

JOHANNES GUTENBERG-UNIVERSITÄT MAINZ
INSTITUT FÜR SOZIOLOGIE

Projektseminar: Netzwerkanalyse in der empirischen Sozialforschung
besucht im: SoSe 2019 und WiSe 2019/20
Leitung: Prof. Dr. Marina Hennig

Modulprüfung im: Sommer- und Wintersemester 2019/2020 in
Modul: M.02.149.164000 (Modul 04: Empirisches Projekt: Netzwerkanalyse in der
empirischen Sozialforschung)

Einfluss von Schichtarbeit auf soziale Netzwerke

**Soziale Netzwerke von Individuen im Übergang von der Ausbildung zur
Schichtarbeit im polizeilichen Dienst**

Shila Ahmadi
Hüttenfelder Straße 7
64646 Heppenheim
sahmadi@students.uni-mainz.de

Matrikelnummer: 2713980
Studiengang: Soziologie, Master of Arts
Fachsemester 05

Chiara-Lavinia Müller
Am Helgenpfad 8
65203 Wiesbaden
mchiaral@students.uni-mainz.de

Matrikelnummer: 2748113
Studiengang: Soziologie, Master of Arts
Fachsemester 03

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung.....	3-4
2. Problemdarstellung und Forschungsstand.....	4-5
3. Theoretische Ansätze zu sozialen Netzwerken.....	5
3.1 Restriktionen.....	6
3.2 Homophilie.....	6
3.3 Fokustheorie.....	7-9
4. Explorative empirische Studie.....	9
4.1 Datenerhebung: Methodenauswahl.....	9-12
4.2 Rekrutierung der InterviewteilnehmerInnen und Vorgehen.....	12-13
4.3 Vorstellung der InterviewteilnehmerInnen.....	13-14
5. Datenauswertung: Analyse und Interpretation der Ergebnisse.....	14
5.1 Veränderung des sozialen Netzwerks.....	14
5.2 Soziales Netzwerk vor dem Eintritt in die Schichtarbeit.....	15-16
5.3 Soziales Netzwerk nach dem Eintritt in die Schichtarbeit.....	17-19
5.4 Zusammenfassung der Grafik-Ergebnisse.....	19
6. Ergebnisse der Codierung.....	19
6.1 Schichtarbeit.....	19-21
6.2 Freizeit- und Termingestaltung.....	22-23
6.3 Soziale Kontakte.....	23-28
6.4 Kommunikationsmedien.....	28-29
7. Fazit und Ausblick.....	29-32
8. Literatur.....	XXXIV-XXXV
9. Anhang.....	XXXVI
9.1 Interviewleitfaden.....	XXXVI
9.2 Attributliste.....	XXXVII-XXXIX

1. Einleitung

Seit dem Jahr 2001 üben in Deutschland stetig mindestens 15 % der Erwerbstätigen ihre Arbeit in Form von Schichtarbeit aus. Im Jahr 2018 sind weiterhin rund 15,5% der 15-64-jährigen in Deutschland lebenden ArbeitnehmerInnen im Schichtdienst tätig (Statista 2019). Dies macht lediglich einen kleinen Teil der Bevölkerung aus. Der restliche Anteil Beschäftigter ist im normalen Arbeitszeitmodell (nine-to-five-Job) oder in Teilzeit tätig. Der nine-to-five-Job wird definiert als ein „Anstellungsverhältnis, bei dem die Arbeitszeit (fast) immer zwischen 9 und 17 Uhr liegt“ (Duden 2020). Bei diesem stetig festgelegten Arbeitsrhythmus gestalten ArbeitnehmerInnen ihre Freizeit vorwiegend individuell in den verfügbaren Abendstunden.

Vor allem der Wechsel vom typischen Arbeitszeitmodell in das atypische Modell stellt die Betroffenen, die vorher nicht im Schichtdienst tätig waren, vor die Herausforderung, ihr Leben entgegen der traditionellen Taktung und des biologischen Rhythmus zu gestalten. Der Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschichten führt zu gesundheitsschädigenden Auswirkungen (vgl. Neuloh 1964; Spilker 2018). Zu diesen Auswirkungen und den Belastungen bei der Organisation der individuellen und familiären Lebensgestaltung der Personen in Schichtarbeit gibt es bereits wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse. Durch unterschiedliche Arbeits- und Lebensrhythmen der in Schicht Arbeitenden und ihren sozialen Kontakten werden aber auch Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Pflege und Gestaltung dieser Beziehungen erwartet. Ob und wie der Schichtdienst jedoch das vorhandene soziale Netzwerk (Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis) der Betroffenen beeinflusst, und wie sich das begründen lässt, dazu ist bisher nur wenig bekannt. Interessant ist es hierbei zu untersuchen, ob der Eintritt in den Schichtdienst Einfluss auf die Kontakthäufigkeit oder Kontaktintensität und auf die Nähe zu Personen des sozialen Umfelds hat. Auch, ob dies zu möglichen Kontaktabbrüchen innerhalb des Netzwerks führt, ist in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Daher richtet sich unser Forschungsinteresse auf die folgende Fragestellung: *Wie beeinflusst die Schichtarbeit das soziale Netzwerk von Individuen im Übergang von der Ausbildung zur Arbeit im polizeilichen Dienst?*

Hierfür wird der erst vor kurzem vollzogene Eintritt in die Schichtarbeit aufgrund des daraus bedingten Anpassungsprozesses, weg vom gängigen Arbeitszeitmodell und hin zu einem neuen Lebensrhythmus, als Untersuchungszeitpunkt gewählt. Um mehr über diesen Prozess zu erfahren, dienen im nächsten Schritt die Problemdarstellung sowie der Forschungsstand als Wissensgrundlage. Im Anschluss daran folgt eine theoretische

Einbettung des Themas. Den Hauptteil der Arbeit bildet die eigens durchgeführte Studie. Hier folgt zunächst eine Darstellung der Methodenauswahl für die Datenerhebung sowie die Rekrutierung der InterviewteilnehmerInnen und das Vorgehen hierbei. Ergänzend folgt dann in Kapitel 4.3 die Vorstellung der ausgewählten Interviewpersonen. Daraufhin erfolgt die Analyse- und Datenauswertung. Abschließend wird im sechsten Kapitel die Veränderung des sozialen Netzwerks visualisiert und interpretiert. Das Fazit bildet das Resümee, anhand dessen die eingangs gestellte Forschungsfrage beantwortet wird. Zudem wird in diesem Rahmen ein kurzer Ausblick gegeben.

2. Problemdarstellung und Forschungsstand

Schichtarbeit liegt dann vor, „wenn mehrere Beschäftigte sich an einem Arbeitsplatz nach geregelter zeitlicher Reihenfolge abwechseln“ (DGB 2019). Hierbei gilt es jedoch zwischen zwei unterschiedlichen Formen zu unterscheiden. Es gibt permanente Schichtsysteme, die zum Beispiel Dauernachtschichten beinhalten und Wechselschichtsysteme. Diese Form überwiegt in den meisten Ländern der Europäischen Union, so auch in Deutschland. Wechselschichtsysteme werden durch vielerlei Aspekte charakterisiert. Beispielsweise sind die Schichtwechselperiodik, der Schichtwechselrhythmus, individuelle Schichtlängen, die Art der Schicht, die Besetzungstärke der Schicht, Schichtwechselzeitpunkte, die Schichtfolge und die Schichtenkontinuität von Bedeutung. Insofern alle Schichtarten die gleiche Periodik beinhalten, ist von einem gleichmäßigen Wechselschichtsystem die Rede (DGUV Report 2012). Hierbei folgen zum Beispiel fünf Frühschichten auf fünf Spätschichten und diese wiederum auf fünf Nachtschichten. Ist diese Regelmäßigkeit in der Abfolge nicht gegeben, kann von einem unregelmäßigen Wechselschichtsystem gesprochen werden. In der vorliegenden Arbeit wurde zusätzlich zwischen drei Formen der Schichtarbeit unterschieden: die vollkontinuierliche, teilkontinuierliche und nichtkontinuierliche Schichtarbeit. Die erste Form umfasst einen durchlaufenden Betrieb ohne Stillstand, wobei mindestens drei ständig aufeinander folgende Schichten vorliegen. Teilkontinuierliche Systeme sehen Arbeitsunterbrechungen am Wochenende vor und nichtkontinuierliche Systeme sehen Unterbrechungen innerhalb des Tagesrhythmus vor (Grzech-Sukalo/Hänecke 2011: 9). Die genannten zeitlichen Besonderheiten gehen jedoch für die Betroffenen leider häufig mit negativen Folgen einher. Besonders erforscht ist hierbei die Auswirkung auf den Organismus und auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Demzufolge ist bekannt, dass zirkadiane Rhythmen, wie sie in

Schichtarbeit vorkommen, Gesundheitsbeeinträchtigungen mit sich führen. Nicht selten klagen Betroffene über Müdigkeit, Schlafstörungen, Stimmungsschwankungen oder auch eine allgemein verminderte Leistungsfähigkeit (Boggild/Knutsson 1999; Costa 1996; Weibel/Brandenberger 1998). Weiteren Einfluss übt die Arbeit in Schichtarbeitsformen auf die Familie und Personen im näheren sozialen Umfeld der Betroffenen aus. Neuloh skizzierte Mitte der 1970er (Neuloh 1975) die Zusammenhänge von Sozialisation und Schichtarbeit. Hierbei geht er davon aus, dass die Schichtarbeit eine Störung des biologischen Rhythmus darstellt und es in der Folge durch einen Widerspruch der Zeitordnungen der Gesellschaft und der betroffenen Beschäftigten zu psychischen, physischen und sozialen Spannungen kommt. Daraus resultiert eine Begrenzung in der Erfahrbarkeit der eigenen Rolle im sozialen Gefüge, was eine Art Widerstand gegen Neues und Änderungen mit sich bringt. Das Ganze hat folglich auch Einfluss auf die Sphäre der Familie, wobei die Betroffenen zu den sozial wirksamen Zeiten häufig abwesend sind oder Regeneration aufgrund der Arbeit im Schichtdienst benötigen.

In dieser Arbeit wird explizit auf die Auswirkungen von Schichtarbeit auf das soziale Netzwerk eingegangen. Der Fokus liegt hierbei auf dem gesamten sozialen Umfeld, welches eigens durch die interviewten Personen definiert wird. Dieses ist bislang nicht umfassend erforscht, was vor allem durch die erschwerte Messung der Auswirkungen bedingt ist. Mott et al. (1965) haben hierzu bereits festgehalten, dass die reine Häufigkeitsmessung der Kontakte zu wagen ist. Der (Koordinations-)Aufwand für die Schichtarbeitenden und bestehende Einschränkungen in der Qualität des Kontaktes würden hier beispielsweise nicht berücksichtigt werden (Mott et al. 1965: 158). An dieser Stelle lässt sich demnach eine Forschungslücke identifizieren, zu welcher die selbstständig durchgeführte Studie erste Forschungseinblicke liefern soll.

3. Theoretische Ansätze zu sozialen Netzwerken

Zur theoretischen Fundierung der Forschungsarbeit werden insgesamt drei Ansätze und Konzepte sozialer Netzwerke und Beziehungen aufgegriffen. Diese werden im Folgenden aufgeführt und in der Datenauswertung im Analyseteil der Arbeit mit neuen Forschungserkenntnissen verknüpft.

3.1 Restriktionen

Zunächst lassen sich Ansätze der Restriktionsmodelle in Bezug auf Schichtarbeit feststellen. So haben kognitive Restriktionen Einfluss auf den Umgang zwischen Ego und Alteri. Bei diesen Restriktionen ist die Möglichkeit, Beziehungen einzugehen, begrenzt. Hier spielen auch Kommunikationskanäle wie Whatsapp oder SMS/Telefonie eine bedeutende Rolle und können heute sehr wohl auch als emotional und persönlich erlebt werden (Misoch 2006: 68). Kognitive Restriktionen haben jeweils unterschiedlich starke Ausprägungen und bilden Grenzen im Kontakt mit anderen Personen aus dem sozialen Umfeld. Des Weiteren lassen sich auch zeitliche Restriktionen in der Beziehung zu den Alteri verzeichnen. Diese haben insofern Auswirkungen auf das Netzwerk, als dass limitierte Möglichkeiten in der Herstellung und Pflege von Beziehungen bestehen. Dadurch, dass die Arbeit im Schichtdienst andere Arbeitszeiten und somit auch eine andere Strukturierung der Zeitrhythmen in anderen Lebensbereichen wie der Freizeit mit sich bringt, ist kaum eine Überschneidung möglich. In der Folge kann dies Einfluss auf die Kontakthäufigkeit und die Kontaktintensität haben.

