



**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

Bachelorarbeit

-

Die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit mit besonderer Berücksichtigung von unselbständig Beschäftigten in Österreich

LVA Ausgewählte Aspekte der österreichischen Sozialpolitik IK

229.016

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Vorgelegt bei

Mag. Hansjörg Seckauer

Von

Felix Fröschl (k01313239)

Linz, am 20.5.2017

(WS 2016/17)

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG UND PROBLEMBESCHREIBUNG	4
1.1 FORSCHUNGSFRAGEN, AUFBAU UND ZIELSETZUNG DER ARBEIT	5
2. THEORETISCHER RAHMEN.....	6
2.1 DER HISTORISCHE BEZUGSRAHMEN UND RECHTLICHE GRUNDLAGEN	6
2.1.1 <i>Das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz</i>	7
2.2 BEGRIFFSDEFINITIONEN	8
2.2.1 <i>Entgrenzung</i>	9
2.2.2 <i>Arbeit und Nicht-Arbeit</i>	10
2.2.3 <i>Unselbständig Erwerbstätige</i>	12
3. TRIEBKRÄFTE DER ENTGRENZUNG.....	12
3.1 DIE ROLLE GLOBALER WANDLUNGSPROZESSE: TECHNISIERUNG UND INTERNATIONALISIERUNG.....	13
3.2 DIE ROLLE NATIONALER WANDLUNGSPROZESSE: DIE INSTITUTION STAAT	18
3.3 DIE ROLLE BETRIEBLICHER WANDLUNGSPROZESSE: SUBJEKTIVIERUNG DER ARBEIT UND ALL-IN-VEREINBARUNGEN	20
4. FALLBEISPIEL UNSELBSTÄNDIGE TELEHEIMARBEIT.....	26
5. AUSWIRKUNGEN UND REAKTIONEN: DIE FOLGEN DER ENTGRENZUNG.....	29
5.1 GESUNDHEITLICHE AUSWIRKUNGEN	29
5.2 REAKTIONEN DER INTERESSENSVERTRETUNGEN UND PARTEIEN	34
5.3 REAKTIONEN DER „ENTGRENZTEN“	37
6. RESÜMEE UND AUSBLICK.....	38
LITERATURVERZEICHNIS	41

Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Freizeit wird immer mehr zu Arbeitszeit.....	14
Abbildung 2	Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten.....	15
Abbildung 3	Krankenstandsfälle auf 1.000 Erwerbstätige.....	30
Abbildung 4	Arbeitsbelastung.....	31
Abbildung 5	Einstellung zur Verlängerung bzw. Entgrenzung von Arbeitszeiten	37

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreich
GPA djp	Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier
ILO	International Labour Organization
ÖVP	Österreichische Volkspartei
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreich
WK	Wirtschaftskammer

1. Einleitung und Problembeschreibung

Die Produktionsverhältnisse des Fordismus schufen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine klare Trennung zwischen zu Hause und Betrieb, Arbeitszeit und Freizeit und letztlich Arbeit und Nicht-Arbeit (vgl. von Streit 2011, S.14). Der Übergang von fordistischer Industriearbeit hin zu postfordistischer Dienstleistungsarbeit als Leitbild der Arbeit ließ diesen Dualismus der Lebensbereiche Arbeit und Nicht-Arbeit zunehmend zerbröckeln bzw. entgrenzen (vgl. Herlyn et al. 2009, S. 9).

Diese neu etablierte, moderne Arbeitswelt ist geprägt von ubiquitärer Präsenz von Informations- und Kommunikationstechnologien, die es ermöglichen, im Grunde zu jeder Zeit verfügbar und online zu sein, aber auch zu arbeiten. „Vom ortsfesten Telefon zum Handy, vom Brief zur E-Mail, von der Schreibmaschine zum mobilen (...) Laptop“ (Von Streit 2011, S. 14). Neben einem ausgeprägten Technikeinfluss ist die moderne Arbeitswelt charakterisiert von zunehmender Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeit. Die rechtliche Rahmung wird, im Dogma der Marktnotwendigkeit, gelockert und führt so zu Entgrenzung (vgl. Gottschall/Voß 2003, S. 17). Diese Erosion des rechtlichen Rahmens führt zum Entstehen einer Vielzahl an neuen Beschäftigungsformen und Arbeitsgestaltungs- und Arbeitsorganisationsformen (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S. 91).

