

Daniela Tieves<sup>1</sup>

## **Die Rolle von Solidarität in der Bewältigung von Schichtarbeit – Zur Bedeutung der Schichtmannschaft**

**Abstract:** In der Literatur werden in der Beobachtung von Schichtarbeit und ihren Auswirkungen soziale Desynchronisationserfahrungen der betroffenen Beschäftigten geschildert. Daran anknüpfend wird Solidarität in einer Schichtmannschaft als Ressource zur Bewältigung der an den/die Beschäftigte/n gestellten Aufgaben durch die atypische Arbeitszeitorganisation diskutiert. Dazu wird zunächst das Phänomen der Schichtarbeit skizziert und davon ausgehend das zugrunde liegende Projekt mit seinen Forschungsfragen nach den sozialen und biographischen Auswirkungen der Schichtarbeit vorgestellt. Die Diskussion des Konzeptes der Solidarität zur Bewältigung der Aufgabe Schichtarbeit wird anhand der Vorstellung eines Falles und dessen Rekonstruktion vorgenommen. Abschließend wird in einer Diskussion das Konzept skizziert.

### **1 Einleitung**

Die Erwähnung von Solidarität in Verbindung mit dem Ruhrgebiet sowie den im kontinuierlichen Schichtbetrieb arbeitenden Beschäftigten in Bergbau und Stahlindustrie führt häufig zu bekannten, bildhaften Assoziationen: Proteste und Solidaritätsbekundungen bei der Verkündung von Werksschließungen, Mahnwachen bei der Ankündigung von Entlassungen – Beschäftigte, die ihre Solidarität miteinander in der Öffentlichkeit zeigen. Diese Bilder besitzen eine lange Geschichte: Bereits im größten deutschen Streik des 19. Jahrhunderts, der im Ruhrgebiet seinen Ausgang nahm und dort „etwa 90% der 104.000 Ruhrbergleute im Ausstand“ (Ditt/Kift 1989, S. 11) sah, zeigt sich die Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen in der Gemeinschaft der Arbeitenden. Als hauptsächliche Mobilisierungsfaktoren des Streiks werden die Forderung nach „Abschaffung der Überschichten“ (ebd., S. 13) und die „Wiedereinführung der Achtstundenschicht inklusive Ein- und Ausfahrt“ (ebd., S. 11) genannt. Bereits damals also waren Arbeitszeiten ein wichtiges Thema.

Das gemeinsame ‚Aufstehen‘ zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen insbesondere in Verbindung mit den Verhandlungen zu Arbeitszeit und ihren individuellen wie kollektiven Auswirkungen ist allerdings – nicht nur im Ruhrgebiet – seltener geworden. „Lange vorbei sind die Zeiten, in denen die Gewerkschaften arbeitszeitpolitische Forderungen nach Verkürzungen der Wochenarbeitszeiten formulierten und durchzusetzen versuchten.“ (Haipeter 2010, S. 289). Auch wenn die Bedeutung von Arbeitszeitpolitik somit auf der öffentlichen Ebene eher abnehmend scheint, bleibt sie doch in den Betrieben aktuell. Die quasi kontinuierliche Aktualisierung und Änderung (bspw. aufgrund sich ändernder betrieblicher Anforderungen) der mitbestimmungspflichtigen Schichtpläne in der Produktion zieht eine ständige Auseinandersetzung nach sich. Oft zeigt sich dabei eine „erhebliche Beharrungstendenz“ (Beermann 2005, S. 9) seitens der Beschäftigten.

---

<sup>1</sup> Daniela Tieves M.A., Dipl. Sozialarbeiterin/Dipl. Sozialpädagogin, Fakultät für Sozialwissenschaften, Ruhr-Universität Bochum. Email: Daniela.Tieves@rub.de.

Die hier vorgenommene Entwicklung einer Fallstruktur erlaubt die Ableitung des Aspektes der Solidarität in Schichtmannschaften in der alltäglichen Auseinandersetzung mit den individuellen Auswirkungen der Schichtarbeit. Hierin wird die Solidarität nicht in der Öffentlichkeit, sondern auf der Ebene der Beschäftigten zur Ressource, die eine positive Bewältigung ermöglicht.

## 2 Schichtarbeit – eine Skizze

Schichtarbeit als Arbeitszeitform fußt auf den Entwicklungen der Arbeitszeiten als bestimmendem Bestandteil in der Zeitgestaltung. Die Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit wird in ihrem kulturellen Ursprung oft mit der Industrialisierung, und damit der Arbeit für einen Arbeitgeber im Kontrast zur Arbeit im eigenen Haus, in Verbindung gebracht.<sup>2</sup> „So gesehen war die Durchsetzung eines kontinuierlichen, linearen und ‚chronometrischen‘ Zeitverständnisses eine der größten Herausforderungen im Zuge der industriellen Revolution als kulturellem Prozess.“ (Klier 2010, S. 313) Dabei „ist auch die Arbeitszeit industrialisiert worden“ (Neuloh 1975, S. 109), wodurch sich „in der Schichtarbeit (...) die industrialisierte Arbeitszeit und vorindustrielle Ordnungsvorstellungen der Gesellschaft gegenüber[stehen].“ (ebd., S. 109; vgl. hierzu auch Mikl-Horke 1980)

Die rechtliche Definition von Schichtarbeit beschreibt Beschäftigte, die „sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden“ (Paridon et al. 2012, S. 42) unabhängig von bspw. regelmäßiger Nacht- oder Wochenendarbeit, wohingegen die arbeitswissenschaftliche Definition „Arbeit entweder zu wechselnder Zeit (Wechselschicht) oder zu konstanter, aber ungewöhnlicher Zeit (z.B. Dauernachtschicht)“ (ebd., S. 43) erfasst. Der rechtliche Fokus liegt also auf der Abwechslung am selben Arbeitsplatz, der arbeitswissenschaftliche Fokus auf der zeitlichen Verteilung der Arbeitszeiten. Darüber hinaus wird Schichtarbeit – rechtlich – seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen offiziell als zusätzliche Belastung angesehen. Für die weiteren Überlegungen wird aufgrund der Fokussierung auf Arbeitszeit und ihre Auswirkungen die arbeitswissenschaftliche Definition zugrunde gelegt, wobei für das hier vorliegende Projekt Nachtarbeit der Befragten (in Vergangenheit oder Gegenwart) eine zusätzliche Bedingung war.

Der Anteil der von Schichtarbeit betroffenen Beschäftigten in Deutschland steigt seit Beginn der 1990er Jahre – wenn auch unter zwischenzeitlichen Rückgängen – konstant an (vgl. u.a. Seifert 2005; Nachreiner 2011; Beermann 2010a) und betrug 2011 15,7% (BMAS/BAuA 2013, S. 179).

Anknüpfend an Neulohs Überlegungen zur Industrialisierung von Arbeitszeit lassen sich auch heute in unterschiedlichen Einzelaspekten die sozialen Auswirkungen der Arbeit in freizeitwirksamen Zeiträumen finden.<sup>3</sup> Wirtz et al. (2011) zeigen bspw.in

---

<sup>2</sup> Die in der Verteilung von Zeit und Arbeit immanente Fragestellung der Geschlechterrollenverteilung und ihrer Charakterisierung sowie ihrer Auswirkungen wird aufgrund der thematischen Fokussierung hier nicht eingehender thematisiert, eine Diskussion dieser Thematik zu Schichtarbeit findet sich u.a. bei Presser 2003 und Schneider 2011.

