

Arbeitsintensivierung und die Grenzen der Grenzziehung zwischen Arbeit und anderen Lebenssphären



Academia Engelberg 2016
At The Limit / Im Grenzbereich

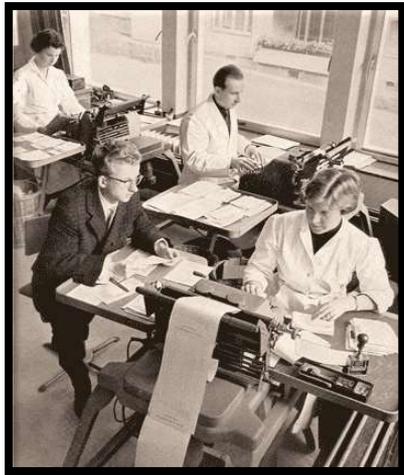
- **Wandel der Arbeit**
 - Sozialwissenschaftliche Diagnosen
 - Dimensionen der Entgrenzung
- **Auswirkungen**
 - Arbeitsintensivierung und Erschöpfung
- **Arbeitszeit**
 - Arbeiten wir mehr und zu viel?
- **Work-Life-Balance**
 - bzw. Work-Life-Learn-Balance
 - und Work-Life-Boundaries
- **Thesen**
 - und Auswege?

Wandel der Arbeit

Sozialwissenschaftliche Diagnosen und Dimensionen der Entgrenzung



Wandel der Arbeit





Twitter - Group Workplace

Bildzitat, Quelle: <http://cdn.home-designing.com/wp-content/uploads/2010/06/group-workplace-twitter.jpg> (14.2.2012)



Songbird (Pioneers of the Inevitable) – Büro in San Francisco

Bildzitat, Quelle: <http://www.sfgate.com/blogs/images/sfgate/techchron/2006/07/28/songbird.jpg&imgrefurl=http://www.sfgate.com/cgi-bin/blogs/sfgate/category%3Fblogid%3D19%26cat%3D494%26o%3D80&h=333&w=500&sz=140&hl=de&start=258&tbnid=VQUSememlsq1EM:&tbnh=87&tbnw=130&prev=/images%3Fq%3Doffices%2Bcreative%2Bworkers%26start%3D240%26gbv%3D2%26ndsp%3D20%26svnum%3D10%26hl%3Dde%26sa%3DN> (abgerufen: 28.7.2006)

(Sehr kurze) Geschichte der Arbeit

Vorindustrielle Formen der Arbeit

Frühindustrielle Formen der Arbeit (ab ca. 1760)

Marktbasierte Formen der Arbeit (bis ca. 1900)

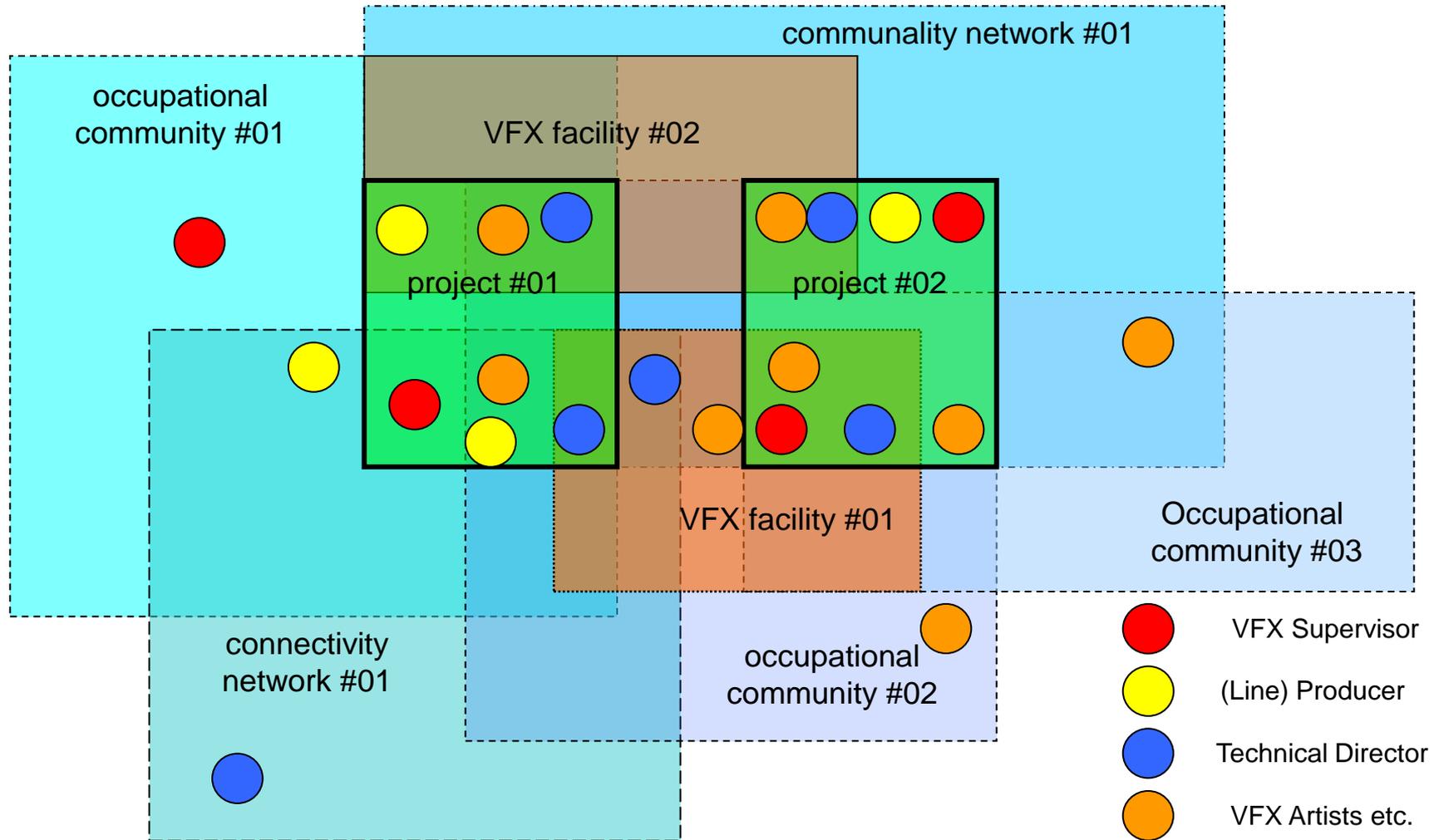
Industrielle und bürokratische Formen der Arbeit

Tertiarisierung, Informationstechnologie,
Deregulierung, Globalisierung, Flexibilisierung

- Projektbasierte Organisationsformen
- Flexible Beschäftigungsverhältnisse
- Organisationsinterne Marktmechanismen

Digitalisierung / „Arbeit 4.0“ (?)