Ein Resultat dieser tiefgreifenden, multidimensionalen Wandlungsdynamiken kann sein, dass die Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben erschwert wird (Von Streit 2011, S. 14). Ein Verhältnis, eine Struktur, oder eine Balance zu finden, wird somit zu einer tagtäglich, individuell und vor allem aktiv zu leistenden Aufgabe für die vermeintlich „Entgrenzten“ (vgl. Gottschall/Voß 2003, S. 19).

Wer oder was treibt diese Entgrenzung an? Führt das permanente Kalkulieren mit und an den Grenzen vielleicht notwendigerweise dazu, dass Grenzen immer weiter gesteckt und letzten Endes obsolet werden? Ist die Entgrenzung daher nicht die logische Konsequenz eines Wirtschaftssystems, dass Entscheidungen „at the margin“ (vgl. Pindyck/Rubinfeld 2013, S. 133 ff.) trifft? Was heißt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihre Grenzen zu gehen, welche Auswirkungen entstehen dadurch? Wie reagieren die Politik und Interessensvertretungen darauf? Überwiegen letztlich die Chancen oder überwiegen die Risiken?

1.1 Forschungsfragen, Aufbau und Zielsetzung der Arbeit

Aufgrund dieser Problemstellung wird in der vorliegenden Bachelorarbeit drei zentralen Forschungsfragen nachgegangen:

1. Welche Triebkräfte führen zu einer Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit?
2. Welche Auswirkungen auf unselbständig Beschäftigte in Österreich bringen entgrenzte Arbeits- und Nicht-Arbeitsverhältnisse in gesundheitlicher Hinsicht mit sich?
3. Wie reagieren Interessensvertretungen, Politik und die „Entgrenzten“ selbst auf diese?

Um diese Fragen beantworten zu können wird in einem ersten Schritt der theoretische Rahmen gesetzt, wobei zunächst Bezug auf historische und rechtliche Grundlagen genommen wird. Komplettiert wird dieses für die weitere Argumentation elementare Gerüst durch Definition und Diskussion der Begriffe „Entgrenzung“, „Arbeit und Nicht-Arbeit“ sowie „unselbständige Beschäftigung“.

Im darauffolgenden Kapitel werden drei ausgewählte Aspekte der Entgrenzung präsentiert, die im Folgenden als „Triebkräfte“ (vgl. Gottschall/Voß 2003) bezeichnet werden. Es soll gezeigt werden, dass Entgrenzung von diversen, unterschiedlichen Kräften angetrieben wird, die von der globalen Ebene, wie etwa der Technisierung, oder Internationalisierung, über die nationale Ebene, wie etwa des institutionellen Wandels, hin zur betrieblichen Ebene, wie etwa die Subjektivierung der Arbeit und dem Entstehen neuer Arbeitsverträge in Form von „All-In Vereinbarungen“, reichen.

Danach wird mit der Teleheimarbeit ein Fallbeispiel gegeben. Unter Berücksichtigung aller vorher erwähnten Aspekte soll die konkrete Situation eines entgrenzten Arbeits- und Nicht-Arbeitsverhältnisses porträtiert und zusammengefasst werden.

Anschließend werden die Folgen von Entgrenzung untersucht. Auswirkungen auf gesundheitliche Faktoren von unselbständig Beschäftigten in Österreich beginnen dieses Kapitel. Die Reaktionen auf Entgrenzung seitens der jeweiligen Interessensvertretungen, der Politik und letztlich der „Entgrenzten“ selbst vervollständigen das Kapitel. In einem letzten Schritt wird resümiert und ein Ausblick auf zukünftige Perspektiven gegeben.

Diese Literaturarbeit soll am Ende gezeigt haben, warum die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit eine relevante Thematik für unselbständig Beschäftigte in Österreich dar-

stellt. Es wird versucht einen Mittelweg zu finden, zwischen der Darbietung eines Überblickes über den gesamten aktuellen Forschungsstand der Thematik „Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit“ und der Einhaltung von inhaltlicher Präzision.

2. Theoretischer Rahmen

In diesem grundlegenden Kapitel wird versucht ein theoretisches Fundament zu bauen, auf dem die gesamten Folgekapitel stehen. Um über die Thematik der „Entgrenzung“ diskutieren zu können, muss in einem vorangehenden Schritt festgelegt werden, was diese Grenzen überhaupt sind, beziehungsweise waren, von denen entgrenzt wird, weshalb zunächst die historischen Verhältnisse des Fordismus-Taylorismus sowie geltende arbeitsrechtliche Grundlagen kurz porträtiert werden. Darauf aufbauend wird der Begriff Entgrenzung aus verschiedenen Positionen betrachtet, diskutiert und eine Annäherung an eine Definition versucht. Um den theoretischen Rahmen zu komplettieren, werden zusätzlich noch das Begriffspaar Arbeit und Nicht-Arbeit sowie die unselbständige Beschäftigung definiert.