<sup>3</sup> Für eine ausführlichere Überblicksdarstellung vgl. u.a. Paridon et al. 2012, Kap. 7.

der Analyse von Sonntagsarbeit: „both shiftwork and Sunday work were associated with substantial increase in the frequency of reporting a poor WLB [Work Life Balance, DT] (adjusted for age, sex, and children in household)“ (Wirtz et al. 2011, S. 366) Nachreiner (2011) schließt daraus, dass „für eine volle Kompensation von Sonntagsarbeit zwei weitere, zusätzliche, freie Arbeitstage erforderlich“ (Nachreiner 2011, S. 24) wären.

Bereits in den 1980er Jahren sprechen Alheit et al. in ihren qualitativen Studien zu Schichtarbeitern in Bremen von einem „Kampf *mit* der Zeit, der immer auch ein Kampf *um* die Zeit ist, Zeit zum *Leben*.“ (Alheit et al. 1988, S. 251). Dies gibt einen guten Eindruck von der sozialen Desynchronisation, der sich Schichtarbeitende<sup>4</sup> gegenüber sehen. Sie arbeiten in einem betrieblichen Zeitrhythmus, welcher ihre weitere Zeitplanung bestimmt. Allerdings ist dieser nicht mit dem gesellschaftlichen Zeitrhythmus kongruent; so entstehen Konflikte im privaten wie im betrieblichen Bereich bei der Bewältigung der so entstehenden Zeitprobleme.

Neben den Untersuchungen zu einzelnen sozialen Aspekten existiert eine breite Forschung in der Arbeitswissenschaft und -medizin sowie der Arbeitspsychologie zu den psychischen und physischen Auswirkungen von Schichtarbeit in ihren unterschiedlichen Ausprägungen.<sup>5</sup> Hierbei ist zunächst anzumerken, dass der Charakter der Arbeit von Beschäftigten in Schichtarbeit (im Vergleich zu Beschäftigten in ‚Normalarbeitszeit‘) häufig durch „belastende Arbeitsumgebungsbedingungen“ oder „körperliche Belastungen“ (Beermann 2010, S. 72) gekennzeichnet ist. Darüber hinaus „treten (...) zusätzlich auch vermehrt psychische Belastungsfaktoren auf.“ (ebd.)

Die gesundheitlichen Auswirkungen von Schichtarbeit sind vielfältig und werden meist der Unterbrechung des circadianen Rhythmus zugeschrieben. Zu ihnen zählen bspw. Schlafstörungen und gastrointestinale Beschwerden, aber auch psychische Beeinträchtigungen.<sup>6</sup>

Abschließend kann resümiert werden, dass Schichtarbeit eine zusätzliche Belastung darstellt, die diverse negative gesundheitliche (physische wie psychische) sowie soziale Auswirkungen auf das Leben der Beschäftigten direkt hervorruft oder deren Wahrscheinlichkeit erhöht.

## 2.1 Fragestellung

Parallel zu den in der vorhergehenden Skizze dargestellten negativen Aspekten lässt sich beobachten, dass Beschäftigte, die in Schichtarbeitsarrangements arbeiten, diese selbst wählen und teils über lange Zeiträume aus eigenem Willen in diesen Arran-

<sup>4</sup> Dabei muss – konträr zu den hier verallgemeinernd vorgenommenen Aussagen – die Heterogenität der Schichtarbeitenden Beachtung finden. „Die Schichtarbeiter als eine relative homogene Kategorie von industriellen gibt es nicht mehr, sondern sehr unterschiedliche Gruppierungen von Beschäftigten, die nur eines gemeinsam haben: die zeitmäßige Aufteilung einer Funktion unter mehreren Personen oder Gruppen.“ (Mikl-Horke 1980, S. 171).

<sup>5</sup> Dies mag in der historischen Tradition der Auseinandersetzung mit Arbeitszeit begründet sein. „Die Betrachtung der Arbeitszeit unter dem Aspekt der einwirkenden Belastungen bzw. der resultierenden Beanspruchung (...) eine lange Tradition. Sie ist sozusagen die Wiege des Arbeitsschutzes. Mit dem Preußischen Regulativ 1839 (...) wurden erstmals Beschäftigungsbeschränkungen bezogen auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit erlassen.“ (Beermann 2010b, S. 101)

<sup>6</sup> Für eine ausführliche Darstellung vgl. Paridon et al. 2012, S. 91 ff.

gements verbleiben. Auch betreffen die dargestellten negativen psychischen, physischen sowie sozialen Auswirkungen nicht alle Schichtarbeitenden, jeweils nur ein Teil der Beschäftigten gibt vermehrte Belastungen an. Daraus erwachsen Fragen sowohl nach der Integration der Schichtarbeit in die Biographie sowie nach sozialen Belastungen (über die bisher wenig(er) bekannt ist) wie auch den sozialen Ressourcen, die u.U. einen Verbleib und somit die Wahl der Schichtarrangements ermöglichen. Konkret formuliert: Welche sozialen Auswirkungen hat Schichtarbeit für die Beschäftigten und ihr Umfeld? Wie integrieren Beschäftigte, die lange Zeit in Schichten arbeiten, die sozialen Auswirkungen in ihre Biographie? Welchen Belastungen sehen sich die Beschäftigten gegenüber? Welche Ressourcen haben sie, um diese zu bewältigen? Wie werden diese Ressourcen entwickelt, erhalten/erneuert?

## 2.2 Methoden

Anknüpfend an die explorativ angelegten Fragestellungen wurde bei der Wahl der Erhebungs- und Auswertungsmethode auf die Prinzipien der Offenheit und Kommunikation Wert gelegt, um so eine Betrachtung des Phänomens aus der Sicht der Schichtarbeitenden zu ermöglichen. Somit wird „das Gesellschaftsmitglied mit seiner ‚symbolischen Strukturierung‘ von Ereignissen, mit seinem ‚Alltagswissen‘ als Grundlage der Erfahrung von Gesellschaft (...) zum Ausgangspunkt der Forschung gewählt“ (Hoffmann-Riem 1980, S. 342). Die „individuellen Bedeutungszuschreibungen“ sind dabei von ihrer „Interaktionsbedingtheit“ (ebd.) gekennzeichnet. Dies impliziert das Vorgehen, in der interpretativen Sozialforschung nicht hypothesenüberprüfend zu arbeiten, sondern dem Prinzip der Offenheit gemäß sich dem betrachteten Phänomen zu nähern, und die Hypothesen aus dem generierten Material zu gewinnen (vgl. Hoffmann-Riem 1980, S. 345).<sup>7</sup> In der konkreten Erhebungssituation impliziert das Prinzip der Offenheit eine Orientierung am Relevanzsystem der Befragten (vgl. Rosenthal 2011, S. 47-54; Hoffmann-Riem 1980), welches das hier gewünschte explorative Moment unterstützt.

