

Ansprüche und Wünsche von Arbeitssuchenden an zukünftige Arbeitsstellen

Eine Reflexion vor dem Hintergrund der Arbeiten Marie Jahodas zu den Funktionen von Arbeit

Martina Beham-Rabanser/Manuela Hiesmair/Sandra Rigler (Linz)

Martina Beham-Rabanser/Manuela Hiesmair/Sandra Rigler: *Ansprüche und Wünsche von Arbeitssuchenden an zukünftige Arbeitsstellen. Eine Reflexion vor dem Hintergrund der Arbeiten Marie Jahodas zu den Funktionen von Arbeit* (S. 33–44)

Ausgehend von den Arbeiten von Marie Jahoda wird in diesem Beitrag am Beispiel von arbeitssuchenden Wiedereinsteiger*innen reflektiert, inwiefern deren artikulierte Wünsche und Ansprüche an eine zukünftige Arbeit die von Jahoda festgehaltenen manifesten und latenten Funktionen von Arbeit widerspiegeln. Die Auswertung basiert auf 20 problemzentrierten Interviews mit Arbeitssuchenden in Oberösterreich. Diese wurden im Rahmen eines vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank geförderten Projekts geführt, das in Kooperation zwischen dem Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz und dem Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (Linz) umgesetzt wurde. Auf die Frage nach den Wünschen und Ansprüchen an eine zukünftige Arbeitsstelle nennen die Befragten vor allem die manifeste ökonomische Funktion des Einkommenserwerbs, die zeitliche Strukturierung in Form des Wunsches nach klarerer Abgrenzung von Arbeit und Freizeit sowie soziale Bedürfnisse nach einem konstruktiven Miteinander am Arbeitsplatz. Hieraus ergeben sich Anhaltspunkte für die Gestaltung »guter Arbeit« im Sinne der von Jahoda angestrebten »Humanisierung der Arbeitswelt«.

Schlagnworte: beruflicher Wiedereinstieg, Funktionen von Arbeit, Arbeitsansprüche, Humanisierung der Arbeitswelt

Martina Beham-Rabanser/Manuela Hiesmair/Sandra Rigler: *Aspirations of Job Seekers Regarding Future Employment. Reflections on the Basis of Marie Jahoda's Work Concerning the Functions of Employment* (pp. 33–44)

The article discusses job aspirations and expectations, using the example of job-seeking men and women re-entering the labour market. Thereby reference is made to the work of Marie Jahoda and her well-known differentiation between manifest and latent functions of employment. The empirical analysis is based on 20 problem-centred interviews conducted with job seekers in Upper Austria. These interviews were part of a larger project realized cooperatively by the Institute of Sociology at Johannes Kepler University Linz and the Institute for Vocational and Adult Education (Linz), and was funded by the Anniversary Fund of the Austrian National Bank. Concerning future jobs, the job seekers, who were interviewed, articulated predominantly wishes and aspirations in relation to the manifest economic function of earning an income, to the temporal structure with the desire for a clearer distinction between paid and unpaid work on the one hand and leisure time on the other, as well as to the social need for a constructive cooperation in the workplace. First conclusions promoting the design of »good work« in the sense of Jahoda's »humanization of work« can be derived from the article.

Keywords: re-entry in the job market, functions of employment, work demands, humanization of work

1. Einführung

Die Phänomene »Arbeit« und »Arbeitslosigkeit« bzw. viele Teilaspekte derselben, wie z. B. der Strukturwandel der Arbeit, Arbeitsmotive und Arbeitsorientierungen, die Segregation des Arbeitsmarktes nach Geschlecht oder der *Gender Pay Gap* (geschlechtsspezifische Lohnunterschiede) wurden und werden in der Forschung hinsichtlich zahlreicher Aspekte intensiv beforscht (siehe Bacher u. a. 2021). Einem Thema, dem in der Forschung bisher wenig(er) Aufmerksamkeit geschenkt wurde, widmete sich ein vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB) gefördertes Projekt (Nr. 18.231, Projektleiter: Univ. Prof. Johann Bacher, Projektlaufzeit: August 2019 bis Dezember 2021),¹ das sich mit einer systematischen Untersuchung von Geschlechterunterschieden und Schlüsselfaktoren beim beruflichen Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit befasste. Im vorliegenden Beitrag wird das qualitative Datenmaterial, das in diesem Forschungsprojekt gewonnen wurde, im Hinblick auf Wünsche und Ansprüche an eine zukünftige Arbeitsstelle im Kontext der von Marie Jahoda beschriebenen Funktionen von Arbeit re-analysiert.

Nach einer Skizzierung der theoretischen Grundlagen (Abschnitt 2) sowie einem Überblick über das Forschungsdesign (Abschnitt 3) werden Interviewaussagen zu Wünschen und Ansprüchen an eine zukünftige Arbeitsstelle Jahodas Funktionen von Arbeit zugeordnet, um anschließend der Frage nachzugehen, welche Faktoren die Vorstellungen an zukünftige Jobs beeinflussen (Abschnitt 4). Abschließend erfolgt eine Zusammenschau sowie Diskussion zentraler Erkenntnisse rund um die Fragen, inwieweit die artikulierten Arbeitsansprüche die von Jahoda angesprochenen menschlichen Grundbedürfnisse widerspiegeln und welche generellen Anforderungen an die Arbeitswelt sich daraus ableiten lassen (Abschnitt 5).