2.1 Der historische Bezugsrahmen und rechtliche Grundlagen

Angelehnt an den von Kratzer/Sauer definierten Zugang, dass über Entgrenzung zu sprechen nur Sinn macht, wenn sie in Relation zu vorangehenden Grenzen gesetzt wird (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S. 94), werden fünf Merkmale und Normen eines rekonstruierten Idealtypus der fordistisch-tayloristischen Beschäftigungsverhältnisse angeführt. Die nachfolgenden Aspekte sollen als historischer Bezugsrahmen berücksichtigt werden (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S. 95):

- Die unbefristete Vollzeitbeschäftigung galt als institutionell abgesicherte, normative und dominante Form der Beschäftigung.
- Standardisierte und invariable Grenzen zwischen Arbeit und Leben in Bezug auf die zeitliche Dimension hatten kollektive Gültigkeit.
- Die Arbeit fand vorwiegend in Betrieben statt und damit einher ging eine klare Trennung zwischen Produktion und Reproduktion in räumlicher Dimension
- Die Entgeltbestimmung fand auf Basis einer Entgeltbemessung einer ausverhandelten „Normalleistung“ statt.
- Die betriebliche Organisation strebte nach einer Objektivierung der Arbeit und der Möglichkeit des Austausches von Arbeitskräften.

Diese Merkmale der fordistisch-tayloristischen Beschäftigungsverhältnisse beeinflussten die Basis der gegenwärtig in Österreich geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Diese Bestimmungen legen den Handlungsspielraum fest, indem sich die Verhältnisse von Arbeit und Nicht-Arbeit von unselbständig Beschäftigten legal abspielen dürfen. Das primäre Ziel ist der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz vor „gesundheitsgefährdender Inanspruchnahme durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber“ durch arbeitszeitrechtliche Bestimmungen (Drs 2015, S. 123). Zum anderen können aber durch- aus auch volkswirtschaftliche Interessen mit den Reglementierungen forciert werden. So zielen etwa Beschränkungen der zulässigen Überstunden, oder Überstundenzuschläge, auf eine „Förderung des Beschäftigungsniveaus“ (ebd. 2015, S. 123) ab. Im Kontext der Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird versucht, dieses Beschäftigungsniveau zu stimulieren, mit neuen Modellen wie etwa der Gleitzeit, der Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit, oder der Vier-Tage-Woche, etc. (vgl. Eichinger et al. 2016, S. 129). Die rechtlichen Rahmenbedingungen stellen nichtsdestotrotz vor allem für Unternehmen häufig eine Herausforderung dar, da die Veränderungen der nationalen wie internationalen Märkte, aber auch vermehrte Kundenorientierung den Wettbewerbsdruck fördern und aus ihrer Sicht weitere Flexibilisierungsmaßnahmen nötig wären (vgl. Schlick et al. 2012, S. 590).

2.1.1 Das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit ist grundsätzlich zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, wobei die tatsächliche Arbeitszeit durchaus auch von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und dem Einzelarbeitsvertrag (vgl. Drs 2015, S. 124) beeinflusst wird. Ferner bemerkt Öhlinger die Rolle der Betriebsräte, die bei der Gestaltung der täglichen Arbeitszeit, deren Aufteilung und der Pausengestaltung mitbestimmen (vgl. Öhlinger 2016, S. 47).

Die tägliche Höchstarbeitszeit sieht nach § 9(1) AZG prinzipiell eine tägliche Beschränkung von höchstens zehn Stunden am Tag und 50 Stunden in der Woche vor. Im Zuge der Angleichung an die europäische Arbeitszeitrichtlinie von 2003 novellierte der österreichische Gesetzgeber, dass jedoch in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden betragen dürfe (vgl. Drs 2015, S. 124). Weiters gibt es auch zu den zulässigen Höchstarbeitszeiten nach § 9 AZG normierte Ausnahmen und Abweichungen, wie etwa für Apothekerinnen und Apotheker, oder Lenkerinnen bzw. Lenker von öffentlichen Verkehrsmitteln.