Beispiel: VFX Projekt-Heterarchie



Source: Spelthann & Haunschild 2009

Sozialwissenschaftliche Diagnosen

- **Projekt** als „neuer Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello)
- **Boundaryless Careers, Transorganisationale Arbeit** (Arthur/Rousseau, Eikhof)
- **Authentizitäts- und Kreativitätsimperativ** (Fleming, Deutschmann, Florida, v.Osten, Loacker)
- **Entgrenzung, Subjektivierung** (Kocyba/Voswinkel, Moldaschl, Voß, Warhurst et al.)
- **Arbeitskraftunternehmer, unternehmerisches Selbst** (Voß/Pongratz, Bröckling)
- **Erfolgsgesellschaft** (Retzer)
- **Beschleunigung (Technik, sozialer Wandel, Lebenstempo)** (Rosa)
- **Dyschronie / Vergleichzeitigung** (Morgenroth)
- **(Digitale) Bohème** (Brooks, Friebe/Lobo, Eikhof/Haunschild, Gill, Manske)
- **McDonaldisierung, Neotaylorisierung, Digital Taylorism** (Ritzer, Brown)
- **Prekarisierung** (Bourdieu, Brinkmann/Castel/Dörre, Loacker, Manske)

Der Arbeitskraftunternehmer

G. Günter Voß

„Der Arbeitskraftunternehmer nimmt seine Arbeit selbst in die Hand und wartet nicht, bis der Chef ihm sagt, was er zu tun hat.

Ein Arbeitskraftunternehmer sieht sich selbst als Produkt, das man entwickeln und auch verkaufen muss. Man ist also Unternehmer seiner selbst und zeigt ein Marktverhalten.“

Merkmale des Arbeitskraftunternehmers

- Selbst-Kontrolle:
„Wie sie die Arbeit machen ist gleich – Hauptsache das Ergebnis stimmt!“
- Selbst-Ökonomisierung:
„Sie bleiben nur so lange, wie sie nachweisen und sicherstellen, dass sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften!“
- Verbetrieblichung der Lebensführung:
„Wir brauchen sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen sie ihr Leben voll im Griff haben!“

Quelle: Voß, G.G. / Pongratz H. J. 1998



Bildzitat, Quelle: <http://www.arnoldsofficefurniture.com/5-tips-for-improving-your-office-feng-shui/> /abgerufen am 10.10.2016

Dimensionen der Entgrenzung

- **zeitlich, räumlich, sachlich/qualifikatorisch, technisch, sinnhaft, sozial, emotional...**
- **Arbeitgeber- und Arbeitnehmerrolle / Rolle des Kunden**
 - Arbeitskraftunternehmer
 - Abnahme von Mitbestimmung und Solidarität
- **Arbeitsmarkt-Segmente und Milieus**
 - Niedriglohnsektor, Hochqualifizierte...
 - Stadt und Raum (Mobilität, Co-Working, Single-Haushalte, Segregation)
- **Arbeiten, Lernen und Leben**
 - kontinuierliches Lernen im Prozess der Arbeit
- **Digitalisierung / soziale Medien**
 - Selbstvermarktung, -offenbarung und -optimierung
 - Cyber-physische Systeme („**Cyborgs**“)

„Arbeit 4.0“ (?)



Bildzitat, Quelle:

<https://www.smashingrobotics.com/how-hybrid-assistive-limb-hal-exoskeleton-suit-works/>
(abgerufen am 10.10.2016)