3.2 Homophilie

Der Begriff der Homophilie wurde in den 60er/70er Jahren von Marsden in die soziale Netzwerkanalyse eingeführt (Marsden 1988). Bezug auf diese Form von Organisation sozialer Beziehungen nimmt auch die bekannte Redensart: „Gleich und Gleich gesellt sich gern“. Im Kontext der Analyse sozialer Netzwerke birgt auch die Definition von McPherson wichtige Ansätze: „Homophily is the principle that a contact between similar people occurs at a higher rate than among dissimilar people“ (McPherson et al. 2001: 416). Homophilie kann sich auf vielerlei Aspekte beziehen so zum Beispiel auf das Alter, auf Einstellungen zu bestimmten Themen, auf das Geschlecht, den Bildungsgrad oder auf allgemeine Interessen. Im Hinblick auf die soziale Netzwerkstruktur in der vorliegenden Forschung kann davon ausgegangen werden, dass sich Ego an anderen Personen/KollegInnen (Gleichgesinnten) orientiert, die ebenfalls in Schichtarbeit tätig sind. Dies liegt der Annahme zugrunde, dass sich zeitliche und interessenorientierte Strukturen gleichen und somit eine Konnektivität herbeigeführt wird. Es kommen also mit dem Eintritt in die Schichtarbeit neue Kontakte zu Egos Netzwerk hinzu, die ebenfalls in einem Schichtsystem arbeiten und so gewisse ähnliche Strukturen aufweisen.

3.3 Fokustheorie

Der Begründer der Fokustheorie ist Scott Feld. Seine Ansätze lassen sich mit den Gedanken von George Homans (Homans 1961) und mit Heiders Balance-Theorie (Heider 1946) verknüpfen. Die Fokustheorie basiert auf der Idee, dass die relevanten Bereiche des sozialen Umfelds als Foki betrachtet werden können, um die herum Individuen ihre sozialen Beziehungen organisieren und gemeinsame Aktivitäten arrangieren (z.B. Arbeitsplätze, freiwillige Organisationen, Treffpunkte, Orte, Familien usw.). Demnach wird ein Foki definiert als eine soziale, psychologische, rechtliche oder physische Einheit (Feld 1981: 1016). Foki variieren in der Größe (Feld 1981: 1019) und können verschiedene Dinge darstellen, einschließlich Personen, Orte, soziale Positionen, Aktivitäten und Gruppen. Den zentralen Punkt der Theorie bildet die fokussierte Organisation des sozialen Kontexts (Feld 1981: 1018). So besteht ein sozialer Kontext aus einer Reihe verschiedener Foki und Individuen, wobei jedes Individuum mit einigen Foki verbunden ist. Infolge der Interaktionen neigen Personen, deren Aktivitäten auf den gleichen Foki ausgerichtet sind dazu, zwischenmenschlich gebunden zu werden und ein Cluster zu bilden. Durch diese Eigenschaften entstehen vorzugsweise homogene Netzwerke, jedoch müssen diese nicht zwangsläufig durch den in Kapitel 3.2 verfolgten Homophilie-Ansatz entstehen. Die Homophilie wird hier erst erzeugt (McPherson et al. 2001: 433). Die Art der Beziehungen zu Objekten variiert, allerdings haben sie meist ähnliche Auswirkungen auf die Gruppenstruktur (Feld 1981: 1017). Foki neigen dazu, Bindungsmuster zu erzeugen, aber nicht alle Bindungen entstehen zwingend aus Foki, so können sie Menschen aktiv zusammenbringen oder sie passiv zur Interaktion zwingen. Die losen Verbindungen zwischen Clustern können auf weniger einschränkenden Foki oder überhaupt nicht auf Foki beruhen (Feld 1981: 1018). Im Allgemeinen sind Foki so definiert, dass zwei Personen, die einen gemeinsamen Foki haben, eher an gemeinsamen Aktivitäten teilnehmen als zwei zufällige Personen. So gilt aber auch, sobald eine Verbindung zwischen zwei Personen vorhanden ist, dass diese Personen dazu neigen, neue Foki zu entwickeln, um die sie ihre gemeinsame Aktivität organisieren können. Je mehr Foki sie mit der Person und konsequent miteinander teilen (Multiplexität der Beziehung), desto wahrscheinlicher ist es also, dass sie miteinander verbunden sind (Feld 1981: 1022). Foki, die Individuen dazu zwingen viel miteinander zu interagieren (z.B. Familien), implizieren, dass all diese Personen aneinandergebunden sind. Umgekehrt sind Personen weniger aneinander gebunden, wenn es sich um einen Foki handelt, bei dem die Interaktion weniger stark einschränkend wirkt. Im Allgemeinen gilt: Je stärker

ein Foki einschränkend wirkt im Bezug auf Zeit, Anstrengung und Emotionen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass zwei Personen, die mit diesem Foki in Verbindung stehen, miteinander verbunden werden (Feld 1981: 1019). Gleichzeitig entsteht bei sehr einschränkenden Foki für Individuen Druck im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit anderen Foki (Feld 1981: 1023). Je kompatibler die Foki sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Einzelne einen Foki finden kann, der gemeinsame Aktivitäten organisieren kann (Feld 1981: 1020). Die meisten Situationen sind komplexer als einfach fokussierte Situationen, weil die Aktivitäten und Interaktionen jedes Einzelnen gleichzeitig um eine Reihe verschiedener Foki herum organisiert sind. Jeder Foki wird wahrscheinlich Personen einschließen, die mit anderen Foki verbunden sind und so können die mit einem Foki verbundenen Verbindungen als Glieder einer Kette zwischen Personen dienen. Des Weiteren besagt die Fokustheorie, dass Transitivität insbesondere dort vorhanden ist, wo Bindungen auf stark einschränkenden gemeinsamen Foki beruhen und/oder wo strukturelle Zwänge AkteurInnen dazu veranlassen, zusätzliche Transitivität zu schaffen (Feld 1981:1022). Transitivität in diesem Zusammenhang fordert, dass zwei Menschen, die miteinander verbunden sind, auch beide mit anderen Personen innerhalb eines Foki verbunden sind (Feld 1981: 1023). Es lässt sich außerdem ableiten, dass das Ausmaß der Transitivität dem Ausmaß der Clusterbildung entspricht. Ein wichtiger Maßstab bei der Clusterbildung ist die Dichte der persönlichen Netzwerke. Diese gibt an, inwieweit Individuen in Clustern zu finden sind oder sich zwischen Clustern überschneiden (Feld 1981: 1022). Somit ist die Dichte abhängig vom Ausmaß der Kontakte eines Individuums, die miteinander verbunden sind (Feld 1981: 1024). Wenn sich die Kontaktpersonen alle kennen, gibt es eine perfekte Transitivität und das soziale Netzwerk ist vollkommen dicht. Wenn aber jede Verbindung zu einem Kontakt eine lokale Brücke ist, dann kennen sich die Kontakte untereinander nicht und somit liegt die Dichte bei Null. Sobald Individuen denselben Foki teilen, gilt, je einschränkender dieser Foki ist, desto dichter wird das persönliche Netzwerk des Individuums sein (Feld 1981: 1024). Ein weiterer Aspekt ist die Brückenbildung. An Stellen im sozialen Netzwerk, an dem keine Transitivität feststellbar ist, werden lokale Brücken sichtbar (Feld 1981: 1023). Diese lassen sich als Bindungen definieren, welche zwei Personen verbinden, die keine Bindungen zu anderen Personen teilen. Sie sind wichtig für die Kommunikation und für die Organisation der Gemeinschaft (Feld 1981: 1023). Aus diesem Grund bilden sie wichtige Verbindungen zwischen den bereits genannten Clustern. Es lässt sich feststellen, je weniger einschränkend und je kleiner die geteilten Foki sind, desto überbrückender ist

die Bindung (Feld 1981: 1024). Hieraus lässt sich demnach ableiten, dass eine hohe Anzahl von Menschen, zu denen zwei Personen gemeinsame Bindungen haben, dazu führt, dass die Bindung zwischen diesen beiden Personen weniger brückenbildend ist (Feld 1981: 1023). Andererseits gilt, wenn eine Bindung auf einem Foki basiert, dass je größer der Foki ist, desto mehr Bindungen zu anderen Menschen werden geteilt (Feld 1981: 1023). Hoch signifikante überbrückende Bindungen neigen außerdem dazu, „schwache“ Bindungen zu sein, wohingegen „starke“ Bindungen einen hohen Grad an emotionaler Interaktion erfordern (Feld 1981: 1023-1024). Je einschränkender ein Foki also ist, desto stärker ist die Bindung und desto weniger brückenbildend ist er (Feld 1981: 1024).

4. Explorative empirische Studie

Dieses Kapitel befasst sich mit der für die Arbeit eigens durchgeführten explorativen Studie zur Veränderung von sozialen Netzwerken von Individuen beim Übergang von der Ausbildung zur Schichtarbeit. Zentral ist hierbei die Datenerhebung. Zunächst wird die empirisch-methodische Vorgehensweise dargelegt. Daraufhin erfolgt die Rekrutierung der InterviewteilnehmerInnen. Die befragten Personen werden vorgestellt und ihre Auswahl begründet. Der Feldzugang und die damit verbundenen Schwierigkeiten werden dabei ebenso dargestellt.

4.1 Datenerhebung: Methodenauswahl

In dieser empirischen Arbeit wurde die Methode des Mixed-Method-Designs angewandt. In den auf Tonband aufgenommenen Face-to-Face Interviews, wurden den Interviewten zu Beginn einige standardisierte Fragen zu soziodemographischen Merkmalen gestellt. Hierbei wurde das Geburtsdatum, das Geschlecht, der Familienstand, die Anzahl der im Haushalt lebenden Personen, der allgemeinbildende Schulabschluss sowie der berufliche Abschluss ermittelt. Darüber hinaus sollten Angaben zum aktuell ausgeführten Beruf, zur Form der Schichtarbeit, zum Zeitpunkt des Eintritts in den Schichtdienst, zur Distanz vom Wohnort zum Arbeitsplatz sowie der dafür benötigten Zeit gemacht werden.

Da in dieser Erhebung die sozialen Beziehungen zwischen den Personen des Netzwerks im Mittelpunkt stehen, wurde den Befragten im nächsten Schritt eine Namensliste vorgelegt. Auf dieser sollten Familienmitglieder, FreundInnen, Verwandte oder Bekannte eingetragen werden, mit denen vor und nach dem Übergang in die Schichtarbeit eine

Bindung sowie regelmäßiger Kontakt bestand. Während des Eintragens der Namen konnten die Personen Näheres über die einzelnen Kontaktpersonen erzählen. Weitere spezifische Informationen zu den sozialen Beziehungen der Interviewten wurden mit Hilfe eines quantitativen Fragebogens erhoben. Dieser umfasste Angaben zum Alter, zur Geschlechtszugehörigkeit sowie zur Berufstätigkeit und gegebenenfalls zur Form der Schichtarbeit der anderen Person. Außerdem sollte aufgrund des prozessualen Charakters sozialer Beziehungen Auskunft darüber gegeben werden, in welcher Beziehung die genannten Kontakte jeweils zu den befragten Personen zum Interviewzeitpunkt und vor Eintritt in die Schichtarbeit standen. Wichtig ist hierbei zudem, wie lange sie sich schon kennen, wie häufig sie miteinander in Kontakt waren, das heißt die zeitliche Stabilität und Regelmäßigkeit der Beziehungen, und wie sich die sozialen Beziehungen nach Eintritt in die Schichtarbeit entwickelt haben. Schließlich sollte eine Einschätzung darüber gegeben werden, ob und wie viele der angegebenen Kontaktpersonen sich jeweils untereinander kennen. Um gezielt und möglichst detailliert die Erfahrungen und Wahrnehmungen der Individuen im Hinblick auf die Veränderung und Entwicklung ihrer sozialen Kontakte nach dem Übergang in die Schichtarbeit in den Vordergrund zu stellen, erfolgte die Datenerhebung mittels qualitativer Interviews. Dabei sollten mit Hilfe von problemzentrierten narrativen Interviews Personen, die gerade einen solchen Übergang vollziehen oder bereits vollzogen haben, in Bezug auf die Schichtarbeit und dessen Einfluss auf deren Netzwerkeinbindung befragt werden. Eingangs wurde auf Grundlage eines Leitfadens¹ eine offene und konkrete Frage gestellt, welche folgendermaßen lautete: „Sie arbeiten nun seit ein bis zwei Jahren im Schichtdienst. Wie hat sich dies auf Ihr soziales Leben, insbesondere auf Ihr soziales Netzwerk, ausgewirkt?“ Der Vorteil dieses problemzentrierten, narrativ ausgerichteten Vorgehens ist, dass den Interviewten im Vergleich zu einem standardisierten Fragebogen, bei dem vorgefertigte Antwortmöglichkeiten ausgehändigt werden, die Möglichkeit gegeben wird, selbstständig über ihre persönlichen Erfahrungen und subjektiven Sichtweisen berichten zu können. Durch diese Methode kann dem Interviewten im Gesprächsverlauf eine aktive Rolle zugesprochen werden (Rosenthal 2008: 126). Der Einstiegsfrage folgten sodann einige Unterpunkte in Bezug auf die Vereinbarkeit des Berufs mit der Freizeit, Auswirkungen auf die sozialen Beziehungen und Veränderungen sowie die damit verbundene Zufrieden- oder Unzufriedenheit. Diese Anhaltspunkte dienten dazu, um gegebenenfalls noch detaillierter nachzufragen oder aber, um einen misslungenen

¹ Der Interviewleitfaden befindet sich im Anhang der Arbeit.