Die Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich acht Stunden pro Tag und 40 Stunden in der Woche. Bei einer Überschreitung dieser Arbeitszeit liegt nach § 6 AZG eine Überstunde vor, welcher ein 50 % Zuschlag zu gewähren ist, der entweder in monetärer Form oder in Form von Zeitausgleich vergütet werden kann (vgl. Drs 2015, S. 125). Von diesem Normalarbeitszeitmodell gibt es jedoch zahlreiche Ausnahmen die unter dem Begriff flexible Arbeitszeitmodelle subsumiert werden können (vgl. ebd., S. 125). Der Bedeutungsverlust der Normalarbeitszeit wird von praktisch allen Autoren als ein Merkmal der Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit angeführt (vgl. Gottschall/Voß 2003; Herlyn et al. 2011; von Streit 2011; etc.). Gottschall/Voß sehen in dieser Form der Flexibilisierung bereits eine „neue Form der Normalisierung“ (Gottschall/Voß 2003, S. 17).

Das Arbeitsruhegesetz hat ähnlich wie das Arbeitszeitgesetz den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz als vordergründiges Ziel und sieht Mindestpausen vor, die die Arbeitszeiten vor allem zum Zweck der „Erholung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unterbrechen soll“ (Drs 2015, S. 131). Wenig Spielraum sieht der Gesetzgeber bei den Regelungen zu Ruhepausen während eines Arbeitstages und zwischen zwei Arbeitstagen vor. Hierbei ist auch bei Desinteresse der Vertragsparteien einem Mindestmaß, von einer halben Stunde ab sechs Arbeitsstunden und elf Stunden (bzw. acht, falls kollektivvertraglich geregelt) zwischen zwei Tagesarbeitszeiten, Folge zu leisten (vgl. ebd., S. 131-132). Mehr Flexibilität gibt es bei Regelungen zur Feiertags- und Wochenendruhe. Die Feiertagsruhe sieht ein Anrecht auf eine Ruhepause von 24 Stunden und die Wochenendruhe eine 36-stündige Ruhezeit, die mindestens einen gesamten Tag inkludieren muss, vor. Beispielsweise Pflegebetriebe, oder auch gastgewerbliche Betriebe, können ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufig keine Wochenendruhe garantieren. Diese sind daher von dieser Regelung ausgenommen und müssen statt dieser eine Wochenruhe von mindestens 36 Stunden mit ebenfalls mindestens einem ganzen freien Tag gewährleisten (vgl. Eichinger et al. 2016, S. 134-135).

Unter Berücksichtigung dieser historischen und rechtlichen Bezugspunkte sollen in einem nächsten Schritt die Begriffe „Entgrenzung“, Arbeit und Nicht-Arbeit, sowie unselbständige Beschäftigung erörtert und definiert werden.

2.2 Begriffsdefinitionen

Während die Definition der unselbständigen Beschäftigung sich als recht eindeutig darstellte, findet sich eine breite Palette an Zugängen zu Entgrenzung, sowie Arbeit und

Nicht-Arbeit. Diese werden daher aus den Sichtweisen verschiedener Autoren durchleuchtet und diskutiert.

2.2.1 Entgrenzung

Entgrenzung ist einer jener unbestimmten, verführerischen Begriffe unserer schönen neuen Welt, die nach zwei Seiten hin offen sind. Entgrenzung kann die Aufhebung von äußeren Grenzen bedeuten, die unsere Möglichkeiten einengen. Entgrenzung kann aber auch die Niederreiung derjenigen Grenzen bedeuten, die die sozialen Bewegungen des Bürgertums und der Arbeiterschaft früher einmal erkämpft haben, um die Menschen vor Ein- und bergriffen in die Sphäre ihrer Selbstbestimmung bei der Arbeit oder im Privatleben zu schtzen. (Vester 2003, S. 21)