2. Funktionen von Arbeit

Für Marie Jahoda (1907–2001), gemeinsam mit Paul F. Lazarsfeld und Hans Zeisel 1933 Autorin der bekannten Studie »*Die Arbeitslosen von Marienthal*« (Jahoda u. a. 1975/1933, Jahoda 1989), stellt Arbeit einen Akt des Tätigseins dar, der tieferliegende menschliche Bedürfnisse befriedigt bzw. befriedigen kann. In ihrer Theorie der Funktion von Arbeit (siehe u. a. Jahoda 1983, Jahoda 1984) befasst sie sich unter Bezugnahme auf Robert K. Merton u. a. mit nicht offensichtlichen Funktionen von sozialen Handlungen. Ausgehend von der Frage, welcher Sinn Menschen durch Arbeitslosigkeit abhandenkommt, zeigt sie in ihren Forschungsarbeiten: Arbeit erfüllt neben der manifesten Funktion der Sicherung des Lebensunterhalts auch sogenannte »latente Funktionen«, die zentralen – individuell mehr oder weniger stark ausgeprägten – menschlichen Grundbedürfnissen entsprechen und unter deren Abwesenheit bzw. Nicht-Erfüllung Menschen

¹ Siehe dazu: Bacher u. a. (2021) = Bacher, Johann/Beham-Rabanser, Martina/Bröderbauer, Sandra/Forstner, Matthias/Hiesmair, Manuela/Lankmayer, Thomas/Niederberger, Karl/Rigler, Sandra (2021) *Geschlechterunterschiede beim beruflichen Wiedereinstieg*. Projektbericht. Linz. Die Buchpublikation erscheint 2022 im Springer Verlag.

leiden (Jahoda u. a. 1975/1933, Jahoda 1987). Arbeitslose Personen haben demnach ein höheres Risiko, dass sich durch Deprivation, d. h. den Entzug der latenten Funktionen ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden verschlechtert (siehe auch Paul u. a. 2016).

Ursprünglich im Rahmen der psychologischen Arbeitslosenforschung entwickelt, dient Jahodas latentes Deprivationsmodell hier als theoretischer Rahmen für die Analyse subjektiver Vorstellungen »guter Arbeit«. Der Fokus wird dabei im vorliegenden Beitrag auf Erwerbsarbeit gelenkt, da diese, wie Jahoda betont, im Besonderen in der Lage ist, existenzielle Erfahrungen und Sinn zu vermitteln. Erwerbsarbeit dient, so die Annahme, sowohl manifesten, ökonomischen Zwecken, kann aber darüber hinaus latente Funktionen erfüllen, die in Anlehnung an Jahoda (1984) kurz gefasst folgendermaßen umschrieben werden:

1. Zeitstruktur: Erwerbsarbeit schafft zeitliche Strukturierung, indem Arbeit für eine bestimmte Zeit geleistet werden muss und dadurch das Leben in regelmäßige Perioden von Arbeit und Freizeit gegliedert wird.
2. Sozialer Kontakt: Sie erweitert den sozialen Horizont der Menschen über die Familie, den Kreis von Nachbar*innen und selbstgewählten Freund*innen hinaus.
3. Kollektiver Zweck: Erwerbsarbeit vermittelt das Gefühl, nützlich zu sein, von anderen Menschen gebraucht zu werden sowie die Erfahrung, dass eine Kollektivität mehr erreicht als eine einzelne Person.
4. Status und Identität: Die Eingliederung in den kollektiven Arbeitsprozess bestimmt den Platz in der Gesellschaft. Der Arbeitsplatz und die Berufskategorie sind essenziell für die eigene Identität, da Menschen dazu neigen, sich selbst auf ähnliche Weise zu sehen, wie sie von anderen wahrgenommen werden (siehe u. a. Paul/ Batinic 2010).
5. Aktivität: Erwerbstätigkeit bedingt regelmäßige, systematische Tätigkeiten bzw. ein Aktivsein, dessen Zweck über die individuellen Zwecke hinausgeht und einem menschlichen Grundbedürfnis entspricht.

Das Verhältnis zwischen manifesten und latenten Funktionen von Arbeit ist, wie Hofmann und Hubmann (2019) beschreiben, durchaus vielschichtig. So kann eine Arbeitsstelle durch ein gutes Einkommen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag die manifeste Funktion der Existenzsicherung erfüllen, gleichzeitig durch entgrenztes Arbeiten, hohen Zeit-, Leistungs- und Konkurrenzdruck zentrale latente Qualitäten von Arbeit vermissen lassen. Denkbar ist umgekehrt aber auch, dass sich die Arbeitsverhältnisse derart gestalten, dass die latenten sozialen Qualitäten weitgehend erfüllt sind, aber durch schlechte Bezahlung eine Existenzsicherung nicht bzw. kaum möglich ist. Im günstigsten Fall erfüllen Arbeitsverhältnisse beide Funktionen, manifeste und latente.

Mit Bezug auf diese theoretischen Vorarbeiten Marie Jahodas geht der Beitrag der Frage nach, ob bzw. wie sehr Arbeitssuchende bei der Frage nach Erwartungen an zukünftige Arbeitsstellen manifeste und latente Funktionen von Arbeit ansprechen. Ebenso wird erläutert, wodurch die Vorstellungen und Erwartungen an einen Arbeitsplatz geprägt sind. Dabei geht es nicht primär darum, das Erleben von Verlusten, die Deprivation der von Jahoda beschriebenen Erlebniskategorien in den Phasen der Arbeitslosigkeit sichtbar zu machen. Vielmehr sollen v. a. vorangegangene Lebens- und Arbeitserfah-

rungen als erklärende Faktoren für die Formulierung bestimmter Vorstellungen und Erwartungen an zukünftige Arbeitsstellen herausgearbeitet werden.

