



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Quiet Quitting als Antwort auf eine neue beschleunigte
Arbeitswelt“

verfasst von / submitted by

Paula Sophie Schwentner BA BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2024 / Vienna 2024

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

UA 066 589

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

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Petra Dannecker, MA

Quiet Quitting als Antwort auf eine neue beschleunigte Arbeitswelt

Deutsches Abstract: Die österreichische Arbeitswelt befindet sich in einem Beschleunigungs- und Veränderungsprozess, der medial kommentiert wird. Ein neues, seit August 2022, medial diskutiertes und polarisierendes Phänomen ist das „Quiet Quitting“. Es bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen nur mehr leisten, was notwendig ist und Grenzen setzen: „Dienst nach Vorschrift“. Vor dem Hintergrund ungleichheitstheoretischer und arbeitssoziologischer Debatten zu Beschleunigung, Flexibilisierung, Subjektivierung, Entgrenzung sowie Bourdieus Konzeption sozialer Klassen wird in der vorliegenden Masterarbeit versucht zu klären, wie das Quiet Quitting medial verhandelt und präsentiert wird. Es wird danach gefragt, welche Ungleichheitsgenerierenden Kategorien (Gender, Klasse, Alter etc.) in der medialen Debatte um Quiet Quitting Erwähnung finden und welche nicht. Im Zentrum der methodischen Herangehensweise steht eine an Philipp Mayring angelehnte und durch die Software MAXQDA unterstützte Qualitative Inhaltsanalyse von 53 Zeitungsartikeln aus *Der Standard*, *Die Presse* und *Kurier*, die Quiet Quitting thematisieren. Die Qualitative Inhaltsanalyse zeigt, dass die medialen Interpretationen zwar variieren, das Phänomen jedoch zusammenfassend als Entschleunigungsversuch und Burnout-Prophylaxe eingeordnet wird. Dabei wird auf Generationsunterschiede und -konflikte fokussiert und Quiet Quitting primär den Generationen Y und Z zugeschrieben. Andere Ungleichheitsgenerierende Kategorien abseits des Alters – wie Klasse, Branche, Gender und Herkunft, die wesentlich zu bedingen scheinen, wer sich Quiet Quitting „leisten“ kann – werden in der medialen Debatte kaum mitgedacht. Es wird deutlich, dass in den analysierten Zeitungsartikeln eine Neue Arbeitswelt diskutiert und entworfen wird, aus der bestimmte Gruppen ausgegrenzt bzw. gar nicht mitgedacht werden. Dies ist aus machtkritischer und Ungleichheitstheoretischer Perspektive grundlegend zu hinterfragen.

Quiet Quitting as a Response to a New Accelerated World of Work

English Abstract: The Austrian world of work is undergoing a transformation process that is being commented on by the media. A new polarizing phenomenon, known as quiet quitting, has been discussed in the Austrian media landscape since August 2022. The term, popularized on *TikTok*, describes an act whereby employees set a clear boundary, opting only to perform the minimum of tasks set by their job description: "work to rule". This master's thesis aims to identify how quiet quitting is presented and examined by the Austrian media. Thereby analyzing which inequality-generating categories (such as gender, class, age, etc.) are considered and which are excluded. In doing so it draws on debates in inequality theory and German sociology and discusses concepts like acceleration, flexibilisation, subjectivation and work-life-blending, as well as Bourdieu's concept of social classes. The methodological approach follows a qualitative content analysis based on Philipp Mayring and is conducted with help of the software tool MAXQDA. The sample consists of 53 newspaper articles from *Der Standard*, *Die Presse* and *Kurier*, with focus on quiet quitting. The qualitative content analysis yields that although the media interpretations vary, the phenomenon is commonly viewed as an attempt to decelerate and prevent burnout. The major finding is that the articles particularly centre around generational differences and ascribe quiet quitting primarily to generation Y and Z. Other inequality-generating categories apart from age – such as class, branch, gender and ethnicity, which seem to play a key role in determining who can "afford" to quit quietly – are hardly taken into account in the medial debate. It becomes evident that the newspaper articles are designing and discussing a new world of work from which certain groups are excluded or not even considered. This must be questioned through the lens of power criticism and inequality theory.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mir einen kurzen Moment nehmen, um jene Menschen in den Fokus zu stellen, die mich während der Erstellung dieser Masterarbeit begleitet haben. Mein Dank gilt Professorin Dr. Petra Dannecker für die Betreuung meiner Arbeit, die schnelle Korrektur und den wiederholten Zuspruch, dass bestimmt alles gut funktionieren würde. Ein weiteres Dankeschön geht an meinen Vater für das ebenfalls rasche – sowohl inhaltliche als auch orthographische – Korrekturlesen meiner Arbeit. Danke auch an meine Freundin Vivi für das „Abstract-Checken“. Zudem würde ich gerne Eva Karel erwähnen, die mir in ihrer Schreibwerkstatt die (Vor-)Freude am Schreiben zurückgegeben hat und mir am Ende meiner Studienlaufbahn noch einmal gezeigt hat, wie Lehre sein kann: spannend, inspirierend und motivierend.

Mein Dank gilt ebenso meinen lieben Freundinnen Valerie und Verena, die immer ein offenes Ohr für mich haben und mir Anerkennung für meine akademischen Leistungen geben, mir aber auch verdeutlichen, dass es Anerkennung abseits von Leistung gibt. Danke auch an meinen Partner Paul – vor allem für die Zuneigung in stressigsten Momenten.

Ein abschließendes, herzliches Dankeschön geht an meine Kommilitonin Gloria, mit der ich diesen Prozess von Anfang bis Ende gemeinsam durchlebt habe. Danke für den Zuspruch in den Pausen, die Kuchen-Lieferungen, die spannenden, ablenkenden Gespräche und den erfrischenden Austausch zur Neuen Arbeitswelt. Die neue Freundschaft, die ich aus dieser „Bib-Partnerinnenschaft“ gewonnen habe, ist wahrscheinlich der schönste „Output“ dieses Masterarbeitsprozesses.

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung.....	1
2. Einleitung Extended: Was ist das medial diskutierte Quiet Quitting?	2
3. Theoretischer Rahmen	7
3.1 Was ist Arbeit?	7
3.2 Arbeit im Kontext des Überganges vom Fordismus zum Postfordismus	9
3.3 Arbeitszeit, Flexibilisierung und Beschleunigung	13
3.4 Von der Tradition der Marx'schen Klassentheorie zur Subjektorientierten Soziologie	18
3.5 Subjektivierungs- und Individualisierungsthesen	21
3.6 Entgrenzung: Die Zusammenführung von Subjektivierung und Flexibilisierung	28
3.7 Die Subjektivierung von Arbeit und Bourdieus theoretische Klassen	32
4. Methodische Herangehensweise	36
4.1 Der Sampling-Prozess: Die Bestimmung des Ausgangsmaterials	37
4.2 Die Qualitative Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln	39
4.1 Der Kategorisierungs-Prozess mit MAXQDA.....	40
4.2 Die Auswertung der Kategorien.....	46
4.3 Positionalität und Reflexion	47
5. Darstellung der Ergebnisse der Qualitativen Inhaltsanalyse	49
5.1 Die widersprüchlichen medialen Interpretationen von Quiet Quitting	49
5.2 Gründe für das Quiet Quitting.....	52
5.3 Die Kontextualisierung des Quiet Quitting-Phänomens in den Zeitungsartikeln	55
5.4 Ungleichheitsgenerierenden Kategorien in der medialen Debatte um Quiet Quitting.....	61
6. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.....	68
6.1 Quiet Quitting als Entschleunigungsversuch	68
6.2 Quiet Quitting als Symptom von Subjektivierung und Individualisierung.....	73

6.3	Quiet Quitting als Generationentrend?	78
6.4	Quiet Quitting als Wohlstands-Lebensstil?	82
7.	Fazit und Ausblick	85
8.	Quellenverzeichnis	88
9.	Abbildungsverzeichnis.....	93

1. Einleitung

In den österreichischen Medien wird bereits seit Monaten ein Fachkräftemangel und ein Konflikt um Teilzeit-Arbeit und angemessene Leistungserbringung beschworen. Es rumort in der Gesellschaft in Bezug auf normative Aushandlungen, was Arbeit ist bzw. zu sein hat und welchen Stellenwert sie im Leben einnehmen sollte. Die Vor- und Nachteile einer sogenannten „Neuen Arbeitswelt“ werden medial diskutiert. In jenen medialen Debatten rund um die Neue Arbeitswelt findet auch das Buzzword „Quiet Quitting“ immer wieder Verwendung. Jenes als amerikanischer *TikTok*-Trend begonnene Konzept bezieht sich nicht – wie die irreführende Übersetzung andeuten würde – auf eine „leise Kündigung“ sondern auf ein ausschließlich dem Lohn entsprechendes Arbeiten. Sprich, man leistet als Arbeitnehmer*in in einem ‚stillen Protest‘ nur das, was verlangt wird und geht nicht über das Nötigste hinaus: „Dienst nach Vorschrift“!

Das Quiet Quitting ist zwar nur ein kleiner Aspekt bzw. Teilphänomen der Veränderungen in der österreichischen Arbeitswelt, könnte jedoch beispielhaft dafür stehen, dass die Gesellschaft beginnt umzudenken, sich einen anderen Arbeitsalltag erträumt und dieses Thema auch medial aufgegriffen bzw. vorangetrieben wird. Die bis jetzt kaum vorhandene wissenschaftliche Auseinandersetzung um Quiet Quitting soll in der vorliegenden Masterarbeit mit einer – an Philipp Mayring angelehnten – Qualitativen Inhaltsanalyse des medialen Diskurses um Quiet Quitting erweitert werden und damit einen kleinen Teil zur Debatte um gesellschaftliche Veränderungen in der Arbeitswelt beitragen. Ziel ist es, eine machtkritische Betrachtungsweise auf die, medial dargestellte und von Menschen erträumte, Neue Arbeitswelt anzubieten und auf Probleme hinzuweisen, die sich in Hinblick auf soziale Ungleichheiten stellen könnten. Die qualitative Inhaltsanalyse eignet sich in diesem Zusammenhang dafür, Nuancen und Implikationen in den medialen Darstellungen und Interpretationen des Quiet Quitting Phänomens herauszuarbeiten. Vor dem Hintergrund ungleichheitstheoretischer und arbeitssoziologischer Debatten zu Beschleunigung, Flexibilisierung, Subjektivierung, Entgrenzung sowie Bourdieus Konzeption sozialer Klassen wird anhand der Analyse von 53 Zeitungsartikeln versucht zu klären, wie das Quiet Quitting medial verhandelt und präsentiert wird. Es wird danach gefragt, wie sich der mediale Diskurs um Quiet Quitting gestaltet, wie das Phänomen in den Medien eingeordnet wird und welche ungleichheitsgenerierenden Kategorien (Gender, Klasse, Alter etc.) dabei in den Fokus bzw. nicht in den Fokus gestellt werden.

Um diesen Fragen nachzugehen, wird zunächst der überschaubare Wissensstand zum Quiet Quitting-Phänomen dargelegt. Im theoretischen Kapitel folgt eine zusammenfassende Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff, welche anschließend anhand einer Darstellung des Übergangs vom Fordismus zum Postfordismus kontextualisiert wird. Um das Quiet Quitting-Phänomen auf einer theoretischen Ebene einzuordnen und zu deuten, wird weiters das Konzept der Arbeitszeit beleuchtet; vor allem aus dem Blickwinkel der Beschleunigungstheorie des Soziologen Hartmut Rosas. Diese wird herangezogen, um sämtliche Prozessabläufe im postfordistischen Arbeitsalltag als beschleunigt zu verstehen und potenzielle Wege der Entschleunigung zu diskutieren. Neben einer kurzen Zusammenfassung jener beschleunigungstheoretischen Zugänge und der arbeitssoziologischen Debatte um Flexibilisierung erfolgt im theoretischen Kapitel zudem eine Auseinandersetzung mit dem soziologischen Topos der Subjektivierung und Individualisierung von Arbeitnehmer*innen im postfordistischen Zeitalter. Nachfolgend wird der Vorschlag unterbreitet, den Subjektivierungstopos durch Bourdieus Konzept der „sozialen Klassen“ zu erweitern, um eine relationale und machtkritische Perspektive auf das Quiet Quitting-Phänomen zu ermöglichen. Anschließend an diese arbeitssoziologischen und ungleichheitstheoretischen Auseinandersetzungen, die dabei helfen sollen, das Phänomen im späteren Diskussionskapitel einordnen zu können, folgt das methodische Kapitel. Dieses wird den Prozess der Qualitativen Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln zum Quiet Quitting (*Der Standard, Die Presse, Kurier*) transparent machen. Beschrieben wird vor allem der Samplings- und Kategorisierungsprozess mit der Software MAXQDA. Aufbauend auf der theoretischen und methodischen Rahmung des Themas folgt erst ein Kapitel, in dem die Ergebnisse der Qualitativen Inhaltsanalyse beschrieben werden und dann ein Interpretationskapitel, in welchem diese Ergebnisse diskutiert und mit der theoretischen Literatur und dem Forschungsstand zu Quiet Quitting in Verbindung gebracht werden.

2. Einleitung Extended: Was ist das medial diskutierte Quiet Quitting?

Quiet Quitting wird in medialen Debatten als eines von mehreren Phänomenen der Neuen Arbeitswelt angeführt. Es ist unmöglich, jene sogenannte Neue Arbeitswelt zu beschreiben; handelt es sich hierbei doch um ein sehr komplexes und breites Thema. Zudem ist es schwer zu sagen, was denn dann im Gegenzug die „Alte Arbeitswelt“ gewesen sei. Es stellt sich auch die Frage, ob das Quiet Quitting-Phänomen tatsächlich in den Lebensrealitäten der österreichischen Gesellschaft zu

verorteten ist oder nur Teil eines medialen Entwurfes einer Neuen Arbeitswelt ist. Im Fokus der vorliegenden Masterarbeit steht jedenfalls die mediale Debatte – also eine Art „Medienrealität“ – im Fokus, die zwar von den „tatsächlichen Lebensrealitäten“ der Menschen abweichen kann, aber durchaus ein Maßstab dafür sein kann, um zu ergründen, was eine Gesellschaft bewegt (Taddicken 2019, 1158). Im folgenden Kapitel soll versucht werden, das Quiet Quitting als ein beispielhaftes Phänomen für die, medial diskutierte, postpandemische Neue Arbeitswelt zu kontextualisieren und eine Basis für die weiteren Kapitel der vorliegenden Masterarbeit zu liefern.

Bevor die mediale Debatte um das Quiet Quitting in den USA auf der Social-Media-Plattform *TikTok* startete, dann von US-amerikanischen Medien aufgenommen wurde und sich international verbreitete, stand zuerst primär ein anderes Phänomen im Fokus, welches medial oft als Vorgänger oder Begleiter des Quiet Quittings angeführt wird. Die Rede ist von der sogenannten „Great Resignation“. Der Begriff geht auf den US-amerikanischen Wirtschaftsprofessor Anthony Klotz zurück und meint die, im Anschluss an die Pandemie ihren Lauf nehmende, hohe Kündigungswelle in den USA (vgl. Formica / Sfodera 2022: 900). Bis Ende 2021 kündigten 47 Millionen US-Amerikaner*innen aus freien Stücken ihre Stelle (vgl. Formica / Sfodera 2022: 900). Zurückgeführt wird diese Great Resignation von den meisten Autor*innen auf die isolierte Zeit während der Pandemie, in welcher Arbeitnehmer*innen plötzlich die Möglichkeit bekamen, ihre Arbeit zu überdenken und sich einen frischen Start für die Zeit nach dem Ende der Pandemie auszumalen.

Viele Angestellte entschieden sich auf Basis dieser Überlegungen infolge der COVID-19-Pandemie und der in diesem Zusammenhang geänderten Arbeitsweisen (Kurzarbeit, Home-Office etc.) sowie der – selbst in der Sondersituation der Pandemie – fehlenden Wertschätzung durch die Arbeitgebenden, ihre bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zu beenden. Sie wollten sich beruflich neu orientieren, die Branche wechseln oder zumindest einen neuen Arbeitgeber zu suchen, der den individuellen und nun bewusster wahrgenommenen Bedürfnissen besser gerecht werden sollte (Gogola und Perner 2022, 74). Guy Ryder – der Generalsdirektor der International Labour Organisation – spricht in diesem Zusammenhang auch von der sogenannten „Covid Clarity“ (Gogola und Perner 2022, 71). Damit ist gemeint, dass Arbeitnehmende durch die Herausforderungen der Covid-Pandemie nun ihre Ansprüche an ihre Arbeitsbedingungen aber auch ihre Vorstellungen von Work-Life-Balance klarer sehen würden. [Work-Life-Balance meint das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen Erwerbsarbeit und Privatleben (bestehend aus Familie, Freundschaften, ehrenamtliche Tätigkeiten, Freizeitbeschäftigungen etc.) (Menz und Monz 2023, 392).] Das Phänomen

der Great Resignation, also des kollektiven Rückzugs aus dem Erwerbsleben, wird seit 2022 auch international – außerhalb der USA – diskutiert (Gogola und Perner 2022, 71).

Etwa ein Jahr nach der Begriffsschöpfung „Great Resignation“ entstand mit August 2022 auch eine mediale Debatte um das sogenannte Quiet Quitting. In einem Videobeitrag auf der Social-Media-Plattform *TikTok* spricht der Nutzer „zaidleppelin“ in einem millionenfach aufgerufenen Beitrag vom 25. Juli 2022 davon, dass Arbeit nicht das ganze Leben sei und sich Menschen nicht nur über ihre Produktivität und ihren Output definieren sollten (zaidleppelin 2022). In den Kommentaren erhielt das Video viel Bestätigung von anderen *TikTok*-Usern, die zum Ausdruck brachten, dass sie nicht mehr bereit seien, Aufgaben zu erledigen, die über die Jobbeschreibung hinausgehen. Es gibt jedoch auf Social Media auch andere Reaktionen, die den Trend eher belächeln oder kritisieren. Der polarisierende Quiet Quitting-Begriff schlug also Wellen und wurde in Folge auch in anderen Medien aufgegriffen; sowohl von US-amerikanischen als auch kurz darauf von österreichischen Zeitungen.

Der als amerikanischer *TikTok*-Trend begonnene Begriff Quiet Quitting bezieht sich nicht – wie die irreführende Übersetzung andeuten würde und wie es etwa bei der Great Resignation der Fall ist – auf eine tatsächliche Kündigung, sondern auf ein dem Lohn entsprechendes Arbeiten. Sprich, Arbeitnehmer*innen leisten in einem ‚stillen Protest‘ genau das, was in der Stellenbeschreibung ausgeführt wird, und gehen dabei nicht über das Nötige hinaus. Folgt man dem im September 2022 veröffentlichten Eintrag von dictionary.com, dann ist Quiet Quitting als ein informeller Ausdruck für die Praxis, den eigenen Arbeitsaufwand zu reduzieren, zu verstehen und bezieht sich auf verschiedene Methoden zur Verringerung der eigenen Produktivität und des Arbeitsvolumens (dictionary.com 2022). Das dem Quitting vorangestellte „Quiet“ scheint zu implizieren, dass dieser Vorgang heimlich oder ohne Benachrichtigung der Vorgesetzten erfolgt. Das Phänomen des Quiet Quittings beruhe zudem häufig auf der Ablehnung des Drucks oder der gesellschaftlichen Erwartung, immer mehr leisten zu müssen, selbst wenn solche Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht angemessen entlohnt werden (dictionary.com 2022). Es gehe dabei auch manchmal um den Verzicht auf Aufstiegsambitionen. Festzuhalten ist demnach, dass Quiet Quitter also durchaus engagiert bei der Arbeit sein können, dabei aber nicht die Absicht haben über ihre Pflichten hinauszu-gehen (Formica und Sfodera 2022, 900).

Während davon ausgegangen wird, dass sich in Österreich keine Great Resignation an den Arbeitsmarktzahlen ablesen lässt und die Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt eher auf eine

verbesserte Konjunkturlage und den Wechsel in Jobs mit besseren Arbeits- und Entgeltbedingungen zurückzuführen ist (Gogola und Perner 2022, 75), wurde die Frage, ob das Quiet Quitting in Österreich ein tatsächlich in den Lebensrealitäten der Menschen zu verortendes Phänomen sei, selten gestellt, geschweige denn ausreichend beantwortet. Formica und Sfodera schreiben in einem der wenigen wissenschaftlichen Texte zu Quiet Quitting, dass es nicht klar sei, ob es sich bei jenem Phänomen um eine ‚Modeerscheinung‘ oder einen tatsächlichen Trend handle (Formica und Sfodera 2022, 900). Jedoch würde sowohl die Debatte um die Great Resignation als auch um das Quiet Quitting auf eine tiefe, anhaltende und weit verbreitete Unzufriedenheit auf Seiten der Arbeitnehmer*innen hindeuten (Formica und Sfodera 2022, 900).

Einer der wenigen Versuche, sich die Frage zu stellen, wie viele Menschen Quiet Quitting betreiben und wie es zu definieren sei, soll jedoch hier kurz angeführt werden. Der sogenannte „State of the Global Workplace 2023 Report“ des Markt- und Meinungsforschungsinstituts Gallup, welcher in der medialen Debatte um Quiet Quitting wiederholt zitiert wird, unterteilt die weltweit befragten Arbeitnehmer*innen in Bezug auf ihr Engagement in drei Gruppierungen: Thriving at Work (= engaged), Quiet Quitting (= not engaged) und Loud Quitting (= actively disengaged) (Gallup Report 2023, 30). Quiet Quitting gilt in der Studie als das, was passiert, wenn sich jemand psychologisch von der Arbeit abkoppelt, bzw. „disengaged“ ist:

Quiet Quitters are filling a seat and watching the clock. They put in the minimum effort required, and they are psychologically disconnected from their employer. Although they are minimally productive, they are more likely to be stressed and burnt out than engaged workers because they feel lost and disconnected from their workplace (Gallup Report 2023, 4).

Die Loud Quitter würden hingegen dem Unternehmen, in dem sie angestellt sind, aktiv Schaden zufügen und versuchen, dessen Ziele zu untergraben (Gallup Report 2023, 4). Dementsprechend unterscheiden sie sich von den Quiet Quittern, die zwar als „abgekoppelt“, nicht aber als „mutwillig schädlich“ von ihrem Unternehmen betrachtet werden (Gallup Report 2023, 4). Die Gallup-Studie erhebt im Untersuchungsjahr 2022, dass 13 % der befragten europäischen Arbeitnehmer*innen als engaged, 72 % als not engaged und 15 % als actively disengaged eingeschätzt werden können (Gallup Report 2023, 30). In diesem eher simplifizierten Verständnis wären also bereits sieben von zehn Arbeitnehmer*innen in Europa Quiet Quitter (also rund 70 %). Den weltweit befragten, von Gallup als Quiet Quitter deklarierten, Personen wurde in der Studie zudem auch die Frage gestellt, was sie ändern würden, wenn sie ihren Arbeitsalltag verbessern könnten. Die Antworten bezogen sich zu 41 % auf die Unternehmenskultur (Wertschätzung, Autonomie, Vertrauen, Respekt,

Unterstützung etc.), auf das Gehalt (Überstundenausbezahlung, faire Entlohnung, Urlaubsregelungen) und das Wohlbefinden (Home-Office, Flexibilität, Infrastruktur etc.) (Gallup Report 2023, 9).

In einer weiteren, von der Unternehmensberatung McKinsey in neun europäischen Ländern durchgeführten, Studie wurden 1444 österreichische Arbeitnehmer*innen zum Thema „Zufriedenheit bei ihrem Arbeitsgeber“ befragt (Bérubé u. a. 2022). Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass österreichische Angestellte im europäischen Vergleich eher zaghaft mit ihren Kündigungen sind, selbst wenn sie durchaus unzufrieden sind (Bérubé u. a. 2022). Trotzdem spielen 26 %, also ein Viertel der befragten österreichischen Beschäftigten, mit dem Gedanken, in den nächsten drei bis sechs Monaten zu kündigen (im Vgl.: Europa: 33 %) (Bérubé u. a. 2022). Als wichtigste Gründe zu kündigen, werden vor allem drei Punkte genannt: nicht genug Vergütung (42 %; Europa: 44 %), Mangel an beruflicher Entwicklung bzw. Beförderung (40 %; Europa 44 %) und unrealistische Erwartungen der Vorgesetzten (38 %; Europa 29 %) (Bérubé u. a. 2022). Zudem gibt ein Drittel der insgesamt Befragten (aller neun europäischen Länder) an, am Arbeitsplatz wenig Engagement zu verspüren (z.B. das Gefühl einer sinnvollen Arbeit nachzugehen) und wenig Unterstützung (z.B. verlässliche Arbeitskollegen) zu haben. In der McKinsey Studie werden jene Personen, die ein geringes Engagement und mangelnde Unterstützungsfaktoren angeben, sich aber trotz dieser Unzufriedenheiten entscheiden im derzeitigen Job zu verbleiben, als Quiet Quitter eingeordnet (Bérubé u. a. 2022). Das Ergebnis lautet, dass nur ein Fünftel der unengagierten Arbeitnehmer*innen tatsächlich kündigen würden (Bérubé u. a. 2022). Hier gehen die Zahlen zwischen der Gallup-Studie und der McKinsey Studie jedoch sehr weit auseinander; ersteren zu Folge seien ganze 70 % der in Europa befragten Personen Quiet Quitter, zweiteren zu Folge jedoch nur rund 7 %.

Wie ersichtlich wurde, ist die Forschungsstand zum Quiet Quitting-Phänomen noch in den Kinderschuhen. Zudem liegen die Zahlen der als Quiet Quitter zu bezeichnenden Personen in den quantitativen Studien weit auseinander, genauso wie auch die Versuche, das medial polarisierende Phänomen zu interpretieren, sehr divers ausfallen. Die vorliegende Masterarbeit sucht zu analysieren, wie jenes bisher wenig wissenschaftlich beforschte Quiet Quitting-Phänomen medial verhandelt wird; und das vor dem Hintergrund arbeitssoziologischer und ungleichheitstheoretischer Auseinandersetzungen, die nun eingeführt und diskutiert werden sollen.

3. Theoretischer Rahmen

Im folgenden Abschnitt erfolgt die theoretische Rahmung des gewählten Masterarbeitsthemas zu Quiet Quitting. Es werden Konzepte und Schlüsselbegriffe aus der arbeitssoziologischen und ungleichheitstheoretischen Auseinandersetzung um die Neue Arbeitswelt diskutiert. Als Erstes soll eine Auseinandersetzung mit dem Schlüsselbegriff der geplanten Masterarbeit stattfinden; dem Arbeitsbegriff. Dieser kann aus unterschiedlichsten Disziplinen beleuchtet werden. Anschließend erfolgt die Kontextualisierung der Veränderungen der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsbegriffs im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Akkumulationsmodell. Dann wird das Thema Arbeitszeit in den Fokus gestellt und ausgehend davon Entwicklungen hin zur Flexibilisierung von Arbeitszeit, -lage und -verteilung sowie zur Beschleunigung der Neuen Arbeitswelt beleuchtet. Es folgt die Darstellung verschiedener arbeitssoziologischer Subjektivierungstheorien, auf die als anerkannte Topoi in der Arbeitssoziologie verwiesen wird, wobei aufgezeigt wird, dass Klasse als ungleichheitsgenerierende, analytische Kategorie in jenen Theorien zu fehlen scheint. Deswegen wird abschließend anhand einer Diskussion um den Klassenbegriff nach Bourdieu versucht, diese arbeitssoziologischen Subjektivierungstheorien zu konterkarieren bzw. zu erweitern.

3.1 Was ist Arbeit?

Der Begriff „Arbeit“ stellt sich seit jeher als schwer zu definieren dar. Welche Aspekte bei seiner Betrachtung bzw. Analyse in den Vordergrund gestellt werden und wie er von anderen Aktivitäten des Alltags (wie dem Spiel oder dem Hobby) abgegrenzt wird, hängt von der Disziplin ab, in welcher sich Wissenschaftler*innen verortet sehen und auf welchen gesellschaftlichen, kulturellen bzw. historischen Kontext sie sich beziehen. Die vorherrschenden Erscheinungen sowie Betrachtungsweisen von Arbeit sind zudem als in globale Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstrickt zu verstehen (Prainsack 2023, 29). Über die Definition des Arbeitsbegriffes ließen sich also unzählige Doktorarbeiten schreiben, weswegen im Folgenden nur ein paar Aspekte hervorgehoben werden können.

In der Volkswirtschaft wird Arbeit – nebst Boden, Kapital und Wissen – als einer von vier primären Produktionsfaktoren gesehen (Prainsack 2023, 26–27); wobei unter diesem engeren Arbeitsbegriff keine unbezahlte Erwerbstätigkeit miteingeschlossen wird. Auch in der Soziologie, in der der Arbeitsbegriff zwar weiter gefasst wird als in der VWL, wurde unter Arbeit – angelehnt an Karl Marx und Max Weber – bis in die 70er Jahre jedoch fast ausschließlich nur die kapitalistische

Produktionsarbeit verstanden (Flecker 2017, 21). Marx sah Arbeit als eine spezifisch menschliche Aktivität, als eine „Existenzbedingung des Menschen [...], um den Stoffwechsel zwischen Mensch und Natur, also das menschliche Leben zu vermitteln“ (Marx 1962, 57). Die kapitalistische Lohnarbeit wird hierbei als durch bestimmte gesellschaftliche Verhältnisse geprägt verstanden; etwa durch die (globale) Arbeitsteilung, das Eigentum an Produktionsmitteln und die sich aus beiden Dingen ergebenden Klassenbeziehungen (Flecker 2017, 20). Man spricht gemeinhin von drei Charakteristika des Arbeitsbegriffes nach Marx: dem Rationalismus (= Arbeit ist rational zweckgerichtet), dem Objektivismus (= Arbeit sucht die Natur instrumentell zu beherrschen) und dem Produktivismus (= Arbeit besteht in der Vergegenständlichung eines Produktes [wobei die Nebenfolgen dabei nicht beachtet werden] (Voß 2018, 38). Auf Basis dieser drei Charakteristika – so auch die spätere Kritik – können manche Tätigkeiten als Arbeit bezeichnet werden, andere jedoch nicht. Sowohl Karl Marx als auch Max Weber – deren Arbeitsbegriffe durchaus Parallelen aufweisen – sehen den Kern der kapitalistischen Lohnarbeit in der Enteignung von Produktionsmitteln und der daraus hervorgehenden Notwendigkeit, sich einen Lohn verdienen zu müssen (Flecker 2017, 21).

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – spätestens mit den gesellschaftlichen Strukturveränderungen der 1980er Jahre – entstand jedoch eine rege Diskussion um den Umgang mit dem allgemeinen Arbeitsbegriff in der Soziologie. Im Kontext der sogenannten Hausarbeitsdebatte wurden die Texte von Marx und Weber und die ideologische Verengung der gesellschaftlichen sowie arbeitssoziologischen Vorstellung von Arbeit einer feministischen Kritik unterzogen (Voß 2018, 42). Der Arbeitsbegriff wurde in Anbetracht dieser Kritik um die unbezahlte Arbeit – also unentgeltliche Haus- und Pflegearbeit bzw. weibliche Reproduktionsarbeit – erweitert, mit dem Ziel sie als substanzielle Arbeit in der Gesellschaft anzuerkennen (Flecker 2017, 21). Die interaktive Arbeit; also Arbeit, in der es nicht um die Bearbeitung oder Produktion eines Gegenstandes, sondern um die Arbeit in Bezug auf ein anderes Subjekt geht – sei es im Dienstleistungssektor, in der Freiwilligenarbeit oder in der Hausarbeit – wurde seitdem in wissenschaftlichen Arbeiten vermehrt in den Fokus gestellt (Flecker 2017, 26). Die in den 1980er Jahren im deutschsprachigen Raum einsetzende Debatte um den Arbeitsbegriff kann als Markierung für einen Phasenübergang in der Entwicklung der modernen Arbeitswelt bzw. der Arbeits- und Industriegesellschaft im Allgemeinen gesehen werden; vorangetrieben durch den breitflächigen Einzug des wettbewerbsorientierten wirtschafts-politischen Paradigmas des Neoliberalismus und Prozessen wie der Individualisierung, und der Subjektivierung etc. (Voß 2018, 43). Oder um es direkt mit Günter Voß Worten zu formulieren:

Die Debatte um den Arbeitsbegriff mit der zentralen Forderung, den Begriff ‚auszuweiten‘ (also mehr Tätigkeitsformen als bisher einzubeziehen), und die bis heute anhaltende Unsicherheit im Umgang mit dieser gesellschaftlichen wie wissenschaftlichen Grundkategorie ist insoweit ein aufschlussreicher Spiegel des realen sozialen Wandels, in dem bisherige Selbstverständlichkeiten ins Wanken geraten (Voß 2018, 43).

Es ist also kein Wunder, dass die unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeit innerhalb der Soziologie und Philosophie sich auch derzeit noch durch Ambivalenzen auszeichnen (Voß 2018, 20). So scheint der im Grunde einzige gemeinsame Nenner der verschiedenen Interpretationen des Arbeitsbegriffes zu sein, dass es sich dabei um eine Aktivität bzw. eine Tätigkeit handelt (Voß 2018, 20). Auch darüber, dass es eine Beziehung zwischen Arbeit und sozialer Anerkennung bzw. Entlohnung gibt, herrscht grundlegend Einigkeit in der Soziologie; wie sich diese jedoch gestaltet, wird unterschiedlich beschrieben (Prainsack 2023, 28). Auch an dem Aspekt der Zweckgerichtetheit scheiden sich nach wie vor die Geister. In Anbetracht des Themas der geplanten Masterarbeit ist es jedoch wichtig, den Wunsch nach Bedürfnisbefriedigung, der dem Konzept Arbeit aus Sicht der meisten Soziolog*innen und Philosoph*innen anhängt, hervorzuheben. Auch dieser ist von grundlegenden Ambivalenzen geprägt; vom Wunsch nach der Befreiung von Arbeit einerseits und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung in der Arbeit andererseits (Flecker 2017, 29). Arbeit kann also sinnstiftend und/oder belastend sein.

Die große Bedeutung von Erwerbsarbeit für die meisten Mitglieder unserer Gesellschaft besteht darin, dass sie die Chance bietet, „tätig zu sein, sich zu ‚entäußern‘, eine Wirkung in der Welt zu erzielen, eigene Vorstellungen zu verwirklichen und den eigenen Selbstwert bestätigt zu bekommen“ (Flecker 2017, 29). In dieser Auslegung ist Arbeit also zentral für die Anerkennung, die man als Gesellschaftsmitglied erfahren möchte, sowie für die Bestätigung des Selbstwerts (Flecker 2017, 29). Jedoch nimmt in den letzten Jahren – neben der Erwerbsarbeit – auch die Bedeutung anderer Lebensbereiche in der Suche nach Selbstwirksamkeit und Selbstwertbestätigung stetig zu (Verwiebe und Seewann 2019). Die gesellschaftliche Bewertung von Arbeit befindet sich in einem Wandel, ein Aspekt, der sich vielleicht in zukünftigen wissenschaftlichen Debatten um den Arbeitsbegriff noch deutlicher zeigen wird.

3.2 Arbeit im Kontext des Überganges vom Fordismus zum Postfordismus

Die gesellschaftliche Bewertung von Arbeit, die Definition des Arbeitsbegriffes und auch die Arbeitsorganisation ist nur eingebettet in gesellschaftliche, ökonomische, soziale und politische Veränderungen zu verstehen. Diskutiert werden soll für den Kontext der vorliegenden Masterarbeit

deswegen der Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Akkumulationsmodell. Aus politökonomischer sowie wirtschaftssoziologischer Perspektive lassen sich für Westeuropa und die USA anhand von idealtypischen Kategorien historisch unterschiedliche Akkumulationsregime, also stabile Phasen mit hohen Wachstumsraten des Kapitalstocks, herausarbeiten (Jäger und Springler 2015, 206). Diese Phasen unterscheiden sich in ihren Details natürlich je nach Staat, lassen sich jedoch trotzdem anhand genereller Muster erkennen, die wiederum mit den Veränderungen in der Arbeitswelt zusammenhängen (Jäger und Springler 2015, 206). Das bereits erwähnte Akkumulationsregime des Fordismus, welches seinen Namen in Anlehnung an Henry Fords Produktionsmodell erhielt, ist zeitlich zwischen Ende des zweiten Weltkrieges und den 1970er Jahren anzusiedeln (Jäger und Springler 2015, 195; 206–7). Bestandteile des fordistischen Akkumulationsregime bzw. Produktionssystem sind der Fokus auf die Lohnarbeit sowie die stark standardisierte Massenproduktion, welche wiederum Massenkonsum bzw. -kaufkraft voraussetzt (Minssen 2019, 11). Das fordistische Produktionsmodell beruhte darauf, jene erwünschte Massenkaufkraft durch hohe und gesicherte Löhne zu erhalten; Löhne die zudem im Einklang mit der Produktivität (= Output /Arbeitsstunde) steigen (Jäger und Springler 2015, 195). Dadurch, dass Arbeitnehmer*innen höher belohnt wurden und dementsprechend auch vermehrt Konsumgüter kaufen konnten, veränderten sich im Fordismus auch grundlegende Konsumnormen und Lebensweisen (Jäger und Springler 2015, 195; Minssen 2019, 11).