Hier knüpft auch das Prinzip der Kommunikation an, indem es das kommunikative Regelsystem der Forschungssubjekte in den Vordergrund stellt und so „das System von kommunikativen Regeln aktiviert (...), das außerhalb der Forschungssituation die Konstitution von Wirklichkeit leitet.“ (Hoffmann-Riem 1980, S. 43) Verfolgt man nun diesen Ansatz, so muss das Erhebungsinstrument den InterviewpartnerInnen ermöglichen, „ihre Sicht der Welt wie auch ihre Definition der Forschungssituation verdeutlichen zu können“ (Rosenthal 2011, S. 43).

Hier fügt sich das gewählte Erhebungsinstrument des Biographisch-Narrativen Interviews ein. Dabei folgt nach einer offenen Erzählaufforderung<sup>8</sup> zu Beginn des Interviews, die von einem unterschiedlichen Fokus begleitet werden kann, eine Haupterzählung des Interviewpartners/der Interviewpartnerin. An diese schließt ein interner (von der Erzählreihenfolge des Gegenübers strukturierter) und ein externer

---

<sup>7</sup> Allerdings gibt Rosenthal (2011) zu bedenken, dass „alle empirischen Studien von einem bestimmten Interesse und von Fragen geleitet [sind], die immer auch auf Hypothesen – so vage oder implizit sie auch sein mögen – beruhen.“ (Rosenthal 2011, S. 48); beispielhaft kann das bereits existierende und auch hier skizzierte Wissen um das Phänomen der Schichtarbeit angeführt werden.

<sup>8</sup> Für eine detaillierte Darstellung zur Erzählaufforderung und Beispiele vgl. u.a. Rosenthal 2011, S. 158/159.

(freier strukturierter, oft mit thematischen Fragen versehener) Frageteil an. Es werden ausschließlich erzählgenerierende Fragen verwendet, um so über die Erzählung die Darstellung der Interpretationsmuster des Interviewpartners/der Interviewpartnerin zu ermöglichen.<sup>9</sup>

Zur Analyse der Interviews wurde die biographische Fallrekonstruktion (Rosenthal 2011) gewählt, welche die Betrachtung der gesamten Fallstruktur vor der Anlegung der erarbeiteten Fragestellungen vorsieht. Es wird in mehreren Schritten zunächst die erlebte, dann die erzählte Lebensgeschichte rekonstruiert, wobei stets sequentiell vorgegangen wird. Die beiden Rekonstruktionen werden abschließend kontrastiert, um „die Regeln der Differenz von Erzähltem und Erlebten aufzufinden. Dabei gilt es auch danach zu fragen, welche biographischen Erfahrungen zu einer bestimmten Präsentation in der Gegenwart geführt haben.“ (Rosenthal 2011, S. 207) Daraus wird eine Fallstruktur entwickelt.

Abschließend werden aus dieser Struktur unter Anlegen der zuvor formulierten Forschungsfragen Regeln abgeleitet, „die ihn [den Fall, DT] erzeugen und die die Mannigfaltigkeit seiner Teile organisieren“. (Rosenthal 2011, S. 75) Diese – auf die Forschungsfrage bezogenen Regeln – erlauben die Konstruktion eines Typus, „der nicht nur die Oberflächenphänomene (...) beschreibt, sondern auch den biographischen Verlauf erklärt, der zu dieser Präsentation führt, bzw. die Regeln angibt, die diese Darstellung hervorbringen“. (Rosenthal 2011, S. 208) Dabei wird der in interpretativen Verfahren zugrunde gelegten „dialektischen Konzeption von ‚individuell und allgemein‘ und damit von der prinzipiellen Auffindbarkeit des Allgemeinen im Besonderen“ (Rosenthal 2011, S. 73) Rechnung getragen.

### 2.3 Forschungsdesign

Ausgehend von den hier nur skizzierten Beobachtungen zum Phänomen Schichtarbeit, wurden – zunächst im Rahmen einer M.A.-Thesis – im Jahr 2009 drei Interviews geführt und ausgewertet. Zur Fortführung der Arbeit wurden 2011/2012 – im Rahmen der laufenden Promotion – Folgeinterviews zu den drei ersten Fällen sowie weitere Interviews durchgeführt. Diese Erweiterung baut auf die Zwischenergebnisse der drei ersten Interviews auf und ermöglicht eine Präzisierung der Fragestellung in ihren Details sowie den Einbezug weiterer Aspekte. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte dabei nach dem Theoretical Sampling (vgl. Glaser/Strauss 1967, S. 45-77; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010, S. 177/178), d.h. es wurde nach einer Globalanalyse der geführten Interviews eine schrittweise Erweiterung des Samples vorgenommen (vgl. Rosenthal 2011, S.83-95). Aus den gewonnenen Fallstrukturen sollen im weiteren Verlauf die dort aufgefundenen Ressourcen und Belastungen charakterisiert und kontrastiert werden, um so die Entwicklung eines Modells voranzutreiben, welches über die aus den Fallstrukturen ableitbaren Typen hinweg die Beschreibung der Wechselwirkungen und Verbindungen zwischen den sozialen Ressourcen und Belastungen in Schichtarbeit ermöglicht.

---

<sup>9</sup> Für eine ausführlichere Darstellung zur Bedeutung von Erzählungen in Verbindung mit den genannten methodologischen Prinzipien vgl. u.a. Rosenthal 2011, insbesondere S. 151-157; Kallmeyer/Schütze 1977; Schütze 1983.

Eine der identifizierten Ressourcen ist die Solidarität in der Schichtmannschaft, die hier anhand des Falls von Axel Schulze zunächst empirisch eingeführt wird. Dabei sind die Darstellung der Analyse und die Skizze der Fallstruktur auf diesen Aspekt konzentriert. Sie dienen zugleich der Kontextbildung, um die Konzeption der Ressource zu verdeutlichen. Anschließend wird der Aspekt unter Einbezug theoretischer Überlegungen abstrahiert.

### 3 Der Fall Axel Schulze

Der Kontakt zu Axel Schulze wurde über seine Lebensgefährtin hergestellt. In einem telefonischen Vorgespräch wurden die Rahmenbedingungen erläutert und ein Interviewtermin vereinbart. Auf Wunsch von Axel fand das Interview in Büroräumen der Universität statt, es dauerte 35 Minuten und ist gekennzeichnet durch eine kurze Haupterzählung und sich verlängernde, durch weitere Erzählungen geprägte Antworten in den Nachfrageteilen.

Zur Rekonstruktion des *erlebten Lebens* werden im ersten Schritt der Analyse die biographischen (objektiven) Daten zusammengetragen und sequentiell analysiert. Hierbei liegt ein Schwerpunkt auf der Entwicklung der sich für den Biographieträger zum Zeitpunkt des jeweiligen Datums anbietenden Handlungsoptionen. Im dritten Auswertungsschritt werden – wiederum sequentiell – die Daten gemeinsam mit den Textstellen des Erlebens analysiert. Der hier dargestellte erlebte Verlauf ist das Ergebnis dieser beiden Auswertungsschritte.

