

## Restriktionserfahrungen von Angestellten im betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich

Hörning, Karl H.; Krüger, Heidi; Nagel, Rüdiger

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hörning, K. H., Krüger, H., & Nagel, R. (1981). Restriktionserfahrungen von Angestellten im betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich. In W. Schulte (Hrsg.), *Soziologie in der Gesellschaft: Referate aus den Veranstaltungen der Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, der Ad-hoc-Gruppen und des Berufsverbandes Deutscher Soziologen beim 20. Deutschen Soziologentag in Bremen 1980* (S. 248-254). Bremen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-188737>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

RESTRIKTIONSERFAHRUNGEN VON ANGESTELLTEN IM BETRIEBLICHEN UND AUSSERBETRIEBLICHEN  
BEREICH (1)

Karl H. Hörning, Heidi Krüger, Rüdiger Nagel

1. Fragestellung

Im Zuge der ökonomischen Entwicklung haben sich in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften der betriebliche und außerbetriebliche Alltag sachlich, zeitlich und räumlich als zwei unterschiedliche Lebensbereiche herausgebildet. Dies bedeutet aber nicht, daß beide Bereiche unverbunden nebeneinander bzw. polar zueinander stehen und sich verselbständigen haben. Ganz im Gegensatz zu einer Freizeitideologie, die die Gefahr in sich trägt, die sogenannte "Freizeit" schlechthin mit Glück und Freiheit und die Arbeit mit Unlust und Zwang gleichzusetzen. Leider haben Freizeit- und auch Industriesoziologie dieser ideologisierenden Segmentierung Vorschub geleistet, indem sie sich ausschließlich mit je einem Bereich des Alltags beschäftigt und die Interdependenzen mehr als vernachlässigt haben.

Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist nun, daß eine Trennung zwischen betrieblichem und außerbetrieblichem Alltag in der gesellschaftlichen Erfahrung der Menschen nicht existiert. So ist die Arbeit noch immer zweifelsohne notwendige Voraussetzung und zudem in den Formen Zeit und Geld auch hinreichende Bedingung für die Nicht-Arbeit. Darin wird zwar die übergreifende Bedeutung der ökonomischen Verhältnisse für den betrieblichen und außerbetrieblichen Alltag deutlich, doch heißt dies nicht, daß eine eindeutige Determination der Lebens- und Arbeitsbedingungen besteht. Vielmehr verweist die ökonomische Bestimmung auf den Rahmen des Möglichen, der die Grenzen für das tägliche Handeln mehr oder weniger absteckt, der jedoch weder den Zufall noch die verändernde Initiative der Menschen ausschließt. Innerhalb derartiger Grenzen werden Tätigkeiten und Handlungen der Gesellschaftsmitglieder durch alltägliche Lebens- und Arbeitsbedingungen eingeschränkt.

Was sind aber nun einschränkende Bedingungen? So kann man Indikatoren für die Soziallage in Bezug auf das allgemein gesellschaftlich Mögliche entwickeln. Diese Konzeption würde jedoch eine idealtypische Konstruktion all derjenigen Situationen

---

(1) Das vorliegende Referat stellt einen ersten Bericht über bestimmte empirische Teilergebnisse des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Projekts "Restriktionsbedingungen und Orientierungsmuster von kaufmännischen Angestellten im betrieblichen und außerbetrieblichen Bereich" dar, das von der Forschungsgruppe Industrie und Organisation am Institut für Soziologie der RWTH Aachen bearbeitet wird.

des betrieblichen und außerbetrieblichen Alltags erfordern, die die scheinbare Vielfalt aller potentiellen Handlungsmöglichkeiten umfasste. Gegen eine derartige normativistische Konzeption haben wir uns für ein umgekehrtes Vorgehen, für die empirische Bestimmung derjenigen alltäglichen Lebens- und Arbeitsbedingungen entschieden, die restriktiv auf Handlungsmöglichkeiten wirken. Restriktionen - wie wir sie verstehen - deuten dann an, wann und in welcher Hinsicht bestimmte Handlungsmöglichkeiten verschlossen sind oder bestimmten Handlungszwängen weder im betrieblichen noch im außerbetrieblichen Bereich ausgewichen werden kann, um bestimmte grundlegende Lebensinteressen zu realisieren.