Das Akkumulationsregime des Fordismus ging trotz unterschiedlichster Konflikte mit einer grundsätzlich „auf Ausgleich angelegten Sozialpartnerschaft zwischen Kapital und Arbeit“ (Minssen 2019, 11) einher, die durch die Stabilisierung eines starken sogenannten keynesianistischen Wohlfahrtsstaates begleitet wurde (Minssen 2019, 11). Das bedeutet, dass im Laufe des Fordismus immer mehr Dienstleistungen und, im Rahmen der kapitalistische Produktion hergestellte, Güter staatlich durch den Wohlfahrtsstaat bereitgestellt wurden sowie Sozialleistungen finanziert wurden. Zudem regulierte der keynesianistische Wohlfahrtsstaat den Finanzmarkt, wodurch eine zumindest relative Wirtschafts- und Währungsstabilität gewährleistet wurde (Jäger und Springler 2015, 195). Weitere aus arbeitssoziologischer Perspektive relevante Ergebnisse dieser postfordistischen, sozialstaatlichen Zeit waren zudem die Einführung tarifvertraglich und gesetzlich geschützter Beschäftigungsverhältnisse, die Einschränkung des Marktmechanismus, sowie die Knüpfung der Ware Arbeitskraft an ein staatliches Sicherheitsnetz (für den Fall von Krankheit, Unfällen, Arbeitslosigkeit etc.) (Minssen 2019, 12). Flankiert wurden diese Entwicklungen weiters durch die

Einführung eines sogenannten Normalarbeitsverhältnis, „das gekennzeichnet war durch sozialversicherungspflichtige, im Prinzip lebenslange Beschäftigung bei einem Arbeitgeber und geregelte Normalarbeitszeiten“ und durch eine weitgehende Vollbeschäftigung (Minssen 2019, 12). Im fordistischen Modell wurden Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitseinsatz also kollektiv reguliert (Jürgens 2018, 121). Auf diese arbeitspolitischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen konnten Arbeitnehmer*innen vertrauen (Jürgens 2018, 121). Die Ausbildung des Wohlfahrtsstaates, die Stärkung von Gewerkschaften und die hohe Arbeitsplatzsicherheit gelten gewissermaßen auch als Errungenschaften der fordistischen ‚Arbeiterklasse‘ (Jäger und Springler 2015, 144).

Für den Kontext der vorliegenden Masterarbeit ist es wichtig hervorzuheben, dass im – eben beschriebenen – fordistischen Wohlfahrtsstaat ein sogenannter institutionalisierter Klassenkompromiss vorherrschte (Jäger und Springler 2015, 144). Das bedeutet, dass höhere Löhne und Sozialabgaben zur Finanzierung des Wohlfahrtsstaates als förderlich für die Nachfrage erkannt wurden und von der Kapitaleseite im Rahmen eines Klassenkompromisses akzeptiert wurden (Jäger und Springler 2015, 207). Jedoch sei weiters anzumerken, dass das fordistische Modell ganz klar auf einen männlichen Familienernährer ausgerichtet war. Die Erwerbsarbeit mitsamt ihrer Normalarbeitsverhältnisse war auf Männer zugeschnitten; während die Reproduktionsarbeit zu Hause alleine den Frauen oblag (Minssen 2019, 12). Diese Trennung der Lebensbereiche Produktion/Erwerbsarbeits-Sphäre und Reproduktion/häusliche Sphäre sollte in den Anfängen der Industrialisierung die „Verwahrlosung des Proletariats“ minimieren; und wurde schließlich auch zum Kennzeichen des fordistischen Modells im Sinne einer Schutzfunktion (Jürgens 2018, 121).

Das fordistische Akkumulationsmodell und somit auch der Klassenkompromiss geriet jedoch in den 1980er Jahren – in Folge unterschiedlichster, hier nicht ausgeführter Entwicklungen, wie der monetären Restriktion, gestiegener Konkurrenzverhältnisse, und vielen weiteren Aspekten – zunehmend unter Druck (Jäger und Springler 2015, 207). In den 1980er Jahren fand in den USA und in Westeuropa dementsprechend ein Übergang vom, sich in der Krise befindenden, fordistischen Akkumulationssystem zu einem finanzialisierten bzw. postfordistischen Akkumulationssystem statt (Jäger und Springler 2015, 207). In jenem, ab den 1970er/80er Jahren Einzug haltenden, Postfordismus wurde die staatliche Handlungsmacht zurückgedrängt und die Lohnverhältnisse nicht mehr im Rahmen des beschriebenen Klassenkompromisses geregelt, sondern stärker marktförmig reguliert. Weder die Produktion noch die Löhne erhöhten sich in Folge nennenswert; stattdessen aber stieg die Lohnspreizung, also die „Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen

Lohnabhängigen“ (Jäger und Springler 2015, 207); und dementsprechend die soziale Ungleichheit. Auch die Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte verloren im Zuge dieser Entwicklungen der 1980er Jahre an Einfluss (Jürgens 2018, 109). Die Interessensvertretung oblag nun immer mehr den Arbeitnehmer*innen selbst, was je nach Status und Kompetenz mal besser oder mal schlechter gelang (Jürgens 2018, 109).

Auch Impulse gesellschaftlicher Entwicklungen dynamisierten sich in den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts und erlangten zu jener Zeit – selbst wenn sie davor bereits vorherrschten – ihre volle Wirkung (Jürgens 2018, 109). Gemeint ist hiermit etwa die Bildungsexpansion, die Tertiarisierung der Wirtschaft, also der Umwandlungsprozess hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft, und die verstärkte Erwerbsorientierung der Frauen (Jürgens 2018, 109). Im Verlauf dieser gesellschaftlichen Entwicklungen kam es zu einer Pluralisierung der Lebensformen; wodurch traditionelle Arbeitsmuster in der Gesellschaft (aber auch im Privaten) unter zunehmenden Veränderungsdruck gerieten (Jürgens 2018, 109). Im Gegensatz zur fordistischen kollektiven Strukturierung der Arbeitsorganisation gestaltet sich die postfordistische Arbeitsrealität pluraler und differenzierter (Jürgens 2018, 109).

Obwohl man sich auch in der Arbeits- und Industriesoziologie grundlegend einig ist, vom derzeitigen Produktions- bzw. Akkumulationsmodell als postfordistisch zu sprechen, deutet das Präfix ‚post‘ auch auf eine gewisse Hilflosigkeit in Bezug auf die Auslegung der neuen Verhältnisse hin (Minssen 2019, 5). „[O]ffenbar haben wir keinen Fordismus mehr, ohne dass das Neue schon genau benannt werden könnte“, so Minssen (2019, 5). Die Lage in Bezug auf die Arbeitsorganisation ist heute aufgrund der Pluralisierung unübersichtlicher. Weiters ist auch der Übergang vom Fordismus zum Postfordismus nicht klar abgrenzbar, da es sich dabei um idealtypische Modelle handelt und in der Regel immer Mischformen vorherrschen. Um die veränderten gesellschaftlichen Verhältnisse im Kontext eines neuen, in den 1980er Jahren seinen Lauf genommenen, Produktions- und Akkumulationsmodells zu benennen, fokussieren Arbeitssoziolog*innen auf verschiedene Aspekte jener Veränderungen. So sind jeweilige Autor*innen der Meinung, dass statt der Industriegesellschaft bzw. der Arbeitsgesellschaft nun von einer ‚Dienstleistungsgesellschaft‘ (Häußermann und Siebel 1995) einer ‚Wissensgesellschaft‘ (Lane 1966; Bell 1973) oder einer ‚Risikogesellschaft‘ (Beck 1994) gesprochen werden kann. All jene Begriffe verweisen auf andere Aspekte der komplexen gesellschaftlichen – und im arbeitssoziologischen Sinne relevanten – Veränderungen im Übergang von Fordismus zu Postfordismus.

Weitere Charakteristika, die dem Postfordismus zudem von Forscher*innen zugeschrieben werden, sind dessen Auslegung auf Dezentralisierung und einen gesteigerten Markt- und Konkurrenzdruck, sowie die immer stärker werdenden Forderungen nach Selbstverantwortung, Autonomie und Flexibilität; alles in Kombination mit dem Voranschreiten technologischer Innovation (Jürgens 2018, 109–10). Auch die Art der Beschäftigungsverhältnisse und die Definition von Arbeit änderte sich im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus. Es gibt eine Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit und eine Zunahme von flexiblen und prekären Arbeitsformen (Lohr 2017, 283), die alle veränderte Anforderungen an die Arbeitnehmenden mit sich bringen. Interessant ist auch, dass die Definition von Arbeit im Fordismus mit Standardisierung und Repetition in Verbindung stand, wohingegen die Definition von Arbeit im Postfordismus in Zusammenhang mit selbstbestimmter Arbeitsorganisation, Kreativität und der Fähigkeit zur Anpassung an sich verändernde Anforderungen steht. Hier zeigt sich gewissermaßen eine „Co-Evolution“ der Arbeitsformen und der Gesellschaft.

3.3 Arbeitszeit, Flexibilisierung und Beschleunigung

Wie bereits im vorhergehenden Kapitel implizit deutlich wurde, sind wissenschaftliche Auseinandersetzungen mit Beschäftigungsverhältnissen und Phänomenen der neuen bzw. postfordistischen Arbeitswelt kaum ohne der Diskussion des Faktors „Arbeitszeit“ denkbar. Dementsprechend setzt sich das folgende Unterkapitel mit dem Begriff der Arbeitszeit, sowie mit neuen postfordistischen Phänomene wie Flexibilisierung und Beschleunigung auseinander.

Die Arbeitszeit ist eine Erfindung des 19. Jahrhunderts, die sich mit der Industrialisierung als neues Maß für Arbeit durchsetzte (Flecker 2017, 99). Die Dauer der Arbeitszeit ist bereits seit Anbeginn der Lohnarbeit als umkämpft und als Ausdruck von Herrschaftsverhältnissen zu verstehen, weswegen die Regulierung von Arbeitszeit ein komplexes Unterfangen darstellt (Flecker 2017, 100). Besonders in der Marx'schen Theorie des Kapitalismus spielte die Arbeitszeit eine große Rolle. Durch das Eingehen eines Arbeitsvertrages überlassen die Arbeitenden den Arbeitgebern im Marx'schen Verständnis die Nutzung ihrer Arbeitskraft für eine definierten Zeitdauer, die als umkämpft zu verstehen ist (Marx 1962). Von Marx (1962) wird die sogenannte Arbeitszeit weiters in die *notwendige Arbeitszeit* – deren Wert dem Wert der Mittel gleicht, die für den Erhalt des Lebens der Arbeitenden notwendig sind – und die darüberhinausgehende *Mehrarbeitszeit* – in der die Vermehrung des eingesetzten Kapitals erfolgt, sprich der Wert, den die Arbeitenden über

die Reproduktion ihres eigenen Wertes produzieren – unterteilt. Durch die Ausdehnung bzw. Verlängerung des Arbeitstages kann dementsprechend der Mehrwert bzw. der Gewinn eines Unternehmens vergrößert werden.

In den 1980er Jahren zog in der Arbeitssoziologie neben der wissenschaftlichen Auseinandersetzung um die Dauer der Arbeitszeit auch jene um die „Lage“ der Arbeitszeit ein (Flecker 2017, 100). Auf jene „Lage“ der Arbeitszeit wird sich in der Arbeitszeitforschung derzeit vor allem durch den Begriff der sogenannten Flexibilisierung (Korunka und Kubicek 2013; Rosa 2005) bezogen. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist die schwindende Einheitlichkeit der Erwerbsarbeitszeit gemeint (Flecker 2017, 100). In vielen Branchen wird bereits seit Längerem von festen Beginn- und Endzeiten abgesehen und das industrielle bzw. fordistische Zeitregime gelockert; etwa durch Gleitzeit, Schichtregelungen, Arbeit auf Abruf, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten, All-in-Verträge etc. (Flecker 2017, 100; Korunka und Kubicek 2013, 20). Flexibilisierte Arbeitsverhältnisse, die derzeit immer häufiger werden, beinhalten also eine variable Auslegung zu welchem Zeitpunkt am Tag und an welchen Tagen die Woche konkret gearbeitet wird (Flecker 2017, 100). Sie unterscheiden sich damit von den fordistischen Normalarbeitszeitregelungen.

Flexibilisierung geht in vielen Fällen durchaus mit einem positiv bewerteten Autonomiegewinn für die Arbeitnehmer*innen einher, die sich erhoffen, Arbeit und Leben besser vereinbaren zu können (Korunka und Kubicek 2013). Andererseits liegt das Interesse der meisten Unternehmen – in Bezug auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit – auf der Anpassung der Personalkapazitäten an den Arbeitsaufwand, womit es um Verteilungsfragen geht (Flecker 2017, 107). In flexibilisierten Arbeitsverhältnissen ist es schwer einschätzbar, wann Arbeit wirklich „beendet“ ist (Flecker 2017, 107). Die Flexibilisierung bzw. Lage der Arbeitszeit ist nicht minder umkämpft als die Dauer der Arbeitszeit (Flecker 2017, 100). Flexibilisierung kann also einerseits als Lösung aber auch als Startpunkt für Koordinationsprobleme im Alltag verstanden werden (Flecker 2017, 107). Bei der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen wissenschaftlichen Auseinandersetzungen zur „Flexibilisierung“ entsteht der Eindruck einer wechselseitigen Bestärkung von Flexibilisierungsansprüchen. Einerseits wird von den Unternehmen im Sinne der Anpassung der Personalkapazitäten Flexibilisierung verlangt, andererseits tragen auch einige Arbeitnehmende diesen Wunsch, in Hinblick auf eine bessere Work-Life-Balance, an das Unternehmen bzw. die Neue Arbeitswelt heran.

Folgt man gesellschaftstheoretischen Diagnosen der Gegenwart, dann verändern sich gerade die Zeitstrukturen westlicher Industriegesellschaften (Rosa 2005; Voß 1998). Nicht die Art

der Veränderungen (im Kontext des Übergangs vom Fordismus zum Postfordismus) erscheinen in diesen Theorien neu, sondern eher die Geschwindigkeit, mit der diese Veränderungen erfolgen (Korunka und Kubicek 2013, 18). In Bezug auf die Auseinandersetzungen mit Arbeitszeit, Arbeitslage und Flexibilisierung soll deswegen nun Hartmut Rosas (2017) gesellschaftstheoretischer Beschleunigungsbegriff eingeführt werden, mit dem sämtliche Veränderungen in der postfordistischen Arbeitswelt als beschleunigt zu begreifen sind.

Hartmut Rosa geht in seiner Beschleunigungsthese davon aus, dass Beschleunigung in ihren drei Dimensionen – technische Beschleunigung, Beschleunigung des sozialen Wandels und Beschleunigung des Lebenstempos – ein konstituierendes grundsätzliches Merkmal der Moderne ist (Rosa 2022, 20). Rosas These ist anhand der drei eben erwähnten Dimensionen von Beschleunigung zirkular zu verstehen. Neben ökonomischen und politischen Umbrüchen habe in rezenter Zeit vor allem die massenhafte Verbreitung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu einem Beschleunigungsschub in den Industriestaaten geführt (Rosa 2005). Transport-, Produktions- und Kommunikationsprozesse würden immer mehr beschleunigt werden, was in weiterer Folge zu einer immer rascheren Veränderung der Rahmenbedingungen des menschlichen Handels führe (Korunka und Kubicek 2013, 19). Der Zeitraum, in dem von konstanten Bedingungen ausgegangen werden kann, verkürze sich immer mehr (Korunka und Kubicek 2013, 19). Dementsprechend sei der technologische Wandel auch als Antrieb der zweiten Dimension der Beschleunigung zu sehen; der Beschleunigung des sozialen Wandels (Rosa 2005). Gemeint ist hiermit die Zunahme der Geschwindigkeit und Intensität von sozialen Veränderungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen; etwa auch im Bereich der Arbeit. Ausdruck finde die Beschleunigung des sozialen Wandels in der stetigen Veränderung von Praktiken, Handlungsorientierungen, Anforderungen, und Erwartungen (Korunka und Kubicek 2013, 19). Um mit diesen Veränderungen Schritt zu halten, würden Menschen laut Rosa (2005, 199) mit der dritten Dimension – der Beschleunigung des Lebenstempos – reagieren. Diese werde anhand der Beschleunigung der eigenen Handlungen erreicht (Rosa 2005, 199). Im Arbeitsalltag scheint sich diese Beschleunigung des Lebenstempos etwa in der schnelleren Ausführung von Handlungsabläufen, Multitasking und dem Verzicht auf Pausen zu äußern. Arbeitnehmer*innen wird – wenn man Rosa (2005; 2022) folgt – im Sinne der wettbewerbsorientierten, kapitalistischen Marktlogik also ein immer höheres Arbeitstempo und auch Flexibilisierung abverlangt.

Hartmut Rosa sieht die kapitalistische Wettbewerbslogik als wesentlichen Motor der Beschleunigung: „Beschleunigung und Zeitersparnis [führen] direkt zu Wettbewerbsvorteilen oder, wenn ein jeder dasselbe tut, dazu, daß [sic] man seine Position hält“ (2022, 38). Manche Arbeitnehmer*innen hätten demnach heutzutage immer mehr und mehr Energie in die Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu investieren (Rosa 2022, 38). In anderen Worten: sie versuchen so schnell es geht zu rennen, jedoch nur um mitzuhalten. Aus jenem Gefühl heraus, trotz des beständigen Vorwärtstrebens nicht mehr Schritt halten zu können, werden wiederum noch zeitsparendere neue Technologien gewünscht, wodurch sich der Kreis schließt (Korunka und Kubicek 2013, 19). „So entsteht ein sich selbst antreibender Akzelerationszirkel, der von der technologischen Beschleunigung über die Beschleunigung des sozialen Wandels zur Beschleunigung des Lebenstempos führt, die ihrerseits wiederum in eine technologische Beschleunigung mündet“, ordnen die Autor*innen Christian Korunka und Christian Kubicek (2013, 19) die Beschleunigungsthese von Rosa ein.

In Anbetracht der vorhergehenden Auseinandersetzungen liegt die Deutung nahe, dass die zunehmende Beschleunigung des Arbeitsalltages bei manchen Arbeitnehmenden auch zu einem Wunsch nach ‘Entschleunigung’ geführt hat, der den Blick von Arbeitenden auf andere Bereiche des Lebens umzulenken vermag und einen Rückzug aus den kaum mehr erfüllbaren Anforderungen der Arbeitswelt bietet (Aichholzer, Friesl, und Rohs 2019, 252). Hartmut Rosa widmet sich diesem Aspekt in einem neuen Werk namens *Beschleunigung und Entfremdung* und unterscheidet hierbei zwischen unterschiedlichen Entwicklungen, die das soziale Leben zu entschleunigen scheinen (Rosa 2022, 46–54):

- (1) den natürlichen Geschwindigkeitsgrenzen (wie die menschliche Geschwindigkeitswahrnehmung und das Nachwachsen natürlicher Ressourcen), die wir nicht beeinflussen können,
- (2) den Entschleunigungsöasen (die wenigen Orte, die von den Dynamiken der Modernisierung und Beschleunigung weitestgehend unberührt geblieben sind),
- (3) der Entschleunigung als dysfunktionale Nebenfolge der sozialen Beschleunigungen (wie Depressionen oder ein Stau auf der Autobahn)
- (4) und der intentionalen Entschleunigung, die funktionaler oder ideologischer Natur sein kann.

Im Gegensatz zu Hartmut Rosa (2005; 2022), der in seiner Beschleunigungstheorie davon ausgeht, dass Beschleunigung in ihrer Gesamtheit zu Entfremdung und eher negativen Auswirkungen führe, sehen Christian Korunka und Christian Kubicek (2013) das Ganze etwas differenzierter. Laut ihnen sei – den bis jetzt leider noch nicht ausreichend beforschten – beschleunigungsbedingten Anforderungen nämlich gemeinsam, dass sie sich einer eindeutigen positiven sowie negativen Bewertung entziehen; und dementsprechend sowohl mit Gewinnen als auch Verlusten einhergehen (Korunka und Kubicek 2013, 27). Die Autor*innen stellen dar, dass die Beschleunigung des Arbeitsalltages einerseits zu technologischen Verbesserungen und neuen Handlungsoptionen führen kann und von manchen Personen durchaus positiv wahrgenommen wird – was etwa mit dem Gefühl einhergeht, intensiver zu leben (Korunka und Kubicek 2013, 27–34). Beschleunigung führe aber in negativer Hinsicht auch zu Überlastung, einer ständig empfundenen Zeitnot und dem Gefühl sich nie ausruhen sowie mit dem Erreichten zufrieden geben zu können (Korunka und Kubicek 2013, 27–34).

Die Ambivalenz der Bewertung von beschleunigungsbedingten Anforderungen scheint zudem auch der Ambivalenz ihrer Auswirkungen zu entsprechen. Denn je nach Ressourcenlage würden Arbeitnehmende beschleunigungsbedingte Anforderungen unterschiedlich bewerten und handhaben und seien auch unterschiedlich von Beschleunigungsfolgen betroffen, so Korunka und Kubicek (2013, 32). Wenn situative Ressourcen – wie Kontrollmöglichkeiten der Arbeitszeit oder unterstützende Arbeitsbeziehungen – vorhanden seien, könne den beschleunigungsbedingten Anforderungen höchstwahrscheinlich besser nachgekommen werden (Korunka und Kubicek 2013, 32). Sind diese situativen Ressourcen jedoch nicht vorhanden, dann werden beschleunigungsbedingte Anforderungen eher als Bedrohung oder überforderungsfördernd wahrgenommen, so Korunka und Kubicek (2013, 32). Neben diesen direkt aus der Arbeitssituation resultierenden situativen Ressourcen und Unterstützungsfaktoren, würden auch sogenannte personale Ressourcen – wie Optimismus und der sozioökonomische Status – Sicherheit in der Bewältigung beschleunigungsbedingter Anforderungen bieten (Korunka und Kubicek 2013, 32–34). In dieser Logik von Korunka und Kubicek (2013, 33) stehen Personen mit einem höheren Sozialstatus – und den damit verbundenen materiellen und immateriellen Ressourcen – den neuen beschleunigungsbedingten Anforderungen offener bzw. positiver gegenüber, weil sie strategischer und situativ flexibler mit ihnen umgehen können als Personen mit einem niedrigeren Sozialstatus.

Je höher der Sozialstatus, die Zeitkontrolle, die soziale Unterstützung und der Optimismus ausgeprägt sind, desto positiver werden beschleunigungsbedingte Anforderungen bewertet, desto erfolgreicher wird mit ihnen umgegangen und desto weniger negativ fallen ihre Folgen aus (Korunka und Kubicek 2013, 34).

Festzuhalten gilt jedenfalls, dass die Möglichkeiten den Beschleunigungsprozessen in der Arbeitswelt zu entgehen bzw. sie erfolgreich zu managen, ungleich verteilt sind bzw. an Klassenunterschiede geknüpft zu sein scheinen. Ein weiteres Fazit ist, dass sowohl beschleunigungsbedingte als auch flexibilisierungsbedingte Anforderungen an das Arbeitsleben und die Arbeitsstrukturierung ambivalent zu bewerten sind.

3.4 Von der Tradition der Marx'schen Klassentheorie zur Subjektorientierten Soziologie

Nach der Diskussion des Arbeitsbegriffes, der Darstellung des Übergangs vom fordistischen zum postfordistischen Akkumulationsmodell und der Auseinandersetzung um Arbeitszeit, Flexibilisierung und Beschleunigung soll nun tiefer in arbeitssoziologische und ungleichheitstheoretische Ansätze eingetaucht werden. Denn gemeinsam mit der Debatte um einen neuen und breiteren Arbeitsbegriff, sowie sich verändernde ökonomische, soziale und gesellschaftliche Bedingungen kam es in den 1980er Jahren in der Arbeitssoziologie auch zu einem großflächigen Abweichen von der Vorstellung einer Klassengesellschaft in der Tradition von Karl Marx. Daraufhin wurde versucht, soziale Ungleichheiten durch andere bzw. neue Begriffe deutlich zu machen und eher das Subjekt als den Kollektivbegriff Klasse in den Fokus arbeitssoziologischer Theorien und Forschungen zu stellen. Im folgenden Kapitel wird dementsprechend einerseits die Entwicklung des arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit nachvollzogen, andererseits werden verschiedene ungleichheitstheoretische Begriffe herausgearbeitet.

Begonnen wird mit der ungleichheitsgenerierenden Kategorie „Klasse“. Für eine erste Einschätzung des Begriffes eignet sich ein Blick in das Lexikon zur Soziologie, in welchem Klasse als „ein analytischer Begriff für einen Teil der Gesellschaft, gekennzeichnet durch ein Merkmal, der dem andern Teil der Gesellschaft, gekennzeichnet durch das genau entgegengesetzte Merkmal, gegenübersteht“ verstanden wird (Klimke u. a. 2020, 385). Geprägt wurde der Begriff vor allem durch Karl Marx. Im Marx'schen Verständnis wird das Verhältnis von Arbeitnehmer*innen zu Arbeitgeber*innen als Konflikt zwischen Arbeit und Kapital verstanden. In der im 19. Jahrhundert von ihnen entworfenen Klassentheorie stellen Marx und Engels die gesamte menschliche Entwicklung als Geschichte von Klassenkämpfen dar und die ökonomische Produktionsverhältnisse als Eckpfeiler jener Kämpfe (Marx und Engels 2022, 18–27). Der Marx'sche Klassenbegriff hat also eine ökonomische Basis. Der Besitz oder Nicht-Besitz von Produktionsmitteln bestimmt die

Zugehörigkeit zu einer von zwei einander dichotom gegenüberstehenden Klassen: der Bourgeoisie und dem Proletariat (Marx und Engels 2022, 18–27).

In der Marx'schen Klassentheorie legt also der Besitz von Produktionsmitteln bzw. das ökonomische Kapital die Zugehörigkeit eines Individuums zu einer der zwei Großklassen fest und ist ausschlaggebend für gesellschaftliche Machtverhältnisse (Burzan 2007, 17). In der von Marx seinerzeit beschriebenen, „Bourgeoisie-Epoche“ bestehen die Machtverhältnisse darin, dass die Klasse der Produktionsmittelbesitzer (=Bourgeoisie) über die Klasse des Proletariats herrschte, welche ebenjene Produkte nicht besaß und „zur Sicherung ihres Lebensunterhalts ihre Arbeitskraft als Ware verkaufen“ musste (Burzan 2007, 16). Proletarier, die ihre Arbeitskraft verkaufen mussten, erhielten nur einen geringen Lohn, waren von Verelendung bedroht und zusätzlich noch sozial und politisch unterdrückt (Burzan 2007, 16). Aufgrund antagonistischer Interessen befanden sich die zwei Klassen also in einem konstanten Klassenkonflikt (Burzan 2007, 17). In der Marx'schen Klassentheorie wird weiters davon ausgegangen, dass sich die Mitglieder einer Klasse unter gewissen Bedingungen auch durch ein gewisses Klassenbewusstsein auszeichnen, welches zu Solidarisierung und solidarisiertem Handeln führen kann (Burzan 2007, 18). Jenes Klassenbewusstsein beruht aber – wie bereits erwähnt – rein auf ökonomischen Bedingungen (Marx und Engels 2022, 16).

Neben Marx sei auch kurz Max Weber erwähnt, dessen mehrdimensionale Konzipierung von Klassen, Ständen und Parteien, welche oft der Marx'schen Klasse gegenübergestellt wird, ebenfalls als stark anschlussfähig für weitere Konzeptionierungen von sozialer Ungleichheit gilt. Weber wählt einen differenzierteren Ansatz als Marx, indem er zwischen dreierlei unterscheidet: den *Klassen*, die ökonomisch definiert sind, den *Ständen*, die die soziale Ordnung und eine bestimmte Art der Lebensführung wiedergeben und den *Parteien*, die institutionalisierte Interessensbildungsgruppen gleichkommen (Burzan 2007, 20–25). Anstatt wie Marx nur auf ökonomische Faktoren in der Bestimmung von sozialer Ungleichheit zu achten, schließt Weber auch soziale und politische Dimensionen sozialer Ungleichheit mit ein und fokussiert sich unter anderem auf soziale Statusunterschiede. Neben Marx und Webers klassischen Konzipierungen beeinflussen auch spätere Schichtungs- und Milieumodelle neuere Ansätze zur sozialen Ungleichheit. Auf diese soll jedoch hier nicht weiter eingegangen werden.

Die klassische Arbeitssoziologie, deren Ansätze für die vorliegende Masterarbeit wesentlich sind, stand bis weit in die Nachkriegszeit in der Tradition von Marx und Weber.

Dementsprechend wurde die soziale Klasse der Arbeiter*innen im Wesentlichen auf einer kollektiven Ebene untersucht, sowie das fordistische Arbeitssubjekt als Kollektivsubjekt begriffen (Kleemann und Voß 2018, 29). Obwohl das Subjekt in der Soziologie eine Vermittlungskategorie darstellt, also einerseits als Ausdruck sozialer Verhältnisse und andererseits als deren Produzent verstanden wird, wurde es in seinem engeren bzw. individuellen Sinne in soziologischen Paradigmen lange Zeit nur marginalisiert behandelt (Kleemann und Voß 2018, 15). Erst ab den 1970er Jahren erfolgte dann allmählich die perspektivische Öffnung zum Subjekt der Arbeit und die Fokussierung auf einzelne arbeitenden Subjekte, bis die Themen Individualisierung und Subjektivierung in den 1980ern schließlich auch im Mainstream der Arbeitssoziologie etabliert wurden (Kleemann und Voß 2018, 29; Altreiter 2019, 105).

Eine Gruppe um Karl Martin Bolte lieferte wesentliche Schritte in Richtung dieses paradigmatischen Wandels in der Arbeitssoziologie bzw. Arbeitssoziologieforschung, hin zu einer sogenannten subjektorientierten Arbeitssoziologie (Bolte 1986; Voß und Pongratz 1997). In Boltens Verständnis sollte der Fokus auf das Subjekt die Beziehung zwischen Subjekten und sozialen Strukturen als wechselseitiges Verhältnis skizzieren (Altreiter 2019, 107). Individuen werden in diesem Sinne einerseits als durch Strukturen geformt begriffen, andererseits auch als Akteur*innen, die durch ihre Handlungen zur Reproduktion oder auch Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen (Voß und Pongratz 1997). Beim hier hervorgehobenen wichtigen wechselseitigen Verhältnis von Mensch und Gesellschaft wird – wie Bolte schreibt – nicht mehr explizit auf die Klassenlage eingegangen:

Seit langem ist – und war schon damals erkannt – daß der Einfluß der von Karl Marx herausgestellten klassenprägenden Einflüsse in den westlichen Industrieländern zwar keineswegs verschwunden, aber von anderen Einflußfaktoren hinsichtlich seiner ungleichheitsrelevanten Auswirkungen zunehmend so stark überlagert worden ist, daß es einfach verfälschend wäre, das Ungleichheitsgefüge in unserer Gesellschaft als Klassenstruktur zu typisieren (Bolte 1986, 300).

Bolte (1986, 299) selbst sieht seinen Ansatz – obwohl in der Literatur oft das Gegenteil behauptet wird – jedoch nicht als Gegensatz zu einem sogenannten Klassenansatz. Er ordnet das subjektorientierte Paradigma in der Arbeitssoziologie als Forschungsperspektive ein, die sich dafür eignet, die aus verschiedenen Wirkungsfaktoren hervorgehenden und sich im unterschiedlichen Verhalten von Menschen niederschlagenden sozialen Strukturen zu erfassen (wobei er klassenprägende Kräfte bei den Wirkungsfaktoren miteinschließt, aber eben nicht ausschließlich!) (Bolte 1986, 299). In der Subjektorientierten Soziologie sollte es in Boltens Verständnis darum gehen,

Ungleichheitserscheinungen nicht nur anhand der Herausarbeitung einzelner Dimensionen, wie Einkommens-, Bildungs-, Macht- oder eben Klassenunterschiede, zu fassen, sondern darüber hinausgehen und sich „die [...] im sozialen Alltagsverhalten ausprägenden Strukturzusammenhänge von Ungleichheit“ anzusehen (Bolte 1986, 299).

In Folgenden werden nun ein paar rezeptionswürdige, arbeitssoziologische Theorien und Thesen jenes Subjektivierungstopos beschrieben, die jeweils gewisse Individualisierungs-, Rationalisierungs- und Subjektivierungstendenzen in der postfordistischen Arbeitswelt zu greifen und zu diagnostizieren versuchen und dabei eben nicht mehr primär den Fokus auf Klasse in der Tradition von Marx setzen. Dabei gilt es vorweg festzustellen, dass nach wie vor umstritten ist, ob es sich bei der Subjektivierung um eine „generelle übergreifende Entwicklungstendenz“ oder einen neuen – neben anderen stehenden – Typus der Organisation von Arbeit und Arbeitskrafteinsatz handelt (Kleemann, Westerheide, und Matuschek 2019, 192).

3.5 Subjektivierungs- und Individualisierungsthesen

Zuallererst sei Martin Baethge (1991) erwähnt, der den Begriff der „normativen Subjektivierung“ prägte und mit diesem ein beobachtetes neues subjektives Arbeitsverständnis bzw. neue subjektive Anforderungen an die Arbeit zu postulieren suchte. Dieses neue subjektive Arbeitsverständnis zeige sich etwa darin, dass Angestellte im Postfordismus (bzw. der Wissenschaftsgesellschaft, Dienstleistungsgesellschaft etc.) vermehrt danach streben,

- (1) ihre (durch vorberufliche Sozialisierung erworbenen) Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen zu erproben und zu verbessern,
- (2) eine sinnvolle und inhaltlich anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben,
- (3) an der Gestaltung dieser Tätigkeit zu partizipieren, ihre Ansprüche und Bedürfnisse einbringen zu können
- (4) und schlussendlich auch Spaß an ihrer Arbeit zu haben (Baethge 1991; Lohr 2017, 282).

Baethge (1991, 8) kommt zu dem Schluss, dass sich Menschen bei der Erwerbsarbeit nicht mehr wie „Jedermann“ fühlen bzw. eine Rolle ausführen wollen, sondern sich als eigenes Subjekt mit besonderen Fähigkeiten und Bedürfnissen verhalten wollen und sich wünschen, auch so wahrgenommen zu werden. Die Dimension der persönlichen Entfaltung und Selbstverwirklichung scheint

also für viele Arbeitnehmer*innen an Bedeutung zu gewinnen (Baethge 1991, 8). In Anbetracht dessen verweist Baethge (1991, 8) vor allem auf junge Erwachsene:

Der markanteste Zug des subjektiven Verhältnisses von vor allem jüngeren Erwachsenen zur Erwerbsarbeit besteht in dem starken Rückbezug auf die eigene Emotionalität und Persönlichkeitsentfaltung, in der Offenheit, mit der sie ihr Bedürfnis nach Selbstdarstellung und Entwicklung auch in der Arbeit reklamieren.

Natürlich würden junge Erwachsene auch Geld verdienen wollen, aber wenn das Einkommen relativ gut und gesichert ist, könne dieser Wunsch – so Baethge (1991, 8) – auch in den Hintergrund treten. Zudem würde die junge Generation auch sehr genau kalkulieren, inwieweit sie sich auf die Erwerbsarbeit einlassen wolle ohne sich dabei zu überarbeiten, da sie auch ein befriedigendes Privatleben anstrebe (Baethge 1991, 9). Wenn die Erwerbsarbeit die Bedürfnisse jüngerer Erwachsener nicht mehr erfülle, dann würden sie diese in anderen Lebensbereichen zu befriedigen suchen (Baethge 1991, 9). Aus Baethges Ausführungen geht also hervor, dass bei jungen Erwachsenen nicht nur ein verstärkter Anspruch besteht, Subjektivitätsansprüche an das Arbeitsleben sondern auch an das Privatleben zu stellen (Baethge 1991, 10).