Axel Schulze wurde 1980 in Bottrop geboren; seine Mutter ist zu diesem Zeitpunkt zwanzig Jahre alt und Hausfrau, sein Vater ist siebenundzwanzig und arbeitet als Starkstromelektriker „in der Kohle“ (Interview Axel Schulz, Z 22). Die Familie wohnt „in so ner kleinen Zechenwohnung“ (ebd., Z 24), während Axel „ganz normal“ (ebd., Z 27) die Grundschule besucht und „danach halt auf ne Gesamtschule“ (ebd., Z 28) wechselt, wo er im Frühsommer 2000 sein Abitur ablegt. Während der Zeit an der Gesamtschule gründet sein Vater mit einem Arbeitskollegen einen Elektrovertrieb, wofür sie die bestehenden Kontakte in die Bergbauindustrie nutzen. Axel erlebt den Schritt des Vaters in die Selbstständigkeit als selbstverständlich: „un da hat sich das irgendwo angeboten, ne?“ (ebd., Z 125/126). Nach dem Abitur steht Axel vor der Entscheidung „Soll man studieren gehen? Oda halt doch vielleicht erstmal en bisschen Geld verdienen, ne? Ich hab mich dann für das Zweite entschieden im Endeffekt.“ (ebd., 30-32) Er erlebt diese Entscheidung damals als eine vorläufige, da die Option des Studiums für ihn auch weiterhin Bestand hat. Bevor er allerdings eine Ausbildung beginnt, geht Axel zur Bundeswehr und bewirbt sich von dort aus für eine Lehre im Elektrik-Bereich bei größeren Firmen im Ruhrgebiet. Nachdem er bereits eine mündliche Zusage einer Firma hat, erlebt er den ersten Kontakt zu seinem jetzigen Arbeitgeber, der Fa. Stahl, eher negativ: „Und eh am Anfang hab ich mir nur gedacht, nee, hier willst nicht hin (...) ich bin schon erst zum Einstellungstest irgendwie ne ... fast ne Stunde zu spät gekommen weil ich das Werk nich gefunden habe, weil es so versteckt war“ (ebd., Z 40-43). Als auf die mündliche Zusage nichts folgt und er bei der Fa. Stahl – nach einem sehr guten Testergebnis – quasi sofort anfangen kann, ergreift er diese Möglichkeit. „Und da hab ich gesacht, jough klar, mach ich, ne?“

(...) bevor gar nichts kommt“ (ebd., Z 51/52). Direkt zu Beginn seiner Ausbildung im Jahr 2001 bietet sich ihm bei der Fa. Stahl die Möglichkeit, gemeinsam mit den anderen Auszubildenden seines Jahrgangs an der Einrichtung der neugebauten Ausbildungswerkstatt mitzuwirken. „Is schon ziemlich cool gewesen“ (ebd., Z 55/56). Während der Ausbildung wird er in die Jugendauszubildendenvertretung gewählt und nach dem Abschluss der Ausbildung 2004 unbefristet übernommen. Er arbeitet zunächst Frühschicht „um sich halt einzugewöhnen (...) und dann haben se mich (...) ins kalte Wasser geworfen und haben mich dann direkt auf Wechselschicht“ (ebd., Z 60-62).<sup>10</sup> Er war somit einziger Elektriker der Instandhaltung auf seiner Schicht; dies war für ihn „eine krasse Sache da in eh so kurzer Zeit dann irgendwie alleine gelassen zu werden.“ (ebd., Z 81/82) Als eine entscheidende Ressource in der Bewältigung dieser Situation erlebt Axel die Unterstützung aus seinem unmittelbaren Kollegenkreis, seiner Schichtmannschaft in der Instandhaltung.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist Axel in einer festen Beziehung, arbeitet Wechselschicht bei der Fa. Stahl und lebt mit seinen Eltern in einem Haus in Bottrop, welches sie 2006 gemeinsam gebaut haben. Während des Hausbaus ist insbesondere die gemeinsame Arbeit mit seinem Vater für ihn wichtig. „Die Elektrik haben wir komplett selber gemacht, ne? Und das is halt sehr schön, wenn man mit jemandem eh mit dem man eigentlich auch gut klar kommt so, auch aus der Familie hat, (...) irgendwas gemeinsam hat. Und dann einfach (...) so, Hand in Hand arbeiten kann, (...) ne? Das läuft super eigentlich. Also, bin ich schon sehr begeistert, muss ich sagen. Das hat also, es war keine Fehlentscheidung sach ich mal“ (ebd., Z 149-154). Die derzeitigen Aufgaben in der Instandhaltung sind für ihn abwechslungsreich „es ist sehr flexibel. Man sieht sehr viel“ (ebd., Z 197). Direkt an einer Anlage mit wiederkehrenden Prozessen zu arbeiten, kann Axel sich nicht vorstellen, da er die Anforderungen, immer neue Fehler zu beheben, schätzt. Durch den Schichtdienst sieht Axel „schon so diese Einschränkungen“ (ebd., Z 512), erlebt, dass er „schon Abstriche machen“ (ebd., Z 512) muss. Darüber hinaus beurteilt er den Schichtdienst allerdings nicht ausschließlich negativ, er sieht „Vor- und Nachteile“ (ebd., Z 517). Wie bereits bei der Integration in seine Position nach der Ausbildung, hilft ihm auch hier die Unterstützung der Kollegen: „Is es is es halt auch nich mehr so ne Belastung. Wenn man sich irgendwo gegenseitich noch so en bisschen puscht oder dann halt auch mal en bisschen ruhiger macht oder so (...). Das is halt doch ziemlich cool“ (ebd., Z 277-279).

Zur Rekonstruktion des *erzählten Lebens* werden aus dem Interviewtranskript Sequenzen<sup>11</sup> gebildet, die dann nacheinander unter der Hauptfragestellung, warum sich der Biographieträger so (und nicht anders) präsentiert, interpretiert werden (text- und thematische Feldanalyse). Darüber hinaus werden Feinanalysen, die in ihrem

---

<sup>10</sup> Axel arbeitet seit Eintritt in den Schichtdienst in einem Wechselschichtsystem nach dem sogenannten zwei-zwei-zwei-vier-Rhythmus. Die Beschäftigten arbeiten dabei zwei Tage Frühschicht (6.00-14.00 Uhr), zwei Tage Spätschicht (14.00-22.00 Uhr), zwei Tage Nachtschicht (22.00-6.00 Uhr) und haben dann vier Tage frei. Das System läuft vollkontinuierlich über Wochenenden und Feiertage durch, wird allerdings durch Ausgleichstage aufgebrochen, um die benötigte wöchentliche Stundenzahl zu erreichen.

<sup>11</sup> Eine neue Sequenz wird dabei bei einem Sprecher- oder einem Themenwechsel sowie beim Wechsel der Textsorte (Erzählung, Bericht, Argumentation, Evaluation) gebildet. Vgl. hierzu Rosenthal 2011, S. 198/199.

