

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil: Theoretische Grundlagen, Forschungsgegenstand, Fragestellung und Methode.....	17
1 Einleitung.....	19
2 Konflikte im Betrieb	23
2.1 Arbeitsplatzkonflikte als Forschungsgegenstand.....	23
2.2 Konflikt als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung	29
2.3 Konflikte als kommuniziertes ‘Nein! ’	34
2.4 Konflikteskalation aus Sicht Betroffener und Intervenierender.....	38
3 Erwachsenenbildung - Entgrenzung des Pädagogischen – Lebenslanges Lernen	45
3.1 Entgrenzungsthese als Ausgangspunkt für die Betrachtung von betrieblichen Konflikten aus einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive.....	45
3.2 Erwachsenenbildung zwischen Selbststeuerung und Beeinflussung ..	47
3.3 Betriebliches Handeln zwischen Arbeiten, Lernen und Konflikten....	53
3.4 Betriebliche Konflikte als Institutionalisierung von Lernen und Lehren im Kontext des lebenslangen Lernens	57
4 Entwicklung der Fragestellung	63
5 Methode und Forschungsprozess	67
5.1 Theoretische Annahmen und Konzepte	67
5.2 Auswahl der Befragten	68
5.3 Erhebung der Daten durch Interviews	72
5.4 Kriteriengesteuerte Fallauswahl. Sequenzielle Feinanalyse	74
5.5 Erste grobe Datenauswertung	75
5.6 Herstellen einer Ordnung durch Einbeziehen des gesamten Datenmaterials	77

5.7	Von der Einzelfallanalyse zur Bildung von Konflikt-, Lern- und Lehrtypen.....	78
Zweiter Teil: Konflikte aus der Perspektive von Betroffenen und Intervenierenden.....		
1	Direkt von Konflikten Betroffene.....	83
1.1	Eine in Dauerkonflikten steckende Mitarbeiterin und beschuldigte Mobberin.....	83
1.1.1	Isolde, ein Leben in Konflikten: Interpretation der Eingangssequenz.....	83
1.1.2	Betriebliche Konflikte als tägliche Lernanlässe.....	99
1.1.2.1	Zentraler Konflikt: Anpassung an die Gruppenarbeitsbedingungen	100
1.1.2.2	Arbeitsalltag zwischen Führungsaufgaben und Fließbandarbeit.....	117
1.1.2.3	Konfliktvermeidung statt Konfliktbewältigung	118
1.1.2.4	Konflikte beim Einstieg ins Berufsleben.....	119
1.1.2.5	Zusammenfassung.....	120
1.1.3	Isolde berufliche Stagnation in einer betrieblichen Atmosphäre von Erziehung Kontrolle und Konflikt	122
1.1.3.1	Betrieb als ausgeklügeltes System von Erziehung und Kontrolle	122
1.1.3.2	Berufsverständnis zwischen Leistung und Konflikt	124
1.1.3.3	Zusammenfassung	126
1.1.4	Biographie und Lebenswelt als Deutungsgrundlagen	126
1.1.4.1	Biographische Kontinuität durch Konflikte	127
1.1.4.2	Lebenswelt zwischen Tradition und Aufbruch.....	128
1.1.4.3	Zusammenfassung.....	129
1.1.5	Zusammenfassung der gesamten Interpretation	130
1.2	Eine von einem einzigen Konflikt betroffene Führungskraft.....	135
1.2.1	Rolfs einmalige Konflikterfahrungen: Interpretation der Eingangssequenz.....	135
1.2.2	Betriebliche Konflikte als wirtschaftliche Unvernunftshandlung und individuelle Wachstumschance	147
1.2.2.1	Konflikte als persönlichkeitsförderndes Überlebenstraining	147