Die eben beschriebenen subjektorientierten Ansprüche sind für ein einige Berufs- und Beschäftigungsgruppen nicht neu; sehr wohl neu sei für Baethge jedoch "die Breite ihrer Streuung, die Offenheit und Selbstverständlichkeit ihrer Artikulation und die Verbindlichkeit und Hartnäckigkeit, mit der sie individuell sowohl als Lebensperspektive als auch gegenüber der betrieblichen Arbeitsumwelt verfolgt werden". (Baethge 1991, 10). Er konstatiert jedoch, dass durch das Vorhandensein subjektzentrierter Ansprüche an die Arbeit, nicht automatisch auch die Bereitstellung bedürfnisgerechter Arbeitsplätze gegeben ist (Baethge 1991, 11). In vielen Branchen und Betrieben sei eher das Gegenteil der Fall; das Fortbestehen von „geringqualifizierter und restriktiver Herstellungs-, Verteilungs- und Administrationsarbeit“ mache die Einlösung subjektiver Ansprüche auf breiter Ebene nur sehr schwer möglich, wodurch oft nur Teilgruppen von ihnen profitieren würden (Baethge 1991, 11). Festzuhalten ist aber, dass soziale Ungleichheiten in Bezug auf subjektorientierte Ansprüche an die Erwerbsarbeit und die Erfüllung dieser Ansprüche von Baethge nicht zwingend auf Klassenunterschiede zurückgeführt werden.

In Anbetracht der vorliegenden Masterarbeit ist zudem Ulrich Beck (1994) – als Vertreter der Forschungsperspektive der subjektorientierten Soziologie und als Schüler von Karl Martin Bolte – zu nennen. Die von Beck (2003) entworfene Individualisierungsthese sucht eine voranschreitende Individualisierung von politischen Einstellungen, Lebensstilen und Wertvorstellungen

von Arbeitenden zu beschreiben. Die Individualisierungsthese ist sowohl eine Positionierung zu Ungleichverhältnissen als auch eine Gegenwartsdiagnose für westliche Gesellschaften seit den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts (Burzan 2007, 158). In seinem breit diskutiertem Werk *Risikogesellschaft* beschreibt Beck (2003) anhand eines Hypothesensets den Übergang der fordistischen Arbeits-/ bzw. Industriegesellschaft zu einer sogenannten individualisierten Risikogesellschaft. Für die klassische, nun im Westen der Vergangenheit angehörende, Industriegesellschaft, die auf einem System der Vollzeitbeschäftigung beruhte, postuliert er zwei zentrale Eckpfeiler der Lebensführung: die Familie und die Erwerbsarbeit (Beck 2003, 220–22). Wobei die Erwerbsarbeit Einfluss auf das ganze Leben und nicht nur auf die Sphäre des Arbeitsleben hatte (Beck 2003, 220–22). Aufgrund von Modernisierungs- bzw. Rationalisierungswellen hat – laut Beck – seit den 1960er Jahren jedoch ein Systemwandel der Erwerbsarbeit und ein Individualisierungsschub stattgefunden (Beck 2003, 224). Dieser von Beck beschriebene Individualisierungsschub kann durch drei hier angeführte Dimensionen deutlich gemacht werden (Beck 2003, 206; Burzan 2007, 158–60):

- (1) Die erste Dimension beruht im *Freisetzen des Individuums* aus traditionellen Bindungen, wie Ständen, Klassen, Milieus oder traditionellen Geschlechterrollen, wodurch für das Individuum in weiterer Folge eine breitere Mobilität und mehr Wahlfreiheiten (etwa bezüglich des Berufes und der Ausbildung) möglich werden.
- (2) Diese Freiheiten haben jedoch nicht nur positive Effekte, was sich an der zweiten Dimension des Individualisierungsschubs zeigt – an der sogenannten *Entzauberung*. Denn wenn, „handlungsleitende Mesosicherheiten von Milieus“ (Beck 2003, 206) wegfallen, steigen auch Unsicherheiten und Risiken, die verstärkt den einzelnen Individuen zugeschrieben werden. Beck beschreibt, dass selbst, wenn man per se um strukturelle Ursachen wirtschaftlicher Entwicklungen, wie zum Beispiel einer Massenarbeitslosigkeit, weiß, dies nicht mehr zur Solidarisierung einer Klasse von arbeitslosen Arbeiter*innen führt. Im Gegenteil: Die Arbeitslosen werden als individualisiert und selbstverantwortlich begriffen. Es gibt also durch den Individualisierungsschub mehr Freiheiten aber auch mehr bzw. neue Unsicherheiten für das Individuum.
- (3) Die Freiheit des Individuums ist zudem nicht unendlich und auch in Österreich noch immer durch Institutionen, rechtliche Regelungen, Gesetzgebung etc. eingegrenzt. Das heißt, auch in Zeiten von Individualisierung gibt es Restriktionen und die dritte Dimension des

Individualisierungsschubs: die *Reintegration in die Gesellschaft*. Diese Reintegration ist als Antwort auf die Herausforderungen der Risikogesellschaft – in der traditionelle Sicherheiten und Stabilitäten zunehmend in Frage gestellt werden – zu sehen. Neue soziale Bindungen und Formen der Integration, die mit den Veränderungen in der modernen Gesellschaft einhergehen, entstehen.

Durch den Individualisierungsschub, der durch diese drei eben beschriebenen Dimensionen gekennzeichnet wird, begann das im 19. Jahrhundert entstandene und auch im Fordismus weitergetragene Vollbeschäftigungssystem zu bröckeln (Beck 2003, 224–25). Dieses nun der Vergangenheit angehörende Vollbeschäftigungssystem beruhte in Becks Verständnis auf einer dreiteiligen Standardisierung; der Standardisierung von Arbeitszeit, -ort und -vertrag. Alle drei Teile wurden im Laufe des 20. Jahrhunderts und durch den Einzug des Postfordismus immer mehr entstandardisiert und flexibilisiert (Beck 2003, 224–25). Arbeitszeiten, -orte und -verträge sind heute variabler (Beck 2003, 224–25), wie auch bereits im Kapitel zur Arbeitszeit ausgeführt wurde. Dadurch werden die Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit fließend und es breiteten sich „flexible, plurale Formen der Unterbeschäftigung“ aus. (Beck 2003, 224–25). Mit dem eigentlich wohlbekannten Begriff der Unterbeschäftigung meint Beck jedoch nicht die niedrige Auslastung von Arbeitskräften, sondern die unsicheren Arbeitsverhältnisse, die durch Entstandardisierung entstehen können.

Zusammenfassend lässt sich die Individualisierung nach Beck damit beschreiben, dass Individuen aus „traditionalen Verbindungen und Versorgungsbezügen“ herausgelöst werden; was zu einer Pluralisierung von Lebensläufen und -modellen und zu neuen institutionellen Anforderungen, Kontrollen, Zwängen etc. für das Individuum führt (Beck 2003, 211). Lebensweltliche Kategorien wie Klasse und Stand, Geschlechtsrollen, Familie, Nachbarschaft etc. hätten sich – so Beck – also im Übergang vom Fordismus zum Postfordismus aufgelöst (Beck 2003). Die Individuen scheinen aufgrund dieser verlorenen Bindungskraft an traditionelle sozialen Strukturen zunehmend in Selbstverantwortung zu stehen und gefordert zu sein, ihre Biographie selbst zu strukturieren und zu gestalten. Die postfordistische Arbeitswelt ist dahingehend als pluraler und flexiblierter, aber auch risikoreicher zu verstehen.

Im Zuge der Individualisierungsthese postulierte Beck also eigentlich auch das „Ende der Klassengesellschaft“ (Beck 2003). Beck (2003, 139–40) begreift den Begriff Klasse als lebensweltliche Erfahrung und als wissenschaftlichen Begriff des 19. bzw. beginnenden 20. Jahrhunderts. Der Prozess der Individualisierung und Diversifizierung von Lebensweisen hätte das

Hierarchiemodell sozialer Klassen bzw. Schichten jedoch bereits unterwandert und den Wirklichkeitsgehalt dieser Begriffe hinterfragt (Beck 2003, 122). Durchaus polemisch kritisiert Beck die wissenschaftliche Community, die zwar zu bemerken scheint, dass in Mitteleuropa nicht mehr von einer sozialen Realität der Klassen gesprochen werden kann und stattdessen eine neue Sozialstruktur vorherrsche, jedoch weiterhin weiche bzw. zu offene Begriffe (wie Klasse, Schicht, Milieu etc.) für nicht mehr vorhandene bzw. sich verändernde Phänomene, wählt (Beck 2003, 141). In seinem bekannten Aufsatz *Jenseits von Klasse und Stand* behauptet Beck, dass es in westlichen Gesellschaften allgemein keine Großgruppen, abseits rein statistischer Zusammenfassungen (wie etwa Einkommensgruppen, Altersgruppen, Bildungsgruppen etc.), mehr gebe (Burzan 2007, 157). Diesen Ausführungen hält er aber selbst entgegen, dass die Abstände (in Hinblick auf Bildung, Kaufkraft etc.) zwischen den Großgruppen selbst nicht abgebaut wurden und auch die Herkunft als Bestimmungsfaktor für die Zuweisung sozial ungleicher Chancen relevant bleibt (Beck 2003, 141). Trotzdem wird von Beck kritisiert, dass von der Konstanz der Wohlstands-Abstände zwischen Großgruppen fälschlicherweise auf die Konstanz der lebensweltlichen Erfahrung Klasse/Schicht/Milieu geschlossen wird (Beck 2003, 142). Von Klassen könne man hinsichtlich der Individualisierungseffekt nicht mehr sprechen, stattdessen werden soziale Ungleichheiten in eine Individualisierung sozialer Risiken umgedeutet (Beck 2003, 142).

Das Beck'sche Postulat vom „Ende der Klassengesellschaft“ wurde stark rezipiert und hatte viele Befürworter, die alle die Überzeugung teilten, dass die soziale Klasse als analytische Kategorie in der (Arbeits-)Soziologie ausgedient hätte (Altreiter 2019, 106). Seine Thesen werden jedoch auch oft als übersteigerte Darstellung von Pluralisierung kritisiert (Burzan 2007, 157). Zudem besteht der Vorwurf, dass sich die Individualisierungsthese zwar mit sozialen Unsicherheiten beschäftigt, dies aber unstrukturiert und nur mit dem Fokus auf die Beschreibung der Vielfalt sozialer Ungleichheiten tue. Auch die generelle Absage an den Klassenbegriff wird gelegentlich als zu radikal kritisiert.

Die im Anschluss an die Individualisierungsthese formulierte „ArbeitskraftunternehmerThese“ von G. Günther Voß und Hans J. Pongratz (1997) bildet eine weitere wichtige arbeitssoziologische Diskurslinie zum veränderten Stellenwert von Subjekt und Subjektivität. Das breit aber auch kontrovers diskutierte arbeitssoziologische Theoriekonzept von Voß und Pongratz postuliert einen neuen Arbeitstypus; den Idealtypus des aktiven und selbstständigen Arbeitskraftunternehmers (Kleemann und Voß 2018, 36). Dieser Arbeitskraftunternehmer habe in der postfordistischen

Ära den alten, fordistischen, verberuflichten Arbeitnehmer abgelöst, und zeichne sich durch einen unternehmerischen Umgang mit den persönlichen Arbeitsfähigkeiten aus (Kleemann und Voß 2018, 36). Die neue gesellschaftliche Grundform von Arbeitskraft weise laut Voß und Pongratz dreierlei Merkmale auf: (1) eine erweiterte Selbstkontrolle, (2) einen Zwang zur Selbst-Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeit sowie die damit einhergehende (3) Verbetrieblichung der gesamten Lebensführung (Kleemann und Voß 2018, 36). Im Rahmen dieser idealtypischen Konstruktion des neuen Arbeitskraftunternehmers wird trotzdem auch hervorgehoben, dass es beim Übergang zu jenem neuen Leittypus sowohl Gewinner (die ihre Fähigkeiten und Qualifikationen optimal vermarkten können) als auch Verlierer (die sich damit schwerer tun und eher in neuen prekären Erwerbsarbeitskontexten landen) geben kann (Voß 2017, 50). Auch in der These des Arbeitskraftunternehmers liegt – wie schon in der Individualisierungsthese – der Fokus darauf, die veränderte Subjektivität in der Gesellschaft insgesamt „mit problematischen neuen ‚Freiheiten‘ und draus resultierenden neuartigen Gefährdungen für Betroffene“ (Voß 2017, 51) zu thematisieren.

Neben den prominenten subjektorientierten Thesen der normativen Subjektivierung (Baethge 1991), der Individualisierung (Beck 2003) und des Arbeitskraftunternehmers (Voß und Pongratz 1997) werden Subjektivierungsprozesse gerade im Kontext von „Arbeit und Leben“ auch mit Fokus auf die Stichworte Gender und Reproduktion analysiert. Eine Perspektive, die hierfür beispielhaft Erwähnung finden sollte, ist jene von Kerstin Jürgens. Unter dem Stichwort „Reproduktion der Arbeit“ (Jürgens 2018; 2017) beleuchtet Jürgens den Konnex von Arbeit-Leben und Produktion-Reproduktion, welcher nun in Anbetracht demographischer Entwicklungen, alternder Belegschaften, steigender Frauenerwerbsquoten und der Digitalisierung große Beachtung in der Arbeitssoziologie findet (Jürgens 2018, 102).

Jürgens (2017, 272) verweist darauf, dass Reproduktion und Produktion in der Soziologie als zwei formal getrennte Arbeitsbereiche gesehen werden, die unterschiedlichen Logiken folgen. Mit dieser Trennung soll aber nicht die alltägliche Vermischung der Bereiche Arbeit und Leben negiert werden (Jürgens 2017, 272). Zudem ist jene Trennung keinesfalls seit jeher gegeben, sondern – wie auch bereits im Kapitel zum Übergang vom Fordismus zum Postfordismus dargestellt – historisch gewachsen und anhand des Entwicklungsprozesses des Kapitalismus hervorgebracht (Jürgens 2017, 272–73). In der kapitalistischen Arbeitsteilung wird Produktion als Bereich der Erwerbsarbeit verstanden, während Reproduktion als Bereich verstanden wird, der im Grunde ein Auffangbecken für Arbeitstätigkeiten darstellt, die nur indirekt mit dem Erwerbssystem verbunden

sind; dieses aber grundlegend stabilisieren (Jürgens 2017, 272). Problematisch ist, dass mit dieser historisch entstandenen Arbeitsteilung auch eine Zuschreibung der Geschlechter zu den zwei Bereichen erfolgte; also die Rolle des Mannes der Produktion und die Rolle der Frau der Reproduktion zugewiesen wurde (Jürgens 2017, 272). Weiters kam es zu einer Hierarchisierung jener Bereiche zu Gunsten der Produktion, was zu einer bis heute andauernden Dominanz der männlich konnotierten Erwerbsarbeit führte (Jürgens 2017, 272–73). Diese Zuweisungen und Hierarchisierungen sind weithin bekannt, was Jürgens jedoch in weiterer Folge deutlich macht ist, dass reproduktive – traditionell der Frauenrolle zugewiesene – Arbeitstätigkeiten nicht nur die biologische Reproduktion (also die Kinderbetreuung und -pflege, Altenversorgung etc.) umfassen, sondern noch zwei weitere Tätigkeitsfelder: einerseits die Organisation der Lebensführung in allen Lebensbereichen (also die Planung und das Management des Alltags) und andererseits die soziale Reproduktion, unter der die Erholung von Beanspruchungen durch Erwerbsarbeit gefasst wird (Jürgens 2017, 272).

Das österreichische Erwerbssystem basiert auf zwei grundlegenden Zielentwürfen. (1.) Auf der Fertilität und Generativität – anhand derer pensionierte, ältere Arbeitnehmer*innen durch junge Arbeitnehmer*innen ersetzt werden – und (2.) auf der nachhaltigen Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte, deren individuelles physisches und psychisches Leistungsvermögen für eine möglichst lange Zeit nutzbar sein soll (Jürgens 2017, 272). Beide Zielentwürfe befinden sich jedoch derzeit unter Druck; ersterer durch den demographischen Wandel, der zu alterndem Personal sowie Arbeitskräftemangel führt und zweiterer durch die veränderten Anforderungen und Beanspruchungen im Erwerbsarbeitsbereich (Jürgens 2017, 272). Infolgedessen „kommt es auch zu Passungsproblemen zwischen den Lebensbereichen, die die biologische und soziale Reproduktion konterkarieren“ (Jürgens 2017, 272).

Lange Zeit wurde das Thema Reproduktion auch in der Arbeitssoziologie vor allem anhand der Vereinbarkeitsdebatte (also der Frage nach Vereinbarkeit von Familie und weiblicher Erwerbsarbeit) behandelt (Jürgens 2017, 272–74). Seit den 2000 treten aber neue Facetten der sozialen Reproduktion in den Fokus (Jürgens 2017, 272–74). „Wachsender Konkurrenz- und Leistungsdruck, Flexibilisierung und gesteigerte Selbstkontrolle und -verantwortung bei zugleich anhaltenden restriktiven Bedingungen ziehen neuartigen Belastungen und entsprechend veränderten Regenerationsbedürfnissen mit sich (Jürgens 2017, 274). Die Arbeitsorganisation greife, so Jürgens, in neuartiger Weise auf Subjektpotenziale und Identitäten zu, wodurch es immer schwerer werde, die

soziale Reproduktion zu gewährleisten, da die Grenzen von Freizeit und Arbeitszeit sowie die eigenen und die Interessen des Unternehmens verschwimmen (Jürgens 2017, 274). Arbeit werde entgrenzt, verdichtet und beschleunigt (Jürgens 2017, 274). Hervorzuheben ist dabei, dass die Frage nach der Vereinbarkeit, die lange hinweg als reines „Frauenthema“ in der Wissenschaft galt, sich nun auf ein für alle Geschlechter gleichermaßen relevantes Thema bezieht; nämlich die Erholung von neuen Arbeitsbelastungen. Auch der männliche ‚Normalverdiener‘ könne in eine Reproduktionskrise geraten, weil sich „im Zuge von Deregulierung, Leistungsintensivierung und Flexibilisierung keine Erholung mehr einstellt oder private Bindungen erodieren und keine Partnerin mehr zur Verfügung steht, die ‚den Rücken freihält‘ (Jürgens 2018, 119). Im postfordistischen Modell werde die Reproduktion zur Aufgabe jedes Einzelnen (Jürgens 2018, 121).

Jürgens sieht es jedoch kritisch, dass sowohl die Reproduktion als auch die Arbeitsteilung nun immer mehr individualisiert werde; sich also nur mehr bedingt über ein institutionelles Gefüge (bestehend aus Erwerbsarbeit, Sozialstaat und Familie) herstelle, sondern über die individualisierten Kompetenzen der arbeitnehmenden Subjekte (Jürgens 2017, 274; 2018, 121). Das individuelle Reproduktionshandeln, welches Erholung und soziale Einbindung ermöglicht, hängt damit von der Verhandlungsposition und der Durchsetzungskraft der Einzelnen ab (Jürgens 2018, 121). Diese müssen Leben und Arbeit (oder die Work-Life-Balance) so austarieren, dass sie in ihrem Beruf mithalten können und dabei aber auch die eigene Arbeitskraft (und die gesamte Lebenskraft) nachhaltig nutzbar erhalten. Diese Individualisierung von Reproduktion und Arbeitsteilung provoziere neue Unsicherheiten und Polarisierungen, so Jürgens (Jürgens 2017, 274). Sie verweist dementsprechend in Bezug auf die veränderten Ansprüche an Arbeitnehmer*innen ebenso wie Korunka und Kubicek (2013) darauf, dass Arbeitnehmer*innen aus hochgradig unterschiedlichen Lebenssphären mit unterschiedlichen Ungleichheitsfaktoren kommen. Anhand dieser Lebenssphären sei auch der Besitz über ausgleichend einsetzbare Ressourcen, sowie die Betroffenheit von diesen Entwicklungen ausdifferenziert (Jürgens 2017, 274).

3.6 Entgrenzung: Die Zusammenführung von Subjektivierung und Flexibilisierung

In den vorherigen Theoriekapiteln wurden neben der Darstellung unterschiedlicher soziologischer und ungleichheitstheoretischer Theorien zur Neuen Arbeitswelt also zwei konkrete Entwicklungsprozesse/ -tendenzen in Bezug auf den Übergang von der fordistischen in die postfordistische

Arbeitswelt herausgearbeitet, die seit den 1980ern zunehmend Bedeutung erlangen (Kratzer 2017, 147);

- (1) die Subjektivierung (= das Mutieren der Beschäftigten vom Objekt zum Subjekt, das Gefragt-Sein von vermehrt subjektiven Eigenschaften/Fähigkeiten der Angestellten, wie Autonomie, Kreativität, Selbstorganisation etc.) und
- (2) die Flexibilisierung (= die variable Auslegung von Arbeitszeit, -lage, und -verteilung, die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, z.B.: die Verbreitung von Tele- / Remote-Arbeit, von Home-Office etc.).

Als übergreifender arbeitssoziologischer Topos dieser beiden Entwicklungsprozesse – Subjektivierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt – kann nun auch die sogenannte Entgrenzung angeführt werden, da sie gewissermaßen alle vorhergehenden Theoriekapitel miteinander verbindet. Ende der 1990er Jahre kamen gleichzeitig mehrere arbeitssoziologische Veröffentlichungen heraus (z.B.: Kratzer 2003; Minssen 2000; Voß 1998), anhand derer Entgrenzungsthesen in verschiedenen Fassungen in die Arbeits- und Industriesoziologie eingeführt wurden. Diese werden bis heute noch weiter ausgebaut und breit rezipiert; etwa in der Bildung-, Gender- und Familienforschung sowie in Diskursen um Digitalisierung (Kratzer 2017, 146). Entgrenzung steht für das – im Grunde auch bereits in vorhergehenden Kapiteln aufgebrachte – Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeit und Leben im Übergang von der fordistischen zur postfordistischen Arbeitswelt. Wesentliche Entgrenzungsprozesse finden sowohl auf institutioneller Ebene durch die Erosion der Grenzen zwischen (Erwerbs-)Arbeit und privater Lebenswelt (= Flexibilisierung) und zwischen Markt und betrieblicher Organisation statt, sowie auf subjektiver Ebene durch die „Erosion der Grenze zwischen Person und Arbeitskraft“ (= Subjektivierung) (Kratzer 2017, 146).

Entgrenzung meint nicht nur die Entgrenzung von Arbeitszeiten, sondern auch von Arbeitsorten. Bisherige gesellschaftliche Tages- und Wochenrhythmen werden durch die Erosion der zeitlichen und räumlichen Grenzen überwunden und wirken beschleunigt (Kratzer und Sauer 2003). Hier zeigt sich dementsprechend die Verschränkung von Subjektivierung, Flexibilisierung und Beschleunigung; die in der Entgrenzungsthese als Teilprozesse einer umfassenden Entgrenzung von Arbeit interpretiert werden (Kratzer 2017, 147). Mit der Entgrenzungsthese können also die verschiedenen Ebenen der Veränderungen in der Arbeitswelt bzw. der Organisation von Arbeit als zusammenwirkend gefasst werden. Mit dem Konzept wird auf die Entwicklung referiert, dass die

Trennung zwischen dem beruflichen und dem persönlichen Leben zunehmend unscharf wird, etwa durch den Anspruch ständiger Erreichbarkeit auf diversen digitalen Kanälen, aber auch durch die Integration des persönlichen bzw. privaten Selbst in die Arbeitstätigkeit. Sie ist zudem ein Erklärungsansatz für die Ambivalenz und Widersprüchlichkeit dieser Veränderungen sowie die wachsenden Anforderungen an die Selbstorganisation der Bereiche “Arbeit” und “Leben” (Kratzer 2017, 146) und ein allgemeiner Ausdruck der „Erosion des fordistischen Produktions- und Sozialmodells und zugleich der Herausbildung eines neuen marktzentrierten Produktionsmodells“ (Kratzer 2017, 147). Kratzer und Sauer fassen ihre Entgrenzungsthese (2003) etwa damit zusammen, dass es in den letzten Jahrzehnten zu einer grundlegenden Durchdringung oder Verschränkung von Arbeit und Leben gekommen ist.

Eine weitere viel rezipierte Fassung der Entgrenzungsthese, die wiederum stark mit der These des Arbeitskraftunternehmers zusammenhängt, ist die von Günter Voß (1998). Im Vergleich zu anderen (regulationstheoretischen) Konzeptionen von Entgrenzung, die ihr Erkenntnisinteresse primär auf die betrieblichen Ursachen und Folgen der Entgrenzung von Arbeit fokussieren, fragt Voß (1998) nach den individuellen Folgen der Entgrenzung für die Arbeitnehmer*innen. Hierbei wird nicht nur auf die betriebliche Ebene geachtet, sondern Entgrenzung als derzeitige und primäre Veränderung der Arbeitsverhältnisse auf allen sozialen Ebenen gefasst (Kratzer 2017, 148). In Voß Verständnis zeigt sich der Abbau der Begrenzungen, also die Entgrenzung der gesellschaftlichen Strukturen, in verschiedenen sozialen Dimensionen (Zeit, Raum, Technik, Tätigkeitsgehalt, Motivation, Sinn etc.) (Voß 1998, 474). Beispiele dafür sind, dass sich die Bindung von Arbeit an einen festen betrieblichen Ort lockert, die Zeitformen immer variabler und situativer definiert werden, die konkrete Verwendung von Arbeitsmitteln und Technologien immer mehr entstandardisiert wird, die Strukturen der Arbeit entgrenzt und soziale betriebliche Steuerungsvorgaben systematisch ausgedünnt werden (Bsp.: Hierarchieausdünnung, betriebliche Dezentralisierung) (Voß 1998, 474–75). Auch eine fachliche Flexibilisierung findet (besonders im Kontext von Fachkräftemangel) statt; etwa dadurch, dass erarbeitete Qualifikationen einer immer schnelleren Entwertung unterliegen und von Arbeitnehmer*innen eine permanente Anpassung sowie eine überfachliche Qualifikation gefordert wird (Voß 1998, 475).

Voß nennt noch viele weitere Beispiele seiner recht allumfassend wirkenden Konzeption der Entgrenzung von Arbeit. Zusammenfassend geht es ihm jedoch darum darzustellen, dass Entgrenzung (in ihrer Mehrdimensionalität) dazu führt, dass es im Arbeitsleben immer weniger um

eine klar definierte Aufgabenbefolgung geht, sondern um eine zunehmende Selbststeuerung des Arbeitens ohne dabei direkte strukturelle Unterstützungen zu erhalten, stattdessen aber steigende Leistungsanforderungen vorliegen (Voß 1998, 477). Folgen sind bedrohliche Überforderungen und neue Risiken, wie es etwa ähnlich auch in der Individualisierungstheorie nach Beck (2003) beschrieben wird. Voß meint, dass die beschriebene Selbststeuerung des Arbeitens bisher nur auf privilegierte Gruppen (die er in Experten, qualifizierten Angestellten, Selbstständigen, Manager*innen etc. sieht) zugetroffen habe, mittlerweile jedoch zur Realität in immer mehr gesellschaftlichen Arbeitsfeldern und Branchen werde, und dabei drastisch den Charakter von Handlungs- und Statusvorteilen verliert (Voß 1998, 477). Hierbei stellt sich jedoch die Frage, ob ein guter, „gesunder“ Umgang mit den verändernden, entgrenzten Bedingungen manchen Gruppierungen in der Gesellschaft besser gelingt als anderen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die vorgestellten Subjektivierungs-, Individualisierungs-, Entgrenzungs-, und Beschleunigungstheorien in der Arbeitssoziologie in ihrer Gesamtheit einen Wandel von starren Arbeitsstrukturen hin zu flexibleren, subjektorientierteren Arbeitsstrukturen verdeutlichen. In der Neuen Arbeitswelt werden zunehmend die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Potenziale der Einzelnen in den Fokus gerückt, andererseits steigen auch die Forderungen der Arbeitgeber*innen und Führungspersonen nach autonomer und selbstbestimmter Arbeitsorganisation und damit auch die Überforderungen und Unsicherheiten für einzelnen arbeitnehmende Individuen. Einerseits kann man also von gesteigerten subjektiven Erwartungen an den eigenen Beruf ausgehen, andererseits auch von beschleunigten bzw. neuen Anforderungen an die Arbeitnehmenden. Arbeitnehmer*innen verfügen jedoch alle über unterschiedliche Dispositionen und unterschiedliche Ressourcenlagen, anhand derer sie sich bezüglich dieser neuer Anforderungen positionieren und mit denen sie ihre subjektiven Bedürfnisse an den Job einfordern. Eine differenzierte Betrachtung der vielfältigen Ressourcenlagen und Lebenssphären der Arbeitnehmer*innen erscheint also unerlässlich, um sich in arbeitssoziologischer und ungleichheitstheoretischer Perspektive mit den Veränderungen einer flexibilisierten, beschleunigten und individualisierten Neuen Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Bereits jetzt verweisen empirische Befunde darauf, „dass Subjektivierungsprozesse nach Beschäftigtengruppen, Branchen und konkreter Arbeitsorganisation differenziert verlaufen“ (Lohr 2017, 283). Auch die vorliegende Masterarbeit soll durch die Analyse von Zeitungsartikeln zum Quiet Quitting-Phänomen, dazu beitragen, diese empirischen Befunde zu erweitern.

3.7 Die Subjektivierung von Arbeit und Bourdieus theoretische Klassen

Um sich mit den vielfältigen Ressourcenlagen und Lebenssphären der Arbeitnehmer*innen auseinanderzusetzen, und danach zu fragen, ob Subjektivierungsprozesse in Hinblick auf ungleichheitsgenerierende Kategorien wie Generation, Klasse, Herkunft, Gender etc. unterschiedlich verlaufen, könnte auch auf die Konzepte des französischen Kulturtheoretikers Pierre Bourdieu zurückgegriffen werden. Konkret hat eine Auseinandersetzung mit Kritiken an den Subjektivierungs- und Individualisierungstheorien zu der Idee geführt, den Topos der „Subjektivierung von Arbeit“ mit der Auseinandersetzung um den Klassenbegriff nach Bourdieu zu erweitern, um somit eine relationale Perspektive in Bezug auf Quiet Quitting einnehmen zu können und Unterschiede zwischen Akteur*innen – die auf einer kollektiven Ebene angesiedelt sind und unter dem Vorzeichen sozialer bzw. theoretischer Klassen verhandelt werden können – angemessen erfassen zu können.

Etwa Christina Altreiter (2019, 110) kritisiert die, auf das Subjekt gefasste, Heuristik der Subjektivierungstheorien dahingehend, dass sowohl in der Individualisierungsthese nach Beck (2003) als auch in der Arbeitskraftunternehmerthese nach Voß und Pongratz (1997) Ungleichheitserfahrungen zwar individualisiert, jedoch gewissermaßen klassenlos begriffen werden. Dadurch bestehe die Gefahr, dass die „Verflechtungen zwischen sozialer Lage und individuellen Orientierungen – wie sie insbesondere für die Gründungsphase der Arbeits- und Industriesoziologie in den Nachkriegsjahren prägend war – verloren geht“ (Altreiter 2019, 104). Altreiter kritisiert weiters, dass die Individualisierungs- und Subjektivierungsthesen eine sehr starke Polarisierung in der Gesellschaft postulieren würden, diese dabei jedoch wenig an strukturellen Faktoren festmachen, sondern die gesellschaftliche Positionierungen der individuellen Verantwortung zuschreiben. Obwohl Altreiters Kritik verständlich erläutert wird und sehr gute Ideen hinsichtlich einer Erweiterung der Subjektivierungstheorien liefert, erscheint sie etwas radikal, da Beck (2003), Voß und Pongratz (1997) den Prozess der Individualisierung und die Ausbildung des Arbeitskraftunternehmers durchaus mitsamt der, mit ihnen einhergehenden, negativen Auswirkungen in Bezug auf soziale Ungleichheiten und individualisierte Risiken beleuchten. Altreiter und auch andere Autor*innen (Graf, Lucht, und Lütten 2022) wünschen sich jedoch in Anbetracht einer wieder auflebenden Debatte um einen sogenannten ‚neuen Klassismus‘ eine aktualisierte und konkrete Auseinandersetzung um die analytische Kategorie Klasse in der Arbeitssoziologie und in Debatten um die Neue Arbeitswelt.

Anstatt einer Auseinandersetzung mit den „traditionellen“ Klassen- und Schichtkonzepten nach Marx und Weber kann in Hinblick eines Revivals der analytischen Kategorie Klasse in der Arbeitssoziologie auch auf die klassenanalytischen Konzepte des französischen Kulturtheoretikers Pierre Bourdieu zurückgegriffen werden. Diese sind derzeit in der Arbeitssoziologie noch eher peripher angesiedelt, könnten aber unter anderem den Topos der Subjektivierung fruchtbar erweitern. In den Subjektivierungstheorien und der Bourdieu'sche Konzeption von Klasse ist man sich zumindest bereits in einem einig: der Kritik an der Marx'schen Klassentheorie. Bourdieu (1991) kritisiert Marx Darstellung von *realen Klassen* und geht selbst von *theoretischen Klassen* aus. Er begreift Klassen als gewisse Cluster von Personen, die sich sowohl eine ähnliche soziale Position als auch einen ähnlichen Lebensstil teilen (Bourdieu 2014). Sein Verständnis von Klasse unterscheidet sich klar vom marxistischen, welches sich bei der Festlegung von Klassen nur auf ökonomische Ressourcen (also den Besitz- bzw. Nicht-Besitz von Produktionsmitteln) bezieht und fokussiert sich auch auf andere Kapitalsorten (bzw. Machtsorten) (Bourdieu 2012):

- (1) das Ökonomische Kapital (Geld, Eigentum und Besitz),
- (2) das kulturelle Kapital (Wissen, Bildung und Bildungstitel),
- (3) das soziale Kapital (Beziehungsnetze und die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen basierend auf der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe) und
- (4) das symbolische Kapital (welches man als Anerkennung der drei vorherigen Kapitalsorten vonseiten anderer Akteure bzw. Gruppen verstehen kann, also als „Kapital, das als selbstverständliches erkannt und anerkannt wird“) (Bourdieu 1991, 23).

Diese vier Kapitalsorten gelten als Konstruktionsprinzip des sozialen Raums (Bourdieu 2012) und es ist davon auszugehen, dass sie auch den Erwerbsarbeits-Raum grundlegend strukturieren. Die soziale Stellung eines Akteurs bzw. einer Akteurin im sozialen Raum ist an der Stellung innerhalb der einzelnen sozialen Felder und den in ihnen wirksamen Machtmitteln, vor allem dem ökonomischen und kulturellen Kapital, aber auch dem sozialen und symbolischen Kapital, zu definieren (Bourdieu 1991, 10–11). Ausgehend von diesen Stellungen lassen sich „im Sinne der Logik“ bestimmte theoretische bzw. wahrscheinliche Klassen herausbilden, das heißt „Ensembles von Akteuren mit ähnlichen Stellungen“. (Bourdieu 1991, 12). Je näher sich die Akteur*innen im sozialen Raum stehen, desto wahrscheinlicher ist ein Zusammenschluss zu einer sozialen Klasse, wobei die Annäherung der einander Nächsten nie zwingend, und auch die Annäherung der einander Fernsten

nie ausgeschlossen ist (Bourdieu 1991, 12). Bourdieu begreift den sozialen Raum als mehrdimensionalen Raum von Positionen, in dem sich die Akteure in Hinblick auf den Gesamtumfang des Kapitals, über welchen sie verfügen, und über die Zusammensetzung dieses Kapitals, verteilen und damit auch eine Position in der gesellschaftlichen Hierarchie einnehmen (Bourdieu 1991, 11). Dementsprechend hebt sich Bourdieus Konzeption des sozialen Raumes von der Eindimensionalität der Marx'schen Klassentheorie ab, die die soziale Welt (und die sozialen Klassen) auf das Ökonomische reduziert und nur um den Gegensatz der zwei Blöcke Bourgeoisie und Proletariat organisiert (Bourdieu 1991, 29).