Auswirkungen Arbeitsintensivierung und Erschöpfung



DGB-Index Gute Arbeit für 2011



52 Prozent der Beschäftigten müssen sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten

Arbeitsnetze



63 Prozent müssen seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten

Arbeitsintensivierung



27 Prozent haben auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für betriebliche Belange erreichbar zu sein

Ständige Erreichbarkeit



15 Prozent arbeiten auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für ihren Betrieb

Freizeitarbeit für den Betrieb



34 Prozent fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten

Probleme abzuschalten



37 Prozent müssen auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken

Dauerpräsenz beruflicher Schwierigkeiten



20 Prozent leisten pro Woche 10 und mehr Überstunden

Massig Überstunden



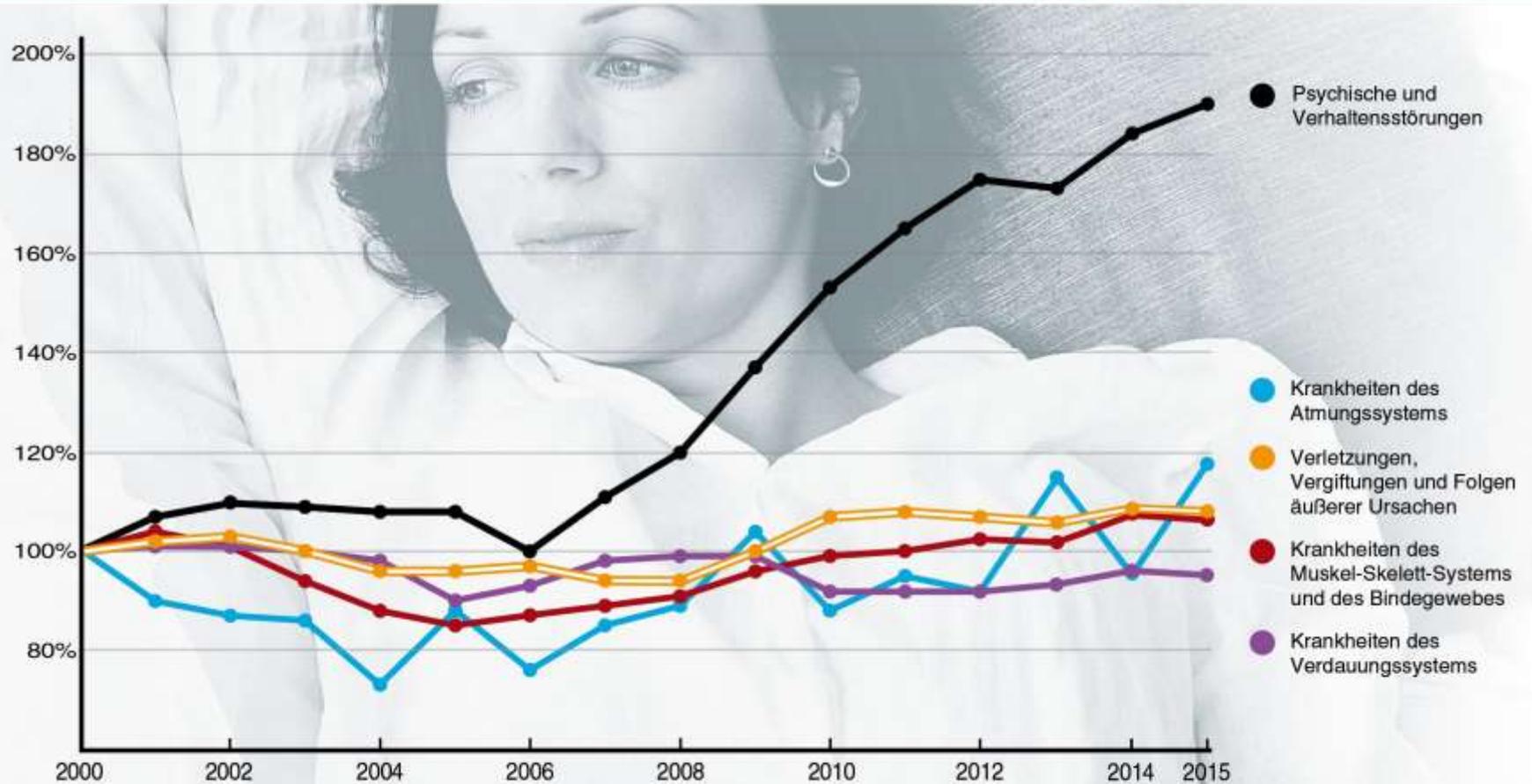
49 Prozent gehen mindestens zwei Mal im Jahr auch dann zur Arbeit, wenn sie sich richtig krank fühlen

Krank zur Arbeit

Quelle:
IG Metall, 2012

Immer mehr Fehltage wegen psychischer Erkrankungen

Entwicklung der Fehlzeiten bei Berufstätigen (Fehltage im Jahr 2000 = 100%)



Grafik/Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2016

Erschöpfung / Burnout ...

- **...als Folge**
 - der Entkopplung von Leistungsfähigkeit und Leistungsanforderungen
 - hoher Arbeitsintensität bei geringer Handlungsautonomie
 - individueller Selbstzurechnung strukturell verursachter Misserfolge
 - fehlender sozialer Unterstützung
 - von Arbeitsanforderungen, die eigenen professionellen Standards widersprechen
 - von Unsicherheit und Verlustängsten trotz hoher Arbeitsintensität
- **Strukturelle Ursachen *und* individuelle Bewältigungsstrategien**
- **...und als Grenze der Entgrenzung ?**

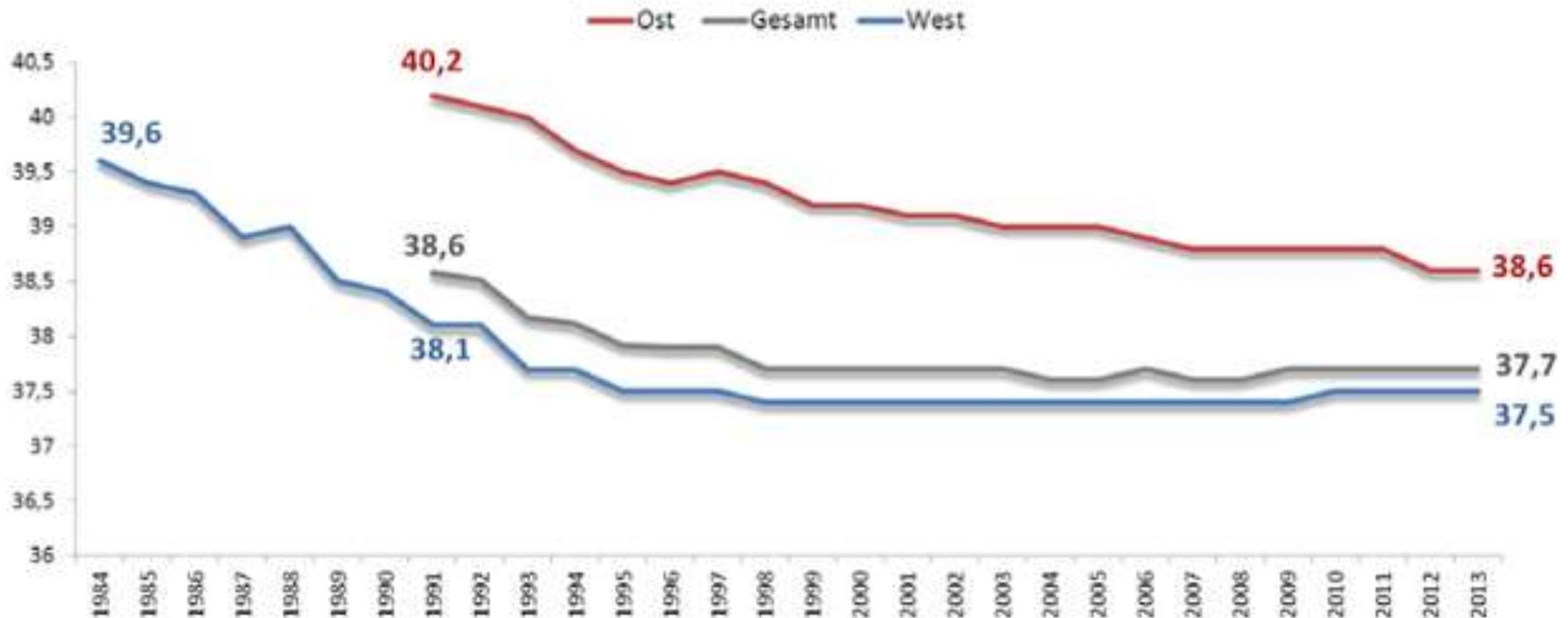
Ist Arbeitszeit das Problem?