3. Datengrundlage und Methoden

Datengrundlage sind qualitative Interviews, die im Rahmen eines vom Jubiläumsfonds der Oesterreichischen Nationalbank geförderten Projekts mit potenziellen beruflichen Wiedereinsteiger*innen geführt wurden. In der Gesamtstudie, die in Kooperation zwischen dem Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz und dem in Linz angesiedelten Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung umgesetzt wurde, kam ein sogenanntes »explanatives Forschungsdesign« (Creswell 2003, Schreier/Odag 2010, Kuckartz 2014) zum Einsatz. Dabei wurden zunächst quantitative Sekundäranalysen durchgeführt, basierend auf Daten des Arbeitsmarktservices zu gemeldeten offenen Stellen und Daten des Mikrozensus 2014 bis 2018 sowie Daten des Sozialen Survey Österreich 2016 (siehe Bacher u. a. 2021). Anschließend wurden diese durch eine qualitative Studie vertieft und ergänzt. Im Folgenden wird auf die Befunde der qualitativen Teilstudie – 20 qualitative, problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) – Bezug genommen. Dabei sind Wünsche und Ansprüche an eine zukünftige Arbeitsstelle bzw. Vorstellungen hinsichtlich eines zukünftigen Arbeitsplatzes, die einen von mehreren Themenschwerpunkten der qualitativen Erhebung bildeten, im Fokus der Betrachtung.

Befragt wurden insgesamt 14 Frauen und sechs Männer im Alter zwischen 25 und 52 Jahren. Die Teilnehmenden waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen drei Monaten und etwa drei Jahren arbeitslos (die überwiegende Mehrheit, 17 der 20 Befragten, nicht länger als ein Jahr). Die höchste abgeschlossene Ausbildung reichte von Pflichtschulabschluss über Lehre oder berufsbildende mittlere Schule (BMS) bis zu Matura und höherem Abschluss. Elf der 20 Personen haben Kinder, bei sieben von ihnen sind diese jünger als zwölf Jahre.

Die Interviews wurden im Bundesland Oberösterreich zwischen Mitte Oktober 2020 und Ende Jänner 2021 durchgeführt. Ein Teil der Erhebung fand damit während des zweiten und des dritten Lockdowns der Corona-Pandemie statt. Fünfzehn Interviews konnten »Face-to-Face« durchgeführt werden, weitere fünf Interviews fanden pandemiebedingt im Distanzmodus (Videocall bzw. Telefon) statt. Die Dauer der Interviews lag zwischen 40 und 90 Minuten. Der Zugang zu den Interviewpartner*innen erfolgte über eine Schulungsmaßnahme des Arbeitsmarktservices (AMS), die an verschiedenen Standorten zum Teil als Halbtageskurs, zum Teil im Ganztagesformat sowohl im ländlichen als auch im städtischen Bereich in dem für die Studie ausgewählten Bundesland angeboten wird. Ziel des Kursangebots ist eine Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs im Bereich »Büro und Verwaltung«. Zielgruppe sind Personen ab 18 Jahren mit AMS-Vormerkung, positivem Pflichtschulabschluss, Deutschkenntnissen auf zumindest B1-Niveau sowie Vorkenntnissen im Bürobereich und/oder Handel, die auch zukünftig im kaufmännischen Bereich tätig werden wollen. Die Erschließung über ein AMS-Angebot wurde u. a. gewählt, weil in der Studie mit den Interviewten auch die Wirkungen der AMS-Maßnahme auf die Arbeitssuche reflektiert wurden.

Die Interviews wurden mit folgender erzählstimulierenden Frage eröffnet: »*Was ist Ihnen bei einer zukünftigen Arbeitsstelle wichtig?*« Anschließend erfolgte eine Vertiefung mithilfe von Spezifizierungsfragen zu Aspekten, die auf jeden Fall passen müssen bzw. zu Bedingungen unter denen eine Stelle für die Befragten auf gar keinen Fall in Frage kommt. Eine weitere Spezifizierungsfrage bezog sich darauf, ob bzw. inwiefern sich die Erwartungen an eine zukünftige Arbeitsstelle im Laufe des Berufslebens verändert haben.

Ausgewertet wurden die Interviews inhaltsanalytisch und sequenzanalytisch. Kernaussagen wurden thematisch zusammengefasst (Froschauer/ Lueger 2009) und Themen in Anlehnung an die *Grounded-Theory-Methodologie* (Strauss/ Corbin 1990, Corbin/ Strauss 2008) am Material identifiziert und verdichtet (für Details zum methodischen Vorgehen siehe Bacher u. a. 2021). Dem Anspruch nach kommunikativer Validierung (Steinke 2000, Mayring/ Fenzl 2014) wurde Rechnung getragen, indem wir die Ergebnisse als Interpretationsgruppe erarbeiteten und dabei diskursive Einigung herstellten.