Wie erwähnt findet der Begriff Entgrenzung in der Literatur keine einheitliche Anwendung, doch gibt es im wesentlichen drei Aspekte die von allen Autoren geteilt werden. Entgrenzung ist ambivalent, vielschichtig und prozessorientiert (vgl z.B. Gottschall/Voß S. 12ff.). Vor allem die Ambivalenz der Entgrenzung wurde im oben angefuhrten Zitat bereits etwas kritisch betont. Noch kritischer als Vester steht Gerst dem Begriff Entgrenzung gegenüber und sieht darin einen „modischen wie schillernden Begriff der lediglich eine weitere Möglichkeit, neben Dezentralisierung, Flexibilisierung und Vermarktlichung, bietet, darin die Modernisierung von Arbeit und deren Organisation begrifflich zu erfassen“ (Gerst 2003, S. 65). Zwar muss eingeräumt werden, dass ein so offener Begriff wie Entgrenzung auch als „bloßes Etikett verwendet werden kann unter das alles – und eben auch nichts – subsumierbar ist“ (Kratzer/Sauer 2003, S. 88). Nichtsdestotrotz kann in dieser Offenheit auch genauso ein Vorteil gesehen werden, da eben auch die Folgen, die Auswirkung und die zukünftigen Entwicklungen von Offenheit geprägt sind (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S.89).

Neben Vester weist auch von Streit auf die Ambivalenz der Entgrenzung hin. Auf der einen Seite sind mit Entgrenzung Chancen auf selbstbestimmteres Arbeiten verbunden. Auf der anderen Seite aber auch das Risiko, dass praktisch alle Lebensbereiche den Anforderungen der Erwerbsarbeit untergeordnet werden. (vgl. von Streit 2011, S. 14). Genau in dieser Ambivalenz liegen die Herausforderungen für die Politik und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese werden im Zuge der Reaktionen auf Entgrenzung in Kapitel 5.2 und 5.3 diskutiert.

Die Vielschichtigkeit der Entgrenzung wird insbesondere von Hermann/Eichmann bemerkt. Sie verstehen unter Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit einen Bedeutungsverlust der Grenzziehung, der so unterschiedliche Dimensionen wie die Arbeitszeit, die Trennung der Erwerbsarbeit von Versorgungsarbeit und vom Privatleben, den Betrieb als räumliche und soziale Einheit und die Internationalisierung von Unternehmen betrifft (Hermann/Eichmann, 2003, S.1). Dieser Aspekt der Entgrenzung findet seinen Ausdruck vor allem in den unterschiedlichen Triebkräften der Entgrenzung, welche in Kapitel 3 porträtiert werden.

Die Prozessorientierung der Entgrenzung wird unter anderem von Herlyn et al. hervorgehoben. Die moderne Arbeitswelt verändert sich strukturell und wird von Neustrukturierung geprägt. Lange bestehende Standards von Arbeitsverträgen, Arbeitszeiten oder Arbeitsplätzen und -orten werden sukzessive ausgeweitet beziehungsweise entgrenzt (vgl. Herlyn et al. 2009, S. 10). Erkenntlich zeigt sich die Prozessorientierung unter anderem in den Auswirkungen, die in Kapitel 5.1 nähergebracht werden.

Zusammenfassend wiederholen Gottschall/Voß diese drei Komponenten, und bilden somit das Begriffsverständnis von Entgrenzung für die vorliegende Bachelorarbeit:

Soziale „Entgrenzung“ allgemein als Prozess zu definieren, in dem unter bestimmten historischen Bedingungen entstandene gesellschaftliche Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren (...). Folge ist zumindest vorübergehend eine Phase der Öffnung gesellschaftlicher Möglichkeiten mit neuen Optionen, aber auch steigenden Risiken für Betroffene (Personen, Organisationen, Institutionen). Eine solche Entgrenzung gesellschaftlicher Strukturen vollzieht sich potentiell in allen relevanten Sozialdimensionen: Zeit, Raum, Technik, Sozialorganisation, Tätigkeitsinhalte, Rechtsform, usw. (Gottschall/Voß 2003, S. 18)

2.2.2 Arbeit und Nicht-Arbeit

In der Literatur finden sich je nach geisteswissenschaftlicher Disziplin sowie der Entstehungszeit teilweise fundamental unterschiedliche Definitionen von Arbeit. Im Kontext der vorliegenden Analyse sind vor allem Arbeitsbegriffe, die im Zeitalter der Industrialisierung formuliert wurden, von Relevanz, weshalb auf eine Diskussion vorindustrieller Begriffsdefinitionen verzichtet wird.

1932 definierte Giese Arbeit als ein „epochales Phänomen (...), dass einer zweckhaft gerichteten Tätigkeit auf berufsbedingte Kulturziele durch Individuum und Gesellschaft entspricht, (...).“ (Giese 1932, zit. nach Kruse 2002, S. 22-23).

