



DAVID GEHRKE

WELCHE AUSWIRKUNGEN HAT DIE ALTERNIERENDE  
TELEHEIMARBEIT?

# HOMEOFFICE UND DIE ENTGRENZUNG VON ARBEIT

**David Gehrke**

**Homeoffice und die Entgrenzung  
von Arbeit**

**Welche Auswirkungen hat die  
alternierende Teleheimarbeit?**

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

**Impressum:**

Copyright © Studylab 2020

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Coverbild: GRIN Publishing GmbH | Freepik.com | Flaticon.com | ei8htz

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Fordismus: Grenzen – Geschichte –Krise.....</b>	<b>2</b>
2.1 Fordistisch-tayloristische Arbeitswelt.....	2
2.2 Krise des Fordismus.....	3
<b>3 Entgrenzung von Arbeit: Definition – Dimensionierung – Anwendung.....</b>	<b>5</b>
3.1 Die begriffliche Dimension .....	5
3.2 Sozialdimensionen der Entgrenzung nach Voß .....	6
3.3 Die Erosion fordistisch-tayloristischer Normalarbeitsverhältnisse nach Kratzer .	10
3.4 Weiterführende Forschung und interdisziplinäre Anwendung.....	12
<b>4 Die Geschichte der alternierenden Teleheimarbeit: Realitätsferner Trend oder Arbeitsform der Zukunft? .....</b>	<b>13</b>
4.1 Ein Definitionsversuch.....	13
4.2 Entwicklungen der Teleheimarbeit.....	14
4.3 Teleheimarbeit heute .....	16
<b>5 Auswirkungen der Teleheimarbeit auf die Entgrenzung von Arbeit: Das Forschungsprojekt.....</b>	<b>19</b>
5.1 Begründung des methodischen Vorgehens .....	19
5.2 Qualitative Datenerhebung durch leitfadensorientierte Interviews .....	21
5.3 Das Auswertungsverfahren .....	22
<b>6 Entgrenzungsprozesse in der Teleheimarbeit – Ergebnisse und Analysen.....</b>	<b>23</b>
6.1 Kurzübersicht des Samples.....	23
6.2 Vorstellung und fallimmanenter Vergleich .....	23
6.3 Fallübergreifende Analyse und Interpretation.....	32
6.4 Teleheimarbeit: Eine neue Rationalisierungsstrategie?.....	39

<b>7 Fazit und Ausblick.....</b>	<b>40</b>
<b>8 Literaturverzeichnis.....</b>	<b>43</b>
<b>9 Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>47</b>
<b>10 Anhang.....</b>	<b>48</b>
Transkript 1.....	48
Transkript 2.....	59
Transkript 3.....	69
Transkript 4.....	79

## 1 Einführung

[...] also was ich jetzt quasi noch im Home Office mache ist so ein bisschen Quality time. Nur für Arbeit [...](vgl. Transkript 3, Z. 183-184)

Das war die Antwort einer Befragten im Rahmen dieser Forschungsarbeit, auf die Frage, wann sie Teleheimarbeit praktiziert, trotz ihrer 50 Stunden Woche im Betrieb. Da per Definition der Begriff Quality Time und Arbeit nicht weiter voneinander entfernt liegen können, klingt dieses Zitat zunächst paradox. Dabei ist es die Bedeutung so eines Zitats, diese Ambivalenz zwischen zwei Sphären, mit der sich die heutige Gesellschaft konfrontiert sieht. Wo ist noch der Unterschied zwischen Arbeit und Privatleben, wenn es Arbeit gibt die man abseits seiner regulären Arbeitszeit freiwillig und offensichtlich auch gerne erledigt? Dieses Phänomen wird versucht durch die Entgrenzungstheorie zu erklären, welche spätestens seit dem Freiburger Kongress für Soziologie 1998 den Eingang in die arbeitssoziologische Forschung fand. In den mittlerweile über 20 Jahren bildeten sich verschiedene Schwerpunkte innerhalb der Thematik heraus, sowie weiterführende Forschungen und neue Diskurse. Allerdings bevor man überhaupt von einer Entgrenzung spricht, muss die Frage geklärt werden, welche Grenzen denn eigentlich gemeint sind. Aus diesem Grund werden zunächst die für die Entgrenzung genutzte „Referenzfolie“ (vgl. Kratzer/Sauer 2005: 94): vorgestellt und darauffolgend ein Einblick in den Strukturwandel der Arbeitswelt gegeben. Anschließend werden aus den verschiedenen Schwerpunkten Beschreibungen des Konzepts Entgrenzung beispielhaft dargestellt damit zunächst eine möglich allgemeine Herleitung des Begriffs möglich ist, bevor dann auf die einzelnen Aspekte explizit eingegangen werden kann. Die Vorstellung und der Vergleich der verschiedenen Aspekte, aus letztlich zwei verschiedenen Strömungen der Entgrenzungsdebatte, ist für die spätere Interpretation der erhobenen Daten von großer Bedeutung.

