Stage of the Global Free Market. Nannies and Surrogates. Medienkombination. In *Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010*, Hrsg. Hans-Georg Soeffner, 1125–1138. Wiesbaden: Springer.
- Höglinger, Monika. 2006. Verschleierte Frauen in Österreich. In *Ritualisierungen von Geschlecht*, Hrsg. Birgit Sauer, und Eva-Maria Knoll, 87–103. Wien: WUV.
- Holtgrewe, Ursula, Stephan Voswinkel, und Gabriele Wagner. 2000. *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: UVK.

- Holtgrewe, Ursula, Stephan Voswinkel, und Gabriele Wagner. 2000. Für eine Anerkennungssoziologie der Arbeit. Einleitende Überlegungen. In *Anerkennung und Arbeit*, Hrsg. Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel, und Gabriele Wagner, 9–26. Konstanz: UVK.
- Honneth, Axel. 1992. *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- hooks, bell. 2001 [1982]. *Ain't I a Woman. Black Women and Feminism*. London: Pluto Press.
- Hügel, Ika, Chris Lange, May Ayim, Ilona Bubeck, Gülsen Aktas, und Dagmar Schutz. 1999. *Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung*. Berlin: Orlanda.
- Hull, Gloria, Patricia Bell Scott, und Barbara Smith. 1982. *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, but Some of Us Are Brave. Black Women's Studies*. New York: The Feminist Press.
- Hürtgen, Stefanie, und Stephan Voswinkel. 2014. *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitermitte*. Berlin: Ed. Sigma.
- Jacob, Jutta, Swantje Köbsell, und Eske Wollrad. 2010. *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*. Bielefeld: Transcript.
- Jermier, John, David Knights, und Walter Nord. 1994. *Resistance and Power in Organizations*. London; New York: Routledge.
- Kemper, Andreas. 2010. Intersektionalität: Interview mit Gabriele Winker und Nina Degele. *The Dishwasher* 7–10.
- Kern, Horst, und Michael Schumann. 1983. Arbeit und Sozialcharakter: Alte und neue Konturen. In *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages*, Hrsg. Joachim Matthes, 353–365. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Kern, Horst, und Michael Schumann. 1985. *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: C.H. Beck.
- Kerner, Ina. 2012. Questions of Intersectionality. Reflections on the Current Debate in German Gender Studies. *European Journal of Women's Studies* 19: 203–218.
- Kilomba, Grada. 2010. *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Münster: Unrast.

- King, Deborah K. 1988. Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness. The Context of a Black Feminist Ideology. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 14: 42–72.
- Kleemann, Frank und Günter Voß. 2010. Arbeit und Subjekt. In *Handbuch Arbeitssoziologie*, Hrsg. Fritz Böhle, Günter Voß, und Günther Wachtler, 415–451. Wiesbaden: Springer.
- Kleemann, Frank, Ingo Matuschek, und Günter Voß G. 2002. Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In *Subjektivierung von Arbeit*, Hrsg. Manfred Moldaschl, und Günter Voß, 53–101. München ; Mering: Rainer Hampp.
- Kleemann, Frank. 2012. Subjektivierung von Arbeit – eine Reflexion zum Stand des Diskurses. *AIS-Studien* 5: 6–20.
- Klinger, Cornelia, Gudrun-Axeli Knapp, und Birgit Sauer, Hrsg. 2007. *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Klinger, Cornelia, und Gudrun-Axeli Knapp. 2007. Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. In *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*, Hrsg. Cornelia Klinger, Gudrun-Axeli Knapp, und Birgit Sauer, 19–41. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Klinger, Cornelia, und Gudrun-Axeli Knapp. 2008. *ÜberKreuzungen. Fremdheit, Ungleichheit, Differenz*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Klinger, Cornelia. 2003. Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Hrsg. Gudrun-Axeli Knapp, und Angelika Wetterer, 14–48. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Knapp, Gudrun-Axeli, und Angelika Wetterer. 2003. *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Knapp, Gudrun-Axeli. 1990. Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen. In *Die Doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang*, Hrsg. Ernst-Hartmut Hoff, 17–52. Weinheim/München: Juventa.