Bourdieu (1998, 23–26) versteht die *theoretischen Klassen* als etwas, das im Hintergrund als Struktur wirkt und sich in ähnlichen Neigungen und Lebensweisen auszeichnet, die durch einen gemeinsamen Klassenhabitus hergestellt werden (Bourdieu 1987). Auch hierbei kritisiert er Marx; nämlich dafür, theoretische Klassen – also fiktive Gruppierungen, die in Analysen von Marx oder Bourdieu auf dem Papier bestehen – und reale Klassen – in der „Realität“ als solche bestehenden Gruppen – fälschlicherweise als deckungsgleich zu verstehen (Bourdieu 1998, 25). Reale Klassen gibt es in Bourdieus Konzeption des sozialen Raumes nicht und wenn überhaupt, dann nur in der Mobilisierung (z.B. von Protest) (Bourdieu 1998). Was jedoch ‚existiert‘ ist ein sozialer Raum von Beziehungen und Unterschieden, der so wirklich ist wie der geographische und in dem theoretische, soziale Klassen gewissermaßen virtuell existieren, jedoch nicht als gegeben, sondern als „herzustellend“ (Bourdieu 1998, 26; 1991, 13). Bourdieu argumentiert damit, dass Klassen keine vorgegebenen, objektiven Realitäten sind, sondern sozial konstruierte Kategorien, die durch soziale Prozesse und Interaktionen geschaffen werden.

Anhand seines Modells des sozialen Raums führt Bourdieu einerseits vorherige Klassenmodelle in eigener Auslegung weiter und integriert andererseits auch Lebensstile als wesentliche Elemente (Burzan 2007, 127). Der soziale Raum nach Bourdieu konstituiert sich durch das Verhältnis von *sozialen Positionen* (ein Begriff, der im Grunde synonym zum Begriff der sozialen Klassen verwendet wird) und ebenjenen *Lebensstilen*. Die Struktur jenes Verhältnisses wird wiederum durch den *Habitus* gebildet und ist, wie Bourdieu regelmäßig zu betonen weiß, nicht deterministisch (Bourdieu 2014). Kurz gesagt sind in diesem Modell die sozialen Positionen/Klassen als Strukturebene zu verstehen, während die Lebensstile als Praxisebene gelten (Burzan 2007, 132). Unterschiedliche Gruppen bzw. theoretische Klassen zeichnen sich auch durch unterschiedliche Lebensstile aus, die Differenzen zwischen Gruppen auf einer symbolischen Praxis-Ebene sichtbar

machen (Bourdieu 1991, 21). Jede allgemeine Praxis (z.B. Konsumakt) wird von Bourdieu (1991, 21) als „sichtbares“ Unterscheidungszeichen bezeichnet. Egal wie jene Praxis vollzogen wird, sie ist distinktiv, also einen Unterschied setzend. Dementsprechend könnte auch ein ‚Arbeitsstil‘ wie das Quiet Quitting ein distinktiver Lebensstil im Bourdieu’schen Sinne sein.

Der bereits zwei Mal erwähnte Habitus, der durch den Kapitalumfang sowie die Kapitalzusammensetzung gebildet wird, ist im Grunde der Kern-Begriff von Bourdieus sogenanntem „praxeologischen Konzept“. Der Habitus ist immer an ein handelndes Individuum gebunden und von diesem internalisiert (Zips 2008, 235–47). Er verhindert bzw. schützt (vor) unmöglich viele(n) Handlungsweisen, da dem*der Akteur*in ein gewisser Spielraum vorgegeben wird (Zips 2008, 235–47). Der Habitus ist als ein System von Dispositionen und Gewohnheiten, oder gewissermaßen auch als ein System von Grenzen zu verstehen, die individuellen Handlungen zu Grunde liegen bzw. individuelle Handlungen wahrscheinlich machen (Bourdieu 2012). Er wird als allgemeine Grundhaltung gegenüber der Welt verstanden, als kollektive Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata, die den Personen einzeln jedoch nur zu einem kleinen Teil bewusst sind (Burzan 2007, 133). In Bezug auf den Begriff der theoretischen soziale Klassen/Positionen ist es wichtig zu verstehen, dass der Habitus nicht nur eine, die Praxis und Wahrnehmung organisierende, Struktur ist, sondern selbst auch strukturierte Struktur ist (Bourdieu 2014, 279). Damit ist gemeint, dass der Habitus durch die soziale Herkunft bzw. Sozialisierung bestimmt ist, im Verlauf des Lebens durch Einübung erworben wird und dementsprechend als Verinnerlichung äußerer Strukturen zu sehen ist (Zips 2008, 235–47). Diese Verinnerlichung der äußerer Strukturen meint auch, dass ein Individuum bereits bestehende soziale Strukturen, in denen sein Habitus geprägt wurde, zu reproduzieren sucht (Zips 2008, 235–47).

Bourdieu’s Modell des sozialen Raumes (mitsamt Kapitalbegriffen, Habitus, sozialen Klassen/Positionen und Lebensstilen) eignet sich als tool-kit für die Analyse der dynamischen neuen Arbeitswelt. Vor allem in Anbetracht der Berücksichtigung ungleichheitsgenerierender Kategorien wie Klasse, Alter, Herkunft, Gender etc. Die Bourdieu’schen Konzeptionen drehen sich schließlich (sowohl in theoretischer als auch in empirischer Hinsicht) darum, verschleierte Macht- und Herrschaftsverhältnisse aufzudecken. Denn in jedem sozialen Raum bzw. Feld – also auch im Erwerbsarbeitsbereich – gehe es laut Bourdieu um einen Machtkampf. Angelehnt an ihn kann also davon ausgegangen werden, dass im Erwerbsarbeitsbereich unterschiedliche theoretische Klassen agieren und auf der Praxisebene anhand ihres unterschiedlichen Lebens- bzw. Arbeitsstils sichtbar werden.

Arbeitnehmer*innen mit unterschiedlichem Habitus kämpfen durch bestimmte Strategien in der Neuen Arbeitswelt um Positionen oder versuchen neue Unsicherheiten auszugleichen; je nach Kapitalvolumen und Kapitalstruktur mal mehr, mal weniger erfolgreich.

4. Methodische Herangehensweise

Obwohl es derzeit viele Debatten rund um eine sogenannte Neue Arbeitswelt gibt, ist sowohl die mediale als auch die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Quiet Quitting – als eines von mehreren Phänomenen in der Neuen Arbeitswelt – noch in den Startlöchern. Es fällt auf, dass sich mit dem Thema Quiet Quitting (und Great Resignation) primär Meinungsforschungsinstitute und Unternehmensberatungen in wissenschaftlicher Hinsicht beschäftigen, und dies vor allem in den USA. Dabei handelt es sich oft um quantitative Auftragsforschung. Wenig beleuchtet wurde das Thema jedoch in einem unabhängigen Forschungsverhältnis, anhand von qualitativer Methodik und vor dem Hintergrund ungleichheitstheoretischer Auseinandersetzungen.

Weniger als quantitativ zu messen, wie viele und welche Menschen sich in Österreich als „Quiet Quitter“ bezeichnen oder sich eine bessere Work-Life-Balance wünschen bzw. bereits erreicht haben, sucht die vorliegende Masterarbeit zu analysieren, wie über das Phänomen Quiet Quitting geschrieben bzw. diskutiert wird, wie es kontextualisiert und gedeutet werden kann. Es wird danach gefragt, welche Aspekte im medialen Diskurs rund um das Phänomen Quiet Quitting in den Fokus gestellt bzw. nicht gestellt werden und welche ungleichheitsgenerierenden Kategorien dabei hinterfragt bzw. nicht hinterfragt werden. Um diesen Fragen vor dem Hintergrund der im vorhergehenden Kapitel dargestellten arbeitssoziologischen und gesellschaftstheoretischen Ansätze zur Neuen Arbeitswelt und zu sozialer Ungleichheit nachzugehen, eignet sich die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Zeitungsartikeln, die das Phänomen Quiet Quitting in den Fokus setzen und besprechen.

In den Jahren 2022 und 2023 wurden einige Artikel zum Thema Quiet Quitting publiziert, die ein bestimmtes Bild jenes Phänomens zeichnen und eine gewisse „Medienrealität“ der Neuen Arbeitswelt vermitteln. Da davon auszugehen ist, dass die mediale Berichterstattung gültige Hinweise auf gesellschaftliche Realitäten liefert, kann durch die Analyse von Zeitungsartikeln versucht werden, auf eine politische oder soziale Situation zu schlussfolgern (Taddicken 2019, 1160). Dabei gilt es zu beachten, dass es sich bei medialen Diskursen immer nur um einen kleinen Ausschnitt

der Realität handeln kann. Trotzdem sind mediale Diskurse gute Gradmesser, um zu ergründen, was eine Gesellschaft bewegt und wie sie über etwas diskutiert (Taddicken 2019, 1160). Das Kernstück der vorliegenden Masterarbeit ist dementsprechend die Durchführung einer an Philipp Mayring (2015) angelehnte Qualitative Inhaltsanalyse österreichischer Zeitungsartikel zum Quiet Quitting-Phänomen, um explizite oder implizite Nuancen und Implikationen in der medialen Interpretation und Präsentation jenes Phänomens zu erfassen. Die folgenden Unterkapiteln sollen einen transparenten Einblick in ebenjenen methodischen Prozess (Sampling, Qualitative Inhaltsanalyse mit MAXQDA) geben und ihn intersubjektiv nachvollziehbar machen.

4.1 Der Sampling-Prozess: Die Bestimmung des Ausgangsmaterials

Die bewusste Auswahl von Fällen – das Sampling – ist einer der ersten methodischen Schritte in der Planung eines Forschungsprozesses. In Bezug auf die vorliegende Masterarbeit ging es dabei um ein Auswählen von Texten bzw. Zeitungsartikeln, die für einen vorab bestimmten Sachverhalt – den medialen Diskurs um Quiet Quitting – stehen sollen (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2021, 228). Die Debatte um Quiet Quitting kam erstmals in den USA im August 2022 auf. Das Thema wurde dann von mehreren österreichischen Tages- und Wochenendzeitung ebenfalls ab August aufgegriffen; vor allem verstärkt im Herbst und Winter ebenjenes Jahres, aber auch noch im Folgejahr 2023. Der ausgewählte Textkorpus – also die Gesamtheit der für die qualitative Inhaltsanalyse ausgewählten, Zeitungsartikel – entstammt der Zeitspanne vom 23.08.2022 (erster Artikel zu Quiet Quitting in den USA, in der *New York Times*) bis zum 23.08.2023. Diese Zeitspanne wurde gewählt, um die mediale Auseinandersetzung und den Diskurs zu Quiet Quitting im Verlauf eines Jahres analysieren zu können. Auch nach August 2023 erschienen noch weitere Zeitungsartikel zum Quiet Quitting-Phänomen, die jedoch nicht mehr Teil der Analyse sind.

Die spezifischen Beiträge wurden anhand des Vorkommens des Suchbegriffes „Quiet Quitting“ ausgewählt, wobei nur jene Artikel Teil des Samples sein sollten, die das Phänomen tatsächlich in den Fokus stellen und das Thema mindestens anhand eines Satzes behandeln. Ausgeschlossen wurden zudem als „Diskussionsbeitrag“ oder „Leserbrief“ deklarierte Textformen, sowie englischsprachige Artikel. Nicht einbezogen wurden auch Artikel, die aus nicht mehr als drei Sätzen bestehen. Teil der Analyse waren dementsprechend Artikel, Kommentare, Panoramen und Interviews. Eingegrenzt wurde die Auswahl dabei auf Online und Print-Zeitungsartikeln aus *Der Standard*, *Die Presse* und *Kurier* – obwohl zu letzterem Dachverlag anfangs auch Artikel von *K.at*

(einer Jugend- und Lifestyle Online-Plattform) und vom *Profil* dazugezählt wurden. *Der Standard*, *Die Presse* und *Kurier* sind jene österreichischen Zeitungen, die das Thema Quiet Quitting – in Bezug auf die Anzahl an zu findenden Artikeln – am meisten aufgegriffen haben und dementsprechend ausgewählt wurden. Zudem sind sie in Bezug auf ihre „Qualität“ und ihren „überregionalen“ Fokus gut vergleichbar.

Ursprünglich wäre angedacht gewesen – abseits jener renommierten Zeitungen – für das Sample auch Artikel aus der *Heute*, der *Österreich/OE24* und der *Kronen Zeitung* heranzuziehen, um den Quiet Quitting-Diskurs auf breiterer Ebene analysieren zu können. Dadurch wären unterschiedliche Teile der Gesellschaft bzw. unterschiedliche Leserschafts-Zusammenstellungen analysierbar und potenziell vergleichbar gewesen. Jedoch zeigte sich schnell, dass mein Erkenntnisinteresse nicht darauf lag, zu verstehen, wie Quiet Quitting von konservativen bis rechten Medien und der Boulevardpresse instrumentalisiert und popularisiert wird. Zudem stellte sich die Idee, auch Artikel aus der Boulevardpresse ins Sample aufzunehmen bereits während der Recherche als wenig sinnvoll heraus, da jeweils nur ein bis zwei Artikel pro Boulevard-Zeitung gefunden werden konnten, die das Quiet Quitting-Phänomen in den Fokus stellen. Anhand dieser geringen Anzahl an Artikeln hätte kein Argument gebildet werden können, geschweige denn ein Vergleich zwischen der Darstellung von Quiet Quitting im Boulevard- und im Qualitätsjournalismus vorgenommen werden können. Das Thema Quiet Quitting fand in den Boulevard-Zeitungen also nicht in gleichem Maße Beachtung wie im Qualitätsjournalismus. Das kann bereits als ein erstes Ergebnis herhalten; nämlich, dass das Thema Quiet Quitting nur Relevanz für die Leserschaft des *Standards*, der *Presse* und des *Kuriers* hat, gewissermaßen ein „privilegiertes“ Thema zu sein scheint, und nur bei ein paar bestimmten Gesellschaftsgruppen auf Resonanz stößt. Das Quiet Quitting gleicht in diesem Sinne einem Randgruppenphänomen.

Von den drei ausgewählten Zeitungen (*Der Standard*, *Die Presse* und *Der Kurier*) wurden dann sowohl Online- als auch Print-Artikel für das Sample ausgewählt. Für die Recherche nach den Online-Artikeln wurde die Suchfunktion auf den Websites der jeweiligen Zeitungen verwendet, für die Suche nach den Printartikeln die WISO-Onlinedatenbank. Auf Basis der vorab getroffenen Auswahlkriterien in Bezug auf das Sample konnten über die Zeitungs-Homepages und die WISO-Datenbank anfangs 57 Artikel ausfindig gemacht werden, die alle mitsamt wichtiger Informationen (Autor, Titel, Datum, Textform, URL etc.) in einer Excel-Liste eingetragen wurden, um den Überblick zu bewahren. Die Auswahl der 57 Artikel wurde jedoch nach zwei weiteren

Durchsichtungen auf 56 und dann nochmals auf 53 Artikel reduziert. Dabei fiel etwa die Entscheidung, doch auf die drei *K.at* Artikel (aus dem *Kurier*-Dachverband) zu verzichten, da diese sich nach genauerer Analyse als Wiederholungen anderer *Kurier*-Artikel entpuppten. Der Entscheidungsprozess in Bezug auf die Kriterien des Sample-Designs erwies sich als die größte Herausforderung des bisherigen Arbeitsprozesses; da jener Arbeitsschritt einerseits auf einem komplexen Abwägen vieler Möglichkeiten als auch auf einem zeitaufwendigen Rechercheverfahren basierte.

4.2 Die Qualitative Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln

Das ausgewählte Sample an 53 Zeitungsartikeln aus dem Qualitätsjournalismus wurde im nächsten Schritt anhand einer qualitativen computergestützten Inhaltsanalyse angelehnt an Philipp Mayring (2015) analysiert. Bei dieser Analyse- bzw. Interpretationsmethode handelt es sich um ein systematisches und regelgeleitetes Verfahren, in welchem der gesamte zu analysierende Textkorpus – also im vorliegenden Falle, die Zeitungsartikel – wiederholt “beobachtet“ und in einen Kommunikationszusammenhang gesetzt wird; also innerhalb seines Kontextes interpretiert wird. Von “Systematik” wird gesprochen, weil der Prozess der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring eine Orientierung an vorab festgelegte Regeln, also die Befolgung eines präzise entworfenen Ablaufmodells der Textanalyse, erfordert (Mayring 2015, 50). Dies soll unter anderem die subjektive Nachvollziehbarkeit der Analyse für Drittpersonen gewährleisten (Mayring 2015, 50). Das bedeutet jedoch nicht, dass die Methode einer strengen, akribischen Befolgung von Regeln gleichkommt und keine Offenheit oder Abweichung vom Plan zulässt. Sie ist kein Standardinstrument und muss trotzdem an den Gegenstand – die mediale Debatte um Quiet Quitting, dargestellt durch ein Sample aus Zeitungsartikeln – angepasst werden (Mayring 2015, 51). Zudem soll die Qualitative Inhaltsanalyse auf eine spezielle Fragestellung hin konstruiert sein (Mayring 2015, 51); im vorliegenden Falle also auf die Frage, wie sich der mediale Diskurs um Quiet Quitting gestaltet und welche ungleichheitsgenerierenden Kategorien bei der Debatte Erwähnung bzw. keine Erwähnung finde.

Angelehnt an Mayrings (2015) qualitative Inhaltsanalyse standen drei Basisverfahren im Fokus meiner methodischen Zugangsweise: die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung. Neben der Zusammenfassung, die das Material so reduzieren möchte, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, aber ein überschaubarer Kurztext entsteht, und der Explikation – also der Ergänzung einzelner Textteile durch das Herantragen von weiterem Material – versucht die Strukturierung bestimmte Aspekte des Materials in systematischer Hinsicht herauszufiltern

(Mayring 2015, 67). Diese Strukturierung (= der Prozess des Kategorisierens) kann anhand zweierlei Ausrichtungen erfolgen: in induktiver Art vom Material weg oder in deduktiver Art zum Material hin (Mayring 2015, 85); wobei auch eine Kombination beider Verfahren möglich ist. Bei der induktiven Kategorienbildung werden Kategorie-Bausteine (bzw. sogenannte „Codes“ im MAXQDA-Programm) anhand von systematischen Verallgemeinerungen direkt und spontan aus dem ausgewählten Datenmaterial selbst gewonnen, ohne sich dabei dezidiert auf bereits vorab angeeignete, wissenschaftliche Theoriekonzepte zu beziehen (Mayring 2015, 85–86). Bei der zweiten Art, der deduktiven Kategorienbildung, bilden hingegen sehr wohl theoretische Überlegungen und die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Publikationen den Ausgangspunkt (Mayring 2015, 85). Anhand beider Verfahren findet jedoch im Kern das gleiche statt; vorab definierten Textstellen in den ausgewählten und zu analysierenden Textdokumenten (= den Analyseeinheiten) wird ein passender Titel zugewiesen. Durch den Prozess des Kategorisierens/Codierens wird der Textkorpus in kleinere Elemente zerkleinert, die einzelnen Elemente beschlagwortet, zusammengefasst und dann wiederum neu angeordnet.

Angepasst an die Frage nach den ungleichheitsgenerierenden Kategorien im Diskurs um Quiet Quitting, erschien es sinnvoll, mich den ausgewählten Zeitungsartikeln mit großer Offenheit anzunähern und im Sinne der induktiven (offenen) Kategorienbildung kreativ nach Schlagworten für definierte Texteinheiten in den Zeitungsartikeln zu suchen. Die induktive Kategorienbildung eignet sich zudem besonders, wenn der Forschungsgegenstand noch jung ist und es kaum auf ihn bezogene wissenschaftliche Literatur gibt; wie es etwa beim Quiet Quitting- Phänomen der Fall ist.

4.1 Der Kategorisierungs-Prozess mit MAXQDA

Der Ablauf der induktiven Kategorienbildung, also des spontanen Erarbeitens von Kategorie-Bausteinen aus den Artikeln heraus, erfolgte unter zu Hilfenahme der QDA-Software MAXQDA, welche ihre Wurzeln in der qualitativen Inhaltsanalyse hat und von Udo Kuckartz erfunden wurde. Das Ziel der Verwendung von MAXQDA in Anlehnung an Mayrings Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse ist es im Grunde, die verschiedenen Funktionen konsistent und regelgeleitet anzuwenden und alles zu „erwischen“ was in Hinblick auf eine Kategorie gesagt wurde (Kuckartz und Rädiker 2022). Das Programm erwies sich zudem als sehr hilfreich bei der Ordnung, Systematisierung und Kategorisierung der ausgewählten Zeitungsartikel

Zu Beginn der MAXQDA-Analyse wurden alle, in der Excel-Liste vermerkten, 53 Artikel in das Programm importiert und anschließend in Anlehnung an Mayring der nächste Arbeitsschritt vorgenommen: die Festlegung des konkreten Ablaufmodells der Analyse (Mayring 2015, 61–65). Das konkrete Ablaufmodell der Analyse mit MAXQDA wurde anhand folgender Schritte festgesetzt: die importierten Artikel überblicksmäßig zu sichten und diese erste Datenexploration mit der „Farbcode-Funktion“ festzuhalten, auf Basis derer dann Leitfragen/Leitkategorien für die Analyse zu erstellen, sowie die Analyseeinheiten zu bestimmen und die Artikel in ein gut analysierbares Format zu bringen. Anschließend sollte jeder einzelne Artikel in Abschnitten paraphrasiert werden und dann jeweils die Paraphrasen jenes Artikels codiert werden. Die Codes/Kategorien sollten dann nach und nach strukturiert zu einem hierarchischen Categoriesystem zusammengefasst werden. Geplant war zudem die mehrmalige Rücküberprüfung des Categoriesystems am Material. Nach der Erstellung dieses konkreten Ablaufmodells der Analyse konnte es schlussendlich auch losgehen.

Auf Basis einer ersten, sehr offenen, überblicksmäßigen Sichtung des zu analysierenden Textkorpus mit den Überblick verschaffenden Farbcodes kristallisierten sich relativ schnell leitende Unterfragen (in Anlehnung an meine zwei Forschungsfragen) heraus, anhand derer die induktive Kategorisierung fürs Erste strukturiert werden sollte:

Leitfrage 1: Wie gestaltet sich die mediale Debatte um Quiet Quitting? Wie wird das Phänomen in den Artikeln eingeordnet?

L1.1.: Wie wird das Phänomen Quiet Quitting in den Zeitungsartikeln interpretiert? (= K1 „Interpretationen von QQ“)

L1.2: Welche Gründe werden in den Artikeln für das Auftreten des Quiet Quitting-Phänomens angeführt? (= K2 „Gründe für QQ“)

L1.3: Wie wird das Phänomen Quiet Quitting in den Zeitungsartikeln kontextualisiert? (= K3 „Kontextualisierung von QQ“)

Leitfrage 2: Welche ungleichheitsgenerierenden Kategorien (Gender, Klasse, Alter, Ethnie etc.) finden in der medialen Debatte um QQ-Platz bzw. keinen Platz? (=K4 „Ungleichheitsgenerierende Kategorien“)

Als „inhaltsanalytische Analyseeinheit“ (Mayring 2015, 61) wurden Textstellen in Form von mindestens einer Phrase und maximal eines Absatzes bestimmt, die sich entweder dezidiert mit Quiet Quitting auseinandersetzen oder wichtig für die Einordnung oder Kontextualisierung des Phänomens sind. Dementsprechend war in manchen Artikeln, die sich primär um Quiet Quitting drehten, fast jeder einzelne Satz passend und wurde paraphrasiert und anschließend codiert, während in

anderen Artikeln, die Quiet Quitting nur am Rande erwähnten oder als eines von mehreren Beispielen für Phänomene in der „Neuen Arbeitswelt“ anführten, nur einzelne Sätze oder Absätze weiterbearbeitet wurden.

Der nächste, im anfangs definierten Ablaufmodell bestimmte, Arbeitsschritt war die Systematisierung des Textkorpus. Sinnvoll ist es, – wie auch Kuckartz und Rädiker (2022, 208) in ihrem Methodenwerk zur computergestützten Inhaltsanalyse beschreiben – die in MAXQDA hineingespielten Dokumente erst einmal zu ordnen. Dieses Ordnen ist ein Arbeitsschritt der zeitlich vor der eigentlichen induktiven Kategoriebildung erfolgen sollte (Kuckartz und Rädiker 2022, 208). Mit dem Ziel Übersichtlichkeit zu schaffen, wurde am Ende und am Anfang einer syntaktischen bzw. semantischen Einheit (meist nach 1-3 Sätzen) immer ein Absatz anhand der Editierfunktion von MAXQDA eingefügt und somit jeder Artikel in die einzelnen Analyseeinheiten untergliedert. Damit konnte auch mehr Platz und Übersicht für die Ansicht spätere Kommentare, Memos, Paraphrasen etc. geschaffen werden. Problematisch erwies sich dabei jedoch die ursprüngliche Verwendung von PDF-Formaten, welche innerhalb des Programms nicht im Original-Layout bearbeitet und dementsprechend auch nicht durch Absätze in semantische Einheiten untergliedert werden konnten. Dementsprechend mussten alle im PDF-Format hochgeladenen Artikel nochmal in einem anderen Textformat in MAXQDA importiert werden. Weiters wurden die Artikel noch Extraordnern zugeteilt, die nach Monaten geordnet waren (August 22, September 22, Oktober 22 etc.), was mir einen groben Überblick bezüglich der Entwicklung der Quiet Quitting-Debatte über die Zeit hinweg verschaffte. Dabei zeigte sich etwa, dass in den Monaten September 2022 (7 Artikel), November 2022 (7 Artikel) und Jänner 2023 (8 Artikel) die meisten Artikel zu Quiet Quitting erschienen sind. Im Verlauf des untersuchten Jahres gab es jedoch kein einziges Monat, in dem kein Artikel zu Quiet Quitting hochgeladen bzw. publiziert wurde. Man könnte sagen, dass in diesem Sinne die Debatte um das Quiet Quitting-Phänomen über den gewählten Analysezeitraum nie ganz abbrach.

Auf Basis der soeben diskutierten Leitfragen-Erstellung, der Bestimmung der Analyseeinheiten und der Ordnung der importierten Artikel in MAXQDA, konnte dann die eigentliche induktive Kategoriebildung beginnen. Die ausgewählten 53 Zeitungsartikel wurden einer nach dem anderen gelesen, genauer betrachtet und deren einzelne, für das Forschungsprojekt relevant erscheinenden Textstellen, dann in Anlehnung an Mayring (2015, 71) zu Paraphrasen umgeschrieben. Der Prozess des Paraphrasierens nach Mayring (2015, 71) bedeutet, die Codiereinheiten in eine „knappe, nur auf den Inhalt beschränkte, beschreibende Form“ zu bringen und dabei bereits alle

nicht inhaltstragenden bzw. unwichtigen Textbestandteile fallen zu lassen. Es geht im Grunde darum, die Analyseeinheiten, hinsichtlich der Leitfragen, von „Schnickschnack“ zu befreien. Im besten Falle werden die Paraphrasen auch auf einer einheitlichen Sprachebene formuliert und stehen in einer grammatikalischen Kurzform (Mayring 2015, 71). Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit wurden die Paraphrasen jedoch nicht immer in der grammatikalischen Kurzform, sondern eher anhand von „kurzen Sätzen“ formuliert. Zudem wurden die Paraphrasen auch dafür verwendet, um Artikelstellen so zu formulieren, als dass sie auch verständlich sind, wenn sie später, dem restlichen Artikel entzogen, gelesen werden. Zum Beispiel wurden oft die Namen der Phänomene in die Paraphrase eingefügt, auf die sich in der jeweiligen Artikelstelle bezogen wurde; etwa „Quiet Quitting“, „Arbeitszeitverkürzung“ etc. Dies führte dazu, dass die Paraphrasen in einzelnen Fällen länger als der Ursprungstext waren, jedoch hat sich diese Vorgangsweise für die darauffolgende Kodierungsphase bewährt. Nach und nach wurden die Artikel durchgearbeitet und insgesamt 976 Paraphrasen aus den 53 Dokumenten erstellt.

Nach dem Paraphrasieren wurden die fertig formulierten Paraphrasen anhand einer MAXQDA-Funktion namens „Paraphrasen kategorisieren“ alle untereinander angeordnet in einer Tabelle dargestellt. In dieser tabellarischen Ansicht konnte dann Paraphrase für Paraphrase durchgegangen und jeder eine oder mehrere Kategorien zugewiesen werden. Dabei wurde sich in Anlehnung an Mayrings möglichst nahe an den Formulierungen des Ausgangsmaterials, also den Formulierungen in den Zeitungsartikeln, orientiert (Mayring 2015, 87). Bei jeder zu kodierenden Paraphrase wurde wieder neu entschieden, ob diese zu einer bereits vorher gebildeten Kategorie passte, oder eine neue gebildet werden musste. Anfangs wurde hier bewusst etwas strenger segmentiert, sodass lieber zu viele verschiedene als zu wenige Codes gebildet wurden, da diese in einem nächsten Reduktionsschritt sowieso noch einmal zusammengefasst werden würden. (Im späteren Verlauf des induktiven Kodierungsprozess wurde die Paraphrasen dann weniger segmentiert, da bereits mehrere bereits zusammengefasste Codes zur Verfügung standen.) Durch diese Arbeitsschritte stieg nach und nach das Abstraktionsniveau; also der Weg vom Ausgangsmaterial (den tatsächlichen Textstellen in den Artikeln) bis hin zur Paraphrase und dann zum Code, welcher nur mehr aus einem oder ein paar wenigen Worten besteht (Mayring 2015, 71). Jener Arbeitsprozess, von den Artikeln bis hin zum systematischen Categoriesystem, kann beispielhaft anhand des folgenden Screenshots nachvollzogen werden:

967 Paraphrasen aus 53 Dokumenten			
Dokument	Paraphrasen	Codes	Paraphrasiertes Segment
20220826 "Quiet Quitting" als Arbeitsmoral Wir kündigen!_Profil, Pos. 2	Quiet Quitting hinterfragt die Selbstverständlichkeit, dass Arbeit ins Privatleben eingreifen darf.	📌 Entwirren von Arbeit u Privatleben (+)	hinterfragt die Selbstverständlichkeit, dass Arbeit ins Privatleben eingreifen darf.
20220826 "Quiet Quitting" als Arbeitsmoral Wir kündigen!_Profil, Pos. 5	Beim Quiet Quitting wird gekündigt, ohne dass die Arbeitgeber es mitbekommen; Kernaufgaben und Pflichten werden noch erfüllt.	📌 Arbeiten nach Vorschrift // angemessen...	Ich kündige! Aber Sie werden es nicht mitbekommen. Denn ich werde noch immer meine Kernaufgaben erfüllen, auf Ihre E-Mails antworten und meinen Pflichten nachkommen.
20220826 "Quiet Quitting" als Arbeitsmoral Wir kündigen!_Profil, Pos. 6	Quiet Quitting bedeutet nicht zu kündigen, sondern Nein zu Aspekten sagen, die einen ins Burn-out treiben.	📌 Prophylaxe vorm Überarbeiten	„Quiet Quitting“ (dt. „stille Kündigung“) bedeutet nicht, seinen Job zu schmeißen. Die Idee dahinter besteht vielmehr darin, zu jenen Aspekten, die einen ins Burn-out treiben, nicht mehr „Ja“ zu sagen.
20220826 "Quiet Quitting" als Arbeitsmoral Wir kündigen!_Profil, Pos. 7	Immer mehr Arbeitnehmer lehnen die Hustle-Culture ab; wollen nicht mehr nach der Arbeitszeit erreichbar sein müssen.	📌 psychischer Stress // Überlastung entko... 📌 ständige Erreichbarkeit	Immer mehr Arbeitnehmer lehnen die Hustle-Kultur ab und finden es nicht legitim, dass der Chef nach 17 Uhr noch anruft.

Abbildung 1: Mit MAXQDA kategorisierte Paraphrasen

Im weiteren Verlauf des induktiven Kategorisierungsprozesses wurden, im Kategorie-System doppelt oder ähnlich vorkommende, Kategorien entfernt, Kategorien zusammengeführt oder anhand von Ebenen hierarchisiert. So wurden beispielsweise die – zur Leitfrage nach den Gründen von Quiet Quitting passenden – Kategorien „Überstunden“, „Extrameile“ und „ständige Erreichbarkeit“ der Überkategorie „überzogene Anforderungen im Beruf“ untergeordnet, und blieben dabei als einzelne Unterkategorien erhalten. Ein weiteres Beispiel für den Prozess der Kategorie-System-Erstellung und -Überarbeitung ist die Fusionierung der Codes „Formierung von Widerstand“, „Veränderung muss her“, „neues Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer*innen“ und „Aufbegehren“ zu einem einzigen übergreifenden Kode namens „(QQ als) Widerstand/Aufbegehren“. Diese Kategorie wurde wiederum der Kategorie 1 „Interpretationen von QQ“ als Ausprägung zugeordnet. In einem, der Kategorie „QQ als Widerstand/Aufbegehren“ beigefügten, Memo (eine Funktion von MAXQDA) wurde diese Fusionierungen automatisch vermerkt und konnte dementsprechend auch in einem späteren Moment noch nachvollzogen werden. Zusätzlich wurde dem Memo eine Beschreibung/Definition der Kategorie hinzugefügt, die – bei jenem Beispiel – folgendermaßen lautete:

Die Kategorie „Widerstand/Aufbegehren“ wird vergeben, wenn die Artikelstelle das Quiet Quitting als Widerstand oder Aufbegehren, bzw. als Mut zum „Nein“ gegenüber bisherigen Arbeitsbedingungen einordnet oder das Phänomen als einen Akt der Befreiung, als einen Kampf gegen Ausbeutung in der Arbeitswelt und/oder als gestiegenes Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer*innen framed.

Im Prozess des induktiven Kodierens wurde die eben erwähnte Memo/Notiz-Funktion von MAXQDA jedoch nicht nur in Form der „Code-Memos“ für die Definition der einzelnen Kategorien genutzt, sondern auch um, einzelne zusammenfassende, interpretative Gedanken oder Erklärungen als „In-Dokument-Memo“ oder „Dokument-Memo“ festzuhalten. Dies ist eine Herangehensweise, die eigentlich eher auf der Grounded Theory beruht (Kuckartz und Rädiker 2022, 208), sich jedoch als sehr nützliche Erweiterung zum Festhalten von Hypothesen, aufkommenden Fragen, Ambivalenzen etc. erwies. Ein Beispiel für ein interpretatives „In-Dokument-Memo“ zu einer Stelle in einem Standard-Artikel ist etwa Folgendes:

In diesem Artikel wird das QQ darauf zurückgeführt, dass von Arbeitnehmer*innen zunehmend das „ganze Selbst“ gefordert wird, man dies aber nicht mehr geben möchte und anhand von Quiet Quitting aktiv Grenzen zu ziehen versucht. Das ist ambivalent, weil einerseits in vielen vorher bearbeiteten Artikeln geschrieben wird, dass Quiet Quitter die Sinnhaftigkeit und Selbstverwirklichung in ihrer Arbeit vermissen, deswegen die Freude und Motivation am Arbeiten verlieren und den Extraaufwand runterschrauben. Andererseits sei den Quiet Quittern – laut diesem Artikel – die Ideologie des selbstverwirklichten Arbeitens nicht ganz geheuer. => in der wissenschaftlichen Literatur (Subjektivierungstheorien?) nachlesen, wie „Selbstverwirklichung in der Arbeitswelt“ behandelt wird und diese Ambivalenz weiterhin beobachten!

Hier sei nun noch ein weiteres interpretatives Memo zu einem Artikel eingefügt, welches bereits mit ein paar potenziellen Interpretationslinien spielt und an zu dem Zeitpunkt bereits bearbeitete wissenschaftliche Literatur anknüpft:

QQ/Neinsagen als Selbstdisziplinierung? In diesem Artikel wird (in Anlehnung an Salcher) die Schuld für Erschöpfung am Arbeitsplatz sehr stark dem Individuum selbst zugeschoben. Im Sinne der kapitalistischen Selbstoptimierungsmaxime solle man selbst schauen, dass man sich rechtzeitig aus der Erschöpfung und Unzufriedenheit rausholt, bevor es zum Burnout komme. Keine Verantwortung wird dem Unternehmen zugeschoben => diese Artikelstelle würde zur Individualisierungsthese passen; größeres Risiko in postfordistischer Arbeitswelt, jeder ist für sich selbst verantwortlich.