4. Ansprüche an Arbeit

Im nun folgenden empirischen Teil des Beitrags finden sich die Auswertungsergebnisse zu Wünschen, Vorstellungen bzw. Ansprüchen von potenziellen beruflichen Wiedereinsteiger*innen an zukünftige Arbeitsstellen im Hinblick auf die von Jahoda festgehaltenen manifesten und latenten Funktionen von Arbeit. Von Interesse ist dabei zum einen, ob und inwieweit Bedürfnisse, die mit diesen Funktionen korrespondieren, von Arbeitssuchenden im Rahmen der Interviews zum Thema gemacht werden. Zum anderen wird der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen und Einflussfaktoren diese Wünsche und Ansprüche an einen zukünftigen Arbeitsplatz prägen.

Dabei gehen wir ausschließlich auf jene von Jahoda beschriebenen Funktionen ein, die nicht nur von einzelnen Arbeitssuchenden artikuliert werden. Neben der manifesten Funktion des Gelderwerbs sind dies die von Jahoda beschriebenen latenten Erlebniskategorien der zeitlichen Strukturierung, des sozialen Kontakts sowie der Befriedigung sozialer Bedürfnisse (kollektiver Zweck, sozialer Kontakt). Die Funktionen »Status und Identität« und das »aktive Tätigsein« werden hingegen ausgehend von den erzählgenerierenden Fragen, wie z. B. »*Was ist Ihnen aktuell bei einer zukünftigen Arbeitsstelle wichtig?*«, jeweils nur von Einzelpersonen thematisiert. Sie sind im Bewusstsein der Befragten vermutlich deutlich stärker verborgen und bilden damit den von Jahoda beschriebenen »latenten« Charakter von Arbeit ab.

4.1 Angemessene, existenzsichernde Bezahlung

Die manifeste Funktion, also der ökonomische Aspekt von Arbeit, wird von den Interviewten als relevante Grundvoraussetzung für die Annahme einer zukünftigen Stelle erachtet. Artikuliert wird zum Teil ein bestimmter Schwellenwert im Sinne eines gewünschten Mindestgehaltes, mit dem jedenfalls Fixkosten, die der aktuelle Lebensstandard erfordert, abgedeckt werden können. So schildert Herr Q. in Bezug auf seine Gehaltsvorstellungen, dass er nach seiner aktuellen beruflichen Umorientierung im neuen

Berufsfeld mit einem deutlich geringeren Gehalt rechnet, das aber jedenfalls gewisse Lebenshaltungskosten abdecken muss:

»[...] diese Wohnung können wir ganz locker abzahlen mit einem gewissen Gehalt. Also das heißt, ich habe sehr wohl eine Gehaltsvorstellung, aber die liegt 1000 Euro unter dem, was ich vorher verdient habe. Und, das heißt, es gibt für mich ganz klare Schienen, auf die ich fahren muss, und die sind sicherlich auch abgedeckt mit dem, was ich in Zukunft machen möchte« (Herr Q., Z246–250).

Entlohnungsvorstellungen werden auch in Bezug zur eigenen Qualifikation sowie zu den eigenen Arbeitsmarktchancen – auch angesichts der während der Interviews präsenten Corona-Pandemie – gesetzt. Wichtig ist einem Großteil der Befragten, dass bei einer zukünftigen Stelle *»das Gesamtpaket passt«* (Herr F., Z126), was bei vielen mit einer grundsätzlichen Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen einhergeht. In Interviews geäußerte Gehaltsvorstellungen werden dabei mit anderen sozialen, zeitlichen, unternehmensbezogenen Rahmenbedingungen in Zusammenhang gebracht, beispielsweise mit der Entfernung der Arbeitsstelle oder dem Erhalt eines Firmenautos, und gegeneinander abgewogen.

»Brutto so um die 3000, wobei wie gesagt 2900 kann ich mir auch noch vorstellen, wenn, wenn das in der Nähe ist, wo ich nicht lang pendeln muss, wo ich nicht so viel Sprit [Treibstoff] brauch' [...]« (Frau R., Z429–431).

Auf die Frage nach Veränderungen von Vorstellungen, Wünschen und Ansprüchen der Befragten im Laufe der Berufsbiographie fällt auf, dass sie am häufigsten eine Veränderung der Vorstellungen bezüglich der Entlohnung anführen. Mehr als jede*r zweite Befragte gibt an, dass finanzielle Ansprüche geringer geworden sind. Die manifeste Funktion von Arbeit wird damit anderen latenten Funktionen, bei denen im Allgemeinen weniger Abstriche im Laufe des Lebens gemacht werden, häufiger nachgereiht. Betont wird, dass in früheren Lebensjahren Jobs nur wegen des Geldes angenommen wurden und heute stärker auf andere, nicht monetäre Aspekte geachtet wird, wie beispielsweise Freude an der Arbeit zu haben:

»Die Bezahlung war mir sehr oft sehr wichtig. Wie ich jünger war, war mir die Bezahlung sehr wichtig. Weil ich mir gedacht habe, wenn ich gut bezahlt werde, dann ist der Job auch gut, habe ich mir gedacht« (Frau G., Z164–166).

4.2 Passende Zeitstruktur

Erwerbsarbeit schafft nach Jahoda eine dauerhafte zeitliche Strukturierung des Alltags. Die wöchentliche Erwerbsarbeitszeit bestimmt dabei grundsätzlich den Anteil der Zeit, der für entlohnte Arbeit aufgewendet wird, und damit auch den verbleibenden Anteil der persönlichen Zeit, der täglich bzw. wöchentlich für Freizeit oder unbezahlte Arbeit bzw. Reproduktionsarbeit vorhanden ist. Fast alle arbeitssuchenden Wiedereinsteiger*innen äußern in Bezug auf die Erwerbsarbeit Wünsche zu den Wochenarbeitszeiten. Zum einen sind es vereinzelt Mindestansprüche: *»Alles, was unter 32 [Wochenstunden] ist, sag ich einmal, das hat keinen Sinn dann«* (Herr P., Z413).