Erzählanstoß zu erneuern. Somit können sich je nach Verlauf der ersten Darstellung weitere spezifische Fragen an die Einstiegsfrage anschließen. Im Verlauf des Interviews berichteten die Befragten auch von unvorhergesehenen Aspekten, welche sich als wichtig herausstellten. Gerade diese erscheinen im Rahmen qualitativer Methoden als wertvolle Daten. So können gegebenenfalls auch Fragen an die Interviewten gestellt werden, welche nicht Teil des problemzentrierten narrativen Interviews sind. Darüber hinaus kann die Methode des offenen Leitfadens flexibel angewandt werden. Während der Interviewsituation kann sich der Leitfaden den Darstellungen des Interviewten anpassen (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 130). Dies bedeutet, dass die Forschungsfragen nicht allein aus theoretischen Überlegungen abgeleitet werden, sondern auf die Relevanzen der Befragten ausgerichtet sind. Anhand von konzentrischen Kreisen (Hennig/Brandes/Pfeffer/Mergel 2012: 92) wurden die genannten Kontaktpersonen der Befragten im Anschluss jeweils retrospektiv und gegenwärtig auf verschiedenen Ebenen platziert. Mit diesen Kreisen kann bildlich dargestellt werden, inwiefern sich die Nähe zwischen den Interviewten und ihren sozialen Beziehungen im vorgegebenen Zeitraum verändert hat. Während die befragte Person Ego sich selbst im inneren Kreis, das heißt im Mittelpunkt befindet, werden soziale Kontakte nach dem Grad der sozialen oder auch emotionalen Nähe in dieser Abbildung in die umliegenden Kreise eingetragen. Demnach werden wichtige Bezugspersonen näher zu Ego angeordnet. Je weiter der Kreis von der Mitte entfernt ist, umso geringer ist die Kontaktintensität und -häufigkeit, das heißt die zeitliche und soziale Stabilität der sozialen Beziehung. Die entsprechenden Informationen, welche hieraus gezogen werden konnten, wurden im Anschluss mit der entsprechenden Software SPSS und Visone digital visualisiert und im 5. Kapitel der vorliegenden Arbeit dargestellt.

Die Tonaufnahme der Interviews erwies sich als unproblematisch und wurde mit Hilfe eines Smartphones durchgeführt. Die Transkription der Interviews wurde einheitlich einfach gehalten, da für die Analyse der Studie keine spezifischen Transkriptionsverfahren nötig waren². Bei den Transkriptionen wurden die Namen der Befragten aus Anonymitätsgründen verändert. Den beiden Interviewteilnehmern wurden nun die Namen Tim Köhler und Dominik Bräuner zugewiesen. Zum Zwecke der besseren

² Die Entscheidung für eine Transkriptionsform wird anhand von Forschungsmethodik, Erkenntniserwartung und auch aus forschungspragmatischen Gründen getroffen (Dresing/ Pehl 2015: 20). Da der Fokus auf den Inhalt des Redebeitrags der Befragten liegt, wurde bewusst auf eine einfache Transkriptionsregel zurückgegriffen (Kuckartz et al. 2008: 27).

Lesbarkeit und Verständlichkeit wurden Füllwörter wie zum Beispiel „äh“ oder „hm“ weitestgehend entfernt. Ebenso wurden Pausen, Wortdopplungen und Versprecher, wie Wort- oder Satzkorrekturen, für die spätere Analyse als irrelevant betrachtet, sodass sie beim Prozess des Transkribierens unberücksichtigt blieben.

4.2 Rekrutierung der InterviewteilnehmerInnen und Vorgehen

Nach der Vorbereitung des Interviewverlaufs begann die Suche nach potentiellen InterviewteilnehmerInnen. Da sich jede Person in einer anderen Lebenssituation befindet und individuelle Erfahrungen beim Übergang von der Ausbildung mit Normalarbeitszeiten in die Schichtarbeit gemacht hat, erschien es wichtig, möglichst unterschiedliche Sichtweisen und Einstellungen zu erfassen. Es wurde gezielt nach Personen im erwerbsfähigen Alter gesucht, die folgende Kriterien erfüllen: Zum einen sollten die ausgewählten Befragten zum Interviewzeitpunkt bereits zwischen ein bis zwei Jahren im atypischen Arbeitszeitmodell tätig sein. Der grundlegende Gedanke hierbei war, dass die InterviewteilnehmerInnen so einerseits schon einige Zeit im Schichtdienst arbeiteten und somit ausreichend Erfahrungen gesammelt hatten, andererseits aber noch nicht zu lange vom Übergang in den neuen Arbeitsrhythmus entfernt waren. Veränderungen innerhalb des sozialen Umfelds auf jeglicher Basis, sollten somit zum Interviewzeitpunkt noch präsent sein. Prinzipiell erwies sich der Feldzugang als etwas schwierig, da es nicht einfach war, im Schichtdienst arbeitende Menschen zu finden, die gleichzeitig alle geforderten Kriterien der durchzuführenden Studie erfüllten. Auch Anrufe in Krankenhäusern oder bei den Johannitern blieben erfolglos. Ein Kontakt unseres sozialen Netzwerks, erwies sich als geeignet. Dieser führte uns anschließend durch seine sozialen Kontakte zum nächsten potentiellen Interviewteilnehmer. Die Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch sowie über die sozialen Medien WhatsApp und Instagram. Dabei wurde den Interviewteilnehmern zunächst eine ausführliche Aufklärung hinsichtlich des Forschungsthemas sowie -interesses dargelegt. Darüber hinaus wurde ihnen zugesichert, dass ihre Namen anonymisiert werden, sodass keine Rückschlüsse auf ihre Person möglich sind und die erhobenen Daten nur zum Zwecke dieses eigens konzipierten Projekts verwendet werden. Ebenfalls wurde darauf hingewiesen, dass die Interviews aufgenommen und später transkribiert werden, um auf dieser Grundlage eine entsprechende Analyse vornehmen zu können.

Aufgrund der mit der Rekrutierung verbundenen Schwierigkeiten konnten nur zwei der ursprünglich sechs geplanten Interviews realisiert werden. Diese wurden persönlich im November 2019 durchgeführt. Weiterhin dauerten die Interviews³ etwa zwischen 35 und 45 Minuten an. Jedes Interview begann mit einer Begrüßung, worauf wiederholt eine kurze Darlegung des Forschungsvorhabens sowie eine Einführung in das Vorgehen folgte. Nach jedem Interview wurde den Befragten der Dank für ihre Teilnahme ausgesprochen sowie Auskunft über die weitere Vorgehensweise gegeben.

4.3 Vorstellung der InterviewteilnehmerInnen

Bei den Interviewteilnehmern handelt es sich um zwei junge Männer, welche zwischen 25 und 26 Jahre alt sind. Beide arbeiten bei der Polizei im Schichtdienst.

Der erste Interviewte ist Tim Köhler. Er ist 25 Jahre alt und ledig. Allerdings lebt er mit einer weiteren Person, seinem volljährigen Bruder, in einem Haushalt zusammen. Seinen beruflichen Ausbildungsabschluss hat er als Polizeivollzugsbeamter des Bundes abgeschlossen. Er arbeitet in der vollkontinuierlichen Form der Schichtarbeit und ist seit dem 01.03.2019 in diesem Dienst tätig. Die Distanz von seinem Wohnort zu seinem Arbeitsplatz beträgt mehr als 20 km. Für den Hin- und Rückweg, das heißt von seinem Zuhause zum Arbeitsplatz und wieder zurück, benötigt er etwas länger als eine Stunde.

Bei dem zweiten Interviewten handelt es sich ebenfalls um einen männlichen Befragten. Dominik Bräuner ist 26 Jahre alt und bei seinen Eltern sowie drei Geschwistern aufgewachsen. Zum Interviewzeitpunkt ist er ledig, in keiner festen Partnerschaft und lebt alleine. Darüber hinaus hat er einen Hochschulabschluss erworben und arbeitet als Polizeibeamter in einer vollkontinuierlichen Schichtarbeitsform. In dieser ist er seit dem 01.03.2019 tätig. Die Distanz von seinem Wohnort zu seinem Arbeitsplatz beträgt mehr als 20 km. Für den Hin- und Rückweg benötigt er ebenfalls etwas länger als eine Stunde. In seiner Freizeit betreibt er gerne sportliche Aktivitäten oder verbringt Zeit mit seiner Familie und seinen Freunden.

³ Weitere und detaillierte Informationen zu den einzelnen Interviews stehen als Übertexte in den Transkripten.

5. Datenauswertung: Analyse und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden sollen nun die aus den beiden Interviews gewonnenen Daten ausgewertet werden. Um die Veränderung des bestehenden sozialen Netzwerks hinsichtlich der Kontakthäufigkeit und Nähe zu erfassen, wurden während der durchgeführten Interviews Angaben der Kontaktpersonen der Befragten sowie spezifische Informationen über die Beziehungen jeweils vor und nach dem Eintritt in die Schichtarbeit erfasst. Die Nähe zwischen Ego und den Kontaktpersonen wurde zum Zeitpunkt T1 (retrospektiv) und T2 (gegenwärtig) mit Hilfe konzentrischer Kreise (Hennig/Brandes/Pfeffer/Mergel 2012: 92) dargestellt. Zur besseren Veranschaulichung und für die Datenauswertung wurden diese in Abbildung 1 bis 4 visualisiert. Basierend auf dieser Grundlage werden die Veränderungen der Beziehungen zwischen beiden Zeitpunkten näher beschrieben und analysiert. Zur Auswertung und Analyse der Interviews wird die Grounded Theory in Anlehnung an Strauss (1991) und Strauss und Corbin (1990) herangezogen. Hierbei wird auf spezifische Themenfelder eingegangen, welche sich beim Prozess des Codierens der Interviews als bedeutend herausgestellt haben. Darüber hinaus wird eine Verknüpfung zwischen den Interviewauszügen der Befragten und den in Kapitel drei aufgeführten Theorien hergestellt.

5.1 Veränderung des sozialen Netzwerks

In diesem Abschnitt der Arbeit werden die Visualisierungen der sozialen Netzwerke der Befragten näher betrachtet und hinsichtlich der Veränderungen zwischen beiden Zeitpunkten, vor und nach dem Eintritt in die Schichtarbeit, miteinander verglichen. Hierbei soll herausgearbeitet werden, ob es zwischen dem Zeitraum T1 und T2 zu Veränderungen des bestehenden Netzwerks kommt. Die zu untersuchenden Veränderungen beziehen sich auf die Nähe und die Kontakthäufigkeit sowie auf mögliche Kontaktabbrüche innerhalb des Netzwerks.