Weiters wurde die Memo-Funktion noch zur Durchführung eines Mayring'schen Basisverfahrens – der bereits erwähnten Explikation – genutzt. Unter Explikation wird die Ergänzung einzelner Textteile durch das Herantragen von weiterem Material verstanden (Mayring 2015, 67). Diese explikativen Memos wurden seltener genutzt als etwa die definierenden „Code Memos“ oder interpretativen „(In-)Dokument-Memos“. Verwendung fanden sie aber dennoch für die Erklärung von Sprichwörtern, Phrasen etc., die in den Artikeln verwendet wurden, mir aber kein Begriff waren.

Nach ca. 10- 30 % des Kodierungs-Prozesses (in meinem Fall, nach dem zehnten fertig codierten Zeitungsartikel) erfolgte dann der nächste, im Ablaufmodell bestimmte, Arbeitsschritt in Anlehnung an Mayring; die „Rücküberprüfung des zusammenfassenden Kategorie-Systems am Ausgangsmaterial“ (Mayring 2015, 71). Dabei sollen sich die Analysierenden die Frage stellen, ob

das bis jetzt erstellte Kategorie-System tatsächlich wiedergibt, was in den Zeitungsartikeln steht (Mayring 2015, 71): Spiegeln die Kategorien die Inhalte angemessen wieder? Wurden sie in einem angemessenen Verhältnis gebildet? Wie sehen mögliche Hierarchien und Beziehungen der Kodes untereinander aus? Lassen sich einzelne Kodes noch durch übergreifende Kategorien zusammenfassen? Dieser Prozess der Rücküberprüfung, bei der die Paraphrasentabelle im MAXQDA-Programm noch einmal von oben bis unten durchgegangen und mit dem Ausgangsmaterial abgeglichen wird, gestaltet sich sehr zeitaufwendig; ist jedoch von großer Notwendigkeit (Mayring 2015, 71). Allein dadurch, dass die Ideen für manche Kategorien anhand der induktiven Vorgangsweise erst später entwickelt wurden und die ersten codierten Stellen dann nochmals mit den neuen abgeglichen werden mussten.

4.2 Die Auswertung der Kategorien

Anschließend an die Kategorisierung folgte dann die Auswertung; zwei Phasen, die im Mayring'schen Verständnis als getrennt zu betrachten sind (Mayring 2015). Obwohl der grundsätzliche Vorgang des frühzeitigen Festhaltens von Ideen auch in der qualitativen Analyse nach Mayring als fruchtbar eingeschätzt wird (Kuckartz und Rädiker 2022, 208). Gerade an den Memos und auch an den regelmäßig festgehaltenen interpretativen und zusammenfassenden Gedankengängen in meinem Forschungstagebuch zeigt sich deutlich, dass der Interpretationsvorgang qualitativer Daten nicht erst nach der Kategorisierung beginnt (Kuckartz und Rädiker 2022, 208). Forscher*innen sind aktiv handelnde Subjekte, weswegen es keine strikte Trennung zwischen Erhebung und Auswertung gibt. Die Analyse beginnt bereits bei der Auswahl der Artikel, so auch Kuckartz und Rädiker (2022, 208). Besonders beim ersten überblicksmäßigen Lesen, beim Einfügen von Absätzen durch die Editierfunktion und dann beim induktiven Kodieren sind mir immer wieder analytische und interpretative Ideen, Zusammenhänge und Hypothesen eingefallen, die ich dann sofort im Forschungstagebuch oder anhand der Memos im MAXQDA-Programm festgehalten habe. Sowohl beim späteren Schreiben des Methodenkapitels als auch des Analyse- und des Interpretationskapitels konnte dann auf diese Aufzeichnungen zurückgegriffen werden und somit schneller ins Schreiben eingestiegen werden. Besonders befriedigend erschien es, das Forschungstagebuch nach Abschluss der induktiven Kodierung von oben bis unten durchzugehen und zu merken, wie viele Ideen und Verknüpfungen zwischen Daten dieses bereits enthält.

Im Fokus der Auswertung bzw. Interpretation lag die thematische Zusammenfassung davon, wie das Quiet Quitting-Phänomen im gesamten Textkorpus, interpretiert, kontextualisiert und begründet wurde. Die Kategorie-Inhalte wurden vergleichend gelesen und zusammengefasst. Dabei wurde auch ein großer Fokus auf die Beschreibung der Ambivalenzen in der Bewertung und Interpretation des Phänomens durch die Zeitungsartikel gesetzt. Jedoch wurde nicht direkt zwischen der Darstellung des *Standards*, der *Presse* und des *Kuriers* verglichen, denn dafür hätte meine MAXQDA-Analyse – mitsamt des Hochladens bestimmter Dokumentenvariablen – von Anfang an anders aufgebaut sein müssen. Was es jedoch schon zu vergleichen galt, war, wie sich die Auseinandersetzungen zum Quiet Quitting in Hinblick auf verschiedene ungleichheitsgenerierende Kategorien gestaltete.

Nach der Fertigstellung der induktiven Codierung und des letzten Rücküberprüfungsdurchgangs versuchte ich mich auf ein paar Hauptthemen zu einigen, die häufig im Datensatz vorkamen oder in Hinblick auf die Anbindung an den wissenschaftlichen Forschungsstand als besonders spannend empfunden wurden. Diese, auf Basis der induktiven Kategorisierung in Anlehnung an Mayring herausgearbeiteten Ergebnisse und Themen werden in einem Kapitel zu den Ergebnissen der Qualitativen Inhaltsanalyse deskriptiv dargestellt und anschließend im interpretativen „Diskussions-Kapitel“ mit den bereits im Theoriekapitel diskutierten arbeitssoziologischen, ungleichheitstheoretischen und gesellschaftstheoretischen Auseinandersetzungen abgeglichen, verbunden oder konterkariert.

4.3 Positionalität und Reflexion

Der Prozess der qualitativen Forschung ist ein verantwortungsvoller, auch wenn es „nur“ um die Qualitative Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln geht. Diese Verantwortung umfasst sowohl eine ethisch korrekte Herangehensweise an den Forschungsprozess als auch eine postkolonial-kritische Einstellung (Dannecker und Englert 2014, 261). Als Forscher*innen bringen wir immer bestimmte Vorannahmen und Perspektiven mit, die die Linse beeinflussen, mit der wir Phänomene wahrnehmen und untersuchen. Obwohl bei einer qualitativen Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln die Medieninhalte selbst unverändert bleiben, ist der Analysevorgang und auch bereits das Sampling durch die subjektive Einschätzung der Analysierenden geprägt (Taddicken 2019, 1158). Deswegen ist es wichtig, sich als Forscher*innen reflektierte Fragen zu stellen wie: Wer bin ich und wie verhalte ich mich? In welchem Verhältnis stehe ich zu meinen Daten und wie positioniere ich mich

bewusst/unbewusst zu ihnen? So bin ich mir etwa bewusst, dass ich pro-Arbeitszeitverkürzung und pro-Grenzen-Setzung am Arbeitsplatz eingestellt bin, aber selbst noch nie länger als ein Monat am Stück Vollzeit gearbeitet habe, dementsprechend also aus einer sehr privilegierten Position schreibe. Zudem bin ich einer der „Jungen“, die – wenn es nach vielen Artikeln geht – nicht mehr dieselbe Leistungsbereitschaft im Arbeitsleben hätten, wie Personen älterer Generationen. Dementsprechend habe ich mich auch ab und an dabei erwischt, mich durch manche Textstellen in den Artikeln persönlich beleidigt oder angegriffen zu fühlen. Davon musste ich mich beim Forschungsprozess aktiv distanzieren.

Bei der qualitativen Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln versuchte ich mir zudem bewusst eine gewisse Offenheit bewahren und mir nicht alles, was ich mir bereits in vielen Stunden angelesen hatte und bereits angenommen habe, nur bestätigen zu lassen. Dies war in manchen Aspekten eine Herausforderung: Denn, dadurch wie schnelllebig und stressig die Arbeitswelt des Journalismus angelegt ist und, weil Zeitungen anhand thematischer Ressorts organisiert sind, für die die immer selben Journalist*innen schreiben, kommt es andauernd zu Wiederholungen. In den 53 Artikeln zu Quiet Quitting kommen insgesamt nur 23 verschiedene Autor*innen zu Wort, die das Phänomen immer wieder auf eine ähnliche Art und Weise einordnen. Oft werden Passagen, die das Quiet Quitting beschreiben, auch 1:1 kopiert und im nächsten Artikel, der sich mit der Neuen Arbeitswelt befasst, wieder eingefügt. Deswegen war der Analyseprozess auf Dauer manchmal frustrierend, weil es zu vielen Wiederholungen kam und die gleiche APA-Meldung (z.B. zu einer Studie zum Neuen Arbeitsmarkt) gleich in drei ausgewählten Artikeln von *Standard*, *Presse* und *Kurier* verarbeitet wurde. Ab der Hälfte der analysierten Artikel kamen nur mehr selten neue Aspekte – in Bezug auf das Quiet Quitting und in der Debatte Erwähnung findende ungleichheitsgenerierende Kategorien – auf. Weil immer wieder dieselben Autor*innen immer wieder dieselben APA-Meldungen in Text verpacken, berücksichtigen sie auch immer wieder dieselben ungleichheitsgenerierenden Kategorien NICHT. Mir dabei die eigene Offenheit als induktiv vorgehende Forscher*in zu bewahren und keine Betriebsblindheit zu entwickeln, gestaltete sich dadurch herausfordernd. Geholfen hat jedoch, den Analyseprozess immer wieder aktiv zu unterbrechen, das Kategorie-System beiseitezulegen und erst ein paar Tage oder zumindest ein paar Stunden später wieder zur Hand zu nehmen. Mir eine Selbstkontrolle und eine gewisse Selbstüberraschung zu behalten, stand hierbei im Fokus. Bei diesem Prozess hat sich wiederum das Führen des Forschungstagebuch bewährt, in welchem auf den bisherigen Arbeitsprozess zurückgeblickt und Gedankengänge nachvollziehbar

gemacht werden konnten, sich Frustrationen von der Seele geschrieben werden konnte, sowie im selben Zug die eigenen Deutungen und die Positionalität als „Forscherin“ kritisch hinterfragt werden konnten, um eben nicht Sinn in den Textkorpus hineinzulesen, sondern aus ihm herauszulesen.

5. Darstellung der Ergebnisse der Qualitativen Inhaltsanalyse

Angelehnt an die Leitfragen der vorgenommen induktiven Kategorisierung erfolgt im kommenden Kapitel eine Darstellung der Ergebnisse, die dann im nachfolgenden Interpretationskapitel mit den Inhalten aus dem theoretischen Kapitel in Bezug gesetzt werden sollen. Es wird beschrieben, wie das Quiet Quitting-Phänomen in den ausgewählten Zeitungsartikeln interpretiert und kontextualisiert wird und welche Gründe für das Auftreten ebenjenes Phänomens angeführt werden. Anschließend erfolgt die Veranschaulichung der ungleichheitsgenerierenden Kategorien, die in der medialen Debatte um Quiet Quitting Erwähnung bzw. eben keine Erwähnung finden.

5.1 Die widersprüchlichen medialen Interpretationen von Quiet Quitting

Gemeinsam ist allen Artikeln, dass sie das Quiet Quitting als einen Trend und als Social Media-Begriff darstellen. Obwohl in Bezug auf diese beiden Dinge Einigkeit in den ausgewählten Medien zu bestehen scheint, stellen vereinzelte Artikel auch in Frage, ob es sich beim Quiet Quitting tatsächlich um einen ernstzunehmenden Trend handle und dieser in der Realität (abseits des Diskurses auf Social Media und in den Medien) überhaupt empirisch beobachtbar sei.

In allen Artikel wird Quiet Quitting zudem als eine Strategie bzw. Vorgangsweise bei Frustration und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz verstanden. Jedoch wird das Phänomen in den Zeitungsartikeln auf sehr unterschiedliche Art und Weise interpretiert, wobei auch verschiedenste Bewertungen mitschwingen. Von ein paar wenigen Artikeln wird es in *klar negativer* Hinsicht als Demoralisierungszeichen abgewertet, von anderen in *eher negativer* Hinsicht als minimaler Leistungsaufwand und als ein Zeichen für fehlendes Engagement bzw. für einen Trend zur Faulheit eingeschätzt. Viele Artikel sehen im Quiet Quitting wiederum in *neutraler bis eher positiver* Weise ein simples „Arbeiten nach Vorschrift“ und bewerten den Leistungsaufwand dementsprechend als angemessen bzw. ok. Zuletzt gibt es Artikel, die einen durchaus *positiven* Zugang bei der Beschreibung und Interpretation des Quiet Quitting-Phänomens wählen, indem sie es als notwendigen

Schritt Richtung Selbstfürsorge und Priorisierung psychischer Gesundheit darstellen. Aus der Auseinandersetzung mit diesen unterschiedlichen und relativ meinungsstarken medialen Interpretationen von Quiet Quitting geht hervor, dass immer wieder auf ein Konzept Bezug genommen wird: Leistung. Bei der Debatte um Quiet Quitting geht es also gezwungenermaßen um die Diskussion darum, wie viel am Arbeitsplatz geleistet werden sollte und ab wann es ok ist, Grenzen zu setzen.

Einige Artikel ordnen das Quiet Quitting-Phänomen zudem als eine Art des Widerstands, Protests oder Aufbegehrens (vor allem junger Menschen aus Generation Y und Z) ein; als ein leises und zugleich kritisches „Nein“ zu unangemessenen sowie überfordernden Arbeitsbedingungen. So steht etwa im Standard am 20. Oktober 2022:

Regelmäßige Überstunden, ständige Erreichbarkeit sowie Aufgaben, die über die Jobbeschreibung hinausgehen: Für viele Beschäftigte gehört das zum Arbeitsalltag. Dagegen regt sich nun vor allem unter jungen Menschen Widerstand – und das in Form von "Quiet Quitting", wörtlich übersetzt einer "stillen Kündigung" (K. Bauer 2022b , Der Standard Online).

Quiet Quitter leisten in diesem Verständnis Widerstand, indem sie keine Leistungen mehr erbringen wollen, die über die Arbeitsvereinbarung hinausgehen und sich nicht mehr ausbeuten lassen. Es handelt sich dabei zwar um eine leise, sanfte Art des Widerstandes, die aber anhand einiger Artikel, als etwas durchaus „Aktives“ dargestellt wird. Quiet Quitting wird in einigen Artikeln also als ein *aktives* Auflehnen gegen bestehende Strukturen und als praktizierter Wunsch für veränderte Bedingungen interpretiert.

Neben der Darstellung von Quiet Quitting als Widerstand bzw. Aufbegehren wird es in manchen Artikeln in einer weiteren *aktiven* Form dargestellt; als eine aus Frust, Kränkung und mangelnder Wertschätzung hervorgehende Abrechnung mit den Unternehmen (K. Bauer 2022a, Der Standard Online). Auch auf falsche Versprechungen würde sich mit dem Quiet Quitting bezogen werden; ungehaltene Versprechen, die sich beispielsweise auf eine kollegiale Führungskultur bis hin zu Umweltmanagement beziehen und aufgrund derer nun die Rechnung in Form von Quiet Quitting eintrudele (K. Bauer 2022b , Der Standard Online). An neuen Begriffen wie Quiet Quitting zeige sich etwa das „Glaubwürdigkeitsproblem der Corporate World“, so im Standard (K. Bauer 2022b, Der Standard Online); deren Greenwashings, Pinkwashings etc. Das, was die Unternehmen bei ihren Belegschaften verabsäumen, schlage nun in Form von Quiet Quitting zurück. Diese auf Ebene der Unternehmen ausgeführte Abrechnung könnte – wie im Standard Online (K. Bauer 2022a) betont wird – aber auch auf etwas Größerem, Allumfassenderem beruhen; darauf, dass sich die Jungen nicht mehr denselben Lebensstandard erarbeiten werden können, wie noch

die Generationen davor oder auch darauf, dass die „Hustle Culture“ und das Abrackern in der kapitalistischen Logik hinterfragt wird. Dazu später mehr.

Die Interpretationen von Quiet Quitting als Widerstand oder als Abrechnung mit den Unternehmen erheben den Eindruck, dass das Quiet Quitting als Lösungsstrategie für Arbeitsfrust legitimiert wird. Dies sagt viel darüber aus, wie sich der mediale Diskurs um Quiet Quitting gestaltet. Denn viele Artikel halten sich nur kurz damit auf, das Phänomen zu beschreiben und zu interpretieren, und gehen dann eher schnell dazu über Ratschläge zu geben. Etwa zu beschreiben, was Arbeitgeber*innen tun könnten, um neue Arbeitnehmer*innen anzulocken, zu halten und allgemein bessere Arbeitsbedingung zu schaffen. Viele Aussagen in diese Richtung wurden unter der Überkategorie „Wege dem Quiet Quitting entgegenzuwirken“ eingeordnet. Es gibt also in den Artikeln viele Ideen und Vorschläge, was Unternehmen besser machen könnten, wie sie Verantwortung für ihre Mitarbeiter*innen übernehmen könnten und wie sich dementsprechend auch die Neue Arbeitswelt in eine positive Richtung entwickeln könnte.

Andere Artikel sehen das Quiet Quitting wiederum eher als das Gegenteil von Widerstand und Abrechnung; als eine *passive* Resignationsstrategie für Unzufriedenheit und Frust am Arbeitsplatz, die maximal eine Übergangslösung sei bzw. sein solle. So steht etwa im Standard (Dang 2023b, Der Standard Online), dass „sich mental von allem Negativen abzuschotten, während man weiter in derselben Situation feststeckt, [...] auf Dauer keine Lösung“ sei. Ein paar Artikel gehen noch einen Schritt weiter und ordnen das Quiet Quitting nicht nur als resignative, sondern als klar ungeeignete Strategie für Arbeitsfrust ein und raten stattdessen lieber zu anderen – oft ebenfalls von Social Media entstammenden – Strategien, die ähnlich „hippe“ Namen tragen wie das Quiet Quitting (z.B. „Loud Quitting“ oder „Quiet Thriving“). Dabei wird etwa empfohlen, Kritik offen zu äußern, an seiner positiven Einstellung zu arbeiten oder bei anhaltender Unzufriedenheit schlicht und einfach „tatsächlich“ zu kündigen. Diese Artikel erscheinen wiederum wie Ratgeberartikel, sind dabei aber nicht an die Unternehmen und deren mangelnde Verantwortung adressiert, sondern an die Arbeitnehmer*innen. Auf eine dritte Instanz neben Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen – etwa potenziell mangelnde oder verbesserungswürdige rechtliche und gesetzliche Rahmenbedingungen in Bezug auf die Arbeitswelt – wird sich bei der Interpretation des Quiet Quitting-Phänomens hingegen kaum bezogen.

Egal ob Quiet Quitting jedoch negativ, eher negativ, neutral oder positiv interpretiert wird oder ob es als aktive oder passive Strategie im Umgang mit Frust dargestellt wird; es ist eindeutig

ein Debattenstarter. Gestartet hat der Diskurs um Quiet Quitting, wie in vielen Artikeln dargelegt wird, mit einem Video des *TikTok*-Users „zaidleppelin“ (2022), welcher den Quiet Quitting-Begriff auf Social Media popularisierte. Er verwendet 'quiet', um ein stilles bzw. veraltetes Denkmuster aufzubrechen: „Die Mentalität, in einer Leistungsgesellschaft über seine Grenzen hinausgehen und unter Stress arbeiten zu müssen, ist zu überdenken“ (Reiserer 2022a, Die Presse Online). Quiet Quitting wird in den Artikeln in Anlehnung an „zaidleppelin“ durchaus als Anlass genommen die Debatte darüber zu starten, wie viel Engagement am Arbeitsplatz legitim ist, wie man den Wert des Menschen anders als über seine berufliche Produktivität und Leistung definieren könnte, wie man Arbeit und Privatleben entwirren könnte, wie man eine besser Work-Life-Balance erzielen könnte, oder wie mit dem Arbeitskräftemangel umgegangen werden könnte. Oder um die in einem Kurier-Interview (Schmidt 2022, Kurier Online) erschienenen Worten von IFES-Geschäftsführer Reinhard Raml zu zitieren: „Der Mensch will Arbeit, die Spaß macht auch gut machen. Ich sehe es [hier: Quiet Quitting] als Kritik an den Arbeitsbedingungen. Es könnte sein, dass es eine Diskussion über Arbeitsverteilung auslöst und den Umgang mit dem Arbeitskräftemangel“.

Fazit ist jedenfalls, dass das Thema Quiet Quitting medial polarisiert und widersprüchlich interpretiert wird. Es wird als Phänomen nicht nur beschrieben und eingeordnet, sondern zugleich auch bewertet und als Anlass genommen Ratschläge mit der Leserschaft zu teilen oder Debatten über die Neue Arbeitswelt zu starten. Während Quiet Quitting in einigen Artikeln legitimiert wird, suchen andere Artikel es zu kritisieren und Alternativen aufzuzeigen.

5.2 Gründe für das Quiet Quitting

„Quiet zu quitten“ bedeutet grob zusammengefasst „nur mehr nach Vorschrift zu arbeiten“; also nicht mehr die Extrameile im Job zu gehen, sondern Grenzen zu setzen. Die Gründe dafür, diesen Weg zu wählen, sind durchaus divers. Jedoch lassen sich aus den Artikeln zum Quiet Quitting trotzdem ein paar klare übergreifende Unzufriedenheiten der Arbeitnehmer*innen herausarbeiten. Die meisten Artikel, die sich dezidiert mit dem Quiet Quitting-Phänomen auseinandersetzen, sehen die Gründe für dessen Auftreten darin, dass Angestellte den überzogenen Ansprüchen eines beschleunigten Arbeitsmarktes nicht mehr gerecht werden wollen und sich stattdessen für die Praxis eines stillen „Neins“ entscheiden. Quiet Quitter praktizieren demnach ein „Nein“ bezüglich ständiger und flexibler Erreichbarkeit, regelmäßiger Überstunden und unbezahlten Extraaufwandes. Sie wollen keine Aufgaben mehr erfüllen, die sich außerhalb der Jobbeschreibung befinden und

über den angegebenen Arbeitsbereich hinausgehen. Das muss nicht zwingend heißen, dass sie ihre Stelle nicht mögen oder planen ihren Job zu wechseln, aber sie wollen den Anforderungen und dem Druck der postfordistischen Arbeitswelt sowie der Unternehmen, in denen sie angestellt sind, und der Vorgesetzten, unter denen sie arbeiten, nicht mehr widerstandslos nachgeben. Wie einige Artikel sehr bildhaft darstellen, habe die Pandemie diese Anforderungen nochmal verschärft, denn trotz der Unterbesetzung und des Fachkräftemangels in vielen Branchen werde noch derselbe Output wie bisher benötigt und erwartet (Reiserer 2022, Die Presse Online). Als ersten Grund für das Quiet Quitting können also unangemessenen Arbeitsanforderungen festgehalten werden.

Ein zweiter Grund für das Aufkommen von Quiet Quitting liegt im Wunsch nach Abgrenzung; demnach neue Grenzen zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben, sowie dem Arbeitssubjekt und dem privaten Subjekt zu setzen. Im Standard wird etwa berichtet, dass manche Arbeitnehmer*innen durch Remote Work jede Grenze verloren hätten und sich in Dauerabruf für ihren Job fühlen würden (K. Bauer 2022e, Der Standard Online). Noch viel mehr als der Wunsch nach einer Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben wird in den Artikeln zu Quiet Quitting jedoch der allgemeine Wunsch nach einer angemesseneren Work-Life-Balance beschrieben. Vom Quiet Quitting würden sich die Menschen erhoffen, dem Stress und der Überlastung auf der Arbeit zu entkommen und mehr Energie und Zeit in das Privatleben (bestehend aus Freizeit, Zeit mit der Familie, Freunden, Partnerschaften und ehrenamtlichen Tätigkeiten) stecken zu können.

Als weiterer Grund für das Quiet Quitting – neben den unangemessenen Arbeitsanforderungen, dem Wunsch nach Abgrenzung und nach einer angemessenen Work-Life-Balance – lässt sich auch die fehlende Wertschätzung der Angestellten anführen. In den Artikeln wird beschrieben, dass es vielen Angestellten an Wertschätzung in Form von Worten, Aufmerksamkeiten und Lob; also Sonderzuwendungen, durch ihre Vorgesetzten mangle, aber auch an der finanziellen Wertschätzung. In einigen Artikeln wird von unangemessenen Löhnen in spezifischen Branchen und von unvergüteten Überstunden berichtet. Diese fehlende emotionale und finanzielle Wertschätzung führt in weitere Hinsicht auf kollektiver Ebene auch zu einem schlechten Betriebsklima und auf individueller Ebene zur Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit (K. Bauer 2022d, Der Standard Online). „Wer sich im Unternehmen übersehen und als beliebige Nummer behandelt sieht, fühlt sich gedemütigt und ‚nur als Humanressource verwendet‘, wird im Standard geschrieben (K. Bauer 2022d, Der Standard Online). Das führe dann leicht einmal zu einer „warum soll ich mich dann überhaupt bemühen“-Einstellung und zum Quiet Quitting in der Interpretation als

Abrechnung, Widerstand aber auch der Priorisierung mentaler Gesundheit. Ein weiterer Grund für das Quiet Quitting ist also die mangelnde Wertschätzung der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgeber*innen, Vorgesetzten oder auch Kolleg*innen.

Einige Artikel, die sich mit Erschöpfung und Quiet Quitting beschäftigen, stellen weiters dar, dass auch das Gefühl von Sinnverfehlung oder Sinnmangel des eigenen Tuns am Arbeitsplatz zu Erschöpfung und weniger Motivation führe. Die mangelnde Sinnstiftung des Jobs kann dementsprechend auch als Grund für Quiet Quitting hervorgehoben werden. Ulla Havas vom Personaldienstleister Randstad, die in allen drei Zeitungen vom 27. März 2023 (Dang 2023a, Der Standard Online; o.A. 2023b, Die Presse Online; 2023a, Kurier Online) zitiert wird, sieht das aufkommende Quiet Quitting-Phänomen als Zeichen dafür, dass der Wunsch nach einer sinnstiftenden, erfüllenden Arbeit nachzugehen nun stärker ausgeprägt sei als zuvor. Ein vom Standard zitierter Experte und Buchautor Matthias Horx diagnostiziert sogar eine Sinnkrise in der Arbeitswelt, deren Symptome die stillen „Neins“ – also auch das Quiet Quitting – seien (K. Bauer 2022c, Der Standard Online). Warum sollten sich Arbeitnehmende in den Job hineinsteigern und die Extrameile gehen, wenn sie keinen Sinn in ihrer Arbeit sehen.

Ein paar Artikel führen das Quiet Quitting zudem nicht nur darauf zurück, dass Personen keinen Sinn mehr in ihren Arbeitstätigkeiten sehen, sondern auch darauf, dass sie sich bereits länger von der Arbeit distanziert hätten und sich allgemein nicht mehr mit ihr identifizieren würden. Gründe für das mangelnde Identifikationspotenzial bestehen etwa in einem fehlenden Wir-Gefühl bzw. im mangelnden Zusammenhalt im Unternehmen oder auch im mangelnden Selbstwirksamkeits- bzw. Selbstverwirklichungs-Potenzial des Arbeitsplatzes. In Bezug auf den mangelnden Zusammenhalt in Unternehmen wird von ein paar Zeitungsartikeln wiederum auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort verwiesen. „In der neuen Arbeitswelt machen es halbleere Büros und die Einsamkeit im Home-Office schwer, Gemeinsamkeiten aufzubauen und zu pflegen“, so im Standard (Spudich 2022, Der Standard Online). Unter anderem durch die mittlerweile in einigen Branchen recht verbreitete „Remote Work“ mangelt es an Gelegenheiten für die Erfahrung von Gemeinsamkeiten und die Einführung von Ritualen. „In einer flexibilisierten Arbeitswelt leidet der persönliche Kontakt und die Vertrauensbildung [...]“, so der Psychologie Professor Christian Korkunka zur Presse (Reiserer 2022b, Die Presse Online).

Als Hauptgründe für das Quiet Quitting gehen aus den Artikeln also die unangemessenen Arbeitsbedingungen, der Wunsch nach Abgrenzung und einer besseren Work-Life-Balance,

fehlende Wertschätzung und Zusammenhalt, sowie die mangelnde Sinn- und Identitätsstiftung der Arbeitsstelle hervor.

5.3 Die Kontextualisierung des Quiet Quitting-Phänomens in den Zeitungsartikeln

Das Quiet Quitting-Phänomen wird in den analysierten Zeitungsartikeln in vielerlei Hinsicht kontextualisiert; einerseits durch die Anführung und Verwendung von Umfragen, Indizes, Studien, Experteninterviews und den Vergleich mit anderen „New Work“-Phänomenen andererseits durch die Auseinandersetzung mit Entwicklungen in der österreichischen und Einflüssen auf die österreichische Arbeitswelt.

In der Auseinandersetzung mit den Zeitungsartikeln rund um das Phänomen Quiet Quitting zeigt sich, dass der Diskurs „Neue Arbeitswelt“ einer ist, der sowohl die Gesellschaft als auch die Wissenschaft bewegt. Einige der analysierten Artikel beziehen sich auf Studien, Umfragen und Indizes, die in den letzten zwei Jahren rund um dieses Thema erschienen sind. Als Beispiel seien hier etwa eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey zur Zufriedenheit von österreichischen Berufstätigen, eine Studie des Jobportals karriere.at, eine Studie des Beraterhauses Deloitte, der Workmonitor 2023 des Personaldienstleisters Randstad, der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer oder die Zahlen zu Teilzeitbeschäftigung von der Statistik Austria genannt. Keine der angeführten Studien legte das Erkenntnisinteresse dezidiert auf Quiet Quitting, jedoch wird das Phänomen in den Artikeln, die sich auf jene Studien beziehen, mitgedacht. Quiet Quitting erscheint in ebenjenen Artikeln (die Studien anführen) dann als ein Phänomen, welches in der österreichischen Lebensrealität zu verorten sei; also „tatsächlich vorkommt“ und nicht nur ein Social Media-Trend ist. Was jedoch auffällt ist, dass im medialen Diskurs um Quiet Quitting wenig unabhängige Forschung, sondern primär Auftragsforschung, wie Umfragen von Meinungsforschungsinstituten, Jobportalen und -agenturen, und Personaldienstleistern zitiert bzw. paraphrasiert werden.

Weiters sind viele Artikel in Interviewform gehalten oder geben paraphrasierte Ausschnitte aus Pressegesprächen mit Expert*innen wieder. Einerseits werden dabei Wissenschaftler*innen, vor allem Arbeitspsycholog*innen, andererseits Personalberater*innen, Unternehmer*innen, Betriebsrät*innen, Human-Ressource-Manager*innen als Expert*innen deklariert und interviewt. Viele in den Artikeln zusammengetragene Informationen zu Quiet Quitting stammen dementsprechend aus der Führungs- und Managerebene oder aus einer wissenschaftlichen Metaebene, kaum jedoch von selbsternannten Quiet Quittern. Es bleibt unklar, wer diese Quiet Quitter sind, außer

dass sie wahrscheinlich jüngeren Generationen entstammen. In Bezug auf das Thema Quiet Quitting wird also noch nicht wirklich „am Subjekt“ geforscht.

Was ebenfalls sehr deutlich ins Auge springt, ist, dass Quiet Quitting in fast allen Artikeln immer in Verbindung mit weiteren „trendy“ Social Media-Begriffen zur neuen Arbeitswelt erwähnt, bzw. mit diesen konterkariert wird. Ganz vorne dabei sind das Lying Flat (= Nein zur Arbeit sagen und rumliegen), der Bare Minimum Monday (= am Montag langsam in die Arbeit starten und nur das Allernotwendigste erledigen), das Quiet Firing (= jegliches Investment in eine arbeitnehmende Person stoppen), das Quiet Thriving (= Jobfrust in Motivation umwandeln) und das Loud Quitting (= sich dabei filmen, wie man lautstark kündigt). Viele dieser Begriffe entstammen der Social Media-Plattform *TikTok* und machten dann später auch in *Standard*, *Presse* und *Kurier* die Runde. Dabei wirken sie sehr schnelllebig und werden nach ein paar Wochen – oder mitunter Tagen – bereits wieder durch ein neues Social Media-Phänomen zur Neuen Arbeitswelt, welches medial weiterverbreitet wird, abgelöst. Dadurch erscheint auch das Quiet Quitting in gewisser Weise austauschbar und es hätte dementsprechend auch genauso gut ein anderes New Work-Phänomen in der Masterarbeit untersucht werden können. Was hingegen umso mehr deutlich wird ist, dass all diese Ideen für den Entwurf einer zukünftigen Arbeitswelt stehen. Das Quiet Quitting hat hierbei gewissermaßen eine Sonderstellung, als dass es der Begriff ist, auf den oft bei der Wortschöpfung von neuen griffigen und modischen Fachbegriffen zur Arbeitswelt Bezug genommen wird; man siehe beispielsweise Quiet Firing, Quiet Thriving und Loud Quitting.

In manchen Artikeln werden diese vielen verschiedenen Social Media-Begriffe zur Neuen Arbeitswelt als Befreiungsversuche gedeutet; als Chance, um auf Missstände hinzuweisen und das Arbeitsleben erträglicher zu machen und sich von Anforderungen zu befreien. In der Presse wird etwa geschrieben: „In der (digitalen) Arbeitswelt jagt ein Modebegriff den nächsten. Nach dem Burnout das Bore-Out, auf Quiet Quitting folgt Quiet Firing. Doch ohne einer Bezeichnung gelingt es nicht, auf Missstände hinzuweisen“ (Reiserer 2022b, Die Presse Online). Anders geframed erscheint die Vielzahl der Social Media-Begriffe zur Arbeitswelt in manchen Zeitungen aber auch als ein Trend zum „weniger Arbeiten/ weniger leisten wollen“. Und im Standard: „Viertagewoche, Quiet Quitting und Bare-Minimum-Monday: Immer wieder dominieren Trends mit Fokus auf weniger Arbeit die sozialen Medien“ (Dang 2023c, Der Standard Online). Hier zeigen sich einmal mehr die unterschiedlichen medialen Zugänge zur Interpretation der Phänomene, die bereits im vorherigen Unterkapitel besprochen wurden.

Andere Phänomene in der Neuen Arbeitswelt, deren Bezeichnungen nicht zwingend auf Social Media entstanden sind, finden bei der Kontextualisierung von Quiet Quitting in Zeitungsartikeln ebenfalls immer wieder Erwähnung: etwa die Great Resignation (= eine Kündigungswelle, die 2021 in den USA ihren Ausgang nahm und bei der sich die Frage stellt, ob sie nach Westeuropa überschwappt bzw. übergeschwappt ist) oder die Arbeitszeitverkürzung (z.B. im Sinne der 4-Tageswoche). Als Ausgangspunkt für Great Resignation, Arbeitszeitverkürzungswünsche und das Quiet Quitting wird in den Zeitungsartikeln primär auf die Pandemie Bezug genommen. Überlastete und schlecht entlohnte Beschäftigte, die „pandemie-bedingt“ einen intensivierten Wunsch hätten, einer sinnstiftenden, erfüllenden Arbeit nachzugehen und diese mit dem Privatleben in Einklang zu bringen, würden dementsprechend entweder tatsächlich kündigen, ohne eine neue Stelle zu haben (= Great Resignation), direkt Karriere oder Job wechseln (= Job Hoppen), eine Arbeitszeitverkürzung anstreben (z.B. Vierstundenwoche) oder eben nur mehr nach Vorschrift arbeiten (= Quiet Quitting). Es herrscht also in vielen analysierten Artikeln das Narrativ vor, dass die Menschen während der fast zwei Jahre anhaltenden Lockdowns über den Sinn, Zweck und Stellenwert ihrer Arbeit ins Nachdenken gekommen seien (Köttritsch 2023, Die Presse Online). Manche prognostizieren sogar einen „Paradigmenwechsel“ in der Lohnarbeit, der sich bereits anhand Quiet Quitting, Great Resignation oder Arbeitszeitreduzierung zeige (Reiserer 2023, Die Presse Online).