Ebenso versuchte Schmale, auf Basis einer historischen Analyse der unterschiedlichen Auffassungen von Arbeit, einen allgemeinen geltenden Arbeitsbegriff zu finden (vgl. Schmale 1995, S. 18). Es wurden drei gemeinsame Faktoren aller Arbeitsbegriffe erkannt:

1. Arbeit ist mit Muße und Plage verbunden
2. Geleistete Arbeit beschert gesellschaftliches Ansehen und privaten Wohlstand
3. Arbeit wird als tätige Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt verstanden

Der soziale Aspekt der Arbeit klingt hier bereits vor allem im zweiten Aspekt von Schmales Faktoren an. Ähnlich argumentieren auch Vilmar/Kißler. Sie definieren Arbeit als „zweckmäßige, bewusste, stets gesellschaftlich vermittelte, also aufgeteilte und als „Ko-Operation“ organisierte Tätigkeit von Menschen zur Bewältigung ihrer Existenzprobleme. In der Arbeit setzen sich Menschen rational und kollektiv mit den Kräften ihrer natürlichen und sozialen Umwelt auseinander, verändern diese Umwelt und damit auch ihr Verhältnis zu ihr“ (Vilmar/Kißler 1982, S. 18).

Der von Vilmar/Kißler verwendete Begriff Tätigkeit, ist vom Begriff der Arbeit zu unterscheiden. Die individuell und gesellschaftlich existenzielle Funktion und der als werthaft angesehene Erfolg sind die zentralen Unterscheidungskriterien zwischen Tätigkeit und Arbeit (vgl. Kruse 2002, S. 24). Erfolge spielen zwar auch bei Tätigkeiten eine Rolle, diese sind jedoch eher subjektiv und nicht gesamtgesellschaftlich werthaft.

Der gesamtgesellschaftliche Wert wiederum legt den Grundstein für das für diese Analyse relevante Begriffsverständnis von Arbeit. Unter Arbeit ist im Folgenden der Bereich der Erwerbsarbeit, sowie der beruflichen Weiterbildung und das Engagements in berufsbezogenen Netzwerken und Organisationen zu verstehen (vgl. von Streit 2011, S. 21).

Der gegensätzliche Begriff Nicht-Arbeit stellt im Folgenden lediglich die Antipode, das Negativ, oder das Kontrastbild der Arbeit dar. Folglich ist darunter der „gesamte Bereich der Nicht-Erwerbsarbeit zu verstehen“ (von Streit 2011, S.21). Dies umfasst beispielsweise Ruhezeiten für die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft, Familien-, Sorge- und Haushaltsarbeit, gesellschaftliches oder politisches Engagement und letztlich Freizeit (ebd. S. 21).

Neben dem für die vorliegende Analyse verwendeten Begriffspaar „Arbeit und Nicht-Arbeit“ werden in der Literatur Begriffspaare wie „Arbeit und Leben“ (vgl. Gottschall/Voß 2003), „Arbeitszeit und Freizeit“, oder auch „Arbeit und Alltag“ (vgl. Herdyn et al 2011) verwendet. Eine Rechtfertigung für die gewählte Titulierung „Arbeit und Nicht-Arbeit“ liegt in der damit am deutlichsten erkenntlichen Gegensätzlichkeit beider Begriffe.

2.2.3 Unselbständig Erwerbstätige

Laut Statistik Austria gab es 2015 circa 3.609.200 unselbständig erwerbstätige Personen in Österreich (Statistik Austria 2016) dies entspricht ca. 86 % aller 2015 in Österreich erwerbstätigen Personen und ca. 42 % der österreichischen Gesamtbevölkerung. Statistik Austria operationalisiert hierbei nach dem ILO - Konzept, somit gelten Personen mit einer Arbeitszeit von einer Stunde in der Referenzwoche, oder Personen die aufgrund von Urlaub, Krankheit, etc. zwar in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber normalerweise einer Beschäftigung nachgehen, als erwerbstätig. Ebenso werden Personen in Elternkarenz, sowie freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, Beamtinnen und Beamte, sowie Vertragsbedienstete in die Berechnung der Erwerbstätigen inkludiert (vgl. Statistik Austria 2016). Die unselbständig Erwerbstätigen werden von der Gesamtsumme aller Erwerbstätigen, durch Personen mit geringfügiger Beschäftigung, sowie selbständig Beschäftigten, differenziert (vgl. Kronberger/Hofer 2012, S. 120). Zusammenfassend können unselbständig Erwerbstätige also als die „Summe der Personen mit einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag, Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen oder -bezieher, sowie Präsenz- und Zivildienstler mit aufrechten Beschäftigungsverhältnis“ (Kronberger/Hofer 2012, S. 120) betrachtet werden.