Arbeiten wir mehr und zu viel?

Historische Entwicklung der Arbeitszeit (Deutschland)

Jahr	Wochen- arbeitszeit	Wochenarbeitstage
1825	82	7
1875	72	7
1900	60	6
1914	55	6
1918	48	6 8-Studentag
1932	42	(5)
1941	50	(5)
1950	48	6 8-Studentag
1956		Übergang zur 5-Tageweche
1967	40	5 „Am Samstag gehört Vati Mir“ (dgb)
1984	38,5	5
1995	35	5 (Druck-, Metall-, Elektroindustrie)

Tarifliche Wochenarbeitszeit in West- und Ostdeutschland in Std. 1984 – 2013



Quelle: WSI (<http://www.dgb.de/themen/++co++1af5e794-27a2-11e4-9d6e-52540023ef1a>)

Durchschnittliche Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in Deutschland (1991–2014)



DEUTSCHLAND



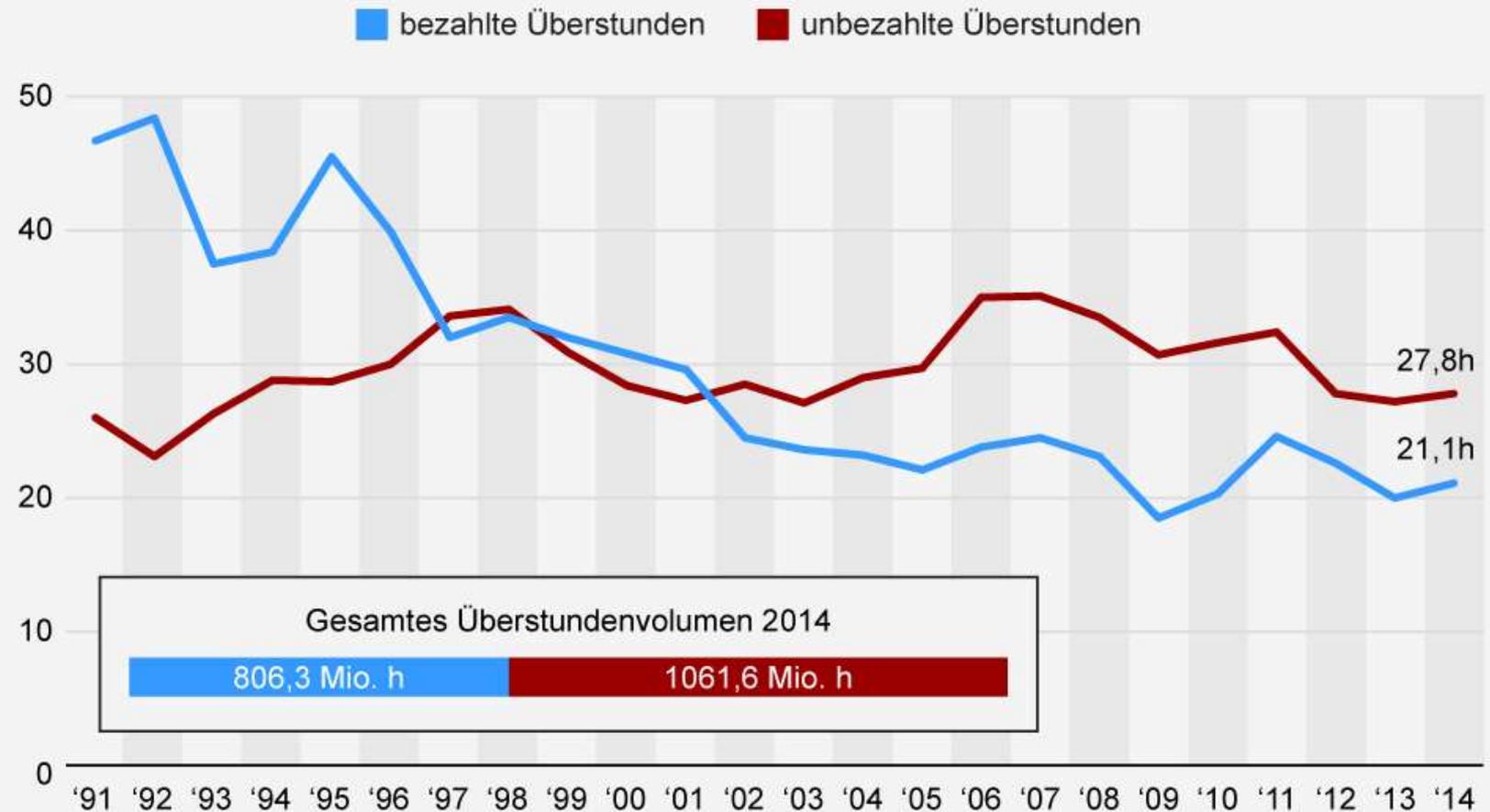
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