Auch weiterhin ist der Wert der Arbeit in unserer Gesellschaft ökonomisch bestimmt. Gerade diese Bedeutung des Ökonomischen - und dies ist unsere erste These - stellt eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, daß der außerbetriebliche Bereich materiell und normativ an Bedeutung gewinnt. Vor dem Hintergrund einer relativen politischen Funktionslosigkeit des einzelnen, einer bürokratisierten Staatsverwaltung, hoher physischer und psychischer Anforderungen in der Arbeit sowie eines vielfältigen und wachsenden Angebots der Freizeit- und Konsumgüterindustrie versuchen die Gesellschaftsmitglieder, diesen Rahmen des Möglichen mit seinen Grenzen extensiver auszuschöpfen und zu gestalten. Diese Faktoren haben sowohl zu einer Betonung der persönlichen Sphäre und der sozialen Beziehungen als auch zu einer steigenden Relevanz des außerbetrieblichen Alltags im Denken und Handeln insgesamt beigetragen. Dies führt dazu, daß die gesamte Lebensgestaltung im betrieblichen und außerbetrieblichen Alltag veränderte Bewertungen erfährt. Dabei können neue übergreifende Lebensinteressen entstehen, wodurch die ausschließliche Bedeutung von Arbeit und Beruf für die Lebensgestaltung relativiert wird.

Unsere zweite These besagt, daß mit der steigenden Relevanz des außerbetrieblichen Bereichs auch dieser durch Normierungen, Beschränkungen und Reglementierungen in immer stärkerem Maße geprägt wird. Dies wird zum einen deutlich an der zunehmenden gesetzlichen und institutionellen Strukturierung sowie am Problem infrastruktureller Einrichtungen und zum anderen sichtbar an biographischen Erfordernissen und sozialen Normen des täglichen Lebens, denen jeder unterliegt. Diese historisch nicht neue Erfahrung in der Auseinandersetzung mit der alltäglichen Realität und ihren Bedingungen bei größer werdender Relevanz des außerbetrieblichen Alltags kann nicht ohne Wirkungen auf den betrieblichen Arbeitsalltag bleiben. Neue Bewertungen und grundlegend sich verändernde Lebensinteressen führen dazu, daß Einschränkungen deutlicher auftreten, und zwar

- in den Arbeitsbedingungen selbst,
- im Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und der Lebensgestaltung in der Nicht-Arbeit

- im Zusammenhang der Lebensbedingungen der Nicht-Arbeit und der Verrichtung der Arbeit,

- in den Lebensbedingungen der Nicht-Arbeit selbst.

Hieraus folgt, daß der außerbetriebliche Alltag für die Gesellschaftsmitglieder keine private Angelegenheit ist. Wie in der Arbeit unterliegen die Mitglieder der Gesellschaft auch hier bestimmten materiellen, ideellen und normativen Konstellationen.

Eine grundlegende Frage unserer Untersuchung ist nun die, für welche Gruppen welche betrieblichen und außerbetrieblichen Bedingungen in welchen Lebenssituationen relevant werden, so daß gerade in diesen entsprechenden Bereichen des betrieblichen und außerbetrieblichen Alltags verstärkt Einschränkungen auftreten.

## 2. Die empirische Erhebung

Innerhalb einer größeren empirischen Erhebung werden unter anderem diese Zusammenhänge untersucht. Unser Sample umfaßt 467 kaufmännische Angestellte aus elf Unternehmen des Kredit- und Versicherungsgewerbes, wobei es sich um Sachbearbeiter in Positionen der unteren hierarchischen Ebenen handelt (2).