3. Triebkräfte der Entgrenzung

In Kapitel 2.2.1 wurde der Begriff Entgrenzung mitunter als vielschichtig und prozessorientiert definiert. Die Titulierung Triebkräfte impliziert mindestens eine gewisse Dynamik und steht im weiteren Kontext somit für einen Prozess. Auch die Vielschichtigkeit, oder Multidimensionalität (vgl. Gottschall/Voß 2003, S. 16) des Begriffes Entgrenzung wird in den Triebkräften berücksichtigt. Im folgenden Kapitel werden daher drei ausgewählte Wandlungsprozesse, die jeweils auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen stattfinden, exemplarisch dargestellt. Es wird ein Bogen von globalen, über nationalen hin zu betrieblichen Veränderungen gespannt. So soll verdeutlicht werden, dass der Prozess Entgrenzung von vielen Ebenen aus angetrieben wird.

Die Ebene der Person wird hier bewusst nicht angeführt, da sie vor allem in den Folgekapiteln über die gesundheitlichen Auswirkungen sowie im Fallbeispiel von unselbständiger Teleheimarbeit einen adäquateren Diskussionsort findet.

3.1 Die Rolle globaler Wandlungsprozesse: Technisierung und Internationalisierung

Auf der Ebene globaler, weltumfassender Prozesse, die im Grunde jeden und alles betreffen, werden die Technisierung, sowie die Internationalisierung der Märkte und Unternehmen als Beispiele angeführt. Anhand dieser Beispiele soll gezeigt werden, welche Rolle globale Prozesse in der Wandlung der Beziehung zwischen Arbeit- und Nicht-Arbeit nehmen. Als andere Triebkraft auf dieser Ebene könnte zum Beispiel die Globalisierung allgemein (vgl. z.B. Gottschall/Voß 2003, S. 11) angeführt werden.

Es existiert eine Vielzahl an unterschiedlichen Zugängen und Definitionen des Begriffes Technisierung, deren Diskussion den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde. Daher wird unter Technisierung im Folgenden ein Überbegriff für einen mitunter sozioökonomischen Wandel verstanden, der Technik als einen „konstitutiven und allgegenwärtigen Bestandteil moderner Gesellschaften in verschiedensten Ausprägungen“ (Dolata/ Werle 2007, S. 10) anerkennt.

Pfeiffer schreibt über die Rolle der Technik in der Entgrenzung:

Neue Informationstechnologien befördern die zeitliche und örtliche Mobilität der Arbeit, sie gelten als Motor des zunehmenden Verschwimmens von Erwerbs- und Lebenswelt. Informationsflut und ständige Erreichbarkeit gelten als Stressoren, die steigende Entgrenzung zwischen Erwerbs- und Lebenswelt als Gefahr. Gleichzeitig gibt es auch Chancen für eine bessere Vereinbarkeit, für mehr Zeit und Nähe zum Kunden und für eine zielgerichtete Unterstützung der eigenen Arbeit. (Pfeiffer 2012, S. 15)

Auch hier wird die Ambivalenz der gesamten Entwicklung erneut unterstrichen. Chancen und Risiken sind simultan und koexistent vorhanden. Vielmehr ist die Technisierung eine für die österreichische Gesellschaft des Jahres 2016 ein sowohl im alltagsbezogenen, wie auch beruflichen Kontext nicht weg zu denkendes Faktum, wie sich am Beispiel der Internetnutzung der österreichischen Haushalte und Unternehmen zeigt.

Laut Statistik Austria besaßen 2016 85 % aller österreichischen Haushalte einen Internetzugang und 59 % aller österreichischen Haushalte verwendeten eine mobile Breitbandverbindung über ein Mobilfunknetz (vgl. Statistik Austria 2017). Diese 59 % sind im Kontext von Entgrenzung besonders entscheidend, da diese Zahl über die Verwendung tragbarer Computer, wie etwa Laptops oder Tablets, sowie Mobiltelefone mit Internetanschluss operationalisiert wurde (vgl. Statistik Austria 2017). Es handelt sich also um Geräte, mit denen Personen mobil und potentiell zu jederzeit online sein können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit auf den Firmenserver zuzugreifen. Oder via Smartphone berufliche E-Mails im Zug, am Weg zur Arbeit, oder Zuhause auf dem Sofa zu überprüfen. Schwemmler und Wedde sehen darin die Entwicklung von „digitalen Nomaden“ (Schwemmler/Wedde 2012, S. 43).