Hierbei ist nicht primär die zeitliche Strukturierung, sondern v. a. die existenzsichernde Funktion der Arbeit (Mindestverdienst) bestimmend. Deutlich häufiger formulieren Interviewpartner*innen zum anderen aber ein Höchstmaß an Wochenstunden, das sie maximal für die Erwerbsarbeit aufbringen möchten: »Ja, genau. Maximal 30 Stunden« (Frau L., Z370).

Die Vorstellungen zum zeitlichen Umfang einer zukünftigen Arbeitsstelle werden v. a. von folgenden Faktoren beeinflusst:

1. Stellenwert von Arbeit, Familie und Freizeit
2. Vergangene negative Arbeitserfahrungen
3. Gesundheitliche Überlastungserfahrungen bzw. eingeschränkte Belastbarkeit.

Im Kontext des »Stellenwerts von Arbeit, Familie und Freizeit« äußern Mütter mit Betreuungspflichtigen Kindern konkrete Vorstellungen zur Arbeitszeit – etwa Job und Familie gut vereinbaren zu können bzw. dabei ein bestimmtes Ausmaß an Zeit mit den Kindern verbringen oder Erwerbstätigkeit mit Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen koordinieren zu können:

»[...] es muss schon vereinbar sein, ja, ja. Kinder, die Tochter ist 12 und der Sohn 10. Die sind schon noch also klein. [...] Genau, genau. Also 30 Stunden, dass ich spätestens, sage ich einmal, bis 14 Uhr oder 14:30 Uhr arbeiten [muss] und dann die Kinder zu Hause sein können. Mein Mann arbeitet bis 18 Uhr und irgendwer muss zu Hause sein« (Frau L., Z109–110, Z372–374).

Auch von Personen ohne Betreuungspflichten werden konkrete Wünsche bezüglich Arbeitszeiten zum Ausdruck gebracht, wie etwa von Frau B., die eine Vollzeitstelle ablehnt und im Interview mehrfach zum Ausdruck bringt, Abstriche – auch finanziell – in Kauf zu nehmen, um mehr Freizeit zur Verfügung zu haben:

»Ich habe lieber ein bisschen mehr Freizeit für mich und kann mich mit mir selber auseinandersetzen. Das ist mir viel wichtiger« (Frau B., Z197–199).

Zweitens prägen auch vergangene negative Arbeitserlebnisse Ansprüche an Lage und Umfang wöchentlicher Arbeitszeit. Das Erleben von entgrenzter Arbeit, etwa außerhalb vereinbarter Arbeitszeiten ständig erreichbar sein zu müssen oder eine Vielzahl an Überstunden leisten zu müssen, ist einer der Gründe für den Wunsch nach klar definierten Zeitstrukturen bei einer zukünftigen Arbeitsstelle. Dies beschreibt etwa Herr N., der im Außendienst mit vielen Dienstreisen tätig war:

»Weil ich halt immer mehr geben hab' und es ist ins Wochenende länger gegangen und meine Familie hat schon gesagt, was ist los, warum hab' ich nix mit ihnen, und ja im Prinzip war nur mehr Job, Job, Job. [...] Also ich möcht' mich nimmer zu 100 Prozent ausgeben, sagen wir einmal so« (Herr N., Z96–98, Z129–130).

Einige der Betroffenen schildern im Zusammenhang mit entgrenzter Arbeit auch Überlastungen oder gesundheitliche Probleme etwa in Form eines »Burn-outs«, was den dritten Erklärungsfaktor für den Wunsch nach abgesteckten Arbeitszeiten darstellt. Frau M. beispielsweise spricht davon, sich im Job als Bürokauffrau »ziemlich ausge-

laugt« (Frau M., Z115) gefühlt und schließlich aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation die berufliche Tätigkeit beendet zu haben:

»Weil das war, ich bin nach sechs Jahren mit einem Burn-out ausgestiegen mit 21, weil ich ja immer erreichbar hab' sein müssen daheim. [...] das interessiert mich nicht, gar nicht mehr. Dass natürlich außertourlich mal etwas anfällt, ja ok, aber das sollte die absolute Ausnahme sein« (Frau M., Z59–63).

Sorgen in Bezug auf die eigene Belastbarkeit können ebenfalls dazu führen, ein geringeres Stundenausmaß anzustreben. Dies zeigt sich etwa bei Frau R., die nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit mit einer Teilzeitarbeit starten möchte, denn *»die Angst, wieder einen Vollzeitjob anzunehmen, ist schon da, weil ich weiß, von Null auf Hundert, boah, da wird's mich, das wird anstrengend werden, ja« (Frau R., Z1098–1099).*