Wie bereits aus dem Zitat hervorgegangen, soll durch die empirischen Befunde eine Brücke geschlagen werden zwischen dem Konzept der Entgrenzung und dem Phänomen der Teleheimarbeit, welche in der arbeitssoziologischen Forschung bislang fehlte. Hierfür wurden Interviews mit alternierenden Teleheimarbeitern geführt in Hinblick auf die Entgrenzungsprozesse während aber auch abseits ihrer Arbeit von zuhause. Die Herausforderung der Forschungsarbeit ist in dem Fall, die vielbeschriebenen und umfangreichen Entgrenzungsprozesse von Arbeit und Leben greifbar zu machen und Auswirkungen dieser Prozesse anhand von qualitativ erhobenen Daten zu beschreiben.

## 2 Fordismus: Grenzen – Geschichte –Krise

### 2.1 Fordistisch-tayloristische Arbeitswelt

Bei den folgenden Ausführungen handelt es sich um arbeitsorganisatorische Konzepte der Industrialisierung im 20. Jahrhundert mit dem Ziel der Optimierung der Arbeitsbedingungen und Maximierung der Arbeitsleistung (Jürgens 2006: 7, Schmidt 2013a: 143ff.). Zusätzlich sollte noch erwähnt werden, dass es sich hierbei lediglich um einen Idealtypus handelt und nicht eine jede Industrieproduktion diese Form annahm. Darüber hinaus gilt es überwiegend für die Industrie in den Vereinigten Staaten, zwar wurden diese Konzepte zeitverzögert auch in Deutschland angewandt aber mit geringerer Verbreitung. Namensgebend für das Konzept des Fordismus war Henry Ford (1863-1947), der die standardisierte Massenproduktion unter anderem durch die Einführung des Fließbandprinzips in seinen Automobilwerken in den U.S.A. weiterentwickelte. Durch die enorme Standardisierung des kompletten Produktionsprozesses und durch zwangsverkettete Montageprozesse ließ sich hinsichtlich der Massenproduktion die Produktivität enorm steigern. Dementsprechend war das Konzept allerdings nicht auf Marktschwankungen ausgelegt und nicht in der Lage flexibel auf die sich verändernde Nachfrage zu reagieren. Eng mit den Methoden des Fordismus verbunden ist der Taylorismus, benannt nach Frederick W. Taylor (1856-1915), worunter vor allem die hoch arbeitsteilige Arbeitsverrichtung verstanden wird. Der Vollständigkeit halber muss erwähnt werden, dass wie auch das Fließbandprinzip nicht von Ford erfunden wurde, die hoch arbeitsteilige Arbeitsverrichtung nicht von Taylor erfunden wurde. Dennoch popularisierten und entwickelten sie diese Methoden weiter. Charakterisierend war im Taylorismus nicht nur die Aufgliederung des Arbeitsprozesses in der Produktion, sondern auch die strikte Arbeitsteilung zwischen der Produktion und der Koordination, zwischen Hand- und Kopfarbeit (Schmidt 2013b: 293f.).

Beide Konzepte waren eine Antwort auf den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und die hohe Nachfrage nach standardisierten Massengütern wie beispielsweise in der Automobilbranche. Aus diesem Grund wurde versucht den „Störfaktor Arbeiter“ (vgl. Bergmann 1987: 129) durch klare Arbeitszeitregelungen, standardisierte und hoch arbeitsteilige Arbeitsprozesse zu minimieren und damit die Arbeitskraft so weit wie möglich zu objektivieren. Daraus ergeben sich charakteristische Aspekte der damaligen Erwerbsarbeit für die Erwerbspersonen, die in den

folgenden Ausführungen als Fordistisch-tayloristische Normalarbeit oder schlichtweg als Eigenschaften des Fordismus zusammengefasst werden:

- eine institutionell abgesicherte Vollzeitbeschäftigung als Norm
- durch die klare räumliche Trennung standardisierte Grenzen zwischen den Sphären Arbeit und Leben
- eine Normierung der Leistungsbewertung als Normalleistung
- Strikte Kontrolle durch klare hierarchische Strukturen, Lohnanreize etc.
- Individuelle Interessenkonflikte werden durch die Standardisierung auf das Kollektiv umgelagert, beispielsweise in Form von Gewerkschaften
- Abschottung und Schutz der Arbeitskräfte von der Marktökonomie
- Klare Regelungen durch arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen
- Idealtypische Annahme der Arbeitsorganisation

(vgl. Kratzer/Sauer 2003: 93ff., Kratzer et al. 2004: 334f.)

