

Thema: **Entgrenzung von Arbeit**

1 **Kratzer & Sauer (2005)**

2 • Offenheit des Entgrenzungsbegriffs repräsentiert die **Offenheit und**
3 **Unbestimmtheit des Umbruchprozesses**

4 • **Dezentralisierung:** Stärkung der Autonomie & Eigenverantwortung der
5 Ausführenden; Auslagerung, Kooperation mit Externen

6 • **Vermarktlichung:** Öffnung der Unternehmen zum Markt; marktliche
7 Sanktionen/Anreize statt hierarchische Kontrolle; Konkurrenz; Internalisierung des
8 Marktes zur Steuerung und Koordination

9 • **Selbstorganisation:** Abflachung von Hierarchien; Rücknahme von Arbeitsteilung;
10 Verantwortungstransfer auf die operative Ebene bzw. auf dezentrale Einheiten
11 (→sinkende Organisationskosten; Aushandeln innerhalb der Gruppe siehe *2); Selbststrationalisierung
12 muss „freiwillig“ erfolgen **Q: →(Was)begünstigt die Freiwilligkeit?**

13 • **Indirekte Steuerung** über: Kennziffern; externale Anforderungen werden für
14 Beschäftigte unmittelbarer; Selbstmanagement; Coaching; statt kleinschrittiger
15 Vorgaben und Kontrollen erfolgen Kontextbestimmung (Personalressourcen, Inverstitutionen)
16 und Zielvorgaben (Kosten, Umsatz, Termine) die von den Beschäftigten kaum beeinflusst
17 aber dennoch internalisiert werden können; die Unbestimmtheit des Marktes müssen
18 Beschäftigte selbst bewältigen

19 • Bereits in den 80ern bildeten Informations- und Kommunikations (IuK)-
20 Technologien die Basis der Dezentralisierung (von Ort und Zeit)

21 • **Flexibilisierung** der Arbeitszeit; der Beschäftigungsverhältnisse;
22 Qualifikationsanforderungen; des Arbeitsortes; diskontinuierliche Erwerbsverläufe;
23 Anpassung an den Markt

24

25 **Entgrenzung von Arbeit als betriebliche Rationalisierungsstrategie**

26 • **Rationalisierung:** früher fordistisch-tayloristisch; technozentrisch → heute
27 zunehmend arbeitskraftorientiert

- 28 • **Ziel der Rationalisierung: erweiterter Zugriff auf subjektbezogene Ressourcen:**
 29 Flexibilität, Kreativität (**→Q: fraglich unter erschwerten Arbeitsbedingungen?**),
 30 Selbststeuerung, Kommunikation/Kooperation/Konfliktlösungskompetenz,
 31 Empathie, Gefühl, Zeit, räumliche Verfügbarkeit, materielle Ausstattung, soziale
 32 Sicherheit; arbeitsinhaltlich: soft skills; motivational: unternehmerisches Denken,
 33 Selbstverantwortung; (Motivation durch individuelle Sinngebung→“Ware Arbeitskraft“,
 34 Arbeitskraftunternehmer siehe *2)
- 35 • De-Standardisierung von Arbeitsort,-zeit und Qualifikation. **Ursache:**
 36 Wechselwirkung von Gesellschaft, Globalisierung, Tertiarisierung, neoliberaler
 37 deregulierender Politik, Standortfrage, Beschäftigungskrise→ eingeschüchterte
 38 Belegschaft, geschwächte Gewerkschaften→ Aufkündigung sozialer Kompromisse;
 39 Individualisierung, steigende Erwerbsbeteiligung bei Frauen; (als Motivation; zur
 40 optimierten Kundenbetreuung siehe *2)
- 41 • Entgrenzung forderten insb. Arbeitnehmerinnen (bereits in den 60ern)→ **Q: Entgrenzung**
 42 **als Anforderung (z.B. Überforderung) oder Angebot?** (Zeitsouveränität; Möglichkeit sich
 43 durch erhöhte Arbeitsleistung Sabbatjahre,-monate anzusparen. Freizeit dem Flexibilisierungsdiktat der Arbeit
 44 anpassen oder Arbeit dem Lebensrhythmus anpassen?)
- 45 • **Q: Individualisierung als nicht-intendierte Nebenfolge der scharfen Trennung**
 46 **von Arbeit und Freizeit?**
- 47 • Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Umbruch; **→ Q: Welche Möglichkeiten**
 48 **bestehen für neue Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Märkten;**
 49 **zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, zwischen Beruf und Freizeit?**
 50 **(Wie) unterschieden sich diese Grenzen von fordistisch-tayloristischen?**
- 51 • **Prozess** der Entgrenzung: Normalarbeit unter Veränderungsdruck vs. **Zustand**
 52 **entgrenzter Arbeit (IT) → Q: Ist eine Normalität von Entgrenzung z.B. wie IT-**
 53 **Bereich für die meisten anderen Branchen spektakulär & untypisch?**
- 54 • Unternehmen mit „Normalität der Entgrenzung“ durchlaufen einen **Prozess neuer**
 55 **oder alter Grenzziehung** (Hierarchieaufbau wegen Beschäftigungswachstums oder
 56 wegen Erfahrungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten **→ Q: Wie (groß) ist**
 57 **der Einfluss der Beschäftigten auf die Grenzziehung/ Entgrenzung?**
- 58 • **Räumliche Entgrenzung:** im Betrieb verschiedene Arbeitsplätze (Arbeitsgruppen);
 59 neben dem Betrieb z.H., Flugzeug, beim Kunden