1.2.2.2	Wirtschaftliche Fehlentwicklungen durch Veränderungsverweigerer – Konflikte zwischen Bewahrern und Erneuerern	149
1.2.3	Bedeutungswandel des Betriebs innerhalb der Berufsbiographie	150
1.2.4	Private Beziehungen als Gegenwelt zum konflikträchtigen Job	152
1.2.5	Zusammenfassung der gesamten Interpretation	155
2	In Konflikten Intervenierende	157
2.1	Eine in Konflikten intervenierende Mitarbeiterin und betriebliche Pädagogin	157
2.1.1	Cora, eine in Konflikten kompetente Person: Interpretation der Eingangssequenz	157
2.1.2	Betriebliche Konflikte als Kompetenzdemonstration, akzeptierte Lernzumutung und Mittel zur Abgrenzung	165
2.1.2.1	Markante Konflikte als Kompetenzdemonstration	165
2.1.2.2	Weniger markante Konflikte als akzeptierte Lernzumutung	175
2.1.2.3	Konfliktpflege als Mittel der Abgrenzung und der Mobbingprävention	177
2.1.2.4	Zusammenfassung	178
2.1.3	Betrieb als berufliches Wirkungs- und Entwicklungsfeld... ..	184
2.1.3.1	Bedeutung des Betriebs für Biographie und Lebenswelt	184
2.1.3.2	Berufliche Orientierung zwischen Chemielaborantentätigkeit, innerbetrieblicher Vermittlerrolle und den Aufgaben einer Betriebsrätin	187
2.1.4	Moralische Lebensgestaltung als Deutungsgrundlage für betriebliche Konflikte	189
2.1.4.1	Biographische Einordnung: Kontinuität und Brüche	189
2.1.4.2	Moralische Einordnung: Kollektive Unmoral contra individuelle Moral	190
2.1.4.3	Zusammenfassung	194
2.1.5	Zusammenfassung der gesamten Interpretation	195
2.2	Ein unerfahrener Vorgesetzter – der über Beobachtung und Konflikte seines Beruf als Führungskraft erlernt	199
2.2.1	Rico – Mobbing als Dilemma für Vorgesetzte: Interpretation der Eingangssequenz	199

2.2.2	Betriebliche Konflikte als notwendige Lernherausforderung für den jungen Vorgesetzten.....	211
2.2.2.1	Mobbingereignis: der unlösbare Konflikt und die eingeschränkte Handlungsfähigkeit eines Vorgesetzten.....	211
2.2.2.2	Doppelkonflikt: Wie Konflikte sich gegenseitig 'kontrollieren'	214
2.2.2.3	Kleinkonflikte als Führungsinstrument eines Vorgesetzten in der Produktion.....	217
2.2.2.4	Zusammenfassung.....	220
2.2.3	Innerbetriebliche Karriere – vom Hilfsarbeiter zum Chef ..	221
2.2.3.1	Keine Konflikte in der Ausbildung – trotz cholерischem Meister	221
2.2.3.2	Einführung der Gruppenarbeit als Karrierechance für den engagierten jungen Mann.....	222
2.2.3.3	Experte im Aufstellen und der Inbetriebnahme von Maschinen im In- und Ausland	222
2.2.3.4	Vorgesetztenposition als eine besondere Herausforderung.....	223
2.2.4	Partnerschaft und Ehe als Unterstützung und/ oder als Hindernis beim beruflichen Aufstieg	224
2.2.4.1	Ehe und Familie als Lernbarriere und Karrierebremse – der Ehekonflikt als ein Ringen um berufliche Lernchancen	224
2.2.4.2	Freiheit und Ungebundenheit als Voraussetzung für lebensbegleitendes, berufliches Lernen	225
2.2.5	Zusammenfassung der gesamten Interpretation	226
3	Erste Muster: Konflikt-, Lehr- und Lerntypen der vier Eckfälle	229
4	Die Bedeutsamkeit von Konflikten in den restlichen Interviews.....	237
4.1	Interviews, die sich um einen einzigen Arbeitsplatzkonflikt drehen	237
4.1.1	Christine K. – kein Interesse mehr am Lernen und Lehren.	237
4.1.2	Max H. – ein außerbetrieblicher, charismatischer Lehrer ..	238
4.1.3	Beate B. – ein Opfer elterlicher und betrieblicher Erziehung	240
4.1.4	Josef J. – Vorbild für den erfolgreichen Umgang mit Konflikten	242
4.1.5	Zusammenfassende Beschreibung der Interviews	244
4.2	Interviews bei denen es um begrenzte Arbeitsplatzkonflikte geht	245

