Abstract zu „Momentum“ 18: **Track 2**: Interessen organisieren: Strategien und Konfrontationen

Praxisbericht: „Zwischen den Welten?

Entgrenzte Arbeitsprozesse am Beispiel der Flughafen Wien AG“

Thomas Schäffer/ Dr. Simone Polic-Tögel

Die Arbeitswelt befindet sich in ständiger Veränderung und Bewegung. Themen wie zum Beispiel Arbeitszeitsouveränität, eine dauerhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible und entgrenzte Arbeitsprozesse und generelle Gedanken zur Zukunft der Arbeit(szeit) und Arbeitskultur bestimmen gegenwärtig nicht nur öffentliche oder sozialwissenschaftliche, sondern auch verstärkt betriebliche Debatten. Dieser Praxisbericht vereint unterschiedliche Perspektiven auf das Problem der Entgrenzung von Arbeit. Neben einer wissenschaftlich-theoretischen Annäherung beinhaltet der Bericht alltägliche Bespiele von entgrenzten Arbeitsprozessen am Beispiel eines Großunternehmens und gibt zudem Auskunft über den betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Zu- und Umgang damit. Diese Verbindungen von Theorie und Praxis, Organisation und Betriebsrat/Gewerkschaft, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite machen diesen Beitrag so spannend und besonders.

Der Ausgangspunkt dieses Forschungsprojekts wurzelt in der betrieblichen Praxis. Einer der Autoren, Thomas Schäffer, ist Vorsitzender des Angestelltenbetriebsrats der Flughafen Wien AG und zunehmend mit aufgelösten Grenzen von Erwerbsarbeit und Freizeit konfrontiert. Ein Beispiel dafür stellt die ständige Erreichbarkeit der Mitarbeiter_innen – unabhängig ihrer Dienstzeiten – dar. So werden beispielweise Mitarbeiter_innen von Führungskräften auch außerhalb ihrer Arbeitszeiten kontaktiert, um sie kurzfristig für zusätzliche Schichten oder Überstunden anzuwerben. Ausgehend von einem praktischen, alltäglichen, arbeitsweltlichen Problem wurde ein Forschungsprojekt entwickelt, dass die Sichtbarmachung und Freilegung von entgrenzten Arbeitsprozessen in der Flughafen Wien AG mit Hilfe eines Fragebogens (betriebsratsinterner Newsletter) und problemzentrierter Interviews (mit Mitarbeiter_innen, die davon sehr stark betroffen sind) zum Ziel hat. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Ambivalenz von entgrenzten Arbeitsprozessen. Wo verwandelt sich (vermeintliche) Freiheit in Belastung? Oder anders formuliert: Wo beginnt Arbeit und wo endet Arbeit? Gegenwärtig spiegeln sich diese Debatten in den Diskussionen über Arbeitszeitflexibilisierung wider. Die Digitalisierung von Arbeit spielt dabei genauso eine bedeutende Rolle wie der Wunsch der Beschäftigten nach individueller Gestaltung der Arbeitszeit und der generelle Trend zu mehr Selbstorganisation beispielsweise durch „Vertrauensarbeit“, also flexible Arbeitszeitmodelle ohne der Kontrolle der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber. Studien zu diesen Themen betonen die ambivalente Ausrichtung flexibler Arbeitsprozesse und attestieren der Mehrheit der Beschäftigten in solchen Arbeitszeitmodellen ein „selbstgefährdetes Verhalten“ (Chevalier und Kaluza 2015). Das Auflösen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit wird von den Betroffenen nämlich auch dann als positiv wahrgenommen, wenn die generelle Arbeitszeit und der Arbeitsdruck kontinuierlich steigen. So wird die lange, zeitliche Anwesenheit und die ständige Verfügbarkeit von einem Teil der Befragten als förderlich für die eigene Karriere angesehen. Andere Studien weisen hingegen auf eine massive, psychische und physische Beeinträchtig durch entgrenzte Arbeitsprozesse hin. (Flecker 2017) Diese Belastungen anhand der Flughafen Wien AG zu verdeutlichen und praktische Maßnahmen dagegen zu entwickeln, ist das Kernanliegen des Forschungsprojekts. Die Soziologen Pongratz und Voß konzipierten in diesem Zusammenhang den Begriff

„Arbeitskraftunternehmer“. (Pongratz und Voß 1998/2000) Die Flexibilisierung von Arbeit führe zu einer ständig wachsenden Selbstkontrolle der ArbeitnehmerInnen bzw. den „Arbeitskraftunternehmern“. Vermeintliche Freiheiten wie zum Beispiel weniger direkte Kontrolle der Arbeitsleistung durch den Vorgesetzten bewirkt ihrer Meinung nach ein starkes Sich-selbst unter Druck setzen. Arbeitszeitflexibilisierung wirft also nicht nur grundsätzliche Fragen über die Dauer und die Qualität von Arbeit auf, sondern nimmt verstärkt auch den Erholungsbedarf und die Versorgungs- und Hausarbeit in den Blick. Flexibilisierte Arbeitsprozesse verstärken die Sichtbarwerdung von körperlichen oder psychischen Grenzen. „Erholung und die soziale Einbindung stellen sich nicht mehr über kollektiv regulierte Schutzgrenzen des Privaten her, sondern hängen von der Verhandlungsposition und Durchsetzungsstärke des Einzelnen ab. Die Person muss individuell vorsorgend tätig werden, muss Arbeit und Leben so austarieren, dass sich im Betrieb mithalten lässt, die einmalige Ressource Arbeitskraft aber keinen Schaden nimmt.“ (Jürgens 2010: S.502) Flexible und entgrenzte Arbeitsprozesse nutzen dieser Sichtweise nach eher dem Arbeitgeber. Denn dadurch wird ein flexibler Personaleinsatz für das Unternehmen möglich und erleichtert wirtschaftliche Zielsetzungen. Die Annahme, dass eine Entgrenzung von Arbeit grundsätzlich auch eine Verlängerung der Arbeitszeit nach sich zieht, wird von der Arbeitgeberseite oft vernachlässigt. Den daraus resultierenden Veränderungen in der Lebenswelt der Beschäftigten wird kaum Beachtung geschenkt. Fakt ist jedoch, dass flexibleres Arbeiten weniger planbar ist. Standardisierte Arbeitszeiten („Nine-to-Five-Jobs“) weichen immer mehr auf, was zu einer zusätzlichen sozialen Beschleunigung führen kann. (Flecker 2017) Wie genau entgrenzte Arbeitsprozesse im Unternehmen entstehen, welche Maßnahmen dagegen entwickelt werden können und wie die Beschäftigen selbst diese Prozesse wahrnehmen, davon handelt dieser Praxisbericht.

Literatur:

- Becker-Schmidt R. (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung. In: Aulenbacher, B./ Jacobsen H./ Funder M./ Völker S. (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden
- Beer, U. (1984): Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung. Frankfurt/Main
- Flecker, J. (2017): Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung. Wien
- Chevalier, A., Kaluza, G. (2015) Psychsozialer Stress am Arbeitsplatz: Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. In: Gesundheitsmonitor, Newsletter 1/2015, Gütersloh
- Eichmann Hubert/Saupe Bernhard (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up Studie. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums.
- Pongratz/ Hans J./ Voß, Günter (2000): Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“. Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? In: SOWI, 30 Jh./ Heft 4, S.42-52