4.3 Befriedigung sozialer Bedürfnisse

Eine dritte Funktion von Arbeit, die in den Interviews deutlich sichtbar wird, ist das Streben nach Befriedigung sozialer Bedürfnisse. Aussagen dazu adressieren zwei latente Funktionen Jahodas (sozialer Kontakt, kollektiver Zweck) und können in der Interpretation oftmals nicht eindeutig einer Funktion zugewiesen werden; dies u. a. auch deshalb, weil die gewünschte Ausgestaltung sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz in den Interviews aufgrund anderer Schwerpunktsetzungen nicht vertieft wurde. Es werden daher im vorliegenden Beitrag beide Erlebniskategorien gemeinsam als »Befriedigung sozialer Bedürfnisse« zum Thema gemacht. Deutlich zeigen die Interviews, dass diese – allen voran der Wunsch nach einem guten Arbeitsklima – durchgängig von fast allen Befragten artikuliert und auf die Frage nach den Ansprüchen an Arbeit spontan oft zuerst genannt werden. Auf die hohe Bedeutsamkeit dieses Anspruchs wird u. a. mit folgender Aussage hingewiesen: *»Das Wichtigste ist, glaube ich, das Arbeitsklima« (Frau E., Z67).*

Ein Teil der Befragten bringt konkret den Wunsch nach Begegnung mit anderen Menschen – sei es durch den Kontakt mit Kund*innen oder durch die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen – zum Ausdruck. Frau L. und Frau M. wollen beispielsweise auf keinen Fall alleine in einem Büro arbeiten:

»Also, was gar nicht passt z. B. wäre, wenn ich alleine in einem Büro sitze und Jahr und Tag keine Menschenseele sehe, Kundenkontakt muss auf jeden Fall gegeben sein« (Frau M., Z279–282).

Während sich derartige Ausführungen auf die von Jahoda postulierte Funktion des »sozialen Kontakts« durch Arbeit beziehen, in der es insbesondere um eine Erweiterung der sozialen Beziehungen über den Kreis des selbst gewählten Umfelds hinaus geht, spezifizieren andere Interviewpassagen die Qualität dieses sozialen Kontakts tiefergehend. Als relevant erachten viele Interviewpartner*innen grundsätzlich, dass sie in ihrer zukünftigen Arbeit ein gutes Arbeits- und Betriebsklima vorfinden, also auch eine gewisse Qualität in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Vorgesetzten. Ein wertschätzender Umgang im Team und ein gutes Gesprächsklima im Betrieb werden gewissermaßen als Ausgangsbasis gesehen, um gut arbeiten zu können:

»Wichtig ist mir immer ein gutes Betriebsklima, dass es da im Team nichts gibt, dass die Leute sich nicht untereinander – also ich nenn es jetzt Mobbing –, dass die Leute, einfach da freundlich miteinander umgehen. Das ist für mich, wenn ich wo in einer Firma anfange mal mitunter der wichtigste Grund, weil das ist die Basis, dass ich eine Arbeit gut machen kann« (Frau C., Z120–123).

Im Zitat wird auf eine konstruktive Zusammenarbeit im Kollektiv als Voraussetzung für gute Arbeit Bezug genommen, ein Aspekt, der auch in der von Jahoda umschriebenen Funktion des »kollektiven Zwecks« enthalten ist. Noch deutlicher kommt diese Funktion – also der Wunsch, von anderen gebraucht zu werden, sowie die Ansicht, durch Zusammenarbeit im Kollektiv mehr zu erreichen wie als Einzelperson – an anderer Stelle zum Ausdruck, wenn Frau R. davon erzählt, dass sie durch ihre Aufzeichnungen eine Arbeitserleichterung für ihre zukünftigen Kolleg*innen schaffen möchte:

»Ich bin zum Beispiel keine Eigenbrötlerin. [...] Also ich bin da eher im Gegenteil, dass ich Aufzeichnungen mach', die wem andern auch zugutekommen, zum Beispiel, weiß ich nicht, Checklisten. [...] Und das lass' ich den anderen auch zukommen, weil wenn's wer braucht und wenn's wer nutzen will, ist ja das eine Arbeitserleichterung« (Frau R., Z294–306).

Soziale Bedürfnisse, insbesondere das Bedürfnis nach einem guten Arbeitsklima, werden zumeist von den Interviewten in Verbindung mit vergangenen Arbeitserfahrungen gebracht. Gerade ein schlechtes Arbeitsklima in Form von Konflikten oder fehlender Anerkennung der Arbeitsleistung oder Überforderungs- und Überlastungserfahrungen, die zum Teil zu gesundheitlich-psychischen Auswirkungen führten (z. B. zu subjektiv erlebtem bzw. diagnostiziertem Burn-out), beeinflussen die sozialen Ansprüche an Arbeit. Derartig negative Erfahrungen werden von den Befragten explizit als Grund für den Wunsch angeführt, dass man sich in einer zukünftigen Firma im Team wohlfühlen möchte bzw. Wert auf ein gutes Betriebsklima legt.

5. Zusammenfassung und Diskussion

Ausgehend von den Arbeiten von Marie Jahoda wird im Beitrag am Beispiel von arbeitssuchenden Wiedereinsteiger*innen reflektiert, inwiefern ihre artikulierten Wünsche und Ansprüche an eine zukünftige Arbeit die von Jahoda festgehaltenen manifesten und latenten Funktionen von Arbeit widerspiegeln. Mit Bezug auf Jahodas Deprivationsmodell zeigen sich v. a. drei Dimensionen, die vier von ihr definierten Funktionen zugeschrieben werden können. Diese werden von den Befragten auf die Frage nach den Wünschen und Ansprüchen an eine zukünftige Arbeitsstelle explizit und direkt angesprochen: die ökonomische Funktion des Einkommenserwerbs, die zeitliche Strukturierung in Form des Wunsches nach klarer Abgrenzung von Arbeit und Freizeit sowie soziale Bedürfnisse nach konstruktivem Miteinander am Arbeitsplatz.