Die Kontextualisierung des Quiet Quitting-Phänomens findet in den Artikeln jedoch nicht nur durch den Bezug auf die Corona-Krise statt, die oft als ein zentraler Ausgangspunkt für das Quiet Quitting bezeichnet wird, sondern allgemein durch die Referenz auf Krisen, wie die demographische Krise, die bevorstehende Krise des österreichischen Pensionssystems, die Ukraine Krise, die Inflationskrise und die Klimakrise. In krisenhaften Zeiten – so zeigt sich in den Artikeln – finde ein Umdenken statt. Oder wie Arbeitspsychologe Gerhard Klicka im Standard-Interview sagt: "Wir taumeln heute von einer großen Krise in die andere. Das Leben im Hier und Jetzt hat mehr an Bedeutung gewonnen. Und deswegen haben Werte wie Karriere und Erfolg nicht mehr den Stellenwert früherer Jahre" (Dang 2023c, Der Standard Online). Zudem seien Angestellte angesichts aktueller Krisen psychisch sehr belastet. Der Standard bezeichnet mentale Gesundheit als Thema Nummer eins und als eindeutiges Ergebnis von „fast drei Jahren Pandemie, fast zehn Monaten Krieg in der Ukraine, täglich neue Meldungen zur Klimakrise und zunehmender Bedrängnis in immer mehr Haushalten durch Teuerung und Energiekrise“ (K. Bauer 2022d, Der Standard Online). Das Quiet Quitting wird dabei zumeist als Ergebnis bzw. Begleitsymptom dieser Krisen und

dem damit einhergehenden Umdenken in Bezug auf Arbeits- und Privatleben dargestellt. Quiet Quitter würden aufgrund der durchlebten und andauernden Krisen nun ihre psychische Gesundheit priorisieren wollen, anstatt ein Burnout zu riskieren und hoffen auf eine bessere Work-Life-Balance. Interessanterweise spielen neben den demographischen Veränderungen und den eben erwähnten Krisen andere, in der wissenschaftlichen Literatur oft besprochene, Einflüsse auf die österreichische Arbeitswelt – wie etwa die Digitalisierung und Automatisierung – nur eine sehr untergeordnete Rolle und werden, wenn dann, von den Artikeln nur am Rande erwähnt.

Eine weitere Entwicklung, welche bei der Kontextualisierung des Quiet Quitting-Phänomens oftmals in den Artikeln Erwähnung findet, ist jene der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort; Stichwort Home-Office, Mobiles Arbeiten, „Workaction“ und eine allgemeine Attraktivität von neuen Formen der Arbeitszeitverkürzung. „Das Anwesenheitsdogma ist angeschlagen oder zerschlagen“, wird es im Standard in Bezug auf Home-Office-Regelungen und die Flexibilisierung des Arbeitsorts überspitzt formuliert (K. Bauer 2022b, Der Standard Online). Und auch die üblichen „9 to 5-Wochen“ seien nicht mehr unbedingt die Regel. Einige Menschen (vor allem jüngere und die, die es sich leisten können) würden lieber auf etwas Gehalt verzichten, um mehr Freizeit zu haben; wünschen sich eine 4-Tages-Woche oder in Teilzeit zu arbeiten. Dies wird in Bezug auf die zukünftige Finanzierung des österreichischen Pensionssystems von ein paar Artikeln kritisch betrachtet. In der Presse wird geschrieben:

Fraglich ist, wie lange die Politik hier noch zuschauen wird. Dem umverteilenden Sozialstaat drohen die Finanziere abhanden zu kommen: In Österreich leben heute über eine Million Menschen mehr als vor 30 Jahren. Es sind auch so viele Menschen wie nie zuvor beschäftigt – und dennoch ist die Zahl der Vollzeitkräfte seit Mitte der 1990er-Jahre mit knapp drei Millionen Menschen in etwa konstant geblieben. Der gesamte Beschäftigungszuwachs ging also einzig und allein auf das Konto der Teilzeit. (Schellhorn 2023, Die Presse Online)

Trotzdem wird die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort in vielen Artikeln als von Seiten der Unternehmen bereitgestelltes „Angebot“ für die Arbeitnehmenden verstanden, um die Arbeitnehmer*innen „bei der Stange zu halten“. Dies sei ein Angebot, das seit der Pandemie immer mehr gefragt sei und auch zunehmend ausgebaut werde, welches aber – wie im Standard (K. Bauer 2022b) geschrieben wird – nicht allein ausreichen werde, um dem Quiet Quitting und den damit einhergehenden Unzufriedenheiten entgegenzuwirken.

Weitere für die Kontextualisierung des Quiet Quitting-Phänomens in den Artikeln vorherrschende Narrative werden im Folgenden unter dem Begriff „Workers World“ subsumiert. Die sogenannte „Workers World“ ist eine Bezeichnung für die Beobachtung, dass zunehmend die

Arbeitnehmer*innen und nicht die Arbeitgeber*innen über die besseren Verhandlungsbedingungen verfügen und den Ton in Bezug auf Vereinbarungen angeben (Prainsack 2023, 47); sich dementsprechend etwa auch bessere Arbeitsbedingungen wünschen bzw. diese einfordern können. Als Grund für die Workers World wird in den Artikeln der derzeitige Arbeits- bzw. Fachkräftemangel in Österreich genannt, der auf die demographische Veränderung zurückgeführt wird. Diese Veränderung bestehen darin, dass die österreichische Gesellschaft schlichtweg altert und eine große Pensionierungswelle der Babyboomer (= jene Generation, aus Zeiten steigender Geburtenraten nach dem 2. Weltkrieg) bevorsteht bzw. bereits im Gange ist. Ein vergleichsweise geringer Nachwuchs an jungen Arbeitnehmer*innen steigt derzeit ins Arbeitsleben ein; wodurch große Lücken entstehen. Quer durch die Branchen werde – wie in den Artikeln etwa anhand von Interviews mit leitenden Personen in Beispiel-Unternehmen bildhaft dargestellt wird – „händeringend“ nach neuen Arbeitskräften gesucht, doch immer weniger Menschen würden sich bewerben. Johannes Kopf, Vorstand des österreichischen Arbeitsmarktservices (AMS) prognostiziert in einem, im Profil gedruckten, Interview, dass die demographische Veränderung bleiben wird: „Es gibt weniger Junge, und die Jungen werden es dadurch am Arbeitsmarkt leichter haben“ (Peterlik und Melichar 2022, Profil). Oder in den Worten der Presse: „Aktuell lässt sich ein Machtwechsel beobachten: Der Arbeitgeber- wird zum Arbeitnehmermarkt. Beschäftigte wählen heute ganz gezielt aus, für wen sie arbeiten wollen, und unter welchen Bedingungen“ (Glaser 2023, Die Presse Online).

Ausgegangen wird in den Artikeln zumeist von einer gegenwärtig guten Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden. Im Kontrast dazu müssten sich die Unternehmen in Anbetracht von Fachkräftemangel, Recruiting-Problemen und dem „War of talents“ besonders gut präsentieren, verkaufen und attraktiv für Arbeitssuchende aber auch bereits Angestellte machen. Die in den Artikeln befragten Expert*innen von Deloitte, Randstand, dem AMS, der Wirtschaftskammer etc. sind sich grundlegend einig: Unternehmen werden den Kampf um die kompetentesten Arbeitskräfte nur bestehen, wenn sie umdenken und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen eingehen. Ein paar Unternehmen quer durch die Branchen scheinen – wie in den Artikeln beschrieben wird – bereits jetzt ihre Strategien zu verändern um bei (potenziellen) Arbeitnehmer*innen zu punkten. Sie führen etwa probeweise eine 4-Tages-Woche bei vollem Lohnausgleich ein oder bieten Bündel an Zusatzleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ein (z.B. eine ausgebauten Kinderbetreuung).

Nicht nur die Expert*innen, der in den Artikeln paraphrasierten Diskussionsrunden, sondern auch die Arbeitnehmenden scheinen zu wissen, dass man als Unternehmen ohne motivierte Angestellte nicht weit kommt, so im Standard (Dang 2023c, Der Standard Online). Dies zeige sich, wie viele Artikel betonen, auch immer öfter an den Forderungen, die Arbeitnehmer*innen selbstbewusst an die Unternehmen stellen; oft eben schon beim Bewerbungsgespräch. Liest man die Artikel zu Quiet Quitting entsteht also der Eindruck, dass sich das Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gerade grundlegend verändert. Arbeitnehmende stellen selbstbewusst Forderungen, stellen sich auch mal in Form von Quiet Quitting gegen die „Extrameile“ im Job quer, setzen aktiv Grenzen und scheinen auch die Bedeutung von Arbeit und die damit verbundenen Hierarchieverhältnisse zu hinterfragen; sich etwa nicht mehr als Eigentum der Arbeitgeber*innen zu sehen und sich Arbeit auf Augenhöhe zu wünschen.

Der demographischer Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt erinnern in der Darstellung der meisten Artikel an das klassische Modell von Angebot und Nachfrage. Jetzt wo es auf einmal nur eine geringe Auswahl an Arbeitskräften gibt, haben diese Arbeitskräfte mehr Chancen als früher ihren „Preis“ zu bestimmen und diesen höher anzusetzen; was jedoch in vielen Branchen dann doch von der Inflation oder anderen Bedingungen untergraben wird, z.B. in der Pflege. Diese Fragen werden in einem Artikel des Profils zumindest angesprochen:

In Pflege- und Sozialberufen ist die Nachfrage nach Arbeitskräften groß und die Zahl der geeigneten Interessenten klein. Den Gesetzen des freien Marktes zufolge müssten also Mitarbeiterinnen gegenüber den Arbeitgebern aktuell eine besonders gute Verhandlungsposition haben, um ihre Jobsituation zu verbessern. Aber wie ist das in der Praxis? (Peterlik und Melichar 2022, Profil).

Das Narrativ der Workers World gilt es also in Anbetracht ungleichheitsgenerierender Kategorien zu hinterfragen; scheint der in vielen Artikeln beschriebene Machtwechsel zu Gunsten der Arbeitnehmer*innen doch je nach Branche, Geschlecht, Herkunft etc. unterschiedlich ausgeprägt zu sein. Es entsteht der Eindruck, dass der Großteil der Artikel, bis auf ein paar Ausnahmen, die Entwicklungen in der Arbeitswelt doch zu simpel oder sogar exkludierend beschreiben. So oder so kann Quiet Quitting jedoch als ein Symptom jener vorgestellten „Workers World“ verstanden werden. Warum? Weil sich manche Menschen das Quiet Quitting aufgrund des Arbeitskräftemangels (bei dem selbst „unmotiviertere“ Arbeitnehmende als unentbehrliche Mitarbeitende zählen) und langsamen Umdenkens der Unternehmen in manchen Branchen (in Bezug auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse ihrer Angestellten) mittlerweile einfach leisten können.

Wie sich zeigt, wird das Quiet Quitting in den Artikeln durchaus komplex betrachtet und in größere Debatten eingebettet bzw. kontextualisiert; allen voran in die Debatte um eine Workers-World, um Krisen, um Work-Life-Balance, psychische Gesundheit und Leistung. Bei der Kontextualisierung des Phänomens wird auf Studien, Experteninterviews und Ratschläge zurückgegriffen. Woran es jedoch mangelt, ist die ebenfalls komplexe Frage danach, wer es sich tatsächlich leisten kann Quiet Quitter zu werden?

5.4 Ungleichheitsgenerierenden Kategorien in der medialen Debatte um Quiet Quitting

Aufbauend auf den eben beschriebenen Ergebnissen der Qualitativen Inhaltsanalyse von Zeitungsartikeln, die sich mit Quiet Quitting auseinandersetzen, soll nun eine Auseinandersetzung mit den ungleichheitsgerierenden Kategorien erfolgen, die in der Debatte um das Phänomen Erwähnung bzw. keine Erwähnung finden. Dabei geht es um Kategorien wie Alter, Klasse, Branche, Gender, Ethnie und elterliche Verantwortung, die mal mehr, mal weniger explizit oder implizit in den Artikeln mitgedacht werden, oder eben nicht. Im folgende Säulendiagramm werden die Häufigkeiten der Erwähnung der verschiedenen ungleichheitsgenerierenden Kategorien in den Zeitungsartikeln sichtbar gemacht.

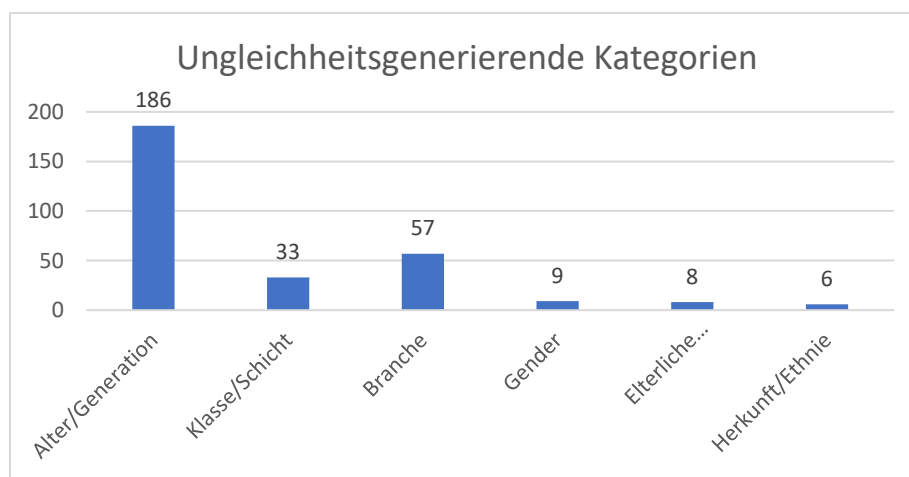


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der ungleichheitsgenerierenden Kategorien in den Zeitungsartikeln zu Quiet Quitting

Während sich also 186 Artikelstellen zum Quiet Quitting Diskurs auf die ungleichheitsgenerierenden Kategorie „Alter“ beziehen – diese Kategorie also mit hohem Abstand am meisten Beachtung im Diskurs findet – lassen sich nur 57 Artikelstellen zu „Branche“, 33 zu „Klasse/Schicht“, neun zu Gender, acht zu „Elterlicher Verantwortung“ und sechs zu „Herkunft/Ethnie“ herausarbeiten. Diese Zahlen dienen einer ersten Übersicht; wobei man sich natürlich auch die Frage stellen sollte, ob die Codes quantitativ überhaupt vergleichbar sind, da mal nur eine Phrase, mal drei Sätze codiert werden. Fokus der vorliegenden Arbeit sind dementsprechend viel mehr die Kategorisierungsinhalte der ungleichheitsgenerierenden Kategorien, die nun zusammenfassend dargestellt werden sollen.

Schnell wird deutlich, dass das Thema Quiet Quitting in den analysierten Artikeln primär anhand der ungleichheitsgenerierenden Kategorie Alter ausgehandelt wird. Bei der MAXQDA-Analyse ergab sich etwa eine lange Liste an Unterkategorien zur Überkategorie „junge Arbeitnehmer*innen machen es anders“ die deutlich macht, wie sehr in den Artikeln darauf fokussiert wird zu beschreiben, was die Generationen X und Z in Bezug auf ihr Arbeitsleben anders machen bzw. anderes einfordern würden als die vorhergehenden, älteren Generationen. Die Bezeichnungen „Generationen Y“ und „Generation Z“ werden in den Artikeln zwar nicht genauer definiert oder stringent verwendet, aber als „Arbeitsdefinition“ sollen für die nächsten Absätze Menschen, die ca. zwischen 1980 und 1994 geboren sind, der Generation Y und Menschen, die ca. zwischen 1995 und 2010 geboren sind, der Generation Z zugeordnet werden.

Beispiele für die häufigsten Ausprägungen bzw. Attribute für die, in den Zeitungsartikeln beschriebenen, „jungen Arbeitnehmer*innen“ der Generation Y und Z wären etwa: „achten auf Work-Life-Balance“, „fordern flexible Arbeitszeitmodelle“, „achten auf psychische Gesundheit“, „wünschen sich positive Unternehmenskultur“, „definieren den Stellenwert von Arbeit anders“, „lassen sich nicht ausbeuten“, „gestalten die Jobsuche anders“, „wechseln öfter Job/Karriere“ und „stellen Forderungen und äußern Unzufriedenheit“. Während vereinzelte Artikel zwar auch auf andere Personengruppen abseits „der Jungen“ fokussieren, wird das Quiet Quitting jedoch primär der Generation Y und Z zugewiesen:

Zumindest in den westeuropäischen Gesellschaften dürfte für die Generation Z "quiet quitting", also die Entscheidung, sich in der Arbeit nicht zu verausgaben und auf eine gute Work-Life-Balance zu achten, verbreiteter und typischer sein als exzessives oder suchthaftes Arbeiten (K. Bauer 2023, Der Standard Online).

Es wird in den Artikeln immer wieder explizit oder implizit darauf verwiesen, dass vor allem bei der Generation Y und Generation Z eine erhöhte Resonanz für das Quiet Quitting-Phänomen bestehe. Dabei kann man jedoch die Frage aufwerfen, warum in keinem einzigen Artikel die Andeutung oder zumindest die Frage aufkommt, ob sich „ältere Personen“ auch vom Diskurs um Quiet Quitting angezogen fühlen könnten. Es wäre etwa vorstellbar, dass das Arbeiten kurz vor dem Pensionsantritt für manche Personen eine Art Quiet Quitting sein könnte – im Sinne, nur mehr das machen zu müssen, was absolut notwendig und vorgeschrieben ist und keine Extrameile mehr auf den letzten Metern zu gehen. Einige Menschen wählen derzeit den sanften Pensionsübergang und dementsprechend eine Arbeitszeitverkürzung und es wäre denkbar, dass unter ihnen auch (angehende) Quiet Quitter zu finden sind. Ganz überspitzt gesagt: Könnte Altersteilzeit nicht fast als staatlich gefördertes Quiet Quitting gesehen werden? Das wird in den Artikeln, die das Quiet Quitting zumeist klar als ein Phänomen der Generation Y und Z darstellen, jedoch nicht hinterfragt.

Das Quiet Quitting-Phänomen wird zudem nicht nur auf die Generation Y und Z eingegrenzt, sondern auch als Teil eines Generationenkonflikts eingeordnet. So spielen manche Artikel auch mit, sich auf Generationenunterschiede beziehenden, Klischees und Vorurteilen, was zu einer Gegenüberstellung von „Jung“ und „Alt“ führt. So sei etwa „den Älteren“, die mit Stolz als letzte*r Mitarbeiter*in aus dem Büro gehen, hartes Arbeiten noch ein Wert, während die „Jüngeren“ eine geringere Leistungsbereitschaft hätten, verweichlicht seien, und ständig das Wort „Work-Life-Balance“ in den Mund nehmen würden. Zudem würden die Älteren kaum private Informationen mit ihren Kolleg*innen teilen, während die Jungen ein „Zu-Viel“ an Bedürfnisse, Gefühlen und Privatem mit auf die Arbeit brächten. In einigen Artikeln werden diese vorwurfsbelasteten Narrative, die derzeit durchaus in der Gesellschaft vorhanden zu sein scheinen, jedoch nur wiedergegeben, um sie dann im nächsten Schritt zu kritisieren oder sie mit Ironie, Witz oder in anklagendem Ton zu entlarven. Andere Artikel wiederum bestätigen das Narrativ der weniger leistungsbereiten Generation Y und Z, aber versehen es oft auch mit Beispielen, mit Begründungen oder suchen es zu kontextualisieren. So etwa in einem Standard-Artikel: „Auf der einen Seite wird vor allem der jungen Generation nun vorgeworfen, keine Leistung mehr bringen zu wollen. Auf der anderen Seite herrscht die Auffassung, diese würde sich ohnehin nicht mehr lohnen“ (Dang 2023d, Der Standard Online). In diesem beispielhaften Zitat wird eben auf die Vorwürfe gegenüber der Jungen eingegangen, aber gleichzeitig auch auf die sich verändernden Zukunftsaussichten und Risiken verwiesen, denen sich die Generationen Y und Z stellen müssen.

Ein übergreifendes Narrativ in vielen Artikeln ist jenes, dass die Jungen den Glauben daran verloren hätten, dass sich harte Arbeit für den Aufbau des Lebensstandards bzw. Wohlstandes, den sich ihre Eltern und Großeltern erwirtschaftet haben, lohne; schon gar nicht auf Kosten ihrer eigenen körperlichen oder mentalen Gesundheit (K. Bauer 2022a, Der Standard Online). Die Jungen würden ihr Leben – wie aus vielen Artikeln hervorgeht – dementsprechend nicht mehr aufschieben wollen, lieber im Hier und Jetzt verhandeln und planen und dementsprechend auch eine bessere Work-Life-Balance anstreben wollen. Lena Maria Glaser, eine Buchautorin, die in verschiedenen Artikeln zitiert wird und auch anhand eines eigenen Artikels in der Presse zu Veränderungen in der Neuen Arbeitswelt Stellung nimmt, sieht den Grund für den Mut der Jungen, Dinge anders zu machen und aktiv Grenzen zu setzen, in deren finanzieller Unsicherheit. „Sie bemerken, dass sie Schwierigkeiten dabei haben, mit ihrem Gehalt Dinge aufzubauen. Sie hinterfragen, wie viel sie bereit sind zu geben“ (Schechtner und Hauer 2023, Die Presse Online). Das, was also viele Jahre als durchaus erstrebenswert galt – eine ständig hohe Leistungsbereitschaft zu zeigen, und zu sparen, um sich etwa irgendwann ein Eigenheim leisten zu können – erscheint nun nicht mehr erstrebenswert bzw. realistisch für die jungen Generationen. Die Lebensentwürfe älterer Generationen werden demnach durch das Quiet Quitting (als keine Extrameile mehr im Job gehen) in Frage gestellt.

Manche Artikel werfen jedoch auch kritisch auf, dass man hierbei durchaus von generationsübergreifenden Entwicklungen sprechen sollte, die nicht nur „die Jungen“ betreffen. Aufgrund der Krisen der letzten Jahre würden auch „die Älteren“ folgen und ihre Arbeit nicht mehr so wichtig nehmen, so Studienautor Christian Friesl in einem Interview mit dem Kurier (o.A. 2022, Kurier). Auch die Autorin Lena Maria Glaser wirft in einem Presse-Interview ein, dass in der Pandemie, ein verstärktes generationsunabhängiges Nachdenken darüber stattgefunden hätte, wie Menschen arbeiten wollen (Schechtner und Hauer 2023, Die Presse). Das Arbeitsleben wird dem Privatleben zwar nicht mehr untergeordnet, wie es für frühere Generationen noch selbstverständlich war, so auch Arbeitspsychologie Gerhard Klicka in einem Interview mit dem Standard (Dang 2023c, Der Standard Online); jedoch fände laut ihm eine klare Überschätzung der Generationseffekte statt (Schechtner und Hauer 2023, Die Presse). Vielmehr sei es so, dass junge Arbeitnehmende angesichts des Fachkräftemangels eine günstigere Situation auf dem Arbeitsmarkt vorfinden würden als Generationen davor (Schechtner und Hauer 2023, Die Presse).

Während das Quiet Quitting also wiederholt als Beispiel für Ungleichheiten zwischen Altersgruppen angeführt wird, findet eine Auseinandersetzung in Bezug auf Klassenunterschiede in

der Debatte um das Phänomen hingegen nur auf kleinerer Ebene statt. Ein paar Artikel, die sich auf Schicht-, Klassen-, und Milieuunterschiede beziehen, weisen jedoch durchaus darauf hin, dass die „Workers World“ nur für bestimmte ausgewählte Gruppen von Arbeitnehmer*innen rasch etwas verändere. Die Frage nach einem Ausgleich der immer mehr auseinanderdriftenden „Zweiklassengesellschaft“ verschärfe sich zudem immer mehr, so im Standard (K. Bauer 2022b, Der Standard Online). Diese wenigen Artikel, die sich im Quiet Quitting-Diskurs dezidiert mit der Klassenthematik auseinandersetzen, versuchen also deutlich zu machen, dass sich die soziale Ungleichheit zwischen den zwei Klassen (= jenen, die Forderungen in Bezug auf Arbeit stellen können und jenen die es nicht können) sowohl gesellschaftlich als auch innerhalb der Unternehmen immer mehr vergrößert. Gerade in Anbetracht der Teuerungskrise könnten es sich nicht alle leisten, weniger zu arbeiten oder Quiet Quitting zu betreiben und damit zu riskieren ihren Job zu verlieren; eine tiefe Spaltung in der Gesellschaft werde immer sichtbarer (Schellhorn 2023, Die Presse Online). In der Presse wird zudem kritisch eingeworfen, dass manche Menschen bei 9 % Inflation über die Vorzüge des Quiet Quittings, des Bare-Minimum-Mondays und über die optimale Work-Life-Balance philosophieren könnten, andere jedoch eine Überstunde nach der anderen schieben müssten, um irgendwie über die Runden zu kommen und sich von der „abgehobenen Elite“ verhöhnt fühlen würden (Schellhorn 2023, Die Presse Online). Ebenfalls aus der Presse stammt ein Kommentar, das darauf hinweist, dass der Sozialstaat keinen Unterschied mache zwischen denen, die über Work-Life-Balance nachdenken können und denen die es nicht können. Aus Sicht des Sozialstaates seien beide Gruppen/Klassen gleichermaßen bedürftig und hätten dasselbe Anrecht auf finanzielle Unterstützung (Schellhorn 2023, Die Presse Online). Das Quiet Quitting und der Wunsch nach einer angemessenen Work-Life-Balance erscheinen in den Darstellungen dieser Artikel gewissermaßen als Wohlstandsphänomene. Viel mehr als durch das eben Beschriebene wird sich in der Debatte um Quiet Quitting allerdings nicht auf das Thema „soziale Klassen“ bezogen, was sich auch daran zeigt, dass für diesen Absatz nur aus zwei verschiedenen analysierten Artikeln zitiert wurde.

Eine weitere ungleichheitsgenerierende Kategorie, die etwas mehr Beachtung in der medialen Debatte findet als die „Klasse“, ist die „Branche“. Es wird in vereinzelten Artikeln festgehalten, dass flexible, bedürfnisorientierte Arbeitszeitmodelle nur in manchen ausgewählten Branchen (wie z.B. dem öffentlichen Dienst oder der Softwareentwicklung) möglich seien. Der Wunsch nach angemessenen Arbeitsanforderungen und einer verbesserten Work-Life-Balance sei aber – laut

einzelner Artikeln – durchaus auch in vielen anderen Branchen gegeben. Weiters wird in den Artikeln beschrieben, dass der Fachkräftemangel fast alle Branchen treffe; manche aber ganz besonders stark; wie etwa die Pflege, die Gastronomie oder die Hotellerie. Jene Branchen seien bereits vor der Pandemie, aber nun umso mehr, von einer Branchenflucht betroffen. Aufgrund von Wochenend-, Abenddiensten und regelmäßigen Überstunden hätten sie einen schlechten Ruf, den sie oft nicht durch das Zahlen höherer Gehälter ausgleichen könnten (Peterlik und Melichar 2022, Profil). So wechselten viele Angestellte jener Branchen während der Pandemie zu einem attraktiveren Arbeitgeber oder sogar in andere Branchen; was aufgrund der jetzigen wirtschaftlichen Konjunktur und einem allgemeinen Arbeitsmangel zunehmend möglich wird (Peterlik und Melichar 2022, Profil). Gerade im Pflegebereich zeige sich laut Reinhard Raml – dem im Profil interviewten Geschäftsführer von IFES –, dann aber leider eines der Grundprobleme des Fachkräftemangels und der Branchenflucht: die Unplanbarkeit. Diese Unplanbarkeit resultiere wiederum darin, dass verbliebene Mitarbeiter*innen spontan einspringen müssen, überarbeitet sind und Extraaufgaben übernehmen müssen; alles überzogene Arbeitsanforderungen, die in den Artikeln wiederholt als Gründe für das Quiet Quitting genannt werden (Peterlik und Melichar 2022, Profil).

Kaum ein Artikel bezieht sich jedoch dezidiert darauf, in welchen Branchen das Quiet Quitting mehr Resonanz erfährt als in anderen. Nur in einem Standard-Artikel, in dem ein Interview mit dem Arbeitspsychologen Gerhard Klicka gedruckt wurde, wird aufgeworfen, dass das Quiet Quitting wahrscheinlich gerade bei unbestimmten, prekären Arbeitsverhältnissen und -beziehungen zu diskutieren sei; zumindest mehr als in arbeitsrechtlich gut strukturierten Branchen und Umfeldern (Dang 2023d, Der Standard Online). In anderen ausgewählten Branchen mit guter Entlohnung – wie etwa der Softwareentwicklung, in der hoch qualifizierte Mitarbeiter*innen so dringend gesucht werden, dass sie sich „weitgehende Freiheiten ausbedingen können“ – ist eine Maßnahme wie das Quiet Quitting wiederum vielleicht gar nicht notwendig (Peterlik und Melichar 2022, Profil).

Wie aus dem Säulendiagramm hervorgeht, lassen sich neben Alter, Branche und Klasse kaum weitere ungleichheitsgenerierende Kategorien herausarbeiten, die in der medialen Debatte um Quiet Quitting Erwähnung finden. Die Auseinandersetzung um soziale Ungleichheit hinsichtlich Gender, Herkunft und Elterlicher Verantwortung hat bis jetzt noch kaum Platz im medialen Quiet Quitting-Diskurs gefunden und wenn dann oft nur in impliziter Art und Weise. In Bezug auf Gender und Elternschaft wird etwa nur jeweils in einem Artikel darauf verwiesen, dass Frauen

offener über psychische Belastungen am Arbeitsplatz sprechen würden als Männer (die das Thema „eher mit sich selbst ausmachen“ würden) (K. Bauer 2022d, Der Standard Online), dass mittlerweile nicht mehr nur Frauen, sondern auch Männer Teilzeitregelungen (die bis vor kurzem noch als „Falle für Frauen“ geframed wurden) in Anspruch nehmen wollen würden (K. Bauer 2022b, Der Standard Online) und, dass vor allem junge, gut ausgebildete Frauen ihre Bedürfnisse hinsichtlich ihrer Arbeitsstelle klar äußern würden (Glaser 2023, Die Presse Online). In der Presse steht:

Es sind vor allem junge, gut ausgebildete Frauen, die ihre Anforderungen klar vor Augen haben. Sie wollen Arbeit auf Augenhöhe. Sie wollen mitgestalten, fair bezahlt werden und im Einklang mit ihren Bedürfnissen arbeiten. Das fordern sie bereits im Bewerbungsgespräch (Glaser 2023, Die Presse Online).

Auf eine direkte Verbindung zwischen Quiet Quitting und der ungleichheitsgenerierenden Kategorie Gender wird jedoch nicht eingegangen; bis auf eine Artikelstelle, in der sich die Autorin des Artikels fragt, ob und wie sie als Selbstständige und Mutter zweier Kinder quietly quitten könne (List 2022, Der Standard Online). Bereits jetzt lebe sie als Alleinerziehende sparsam und könne nicht quietly quitten, indem sie etwa noch weniger Aufträge als freie Journalistin annehme, weil sonst kaum mehr Geld für die Kinder übrig bleibe, auch wenn dies theoretische eine bessere Work-Life-Balance mit sich ziehen würde (List 2022, Der Standard Online).

Vielleicht könnte ich quietly im Bereich der Kinder quitten. Ich habe zwei Buben, zehn und vierzehn Jahre alt. Was soll ich sagen, sie sind cool und verständnisvoll, weil ich so viel arbeite, damit ich unser Leben derzähle. Wenn ich mal Zeit habe für ein Brettspiel oder einen Ausflug, wird das so gefeiert, dass mir fast die Tränen kommen (List 2022, Der Standard Online).

Als alleinige Versorger*in mit Verantwortung für Kinder erscheint es also aus Sicht jenes Zeitungsartikels eher realitätsfern dem Quiet Quitting nachzugehen. Von der letzten erwähnenswerten ungleichheitsgenerierenden Kategorie „Ethnie/Herkunft“ wird im medialen Diskurs um Quiet Quitting meist nur gesprochen, um dem „verweichlichten Schlag der Quiet Quitter“ in ironischer oder sarkastischer Art und Weise etwas entgegenzusetzen. Dem Chef der indischen Bombay Shaving Company brauche man mit Flausen wie dem Quiet Quitting etwa nicht zu kommen, so im Standard (Winder 2022, Der Standard Online).

Deshpande verlangt seinen Mitarbeitern nämlich einen 18-Stunden-Tag ab (den aber nur fünfmal pro Woche). Dass er den sechsten Tag freigibt, wirkt fast sentimental, denn bei 108 Stunden Work bleiben pro Woche immer noch sechzig Stunden für das Life, also eine wirklich akzeptable Balance. (Winder 2022, Der Standard Online)

Es wird in den vorhergehenden Ausführungen also deutlich, dass andere ungleichheitsgenerierenden Kategorien neben „Alter“ kaum in der medialen Debatte um Quiet Quitting Beachtung und

Erwähnung finden, obwohl dies aus arbeitssoziologischer und ungleichheitstheoretischer Sichtweise nahe liegend wäre. Wenn, dann sind es nur einzelne kritische Stellen oder Gedanken, die hervorgehoben werden können, nicht aber große, übergreifende Narrative wie jene zu den Altersunterschieden und Generationskonflikten, die im Großteil der Artikel wiedergegeben werden.

6. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel soll nun der Frage nachgegangen werden, wie sich die eben beschriebenen Ergebnisse aus der Qualitativen Inhaltsanalyse zu den Auseinandersetzungen, die im theoretischen Kapitel diskutiert wurden, verhalten. Dabei kann sich nur auf ein paar ausgewählte Aspekte der Ergebnisse bezogen werden. Diese werden in die wissenschaftliche Debatte um Beschleunigung, Entgrenzung, Subjektivierung und Flexibilisierung eingebettet, sowie aus einer ungleichheitstheoretischen Perspektive betrachtet, um zu diskutieren welche Aspekte bei der Diskussion um Quiet Quitting keinen oder nur wenig Platz finden. Zudem wird gezeigt, welche Ambivalenzen innerhalb der medialen Einordnung des Quiet Quitting-Phänomens vorherrschen aber auch, welche Ambivalenzen zwischen der medialen Debatte sowie arbeitssoziologischen und gesellschaftstheoretischen Ansätzen und den Ergebnissen empirischer Studien bestehen.

6.1 Quiet Quitting als Entschleunigungsversuch

In den analysierten Zeitungsartikeln wird immer wieder deutlich gemacht, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die österreichische Arbeitswelt hatte: Strategien wie Remote-Work, Home-Office und virtuelle Kommunikation wurden im Laufe der Lockdowns gang und gäbe und hielten sich auch nach der Pandemie noch in den meisten Unternehmen. Zudem hätte die Pandemie überzogene Anforderungen und den Druck in manchen Unternehmen nochmal verschärft. In vielen Artikeln wird jedoch nicht nur davon ausgegangen, dass die Pandemie für die Verschärfung von Arbeitsbedingungen verantwortlich ist, sondern auch dafür, dass Arbeitnehmer*innen immer intensiver über ihre mentale Gesundheit und die gewünschte Work-Life-Balance nachdenken. Auch das Quiet Quitting-Phänomen erscheint in den Artikeln dementsprechend als eine, durch die Pandemie ausgelöste, Reaktion auf überzogenen Arbeitsanforderungen und andererseits als Reaktion

auf die, von vielen Arbeitnehmer*innen vorgenommene, Reflexion der gewünschten Work-Life-Balance.

Als Treiber des Quiet Quitting-Phänomens wird in den Zeitungsartikeln also zumeist auf die Covid-19-Pandemie verwiesen. Jedoch liegt der Eindruck bei der Auseinandersetzung mit arbeitssoziologischen und gesellschaftstheoretischen Ansätzen nahe, dass es sich beim Quiet Quitting nicht um eine Reaktion auf kurzfristige, durch die Pandemie angestoßene Veränderungen in der Arbeitswelt handelt. Eher scheint das Quiet Quitting eine Reaktion auf bereits vorher in der präpandemischen, österreichischen Gesellschaft vorherrschende Veränderungspotenziale zu sein (Rosa 2022). Das zeigt sich mitunter daran, dass sich einige der, im Theoriekapitel diskutierten, arbeitssoziologischen Theorien stellenweise schon seit den 1990ern, spätestens aber seit den 2000ern mit Überforderungen und neuen Risiken am Arbeitsplatz auseinandersetzen. Die Pandemie wird in der vorliegenden Masterarbeit eher als ein Katalysator bereits vorhandener Veränderungspotenziale verstanden. Abseits der durch die Pandemie ausgelösten Veränderungen gilt es nämlich weitere ökonomische, soziale sowie gesellschaftliche Veränderungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt hervorzuheben, die im Theoriekapitel diskutiert wurden und in Bezug auf die Einordnung des Quiet Quitting-Phänomens mitzudenken sind.