- Knapp, Gudrun-Axeli. 2005. »Intersectionality« – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von »Race, Class, Gender«. *Feministische Studien* 23: 68–81.
- Knapp, Gudrun-Axeli. 2009. Dezentriert und viel riskiert. Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In *Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik.*, Forum Frauenforschung, Hrsg. Gudrun-Axeli Knapp, und Angelika Wetterer, 15–62. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Knights, David. 1990. Subjectivity, Power and the Labour Process. In *Labour Process Theory*, Hrsg. David Knights, und Hugh Willmott, 297–335. London: Palgrave Macmillan.
- Kratze, Nick. 2003. *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Ed. Sigma.
- Kratzer, Nick, Wolfgang Menz, Knut Tullius, und Harald Wolf, Hrsg. 2019. *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*. Baden-Baden: Nomos.
- Kreisky, Eva. 2006. Ermattete Staatskörper und (re-)vitalisierte Körpermärkte. Vergeschlechtlichte Körperrituale im Neoliberalismus. In *Ritualisierungen von Geschlecht*, Hrsg. Birgit Sauer, und Eva-Maria Knoll, 223–242. Wien: WUV.
- Krekula, Clary. 2007. The Intersection of Age and Gender. Reworking Gender Theory and Social Gerontology. *Current Sociology* 55: 155–171.
- Lamnek, Siegfried. 2010. *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. Weinheim: Beltz.
- Langfeldt, Bettina. 2006. *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität*. Wiesbaden: VS.
- Leichter, Käthe. 1923. *So leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Eine Erhebung von Käthe Leichter*. Wien: Arbeit und Wirtschaft.
- Lorde, Audre. 1984. *Sister Outsider. Essays and Speeches*. New York: Crossing Press.
- Lutz, Helma, María Teresa Herrera Vivar, und Linda Supik. 2013. Fokus Intersektionalität – eine Einleitung. In *Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes.*, *Geschlecht und Gesellschaft*, Hrsg. Helma Lutz, María Teresa Herrera Vivar, und Linda Supik, 9–31. Wiesbaden: Springer.
- Lutz, Helma. 2020. Rassismuskritische Perspektiven auf Gender und Migration. Eine intersektionelle Analyse. In *Migration, Religion, Gender und Bildung. Beiträge zu*

- einem erweiterten Verständnis von Intersektionalität, Hrsg. Meltem Kulaçatan, und Harry Harun Behr, 211–229. Bielefeld: Transcript.
- Marx, Karl, und Friedrich Engels. 1848. *Manifest der kommunistischen Partei*. London: Hirschfeld.
- McCall, Leslie. 2005. The Complexity of Intersectionality. *Signs* 30: 1771–1800.
- Mehta, Balwant, und Ishwar Awasthi. 2019. *Women and Labour Market Dynamics. New Insights and Evidences*. Singapur: Springer.
- Meyer, Katrin. 2017. *Theorien der Intersektionalität. Zur Einführung*. Hamburg: Junius.
- Mies, Maria. 1983. Subsistenzproduktion, Hausfrauisierung, Kolonisierung. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 6: 115–124.
- Mies, Maria. 1996. *Patriarchat und Kapital. Frauen in der internationalen Arbeitsteilung*. Zürich: Rotpunktverl.
- Minssen, Heiner. 2006. *Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Moraga, Cherrie, und Toni Cade Bambara. 1983. *This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color*. New York: Kitchen Table.
- Münst, Senganata. 2008. Intersektionalität als Perspektive der Migrationsforschung. *Femina politica* 17: 41–54.
- Oguntoye, Katharina, May Ayim, und Dagmar Schultz. 2006 [1986]. *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Berlin: Orlanda.
- Ostner, Ilona. 1978. *Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Pollert, Anna. 1981. *Girls, Wives, Factory Lives*. London: Macmillan.
- Pongratz, Hans, Günter Voß, und Heiner Minssen. 2000. Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Hrsg. Heiner Minssen, 225–249. Berlin: Ed. Sigma.
- Prokop, Ulrike. 1976. *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Przyborski, Aglaja, und Monika Wohlrab-Sahr. 2021. *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. Berlin; Boston: Walter de Gruyter.
- Purtschert, Patricia, und Katrin Meyer. 2010. Die Macht der Kategorien. Kritische Überlegungen zur Intersektionalität. *Feministische Studien* 28: 130–142.