Für jedes der Unternehmen wurden mit Hilfe von Expertengesprächen die bank- bzw. versicherungstypischen Abteilungen identifiziert, in denen dann jeweils ein Arbeitsplatz exemplarisch beobachtet wurde (insgesamt 78 Arbeitsplätze). Mindestens vier weitere Angestellte pro Abteilung, die einen derartigen Arbeitsplatz innehaben, wurden nicht nur mit einem teilstandardisierten Fragebogen zur betrieblichen Arbeitssituation, sondern auch in einem offenen Interview zu ihrer außerbetrieblichen Lebensgestaltung befragt.

Auf der Grundlage eines bestimmten Begriffs von "Arbeitssituation" wurden folgende Dimensionen erfaßt:

- Art der Tätigkeit (Inhalt, Verrichtungsform, Spielräume etc.),
- betrieblich-organisatorische Bedingungen (Leistungsmaßstäbe, Vorgesetztenbeziehungen, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Personalpolitik etc.),
- informelle Beziehungen,
- Voraussetzungen der beruflichen Zukunft.

Für den außerbetrieblichen Alltag unterscheiden wir zwei Ebenen:

Die institutionell-gesellschaftliche Sphäre (hier speziell die staatlich und privatwirtschaftlich organisierte Infrastruktur) und die soziobiographische Sphäre. Die institutionell-gesellschaftliche Sphäre umfaßt folgende Dimensionen: Wohnlage,

---

(2) Die Erhebung wurde in den Monaten April bis Juni und im September 1980 durchgeführt.

Verkehr, Kulturangebot, Konsum- und Freizeitmöglichkeiten. Dagegen gliedert sich die soziobiographische Sphäre analytisch in folgende Bereiche: soziale Beziehungen, Familie/Partnerschaft, Freizeitaktivitäten, Einkommensverwendung, (öffentliche und politische) Partizipation sowie Zukunftsplanung. In diesen Bereichen können Restriktionen auftreten, die der Realisierung bestimmter Lebensinteressen entgegenstehen. Diese Restriktionen können sowohl in Bedingungen der institutionell-gesellschaftlichen Sphäre als auch in denen der Arbeit liegen und sich auf die soziobiographische Sphäre des einzelnen auswirken. Restriktionen können aber auch in der soziobiographischen Sphäre selbst lokalisiert sein und dort ihre Wirkung entfalten.

### 3. Erste Ergebnisse

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf einer ersten Auswertung von 53 offenen Interviews. Dabei unterscheiden wir folgende Typen von Arbeitsplätzen: 1. Verrichtungen, die repetitiv und überwiegend technikbestimmt sind und einseitige Inhalte haben, 2. Verrichtungen, die repetitiv und überwiegend formularbezogen sind und eingeschränkt variable Inhalte haben, 3. Tätigkeiten, die abwechselnd und überwiegend kunden- und formularbezogen sind und begrenzt variable Inhalte haben, 4. Tätigkeiten, die kombiniert fall- und formularbezogen sind und variable Inhalte haben. Unseren Annahmen entsprechend gehen differenzierende Einflüsse und Einschränkungen auf den außerbetrieblichen Alltag von diesen Arbeitsplätzen aus, die gekoppelt sind mit den folgenden zentralen Faktoren: Biographische Erfahrungen des Alltags, Geschlecht und Stellung im Lebenszyklus. Diese drei Faktoren besitzen erhebliche Bedeutung für den Einfluß des außerbetrieblichen Alltags auf den Arbeitsbereich und umgekehrt.

#### 3.1. Bereichsspezifische und bereichsübergreifende Restriktionen

Bereichsübergreifende Restriktionen sind erheblich von der Stellung im Lebenszyklus und dem Geschlecht abhängig. So zeigt sich, daß bei den Älteren (etwa ab 40 Jahre) Alter und Gesundheit deutlichen Einfluß auf die berufliche Mobilität besitzen. Bei jüngeren Sachbearbeitern (zwischen 22 und 35 Jahren) stehen eher Familie und Partnerschaft im Vordergrund. Die spezifische Stellung im Lebenszyklus (Phase der Familiengründung und-Konsolidierung) schränkt die berufliche Mobilität bei ihnen ein. Betrachtet man die Wirkungen in der anderen Richtung (Arbeit auf außerbetrieblichen Alltag), so zeigt sich bei den Älteren, daß sich die Arbeitstätigkeit deutlich auf Freizeitgestaltung, Konsum, Partnerschaft, soziale Kontakte und Gesundheit auswirkt. Jüngere Sachbearbeiter erleben - wie sich zeigt - ihre Arbeit eher instru-