Vorgehen an die Objektive Hermeneutik angelehnt sind, hinzugezogen. Dafür werden Textstellen verwendet, die bereits im vorherigen Rekonstruktionsverlauf aufgefallen sind. Beispielhaft wird hier in Bezug auf die vorgestellte Thematik eine Stelle zum Aspekt der Solidarität und des Zusammenhalts näher analysiert. Die gesamt dargestellten Ergebnisse beruhen auf weiteren durchgeführten Feinanalysen sowie der Text- und thematischen Feldanalyse.

Im Interview werden von Axel Schulze drei Themen eingeführt: Sicherheit, Familie und der Zusammenhalt zwischen bzw. die Unterstützung durch Kollegen. Diese drei Themen interagieren und konstituieren das thematische Feld.

Bereits zu Beginn des Interviews wird der Aspekt der Sicherheit in der unmittelbaren Interaktion der sozialen Situation ‚Interview‘ deutlich, wenn Axel sich mehrfach zurückvergewissert, was von ihm als Antwort gewünscht sei; hier zeigt sich zunächst unmittelbar Unsicherheit. Diese taucht an weiteren Stellen im Interviewverlauf auf und ihr wird seitens der Interviewführung immer mit der Versicherung begegnet, seine Sichtweise als den Mittelpunkt des Interviews und des Interesses zu sehen. Der Umgang damit fällt ihm deutlich schwer, erst nach mehrmaliger Rückversicherung geht er darauf ein. Auch Unsicherheit in Hinblick auf Zukunftsplanung wird von Axel vermieden. Er sieht zwar ein Studium – verbunden mit einer unsicheren Jobperspektive danach und einer unsicheren Finanzierungsperspektive währenddessen – als eine Option, jedoch nur, wenn sich sein momentanes Arbeitsverhältnis auflösen würde. Letzteres ist durch ein hohes Maß an Sicherheit gekennzeichnet und wurde von ihm in der angesprochenen Entscheidung nach dem Abitur zwischen Studium und ‚Geld verdienen‘ vorgezogen. Auch wählt er nicht den unsicheren Weg, auf weitere Nachricht von einer bereits gemachten mündlichen Zusage für einen Ausbildungsplatz zu warten, sondern tritt die Stelle bei der Fa. Stahl an. Dort werden ihm direkt sichere Perspektiven geboten. Diese beiden Entscheidungen für Sicherheit werden im Interview unter der Einbettung in den Aspekt Sicherheit selbst und im Zuge einer mitschwingenden Selbstverständlichkeit in der Entscheidung für diese Sicherheit präsentiert. Bei der Wahl des Ausbildungsberufes zeigt sich ebenfalls das Thema Sicherheit. Er wählt eine ihm bekannte Tätigkeit, ausgehend von der Neugier an den Tätigkeiten seines Vaters, der für ihn in der Berufswahl als „Vorbild“ (ebd., Z 143) fungiert.

Der Bezug zum Vater spielt auch in dem Aspekt der Familie eine große Rolle. Der gemeinsame Hausbau und die Präsentation dessen im Interview zeigen hier deutlich den Stellenwert der Familie für Axel (siehe auch Zitat Z 149-154 weiter oben), ebenso die Antwort auf die Frage nach dem schönsten Erlebnis in seinem Leben (im externen Nachfrageteil): „Also das Schönste, was in meinem Leben eigentlich passiert ist, is dass ich da gelandet bin, wo ich gelandet bin. Also im Endeffekt bei, bei den Eltern, die ich habe und eh bei den Freunden, die ich habe, so in dem Zusammenhang. Also wenn man das Ganze jetzt so sieht, ist es eigentlich so einer der schönsten Dinge die mir in meinem Leben passiert sind.“ (ebd., Z 591-595)

Zuletzt ist der Zusammenhalt mit seinen unmittelbaren Kollegen und die Solidarität dieser Schichtmannschaft<sup>12</sup> untereinander ein prominentes Thema in Axels' Präsentation. Bereits in der erlebten Lebensgeschichte war dieser Aspekt Thema, auch in der erzählten ist er ein hervorzuhebender Aspekt. Dabei decken sich hier Erleben und Präsentation. Der Zusammenhalt fußt auf der Fähigkeit der gegenseitigen Kommunikation: „man war gesprächstechnisch eigentlich immer schon so auf einem Level“ (ebd., Z 306/307) sowie auf gemeinsamen Interessen und Aktivitäten: „Mit einer Gruppe von den Leuten aus meiner Abteilung geh ich zum Beispiel öfter mal ins Kino oder (...) eh, wir feiern auch zusammen mal irgendwas, (...) ne. Und eh in der anderen Richtung treffen wir uns dann auch mal zum Grillen mit der kompletten Schicht jetzt halt nur“ (ebd., Z 324-327). Der Aspekt der Sicherheit oder der positiven Bedeutung von Sicherheit korrespondiert dabei mit der Facette der Sicherheit und dem Vertrauen, sich auf Kollegen verlassen zu können. Axel schildert dies bspw. in der Erreichbarkeit der Meister, „die haben halt immer das Telefon neben dem Bett liegen“ (ebd., Z 482/483). Der Zusammenhalt wird darüber hinaus von Axel in einer fachlichen Dimension dargestellt, die seine Schicht von potentiell ‚anderen‘ abgrenzt „unsere Schicht ist da so en bisschen außen vor, sach ich mal. Weil wir sehr, sehr gute Leute bei uns auf der Schicht haben“ (ebd., Z 254/255).

Dieser Aspekt soll anhand einer Feinanalyse vertieft werden, gewählt wurde dazu eine Sequenz aus der Haupterzählung. Axel berichtet, nach seiner Ausbildung zunächst Frühschicht (6.00 – 14.00 Uhr) gearbeitet zu haben. „Und dann haben se mich ((lächelt)) ins kalte Wasser geworfen und haben mich dann direkt auf Wechselschicht.“ (ebd., Z 61/62) Daran anschließend führt er auf, warum der Umstieg auf Wechselschicht für ihn „kaltes Wasser“ war, er erklärt seine Empfindung mit einer langen Darstellung der betrieblichen Abläufe, aus der deutlich wird, dass er der einzige verfügbare Elektriker war (weshalb er auch so schnell in die Wechselschicht musste) und somit seine Schicht in der Instandhaltung in diesem Aufgabenbereich komplettiert hat. Nach dieser Erklärung, aus der deutlich wird, dass er aus betriebstechnischen Gründen „allein gelassen“ (ebd., Z 82) wurde, folgt die erste Erwähnung seiner direkten Kollegen:

„Ich hatte aber (...) eh nette Leute bei mir auf Schicht oder hab ich immer noch eigentlich eh die mich da gut unterstützt haben (...) soweit. Und das is eigentlich auch der Grund warum ich immer noch in dieser Firma arbeite. ((Trinkt einen Schluck)) Ehm ((räuspert sich)) ((stellt ein Glas auf dem Tisch ab)) Ja, ich sach mal, das is mit einer der wichtichsten Gründe. Wenn das jetzt mit dem mit dem eh ((schnalzt mit der Zunge)) mit dem Kollegen irgendwie nich so gut wäre oder mit den Kollegen an sich, (...) eh dann wär ich schon lang nich mehr da. Weil diese diese Wechselschichtgesi- eh Wechselschichtge=geschichte is schon eh ((schnalzt mit der Zunge)) sagen wir en hartes Stück.“ (ebd., Z 82-90)