5.2 Soziales Netzwerk vor dem Eintritt in die Schichtarbeit

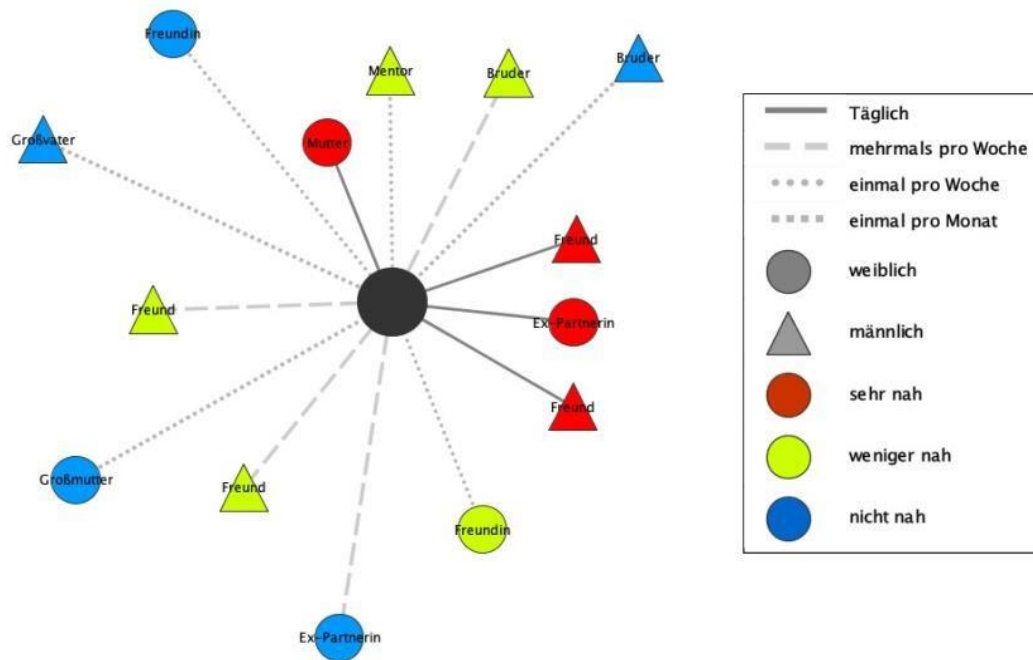


Abb.1 Ego-zentriertes Netzwerk (I1 T1)

Abbildung 1 stellt die sozialen Beziehungen von Interviewperson 1 vor dem Eintritt in die Schichtarbeit dar. Deutlich wird zunächst, dass der Befragte zum Zeitpunkt T1 in einem äußerst nahen Verhältnis zu seiner Mutter, seinen zwei Freunden und seiner Ex-Partnerin stand und mit diesen Personen täglichen Kontakt hatte. Sichtbar wird dies durch die durchgezogenen Linien sowie die rote Kennzeichnung der angegebenen Personen. In einem weniger nahen Verhältnis stand er zu diesem Zeitpunkt zu seinem Mentor, seinem Bruder, zwei Freunden und einer Freundin. Hierbei muss beachtet werden, dass der Kontakt zum Bruder und zu den beiden Freunden mehrmals pro Woche bestand, was anhand der länger gestrichelten Linien deutlich wird. Lediglich einmal pro Woche bestand der Kontakt jedoch zu seinem Mentor und seiner Freundin. Dies wird durch die gepunkteten Linien kenntlich gemacht. Zu einigen seiner Kontaktpersonen bestand bereits vor dem Eintritt in den Schichtdienst kein naher Kontakt. Zu diesen gehören sein zweiter Bruder, eine Freundin, eine weitere Ex-Partnerin sowie die Großeltern des Befragten. Hierzu lässt sich anmerken, dass der Kontakt zur Ex-Partnerin mehrmals pro Woche aufgenommen wurde, während dies beim Bruder und den Großeltern lediglich einmal im Monat der Fall war. Dargestellt wird dies durch die eckig gepunkteten Linien. Zu der Freundin pflegte er einmal pro Woche Kontakt. Aus der dargestellten Abbildung wird somit ersichtlich, dass mit der Kontakthäufigkeit keinerlei Aussage über die Nähe zu den von Ego genannten Personen getroffen werden kann.

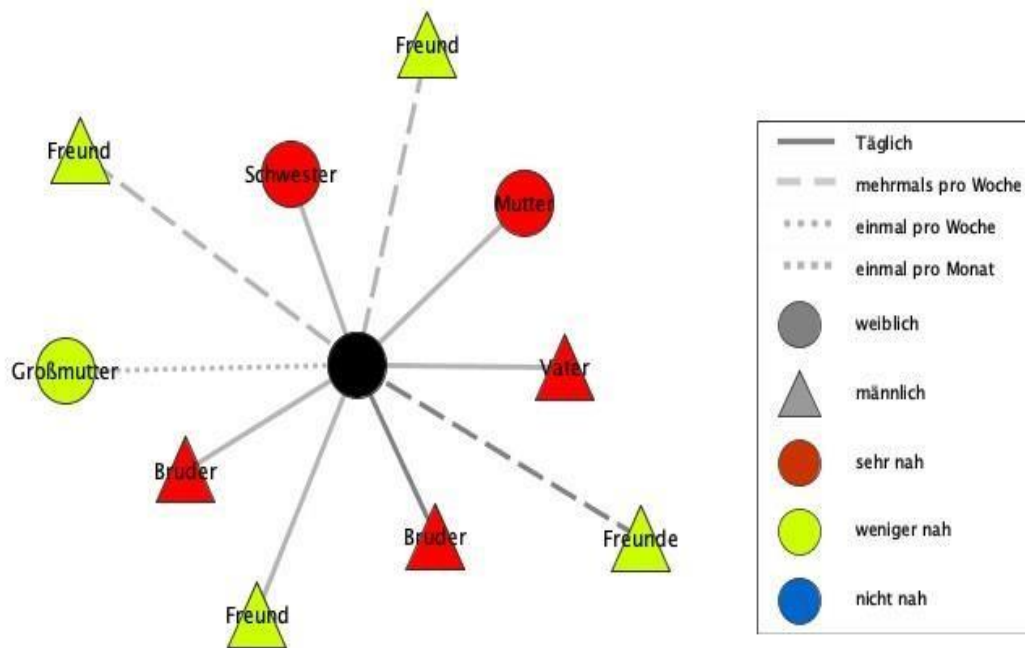


Abb.2 Ego-zentriertes Netzwerk (I2 T1)

Abbildung 2 stellt die sozialen Beziehungen des Interviewkontakts 2 vor Eintritt in die Schichtarbeit dar. Hier ist erkennbar, dass die Person zur Kernfamilie, die aus seiner Mutter, seinem Vater, seinen beiden Brüdern und seiner Schwester besteht, täglichen Kontakt pflegte und er zu diesen in einer sehr nahen Beziehung stand. Als weniger nah wurde der Kontakt zu seinen drei Freunden, seinen (Sports-)freunden sowie zu seiner Großmutter eingestuft. Zu den (Sports-)freunden und zwei weiteren Freunden hatte er mehrmals in der Woche Kontakt, wohingegen der Austausch mit einem dritten Freund täglich stattfand. Die Kontakthäufigkeit zu seiner Großmutter beschränkte sich auf einmal pro Woche.

5.3 Soziales Netzwerk nach dem Eintritt in die Schichtarbeit

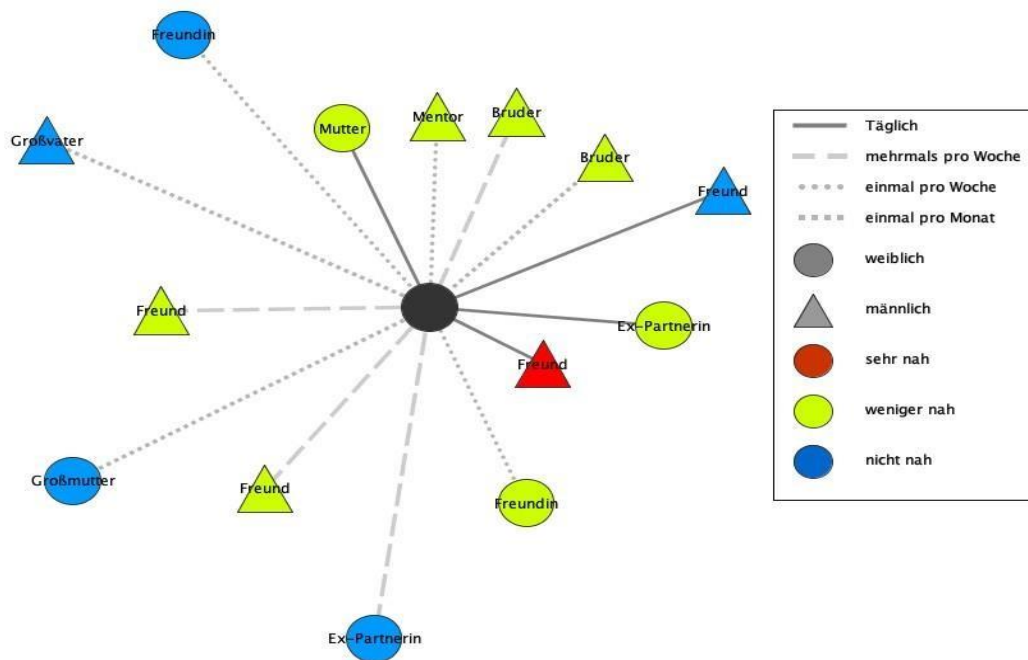


Abb.3 Ego-zentriertes Netzwerk (I1 T2)

Betrachtet man die sozialen Beziehungen des Befragten 1 zu seinen Kontaktpersonen zum Zeitpunkt T2 nach Eintritt in die Schichtarbeit, werden merkliche Änderungen deutlich. Auffallend ist, dass zum genannten Zeitpunkt lediglich eine Person Ego sehr nahesteht, während er zum vorherigen Zeitpunkt noch zu vier Kontaktpersonen in einem sehr nahen Verhältnis stand. Zu diesem Freund steht er weiterhin in täglichem Kontakt. Die Anzahl der Kontaktpersonen, die ihm weniger nahe stehen, hat sich im Vergleich zum Zeitpunkt T1 deutlich erhöht. Zu diesen Personen gehören sein Mentor, seine beiden Brüder, seine Ex-Partnerin, zwei seiner Freunde, eine Freundin und seine Mutter. Dies lässt deutlich erkennen, dass sich die Nähe der Beziehung zu seiner Mutter, seinem Freund und seiner Ex-Partnerin zurückentwickelt hat, denn ihnen stand er bei T1 noch sehr nah. Zugenommen hingegen hat die Nähe zu seinem Bruder, mit dem er weiterhin einmal pro Monat in Kontakt steht. Zu seiner Mutter sowie zur Ex-Partnerin besteht zum Zeitpunkt T2 noch immer täglicher Kontakt. Zu seinem Mentor hingegen wird weiterhin einmal pro Woche Kontakt aufgenommen. Unverändert bleibt die Kontakthäufigkeit ebenfalls bei den beiden Freunden und dem zweiten Bruder, zu denen er jeweils mehrmals wöchentlich Kontakt pflegt. Die Freundin ist auch zum Zeitpunkt T2 noch immer einmal pro Woche mit ihm im Austausch. Die Kontaktpersonen, die Ego zum Zeitpunkt der Arbeit im Schichtdienst als nicht nah einstuft, sind folgende: Die Ex-Partnerin, zu der auch weiterhin der Kontakt mehrmals pro Woche besteht, die Großeltern, bei welchen die

Kontakthäufigkeit auch unverändert ist sowie die Freundin, zu der er einmal pro Woche Kontakt hat. Anstelle des Bruders tritt hier nun der Freund, dem Ego zuvor bei T1 noch sehr nah war. Auffällig hierbei ist, dass der Austausch noch immer im gleichen Maße stattfindet, jedoch die "empfundene" Nähe stark abgenommen hat.

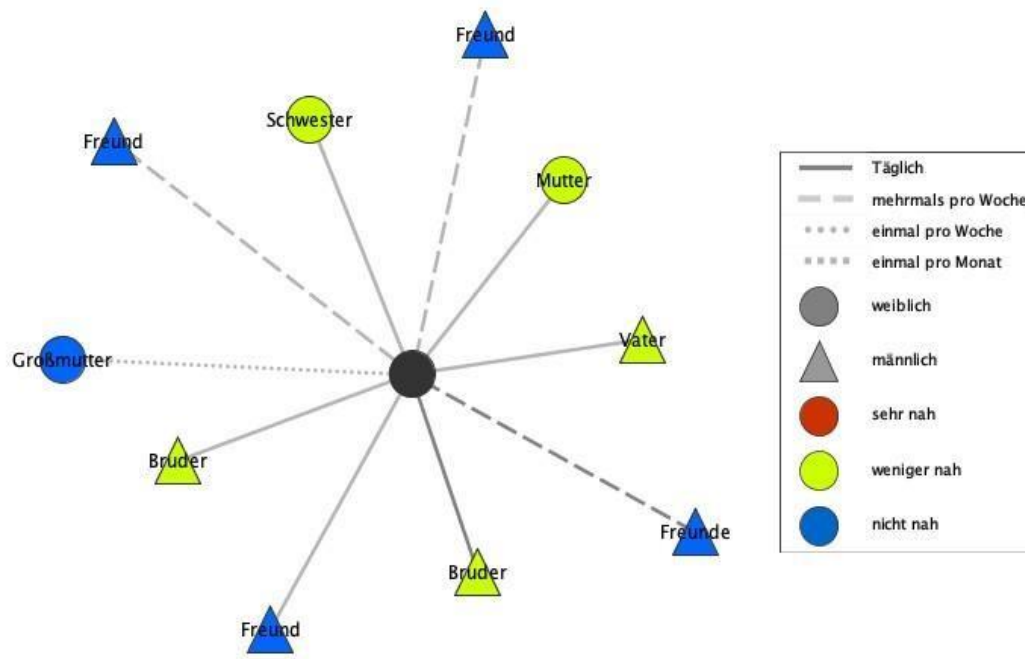


Abb.4 Ego-zentriertes Netzwerk (I2 T2)

Zum Zeitpunkt T2, nach Eintritt in die Schichtarbeit, sind sichtbare Veränderungen hinsichtlich der sozialen Beziehungen des zweiten Interviewten erkennbar. Die Familienmitglieder des Befragten, zu welchen seine Eltern, seine zwei Brüder sowie seine Schwester gehören, werden zum genannten Zeitpunkt in Bezug auf die Nähe der Beziehungen als weniger nah eingestuft. Zum Zeitpunkt T1 standen diese noch in einer sehr nahen Beziehung zu ihm. Was allerdings die Kontakthäufigkeit anbelangt, besteht der Kontakt zwischen dem Interviewten und seiner Familie weiterhin täglich. Die Nähe der Beziehung zu seinen drei Freunden, (Sports-)freunden sowie zu seiner Großmutter entwickelt sich nach Eintritt in den Schichtdienst zurück. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass der Interviewte zu einem seiner Freunde weiterhin täglichen Kontakt pflegt und ebenso mit seinen zwei anderen Freunden sowie (Sports-)freunden noch immer mehrmals in der Woche kommuniziert. Generell lässt sich sagen, dass die Kontakthäufigkeit mit allen Personen des Netzwerks unverändert bleibt, ausgenommen hierbei lediglich der Kontakt zur Großmutter. Während Interviewperson 2 zum Zeitpunkt T1 noch in einem regelmäßigen Kontakt zu ihr stand, ist eine Reduzierung der Kontakthäufigkeit zum

Zeitpunkt T2 festzustellen. Im Vergleich zu vorher besteht der Kontakt nun lediglich einmal im Monat. Auffallend zum Zeitpunkt T2 ist außerdem, dass die Nähe der Beziehungen zu allen Kontaktpersonen nach dem Eintritt in die Schichtarbeit abgenommen hat.