- Raab, Heike. 2007. Intersektionalität in den Disability Studies. Zur Interdependenz von Behinderung, Heteronormativität und Geschlecht. In *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld.*, Disability Studies, Hrsg. Anne Waldschmidt, und Werner Schneider, 127–148. Bielefeld: Transcript.
- Räthzel, Nora. 2010. Rassismustheorien. Geschlechterverhältnisse und Rassismus. In *Handbuch der Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Hrsg. Ruth Becker, und Beate Kortendiek, 283–291. Wiesbaden: VS.
- Rosenthal, Gabriele. 2015. *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. München; Weinheim: Juventa.
- Schöll-Schwinghammer, Ilona. 1979. *Frauen im Betrieb. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein*. Frankfurt am Main; New York: Campus.
- Schumann, Michael, Edgar Einemann, Christa Siebel-Rebell, und Klaus Wittemann P. 1982. *Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft*. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Secombe, Wally. 1974. The Housewife and Her Labour under Capitalism. *New Left Review* 3–24.
- Smiet, Katrine. 2015. Post/Secular Truths: Sojourner Truth and the Intersections of Gender, Race and Religion. *European Journal of Women's Studies* 22: 7–21.
- Sorger, Claudia, und Nadja Bergmann. 2018. *So leben wir heute ... Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben. Auf den Spuren Käthe Leichters*. Wien: AK Wien; MA 23; MA 57.
- Statistik Austria. 2020a. *Arbeitsmarktstatistiken 2020*. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria. 2020b. *Lohnsteuerdaten. Sozialstatistische Auswertungen*. Wien: Statistik Austria.
- Strübing, Jörg. 2014. *Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung eines pragmatistischen Forschungsstils*. Wiesbaden: VS.
- Teubner, Ulrike. 2010. Beruf. Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Hrsg. Ruth Becker, und Beate Kortendiek, 499–506. Wiesbaden: VS.
- Tourangeau, Roger, Brad Edwards, Timothy Johnson, Kirk Wolter, und Nancy Bates. 2014. *Hard-to-Survey Populations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Voswinkel, Stephan. 2001. *Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum „Bedürfnis für Arbeit“*. Konstanz: UVK.

- Voswinkel, Stephan. 2017. Anerkennung. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen, und Heiner Minssen, 17–20. Baden-Baden: Nomos.
- Walby, Sylvia. 1990. *Theorizing Patriarchy*. Oxford; Cambridge: B. Blackwell.
- Waldschmidt, Anne, und Werner Schneider. 2007. *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld*. Bielefeld: Transcript.
- Walgenbach, Katharina, Gabriele Dietze, Lann Hornscheidt, und Kerstin Palm. 2012. *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen: Budrich.
- Walgenbach, Katharina. 2012. Gender als interdependente Kategorie. In *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, Hrsg. Katharina Walgenbach, Gabriele Dietze, Lann Hornscheidt, und Kerstin Palm, 23–64. Opladen: Budrich.
- Werlhof, Claudia von. 1978. Frauenarbeit. Der blinde Fleck in der Kritik der politischen Ökonomie. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 1: 18–32.
- West, Candace, und Don Zimmerman. 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1: 125–151.
- Westwood, Sallie. 1984. *All Day, Every Day. Factory and Family in the Making of Women's Lives*. London: Pluto.
- Willmott, Hugh. 1990. Subjectivity and the Dialectics of Praxis. Opening up the Core of Labour Process Analysis. In *Labour Process Theory*, Hrsg. David Knights, und Hugh Willmott, 336–378. London: Palgrave Macmillan.
- Winker, Gabriele, und Nina Degele. 2009. *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: Transcript.
- Winker, Gabriele. 2012. Intersektionalität als Gesellschaftskritik. *Widersprüche* 32: 13–26.
- Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1: 1–13.
- Zetkin, Clara. 1958. *Zur Geschichte der proletarischen Frauenbewegung Deutschlands*. Berlin: Dietz.