Axel beginnt diesen Abschnitt mit der Einführung „netter Leute“ auf seiner Schicht, einer positiven Beurteilung seiner direkten Kollegen. Sobald ihm seine Zeitwahl („hatte“) auffällt, korrigiert er diese von der Vergangenheit in die Gegenwart und betont damit die sich bis heute durchziehende Bewertung. In einer zweiten Sequenz, führt

<sup>12</sup> Gemeint ist hier die Gruppe von Kollegen, die mit Axel im gleichen Schichtrhythmus in der Instandhaltung des Werkes arbeiten. Die gesamte Schicht des Werkes würde auch alle KollegInnen an Maschinen und in anderen Aufgabenbereichen umfassen; zu diesen hat er allerdings weniger – z.T. nur bei Störfällen – Kontakt.

er diese netten Leute als Begründung für seine Entscheidung, noch immer bei der Fa. Stahl zu arbeiten an, nicht als einzigen, aber als einen der „wichtigsten Gründe“ – also einen sehr bedeutenden Faktor, nicht ein Grund unter vielen. Er stellt dann auch den logischen Umkehrschluss dieser Bewertung vor, nämlich dass er ohne die Kollegen nicht mehr bei der Firma arbeiten würde. Ein konkretes Beispiel wird dabei nicht vorgestellt, er umschreibt es als „das jetzt“. Aus dem weiteren Kontext des Interviews und den Schilderungen lässt sich schließen, dass er mit dieser allgemeinen und unspezifischen Äußerung den unspezifischen Aspekt der allgemeinen kollegialen Beziehung beschreibt. Für diese Interpretation spricht ebenfalls die weitere Äußerung „mit den Kollegen an sich“. Dieses positive Konnotieren seines (direkten) Kollegenkreises muss auch im Kontrast zu der vorigen Sequenz betrachtet werden, in der er seinen Beginn in der Wechselschicht eher negativ charakterisierte. Er stellt also den Zusammenhalt in der Schicht, die „netten Leute“ dort, den negativen Vorgaben seitens des Unternehmens entgegen, aufgrund derer er direkt „allein gelassen“ wurde. In der hier für die Feinanalyse angeführten Sequenz bringt er die Unterstützung der Kollegen in dieser ersten schweren Zeit in Verbindung mit seiner Entscheidung noch immer bei der Fa. Stahl beschäftigt zu sein sowie der Bewältigung der Anforderungen des Schichtdienstes.

Dies wird in der letzten Sequenz deutlich, wenn er Schichtdienst als „en hartes Stück“ beschreibt. Dabei wird in der Kombination der Bezeichnung als „Wechselschichtgeschichte“, die er nach kurzem Zögern wählt, und der Bewertung die Zumutung deutlich, als die er den Schichtdienst und die damit verbundenen Umstände präsentiert. Die Zusammenarbeit mit seinen Kollegen und insbesondere die Art und Weise dieser Zusammenarbeit hilft ihm, mit der Belastung umzugehen und ermöglicht ihm darüber hinaus die Planung für eine weitere Zeit im Schichtdienst.

Diese Planungsoption ermöglicht es Axel wiederum, Sicherheit für seine berufliche Zukunft zu finden (indem er bei der Fa. Stahl bleibt). Die daraus erwachsende finanzielle Sicherheit ist Basis zur Sicherung der Lebenssituation der Familie (im eigenen Haus).

In der *Kontrastierung* von erzählter und erlebter Lebensgeschichte zeigt sich die Kongruenz von Erleben und dessen Präsentation. In der Entscheidung für die (dauerhafte) Beschäftigung bei der Fa. Stahl und damit gegen ein Studium, welche Axel als selbstverständlich erlebt – er entscheidet sich Geld zu verdienen – liegt die bewusste Entscheidung für Sicherheit, welche auch so präsentiert wird. Spätestens mit dem Hausbau liegt die Vermutung nahe, dass ein Studium eine realistische Handlungsperspektive (in Bezug auf monetäre Unterstützungsmöglichkeiten der Eltern und eigene finanzielle Ressourcen) gewesen wäre, welche in der Rekonstruktion der erlebten Lebensgeschichte – nicht erst durch die Äußerungen von Axel – und in der Interpretation ebenfalls aufkam. Die Selbstpräsentation Axels im Interview kann somit als Konsequenz aus dem Erleben der eigenen Biographie herausgearbeitet werden. Die von ihm präsentierten Themen passen sich in das Erleben ein, ohne die negativen Aspekte (bspw. der Nachteile des Schichtdienstes) zu verschweigen oder zu mildern. Letzterer ist eine betriebliche Notwendigkeit, die durch die Ressource des Zusammenhalts der Kollegen bewältigbar(er) wird. Für die Sicherheit, die die Stelle

bietet und die Möglichkeiten, die damit verknüpft sind (bspw. die Finanzierung des Hausbaus mit den Eltern), nimmt Axel die negativen Auswirkungen in Kauf.

In der Gegenüberstellung der erlebten Biographie und der in der Selbstpräsentation angesprochenen Themen sowie des sich daraus ergebenden thematischen Feldes kann somit eine Fallstruktur skizziert werden, in der Sicherheit eine Zielstellung für Axel ist. Diese wird allerdings unter den Prämissen der Vereinbarkeit mit Familie verfolgt. Hier zieht Axel eine deutliche Grenze der Weiterbeschäftigung im Schichtsystem, sollte sich eine Vereinbarkeit mit einer möglichen ‚eigenen‘ Familie nicht abzeichnen. Darüber hinaus werden die Unterstützung der Schichtmannschaft und der Zusammenhalt in dieser Gruppe von direkten Arbeitskollegen als positive Grundlage zur Bewältigung der besonderen Anforderungen präsentiert und auch erlebt. Dabei können die Wurzeln des gemeinschaftlichen Erlebens und der positiven Bewältigung von Unterstützung im gemeinsamen Arbeiten mit der Familie und dem Erleben dort gefunden werden. Verstärkt wird diese Erfahrung (mit der Axel bereits in die Erwerbstätigkeit eintritt) durch die gemeinsame Gestaltung der ersten Arbeitsumgebung (der Ausbildungswerkstatt zu Beginn der Tätigkeit bei der Fa. Stahl) und der Unterstützung direkt nach der Ausbildung.

#### **4 Diskussion der Ergebnisse**

In der Diskussion sollen nun die zuvor (für das gesamte Projekt formulierten) Forschungsfragen an die rekonstruierte Fallstruktur angelegt werden. Dabei beschränkt sich die Diskussion hier auf den Aspekt des Zusammenhalts und der kollegialen Unterstützung sowie die damit einhergehenden Interdependenzen. Dazu werden ausschließlich die den Fall konstituierende Regel (siehe Forschungsmethoden) zu diesem Aspekt sowie die Verknüpfungen dargestellt.

In der Fallstruktur von Axel Schulze lässt sich auf die Frage nach den sozialen Ressourcen zur Bewältigung von Schichtarbeit die Regel der ‚Solidarität der Schichtmannschaft‘ finden.