mentell und erfahren in erheblich größerem Ausmaß die Restriktionen der Arbeit auf den außerbetrieblichen Alltag. Restriktiv wirken hier vor allem die Arbeitszeit, eine relativ standardisierte Tätigkeit, der Arbeitsanfall sowie die nervliche Anspannung. Diese Aussagen beziehen sich vor allem auf die Arbeitsplätze des Kassierers, des Aktensachbearbeiters mit Standardfällen und der Datentypistinnen, Arbeitsplätze, für die in vielen Fällen keine branchenspezifische Ausbildung verlangt wird. Mit steigender Vielfalt des Arbeitsplatzes nehmen die Wirkungen von Arbeit auf den Alltag zu. Sachbearbeiter, die einen Arbeitsplatz mit variablen Inhalten ausfüllen, beschäftigen sich auch außerhalb des Betriebes mit arbeitsbezogenen Inhalten. Überstunden und die Notwendigkeit, sich gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Informationen zu beschaffen, werden von Sachbearbeitern dieser Gruppe zumeist positiv gesehen, was jedoch nicht ausschließt, daß sich diese "Informationsnotwendigkeit" negativ auf das Familienleben und die Partnerschaft auswirkt.

Diese Befunde zeigen auch, daß das Einkommen - entgegen unserer ursprünglichen Vermutung - als zentrale bereichsübergreifende Restriktion kaum relevant ist. Nicht realisierbare Konsuminteressen werden auf die Ebene der Wünsche verlagert oder verschoben. Die Arbeitszeit tritt durchgängig als Einschränkung für die außerbetriebliche Lebensgestaltung auf. Ihre determinierende Wirkung zeigt sich in allen Altersgruppen, was als Indikator für die erheblich gewachsene Relevanz des außerbetrieblichen Alltags zu werten ist.

Bezüglich der arbeitsspezifischen Restriktionen zeigt sich, daß die über 40-jährigen die Arbeitssituation differenzierter zu durchschauen und zu beurteilen vermögen als jüngere Sachbearbeiter. Als typische arbeitsspezifische Restriktionen für ältere Sachbearbeiter treten vor allem Arbeitsintensität, Anspannung, Termindruck, Altersstruktur, Betriebsgröße und -hierarchie sowie der Mangel an Solidarität auf. Die von den jüngeren Sachbearbeitern dagegen geäußerten Restriktionen sind offensichtlicher und gegenständlicher: Einschränkungen betreffen hier die Arbeitszeit, die räumlichen Bedingungen, die Urlaubszeitregelung und die Vorgesetzten.

Bezüglich der bereichsspezifischen Einschränkungen im außerbetrieblichen Alltag läßt sich vorläufig nur feststellen, daß die Vielfalt der Bedingungen und Lebensinteressen geringer ist als ursprünglich angenommen wurde. Dabei lassen sich bestimmte Schwerpunkte erkennen: Preise beispielsweise werden durchgängig - von alten und jungen Angestellten - als Konsumeinschränkung empfunden. Die Wohnlage, hier besonders Alters- und Sozialstruktur, tritt als einschränkender Faktor für soziale Kontakte fast durchgängig bei allen Altersgruppen auf. Bei jungen Männern zeigt sich deutlich, daß die spezifische Stellung im Lebenszyklus (wobei der Hausbau eine große Rolle spielt) die Freizeitmöglichkeiten und das Konsumbudget einschränkt.

