

Entgrenzung von Arbeit und Leben

Seminar: Work-Life-Balance von Frauen, Männern und Paaren

Dozent: Ernst Hoff
Referentin: Helene Belalov

Kritik am Begriff

„Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Modernisierung von Arbeit und deren Organisation begrifflich zu fassen, etwa als Dezentralisierung, Flexibilisierung oder als Vermarktlichung. Seit einigen Jahren hat sich zu diesen Kategorien mit der Entgrenzung ein ebenso modischer wie schillernder Begriff hinzugesellt. Ist der Begriff der Entgrenzung geeignet, Aufmerksamkeit zu erregen, so fehlt es ihm bislang an präziser inhaltlicher Bestimmung, weshalb noch nicht abzusehen ist, inwieweit von dieser neuen analytischen Kategorie wirklich ein zusätzlicher Erkenntnisgewinn zu erwarten ist.“

(Gerst, 2003)

Entgrenzung als Ausdruck gesellschaftlicher Umbrüche

- Ökonomische Ebene- Trends der Globalisierung und Tertialisierung
- Politische Ebene- neoliberale, deregulierende Ausrichtung, die zusammen mit geschwächten Gewerkschaften, der Standortfrage und der Beschäftigungskrise strukturell und normativ die Tür für die partielle Aufkündigung sozialer Kompromisse öffnet
- Gesellschaftliche Ebene- Individualisierungsprozesse und veränderte Arbeits- und Erwerbsorientierung

Technologische und gesellschaftliche Veränderungen

- Neuartige Anforderungen an Arbeitskraft
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Selbstorganisation und partizipative Arbeitsformen
- Prinzipieller Zusammenhang „Betriebliche Rationalisierungsstrategien sind in ihren Voraussetzungen, ihrer Durchsetzbarkeit und ihrer Legitimität auf gesellschaftliche Strukturen und Normen verwiesen, die in ihrer Entwicklung durchaus eigenlogisch sind.“

Zentrale Reorganisationstendenzen

- Dezentralisierung - organisatorische Seite z.B. die Verringerung der Leistungstiefe, die Verlagerung von Kompetenzen von zentralen Instanzen auf ausführende Stellen, die Stärkung der Autonomie und Eigenverantwortung von Organisationseinheiten
- Vermarktlichung - die Seite der Koordination und Steuerung durch den Markt: die Öffnung der Unternehmen zum Markt, marktliche Sanktionen anstelle hierarchischer Kontrollen (marktorientierte Anreizsysteme) faktische oder fiktive Konkurrenz von Unternehmenseinheiten (Cost-, Profit-Center)

Zentrale Tendenzen der Entwicklung von Arbeit

- erweiterte Selbstorganisation und die forcierte Flexibilisierung
 - z.B. Abflachung von Arbeitsteilung, Rücknahme von Arbeitsteilung, Verantwortungstransfer auf die operative Ebene
 - veränderte Führungs- und Steuerungskonzepte z.B. Coaching
 - erweiterte Partizipationsansätze z.B. Gruppenarbeit
 - Transparenz betrieblicher Daten.
- Flexibilisierung von Arbeit
 - die Arbeitszeit
 - den Arbeitort
 - diskontinuierlicher Erwerbsverläufe

Basisthese

- Betrieb verstehen wir als eine institutionelle Mesoebene, als Vermittlungsinstanz zwischen ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen, zwischen der Makroebene der gesellschaftlichen Strukturierung und Regulierung einerseits, und der Mikroebene der individuellen Arbeitskraft und Lebenswelt andererseits.

1. Thesen

- Der Fordismus Taylorismus produziert erst über die Negation der Subjektivität und die scharfe Trennung der privaten Lebenswelten vom Produktionsprozess, eben als nichtintendierte Nebenfolge, jene normativen Leitbilder, lebensweltlichen Handlungslogiken und Subjekteigenschaften, die im „Postfordismus“ zu zentralen Ressourcen des Verwertungsprozesses werden können.“

2. These

- Es lassen sich zwei generelle Merkmale der gegenwärtigen Umbruchssyndromatik benennen, die auf das Verhältnis von säkularen Trends und historischer Formation verweisen. Die These behauptet jedoch nicht die generelle des Alten durch das Neue, sondern die Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Umbruch
 1. Eine zunehmende Unterordnung der Produktions- unter die Marktökonomie und die zunehmende Dienstleistungsorientierung
 2. Ausbau von Kennziffersystemen

Analytische Bausteine

1. Ebene der Unternehmensorganisation
2. Ebene der Organisation von Arbeit und Beschäftigung
(Organisation der Verfügbarkeit und Organisation von Leistung)
3. Grundlegende Annahme: Auf jeder Ebene lassen sich abstrakte Prinzipien benennen, die im Fordismus Taylorismus eine historisch konkrete Ausformung in den institutionellen Strukturen der Organisation von Unternehmen und Arbeit erfahren.