Ressourcen werden dabei in Anlehnung an Juhasz-Liebermann (2012) als Erfahrungen gefasst, „die eine zentrale Dimension der Erzeugung von Neuem darstellen“ (ebd., S. 251). Das Fundament für diese Ressource legt dabei die Orientierung am Vater als Vorbild im Zuge der Berufswahl. Die Bedeutung der Familie, die sich darin findet, nimmt somit eine korrespondierende Rolle für diese Regel ein. Dann erlebt Axel die gemeinsame Gestaltung der Ausbildungswerkstatt als positiv und findet sich – nach seiner Ausbildung mit den fachlichen Herausforderungen seiner Arbeit sowie den sozialen und gesundheitlichen Herausforderungen der Schichtarbeit konfrontiert – aufgefangen in der Unterstützung der Kollegen in seiner Schichtmannschaft, den „netten Leuten“. Der dort gefundene Zusammenhalt fußt auf gegenseitigem Vertrauen, was Axel bspw. in der Schilderung über die Meister präsentiert, die das Telefon nachts neben dem Bett liegen haben – im Wissen, dass nur in absoluten Notfällen angerufen wird. Andererseits bedeutet dies für die weiteren Angehörigen der Schichtmannschaft das Vertrauen darauf, in einer Notsituation schnell Hilfe erreichen zu können.

Vertrauen kann dabei „als im Kern mehrdimensionales Phänomen“ (Endreß 2012, S. 85) verstanden werden. Es ist „ein Gut, das sich durch seinen Gebrauch nicht verringert, sondern vermehrt bzw. verstärkt: Vertrauen erzeugt Vertrauen“ (Endreß 2012, S. 85). Die längere Zusammenarbeit mit einem festen Kollegenkreis – wie auch hier bei Axel – festigt somit das Vertrauen als Basis für den Zusammenhalt.<sup>13</sup>

Vertrauen basiert auch auf der gegenseitigen Kooperation, die im Fall von Axel anhand von Beispielen guter Zusammenarbeit (bspw. im Zuge seiner Einarbeitung nach der Ausbildung) dargestellt wird. Mit Endreß lässt sie sich „verstehen als das strukturierte, d.h. nicht zufällige, auf relative Dauer gestellte und sich durch (zumindest temporäre) wechselseitige Erwartungssicherheit (entweder auf reziproker oder auf nicht-reziproker Basis) begründende koordinierte (und damit zielorientierte) Wirken“ (Endreß 2012, S. 87). Diese Fähigkeit zur Kooperation wird durch die von Axel dargestellte gute Kommunikation sowie die gemeinsamen Aktivitäten der Schichtmannschaft unterstützt bzw. sogar erst ermöglicht. Letzteres kann anhand des hier zugrunde gelegten Materials nur hypothetisch formuliert, nicht verifiziert werden.

Zusammenfassend sind also Vertrauen und Kooperation die konstituierenden Momente des kollegialen Zusammenhaltes, welcher für Axel den Verbleib im Schichtdienst ermöglicht und somit auch die Annäherung an seine Zielstellung von Sicherheit, welche wiederum mit der Familie korrespondiert.<sup>14</sup> Dabei ist diese „Rekonstruktion eines Falles (...) zugleich eine Rekonstruktion allgemeiner Strukturen, denn nur als Besonderes, das sich am Allgemeinen gebildet hat, ist es als besonders auch bestimmbar“. (Juhasz-Liebermann 2009, S. 4) Die Entscheidung zum Verbleib im Schichtdienst und der Planung mit dieser Arbeitszeitform ist die Lösung der Zielstellung Sicherheit vor dem Bewusstsein der Existenz weiterer Optionen (bspw. Weiterbildung zum innerbetrieblichen Aufstieg) in der umgebenden Struktur und stellt daher die besondere Lösung dar, welche hier generalisiert wird.

Dieses Besondere soll abschließend im Rückgriff auf Aspekte der Diskussion von Tranow (2011) zum Solidaritätsbegriff als Konzept der *Solidarität in der Schichtmannschaft* – einer Ressource zur Bewältigung der Schichtarbeit – herausgearbeitet werden. Vertrauen und Kooperation bilden dabei die tragenden Säulen.

Tranow unterscheidet zwischen Akteurs- und Systemebene<sup>15</sup> der Solidarität: „Auf Akteursebene manifestiert sich Solidarität in einer Solidarnormbindung, auf Systemebene in einer Solidarnormgeltung“ (Tranow 2011, S. 244). Die Solidarnormbin-

---

<sup>13</sup> Dieser Aspekt kann auch in Bezug auf die Beharrungstendenzen von Schichtarbeitenden bei Wechseln in der Zusammensetzung von Schichtmannschaften diskutiert werden, was hier aufgrund der Fokussierung des Artikels allerdings nur angemerkt werden soll.

<sup>14</sup> Auf eine umfassende Darstellung der beiden weiteren Aspekte sowie eine detaillierte Typenbildung für Axel wird hier verzichtet, da der Aspekt der Solidarität im Vordergrund stehen soll. Es werden lediglich die für die Diskussion des betrachteten Aspektes relevanten Zusammenhänge dargestellt.

<sup>15</sup> Tranow definiert dabei den Systembegriff sehr offen und fasst darunter „ganz allgemein alle Interaktionsbeziehungen zwischen mindestens zwei Akteuren, die von einer gewissen Festigkeit und Dauer sind, sodass sich in ihrem Rahmen (Solidar-)Normen entwickeln und durchsetzen können.“ (Tranow 2011, S. 35) Diese „theoriearme Verwendung“ (Tranow 2011, S. 42) soll hier zunächst übernommen werden. Im weiteren Rahmen des Projektes wird die Schichtmannschaft unter Einbezug der Aspekte weiterer Fälle als solche zu definieren und dieser Aspekt zu spezifizieren sein.

dung<sup>16</sup> bezeichnet die „persönliche Eigenschaft eines Akteurs“, welcher „eine Solidarnorm als verbindlich ansieht und sich ihr gegenüber verpflichtet fühlt“. (ebd.) Hierfür lässt sich die bereits beschriebene Kooperation als Grundlage identifizieren. Sie ermöglicht in der rekonstruierten Struktur des Falls von Axel Schulze die Bindung an die Solidarnorm der gegenseitigen Unterstützung (bspw. im Schichttausch). Auch der Aspekt des Vertrauens lässt sich hier integrieren, indem er die gegenseitige Bindung an die Solidarnormen erklärt. Nur im Vertrauen auf die gegenseitige Solidarität, entstanden aus den positiven Erfahrungen der Unterstützung der Gemeinschaft in individuell zu bewältigenden und als schwierig wahrgenommenen Situationen, ist die Bindung an die Solidarnorm der gegenseitigen Unterstützung möglich.

Die Solidarnormgeltung auf Systemebene bezeichnet dahingegen Solidarnormen, „die Verhaltenswirksamkeit erlangen und im Rahmen eines sozialen Systems eine bestimmte Praxis der Hilfe, Unterstützung und Kooperation institutionalisieren“ (ebd., S. 244).