Deutsche machten 2014 über 1 Milliarde unbezahlte Überstunden

Bezahlte und unbezahlte Überstunden je Arbeitnehmer in Stunden

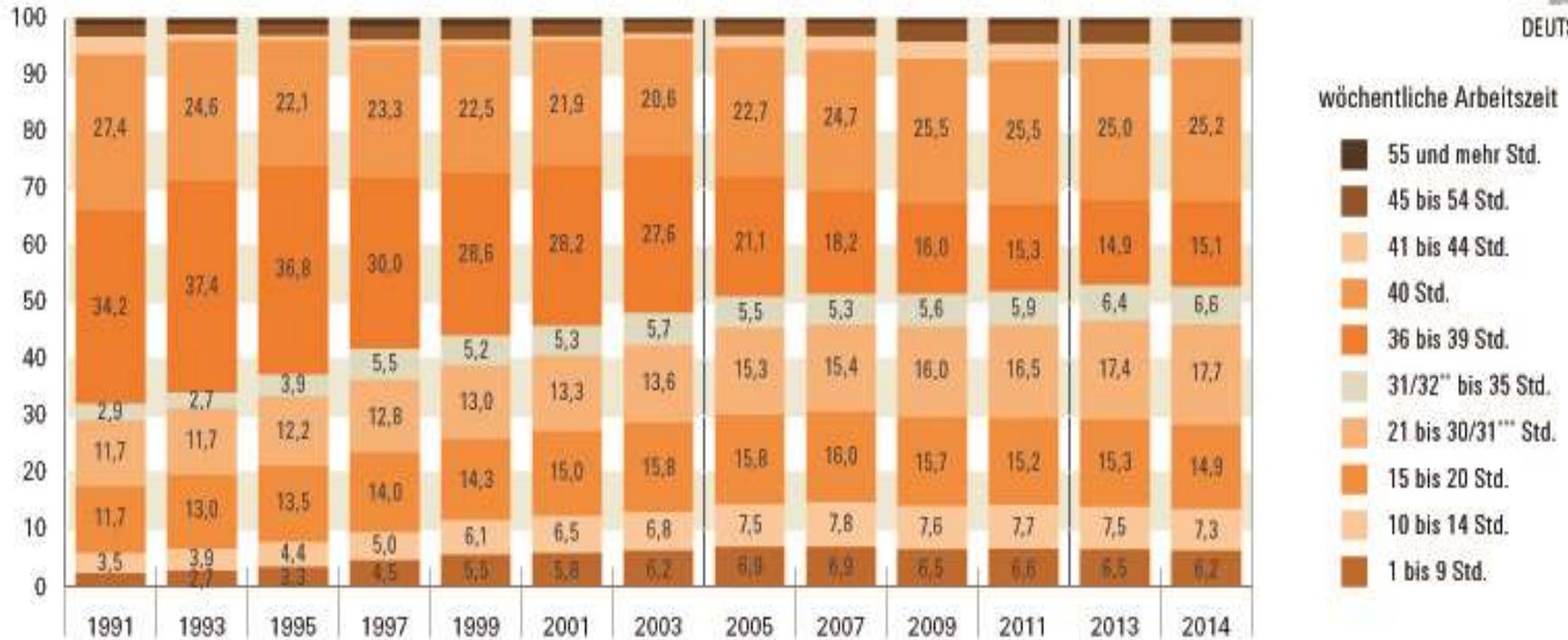


Quelle: IAB

Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen* in Deutschland (1991–2014), in Prozent



DEUTSCHLAND



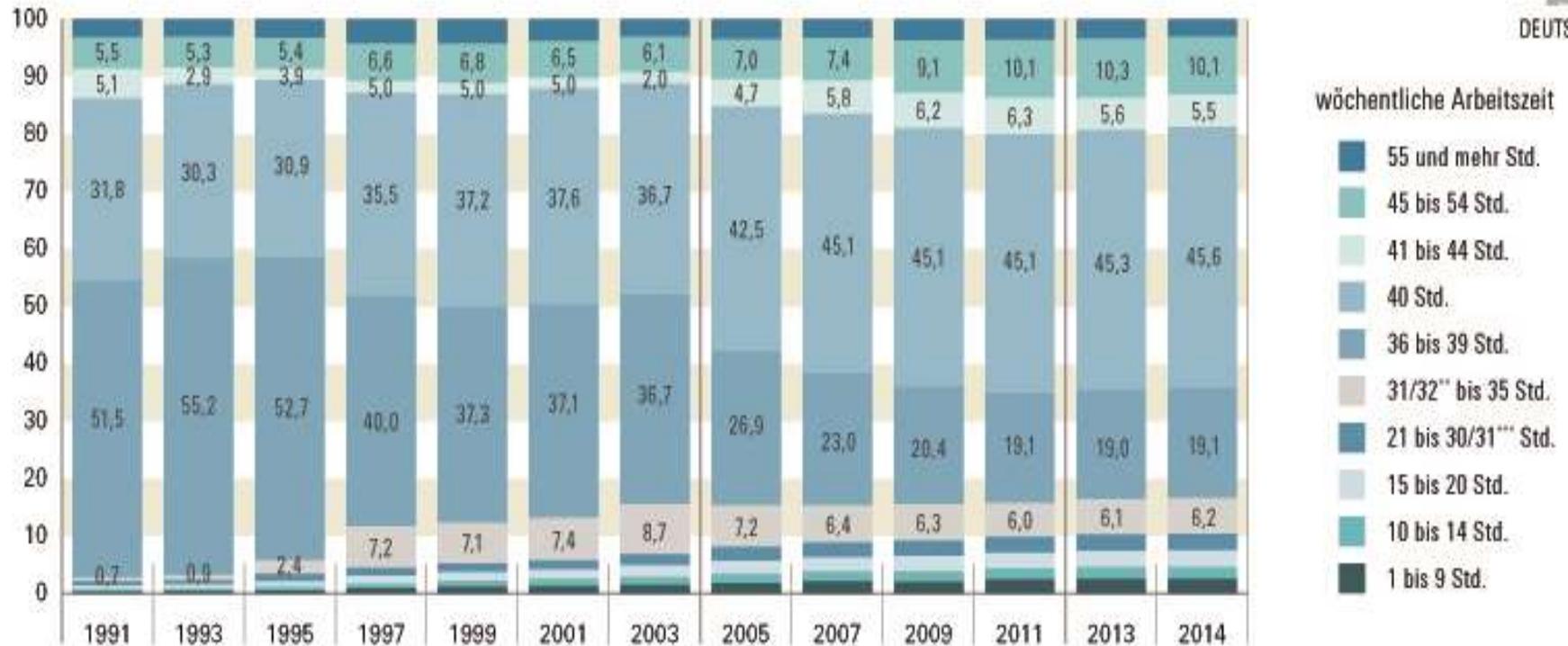
* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