Entgrenzung von Unternehmen

Analytische Ebene	Dimensionen der Grenzziehung	Merkmale der fordistischen Organisation	Entwicklungstendenzen der Unternehmensrestrukturierung/ Entgrenzung
Unternehmensorganisation	<p>Organisation/ Markt</p> <p>Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung (Integration/ Desintegration)</p> <p>Zentrale/ Dezentrale Steuerungskompetenz</p>	<p>Abschottung der Produktions- gegenüber der Marktökonomie</p> <p>Vertikal und horizontal integrierte Wertschöpfungsprozesse</p> <p>Zentrale Planung und Steuerung</p>	<p>Entgrenzung des Unternehmens:</p> <p>Reorganisation der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung („systematische Rationalisierung“)</p> <p>Dezentralisierung und Vermarktlichung</p>

Entgrenzung der Arbeit

Analytische Ebene	Dimensionen der Grenzziehung	Merkmale der fordistischen Organisation	Entwicklungstendenzen der Unternehmensrestrukturierung/ Entgrenzung
<p>Organisation von Einsatz/ Verfügbarkeit von Arbeitskraft</p>	<p>Interne/ externe Arbeitsmärkte</p> <p>Tätigkeitsanforderungen/ Qualifikationserfordernisse</p> <p>Arbeitsort/ Wohnort</p> <p>Arbeitszeit/ „Freizeit“</p>	<p>Arbeitsmarktsegmentation</p> <p>Standardisierung der Qualifikationsanforderungen entlang von Berufen und Arbeitsplätzen</p> <p>Weitgehende Trennung zwischen Arbeitsort und Wohnort</p> <p>Institutionell standardisierte Grenze zwischen Arbeitszeit und „freier Zeit“</p>	<p>Entgrenzung von Arbeit und Beschäftigung</p> <p>Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse</p> <p>Dynamischere Qualifikationsanforderungen/ „Entberuflichung“</p> <p>Entgrenzung von Arbeitsort und Arbeitszeit</p>

Entgrenzung der Arbeit

Analytische Ebene	Dimensionen der Grenzziehung	Merkmale der fordistischen Organisation	Entwicklungstendenzen der Unternehmensrestrukturierung/ Entgrenzung
<p>Organisation von Nutzung/ Leistung von Arbeitskraft</p>	<p>Objekt/ Subjekt der Rationalisierung</p> <p>Person/ Arbeitskraft</p>	<p>Hierarchisch bürokratische Organisation</p> <p>Zentralisierung von Planung und Steuerung</p>	<p>Entgrenzung der Leistungsanforderungen</p> <p>Neue Steuerungsformen (dezentral, indirekt)</p> <p>Abbau von Hierarchieebenen und Verantwortungstransfer „nach unten“</p> <p>Neue Arbeits- (Gruppenarbeit und Projektarbeit) und Steuerungsformen (z.B. Zielvereinbarung)</p> <p>Subjektbezug der Rationalisierung in arbeitsinhaltlicher („soft skills“) und steuerungsbezogener Hinsicht (Selbstorganisation)</p>

Entgrenzung von internen und externen Arbeitsmärkten

- die betrieblichen Binnenverhältnisse
über
 - Zielvereinbarungen
 - leistungsabhängige Entgeltbestandteile
 - die Internalisierung von marktlichen Zielgrößen als Instrumente einer indirekten Steuerung
 - die stärker marktförmige Allokation von Arbeitskräften
z.B. Projektbörsen
- wachsende Zone flexibler Beschäftigung, z.B. Qualifizierte und Hochqualifizierte die auf Zeit oder auf Kontraktbasis beschäftigt werden.

Entgrenzung von Arbeit und Leben

- Die zeitliche und räumliche Flexibilisierung tangiert direkt die Grenze zwischen beiden Sphären gesellschaftlicher Reproduktion
 - z.B. die regelmäßige Mehrarbeit kostet letztendlich Lebenszeit
 - die Flexibilisierung der Arbeitszeiten unterwirft die freie Zeit und das Privatleben dem Flexibilisierungsdiktat
 - räumliche Indifferenz der Arbeit, der Arbeitsort kann überall sein, eben auch zu Hause.

Entgrenzung von Arbeitskraft und Person

- arbeitsinhaltlich (soft skills)
- motivationaler (unternehmerisches Denken, Selbstverantwortung)
- steuerungsbezogener Hinsicht (Selbststeuerung)

- Selbstorganisation wird implementiert
durch
 - den Abbau von Hierarchieebenen
 - die Implementation indirekter Steuerungsformen (Kennziffer, Zielvereinbarung)
 - neue Kooperative Arbeitsformen wie Gruppen- oder Projektarbeit
 - die variable, an die individuelle Leistung orientierte Entgeltbestandteile
 - flexible, teilweise selbstorganisierte Arbeitszeiten
 - neue Managementstile (diskursive Rationalisierung, Coatching)

Differenzierung des Feldes

Unterscheidung zwischen:

- betrieblichen Strukturen(Normalarbeit unter Veränderungsdruck)
- Feldern in denen primär Zustände entgrenzten Arbeit zu finden sind (Normalität von Entgrenzung)

Problem:

- zweiten Feld (Medien oder IT-Industrie bzw. Arbeitskräftegruppe wie die neuen Selbständigen)
- die untypischen Felder der gegenwärtigen Arbeitstruktur zu Repräsentanten des Ganzen

Untersuchung

Kontrastierung

- Untersuchungen zur Veränderung eher traditionell strukturierter Produktions- und Dienstleistungsbetrieben (Kratzer 2003)
- Untersuchungen aus virtualisierten Unternehmen aus dem Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungsbetriebe (Kratzer 2002)

zu

- Arbeits- und Leistungsbedingungen in den AV-Medien (Marrs/ Boes 2002)
- Entwicklungstendenzen in der IT-Industrie (Boes/ Baukrowitz 2002)

Merkmale entgrenzter Arbeit

- Entgrenzte Belegschaft
- Zeitlich und räumlich entgrenzte Arbeit
- Selbstorganisation des Arbeitseinsatzes
- Indirekte Steuerung
- Subjektbezug der Rationalisierung

Befunde

Organisation von Unbestimmtheit im Hinblick auf:

- Die turbulenten und dynamischen Außenanforderungen
- Die Verausgabung an Arbeitskraft

Das fordistisch tayloristische Rationalisierungskonzept bot eine spezifische Lösung an.

Nun wird betrieblich nicht mehr Bestimmtheit organisiert, sondern die Unbestimmtheit.