4.2.1	Dr. Dorit D. – Lernen als bedeutsames Moment ihrer Biographie.....	245
4.2.2	Bärbel K. – Konfliktkompetenz als arbeitsbezogenes Fachwissen.....	248
4.2.3	Anita G. – zwischen Betriebsrat und Management.....	250
4.2.4	Jens F. – Einsatz für die Schwachen als Lebensaufgabe.....	252
4.2.5	Nils G. – als Betriebsratsvorsitzender in einer unternehmenspolitisch schwierigen Zeit.....	254
4.2.6	Elena S. – Kämpferin für Mitarbeiterinteressen und Gerechtigkeit.....	256
4.2.7	Carmen S. – Professionalisierung in der Betriebsratsarbeit durch Konflikte.....	258
4.2.8	Olga G. – Insolvenzerfahrung als Betriebsrätin.....	260
4.2.9	Zusammenfassende Beschreibung.....	261
4.3	Interviews über unbegrenzte Konflikte.....	262
4.3.1	Kassandra W. – Konflikte mit Männern im privaten und betrieblichen Bereich.....	263
4.3.2	Rita N. – Konflikte auf dem Weg von der Auszubildenden zur akzeptierten Kollegin.....	265
4.3.3	Anna A. – einmal Opfer immer Opfer.....	267
4.3.4	Dr. Paul S. – Identitätsfindung als Chemiker und als Betriebsrat.....	268
4.3.5	Ilse M. – Konfliktvorbeugung durch Teamlernen.....	270
4.3.6	Zusammenfassende Beschreibung.....	272
5	Das erweiterte Spektrum von Konflikt-, Lern- und Lehrtypen.....	273
5.1	Konflikttypen.....	273
5.1.1	Konflikt als einmaliges schicksalhaftes Ereignis.....	278
5.1.2	Konflikte als Ergebnis einer Rolle.....	279
5.1.3	Konflikte als Modus der Welt- und Lebensbetrachtung.....	280
5.2	Lerntypen.....	281
5.2.1	Pragmatisches Nicht-Lernen.....	282
5.2.2	Seminar-Lernen.....	283
5.2.3	Habitualisiertes Lernen.....	285
5.2.4	Genutzte Lernchancen.....	287
5.2.5	Unerfüllte Lernerwartungen.....	289
5.2.6	Punktuelle Akzeptanz von Lernzumerkungen.....	290
5.3	Lehrtypen.....	292
5.3.1	Problembestimmtes Lehren.....	294

5.3.2	Zufälliges Lehren	295
5.3.3	Generalisiertes Lehren	297
5.3.4	Selbsternannter Pädagoge	299
5.3.5	Erwartungsfreies Nicht-Lehren	301
5.3.6	Alternative zum Lehren	301
5.4	Zusammenhänge zwischen Konflikt-, Lehr- und Lerntypen.....	303
5.4.1	Konflikte und Lernen	303
5.4.2	Konflikte und Lehren	306
5.4.3	Lernen und Lehren	309
5.4.4	Konflikt-, Lern- und Lehrtypen.....	312
5.5	Die Bedeutung von Konflikt-, Lern- und Lehrtypen für Intervenierende und Betroffene	315
Dritter Teil: Die Betriebsräte und ihre besonderen Konflikte		319
1	Orientierungen beim Umgang mit Konflikten	321
1.1	Politische Orientierung	322
1.2	Orientierung an anderen Mitarbeitern/ Kollegen	324
1.3	Orientierung an sich Selbst	325
2	Wie Betriebsräte aus ihren Konflikten lernen	329
2.1	Bildung durch Konflikte	329
2.2	Dazulernen durch Konflikte.....	333
2.3	Nicht-Lernen trotz Konflikte	335
3	Wie Betriebsräte im Zusammenhang mit Konflikten lehren	337
3.1	Vermitteln von lebensbedeutsamen Wissen.....	337
3.2	Vermitteln von berufsbezogenen sozialen Kompetenzen	340
3.3	Lehren als Mittel der Abgrenzung und der Verteidigung	343
3.4	Betriebsräte zwischen Bildung, Lernen und Nicht-Lernen.....	344
Vierter Teil: Mobbing eine gesteigerte Form von Konflikten.....		347
1	Mobbing als Institutionalisierung von Betroffenheit	349
2	Die Bedeutung von Lernen und Lehren bei Mobbingkonflikten	353
Fünfter Teil: Zusammenfassung und Ausblick		357
Literatur		367