** ab 1999: 32 bis 35 Std.

*** ab 1999: 21 bis 31 Std.



Abhängig beschäftigte Männer nach Arbeitszeitgruppen* in Deutschland (1991–2014), in Prozent



* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.
 ** ab 1999: 32 bis 35 Std. *** ab 1999: 21 bis 31 Std.

Arbeitszeiten: Fazit

- Arbeitszeit hat kontinuierlich **abgenommen**, ist aber **ungleich verteilt** und entspricht oft nicht den Präferenzen der ArbeitnehmerInnen
- **Tarifliche und tatsächliche Arbeitszeit** (Teilzeit / Überstunden) weichen voneinander ab. Durchschnittsbetrachtungen sind wenig aussagekräftig
- Die meisten Erwerbstätigen können bzw. wollen sich eine **Arbeitszeitreduktion nicht leisten**
- **Flexible Arbeitszeiten** sind Problem und Lösung zugleich
- **Hauptursachen von Erschöpfung und Burnout liegen nicht in der Arbeitszeit**

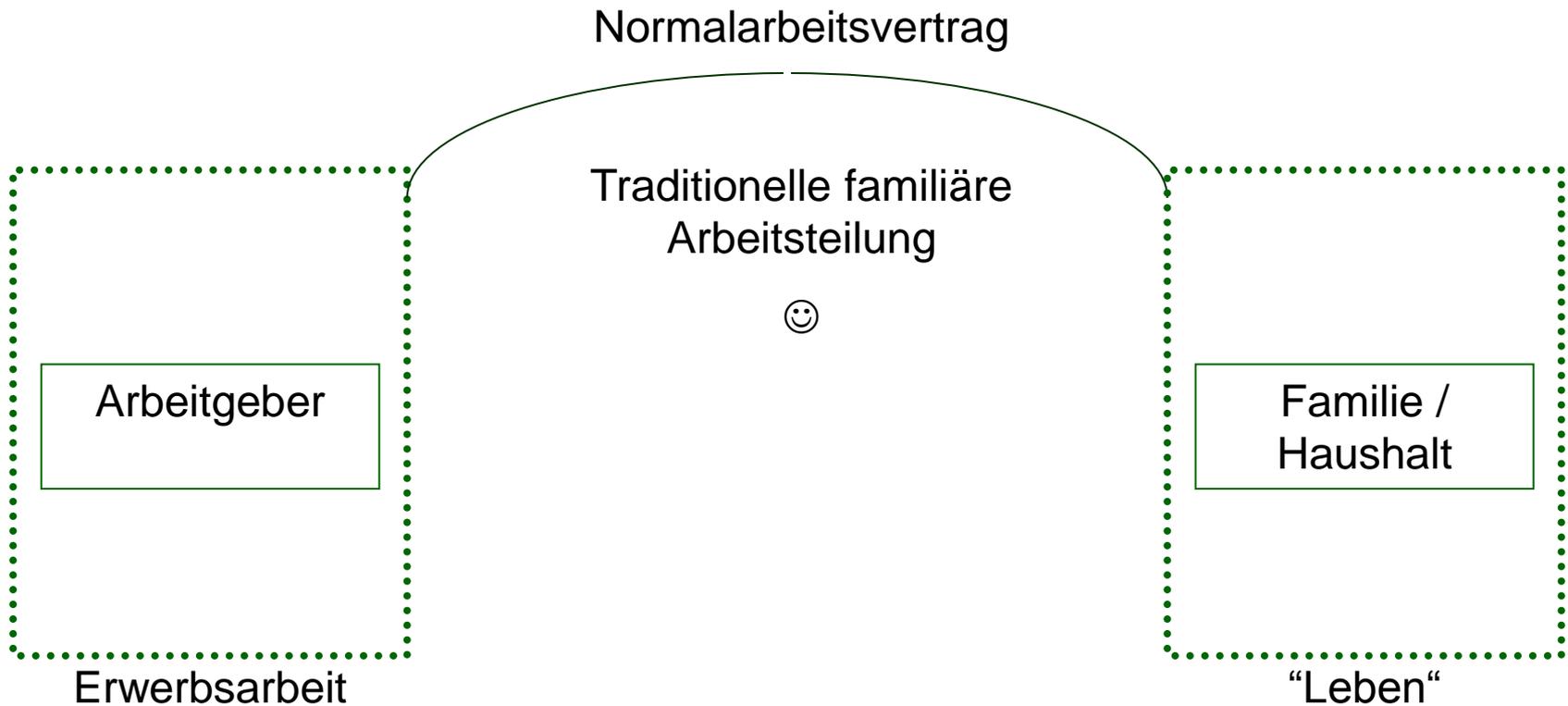
➤ ***Revival der Arbeitszeitforschung***