5.4 Zusammenfassung der Grafik-Ergebnisse

Aus den Grafiken, die auf der Basis der konzentrischen Kreise erstellt wurden, wird in beiden Interviews nicht ersichtlich, dass sich das persönliche Netzwerk verkleinert oder prägnant verändert hat. Es kann sich somit lediglich um eine Art „empfundene“ Verkleinerung des Freundeskreises handeln, welche deutlich aus den beiden Interviews hervorgeht. Demnach werden Treffen immer seltener, der persönliche Kontakt aufgrund der neuen Arbeitssituation durch Kommunikationsmedien ersetzt und das Gefühl von gegenseitiger Distanzierung entwickelt sich. Aus beiden Befragungen ist der Widerspruch zwischen der Grafik und den Informationen aus den Erzählungen ersichtlich. Es wird außerdem darüber berichtet, dass mit einer geringen Anzahl der Kontaktpersonen kaum noch ein Austausch stattfindet (I1: 403-406, S.8, I2: 142-146, S.3) und sich dadurch die Art des Kontaktes, zum Beispiel in Bezug auf die Qualität der Beziehung, im Zuge der Schichtarbeit teilweise stark verändert hat. An anderen Stellen des Interviews ist von einer qualitativen und quantitativen Intensivierung des Kontakts (I2: 292-294, S.6) die Rede, dennoch hat sich hier die Nähe zum Befragten in den Visualisierungen nicht verändert. Die Grafiken spiegeln eher eine räumliche Nähe wider und nicht zwingend eine Emotionale.

Bei beiden Interviewpersonen wird folglich aus den Abbildungen zum Zeitpunkt T2 ersichtlich, dass die Kontakthäufigkeit zu den genannten Personen größtenteils unverändert bleibt, sich aber trotz dessen die Nähe der Beziehung aus Sicht der Befragten verändert und hier eine größere Distanz herrscht.

6. Ergebnisse der Codierung

Während des Codierungsprozesses der Interviews haben sich einige Themenbereiche als relevant herausgestellt. Zu diesen Kategorien gehört die Schichtarbeit mit Fokus auf den polizeilichen Dienst, die Freizeit- und Termingestaltung, soziale Kontakte wie die Familie, FreundInnen und PartnerInnen und diverse Kommunikationsmedien wie WhatsApp, Instagram, E-Mail und Snapchat.

6.1 Schichtarbeit

Beide Interviews sprechen nicht explizit gegen Schichtarbeit. Trotz einiger auch negativer Aspekte, passen sich die Personen an den Lebensstil an und finden Alternativen im Umgang mit den neuen Situationen. Diese Veränderungen werden in der Reflexion betrachtet, jedoch nicht ausschließlich negativ empfunden, sondern akzeptiert. Dies soll im Folgenden durch Interviewausschnitte verdeutlicht werden.

In beiden Interviews liegt der Eintritt in die Schichtarbeit schon etwa ein bis zwei Jahre zurück (ausgenommen ist hierbei die Ausbildungszeit). Den ersten Anstoß von möglichen Veränderungen im Netzwerk hat es in Interview 1 schon bedingt durch den Wegzug im Rahmen der Ausbildung gegeben. Das durchgeführte Interview unserer Forschung kann somit als Ergebnis der zweiten Selektion, bedingt durch den endgültigen beruflichen Eintritt, betrachtet werden. Es handelt sich bei den Ergebnissen in diesem Fall folglich um eine Kombination aus T1 (Wegzug) und T2 (Festanstellung in Schichtarbeit). An dieser Stelle wird außerdem eine fallspezifische Restriktion ersichtlich, wobei der Raum als Faktor wirkt. Die Mobilität bildet eine Form der kognitiven Restriktion, welche sich auf die Interaktionsmöglichkeiten von Ego und Alteri auswirken kann. Somit erschwert es sich mit anderen Personen des Netzwerks in Kontakt zu treten oder diesen aufrecht zu erhalten. Hierauf weist auch Dominik Bräuner hin. Er erwähnt, dass das aus der Schule und Kindheit gewohnte soziale Umfeld wegbricht. Folglich steht für ihn fest: „Durch einen Umzug oder durch die Schichtarbeit kommt auf jeden Fall eine Veränderung ins Leben“ (I2: 303-308, S.6). Diese Veränderung wird in beiden Interviews vor allem bei der näheren Beschreibung des Schichtplans im polizeilichen Dienst deutlich. Dieser ist geprägt von hoher Diskontinuität, weshalb auch Interviewperson 2 von sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten berichtet (I2: 203, S.4). Er arbeitet „von morgens bis abends oder halt von abends bis morgens, zu unterschiedlichen Zeiten, zu unterschiedlichen Tagen, mal unter der Woche, mal am Wochenende“ (I2: 142-145, S.3). Tim Köhler berichtet von seinem Schichtplan: „Ich habe einen Schichtplan, dass ich drei Tage, sei es jetzt früh, spät oder Nacht arbeite und dann habe ich zwei Tage frei. Darauf folgend habe ich dann einen neuen Schichtblock von wieder jeweils drei oder vier Tagen und dann immer wieder zwei Tage frei“ (I1: 360-366, S.7-8). Daraus lässt sich ableiten, dass Personen im Schichtdienst zu Zeiten und Tagen arbeiten, an denen andere ArbeitnehmerInnen nicht arbeiten. Dadurch, dass FreundInnen der Interviewpersonen in der Regel zu diesen Zeitpunkten nicht arbeiten müssen, „stößt das jedes Mal aufeinander,

dass man dann wenig Zeit miteinander hat" (I1: 371-377, S.8). An dieser Stelle wird eine zeitliche Restriktion deutlich. Diese begrenzt die Möglichkeiten in der Herstellung und Pflege von Kontakten. Aufgrund verschiedener Arbeitszeiten und Alltagsrhythmen kann die Kontakthäufigkeit und Kontaktintensität beeinträchtigt werden. Um diesem Dilemma auszuweichen, könnte sich Tim Köhler eine Alternative vorstellen, die es bereits an einem anderen Flughafen gibt. Es handelt sich um eine Voll-Flex-Schicht (I1:472-473, S.10). Hier berichtet er: „Das ist da sehr flexibel und das finde ich auch sehr vorteilhaft, ja" (I1: 493-495, S.10), die Arbeitszeiten sind selbst einteilbar. In diesem System sieht er die einzige Möglichkeit, um mehr Freizeit zur Verfügung zu haben, was allerdings an seinem Arbeitsplatz nicht möglich ist.

Zusammenfassend lässt sich aus den Interviews herausstellen, dass die Personen sowohl positive als auch negative Seiten an dieser Arbeitsform sehen. In Bezug auf die Schichtarbeit werden die negativen Auswirkungen insbesondere auch in der Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation der Angestellten sichtbar. Tim Köhler berichtet, „wenn man da morgens ankommt, man ist richtig müde und das sieht man den Kollegen an, die haben gar keine Lust oder können auch manchmal gar nicht und das ist ja auch zumindest in unserer Schichtarbeit so verbunden mit wirklich, dass man nachdenken muss" (I1: 551-553, S.11). Die begrenzte verfügbare Zeit mit FreundInnen wird ebenfalls in beiden Interviews als Aspekt mit hohem Konfliktpotential empfunden. Dominik Bräuner fühlt sich durch die Schichtarbeit gezwungen, die Prioritäten in der freien Zeit noch höher zu setzen, da durch den Schichtdienst die freie Gestaltung der verfügbaren Zeit minimiert wird (I2: 461-462, S.9). Tim Köhler empfindet dies ähnlich und berichtet, dass es „einen selbst irgendwie unzufrieden macht, man gar keine Lust mehr auf die Arbeit hat oder es einem so vorkommt. Man immer wieder Ausreden sag ich mal erfinden muss, dass die Arbeit dran Schuld ist“ (I1: 381-384, S.8). Er spricht aber auch von älteren KollegInnen, die vor allem körperlich mit der Situation nur schwer zurechtkommen und eine dementsprechend hohe Zahl an Krankheitstagen aufweisen (I1: 536-540, S.11). Für ihn ist das Ganze aber in jungem Lebensalter noch gut zu bewältigen und die Attraktivität der Schichtarbeit liegt seiner Meinung nach vor allem in der Bezahlung und in den Zuschlägen. Der monetäre Anreiz wird auch in Interview 2 geschildert (I2: 445-459, S.9). Ein Vorteil durch den Schichtarbeitsplan sieht Bräuner darin, dass er das Gefühl hat, mehr Freizeit zu haben, da nur wenige Tage in Folge am Arbeitsplatz verbracht werden. Drei Tage zu arbeiten und dann zwei Tage frei zu haben,

empfindet er vorteilhafter, als kontinuierlich fünf Tage zu arbeiten und im Anschluss zwei Tage frei zu haben (I2: 445-459, S.9). Dennoch stellt er deutlich dar, dass für ihn die Schichtarbeit mehr Nachteile als Vorteile aufweist (I2: 303-308, S.6).

6.2 Freizeit- und Termingestaltung

In Bezug auf die Freizeitgestaltung der Interviewten zeigt sich in vielen Aspekten deutlich, dass die Flexibilität der Gestaltung bedingt durch die Schichtarbeit stark abnimmt. Die Befragten sind eingeschränkt in dem, was sie vorher in ihrer freien Zeit gerne alleine oder mit FreundInnen unternommen haben. Auch hier ist die zeitliche Restriktion von Bedeutung und weist den Individuen Grenzen im Umgang mit Kontaktpersonen auf. Das Nachgehen von Hobbies erweist sich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten als schwierig. So ist die Zeit in jeder Hinsicht ein wichtiger, zu berücksichtigender Faktor (I2: 608-609, S.12). Laut der Interviewten ist es von besonderer Relevanz, sich Prioritäten zu setzen und gegebenenfalls auf manche Aktivitäten zu verzichten. Tim Köhler berichtet hinsichtlich eines einfachen Besuches einer Shisha Bar oder eines Clubs, dass es einfach nicht möglich ist, „weil wie gesagt der Wecker um 3 Uhr klingelt und die Personen meistens auch erst so um 20 Uhr von der Arbeit kommen. Das ist da sehr schwer vereinbar“ (I1: 459-461, S.9). Um einiges vorteilhafter sieht es der Interviewte Dominik Bräuner: „[G]ibt’s nichts Besseres für mich persönlich, einfach weil ich meine Freizeit und Möglichkeiten besser gestalten kann“ (I2: 450-453, S.9). Er betrachtet es als eine Gelegenheit, seine Zeit sinnvoll nutzen zu können, indem er sie mit seiner Familie und seinen FreundInnen verbringt oder seinen Hobbies nachgeht. Zudem ist es ihm aufgrund seiner freien Arbeitstage unter der Woche besser möglich, Termine wie Friseur- und Arztbesuche oder Einkäufe zu organisieren (I2: 167-173, S.4). Für ihn ist es eine Frage des Zeitmanagements, getreu dem Motto: „Jeder hat 24 Stunden, mach was draus“ (I2: 561-564, S. 11). Daher empfiehlt er die freie Zeit, die einem begrenzt verfügbar ist, weniger auf Social Media oder mit Netflix zu verbringen und Prioritäten hinsichtlich dessen zu setzen, was einen persönlich im Leben voran bringt (I2: 580-583, S. 12). Allerdings weist er hierbei darauf hin, dass es sich bedeutend schwieriger gestalten kann, wenn Hobbies an bestimmte Zeiten gebunden sind. Er schildert, dass er Leichtathletik in seinem Sportverein aufgrund des Schichtdienstes nicht weiter ausführen konnte, wodurch auch Kontakte zu Sportsfreunden teilweise abgebrochen sind (I2: 294-303, S.6). Da die Wettkämpfe am Wochenende während seiner Dienstzeit stattgefunden haben, konnte er seinem sportlichen Hobby nicht länger