- 60 • **Mögliche Probleme der Entgrenzung:** schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und
61 Freizeit, Arbeitsdruck, Überforderung, Stress, gesundheitliche Schäden (→ *Q:*
62 *Weitere Probleme?*)

63

64 **Jurczyk & Voß (2000)**

- 65 • Durch **Fürsorgetätigkeit** räumlich und zeitlich gebundene Arbeitnehmer
66 praktizierten schon immer flexible Balancen (→ *Q: Sind die Grenzen bereits*
67 *erreicht?*)

- 68 • Seit den 50ern und 60ern „Hausfrauenschicht“ am Vormittag & Putzkräfte abends;
69 Erst seit ca 15 Jahren weiten sich solche Arbeitszeiten sehr langsam auch für Männer
70 und nicht nur für gering qualifizierte Beschäftigte aus. (→ *Q: Ist das wirklich so*
71 *neu?*)

- 72 • → *Q: Lange Zeit bewährte Modelle von Arbeits- und Betriebsstrukturen*
73 *(rechtliche, tarifliche, berufliche, organisatorische) als Grenzen neuer*
74 *betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Möglichkeiten?*

- 75 • **Entgrenzung** sozialer Strukturen als zentrales Merkmal des aktuellen
76 sozioökonomischen Wandels (& **auf allen sozialen Ebenen**)

- 77 • **Räumliche Entgrenzung:** Arbeit in wechselnden Städten und Ländern: **früher**
78 **kollektiv** (Migranten; Bergarbeiter); **heute** individuell

- 79 • →*Q: Werden sich* (z.B. durch politische Interventionen) *neue feste Strukturen*
80 *bilden?*

- 81 • **Verflüssigung von Arbeitsvorgaben** (zeitlich, räumlich, **technisch, sozial,**
82 **sachlich/qualifikatorisch, sinnhaft/motivational**) →**Notwendigkeit**
83 **selbstständiger Restrukturierung**

- 84 • fremdorganisierte Selbstorganisation; erhöhter Leistungs- und Qualifikationsdruck

- 85 • → *Q: (Wo/ Wann) kann auf betrieblich überwachte Arbeitszeiten verzichtet*
86 *werden?*

- 87 • **Selbstvermarktung** unter wechselnden Bedingungen; lebenslängliche
88 Weiterbildung

- 89 • Paradoxon: erweiterte ökonomische Bewertung und Verwertung alltäglicher und
90 biographischer Lebenszeit vs. zunehmende Unterbrechungen/ Wechsel der Arbeit

- 91 • **ungesicherte Zeit für Erholung und Persönlichkeitsentwicklung**

Texte:

zu heute von allen zu lesen:

- *1) *Kratzer & Sauer (2005). Entgrenzung von Arbeit, Konzept, Thesen, Befunde.* In Gottschall & Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag.* S. 87-123. München: Hampp.
- *2) *Jurczyk & Voß (2000) Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Arbeitszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers.* In Hildebrandt (Hrsg.), *Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit.* Berlin: Edition Sigma.

darüber hinaus:

- *3) *Ewers, Hoff & Schraps (2004). Neue Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung von Mitarbeitern und Gründern kleiner IT- Unternehmen;* Forschungsbericht aus dem Projekt „Kompetent“. S. 1-38.

von letzter Woche:

- *4) *Kleemann, Matuschek & Voß (2002) Subjektivierung von Arbeit.* In Moldaschl & Voß (Hrsg.) *Subjektivierung von Arbeit,* S. 53-100; München: Hampp.
- *5) *Gleißmann (2002). Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten?* In Moldaschl & Voß (Hrsg.) *Subjektivierung von Arbeit.* S. 241-258. München: Hampp.