

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Forschungsstand und sensibilisierende Konzepte	5
2.1	Entgrenzung und Subjektivierung in der Arbeitssoziologie	5
2.2	Entgrenzung und Subjektivierung in Bezug auf Sozialberufe	6
2.3	Die Anrufung als <i>unternehmerisches Selbst</i>	7
2.4	Der <i>Arbeitskraftunternehmer</i>	9
2.4.1	These zur Umsetzung betrieblicher Reorganisationsprozesse	9
2.4.2	Empirische Ergebnisse zum <i>Arbeitskraftunternehmer</i>	11
2.4.3	Kritik an der Konzeption entgrenzter Normalarbeit: Das Fehlen typisch weiblicher Erwerbsverhältnisse	12
2.4.4	Kritik an androzentrischer Analyse: Das Fehlen der Sorgearbeit	13
2.4.5	Kritik an funktionalistischer Verkürzung: Die Möglichkeit eigensinniger Verarbeitung von Anforderungen	13
2.5	Grenzziehungen als elementarer Bestandteil von Reproduktionshandeln	14
2.6	Forschungsstand: Empirische Ergebnisse zu Begrenzungspraktiken	16
2.7	Vorüberlegungen zur Forschung	17
2.7.1	Das Forschungsinteresse: Praktiken zur Begrenzung von Lohnarbeit	17

2.7.2	Die Antagonist*in des Arbeitskraftunternehmers als Inspiration	18
2.7.3	Fazit zu Vorüberlegungen	19
3	Methodische Herangehensweise	21
3.1	Grounded Theory	21
3.2	Episodische Leitfadeninterviews	22
3.3	Theoretisches Sampling nach Berufsgruppen	22
3.4	Datenerhebung und Auswertung	25
3.5	Vorstellung des Samples	27
4	Ergebnisse	29
4.1	Entgrenzte Lohnarbeit	29
4.1.1	Räumliche Entgrenzung	29
4.1.2	Zeitliche Entgrenzung	30
4.1.3	Entgrenzte Kommunikation	32
4.1.4	Körperliche Entgrenzung	32
4.1.5	Emotionale Entgrenzung	33
4.1.6	Soziale Beziehungen und Entgrenzung	34
4.1.7	Aufforderung zur Selbst-Steuerung und Intensivierung durch Leistungsdruck	35
4.1.8	Fazit zu entgrenzter Lohnarbeit	36
4.2	Praktiken zur Begrenzung von Lohnarbeit	36
4.2.1	Das Handeln an einem Sinn jenseits der Lohnarbeit orientieren	38
4.2.1.1	„I always say yes“ – eigensinnig priorisieren ...	38
4.2.1.2	„Ich denk mir Nö“ – Lohnarbeit begrenzen	41
4.2.1.3	„well let's roll and see what's happening“ – sich nicht selbst managen wollen	43
4.2.2	Überlastung verhindern	45
4.2.2.1	„und dann hab ich auch neue Energie für die Arbeit“ – sich selbst managen	45
4.2.2.2	„damit ich des irgendwie besser auf Kette krieg“ – sich selbst managen müssen	48
4.2.2.3	„weil man des dann einfach nicht gepackt hat“ – sich schützen	53

4.2.3	Fazit zu Begrenzungspraktiken	56
4.3	Begrenzungspraktiken aushandeln	57
4.4	Lebensbereiche von Priorität jenseits der Lohnarbeit	58
4.5	Bedingungen für die Begrenzung der Lohnarbeit	61
5	Diskussion	65
5.1	Entgrenzte Arbeitsbedingungen	66
5.2	Zentraler Beitrag zur Forschung: Systematisierung von Begrenzungspraktiken	67
5.3	Begrenzungspraktiken als notwendiger Bestandteil von Selbst-Steuerung	68
5.4	Eigensinnige Verarbeitung (entgrenzter) Arbeitsbedingungen: Möglichkeitsraum wird genutzt oder geschaffen	71
5.5	Eigensinnige Handlungsorientierungen als praktischer Widerspruch zu einem ökonomisch-rationalen Menschenbild	73
5.6	Der <i>Arbeitskraftunternehmer</i> ist Sozialarbeiterin – Selbst-Management und <i>Quiet</i> <i>Quitting</i> in der Sozialen Arbeit	75
5.7	<i>Fun Pragmatics</i> statt <i>Quiet Quitter</i> – Eigensinnige Verarbeitung der Selbst-Managementanforderungen in Büroberufen	79
5.8	Erwiderung an das <i>unternehmerische Selbst</i>	82
5.9	Limitationen dieser Forschungsarbeit	84
6	Fazit	87
	Literaturverzeichnis	91