nachgehen und musste dieses aufgeben (I2: 322-329, S.7). Der Sportverein bildete den Foki, welchen der Befragte mit anderen Mitgliedern des Vereins bis zum Eintritt in die Schichtarbeit teilte. Durch gemeinsame Aktivitäten und die dadurch miteinander verbrachte Zeit, bildete sich ein soziales Netzwerk. Sobald der Interviewte nicht mehr an diesen Aktivitäten teilhaben konnte, entwickelte sich die Verbindung zu diesem Netzwerk zurück und Dominik Bräuner teilte diesen Foki nicht mehr mit anderen. An diesem Punkt wird wiederholt auch eine zeitliche Restriktion erkennbar, welche den Interviewten daran hindert, weiterhin am Leichtathletik Training teilnehmen zu können. So wird deutlich, dass die Arbeit im Schichtdienst auch Einfluss auf sportliche Aktivitäten nimmt. Tim Köhler „war vor der Schichtarbeit eigentlich jeden Tag oder zumindest alle zwei Tage beim Sport...“(I1: 506-525, S.10-11). Durch die Arbeit im Schichtdienst hat sich dies allerdings grundsätzlich geändert. Diesbezüglich berichtet er vor allem von Erschöpfung aufgrund des veränderten Schlafrhythmus. Als Folge davon, fehlt ihm die Motivation zum Sport. Die freie Zeit, die ihm bleibt, wird dann seiner Meinung nach für Wichtigeres genutzt, wie zum Beispiel dem Erledigen von Einkäufen, Kochen oder auch Schlafen (I1: 506-525, S.10-11).

6.3 Soziale Kontakte

Im Folgenden soll nun der Einfluss der Schichtarbeit auf die sozialen Kontakte herausgestellt werden. Dieser Faktor bildet gleichzeitig den Fokus der Analyse und führt stückweit zur Beantwortung der Forschungsfrage mit Hilfe der beiden Interviews. Aus diesen lässt sich in Bezug auf die Veränderung im sozialen Netzwerk deutlich feststellen, dass die Interviewpersonen eine Distanzierung im persönlichen Kontakt zum sozialen Umfeld verspüren. Der persönliche Austausch mit der Familie oder FreundInnen minimiert sich, was in beiden Befragungen ersichtlich wird. Zu einer geringen Anzahl der vorher bestehenden Kontaktpersonen bricht der persönliche Kontakt schließlich sogar völlig ab.

Die Beziehung zu ArbeitskollegInnen wird in beiden Interviews unterschiedlich interpretiert. Tim Köhler definiert KollegInnen nicht als Freunde und berichtet hierzu, „der Freundeskreis verändert sich, verkleinert sich, weil in meiner Sicht oder in meinem Empfinden nach sind Arbeitskollegen für mich auch nicht, auch selbst wenn man was mit denen nach der Schicht macht, nicht gleich Freunde. Weil man halt immer im Hinterkopf noch hat, es sind immer noch Arbeitskollegen“ (I1: 394-397, S.8). Im zweiten Interview

hingegen werden die ArbeitskollegInnen auch als FreundInnen bezeichnet: „Du lernst neue Freunde oder sage ich mal, Arbeitskollegen kennen, wo du vielleicht sagst, sie ersetzen die alten Freunde, weil’s halt Kollegen sind, ja“ (I2: 308-309, S.6). In diesem Kontext wird Homophilie deutlich, welche sich in erster Linie durch das Ausführen des gleichen Berufs begründen lässt. Verstärkt wird das Phänomen durch einen ähnlichen Bildungsgrad der Personen, gemeinsame Interessen aufgrund der Arbeit bei der Polizei und insbesondere durch die Tätigkeit im Schichtdienst. Die gleichen Arbeitszeiten oder Schichtpläne ermöglichen es den AkteurInnen, ohne zeitliche und nur geringe organisatorische Umstände in Interaktion zu treten. So wird hier als gemeinsamer Foki der Arbeitsplatz geteilt, wodurch sich Gelegenheitsstrukturen für einen häufigeren Austausch innerhalb des sich gebildeten sozialen Netzwerks ergeben. In Bezug auf das Schließen von Freundschaften scheint Dominik Bräuner pragmatischer und oberflächlicher in Beziehungen zu sein, als es bei Tim Köhler der Fall ist. Für ihn sind Freundschaften somit eher mit einem emotionalen Aspekt behaftet, wodurch sich auch die Befürchtung, in der Kommunikation über Social-Media-Kanäle missverstanden zu werden, begründen lässt (I1: 431-432, S.9). Andererseits teilt Interviewperson 2 die Ansicht, dass „die Vorteile sind, dass du auf jeden Fall weißt, wer hält zu dir, wer steht zu dir, also die Verbindung, die von Personen besteht, wird intensiviert oder die Stränge“ (I2: 292-294, S.6). Demnach haben beide Personen möglicherweise eine abweichende Auffassung von Freundschaft und dem Schließen neuer Freundschaftsbeziehungen. Hinzu kommt, dass der Umgang mit dieser Thematik dabei stark von der Persönlichkeit der Person abhängig ist, denn hier spielt auch die Offenheit gegenüber neuen Kontakten eine bedeutende Rolle. Es lässt sich vermuten, dass dies Interviewperson 1 ebenfalls nicht leicht fällt und tiefgründige Freundschaften etwas Seltenes für ihn bedeuten. Für Tim Köhler könnte eine mögliche Folge aus der Arbeit im Schichtdienst deshalb sein, dass er aufgrund seiner Erfahrungen die Situation schwerer ertragbar empfindet, als Dominik Bräuner. Was sich im Kontext der sozialen Kontakte jedoch für beide Interviews hervorheben lässt ist, dass die Qualität der Beziehungen vor dem Hintergrund der Schichtarbeit von größerer Bedeutung geworden ist und somit auch die Nutzung der Zeit einen wichtigen Aspekt darstellt. In diesem Zusammenhang spricht Dominik Bräuner davon, „wenn du dann frei hast und andere haben auch frei, dann setzt man Prioritäten, mit wem trifft man sich, mit wem will man was besprechen und demnach bleiben dann nur noch die besten Freunde bestehen, weil meinen besten Freund brauche ich nicht jeden Tag sehen“ (I2: 148-169, S.3-4). Durch diese Selektion gewinnt für ihn auch die Art und

Weise, wie die Zeit miteinander verbracht wird und welche Gesprächsthemen eine Rolle spielen an Relevanz. Bräuner schildert, „dass man vielleicht auch nicht mehr einfach ins Kino geht, wo man eh nicht miteinander spricht oder feiern geht, sondern dass man sich einfach wirklich zum Essen trifft und zusammen kocht und einfach sich wirklich zwei, drei Stunden unterhält. Ja, es wurde intensiviert, die Zeit, wenn man sich sieht“ (I2: 450-451, S.9). Auch dadurch, dass die Treffen mit FreundInnen und das Zeitmanagement dahinter für die Interviewten einen größeren Aufwand bedeuten (I2: 278, S.6), müssen freie Tage im Voraus gut durchgeplant werden. Die Familie sowie FreundInnen sollen in der Freizeit Berücksichtigung finden. Dies organisiert Dominik Bräuner folgendermaßen: „[D]a versuche ich dann gleichzeitig auch, wenn ich tagsüber meine Familie sehe, dann am Abend den ein oder anderen Kollegen zu sehen, weil er ja dann entweder aus hat von der Arbeit, oder ja, was Essen gehen oder man geht dann frühstücken, wenn ich über Nacht dann zu Hause schlafen sollte. Dann versucht man das miteinander zu kombinieren, tagsüber die Familie und abends oder morgens dann die Freunde, ja“ (I2: 282-286, S.6). Er stellt aber auch wiederholt klar, dass für ihn die Familie an erster Stelle, vor allen anderen, steht und sie für ihn im Zuge der Schichtarbeit noch mehr an Bedeutung gewonnen hat (I2: 254-264, S.5-6). Dies wirkt sich positiv aus und in solchen Momenten umgibt er sich demnach mit den für ihn persönlich wichtigsten Menschen (I2: 148-169, S.3-4). Dies hat zur Folge, dass er nun seine Familienangehörigen, insbesondere seine Großmutter, häufiger sieht als seine Sportfreunde (I2: 511-522, S.10-11). Außerdem versucht er seine Termine und sportlichen Aktivitäten so zu planen, dass diese sich nicht mit der verfügbaren Zeit der FreundInnen überschneiden. Das Resultat seiner produktiven Zeitnutzung ist demnach, dass er am Abend oder Wochenende mehr Zeit für FreundInnen hat, weil er die Erledigungen schon zu einem anderen Zeitpunkt unter der Woche tätigen konnte (I2: 545-549, S.11). Durchaus kritischer schildert die Person des ersten Interviews die Gesamtsituation: „Bin um 14 Uhr fertig, 14:30 Uhr und das sind halt Zeiten, da haben die Freunde immer noch Arbeit oder arbeiten zu der Zeit immer noch und das stößt jedes Mal aufeinander, dass man dann wenig Zeit miteinander hat, weil, ich muss auch wieder früh schlafen. 20/21 Uhr und dann kommt es halt immer häufiger dazu, dass man sich gar nicht treffen kann, man weniger schreibt, weil die Personen ja noch arbeiten, ich aber nicht mehr und wenn sie Feierabend haben, ich schon wieder schlafen gehe“ (I1: 374-379, S.8). In diesem Zusammenhang berichtet er, „man lebt halt irgendwann damit, man findet neue Freunde, die selbst Schicht arbeiten, bei der Polizei sind und ja, kommt immer mehr in diesen Freundeskreis. Man hat gleichzeitig Feierabend, unternimmt was

zusammen und dadurch rücken die alten Freunde, mit denen man eigentlich sehr viel Kontakt hatte, eigentlich sehr weit nach hinten und was auch sehr schade ist" (I1: 387-390, S.8). An dieser Stelle wird erneut das Phänomen der Homophilie deutlich. KollegInnen des Befragten werden ebenso zum sozialen Netzwerk gezählt und durch gemeinsame Interessen sowie Einstellungen und durch Möglichkeiten der zeitlichen Vereinbarkeit begründet. Allerdings widerspricht Tim Köhler damit seiner vorher getätigten Aussage (I1: 394-397, S.8), dass ArbeitskollegInnen nicht mit FreundInnen gleichgesetzt werden können. Dies könnte so interpretiert werden, dass er aus der bedingten Situation heraus dennoch ArbeitskollegInnen als FreundInnen akzeptiert, diese jedoch nicht den gleichen emotionalen Stellenwert einnehmen, wie die langfristigen Freundschaften, die bereits vor der Schichtarbeit existierten. Der Kontakt zu diesen Personen hat sich nach seinen Aussagen jedoch schon vor dem Eintritt in die Schichtarbeit verändert: „Ich kann dazu sagen, dass ich hier in Mainz sehr viele Freunde hatte, die auch sehr nah wohnten und wir täglich bzw. mehrmals die Woche was gemacht haben, täglich geschrieben und aufgrund dessen, dass ich schon weggezogen bin oder wegen der Ausbildung weggehen musste, sich das schon minimiert, weil einfach da auch die Zeiten sehr, ja unterschiedlich waren zu den Arbeitszeiten der anderen Personen" (I1: 367-371, S.8). Wie bereits erwähnt, bildet an dieser Stelle die Mobilität eine Form der kognitiven Restriktion, welche sich bedingt durch den Wegzug auf die Interaktionsmöglichkeiten von Ego und Alteri auswirkt. Aber auch die zeitliche Restriktion aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten erschwert es, mit anderen Personen des Netzwerks in Kontakt zu treten oder diesen aufrecht zu erhalten. Diese Veränderung fasst Tim Köhler insgesamt negativ auf. Zu einigen der Kontaktpersonen, mit denen die Person aus Interview 2 „fast täglich oder auf jeden Fall am Wochenende [...] Kontakt hatte" (I2: 14-18, S.1), bricht die Kontaktaufnahme sowie der persönliche Kontakt nach Eintritt in den Schichtdienst allmählich ab (I2: 142-146, S.3). Dies wird später jedoch nicht in den erstellten Grafiken ersichtlich⁴. Die deutliche Veränderung im Kontakt innerhalb der Beziehung wird aber dennoch evaluiert und wahrgenommen. So berichtet Köhler, dass insbesondere FreundInnen und seine Großeltern diese Entwicklung bemerkt haben und „dementsprechend kam auch Reaktion von denen, dass es halt immer hieß ja, du hast gar keine Zeit mehr. Nur noch hier Polizei oder nur noch am Arbeiten. Ja, also das merkt man auf jeden Fall und gerade die Großeltern, die sind ja sowieso immer sehr, ja, sehr emotional in die Richtung und die haben dann halt auch gesagt, Mensch du bist