Dementsprechend ist es wichtig, das Quiet Quitting-Phänomen auch im Kontext des Überganges vom Fordismus zum Postfordismus zu sehen. Mit der postfordistischen Arbeitswelt, die seit den 1980er/90er Jahre Einzug nahm, stieg die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse, waren flexiblere Arbeitszeitregulierungen möglich, wurde mehr Selbstmanagement und Autonomie erwartet, subjektive Ansprüche an die Arbeitsstelle gestellt und der Arbeitsalltag mitsamt der Arbeitsanforderungen wesentlich beschleunigt. Das Quiet Quitting ist mit diesen Veränderungen in Verbindung zu bringen. Allen voran soll die mediale Darstellung des Phänomens nun in der vorliegenden Masterarbeit mit Hartmut Rosas Beschleunigungstheorie (2022) analysiert werden. In der Präsentation vieler Zeitungsartikel erscheint der Arbeitsalltag in seiner Gesamtheit beschleunigt und die Arbeitsprozesse intensiviert. Trotz Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels wird von den Mitarbeiter*innen oft derselbe Output erwartet wie zuvor und davon ausgegangen, dass sie gestiegenen Ansprüchen – wie ständiger Erreichbarkeit, Überstunden und Extraaufgaben – gerecht werden. In den Artikeln erscheint es so, als müssten immer mehr „Extrameilen“ gegangen werden, um den Anforderungen zu entsprechen und das Arbeitspensum abarbeiten zu können. Diese Extrameilen können zu Überforderung, Erschöpfung und in weiterer Folge auch zum Burnout

führen. Oft mangelt es zudem sowohl an finanzieller als auch an emotionaler Wertschätzung für die erbrachten Mühen. Diese beschleunigten Arbeitsbedingungen und Anforderungen werden allerdings zunehmend in Frage gestellt. „Druck, Hektik, Belastung, Konsum – die Höher-schneller-weiter-Mentalität in allen Lebenslagen hinterfragen nun immer mehr Menschen“, wird im Standard geschrieben (K. Bauer 2022b, Der Standard Online). Zu diesen Menschen zählen auch die, in den Zeitungsartikel beschriebenen, Quiet Quitter, bei denen es den Anschein macht, als würden sie ihren Arbeitsalltag verlangsamen, indem sie öfter „Nein“ sagen und somit neue, engere Grenzen setzen.

In Rosas Beschleunigungstheorie (2022) wird davon ausgegangen, dass den Arbeitnehmer*innen in der postfordistischen und von kapitalistischer Wettbewerbslogik geprägten Arbeitswelt, ein immer höheres Arbeitstempo, Multitasking und Flexibilisierung abverlangt wird (Rosa 2022). Das hohe Tempo und enge „Zeitregime“ des Lebens in Industriegesellschaften führe zum Eindruck, sich nie ausruhen zu können (Rosa 2022). Das Quiet Quitting – als dem Lohn entsprechendes Arbeiten – erscheint in Anbetracht dieser Ausführungen also als Versuch, sich dem durch die Beschleunigung der Arbeitswelt einhergehenden Druck und Stress zu entziehen und dementsprechend bis zu einem gewissen Maße auch die kapitalistische Wettbewerbslogik in Frage zu stellen. Quiet Quitting ist eine Antwort auf Beschleunigungstendenzen in der Arbeitswelt bzw. eine Möglichkeit, den Arbeitsalltag zu entschleunigen und mehr Zeit für die *Reproduktion der Arbeitskraft* (Jürgens 2017) – im Sinne von Erholung von den Belastungen der Erwerbsarbeit – zu bekommen. Es ist zudem auch im Kontext der umkämpften Dauer und Lage von Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitverteilung zu sehen.

Wenn man der in den Artikeln weit verbreiteten Interpretationsweise von Quiet Quitting als Widerstand oder als Abrechnung folgt, wollen die Quiet Quitter *aktiv* aus dem Hamsterrad der „Hustle Culture“ aussteigen und nur mehr das leisten, was auch tatsächlich gefordert ist, sich also ausschließlich der *notwendigen* Arbeitszeit und nicht der *Mehrarbeitszeit* im Sinne von Karl Marx (1962) widmen. Wie bereits aus dem Ergebniskapitel hervorgeht, wird das Quiet Quitting jedoch nicht von allen Artikeln als eine aktive Strategie (als ein Widerstand gegen derzeitige Arbeitsbedingungen) interpretiert, sondern von vielen auch als etwas Passives; eher als Resignation oder als eine Übergangslösung, in die man aus Motivationsgründen, Faulheit oder auch Gereiztheit hineinrutscht. Das Quiet Quitting-Phänomen kann je nach aktiver oder passiver Interpretationsweise in

eine von vier möglichen Arten der sozialen Entschleunigung nach Hartmut Rosas (2022, 46–54) eingeordnet werden:

- (1) Einerseits erscheint das Quiet Quitting – in seiner Interpretation als passives Tun – als eine „*dysfunktionale Nebenfolge der sozialen Beschleunigung*“; als eine nicht unbedingt beabsichtigte Verlangsamung von Dynamisierungsprozessen (Rosa 2022, 48–49). Wie ein Stau auf der Autobahn, der den Verkehr verlangsamt, weil eigentlich jeder entschlossen ist sich schneller fortzubewegen, oder eine Depression, die eine individuelle Ausstiegsreaktion auf den überhöhten Beschleunigungsdruck darstellt (Rosa 2022, 49), könnte auch das Quiet Quitting als dysfunktionale Nebenfolge der sozialen Beschleunigung zählen. Das „Arbeiten nach Vorschrift“ dürfte zu einer Verlangsamung führen, die den Arbeitsalltag mancher Arbeitnehmer*innen entspannt, hingegen in der kapitalistischen Marktlogik zu einem Nachteil für – auf Output und Intensivierung des Arbeitspensums ausgerichtete – Unternehmen führen kann. Quiet Quitter erscheinen in dieser Perspektive im Grunde als dysfunktionale Rädchen im System, die ihre Wettbewerbsfähigkeit nicht mehr erhalten können und stellenweise zu Folge-Problemen (wie Unplanbarkeit, Unterbesetzung, schlechtes Unternehmensklima) beitragen. Aufgrund des Fachkräftemangels scheinen sie jedoch geduldet bis ignoriert zu werden. Wie bei den Depressionserkrankungen, deren Anzahl in weiten Teilen der westlichen Industriestaaten in den letzten Jahrzehnten signifikant gestiegen ist (Rosa 2022, 49), könnte es interessant zu beobachten sein, ob auch die Anzahl der Quiet Quitter in Reaktion auf den Beschleunigungsdruck in den nächsten Jahren steigt.
- (2) Andererseits könnte das Quiet Quitting – in seiner Interpretation als aktives Tun – auch als sogenannter „*intentionaler Weg der Entschleunigung eingeordnet werden*“; als bewusst herbeigeführte Verlangsamung, die funktionaler oder ideologischer Natur sein kann (Rosa 2022, 50–52). Zu den ideologisch motivierten Bewegungen, die sich für eine (radikale) Entschleunigung einsetzen, zählt Rosa etwa radikal religiöse, tiefenökologische, politisch ultrakonservative sowie anarchistische Gruppierungen (Rosa 2022, 51). Quiet Quitter scheinen sich zwar bis zu einem gewissen Maße implizit gegen das Prinzip der Beschleunigung in der Arbeitswelt aufzulehnen und den Lebensbereich Arbeit anders denken zu wollen, allerdings wirkt der Kampf um Grenzen und eine bessere Work-Life-Balance nicht rein ideologisch motiviert, sondern eher funktionaler Natur. Hartmut Rosas Erachtens nach

wäre es zudem auch gefährlich „den Ruf nach Entschleunigung schlicht als ideologisch abzuweisen, da die gegenwärtig wichtigeren Argumente für eine bewußte Entschleunigung eher auf die funktionale Entschleunigung verweisen“ (Rosa 2022, 51). Quiet Quitter entscheiden sich in der aktiven Interpretationsweise aus funktionalen Gründen ihr Arbeitsleben zu entschleunigen, indem sie sich den – als überzogen wahrgenommenen – Anforderungen in Bezug auf Arbeitstempo, Erreichbarkeit und Extraaufgaben nicht mehr beugen wollen und die eigene mentale Gesundheit höher reihen als ihren Wettbewerbsvorteil in der Arbeitswelt. In dieser Auslegung erscheint das Quiet Quitting-Phänomen auch wie das letzte Rädchen im Selbstoptimierungsprozess. Wie kurze Aufenthalte im Schweigekloster oder Yogaretreat, die eine Pause vom Rennen versprechen (Rosa 2022, 50), scheinen sich auch die Quiet Quitter zu erhoffen, durch mehr Zeit für die dritte Dimension der Reproduktion – die Erholung – wieder Kraft und Energie schöpfen zu können. Diese wieder neu gewonnene Energie scheint im Grunde dem Zweck zu dienen, danach wieder umso erfolgreicher an beschleunigten Lebensbereichen, wie der Arbeit, teilzunehmen. Hartmut Rosa bezeichnet die funktionalen Entschleunigungen als „temporäre Verlangsamungsbestrebung, die zum Ziel haben, die Funktions- und Akzelerationsfähigkeit innerhalb der Beschleunigungsphänomene aufrecht zu erhalten“ (Rosa 2022, 50). Durch das Quiet Quitting als Prophylaxe wird versucht aktiv die mentale Gesundheit vor dem Burnout zu schützen, um nachhaltig an der gesellschaftlichen, postfordistischen Arbeitsteilung teilnehmen zu können.

Das Quiet Quitting kann also entweder als ein unintentionaler oder als ein funktionaler Entschleunigungsversuch interpretiert werden. Neben der Beschleunigung bzw. der Entschleunigung, ist auch die Flexibilisierung des Arbeitsalltages eine neue Entwicklung in der postfordistischen Arbeitswelt, die sehr viel Erwähnung in den Zeitungsartikeln findet und bei der Einordnung des Quiet Quitting-Phänomens mitgedacht werden sollte. Im Theoriekapitel wurde bereits mehrmals betont, dass in den diskutierten gesellschaftstheoretischen und arbeitssoziologischen Theorien durchaus davon ausgegangen wird, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeit, -ort und -verteilung sowohl positive als auch negative Effekte für die Arbeitnehmenden haben kann (Flecker 2017, 107; Korkunka und Kubicek 2013). In der medialen Debatte um das Quiet Quitting wird die Flexibilisierung – in Form von breiten Home-Office-Regelungen, Remote Work, flexible Arbeitszeitmodellen – jedoch eher positiv dargestellt. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte erscheinen in den Artikeln

als etwas, das sich viele Arbeitnehmer*innen wünschen und auch aktiv vom Arbeitgeber einfordern, um eine bessere Work-Life-Balance zu haben sowie Erwerbs- und Reproduktionsarbeit besser vereinen zu können. „Wenn Arbeitgeber diese Flexibilität bieten, ziehen sie Mitarbeiter an und können sie auch zufrieden im Unternehmen halten, so die Kinder- und Jugendpsychologin Angelika Reich im Interview mit dem Kurier (Schmidt 2023, Kurier Online). Viele Artikel ordnen die Flexibilisierung im Grunde als eine freiheitsfördernde Chance für Arbeitnehmer*innen ein. Was jedoch auch thematisiert wird ist, dass Flexibilisierung trotzdem nicht „alles“ sein kann. Dem Quiet Quitting mancher Arbeitnehmer*innen werde nicht allein durch das Angebot von ein bisschen Flexibilität beizukommen sein, so im Standard (K. Bauer 2022b, Der Standard Online).

Ein paar Artikel sehen die Entwicklung hin zur flexiblen Wahl des Arbeitsortes und die flexible Aufteilung der Arbeitszeit jedoch auch kritisch und merken an, dass die Gleichzeitigkeit des Arbeitens verloren gehe. Durch die seltene gleichzeitige Anwesenheit der Kolleg*innen im Büro sinke auch der Zusammenhalt in einem Team (Spudich 2022, Der Standard Online). „Das Büroleben von einst ist überwiegend Geschichte. Halbleere Büros und Einsamkeit im Homeoffice machen es schwer, Gemeinsamkeiten aufzubauen und zu pflegen“, heißt es im Standard (Schmidt 2023, Kurier Online). Durch die Home-Office-Regelungen leide der persönliche Kontakt und die Vertrauensbildung, so auch der Psychologe Christian Korunka in einem in der Presse gedruckten Interview (Reiserer 2022b, Die Presse Online). Wie bereits im Ergebniskapitel dargestellt, scheint mangelnder Zusammenhalt bzw. fehlende gemeinsame Traditionen in einem Unternehmen wiederum auch ein Grund für Arbeitsfrust und Quiet Quitting zu sein.

An der Auseinandersetzung, ob Flexibilisierung im Arbeitsleben eher eine Chance oder Zumutung ist, und ob Quiet Quitting ein bewusster, unbewusster, ideologischer oder funktionaler Versuch der Entschleunigung ist, zeigt sich wieder einmal, wie ambivalent und vielschichtig sich die Veränderungen in der neuen Arbeitswelt gestalten. Flexibilisierungs- und Beschleunigungsprozesse werden ganz unterschiedlich wahrgenommen!

6.2 Quiet Quitting als Symptom von Subjektivierung und Individualisierung

In den Subjektivierungs- und Individualisierungstheorien, einer großen Strömung der Arbeits- und Industriesoziologie, wird davon ausgegangen, dass sich Menschen in der postfordistischen Arbeitswelt zunehmend als eigene Subjekte mit besonderen Fähigkeiten und Bedürfnissen wahrnehmen und auch dementsprechend von außen wahrgenommen werden wollen (Baethge 1991, 8). Die

Dimension der persönlichen Entfaltung und Selbstverwirklichung scheint im Arbeitsleben an Bedeutung zu gewinnen, so Baethge (1991, 8). Auch in den bearbeiteten Zeitungsartikeln wird wiederholt angeführt, dass sich Arbeitnehmer*innen zunehmend selbstwirksam erleben möchten und sich wünschen, einer erfüllenden und als sinnvoll empfundenen Arbeit nachgehen zu können, in der sie sich als Individuum mit eigenen Interessen und Kompetenzen einbringen können. Sind diese Bedingungen nicht gegeben, so könne es zu Erschöpfungszuständen, Motivationsverlust und auch zum Quiet Quitting kommen. Andreas Salcher, ein im Standard zu Wort kommende Autor, formuliert überspitzt: Die Erschöpfung und Demotivation kommt nicht von der Anstrengung, „sondern von Sinnverfehlungen, Fremdbestimmungen, falschen Erwartungen, von Selbsttäuschung und von Selbstverantwortung“ (K. Bauer 2022d, Der Standard Online). Vor allem junge Menschen würden sich wünschen, im Unternehmen mitreden und auf Augenhöhe mit ihren Vorgesetzten kommunizieren zu können.

In Anbetracht dieser „subjektiven Erwartungssteigerung an den eigenen Beruf“ (Verwiebe und Seewann 2019, 44) zeigt sich eine weitere Ambivalenz in der medialen Debatte um das Quiet Quitting. Einerseits wird in vielen Artikeln davon ausgegangen, dass Quiet Quitter in ihrem Beruf Sinnhaftigkeit und Selbstverwirklichung vermissen und deswegen das Engagement verlieren würden. Zugleich geht es in anderen Artikelstellen zum Quiet Quitting immer wieder um die Frage nach Selbstausbeutung. In jenen Artikelstellen erscheint das Quiet Quitting als Reaktion darauf, dass von der Arbeitgeber*innen- / Führungsseite zu viel vom eigenen Selbst der Arbeitnehmer*innen gefordert wird, die Grenze zwischen dem arbeitenden und dem privaten Subjekt erodiert und es zu Entgrenzungsprozessen (Kratzer 2017) kommt. Nicht nur zu wenig Selbstverantwortung und -verwirklichung, sondern auch zu viel Selbstverantwortung und -verwirklichung scheint also zu Motivationsverlust, Erschöpfung und in weiterer Hinsicht zum Quiet Quitting zu führen. Quiet Quitter streben demnach nicht nur eine Work-Life-Balance, sondern auch eine „Selbstverwirklichungs-Balance“ an. Sie wollen einer als sinnstiftend erachteten Arbeit nachgehen, mit der sie sich identifizieren und bei der sie sich bis zu einem gewissen Grad selbstverwirklichen können. Gewünscht wird aber keine komplette Autonomie und Selbstverantwortung, sondern konkrete Strukturangaben im Arbeitsalltag, bei deren Aushandlung aber mitpartizipiert werden kann.

In weiterer Hinsicht ergeben sich in den analysierten Zeitungsartikeln wiederum unterschiedliche Perspektiven darauf, wie mit der Erschöpfung, durch die das Quiet Quitting bedingt wird, zu verfahren sei. Bei dieser Debatte werden – wie bereits aus dem Ergebniskapitel hervorging

– (1.) mal mehr die Arbeitnehmer*innen und (2.) mal mehr die Arbeitgeber*innen zur Verantwortung gezogen, weniger jedoch politische oder rechtliche Lösungen diskutiert.

(1) In vielen Artikelstellen wird im Grunde argumentiert, dass die Arbeitnehmer*innen sich selbst darum zu kümmern hätten, sich selbstwirksam zu fühlen und sich im Job entfalten und verwirklichen zu können. Sie sollten es dementsprechend gar nicht erst zum Quiet Quitting kommen lassen, sondern andere Lösungen gegen Erschöpfung oder Arbeitsfrust wählen. Das Quiet Quitting wird in diesen Artikelstellen also nicht als ein systemisches Problem gesehen, das durch den Beschleunigungsdruck der kapitalistischen Wettbewerbslogik entsteht oder auf die mangelnde Verantwortungsübernahme der Arbeitgeber*innen / Führungspersonen zurückgeführt, sondern ganz klar als eine mangelnde Leistung der Arbeitnehmer*innen eingeordnet. In Zeitungsartikeln, die zu kapitalistischer Selbstoptimierung raten, wird zum Beispiel das Quiet Thriving als Antithese des Quiet Quittings zur Sprache gebracht. Dieses „stilles Aufblühen“ soll dabei helfen, den Arbeitsalltag durch kleine und große Perspektivenwechsel so zu verändern, dass Frustration in Motivation umgewandelt wird und Wachstum im Job wieder möglich ist (Standard Online 2023, 30. Mai, Kurier Online 2023, 16. Juni). Wie die praktische Umsetzung dieses „Quiet Thriving“ jedoch erfolgen soll, bleibt unklar.

(2) Andererseits kann man auch Zeitungsartikel anführen, die die „Schuld“ an der Erschöpfung von Quiet Quittern nicht dem Individuum selbst zuschreiben, sondern den Arbeitgeber*innen und Führungspersonen. In jenen Artikeln wird darauf verwiesen, dass die persönliche Entfaltung und Selbstverwirklichung – als subjektives Bedürfnis – aktiv von Seiten der Arbeitgeber*innen und Chefs beachtet werden könnte und sollte. Sie müssten dem Quiet Quitting aktiv entgegenwirken, indem sie zum Beispiel Vertrauen in ihre Mitarbeiter*innen stecken, deren Eigenverantwortung fördern, ihnen Respekt entgegenbringen und allgemein ein inspirierendes Klima schaffen, in dem Fehler erlaubt sind und neue Ideen begrüßt werden.

In Anbetracht dieser Artikelstellen kann auch auf die Individualisierungsthese nach Beck (2003) verwiesen werden, die einen Systemwandel der Erwerbsarbeit und einen Individualisierungsschub im Übergang von der fordistischen Industriegesellschaft zur postfordistischen Risikogesellschaft

nachzuvollziehen sucht. Wie im Theoriekapitel angeführt, ist die zweite Dimension des Individualisierungsschubs, wie Beck (2003, 206) ihn beschreibt, die sogenannte *Entzauberung*. Dadurch, dass sich die Menschen mittlerweile nicht mehr anhand handlungsleitender und traditioneller Gruppierungen wie Klassen und Schichten orientieren, seien neue Unsicherheiten und Risiken in der Arbeitswelt entstanden. Selbst wenn Menschen theoretisch um strukturelle Ursachen wirtschaftlicher Entwicklungen oder um überzogene Arbeitsanforderungen im eigenen Unternehmen oder der eigenen Branche wissen, führe dies – laut Beck – nicht mehr zur Solidarisierung einer Arbeiter*innen-Klasse (2003). Eher in einem gegenteiligen Sinne, werden die erschöpften Arbeitnehmer*innen in der postfordistischen Risikogesellschaft als individualisiert und selbstverantwortlich betrachtet. Dementsprechend ergeben sich für das, aus traditionellen Bindungen befreite, Individuum in der postfordistischen Arbeitswelt, zwar mehr Freiheiten (z.B.: die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, größere Mobilität etc.) jedoch auch mehr oder zumindest andere Unsicherheiten (Erschöpfungszustände, Frustrationen), deren Management ihnen alleine zugeschrieben wird (Beck 2003, 206).

Dies zeigt sich auch an den unter (1.) besprochenen Artikelstellen zum Quiet Quitting, die die Arbeitnehmer*innen für ihre Erschöpfung und ihren Arbeitsfrust zur Verantwortung ziehen. Erschöpfte und frustrierte Arbeitnehmer*innen sollten unter anderem anhand von Selbstdisziplinierung mehr Verantwortung im Beruf übernehmen und sich selbst rechtzeitig aus der Misere befreien, im besten Falle, bevor es zum Quiet Quitting kommt (K. Bauer 2022d, Der Standard Online). Diese Auseinandersetzungen erinnern auch an den breit aber doch kontrovers diskutierten postfordistischen Leittypus des Arbeitskraftunternehmers nach Voß und Pongratz (1997). In der Arbeitskraftunternehmerthese kommt die sogenannte Selbst-Ökonomisierung und auch eine erweiterte Selbstkontrolle zum Ausdruck (Kleemann und Voß 2018, 36; Flecker 2017, 186). Damit ist vor allem gemeint, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitstätigkeiten – im Vergleich zum verberuflichten Arbeitnehmer im Fordismus – zunehmend mehr in Eigenregie verwalten müssten (Voß 2017). Voß hebt hervor, dass die Kehrseite der zunehmenden und oft positiv dargestellten Autonomie in der Neuen Arbeitswelt die Selbstausbeutung sei (Voß 2017, 50), die – wie beschrieben – auch in einigen Artikeln kritisch diskutiert wird. Es bestehe die Gefahr eines „steigenden und tendenziell ‚totalen‘ Zugriffs auf die Potenziale von Menschen und erheblich steigenden psychischen Belastungen“, so Voß (2017, 50). Quiet Quitting scheint genau auf diese Risiken hinzudeuten. Mechanismen wie Gewerkschaften oder die Anbindung an soziale Klassen in der postfordistischen

österreichischen Arbeitswelt scheinen nicht mehr im selben Maße zu greifen wie noch in der fordistischen – durch den Klassenkompromiss geprägten – Arbeitswelt (Jürgens 2018, 109). Das Individuum muss in Eigenregie als individueller Akteur nach (Übergangs-) Lösungen für die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt suchen und landet dabei in manchen Fällen eben auch beim Quiet Quitting.

Quiet Quitting kann demnach auch als Versuch gedeutet werden, die eigene Souveränität in einem Umfeld zu bewahren, welches von Unsicherheit, Entgrenzung, und Beschleunigung geprägt ist. Es kann als eine Art Selbstschutz dienen, um mentale Ressourcen zu schonen und sich vor den potenziellen Belastungen der modernen Arbeitswelt zu bewahren. Quiet Quitter wünschen sich den Belastungen am Arbeitsplatz zu entkommen und anderen Lebensbereichen – abseits der Arbeit – wieder mehr Fokus, Zeit und Energie einzuräumen. Denn Beschleunigung, Entgrenzung und gestiegene Anforderungen an die Selbstverantwortung ziehen auch veränderte Regenerationsbedürfnisse mit sich (Jürgens 2017, 274). Gleichzeitig werde es jedoch immer schwerer, der Erholung von Beanspruchungen durch die Erwerbsarbeit nachzukommen. Etwa aufgrund der „Passungsprobleme zwischen den Lebensbereichen, die die biologische und soziale Reproduktion konterkarieren“, so Jürgens (Jürgens 2017, 272). Das Quiet Quitting ist als ein prophylaktischer Versuch einzelner Arbeitnehmer*innen einzuordnen, einer der größten Risiken in der Neuen Arbeitswelt aus dem Weg zu gehen: dem endgültigen Erschöpfungszustand, dem Burnout.

Wie Jürgens in ihrem subjektivierungstheoretischen Artikeln zur *Reproduktion von Arbeitskraft* hervorhebt, sei es jedoch für die gesamte Gesellschaft wichtig, den Verschleiß von Arbeitskraft (bzw. Lebenskraft) – der im schlimmsten Fall in einem Burnout endet – zu vermeiden (Jürgens 2018, 122). Denn der Verschleiß von Arbeitskraft sei nicht nur desintegrativ für das arbeitende Subjekt selbst, sondern bürde der gesamten Solidargemeinschaft finanzielle Belastungen auf (Jürgens 2018, 122). In der medialen Debatte um das Quiet Quitting wird auch durchaus die Frage aufgeworfen, wie Arbeitnehmer*innen möglichst lange psychisch und physisch gesund und erwerbstätig bleiben können (Jürgens 2018, 110). „In den Blick rückt unweigerlich der ‚ganze Mensch‘, seine subjektive Zufriedenheit und seine mobilisierbaren Ressourcen“, beobachtet Jürgens (2018, 110). Jedoch wird dabei in hohem Maße nicht beachtet, dass die Verantwortung, sich um Prophylaxen vor dem Burnout und Erholung zu kümmern als Leistung der einzelnen Subjekte angesehen wird und sich die Reproduktionsfrage dadurch in einer neuen Art und Weise stellt (Jürgens 2018, 122):

Wie bewältigen Menschen die Anforderungen aus hochgradig widersprüchlichen Lebenssphären und wie reproduzieren sie nicht nur ihre Arbeitskraft, sondern auch ihre Lebenskraft? Erforderlich werden dann aktive Grenzziehungen durch die Person selbst (Jürgens 2018, 122).

Eine solche Form der Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen und der Grenzen-Setzung mit dem Ziel des Schutzes der eigenen Lebenskraft kann eben das Quiet Quitting sein. Das Quiet Quitting-Phänomen erscheint in dieser Auseinandersetzung also als ein individuell eingeschlagener Weg, den Arbeitsalltag zu entschleunigen und dem Burnout auszuweichen; weniger jedoch wie eine von einer solidarisierten Klasse vorgenommene Strategie.

Nicht nur in Bezug auf die Beschleunigung und Flexibilisierung, sondern auch in Hinblick auf die Subjektivierung und die Individualisierung kann durch eine Analyse der medialen Debatte um Quiet Quitting also die Ambivalenz und Komplexität der neuen Arbeitswelt reflektiert werden. Zusammenfassend gesagt, beleuchtet die Analyse der medialen Debatte um das Quiet Quitting einerseits den subjektivierten Wunsch nach Selbstverwirklichung und Mitgestaltungsmöglichkeiten im Lebensbereich Erwerbsarbeit, andererseits aber auch die Gefahr der Selbstausbeutung und Überforderung durch zu hohe Erwartungen seitens der Arbeitgeber*innen oder der individuellen Selbstoptimierung. Die Auseinandersetzung mit dem Quiet Quitting-Phänomen verdeutlicht dementsprechend nicht nur die Notwendigkeit einer ausgewogenen Balance zwischen dem Erwerbsarbeitssubjekt und dem privaten Subjekt, sondern auch zwischen beruflicher Verwirklichung und der persönlichen Regeneration bzw. Bewahrung mentaler Ressourcen.

6.3 Quiet Quitting als Generationentrend?

In Anbetracht der vorherigen Ausführungen zu den Subjektivierungstheorien lässt sich jedoch die Frage aufwerfen, ob Subjektivitätsansprüche abhängig von der Zugehörigkeit zu einer gewissen Gruppe sind. Martin Baethge verweist im Spezifischen auf gestiegene Subjektivierungsansprüche von jungen Erwachsenen (Baethge 1991, 9), genauso wie auch das Groß der bearbeiteten Zeitungsartikel. Die jüngeren Generationen würden sich nicht überarbeiten und zudem genauer als die älteren Generationen kalkulieren, inwieweit sie sich auf die Erwerbsarbeit einlassen wollen und in welcher Hinsicht sie ihre Bedürfnisse vielleicht auch in anderen Lebensbereichen befriedigen könnten (Baethge 1991, 8–9). Subjektivitätsansprüche werden von den jungen Leuten – laut Baethge (1991, 10) – also nicht nur an das Arbeitsleben, sondern auch an das Privatleben gestellt. Eine ausgewogene Work-Life-Balance oder Wünsche nach Arbeitszeitreduzierung scheinen

demnach immer zentraler zu werden; und genauso wird es auch in den meisten Artikeln dargestellt. Wie im Kapitel zur Deskription der Ergebnisse ausgeführt wurde, wird „den Jungen“ in vielen Artikeln eine höhere Resonanz für das Quiet Quitting im Sinne der Verbesserung der Work-Life-Balance nachgesagt. Über eine (potenzielle) Resonanz ältere Generationen auf das Quiet Quitting wird jedoch so gut wie gar nicht nachgedacht.

In den Artikeln existieren jedoch nicht ausschließlich anklagende Stimmen gegenüber den Jungen, die „nichts mehr leisten wollen“ sondern auch durchaus Reflexionen dazu, dass sich vielleicht genau an der Erschöpfung der – erst in das Erwerbsleben einsteigenden – Generation das Ausmaß neuer Risiken und Unsicherheiten in der Neuen Arbeitswelt zeige: „Bereits junge Menschen, die erst ins Arbeitsleben eingestiegen sind, sind erschöpft, überfordert, haben Angst vorm Burnout und können kaum von ihrem Job leben [...]“, so in der Presse (Glaser 2023). Ebenfalls in der Presse wird angemerkt, dass man nicht vergessen dürfe, dass der demographische Wandel auch das Bildungssystem beeinflusse (Ehrlich 2023, Die Presse Online). Die Aufgabenbereiche würden breiter, die Technologien komplexer, die Fachkräfte jedoch immer weniger werden (Ehrlich 2023, Die Presse Online). Folgt man diesen Artikeln, so sind bereits junge Menschen vom Erwerbsarbeitsleben verbraucht und räumen der Freizeit – als für die sozialen Reproduktion verantwortlichen Lebensbereich – einen immer größeren Stellenwert ein.

Die Ergebnisse der seit Jahrzehnten in regelmäßigen Abständen durchgeführten Europäischen Wertestudie (Kritzinger u. a. 2022) weisen hingegen daraufhin, dass der Stellenwert von Arbeit in Österreich seit dem Untersuchungszyklus 1999 stetig generationsübergreifend gesunken ist und auch der Stellenwert von Freizeit und der Wunsch nach Selbstverwirklichung im Beruf generationsübergreifend gestiegen ist. Bei jener europäischen Wertestudie handelt es sich um ein europaweites Forschungsprojekt, dessen österreichischer Forschungszweig sich bereits in fünf Erhebungswellen (1990, 1999, 2008, 2018, 2021) der Untersuchung von Werten und Einstellungen zu den Lebensbereichen Arbeit, Familie, Religion und Politik widmete. Im Jahr 1999 bezeichneten noch 93 % der befragten Personen das Feld „Arbeit“ als wichtigen oder sehr wichtigen Lebensbereich, während 2018 nur mehr 87 %, und 2021 sogar nur mehr 79 % der Befragten in dieser Art und Weise antworteten (Kritzinger u. a. 2022). Bei der „Freizeit“ gestaltet es sich umgekehrt: 86 % der Befragten ordneten „Freizeit“ 1999 als wichtigen oder sehr wichtigen Lebensbereich ein; 2018 waren es 90 %, 2021 bereits 94 % (Kritzinger u. a. 2022).

Entgegen des, in einigen Zeitungsartikeln vorherrschenden, Narrativs, dass der Stellenwert von Arbeit bei der Zugehörigkeit zu einer jüngeren Generation geringer ausfalle, erhoben die EVS-Forscher*innen einen Bedeutungsverlust von „Arbeit“ in allen Altersstufen zwischen 25 – 65+ Jahre, nicht aber für die befragten 18-24-Jährigen (Kritzinger u. a. 2022). Bei jener Altersgruppe (18-24-Jährige), von denen viele noch gar nicht am Erwerbsleben teilnehmen, ist die Bedeutung von Arbeit zwischen 2018 und 2021 interessanterweise sogar leicht gestiegen (Kritzinger u. a. 2022). Der Paradigmenwandel in Bezug auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit, der sich durch fast alle Altersstufen zu ziehen scheint, weist also weniger auf einen Generationenkonflikt hin als vielmehr auf einen generationsübergreifenden Trend für Personen im Alter von 25 – 65+ Jahren. Dies widerspricht dem primären Narrativ in den Zeitungsartikeln, dass die Generationen Y und Z nicht mehr so viel auf Erwerbsarbeit geben würden und mehr Freizeit wollen.

Es scheint aufgrund beschleunigter Arbeitsanforderungen – die durch den demographischen Wandel und die Krisen der vergangenen Jahre nochmal intensiviert wurden – ein Umdenken für Personen verschiedenster Altersgruppen stattzufinden. Das Leben soll mehr im Hier und Jetzt stattfinden, sich um Selbstverwirklichung in der Arbeit, aber auch in der Freizeit drehen. Diese Veränderungen zwingen/bringen manche Arbeitgeber*innen mittlerweile bereits dazu, auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter*innen einzugehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die kompetentesten Arbeitnehmer*innen anzuziehen und diese auch zu halten. Folgt man dem in vielen Artikeln verbreiteten Narrativ der „Workers World“, dann kommt es gerade zu einem Machtwechsel, der die subjektive Bedürfniserfüllung von Arbeitnehmenden begünstigt. Baethge steht der flächendeckenden Bereitstellung bedürfnisgerechter und an subjektzentrierte Ansprüche angepasste Arbeitsplätze jedoch eher skeptisch gegenüber (Baethge 1991, 11). In vielen Branchen und Betrieben sei dies nicht möglich und wenn, dann würden nur Teilgruppen profitieren (Baethge 1991, 11). Auch die, bei der Österreichischen Wertestudie erhobenen Entwicklungen (dass Arbeit weniger wichtig, Freizeit und Selbstverwirklichung im Beruf wichtiger geworden ist), betreffen – so Kritzinger und ihr Forschungsteam (2022) – vor allem Menschen mit höherem Einkommen. In der Studie erscheinen diese Entwicklungen also – entgegen dem medialen Diskurs – weniger generations- als vielmehr einkommensabhängig zu sein.

Im medialen Diskurs um Quiet Quitting werden die Arbeitnehmer*innen der neuen Arbeitswelt jedoch primär bestimmten Altersgruppen (Generation Y und Z) – also statistischen Großgruppen – zugeordnet und nicht etwa sozialen Milieus, Branchen, Klassen, Schichten etc., obwohl dies

auch möglich wäre. Denn nur Teilgruppen in der Gesellschaft genießen den Luxus, über Dinge wie eine angemessene Work-Life-Balance nachdenken zu können und das Quiet Quitting als Form der Bewältigung von überfordernden Arbeitsbedingungen anzuwenden. Auch in einigen arbeitssoziologischen Theorien (Korunka und Kubicek 2013, 32; Jürgens 2017, 274) wird aufgezeigt, dass es sehr auf die situativen und persönlichen Ressourcen ankommt, inwiefern Arbeitnehmende der Erholung von Beanspruchungen durch die Erwerbsarbeit nachgehen können und wie sie mit den beschleunigten, flexibilisierten Arbeitsanforderungen umgehen. In den analysierten Artikeln wird jedoch – abseits vom Alter – nur wenig auf die unterschiedlichen Lebenssphären der Arbeitnehmer*innen eingegangen. Selten wird die Frage aufgeworfen, ob das, Burnout vorbeugende, Quiet Quitting vielleicht mehr ein Wohlstandsphänomen als ein dezidiertes GenZ-Phänomen sein könnte. Oder zumindest beides zugleich.

Auch zu den ungleichheitsgenerierenden Kategorien Gender, Herkunft und Elternschaft, bei denen davon auszugehen ist, dass sie einen Einfluss auf die Position des Individuums im Erwerbsarbeitsbereich haben, findet in den Artikeln so gut wie gar keine Auseinandersetzung statt. In Hinblick auf die Theoretisierung von Reproduktionsarbeit (Jürgens 2018), könnte man sich etwa auch die Frage stellen, ob manche erwerbstätige Frauen gezwungenermaßen quietly quitten? Es wäre vorstellbar, dass Frauen in Österreich nicht nur öfter in Teilzeit arbeiten als Männer (Statistik Austria 2023), sondern auch vermehrt dem Quiet Quitting nachgehen müssen, um den – noch immer vermehrt der Frauenrolle zugeschriebenen – Reproduktionstätigkeiten nachzukommen; was jedoch mit der Gefahr einhergeht, Aufstiegschancen und Gehaltserhöhungen im Erwerbsarbeitsleben zu riskieren.