Work-Life-Balance

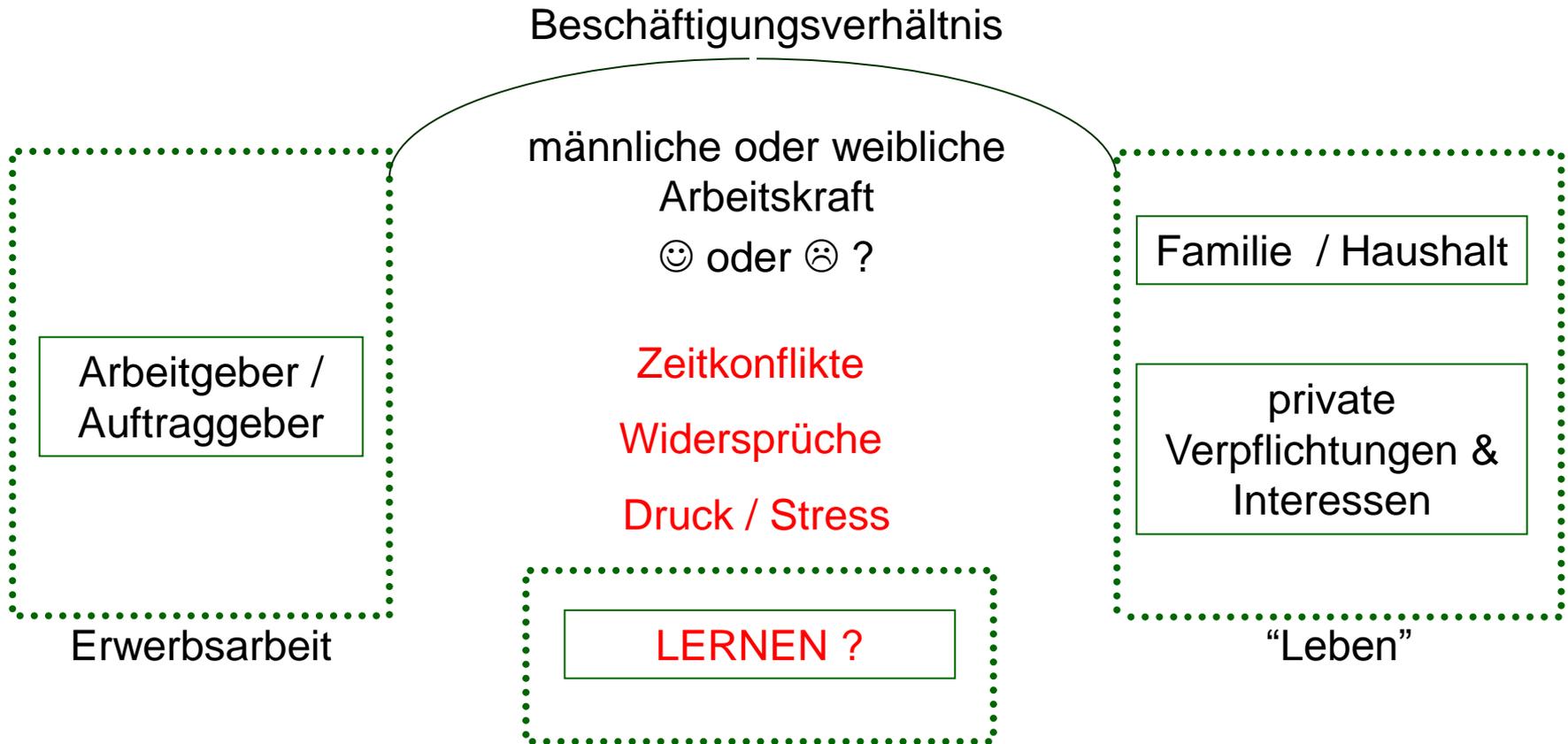
bzw.