Mehrheitlich artikulieren Befragte, dass sie Wert auf eine angemessene Bezahlung bei ihrer zukünftigen Arbeitsstelle legen. Finanzielle Ansprüche werden von den Be-

fragten allerdings nicht isoliert betrachtet, sondern mit zeitlichen und sozialen Ansprüchen abgewogen. Wichtig ist das Gesamtbündel – solange das Gehalt in gewissem Maße passt. Arbeitszeiten, die als passend erachtet werden, oder ein als angenehm erwartetes Arbeitsklima erhöhen dabei die Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen.

Darüber hinaus spiegeln die Ergebnisse sehr klar, wie wichtig eine passende zeitliche Strukturierung von Arbeit ist. Insbesondere für Mütter mit Kindern im betreuungsintensiven Kleinkind- und Pflichtschulalter gehören neben einer adäquaten Bezahlung passende, d. h. mit Betreuungspflichten kompatible, Arbeitszeiten zu den zentralen Ansprüchen an den Beruf. Aber auch für jene Interviewten, die bereits erfahren haben, wie Grenzen zwischen ihrem Arbeits- und Privatleben zunehmend verschwommen sind, sind klar definierte Zeitstrukturen ein wesentliches Anliegen. Dies gilt ebenso für die Gruppe derer, die gesundheitliche Überlastungserfahrungen aufgrund entgrenzter Arbeit gemacht haben bzw. die aktuell bei sich selbst eine eingeschränkte Belastbarkeit wahrnehmen.

Klar artikuliert werden aber auch Bedürfnisse, im Rahmen der Berufstätigkeit in Kontakt mit anderen Menschen (z. B. Kund*innen oder Kolleg*innen) zu kommen und in der Zusammenarbeit mit anderen ein gutes Arbeitsklima vorzufinden. Diese wurden v. a. mit negativen Arbeitserfahrungen im Sinne fehlender Leistungsanerkennung oder mit belastenden Arbeitssituationen (wie etwa Überwachung, Arbeitsdruck, Mobbing) begründet. In diesen Situationen war die Funktion der Arbeit, zur Erfüllung eines kollektiven Zwecks gut mit anderen zusammenarbeiten zu können, nicht möglich.

Insgesamt zeigt sich eine breite Anschlussfähigkeit zentraler Erkenntnisse der 2020 und 2021 im Rahmen der Wiedereinstiegsstudie durchgeführten Interviews an die Arbeit Jahodas. Diese ist insofern hervorzuheben, als die Erhebung der dem Beitrag zugrunde liegenden Studie auf konkrete Wünsche an zukünftige Arbeitsstellen abzielte (thematisiert anhand der Frage »Was ist Ihnen bei zukünftiger Arbeit wichtig?«) und diese nicht auf eine allgemeine Reflexion der Bedeutung von Arbeit zugeschnitten war. Selbst nach dem sehr allgemein gehaltenen Erzählstimulus wurden in den Interviews mehrere von Jahoda beschriebene Funktionen sehr direkt angesprochen, die der Befriedigung von menschlichen Grundbedürfnissen dienen.

Die Ergebnisse bekräftigen Marie Jahodas Plädoyer für »menschenwürdige Bedingungen, um vollends Mensch zu sein« (Jahoda 1984, 17) und die Forderung nach Humanisierung der Arbeitswelt, die auf eine bessere Qualität des Arbeitserlebnisses abzielt. Übertriebene Anforderungen an Flexibilität, enge Zeit- und hohe Leistungsvorgaben stellen gemäß den Ergebnissen eine Bedrohung dafür dar, in der Arbeit geregelte Zeitabläufe zu erleben oder die eigene Bedeutung innerhalb eines Kollektivs zu verstehen (siehe auch Ziegler 2018). Nach Jahoda (2019/1982, 306) kann organisierte Arbeit, die unbefriedigend erlebt wird, »seelenzerstörend« wirken.

Wie Arbeit gestaltet sein muss, damit sie als sinnhaft, anregend und kompetenzfördernd wahrgenommen wird, erfährt seit einigen Jahren in Diskursen zur Humanisierung des Arbeitslebens neue Aufmerksamkeit (Hardering 2015). Untersuchungen zeigen, dass die konkrete Arbeitsplatzgestaltung einen Einfluss auf das Sinnerleben hat (z. B. Hackman 1980), dieses aber nicht ausschließlich determiniert. Beobachtet wer-

den Prozesse der individuellen, subjektiven Sinnzuschreibung, die dazu führen, dass auch Tätigkeiten subjektiv als sinnvoll erlebt werden, die von außen betrachtet wenig sinnerfüllend erscheinen (siehe u. a. Senghaas-Knobloch 1997, Isaksen 2000). Auch wenn es, wie der Diskurs zur Qualität von Arbeit zeigt (siehe u. a. Hardering 2015 und 2020), durchaus unterschiedliche Vorstellungen gibt, an welchen Kriterien gute Arbeit festzumachen ist, steht weitgehend außer Frage, dass es eine menschenwürdige, persönlichkeitsfördernde oder gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen braucht (Ulich 2011, Hardering 2015).