⁴ Hierauf wird näher unter 5.3 eingegangen.

nur noch am Arbeiten, man hört gar nichts mehr von dir. Und, dass es ja so schade ist, ja. Also man spürt da auf jeden Fall Reaktionen. Negative Reaktionen." (I1: 456-466, S.9). Auf die Großeltern, beziehungsweise seine Großmutter, nimmt auch Dominik Bräuner in seiner Befragung Bezug. Diese wohnt weiter weg, „deshalb kann man sie sowieso – gut, nicht so oft besuchen, aber wenn ich sie, wenn meine Geschwister jetzt beispielsweise bei ihr am Wochenende öfters können, ist ja klar, weil die Studenten sind oder auch meine Schwester normal von montags bis freitags arbeitet, am Wochenende halt können, kann ich halt nicht immer unter Schichtarbeit, also passen sie sich mir an, ob wir dann samstags oder sonntags meine Oma zum Beispiel besuchen, ja da richtet es sich dann meistens nach mir, aber ich muss auch des Öfteren absagen aufgrund der Arbeit, ja" (I2: 2229, S.1). Daraus resultiert, dass er seine Großmutter nicht mehr häufig sieht (I2: 129-132, S.3), obwohl er sie zuvor mindestens ein- bis zweimal im Monat besucht hat (I2: 390-393, S.8). Auch an dieser Stelle des zweiten Interviews werden erneut zeitliche Restriktionen sichtbar. Dadurch, dass die Arbeitszeiten von denen der anderen Familienmitglieder abweichen, ist ein Zusammentreffen nur selten möglich. Daraus resultiert zumindest auch ansatzweise ein Verlust des gemeinsamen Foki der Familie für den im Schichtdienst Tätigen. Vielleicht gerade aus diesem Grund ist ihm der Kontakt zu seiner Großmutter wichtiger, als der zu FreundInnen: „Oma sehe ich jetzt sogar öfters als meine Sportfreunde, ist ja klar, weil ich ja gesagt habe, dass der Sportverein, den ich aufgeben musste, dann trifft man sich ja vielleicht nur noch mit, vorher waren´s fünf Freunde, jetzt nur noch mit einem. Und klar, aber die Oma, die geht natürlich – da merkt man ja - die Familie ist - Blut ist dicker als Wasser, deswegen, stimmt kann man das gut sehen, dass ich mich, wenn ich Zeit habe, dann ich die sehen kann oder möchte am Wochenende als dann mit den Sportkollegen, ja" (I2: 511-522, S.10-11). Auch hierbei wird die vorher genannte Priorisierung der sozialen Kontakte deutlich. Aufgrund zeitlicher Restriktionen ist er gezwungen, die ihm noch begrenzt verfügbare freie Zeit mit den Personen zu verbringen, die ihm am nächsten stehen. Problematischer wird die Priorisierung jedoch insbesondere dann, wenn eine weitere Person hinzukommt, beispielsweise ein Partner oder eine Partnerin, denn „dann wird natürlich der Partner Platz 1, dann noch Platz 2 die Familie und dann geht der Kontakt noch weniger zu den besten Freunden“ (I2: 457-464, S.9). Dominik Bräuner empfindet die Vereinbarkeit einer Beziehung und das Treffen von FreundInnen als schwierig, besonders bedingt durch die Arbeit im Schichtdienst. Seiner Erfahrung nach kann hier nur dann Verständnis aufgebracht werden, wenn die FreundInnen ebenfalls in einer festen Partnerschaft sind. Jedoch hat auch dies Einfluss

auf die Qualität der Freundschaft, die sowieso schon mit ausgeprägten zeitlichen Begrenzungen auskommen muss. Er berichtet, dass Treffen mit FreundInnen nur noch dann stattfinden, „wenn´s irgendwie Beziehungsprobleme gibt oder man versucht, einen Urlaub miteinander zu vereinbaren, Partnerurlaub, oder ja. Aber es ist halt schwierig, wenn der eine Kollege keine Freundin hat und du hast eine Freundin und dann in den Urlaub zu gehen, geht halt gar nicht oder es ist halt sehr sehr schwer, wer da mit macht, ja" (I2: 468-474, S.9-10). Den klaren Vorteil einer Partnerschaft parallel zum Schichtdienst sieht er allerdings darin, dass viele Erledigungen im Alltag stattfinden können, während der/die Partner/in auf der Arbeit ist, „das heißt du kannst schon mal einkaufen für sie, schon mal kochen und auch andersrum" (I2: 337-354, S.7). Er betont aber auch, dass es durchaus schwieriger sein kann, wenn lediglich eine der beiden Personen am Wochenende frei hat und die Andere arbeitet. Gleiches gilt, wenn beide im Schichtdienst tätig sind und entgegengesetzten Schichtarbeits-Plänen zugeteilt sind (I2: 337-354, S.7). Diese Problematik kann sich ebenfalls im Freundeskreis ergeben, wodurch sich die Möglichkeit für ein Treffen nur selten ergibt (I2: 202-210, S.4-5). Deutlich wird hierbei, dass die Kontaktpflege und das Aufrechterhalten innerhalb des sozialen Umfelds durchaus mit geringerem Aufwand verbunden ist, wenn die Befragten und ihre sozialen Kontakte zu äquivalenten Arbeitszeiten und in ähnlichen Arbeitszeitmodellen arbeiten. Somit gleichen sich zeitliche und interessenorientierte Strukturen und lassen eine Verbindung entstehen.

6.4 Kommunikationsmedien

Bei beiden Befragten stellt sich heraus, dass sich nach dem Eintritt in die Schichtarbeit der persönliche Kontakt zu ihren sozialen Kontakten minimiert, insbesondere zur Familie und zu Freunden. Aufgrund der im Schichtdienst geltenden Arbeitszeiten finden Treffen seltener statt, sodass die Nutzung verschiedener Kommunikationsmedien wie WhatsApp, Instagram oder Snapchat immer mehr in den Vordergrund rückt, um die Beziehungen aufrechtzuerhalten (I2: 142-148, S.3). Ein großer Unterschied ist allerdings zwischen den beiden Interviewpersonen erkennbar, wenn die Nutzung von Social-Media-Kanälen zur Pflege von Kontakten betrachtet wird. Es lässt sich hier ein unterschiedliches persönliches Empfinden feststellen, inwieweit Kontakte auf diese Art und Weise aufrechterhalten werden können. Aus Interview 1 geht hervor, dass die Person mit den genannten Medien zwar vertraut ist, jedoch aus Gründen der eigenen Motivation und

aufgrund beruflicher Umstände, seine Vorbildfunktion zu schützen versucht, denn „wenn ein Polizist dann irgendwie die ganze Zeit nur am Handy hängt, ist es auch nicht so gut“ (I1: 421-427, S.9). An Stelle dessen wird hier die persönliche Face-to-Face Interaktion bevorzugt. Tim Köhler erläutert, dass ebendiese auch die Bindung zu den Kontaktpersonen ausmacht. Die negative Einstellung gegenüber sozialen Medien begründet der Interviewte außerdem dadurch, dass im Zuge solcher Kommunikationen Missverständnisse entstehen können, denn „[m]anchmal meint man das ja auch anders und es kommt über so WhatsApp, wie auch immer, falsch rüber“ (I1: 431-432, S.9). Hier wirkt folglich der Kommunikationskanal als kognitive Restriktion. Für den Interviewten Bräuner hingegen ist Social Media in diesem Kontext eine optimale Lösung, um der Gefahr eines möglichen Kontaktabbruchs auszuweichen. Er berichtet, „die digitale Welt, muss ich sagen, erleichtert auf jeden Fall, den Kontakt zu halten“ (I2: 226-229, S.5) und fügt wertschätzend hinzu, dass dies in einem anderen Zeitalter so noch nicht möglich gewesen wäre (I2: 245-246, S.5). Ersichtlich wird aus dem Interview mit dem Befragten außerdem, dass sich die Kommunikation mithilfe der digitalen Kommunikationskanäle flexibler gestalten lässt, sodass die Beantwortung von Nachrichten nicht an bestimmte Zeiten gebunden ist und demnach nicht zeitgleich miteinander kommuniziert werden muss. Es bleibt der Person folglich selbst überlassen, wann auf Nachrichten reagiert und geantwortet wird (I2: 182-184, S. 4). Insbesondere, wenn Schichtarbeitende weit entfernt von den Personen ihres Netzwerks wohnen, bieten Kommunikationsmedien Möglichkeiten, weiterhin in regelmäßigem Kontakt zu bleiben. So stellt aus der Sicht des Befragten das Telefonieren oder Facetimen, bei dem sich die Personen in einer Video-Unterhaltung gleichzeitig sehen und dabei miteinander kommunizieren können, eine Alternative zum persönlichen Treffen dar (I2: 189-194, S.4).

7. Fazit und Ausblick

Im Rahmen dieser Projektarbeit wurde der Zusammenhang zwischen der Arbeit im Schichtdienst und damit einhergehende Veränderungen im persönlichen Netzwerk behandelt. Dabei lautete die Fragestellung: *Wie beeinflusst die Schichtarbeit das soziale Netzwerk von Individuen im Übergang von der Ausbildung zur Arbeit im polizeilichen Dienst?* Um diese Frage zu beantworten, folgte eingangs eine Problemdarstellung und Skizzierung des Forschungsstandes zum Thema. Im nächsten Schritt wurden theoretische Ansätze zu sozialen Netzwerken dargelegt. Im Hauptteil der Arbeit wurde sich dann mit der eigens durchgeführten explorativen Studie auseinandergesetzt. Hierbei wurden im

Schichtdienst arbeitende Polizisten hinsichtlich der Veränderung ihres sozialen Netzwerks nach Eintritt in die Schichtarbeit mithilfe von Leitfadeninterviews befragt. Die spezifischen Informationen der Interviewten und ihrer Kontakte wurden anhand eines quantitativen Fragebogens erfasst. Die Nähe und die Kontakthäufigkeit zu den Kontaktpersonen wurden jeweils vor und nach Eintritt in den Schichtdienst mithilfe von konzentrischen Kreisen skizziert.

Zunächst einmal lässt sich festhalten, dass der Eintritt in die Schichtarbeit zu deutlichen Veränderungen in verschiedenen Lebensbereichen der Befragten geführt hat. Ein bedeutsamer Einfluss ist vor allem in der alltäglichen Freizeitgestaltung der Interviewkontakte sichtbar. So wird die Vereinbarung von bestimmten Hobbies und der Arbeit im Schichtdienst bei der Polizei zu einer Herausforderung für die Interviewten. Aufgrund der neuen Arbeitszeiten müssen zum Teil sportliche Hobbies aufgegeben werden, wenn diese zur gleichen Zeit stattfinden, zu der die Befragten ihrer Arbeit nachgehen müssen. Es sind ebenfalls Einschränkungen bei der gemeinsamen Zeitgestaltung mit FreundInnen erkennbar. Aufgrund der Arbeitszeiten im polizeilichen Dienst und den damit verbundenen ungleichen Alltagsrhythmen, ist diese Veränderung insbesondere hinsichtlich der Interaktionsgelegenheiten mit den sozialen Kontakten der Interviewpersonen sichtbar. Da diese zu anderen Zeiten arbeiten als die Schichtarbeitenden selbst, gestaltet es sich besonders schwierig, gemeinsam Zeit miteinander verbringen zu können. So wird die mögliche Zeit begrenzt, in der ein persönlicher Austausch mit FreundInnen und Bekannten stattfinden kann, um diese Kontakte zu pflegen oder gar aufrecht zu erhalten. Allgemein führen die unterschiedlichen Restriktionen aufgrund der Tätigkeit im Schichtdienst zu einer Beeinträchtigung der Kontakthäufigkeit sowie Kontaktintensivität zum sozialen Umfeld. In beiden Interviews wird von einer spürbaren Distanzierung im Kontakt zu anderen gesprochen, was durch die veränderte Nähe (siehe Kapitel 5.3) deutlich wird. Durch das neue Arbeitsumfeld, welches an spezielle Schichtpläne und somit ungewöhnliche Zeiten geknüpft ist, entwickeln sich Freundschaften mit ArbeitskollegInnen. Hier erscheint es beiden Interviewpersonen bedingt durch den ähnliche Alltags- und Schicht-rhythmen leichter, Treffen zu organisieren. Problematisch wird dies nur, wenn Phasen mit entgegengesetztem Schichtplan eintreten. Aber auch der Kontakt zu langfristigen Freundschaften wird aufrechterhalten, wobei die Möglichkeiten für gemeinsame Treffen auch hier aufgrund unterschiedlicher Arbeitsrhythmen begrenzt sind. Hierzu wurde unter

5.3 deutlich, dass sich die Kontakthäufigkeit nur in wenigen Fällen verändert hat und somit auch im Zuge der Schichtarbeit konstant bleibt. Die geringere Zeit, die für Verabredungen genutzt werden kann, gewinnt an Wert, denn die Prioritätensetzung bestimmt, mit welchen Personen persönliche Treffen stattfinden und welche Aktivitäten dabei unternommen werden. Folglich erhöht sich die Qualität dessen. Durch die begrenzt verfügbaren Zeiträume gewinnt besonders auch die Zeit mit der Familie an Bedeutung. Vor allem in Situationen, in denen der persönliche Austausch mit dem sozialen Umfeld erschwert wird, gewinnt aber auch der Einsatz von Kommunikationsmedien an Relevanz. Dies ist beispielsweise bei Personen getrennter Haushalte der Fall oder, wenn diese weit voneinander entfernt wohnen. So werden Social-Media Kanäle genutzt, um die Beziehungen auch nach dem Eintritt in den Schichtdienst und der damit verbundenen Umstände, weiterhin aufrecht zu erhalten und einem Kontaktabbruch oder einem Rückgang im Kontakt entgegenzuwirken.

