

## Inhalt

<b>1 Erkenntnisinteresse und Aufbau der Arbeit</b>	9	3.1.3 Erzieher_innen	61
1.1 Erkenntnisinteresse und Eingrenzung der Problemstellung	9	3.2 Arbeitsqualität der Beschäftigten im SAGE-Sektor: Beanspruchung und Belastungsfolgen	67
1.2 Aufbau der Arbeit	14	3.3 Arbeitsentlohnung im SAGE-Sektor	71
<b>2 Vermarktlichung und Privatisierung im SAGE-Sektor</b>	16	3.3.1 Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst	73
2.1 Wendepunkt – die Wirtschaftskrisen in den Jahren 1973 und 1979	16	<b>4 Arbeitsbeziehungen und Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor</b>	77
2.1.1 New Public Management	18	4.1 Der Machtressourcenansatz der Labor Revitalization Studies	78
2.1.2 Aktivierungsparadigma	20	4.2 Struktur und Hürden des kollektiven Interessenhandelns im SAGE-Sektoren	83
2.2 Krise und Transformation des Wohlfahrtsstaats	22	4.2.1 Soziale Arbeit	84
2.2.1 Wandel der Familienpolitik	24	4.2.2 Pflege	85
2.2.2 Umbau der Daseinsfürsorge	25	4.2.3 Erziehung	88
2.2.3 Entwicklung von Geschäftsfeldern durch Privatisierung	26	4.2.4 Kollektiver Widerstand im SAGE-Sektor	90
2.2.4 Weitere Dimensionen der Privatisierung	27	4.3 Streiks im SAGE-Sektor – Organisieren im Konflikt	92
2.2.5 Aktivierung von Frauen zur Erwerbstätigkeit	28	4.3.1 Arbeitskämpfe im SAGE-Sektor – ein neues Phänomen	92
2.2.6 Professionalisierung und Akademisierung im SAGE-Sektor	30	4.3.2 Die Bedeutung des Geschlechts in Streikprozessen	96
2.3 Krise und Transformation der Gewerkschaften	35	<b>5 Die subjektiven Voraussetzungen für kollektives Handeln</b>	98
2.3.1 Erosion der Mitgliederbasis und des flächendeckenden Tarifsystems	37	5.1 Die Logik des kollektiven Handelns nach Olson	98
2.3.2 Erosion des Normalarbeitsverhältnisses	39	5.2 Die Mobilisierungstheorie von Kelly	102
2.3.3 Auflösung flächendeckender Tarifverträge und Mitgliederschwund	41	5.3 Der Framing-Ansatz von Goffman	110
2.3.4 Die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften und deren Folgen	44	5.4 Das Civic Voluntarism Modell von Verba, Schlozman und Brady	111
2.4 Beziehung zwischen Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften	47	5.5 Relevanz der Theorien für die empirische Untersuchung	114
<b>3 Struktur- und Anforderungswandel im SAGE-Sektor</b>	51	<b>6 Untersuchungskonzept und -design</b>	117
3.1 Arbeitsmarkt im SAGE-Sektor – Privatisierung und Flexibilisierung	52	6.1 Qualitative Voruntersuchung: problemzentrierte Interviews mit Beschäftigten	117
3.1.1 Sozialarbeiter_innen	52	6.1.1 Die Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung	117
3.1.2 Pflegekräfte	54	6.1.2 Befunde der Voruntersuchung als Basis der Konzeption der Hauptuntersuchung	119
		6.2 Operationalisierung der quantitativen Hauptuntersuchung: Der Fragebogen	123

6.2.1 Soziodemografische Angaben	123	7.5.4 Die Wahrnehmung der Verhandlungsergebnisse durch die Beschäftigten	186
6.2.2 Mobilisierungstheorie nach Kelly	125	7.6 Framing im Kontext von Gewerkschaften	187
6.2.3 Civic Voluntarism Modell	138	7.6.1 Interessenvertretung	189
6.2.4 Gewerkschaftliches Framing	141	7.6.2 Sozialer Zusammenhalt	191
6.3 Durchführung der quantitativen Hauptuntersuchung	144	7.6.3 Selektive Anreizstrukturen für Gewerkschaftsmitglieder	192
		7.6.4 Wahrnehmung männlicher Repräsentanz in Gewerkschaften	194
		7.6.5 Problemlösekompetenz	195
<b>7 Ergebnisse und Diskussion</b>	<b>146</b>	7.7 Befunde hinsichtlich der Akademisierungsthese	196
7.1 Stichprobencharakteristika	146		
7.1.1 Repräsentativität der Stichprobe	149	<b>8 Zusammenfassung und Fazit</b>	<b>199</b>
7.2 Im Rahmen der Mobilisierungstheorie bedeutsame Befunde	151	8.1 Zentrale Befunde der Untersuchung	202
7.2.1 Die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten	151	8.1.1 Mobilisierungstheorie	202
7.2.2 Berufsbezogene Ungerechtigkeit nach dem Modell der beruflichen Gratifikationskrise	155	8.1.2 Civic Voluntarism Modell	206
7.2.3 Der subjektive Sozialstatus der Befragten	164	8.1.3 Machtressourcen aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes	207
7.2.4 Die Wirksamkeitsüberzeugungen der Befragten	165	8.1.4 Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor	209
7.3 Im Rahmen des Civic Voluntarism Modells bedeutsame Befunde	169	8.1.5 Framing im Kontext von Gewerkschaften	211
7.3.1 Die Ressourcen der Befragten	169	8.1.6 Akademisierungsthese	213
7.3.2 Die Bereitschaft der Befragten zur politischen Teilhabe	171	8.2 Stärken und Schwächen der Untersuchung	214
7.3.3 Die Ansprache der Befragten	174	8.3 Forschungslücken und offene Fragen	215
7.4 Die Machtressourcen der Befragten aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes	176	8.4 Schlussfolgerungen	219
7.4.1 Die Organisationsmacht von Gewerkschaften und Berufsverbänden	176	8.5 Fazit	225
7.4.2 Die Wahrnehmung der individuellen Marktmacht durch die Beschäftigten	177	<b>Anhang</b>	<b>228</b>
7.4.3 Die Wahrnehmung gesellschaftlicher Machtressourcen durch die Beschäftigten	178	1. Transkription der Interviews	228
7.4.4 Die Unwissenheit der Beschäftigten	179	2. Übersicht der Facebook-Gruppen	254
7.5 Streik-Einstellungen der Beschäftigten im SAGE-Sektor	181	Abbildungsverzeichnis	257
7.5.1 Streikerfahrung und Streikbereitschaft	181	Tabellenverzeichnis	259
7.5.2 Streikbedenken – Lohnausfall, Repressalien, Zuneigungsgefängenschaft	183	Literatur	260
7.5.3 Streikmotivation – qualitative oder quantitative Tarifpolitik	184		