## **2.2 Krise des Fordismus**

„Der kurze Traum immerwährender Prosperität“ (vgl. Lutz 1989: 29) zerbrach in den 1970er Jahren so langsam. Zwei wesentliche Aspekte für die Krise des Fordismus waren die zunehmende Dynamik der Wirtschaft und die Innovationen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Ölkrisen 1973 und 1978 sorgten für eine Stagnation in der sonst so prosperierenden Wirtschaft und verknappten die essentielle Ressource Öl im Industriesektor. Durch hinzukommende Inflation und wachsende Arbeitslosenzahlen bröckelte das Konzept des Fordismus und es wurde nach alternativen Lösungswegen gesucht. Während die starren standardisierten Produktionsmethoden des Fordismus eher ein Rationalisierungshindernis darstellten kam es an anderer Stelle zu vielseitigen Flexibilisierungsprozessen. In erster Linie erzeugte der Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologie eine Öffnung des Wirtschaftsmarkts auf globaler Ebene. Dadurch stieg der Konkurrenzdruck, da die rigiden Produktionsstätten, die bisher in den U.S.A beheimatet waren, in Schwellenländer verlagert wurden und in den Staaten der Fokus auf spezialisierte und flexible Produktionsbereiche wechselte. Eng damit verbunden war die Tertiarisierung der Industriestaaten, durch die sich die betroffenen Länder zunehmend in Richtung des Dienstleistungssektors ausrichteten. Auch abseits des Industriesektors und der dort produzierten Güter

differenzierten und individualisierten sich die Interessen der Bevölkerung, wodurch die Nachfrage nach Dienstleistungen erheblich anstieg.

Was nun in aller Kürze einen Abriss über die Referenzfolie der Entgrenzung darstellen soll lässt sich als ein vielschichtiger Umbruch fassen. Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, der kontinuierliche Fortschritt der Informations- und Kommunikationstechnologien, die Flexibilisierungsprozesse in der Marktwirtschaft sind alles Tendenzen für eine heterogener werdende Gesellschaft, sowohl im Bereich der Erwerbsarbeit als auch in der Sphäre des Privatlebens der einzelnen Individuen. Diese gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu fassen ist eine Herausforderung, die sich die arbeitssoziologische Forschung in den vergangenen Jahrzehnten gestellt hat und in dem folgenden Kapiteln als das Konzept der Entgrenzung vorgestellt wird (vgl. Schimank: 2012 1ff.).

## 3 Entgrenzung von Arbeit: Definition – Dimensionierung – Anwendung

### 3.1 Die begriffliche Dimension

Gottschall und Voß beschreiben die *Entgrenzung von Arbeit und Leben* in ihrem gleichnamigen Werk durch die Differenzierung des Begriffs Entgrenzung und der Sphären Arbeit und Leben. Die Entgrenzung beschreibt die „[...] Brüchigkeit, Ausdünnung, Auflösung, Virtualisierung usw. bis dahin sicherer (oder für sicher gehaltenen) Abgrenzungen von und zwischen Sphären [...]“ (Gottschall/Voß 2003: 11). Die Sphären auf die die Autoren Bezug nehmen sind ausdifferenziert: die Geschlechts- und Rollenidentitäten, Alters- und Generationslagen, starre berufliche Arbeitsteilung- und Berufsordnung, die feste Verteilung von Funktionen in Organisationen, Abgrenzung von Organisationen gegenüber ihrer Umwelten, arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen, Abgrenzungen Schichten, Klassen und Milieus. Diese bewusst sehr allgemein gehaltene Beschreibung wird im Anschluss noch in Relation gesetzt und betont, dass es sich nicht in allen der diskutierten Bereiche um ein soziales Phänomen handeln muss, es aber durchaus Ausgangspunkte sein können, aus denen heraus man eine Entgrenzung diagnostizieren könne (vgl. Gottschall / Voß 2003: 11f.)

Nur auf die Sphäre der Arbeit bezugnehmend beschreibt Moldaschl Entgrenzung als eine Ausdehnung von Gestaltungsspielräumen, die mit einem Verlust von entlastenden Begrenzungen im Bereich der Verantwortlichkeit und den Gestaltungszwängen einhergeht (vgl. Moldaschl 2001: 140f.). In dieser Beschreibung werden zwei wichtige Aspekte angeschnitten, die es im Laufe der Thesis aufzuarbeiten gilt. Zum einen wird hier ein Zugewinn an Freiheit für das Subjekt beschrieben, welches zunächst einmal eine positive Konnotation innehält. Wohingegen der Gegenpart, die wegfallenden Entlastungen, ergo die zunehmende Belastung eher negativ konnotiert ist. Das zeigt bereits die ambivalenten Auswirkungen, die die Entgrenzung mit sich bringt und sich wie ein roter Faden durch die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen zieht (vgl. etwa: Kratzer/Sauer 2003: 116f; Jürgens 2003: 41ff., Voß/Pongratz 2003: 231ff.). Der zweite wichtige Aspekt den Moldaschl andeutet ist die enge Verknüpfung der Entgrenzung mit der *Subjektivierung* und der *Flexibilisierung*, da mehr Verantwortung häufig mit erhöhter Subjektivierung einhergeht und mehr Gestaltungsspielräume mit flexibleren Handeln. Da sowohl Subjektivierung als auch Flexibilisierung selbst schon Thema von zahlreichen Diskursen in der Arbeitssoziologie wurden, würde es das Ziel der Forschungsarbeit verfehlen diese