Zusammenfassend lassen sich also aus Sicht der Interviewten positive und negative Effekte, bedingt durch die Schichtarbeit, herausstellen. Als negativ empfunden wird hier die schwierige Vereinbarkeit der Zeit- und Alltagsrhythmen mit Kontaktpersonen, die nicht im Schichtdienst tätig sind. Aus diesem Grund ist es nicht unbegrenzt möglich, Zeit miteinander zu verbringen, wodurch es hier einer gut durchdachten Planung und Einteilung der frei verfügbaren Zeit zwischen den Schichten bedarf. Um dem gerecht werden zu können, wird die Freizeit nicht ausschließlich für die eigenen Interessen und zur Erholung genutzt. Dies bringt jedoch negative gesundheitliche Auswirkungen mit sich. Besonders der Wechsel der Schichten sorgt für Müdigkeit und Trägheit, was sich wiederum auf die Arbeitsleistung auswirkt. Positiv anmerken lässt sich im Hinblick auf die Schichtarbeit jedoch, dass es wie bereits angesprochen, zu einer qualitativen Veränderung der Beziehungen zu den Kontakten kommt. Die gemeinsam verbrachte Zeit, aber auch die private Zeit, die einem bleibt, wird sinnvoller und intensiver genutzt. Ein gutes Zeitmanagement wirkt sich hier auch auf die Zufriedenheit und Erreichung der Tagesziele aus. Zudem wird die Schichtarbeit durch den monetären Anreiz aufgrund der Schichtzulagen besonders für junge ArbeitnehmerInnen attraktiv.

Um abschließend einen kurzen Ausblick zu geben, wird auf einige Punkte hingedeutet, die mit der vorliegenden Forschungsarbeit nicht abgedeckt werden konnten. Aus Gründen der Sparsamkeit sowie Übersichtlichkeit konnten nicht alle Aspekte in der Studie

berücksichtigt werden. Da der Fokus auf Arbeitende aus dem polizeilichen Dienst gelegt wurde, wäre es weiterhin interessant zu untersuchen, wie sich das soziale Netzwerk bei anderen Berufsgruppen und unter Berücksichtigung des Familienstandes nach Eintritt in die Schichtarbeit verändert. Ebenso wäre ein zweites Interview zu einem späteren Zeitpunkt denkbar, wenn die beiden Interviewpersonen schon längerfristig im Schichtdienst tätig sind. Hintergrund dieser Befragung wäre dann, ob auch über einen noch längeren Zeitraum der Kontakt zum sozialen Umfeld auf dieselbe Art und Weise erhalten bleiben kann. Es könnte jedoch ebenso zu weiteren Veränderungen, wie tatsächlichen Verkleinerungen oder Vergrößerungen des sozialen Netzwerks kommen. Zum Zwecke dieser eigens konzipierten und durchgeführten Erhebung ist weiterhin anzumerken, dass sie keinesfalls Anspruch auf Repräsentativität erhebt. Hierfür ist die verwendete Stichprobe zu klein, sodass aus den Ergebnissen keine allgemein gültigen Aussagen geschlossen werden können. Dies entspricht jedoch auch nicht den Ansprüchen einer explorativ-interpretativ angelegten qualitativen Fallstudie wie dieser. Unter Berücksichtigung dessen, dass bisher noch keine verifizierten Erkenntnisse bestehen, wird mit diesem Beitrag und den geführten Interviews jedoch ein neues Forschungsfeld exploriert und für weitere Forschungen dargelegt.

8. Literatur

Bøggild, Henrik/ Knutsson, Anders, 1999: Shift work, risk factors and cardiovascular disease. *Scand J Work Environ Health* 25 (2), 85–99.

Corbin, Juliet/ Strauss, Anselm Leonard, 1990: Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1).

Costa, Giovanni, 1996: The impact of shift and night work on health. *Appl Ergon* 27 (1), 9– 16.

DGB, 2019: Schichtdienste (<https://www.dgb.de/themen/++co++61297958-005f-11e8-960252540088cada#glossar>; am 27.04.2020).

DGUV Report 1/2012, 2012: Schichtarbeit Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten (<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-schicht1.2012.pdf>; am 02.03.2020).

Dresing, Thorsten/ Pehl, Thorsten, 2015: Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 6. Auflage. Marburg.

Duden, 2020: Nine to five Job (https://www.duden.de/rechtschreibung/Nine_to_five_Job; am 11.05.2020).

Grech-Sukalo, Hiltraud/ Hänecke, Kerstin, 2011: Diskontinuierliche Schichtsysteme. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.

Hennig, Marina/Brandes, Ulrik/Pfeffer, Jürgen/Mergel, Ines, 2012: Studying Social Networks. A Guide to Empirical Research. Farnfurt/New York: Campus Verlag.

Kuckartz, Udo/ Dresing, Thorsten/ Rädiker, Stefan/ Stefer, Claus, 2008: Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag.

Marsden, Peter V. ,1988: Homogeneity in confiding relations. In: *Social Networks* 10: S. 5776.

McPherson, Miller/ Smith-Lovin, Lynn/ Cook, James M., 2001: Birds of a Feather. Homophily in Social Networks. In: *Annual Review of Sociology* 27: S. 415-444.

Misoch, Sabine, 2006: Online-Kommunikation. Konstanz. UVK.

Mott, Paul E./ Mann, Floyd C./ McLoughlin, Quin/ Warwick, Donald P., 1965: Shift Work. The Social, Psychological, and Physical Consequences. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

Neuloh, Otto, 1964: Sozialisation und Schichtarbeit. *Soziale Welt*, Issue 1, pp. 50-70.

Neuloh, Otto, 1975: Sozialisation und Schichtarbeit. In: Friedrich Fürstenberg (Hg.): *Industrie und Gesellschaft*. Darmstadt: Luchterhand (Soziologische Texte, 104), S. 107–131.

Przyborski, Aglaja/ Wohlrab-Sahr, Monika, 2014: Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch, 4., erw. Auflage. München: Oldenburg.

Rosenthal, Gabriele, 2008: Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 2.Auflage. Weinheim und München: Juventa.

Strauss, Anselm Leonard, 1991: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. München: Fink.

Spilker, Niels, 2018: Schichtarbeit: Gegen den biologischen Rhythmus (<https://www.dgb.de/themen/++co++5cba748a-cfcf-11e9-81dd-52540088cada>; am 30.04.2020).

Statista, 2019: Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland, die Schichtarbeit leisten, in den Jahren 1992 bis 2018 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/360921/umfrage/anteil-dererwerbstaetigen-in-deutschland-die-schichtarbeit-leisten/>; am 02.03.2020).

Weibel, L./ Brandenberger, G., 1998: Disturbances in hormonal profiles of night workers during their usual sleep and work times. J. Biol. Rhythms 13 (3), 202–208.

9. Anhang

9.1 Interviewleitfaden

Thema der Arbeit:

Einfluss von Schichtarbeit auf soziale Netzwerke - Soziale Netzwerke von Individuen im Übergang von der Ausbildung zur Schichtarbeit im polizeilichen Dienst

Leitfrage:

„Sie arbeiten nun seit 1-2 Jahren in der Schichtarbeit. Wie hat sich das auf Ihr Leben, insbesondere auf Ihre Kontakte ausgewirkt?“

Anhaltspunkte:

- Vereinbarkeit mit dem Beruf
- Freizeit
- Kontakte (Auswirkungen, Veränderungen, Zufriedenheit)

9.2 Attributliste

Interview 1

ID	Beziehungstyp	Nähe 1	Nähe 2	Geschlecht	Alter	Berufstätigkeit	Schichtarbeit	Beziehungsdauer	Kontakthäufigkeit	Anzahl Kontakte, die sich kennen
1	Mutter	3	2	weiblich	Sehr viel älter als ich	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle
2	Bruder	1	2	männlich	Etwas älter als ich	Ja	Ja	Mehr als 10 Jahre	Etwas einmal pro Monat	Die Meisten
3	Bruder	2	2	männlich	Etwas jünger als ich	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Mehrmals pro Woche	Alle
4	Freund/in	2	2	weiblich	Etwas in meinem Alter	Ja	Nein	8-10 Jahre	Einmal pro Woche/Mehrmals im Monat	Die Meisten
5	ExPartner/in	1	1	weiblich	Etwas in meinem Alter	Ja	Ja	Mehr als 10 Jahre	Mehrmals pro Woche	Alle
6	Freund/in	1	1	weiblich	Etwas jünger als ich	Ja	Ja	8-10 Jahre	Einmal pro Woche/Mehrmals im Monat	Die Meisten
7	Freund/in	3	1	männlich	Etwas in meinem Alter	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle
8	ExPartner/in	3	2	weiblich	Etwas älter als ich	Ja	Nein	2-4 Jahre	Täglich	Etwas die Hälfte
9	Freund/in	3	3	männlich	Etwas älter als ich	Ja	Nein	6-8 Jahre	Täglich	Alle
10	Freund/in	2	2	männlich	Etwas älter als ich	Ja	Ja	6-8 Jahre	Mehrmals pro Woche	Die Meisten
11	Freund/in	2	2	männlich	Etwas in meinem Alter	Ja	Nein	4-6 Jahre	Mehrmals pro Woche	Die Meisten

				nnlich	m Alter					
1 2	Großmutter	1	1	weiblich	Sehr viel älter als ich	Nein	Nein	Mehr als 10 Jahre	Etwa einmal pro Monat	Die Wenigsten

1 3	Großvater	1	1	männlich	Sehr viel älter als ich	Nein	Nein	Mehr als 10 Jahre	Etwa einmal pro Monat	Die Wenigsten
1 4	Mentor/in	2	2	männlich	Sehr viel älter als ich	Nein	Nein	Mehr als 10 Jahre	Einmal pro Woche/Mehrmals im Monat	Die Meisten

Interview 2

I D	Beziehungstyp	N äh e 1	N äh e 2	Geschlecht	Alter	Berufstätigkeit	Schichtarbeit	Beziehungsdauer	Kontakthäufigkeit	Anzahl Kontakte, die sich kennen
1	Freund	2	3	männlich	Etwas jünger als ich	Ja	Nein	8 -10 Jahre	Mehrmals pro Woche	Die Meisten
2	Freund	2	3	männlich	Etwas älter als ich	Ja	Ja	6 – 8 Jahre	Mehrmals pro Woche	Die Meisten
3	Freund	2	3	männlich	Etwas in meinem Alter	Ja	Ja	6 – 8 Jahre	Täglich	Die Meisten
4	Bruder	1	2	männlich	Etwas älter als ich	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle
5	Schwester	1	2	weiblich	gleich alt	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle
6	Bruder	1	2	männlich	Etwas älter als ich	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle

7	Mutter	1	2	weiblich	Sehr viel älter als ich	Nein	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle
8	Vater	1	2	männlich	Sehr viel älter als ich	Ja	Nein	Mehr als 10 Jahre	Täglich	Alle
9	Freunde	2	3	männlich	Etwas jünger als ich	Ja	Nein	6 – 8 Jahre	Mehrmals pro Woche	Etwa die Hälfte
10	Großmutter	2	3	weiblich	Sehr viel	Nein	Nein	Mehr als 10 Jahre	Einmal pro Woche/	Die Meisten
					älter als ich				Mehrmals im Monat	