Während Tranow nun die beiden Ebenen, die in ihrer theoretischen Beschreibung die hier dargelegten Ergebnisse flankieren, voneinander trennt und auf der Systemebene eine Solidarnormbindung nicht mehr als Voraussetzung ansieht, scheint dies für das hier zu entwickelnde Konzept durchaus der Fall zu sein. Die Akteure der Schichtmannschaft sehen sich an die gegenseitige Unterstützung gebunden und kooperieren damit auf der Ebene des Systems der Schichtmannschaft. Dies ist sicherlich durch die – extern vorgenommene – gemeinsame Zuordnung zur Arbeit in einem Wechselschichtmodell und in eben dieser kollegialen Zusammenstellung begründet. Somit erleben sie die soziale Desynchronisation in ihrem Ursprung gemeinsam, wenn auch in den Auswirkungen aufgrund der unterschiedlichen sozialen Situationen individuell.

Zusammenfassend wird das Konzept der Solidarität der Schichtmannschaft als Ressource zur Bewältigung der individuellen Herausforderungen der Schichtarbeit vorgestellt. Das Konzept basiert auf der Bindung der Akteure an die Solidarnorm der gegenseitigen Unterstützung, gegründet auf der Erfahrung der Kooperation des gegenseitigen Vertrauens. Diese Norm erhält ihre Geltung durch die Verhaltenswirksamkeit im alltäglichen Arbeitsgeschehen.

Schließlich zeigt diese erste Konzeptskizze weitere Forschungsfragen auf, die sich im Rückgriff auf die Diskussion formulieren lassen. So könnte bspw. an der Entstehung der Ressource Solidarität angesetzt werden oder auch an den Bedingungen für diese Entstehung. Darüber hinaus ist natürlich eine Erweiterung des Blickwinkels über die metallverarbeitende Industrie im Ruhrgebiet und einen männlichen Beschäftigten hinaus anzustreben.

---

<sup>16</sup> Solidarnormen können mit Tranow wie folgt definiert werden: „Solidarnormen bringen die Erwartung eines Normgebers zum Ausdruck, dass bestimmte Akteure einen kompensationslosen Transfer privater Ressourcen bestimmten Umfangs zugunsten bestimmter anderer individueller Akteure oder einer bestimmten Gruppe leisten sollen.“ (Tranow 2011, S. 54)

## Literatur

- Alheit, Peter/Dausien, Bettina/Flörcken-Erdbrink, Helga (1988): Leben in zwei Zeiten. Eine Fallstudie über Schichtarbeit. In: Zoll, Rainer (Hg.): Zerstörung und Wiederaufbau von Zeit. Frankfurt/Main, S. 235-252.
- Beermann, Beate (2005): Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. 9. unveränderte Auflage, Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.).
- Beermann, Beate (2010a): Nacht- und Schichtarbeit. In: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Macco, Katrin (Hg.): Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern. Berlin, S. 71–81.
- Beermann, Beate (2010b): Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung. In: Groß, Hermann/ Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin, S. 101–114.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales/ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2013): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund, Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.). <[https://osha.europa.eu/fop/germany/de/statistics/suga/suga-archiv/suga2011/suga\\_2011.pdf](https://osha.europa.eu/fop/germany/de/statistics/suga/suga-archiv/suga2011/suga_2011.pdf)>, Recherche vom 05.02.2013.
- Ditt, Karl/ Kift, Dagmar(1989): Der Bergarbeiterstreik von 1889: Ein Testfall für die sozialpolitische Reformfähigkeit des Kaiserreichs. In: Ditt, Karl/ Kift, Dagmar (Hg.): 1889, Bergarbeiterstreik und Wilhelminische Gesellschaft. Hagen, S. 9–32.
- Endreß, Martin (2012): Vertrauen und Misstrauen – Soziologische Überlegungen. In: Schilcher, Christian/Will-Zocholl, Mascha/ Ziegler, Marc (Hg.): Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 82–102.
- Glaser, Barney G./ Strauss, Anselm L. (1967): Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Chicago.
- Haipeter, Thomas (2010): Tarifeinsetzungen im Betrieb: Neue Herausforderungen für Gewerkschaften und Betriebsräte. Erfahrungen aus der chemischen Industrie und der Metallindustrie. In: Groß, Hermann/ Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin, S. 289–311.
- Hoffmann-Riem, Christa (1980): "Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie. Der Datengewinn. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 2, S. S. 339-371.
- Juhász-Liebermann, Anne (Mittwoch, 14. Januar 2009): Generalisierung in der qualitativen Sozialforschung. Unveröffentlichtes Manuskript zur Antrittsvorlesung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Ruhr-Universität Bochum.
- Juhász-Liebermann, Anne (2012): Biografische Ressourcen – ein zentrales Konzept in der biografischen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. In: Schittenhelm, Karin (Hg.): Qualitative Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. Grundlagen, Perspektiven, Methoden, Wiesbaden, S. 241–265.
- Kallmeyer, Werner/ Schütze, Fritz (1977): Zur Konstitution von Kommunikationsschemata. In: Wegener, Dirk (Hg.): Gesprächsanalyse. Hamburg, S. 159–274

- Klier, Alexander (2010): "Die Rückkehr der Lebenswelt in die Arbeit. Vom "Normalarbeitsverhältnis" zu neuen Zeitqualitäten im Betrieb", in: Groß, Hermann/ Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, S. 313–339.
- Mikl-Horke, Gertraude (1980): Schichtarbeit als soziotechnisches System. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, H. 3, S. 167–171.
- Nachreiner, Friedhelm (2011): Arbeitszeit als Risikofaktor für Sicherheit, Gesundheit und soziale Teilhabe. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (GfA) (Hg.): Neue Konzepte zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Herbstkonferenz 2011 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. S. 15–32.
- Neuloh, Otto (1975): Sozialisation und Schichtarbeit. In: Fürstenberg, Friedrich (Hg.): Industrie und Gesellschaft. Darmstadt, S. 107–131.
- Paridon, Hiltraut/Ernst, Sabine/Harth, Volker/Nickel, Peter/Nold, Anette/Pallapies, Dirk (2012): Schichtarbeit. Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten, Berlin, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hg.)
- Presser, Harriet B. (2003): Working in a 24/7 economy. Challenges for American families. New York.
- Przyborski, Aglaja/ Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch, 3., korrigierte Auflage, München.
- Rosenthal, Gabriele (2011): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 3., aktualisierte und ergänzte Auflage, Weinheim.
- Schneider, Elke (2011): Risks and Trends in the Safety and Health of Women at Work. Bilbao, European Agency for Safety and Health at Work <<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-trends-osh-women>>, Recherche vom 14.11.2011.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis, H. 3, S. 283–293.
- Seifert, Hartmut (2005): Zeit für neue Arbeitszeiten. In: WSI Mitteilungen, H. 8, S. 478–483.
- Tranow, Ulf (2011): Das Konzept der Solidarität. Norm- und handlungstheoretische Fundierung eines soziologischen Schlüsselbegriffs, Wiesbaden.
- Wirtz, Anna/Nachreiner, Friedhelm/Rolfes, Katharina (2011): Working on Sundays—Effects on Safety, Health, and Work-life Balance. In: Chronobiology International, H. 4, S. 361-370.