Zusammenfassend gesagt, gestalten sich die Auseinandersetzung um das Quiet Quitting-Phänomen ambivalent bis widersprüchlich. Denn einerseits scheint der Dienst nach Vorschrift eine Strategie für Arbeitsfrust zu sein, deren Umsetzung sich nicht jeder leisten bzw. riskieren kann; etwa aus Angst, den Job oder Karriereaufstiegsmöglichkeiten zu verlieren und seine finanzielle Sicherung zu riskieren. Dahingehend erscheint das Quiet Quitting sowohl in Theorie als auch in Praxis als Wohlstandsstrategie, die nur für Personen mit einem bestimmten sozialen und finanziellen Hintergrund in Frage kommt. Andererseits scheint das Quiet Quitting genau in jenen Branchen, in denen prekäre Arbeitsbedingungen herrschen und Arbeitnehmer*innen eben – im Vergleich zu anderen Branchen – nicht die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse einzufordern, eine denkbare

Strategie zu sein, um eine bessere Work-Life-Balance zu erzielen oder sich von unangemessenen Arbeitsanforderungen abzugrenzen.

6.4 Quiet Quitting als Wohlstands-Lebensstil?

Die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse der Zeitungsartikel zeigen, dass in der Debatte um Quiet Quitting die ungleichheitsgenerierende Kategorie „Alter“ viel Erwähnung findet. In Bezug auf einen Typus „Quiet Quitter“ wird zumeist explizit und implizit darauf verwiesen wird, dass er der Generation Y oder Z entstammen müsse. Es wird im medialen Diskurs keine sich solidarisierende „Klasse“ von überforderten und unzufriedenen Quiet Quitter gezeichnet, sondern vielmehr eine Generation von Quiet QUITTERN, die sich aber ebenfalls nicht wirklich gemeinsam zu solidarisieren scheint. Über die ungleichheitsgenerierenden Kategorien soziale Klasse, Schicht, Gender oder Herkunft (geschweige denn deren Zusammenwirkung bzw. Überlagerung) wird in der Debatte um die Neue Arbeitswelt wenig bis gar nicht diskutiert. Dahingehend stellt sich im medialen Diskurs auch kaum die Frage, wer sich Quiet Quitting leisten kann. Gleichzeitig gibt es auch noch keine empirische Forschung „am Subjekt Quiet Quitter“. Eine Idee, wie hier in Zukunft weiter gearbeitet werden kann ist, die Debatte um Quiet Quitting mit Bourdieus Konzept der Lebensstile und sozialen Klassen zu beleuchten. Durch seine klassentheoretischen Ansätze könnte die Debatte um Quiet Quitting anhand eines ungleichheitstheoretischen, machtanalytischen Zugangs erweitert und analysiert werden. Die nächsten Absätze könnten eventuell richtungsweisend für folgende empirische Projekte zu jenem Phänomen sein.

Im Bourdieuschen Modell des sozialen Raumes zeichnen sich unterschiedliche Gruppen bzw. theoretische Klassen auch durch unterschiedliche Lebensstile aus (Bourdieu 1991, 21). Während die soziale Klasse/Position als Strukturebene dieses Modells gilt, bilden die Lebensstile die Praxis-Ebene (Bourdieu 1991, 21). Diese Lebensstile machen die Differenzen zwischen Gruppen auf einer symbolischen Praxis-Ebene sichtbar (Bourdieu 1991, 21). Jede allgemeine Praxis (z.B. Konsumakt, Arbeitsakt) wird von Bourdieu (1991, 21) als „sichtbares“ Unterscheidungszeichen bezeichnet. Auch das Quiet Quitting als eine bestimmter „Arbeitsstil“, bei dem nur mehr nach Vorschrift gearbeitet wird, Grenzen gesetzt werden und leiser Widerstand geleistet wird, ist in dem Sinne als eine symbolische Praxis zu verstehen. Das Quiet Quitting ist eine distinktive Praxis und setzt als Lebens-/Arbeitsstil einen Unterschied zu anderen arbeitnehmenden Individuen bzw. Personengruppen, die dieser Praxis nicht nachgehen bzw. dieser Praxis gar nicht nachgehen können.

Bourdieu geht es bei seinem Modell des sozialen Raumes in weiterer Hinsicht darum, zu analysieren, welche Struktur der Auswahl potenzieller Meinungen zu Grunde liegt. Er sucht danach zu fragen, welche Wahrnehmungs- und Erfahrungsschemata die klassenspezifische Reproduktion von Meinungen regulieren (Burzan 2007, 133). Der Habitus ist sein Kernkonzept, um sich diesen Fragestellungen anzunähern. Der, von einem Individuum internalisierte, Habitus wird durch das Verhältnis von sozialer Klasse/Position und Lebensstil bestimmt und ist ein System von Dispositionen und Gewohnheiten (Bourdieu 2014). Dementsprechend ist er auch als ein System von Grenzen zu verstehen, die individuellen Handlungen zu Grunde liegen und sie wahrscheinlich bzw. unwahrscheinlich machen (Bourdieu 2012). Der Habitus ist strukturierende Struktur bzw. inkorporierte Struktur, die Grenzen bzw. Spielraum vorgibt (Bourdieu 1991, 18):

Der Sinn für die eigene soziale Stellung als Gespür dafür, was man ‘sich erlauben’ darf und was nicht, schließt ein das stillschweigende Akzeptieren der Stellung, einen Sinn für Grenzen (‘das ist nichts für uns’), oder, in anderen Worten, aber das gleiche meinent: einen Sinn für Distanz, für Nähe und Ferne, die es zu signalisieren, selber wie Seiten der Anderen einzuhalten und zu respektieren gilt (Bourdieu 1991, 18).

Auch das Quiet Quitting scheint sich nicht jeder erlauben zu können; nicht in jeder Branche, bei jeder Art von Ausbildung bzw. in jedem Beruf. Es ist nicht in jeder finanziellen Situation umsetzbar bzw. überhaupt denkbar. Bourdieu bezeichnet etwa den Lebensstil der „unteren Klassen“ als „Notwendigkeitsgeschmack“, der sich am Praktischen orientiert (Burzan 2007, 137). Die „unteren Klassen“ würden sich – in Anlehnung an Bourdieu – also wahrscheinlich mehr an der Gewährleistung finanzieller Sicherheit orientieren und weniger an Gedanken über Work-Life-Balance, oder die Sinnstiftung und Selbstverantwortung am Arbeitsplatz. Bourdieu geht es jedoch keinesfalls darum, diesen Klassen ästhetische Defizite zuzuweisen, sondern auf die Strategie „höherer Klassen“ hinzuweisen, die die Macht haben, ihren Geschmack als legitim zu definieren und diesen gegen einen allgemeinen Zugang zu verteidigen (Burzan 2007, 137). Insofern könnte man davon ausgehen, dass auch das Quiet Quitting als Randgruppenphänomen, wahrscheinlich durch Personen mit einem höheren sozialen Status und finanzieller Sicherheit definiert wird.

Bourdieu nimmt auch auf Relationen zwischen den theoretischen Klassen Bezug. Dabei stellt er die Relationen jedoch weniger als einen offen ausgetragenen Klassenkampf wie Marx und Engels (2022) dar, sondern als subtile Strategie (vor allem im Sinne der Machterhaltung) (Burzan 2007, 137). Neben einem ökonomischen Klassenkonflikt tritt für Bourdieu dementsprechend auch ein symbolischer Konflikt um Werte und legitime Standards zu Tage (Burzan 2007, 137). In der Auseinandersetzung mit den Zeitungsartikeln zum Quiet Quitting zeigt sich, dass es in der

postpandemischen und postfordistischen Arbeitswelt derzeit sehr stark um das Aushandeln von legitimen Standards von Arbeitsanforderungen geht; dabei gleichzeitig aber nicht auf Klassen oder Sozialstatus-Unterschiede verwiesen wird, die das Aushandeln dieser Standards wesentlich beeinflussen.

In „Praktische Vernunft“ schreibt Bourdieu (1998, 26) zudem, dass die Positionen, die Menschen im Raum einnehmen auch deren Vorstellungen von diesem Raum bestimmen; sowie die Position, die Menschen im Kampf einnehmen um ihn zu erhalten oder zu verändern. Vielleicht haben Arbeitnehmer*innen, die sich aufgrund ihres ökonomischen und kulturellen Kapitals auch leichter an beschleunigte Zeiten adaptieren können, auch einen Wettbewerbsvorteil, und daraus resultierend auch wiederum einen höheren Sozialstatus. Dieser Sozialstatus/Position der Arbeitnehmer*innen im Erwerbsarbeitsbereich bestimmt dann wiederum auch deren Vorstellung des Erwerbsarbeitsbereiches. Bestimmte Teilgruppen oder theoretische Klassen scheinen – wie sich an der medialen Debatte um Quiet Quitting zeigt – konkrete subjektivierte Vorstellungen von Veränderungen in der beschleunigten Arbeitswelt zu haben. Sie kämpfen für ihre Work-Life-Balance, ihre Grenzen und ihre Selbstverwirklichung in Arbeit und Privatleben. Jedoch stellt sich die Frage, was das für Arbeitnehmer*innen bedeutet, die sich der Beschleunigung mit weniger Ressourcen oder „weniger mächtigen“ Kapitalzusammenstellungen entgegenstellen.

In Bezug auf das Quiet Quitting sollte man also auch die Frage aufwerfen, wer die Macht über die Debatte hat, bzw. die Aushandlung neuer entschleunigender Arbeitsweisen maßgeblich beeinflusst. Auch die Fähigkeit etwas explizit öffentlich zu machen, “zu veröffentlichen, gegenständlich, sichtbar, in Worte faßbar, ja offiziell werden zu lassen” was bislang auf der individuellen Erfahrungsebene (und nicht auf der kollektiven) verblieb, stellt eine außerordentliche gesellschaftliche Macht (einer Gruppe mit common sense, des ausdrücklichen Konsens der ganzen Gruppe) dar, so Bourdieu (1991, 19) . Das heißt also, dass es nicht nur darum geht, für wen Quiet Quitting überhaupt leistbar und vorstellbar ist, sondern auch darum, wer überhaupt die Macht, hat dieses Thema öffentlich zu machen. Es wird in der österreichischen journalistischen Landschaft fast ausschließlich nur im „Qualitätsjournalismus“ besprochen, welcher wiederum von bestimmten Personengruppen konsumiert wird. Im Kampf um das Monopol auf legitime Benennung – also im Kampf um die explizite Durchsetzung einer legitimen Sicht der sozialen Welt – setzen Akteur*innen ihre verschiedenen Kapitalsorten ein und sind dementsprechend nicht gleichermaßen gut ausgerüstet (Bourdieu 1991, 23). Die These ist also, dass das Quiet Quitting als Lebensstil verstanden werden

kann, der nur von bestimmten Klassen/Personen mit bestimmten Kapitalzusammenstellungen gelebt werden bzw. vorgestellt werden kann.

Egal ob man soziale Ungleichheit jetzt anhand von verschiedenen Risiken für das Individuum im Sinne der Subjektivierungstheorien fasst oder durch den sozialen Klassenbegriff nach Bourdieu; was gleich bleibt ist, dass in den meisten Artikeln weder auf das eine noch auf das andere eingegangen wird. Das macht Sorgen in Bezug auf den weiteren Entwurf einer Neuen Arbeitswelt.

7. Fazit und Ausblick

Ungesicherte Zukunftsaussichten, das Durchleben vieler aufeinanderfolgender Krisen und ein durch den Fachkräftemangel ausgelöster Machtwechsel, der die Chance birgt, persönliche Bedürfnisse auf der Arbeit einzufordern, führen dazu, dass sich junge Menschen – aber eben nicht ausschließlich junge Menschen – Gedanken darüber machen, wie sie arbeiten wollen. Die Bedeutung des Lebensbereiches Freizeit und das Nachdenken über die eigene psychische und physische Gesundheit nimmt zu und die Einstellung, dass Erwerbsarbeit nicht das ganze Leben bestimmen soll und sich harte Arbeit nicht mehr lohnt, verbreitet sich. Mit diesen Entwicklungen geht für manche Arbeitnehmer*innen, die es sich leisten können, der Wunsch einher, Grenzen in Bezug auf Mehrarbeitszeit und überzogene Arbeitsanforderungen zu setzen, nur mehr Dienst nach Vorschrift zu leisten und dementsprechend „quietly zu quitten“. Bisher gibt es jedoch nur sehr wenig qualitative und quantitative Forschung zu jenem medial polarisierendem Quiet Quitting-Phänomen. Weder ist klar, wie hoch der Anteil der Quiet Quitter in der österreichischen Gesellschaft ist, noch ob es sich um ein temporäreres oder dauerhaftes Phänomen handelt.

Die vorliegende Masterarbeit hatte zum Ziel, jenen begrenzten Wissensstand zum Quiet Quitting – als beispielhaftes Phänomen der Neuen Arbeitswelt – in dem Sinne zu erweitern, als dass sie die mediale Debatte um Quiet Quitting in den Fokus stellt und aus machtkritischer Sicht betrachtet; und dies vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Debatten. Es wurde danach gefragt, wie das Phänomen in der medialen Debatte präsentiert und interpretiert wird und welche Ungleichheitsgenerierenden Kategorien (Gender, Klasse, Alter etc.) dabei Erwähnung finden und welche nicht. Im Zentrum der methodischen Herangehensweise stand eine an Philipp Mayring angelehnte und durch die Software MAXQDA unterstützte Qualitative Inhaltsanalyse von 53 Zeitungsartikeln aus *Der Standard*, *Die Presse* und *Kurier*, die Quiet Quitting thematisieren. Die Benutzung der

Software MAXQDA hat die Analyse der medialen Debatte wesentlich vereinfacht, jedoch hat sich gezeigt, dass es sowohl Zeit als auch Übung braucht, um sich eine passende Arbeitsweise anzueignen, die auch tatsächlich die vielen nutzbringenden Funktionen ausschöpft, die von dem Programm angeboten werden. Ein weiteres MAXQDA-unterstütztes Forschungsprojekt würde ich nun mit einem, von Anfang an noch spezifischer ausgearbeiteten, Design starten.

Zudem gestaltet es sich durchaus herausfordernd, das Arbeiten nach Vorschrift alias Quiet Quitting als beispielhaftes Phänomen für die Neue Arbeitswelt „einzufangen“ und im Rahmen der Qualitativen Inhaltsanalyse einzuordnen, da die Interpretationen der Zeitungsartikel viele Ambivalenzen aufweisen. Die Auseinandersetzung mit beschleunigungstheoretischen, subjektivierungstheoretischen sowie ungleichheitstheoretischen Aspekten erscheint jedoch in Anbetracht einer qualitativen Auseinandersetzung mit der medialen Darstellung von Quiet Quitting relevant. Auf Basis der diskutierten Theorien gilt es festzuhalten, dass (1.) die Arbeitswelt bzw. ihre Anforderungen als beschleunigt zu verstehen sind. (2.) Es in der neuen Arbeitswelt bestimmte Akteur*innen gibt, die einen unternehmerischen Umgang mit ihren persönlichen Arbeitsfähigkeiten und -bedürfnissen pflegen können und Work-Life-Balance und Selbstverwirklichung anstreben. (3.) Die Zugehörigkeit zu gewissen sozialen Klassen den Umgang mit Beschleunigung begünstigt und die Vorstellung eines durch Work-Life-Balance und Selbstverwirklichung geprägten Arbeitsstils wie dem Quiet Quitting ermöglicht.

Basierend auf der Qualitativen Inhaltsanalyse der Zeitungsartikel kann davon ausgegangen werden, dass das Quiet Quitting eine aktive oder passive Antwort auf die Beschleunigung des Lebensbereichs Erwerbsarbeit ist. Zudem ist es ein Versuch, der psychischen und physischen Erholung von Beanspruchungen durch die Erwerbsarbeit mehr Raum zu geben und ein potenzielles Burnout vorzubeugen. Das Quiet Quitting scheint jedoch ein Weg der Entschleunigung und Selbstoptimierung zu sein, der nur privilegierten, einkommensstarken Personen vorbehalten ist. Denn bei der Debatte um die Abgrenzung am Arbeitsplatz zu Gunsten von mehr Erholung und Selbstverwirklichung abseits der Lohnarbeit handelt es sich ganz klar um eine Luxusdebatte, die Menschen im globalen Norden und wahrscheinlich auch dort nur gewissen sozialen Klassen (im Sinne Bourdieus) vorbehalten bzw. in bestimmten Branchen möglich ist. Dieser Aspekt tritt jedoch im medialen österreichischen Diskurs um Quiet Quitting, der auf Generationenunterschiede sowie -konflikte fokussiert, bis jetzt kaum hervor. Neben der ungleichheitsgenerierenden Kategorie Alter findet in den analysierten Zeitungsartikeln kaum eine tiefere Auseinandersetzung mit anderen

ungleichheitsgenerierenden Kategorien wie Klasse, Branche, Gender, Ethnizität, Elternschaft statt. An der medialen Debatte zum Quiet Quitting zeigt sich, dass sich Teile der Gesellschaft eine Neue Arbeitswelt erträumen und erbauen, die mit einer besserer Work-Life-Balance und entschleunigten Arbeitsanforderungen einhergeht, jedoch nicht darüber nachgedacht wird, wer sich denn eigentlich Zugang zu dieser Welt erkämpfen kann.

Für weiterführende Forschungsprojekte wäre es interessant, tatsächlich Interviews mit selbsterklärten Quiet Quittern zu führen oder zumindest mit Personen, die sich aktiv von bestimmten Anforderungen in der Erwerbsarbeit abgrenzen. Es könnte sich lohnen, nicht nur die medialen Interpretationen des Phänomens in den Fokus zu stellen, die – wie sich gezeigt hat – von den immergleichen 20 Journalist*innen vorgenommen werden, sondern tatsächlich Personen zu Wort kommen zu lassen, die Quiet Quitting praktizieren. Bei der theoretischen Rahmung und Auswertung der Interviews könnte dann anhand einer erweiterten machtkritischen Herangehensweise, neben Bourdieus Konzeption der sozialen Klassen, auch der Begriff der Intersektionalität (Crenshaw 1991) in den Mittelpunkt gestellt werden, der als die diskursive Verknüpfung von ungleichheitsgenerierenden Kategorien bzw. diskriminierenden Unterdrückungsmechanismen verstanden werden kann. Anhand des Intersektionalitätskonzeptes, welches in der vorliegenden Masterarbeit leider keinen Platz mehr gefunden hat, könnte man Überlagerungen von Kategorien wie Gender, Bildungsstatus, Branche, Herkunft etc. analysieren und danach fragen, ob und inwiefern sich diese Überlagerungen auf die Möglichkeit der Abgrenzung, der Entschleunigung und Erholung von Erwerbsarbeit auswirken. Denn allein an der Auseinandersetzung mit der medialen Debatte um Quiet Quitting zeigt sich, wie ambivalent und vielschichtig die Veränderungen in der Neuen Arbeitswelt interpretiert werden und, dass Subjektivierungs-, Flexibilisierungs- und Beschleunigungspotenziale ganz unterschiedlich wahrgenommen werden. Weiters wäre es spannend, bei dem Aspekt, dass Quiet Quitting in vielen Artikeln als eine Art Widerstand eingeordnet wird, in die Tiefe zu gehen, und das Phänomen anhand von Theorien und Methoden aus den sogenannten Social Movement Studies zu analysieren und als Form des Protests herauszuarbeiten bzw. kritisch zu hinterfragen.

8. Quellenverzeichnis

- Aichholzer, Julian, Christian Friesl, und Patrick Rohs. 2019. „Kapitel 8: Wertewandel in Österreich: Ein Blick auf 30 Jahre“. In *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*, herausgegeben von Julian Aichholzer, Christian Friesl, Sanja Hajdinjak, und Sylvia Kritzingen, 242–73. Wien: Czernin Verlag.
- Altreiter, Carina. 2019. „Subjekt ohne Klasse? Zur sozialen Genese von Arbeitskraft in aktuellen Debatten um eine Subjektivierung von Arbeit“. *AIS-Studien* 12 (1): 103–18.
<https://doi.org/10.21241/ssoar.64886>.
- Baethge, Martin. 1991. „Arbeit, Vergesellschaftung, Identität — Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit“. *Soziale Welt* 42 (1): 6–19.
- Bauer, Karin. 2022a. „Boss, ich gehöre dir nicht mehr, du bist nicht mein Leben“. *Der Standard Online*, 7. September 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000138757669/boss-ich-gehoere-dir-nicht-mehr-du-bist-nicht-mein>.
- . 2022b. „Die Zukunft bringt weniger Arbeit und mehr Wohlbefinden“. *Der Standard Online*, 20. Oktober 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000140086443/die-zukunft-bringt-weniger-arbeit-und-mehr-wohlbefinden>.
- . 2022c. „Wie in der Jobwelt Sinn über Zwang gewinnen kann“. *Der Standard Online*, 19. Dezember 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000141872668/wie-in-der-jobwelt-sinn-ueber-zwang-gewinnen-kann>.
- . 2022d. „Was gegen die große Erschöpfung hilft“. *Der Standard Online*, 26. Dezember 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000142068133/was-gegen-die-grosse-erschoepfung-hilft>.
- . 2022e. „Arbeitswelt: Das Jahr der Lektionen“. *Der Standard Online*, 29. Dezember 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000142137899/arbeitswelt-das-jahr-der-lektionen>.
- . 2023. „Mein Job und ich, sonst nichts: Wege aus der Arbeitssucht“. *Der Standard Online*, 14. Januar 2023. <https://www.derstandard.at/story/2000142551573/mein-job-und-ich-sonst-nichts-wege-aus-der-arbeitssucht>.
- Beck, Ulrich. 1994. „Jenseits von Stand und Klasse?“. In *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*, herausgegeben von Ulrich Beck, 43–61. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- . 2003. *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. 40 Jahre Edition Suhrkamp 2432. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bell, Daniel. 1973. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Bérubé, Vincent, Dana Maor, Marino Mugayar-Baldocchi, und Angelika Reich. 2022. „European talent is ready to walk out the door. How should companies respond?“. *McKinsey Quarterly*, Dezember. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/european-talent-is-ready-to-walk-out-the-door-how-should-companies-respond#/>.
- Bolte, Karl Martin. 1986. „Von sozialer Schichtung zu sozialer Ungleichheit: Bericht über ein Forschungsprojekt der frühen 50er Jahre und einige seiner Weiterwirkungen“. *Zeitschrift für Soziologie* 15 (4): 295–301. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-1986-0405>.
- Bourdieu, Pierre. 1991. *Sozialer Raum und „Klassen“*. Zwei Vorlesungen. 2. Auflage. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 500. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- . 1998. *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Übersetzt von Hella Beister. Edition Suhrkamp. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- . 2012. „Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital“. In *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, herausgegeben von Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer, und Albert Scherr, 229–42. Bildung und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18944-4_15.
- . 2014. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Übersetzt von Bernd Schwibs und Achim Russer. 24. Auflage. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 658. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Burzan, Nicole. 2007. *Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien*. 3. Auflage. Hagen Studententexte zur Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Crenshaw, Kimberle. 1991. „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color“. *Stanford Law Review* 43 (6): 1241–99. <https://doi.org/10.2307/1229039>.
- Dang, Anika. 2023a. „Jeder Dritte wäre lieber arbeitslos als unglücklich im Job“. *Der Standard Online*, 27. März 2023. <https://www.derstandard.at/story/2000144879727/ein-drittelwaeren-lieber-arbeitslos-als-ungluecklich-im-beruf>.
- . 2023b. „‘Quiet Thriving‘ im Job als Alternative zum Dienst nach Vorschrift“. *Der Standard Online*, 30. Mai 2023. <https://www.derstandard.at/story/3000000140313/schritt-f252r-schritt-zum-jobgl252ck>.
- . 2023c. „Arbeitspsychologe: ‚Dienst nach Vorschrift ist nicht verwerflich‘“. *Der Standard Online*, 29. Juni 2023. <https://www.derstandard.at/story/3000000176730/quiet-quitting-warum-dienst-nach-vorschrift-nicht-verwerflich-ist>.
- . 2023d. „Unternehmen sehen Arbeitsrecht als Bremse für Leistung“. *Der Standard Online*, 29. Juli 2023. <https://www.derstandard.at/story/3000000180856/unternehmen-sehen-arbeitsrecht-als-bremse-fuer-leistung>.
- Dannecker, Petra, und Birgit Englert. 2014. „Praktische und ethische Aspekte der Feldforschung“. In *Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung*, herausgegeben von Petra Dannecker und Birgit Englert, 233–65. Gesellschaft, Entwicklung, Politik, Band 15. Wien: Mandelbaum Verlag.
- dictionary.com. 2022. „Have You Felt Like ‚Quiet Quitting‘ Lately?“ *Dictionary.Com* (blog). 2. September 2022. <https://www.dictionary.com/e/slang/quiet-quitting/>.
- Ehrlich, Bernhard. 2023. „Perfect Match statt Quiet Quitting“. *Die Presse Online*, 20. Juli 2023. <https://www.diepresse.com/13448148/perfect-match-statt-quiet-quitting?from=rss>.
- Flecker, Jörg. 2017. *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*. utb Soziologie 4860. Wien: Facultas.
- Formica, Sandro, und Fabiola Sfodera. 2022. „The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions“. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 31 (8): 899–907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>.
- Gallup Report. 2023. „State of the Global Workplace Report 2023“. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- Glaser, Lena Marie. 2023. „Arbeit auf Augenhöhe ist eine echte Chance“. *Die Presse Online*, 4. Januar 2023, Abschn. Gastkommentar. <https://www.diepresse.com/6234246/arbeit-auf-augenhoehe-ist-eine-echte-chance>.
- Gogola, Michael, und Robin Perner. 2022. „Zwischen digitaler Zukunft und ‚Great Resignation‘? Arbeit und ökonomische (Un-)Gleichheit vor dem Hintergrund der COVID-19-Krise.“ In

- Transformationsgesellschaft*, herausgegeben von Judith Fritz und Nino Tomaschek, 71–87. University – Society – Industry, Band 11. Münster: Waxmann.
- Graf, Jakob, Kim Lucht, und John Lütten. 2022. *Die Wiederkehr der Klassen*. Frankfurt, New York: Campus Verlag. DOI: 10.12907/978-3-593-44718-6.
- Häußermann, Hartmut, und Walter Siebel. 1995. *Dienstleistungsgesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jäger, Johannes, und Elisabeth Springler. 2015. *Ökonomie der internationalen Entwicklung. Eine kritische Einführung in die Volkswirtschaftslehre*. 3. Auflage. Gesellschaft - Entwicklung - Politik (GEP), Band 14. Wien: Mandelbaum Verlag.
- Jürgens, Kerstin. 2017. „Reproduktion von Arbeitskraft“. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, herausgegeben von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 2. Auflage, 272–75. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- . 2018. „Arbeit und Leben“. In *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen*, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 99–130. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_4.
- Kleemann, Frank, und G. Günter Voß. 2018. „Arbeit und Subjekt“. In *Handbuch Arbeitssoziologie: Band 2: Akteure und Institutionen*, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 15–57. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21704-4_2.
- Kleemann, Frank, Jule Westerheide, und Ingo Matuschek. 2019. *Arbeit und Subjekt: Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23260-3>.
- Klimke, Daniela, Rüdiger Lautmann, Urs Stäheli, Christoph Weischer, und Hanns Wienold. 2020. „K“. In *Lexikon zur Soziologie*, herausgegeben von Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Urs Stäheli, Christoph Weischer, und Hanns Wienold, 371–441. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30834-6_11.
- Korunka, Christian, und Bettina Kubicek. 2013. „Beschleunigung im Arbeitsleben – neue Anforderungen und deren Folgen“. In *Immer schneller, immer mehr: Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*, herausgegeben von Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Gisa Junghanns, und Martina Morschhäuser, 17–39. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01445-2_2.
- Köttritsch, Michael. 2023. „Wir brechen das Schweigen“. *Die Presse Online*, 10. Februar 2023. <https://www.diepresse.com/6249622/wir-brechen-das-schweigen?from=rss>.
- Kratzer, Nick. 2003. *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma.
- . 2017. „Entgrenzung“. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, herausgegeben von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 2. Auflage, 116–19. Baden-Baden: Nomos Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783748930488-146>.
- Kritzing, Sylvia, Johanna Willmann, Regina Polak, Christian Friesl, und Patrick Rohs. 2022. „Die Europäische Wertestudie: Erste Ergebnisse der Covid-19-Sonderedition“. https://www.werteforschung.at/fileadmin/user_upload/p_inter_werteforschung/Praesentation_Daten_092022.pdf.
- Kuckartz, Udo, und Stefan Rädiker. 2022. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 5. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.
- Lane, Robert E. 1966. „The Decline of Politics and Ideology in a Knowledgeable Society“. *American Sociological Review* 31 (5): 649–62.

- List, Heidi. 2022. „Quiet Quitting: Ein Selbstversuch“. *Der Standard Online*, 15. Oktober 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000139895007/quiet-quitting-ein-selbstversuch>.
- Lohr, Karin. 2017. „Subjektivierung von Arbeit“. In *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*, herausgegeben von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 2. Auflage, 281–85. Baden-Baden: Nomos Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783748930488-146>.
- Marx, Karl. 1962. *Das Kapital*. Wien: Globus Verlag.
- Marx, Karl, und Friedrich Engels. 2022. *Das kommunistische Manifest*. Varna: Pretorian Media.
- Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse*. 12. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Menz, Wolfgang, und Anna Monz. 2023. „Work-Life-Balance“. In *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*, herausgegeben von Rainer Bohn, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Sabine Pfeiffer, und Mascha Will-Zocholl, 392–96. Nomos Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783748930488-392>.
- Minssen, Heiner, Hrsg. 2000. *Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- . 2019. *Arbeit in der modernen Gesellschaft: Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22358-8>.
- o.A. 2022. „Geldverdienen wichtiger als Selbstverwirklichung“. *Kurier*, 11. September 2022.
- . 2023a. „Lieber arbeitslos als unglücklich: So ticken Österreichs Arbeitnehmer“. *Kurier Online*, 27. März 2023. <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/lieber-arbeitslos-als-ungluecklich-so-ticken-oesterreichs-arbeitnehmer/402379608>.
- . 2023b. „Zwei Drittel ordnen Arbeit als ‚wichtig oder sehr wichtig‘ ein“. *Die Presse Online*, 27. März 2023. <https://www.diepresse.com/6268431/zwei-drittel-ordnen-arbeit-als-wichtig-oder-sehr-wichtig-ein?from=rss>.
- Peterlik, Clara, und Stefan Melichar. 2022. „Arbeitskräftemangel: Wird Freizeit wichtiger als Arbeit?“. *Profil*, 27. August 2022, Abschn. Wirtschaft. <https://www.profil.at/wirtschaft/arbeitskraeftemangel-wird-freizeit-wichtiger-als-arbeit/402125357>.
- Prainsack, Barbara. 2023. *Wofür wir arbeiten*. Herausgegeben von Hannes Androsch. Auf dem Punkt. Wien: Brandstätter.
- Przyborski, Aglaja, und Monika Wohlrab-Sahr. 2021. *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. 5. Auflage. Lehr- und Handbücher der Soziologie. Berlin, Boston: De Gruyter, Oldenbourg.
- Reiserer, Esther. 2022a. „Die Ruhe vor der Kündigung: Was ‚Quiet Quitting‘ bedeutet“. *Die Presse Online*, 26. August 2022, Abschn. premium. <https://www.diepresse.com/6181433/die-ruhe-vor-der-kuendigung-was-quiet-quitting-bedeutet>.
- . 2022b. „Folgt auf Quiet Quitting nun der Trend zum Quiet Firing?“. *Die Presse Online*, 2. November 2022, Abschn. premium. <https://www.diepresse.com/6209635/folgt-auf-quiet-quitting-nun-der-trend-zum-quiet-firing>.
- . 2023. „Die Antithese zum ‚Quiet Quitting‘“. *Die Presse Online*, 10. Januar 2023, Abschn. Meta-Nachrichten. <https://www.diepresse.com/6236302/die-antithese-zum-quiet-quitting>.
- Rosa, Hartmut. 2005. *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- . 2017. *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Suhrkamp Verlag.
- . 2022. *Beschleunigung und Entfremdung: Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit*. Übersetzt von Robin Celikates. 9. Auflage. Berlin: Suhrkamp.

- Schechtner, Barbara, und Markus Hauer. 2023. „Wollen die Jungen wirklich nicht mehr arbeiten?“ *Die Presse Online*, 29. April 2023. <https://www.diepresse.com/6281591/wollen-die-jungen-wirklich-nicht-mehr-arbeiten?from=rss>.
- Schellhorn, Franz. 2023. „Wer einigermaßen rechnen kann, arbeitet nicht mehr Vollzeit“. *Die Presse Online*, 2. April 2023, Abschn. Gastkommentar. <https://www.diepresse.com/6270659/wer-einigermaessen-rechnen-kann-arbeitet-nicht-mehr-vollzeit>.
- Schmidt, Roxanna. 2022. „Quiet Quitting: Warum viele im Job nicht mehr die Extrameile gehen“. *Kurier Online*, 3. September 2022, Abschn. Wirtschaft/Karriere. <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/quiet-quitting-warum-viele-im-job-nicht-mehr-die-extrameile-gehen/402129698>.
- . 2023. „Jeder fünfte Beschäftigte in Österreich will kündigen“. *Kurier Online*, 17. Januar 2023, Abschn. Wirtschaft/Karriere. <https://kurier.at/wirtschaft/karriere/jeder-fuenfte-beschaeftigte-in-oesterreich-will-kuendigen/402289928>.
- Spudich, Helmut. 2022. „Mehr Mut zu Weihnachtsritualen!“ *Der Standard Online*, 4. Dezember 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000141465668/mehr-mut-zu-weihnachtsritualen>.
- Statistik Austria. 2023. „7 % mehr Teilzeiterwerbstätige als im Vorjahr. Pressemitteilung.“, März. <https://www.statistik.at/medien/pressemitteilungen>.
- Taddicken, Monika. 2019. „Analyse von Zeitungsartikeln und Online-Nachrichten“. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, herausgegeben von Nina Baur und Jörg Blasius, 1157–64. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_83.
- Verwiebe, Roland, und Lena Seewann. 2019. „Kapitel 2: Der Wandel des Arbeitsmarktes und Einstellungen zur Arbeit in Österreich“. In *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*, herausgegeben von Julian Aichholzer, Christian Friesl, Sanja Hajdinjak, und Sylvia Kritzinger, 36–56. Wien: Czernin Verlag.
- Voß, G. Günter. 1998. „Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels“. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3): 473–87.
- Voß, G. Günter. 2017. „Arbeitskraftunternehmer“. In *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, herausgegeben von Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 2. Auflage, 49–52. Baden-Baden: Nomos Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783748930488-146>.
- . 2018. „Was ist Arbeit?“ In *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse.*, herausgegeben von Fritz Böhle, G. Günter Voß, und Günther Wachtler, 15–84. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14458-6_2.
- Voß, G. Günter, und Hans J. Pongratz. 1997. „Subjekt und Struktur — die Münchener subjektorientierte Soziologie. Zur Einführung.“ In *Subjektorientierte Soziologie*, herausgegeben von G. Günter Voß und Hans J. Pongratz, 7–29. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-99578-0_1.
- Winder, Christoph. 2022. „Die Krisenkolumne: Eine 90-Stunden-Woche ist nicht genug“. *Der Standard Online*, 11. September 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000138956732/die-krisenkolumneeine-90-stunden-woche-ist-nicht-genug>.
- zaidleppelin, Reg. 2022. *On Quiet Quitting #workreform*. TikTok-Video. <https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342>.
- Zips, Werner. 2008. *Die Macht ist wie ein Ei. Theorie einer gerechten Praxis. Anthropologie der Gerechtigkeit Band 3*. 2. Auflage. Wiener Beiträge zur Ethnologie und Anthropologie (WBEA) 11. Wien: Facultas.

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Mit MAXQDA kategorisierte Paraphrasen, eigene Darstellung.....	44
Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der ungleichheitsgenerierenden Kategorien in den Zeitungsartikeln zu Quiet Quitting, eigene Darstellung.....	61