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung aller Fälle nach Forschungszyklen.....	42
Abbildung 2: Darstellung aller Auswertungsschritte nach Forschungsinteresse.....	45
Abbildung 3: Darstellung und Gruppierung der Erwerbsarbeitsansprüche.....	48

11. Zusammenfassung/Abstract

In kritischer Auseinandersetzung mit einer seitens der (normativen) Subjektivierungsdiskurse deutscher Arbeits- und Industriosociologie vorgestellten Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen, die dazu tendiert Subjekte und ihre Anspruchssetzungen losgelöst von sozialen Strukturen zu betrachten, erkennt die vorliegende Masterarbeit ein Forschungsdesiderat, dem durch eine ungleichheitssensibilisierte Struktur- und Subjektebene zusammenführende Analyse von Erwerbsarbeitsansprüchen begegnet wird. Am Beispiel der Erwerbsarbeitsansprüche von Industriearbeiterinnen, einer im Subjektivierungsdiskurs, aber auch darüber hinaus in aktuellen Forschungen nur wenig beachteten Gesellschaftsgruppe, werden die Wirkungsweisen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen, also gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse, auf die subjektiven Anspruchssetzungen freigelegt und in weiterer Folge intersektional verhandelt. Das Konzept der Intersektionalität dient der Forschungsarbeit einerseits als theoretischer Rahmen, durch diesen die in Wechselwirkung zueinanderstehenden gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse benannt werden können, andererseits als methodisches Werkzeug der herrschaftskritischen Analyse von Erwerbsarbeitsansprüchen. Verortet im interpretativen Paradigma qualitativer Sozialforschung untersucht die Masterarbeit anhand der Fallgeschichten von sieben Arbeiterinnen zwei Fragestellungen: (1) Welche Ansprüche stellen die Industriearbeiterinnen an ihre Erwerbsarbeit? (2) Inwiefern finden sich in den von ihnen formulierten Erwerbsarbeitsansprüchen Hinweise auf gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse? Die Forschungsarbeit liefert damit erste zentrale Einsichten in eine herrschaftskritische Konzeption von Erwerbsarbeitsansprüchen, die im Fall der befragten Industriearbeiterinnen zeigt, dass die von ihnen hervorgebrachten Anerkennungs-, Gleichheits-, und Selbstverwirklichungsansprüche in ein intersektionales Wechselspiel aus Klassen-, Geschlechter-, und Körperverhältnissen eingelassen sind.

In critical confrontation with a conception of gainful employment claims presented by the (normative) subjectification discourses of German labor and industrial sociology, which tends to consider subjects and their claims detached from social structures, this Master's thesis identifies a research gap, which is met by an inequality-sensitized analysis of gainful employment claims that combines the structural and subject levels. Following the gainful employment claims of female industrial workers, a social group that has received little

attention in the discourse of subjectification and current research in general, the effects of inequality-generating social structures, resulting from societal relations of domination, on subjective claims are exposed and examined with an intersectional approach. This research deploys the concept of intersectionality as a theoretical framework, through which the intersecting societal relations of domination can be identified and named. Additionally, it provides a methodological tool for a domination-critical analysis of gainful employment claims. Situated in the interpretative paradigm of qualitative social research, this Master's thesis explores the cases of seven female industrial workers to tackle two critical questions:

- (1) What claims do female industrial workers make regarding their gainful employment?
- (2) What indications of societal relations of domination can be found in their gainful employment claims raised?

As a result, this Master's thesis provides first crucial insights into a domination-critical conception of gainful employment claims, which in the case of the interviewed female industrial workers shows that their claims for recognition, equality, and self-fulfillment are embedded in an intersectional interplay of class, gender, and body relations.