### 3.2. Zum Verhältnis von betrieblichem und außerbetrieblichem Alltag

Die Stellung im Lebenszyklus hat Einfluß darauf, welche Relevanz der eine oder andere Bereich für den einzelnen hat. Bei jüngeren Sachbearbeitern, die sich in der Aufbauphase der Familie befinden, ist der außerbetriebliche Bereich durchgängig von größerer Relevanz - der Wunsch nach Trennung von Arbeitstag und außerbetrieblichem Alltag ist sehr deutlich, wobei dies jedoch auch vom Arbeitsplatz abhängt, den der einzelne innehat.

Es läßt sich feststellen, daß der überwiegende Teil der kaufmännischen Angestellten eine Trennung zwischen betrieblichem und außerbetrieblichem Bereich als "Soll" anstrebt, vor allem Sachbearbeiter auf solchen Arbeitsplätzen, die repetitive Tätigkeiten beinhalten, stark technick- oder formularbestimmt und inhaltlich einseitig bzw. begrenzt variabel sind. Wirkungen vom betrieblichen auf den außerbetrieblichen Bereich stellen sich jedoch in der Regel immer ein, auch wenn diese zumeist von kognitiver Art sind. Letztere drücken sich in der Formel "Nicht-Abschalten-können" aus.

Wirkungen vom außerbetrieblichen Alltag auf die Arbeit sind fast ausschließlich kognitiver Art; außergewöhnliche Ereignisse (beispielsweise Krankheit, Tod, Erziehungsprobleme, Partnerschaftsprobleme) wirken auf die Arbeitshaltung und auf die Arbeitsintensität. Von Gewicht hierbei ist, daß der betriebliche Alltag nicht die Möglichkeit gibt, diese außerbetrieblichen Erfahrungen in irgendeiner Weise einzubringen. Gerade in diesem Zusammenhang zeigt sich, daß sozialer Kontakt unter Kollegen, in dem auch der außerbetriebliche Alltag thematisiert wird, erheblich von der Größe des Betriebes sowie der Altersstruktur der Abteilungen abhängig ist. Themen des informellen Kollegenkontaktes betreffen zumeist alltägliche Geschehnisse und Probleme (z.B. Hausbau, Wochenendbeschäftigung, Urlaubsplanung, neue Anschaffungen). Außergewöhnliche Ereignisse aus dem privaten Bereich, die Arbeitsfähigkeit und Konzentration beeinträchtigen, werden seltener thematisiert.

### 4. Schlußbemerkung

Zusammenfassend läßt sich festhalten:

Deutlich wird erstens, daß die reale zeitliche und räumliche Trennung von betrieblichem und außerbetrieblichem Alltag als Norm das Denken der Angestellten bestimmt, daß aber die außerbetrieblichen Interessen derart an Bedeutung gewonnen haben, daß die Arbeitszeit durchgängig als einschränkender Faktor für die Realisierung dieser Interessen angesehen wird, wobei dieses unabhängig für alle Altersgruppen und Positionen gilt. Im Hinblick auf die umgekehrte Wirkungsrichtung läßt sich zweitens festhalten, daß zumindest Teilbereiche des betrieblichen Alltags unter dem Primat außerbetrieblicher Lebensinteressen stehen. Dies zeigt sich darin, daß zumindest bei bestimmten Gruppen von Angestellten etwa berufliche Interessen und Anforderungen den außerbetrieblichen untergeordnet werden. Drittens wird ersichtlich, daß Re-

striktionserfahrungen - ob in der Arbeit oder während der Nicht-Arbeit - erheblich von Merkmalen wie Geschlecht, Arbeitserfahrung und Stellung im Lebenszyklus mitbedingt werden.

Für die industriesoziologische Forschung heißt dies, daß sie nicht mehr davon ausgehen kann, daß Arbeit das allein zentrale Moment für die gesellschaftliche Erfahrung darstellt. Vielmehr ist eine differenzierte Betrachtung des außerbetrieblichen Alltags erforderlich, wobei damit auch eine Weiterentwicklung der empirischen Forschungsmethodik verbunden sein muß.