Die auf der individuellen Ebene artikulierten Ansprüche an Arbeit verdeutlichen, wie sehr die Erfüllung der von Jahoda artikulierten menschlichen Grundbedürfnisse für Arbeit zugleich die Grundpfeiler sinnerfüllenden Arbeitens darstellen. In Jahodas Arbeiten sind aber nicht nur Ansätze für die Gestaltung guter Arbeit grundgelegt, sondern es wird auch deren Verteilung adressiert. Neben der Humanisierung der Arbeitswelt darf, wie Jahoda beschreibt, nicht auf die Enthumanisierung durch Arbeitslosigkeit vergessen werden, da (Erwerbs-)Arbeit ein elementarer Mechanismus der sozialen Integration ist (siehe u. a. Ziegler 2018). Diskussionen zur Humanisierung der Arbeitswelt 4.0 dürfen deshalb den Aspekt der Verteilung von Arbeit nicht ausklammern.

Werden die Wünsche der hier befragten arbeitssuchenden Wiedereinsteiger*innen ernst genommen, braucht es »gute Arbeit« im Sinne von Arbeitsbedingungen, die existenzsichernd, nicht gesundheitsabträglich und familienfreundlich sind. Darüber hinaus benötigt es aber auch eine faire Verteilung von Arbeit, sodass die über einen Wiedereinstieg ins Arbeitsleben zugänglichen Quellen der Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse niemandem verwehrt bleiben.

Literatur

- Bacher, Johann u. a. (2021) *Geschlechterunterschiede beim beruflichen Wiedereinstieg*. Projektbericht. Linz.
- Corbin, Juliet M./Strauss, Anselm L. (2008) *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, 3rd edition.
- Creswell, John W. (2003) *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed-Methods Approaches*. Thousand Oaks, 2nd edition.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2009) *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse*. Wien, 2. Auflage.
- Hackman, Richard (1980) *Work Redesign and Motivation*. In: Professional Psychology, Nr. 3, 445–455.
- Hardering, Friederike (2015) *Meaningful work: Sinnvolle Arbeit zwischen Subjektivität, Arbeitsgestaltung und gesellschaftlichem Nutzen*. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Nr. 4, 391–410.
- Hardering, Friederike (2020) *Sinn in der Arbeit. Überblick über Grundbegriffe und aktuelle Debatten*. Wiesbaden.
- Hofmann, Julia/Hubmann, Georg (2019) *Für eine lebensnahe Sozialwissenschaft*. In: Bacher, Johann u. a. (HgInnen) Marie Jahoda. Aufsätze und Essays. Innsbruck u. a., 377–390.
- Isaksen, Jesper (2000) *Constructing Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work*. In: Journal of Humanistic Psychology, Nr. 3, 84–107.
- Jahoda, Marie (1983) *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim.
- Jahoda, Marie (1984) *Braucht der Mensch die Arbeit?* In: Niess, Frank (Hg.) *Leben wir um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*. Köln, 11–17.

- Jahoda, Marie (1987) *Unemployed Men at Work*. In: Fryer, David/ Ullah, Philip (eds.) *Unemployed People: Social and Psychological Perspectives*. Milton Keynes, 1–73.
- Jahoda, Marie (1989/Orig. 1938) *Arbeitslose bei der Arbeit. Die Nachfolgestudie zu »Marienthal« aus dem Jahr 1938*. Frankfurt a. M.
- Jahoda, Marie (2019/Orig. 1982) *Rede auf dem SPD-Parteitag, München 1982*. In: Bacher, Johann u. a. (HgInnen) (2019) *Marie Jahoda. Aufsätze und Essays*. Innsbruck u. a., 303–307.
- Jahoda, Marie u. a. (1975/Orig. 1933) *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziodemografischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit, mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. Frankfurt a. M.
- Kuckartz, Udo (2014) *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden.
- Mayring, Philipp/Fenzl, Thomas (2014) *Qualitative Inhaltsanalyse*. In: Baur, Nina/ Blasius, Jörg (HgInnen) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden, 543–556.
- Paul, Karsten I./ Batinic, Bernard (2010) *The Need for Work: Jahoda's Manifest and Latent Functions of Employment in a Representative Sample of the German Population*. In: *Journal of Organizational Behavior*, Nr. 1, 45–64.
- Paul, Karsten I. u. a. (2016) *Psychische Folgen von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit*. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 5, 373–380.
- Schreier, Margit/ Odag, Özen (2010) *Mixed Methods*. In: Mey, Günther/ Mruck, Katja (HgInnen) *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden, 263–277.
- Senghaas-Knobloch, Eva u. a. (1997) *Zukunft der industriellen Arbeitskultur. Persönliche Sinnansprüche und Gruppenarbeit*. Münster.
- Steinke, Ines (2000) *Gütekriterien qualitativer Forschung*. In: Flick, Uwe u. a. (HgInnen) *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg, 319–331.
- Strauss, Anselm L./ Corbin, Juliet M. (1990) *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park et al.
- Ulich, Eberhard (2011) *Arbeitspsychologie*. Stuttgart.
- Witzel, Andreas (2000) *Das problemzentrierte Interview*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, Nr. 1, verfügbar unter: <https://tinyurl.com/yycsqpwqh>, 20. 11. 2019.
- Ziegler, Meinrad (2018) *Sozialpsychologie der Arbeit – Marie Jahodas Anregung zu einem Perspektivenwechsel*. In: *WISO (Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des ISW Linz)*, Nr. 1, 71–86.

Kontakt:

martina.beham-rabanser@jku.at

hiesmair@ibe.co.at

rigler@ibe.co.at