Work-Life-Learn-Balance und Work-Life-Boundaries

Work-Life-Balance: früher

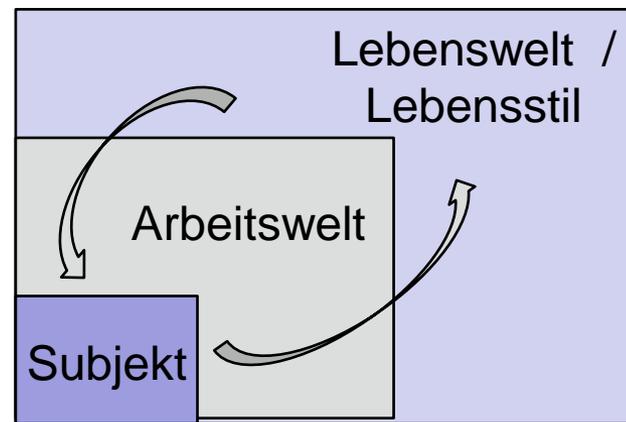


Work-Life-Balance: heute



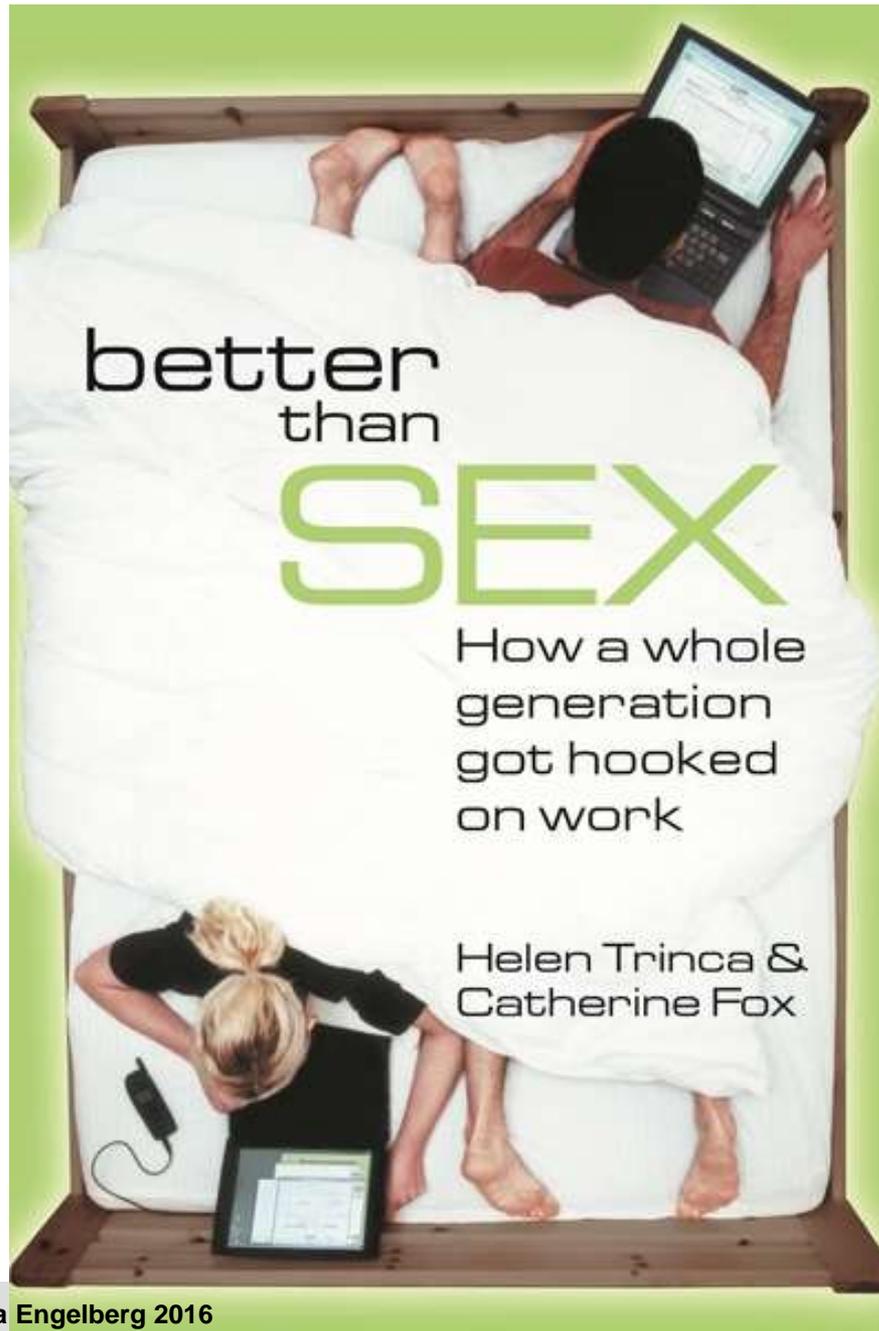
Der Work-Life-Balance – Diskurs

- **Normativer** Diskurs (Öffentlichkeit, Politik, Praktiker, Wissenschaftler)
- Auf den ersten Blick **sympathisch** und schwer zu kritisieren
(analog: Gesundheitsmanagement)
- **(Implizite) Annahmen:**
 - Arbeit und Leben sind getrennte und zu trennende Sphären, die es zu balancieren gilt
 - Oft: gleichgewichtsorientiertes Begriffsverständnis von 'Balance'
 - Die zeitliche Belastung durch Arbeit nimmt zu
 - Arbeit greift über in die Lebenssphäre (spill-over)
 - Arbeit-Familie-Konflikte stehen im Mittelpunkt öffentlicher Debatten (Beschäftigungspolitik/Familienpolitik)



ABER...

- Waren ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘
jemals getrennt / voneinander trennbar?
- **Arbeitszeit** oft nicht das Problem
- Work-Life-Balance als **Mittelschichtphänomen**? („chattering classes“)
- Fehlende Eigen- nicht Familienzeit wird oft als Problem wahrgenommen
- ‚**Leben**‘ kann in die Arbeit hineinwirken (**spill-over**) (Hochschild)
- Arbeit kann **Flucht** vor privaten Verantwortlichkeiten / Belastungen sein
- **Arbeit** kann **Lebensfokus** sein
(intrinsische Motivation, Lebensstile / Arbeitsidentitäten:
Professionen, Kunst; s.a. Trinca/Fox 2004: Arbeitskult)



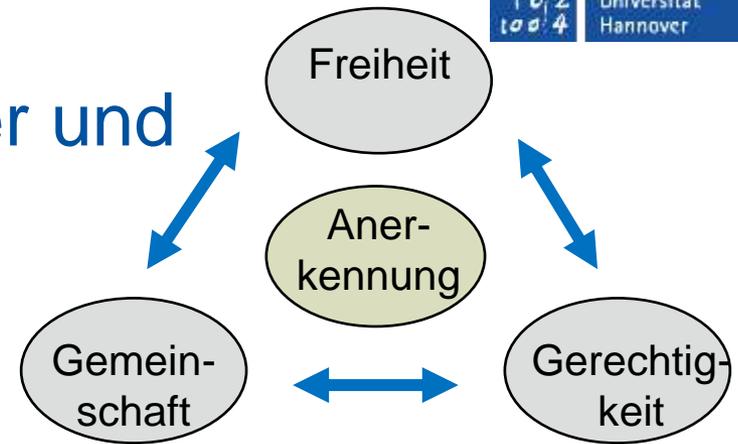
Thesen

und gibt es Auswege?

THESEN

- Eine klare Grenzziehung zwischen „Arbeit“ und „Leben“ gab es auch im **Fordismus** nicht
- Die aktuelle **Leistungspolitik und Marktlogik** erzeugt Kosten der Grenzziehung und führt zu Erschöpfung durch „permanentes Ungenügen“
- Das **(Selbst-)Management von Grenzen** (Work-Life-Boundaries) wird zum zentralen Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz
- Eine **Verkürzung der Arbeitszeit** löst nicht das Problem der Arbeitsverdichtung und -intensivierung
- Der **Wunsch nach Begrenzung**, Entschleunigung und einer Praxis intendierter Muße induziert - ohne gesellschaftliche Veränderungen von Erwerbsarbeit - eher zusätzlichen Erwartungsdruck und damit Stress

Ansatzpunkte auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene



- Beteiligungsprozesse / Mitbestimmung
- Gesunderhaltende Arbeit (Gefährdungsbeurteilungen, BGM)
- Leistungspolitik an verfügbaren Ressourcen ausrichten
- Keine permanenten und immer neuen Veränderungsprozesse
- Nachhaltigkeitsorientierte Personalpolitik
- Globale Perspektive: **Wie wollen wir arbeiten lassen?**
- Transnationale Regulation von Arbeitsmärkten und Beschäftigung: Grenzen setzende **Soziale Standards**
- Gesellschaftliche Transformation: **Zukunft der Lohnarbeit ?**