Vor allem die örtliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit wird durch die Technisierung und Digitalisierung überhaupt erst ermöglicht. Die Arbeiterkammer veröffentlichte im Zuge der Arbeitsklimaindizes für die Jahre 2013 sowie 2015 Zahlen, die den Zusammenhang zwischen der Technisierung und Entgrenzung verdeutlichen. Abbildung 1 zeigt einige dieser Zusammenhänge.

Ersichtlich wird, dass neben dem Trend zur vermehrten Verwendung technischer Geräte ebenso ein Trend zu flexibleren Formen von Arbeitsverträgen und Arbeitszeiteinteilung geht, die in 3.2 im Kontext des nationalen Wandels diskutiert wird. Weitere, in der Grafik nicht dargestellte aber veröffentlichte

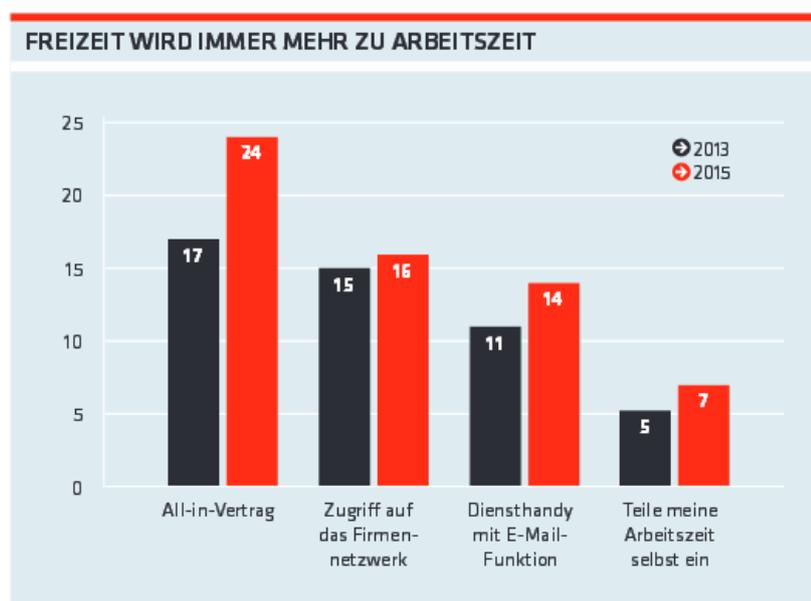


Abbildung 1 - Freizeit wird immer mehr zu Arbeitszeit (AK 2016: online), vertikal prozentuiert

Zahlen, unterstreichen die Entwicklung. 2013 trennten 17 % aller Befragten nicht zwischen Privat- und Diensthandy und verwendeten beide Geräte gleichsam (Arbeiterkammer 2014). 2015 nutzten in etwa jede oder jeder Dritte technische Geräte in der Freizeit

um etwas für die Arbeit zu erledigen, wobei ungefähr 14 % jeden Tag ein technisches Gerät nutzen, um in der Freizeit etwas für die Arbeit zu erledigen (Arbeiterkammer 2016).

Ein Arbeitszeitbericht von Griesbacher/Griesbacher, im Auftrag der Karl-Franzens-Universität Graz aus dem Jahr 2016, veröffentlichte ebenso Zahlen über die Relevanz der Technisierung im Kontext der Entgrenzung. Es wurden insgesamt die Fragebögen von 1233 unselbständigen steirischen Beschäftigten, von denen etwa 75 % im öffentlichen Dienst und die anderen 25 % privat beschäftigt waren, berücksichtigt (Griesbacher/Griesbacher 2016, S. 16).

Abbildung 2 zeigt unter anderem, dass in etwa 42 % aller Befragten zumindest manchmal außerhalb der regulären Arbeitszeit berufliche Telefonate führen. In etwa 46 % schreiben wenigstens selten berufliche E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Diese Zahlen sind nur bedingt repräsentativ für die Gesamtbevölkerung Österreichs, dennoch zeichnen sie ein Stimmungsbild von einem Ausweiten der Erreichbarkeit und einer Ausbreitung berufsbezogener Tätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit die durch die Technisierung ermöglicht wird.

Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten (in %)

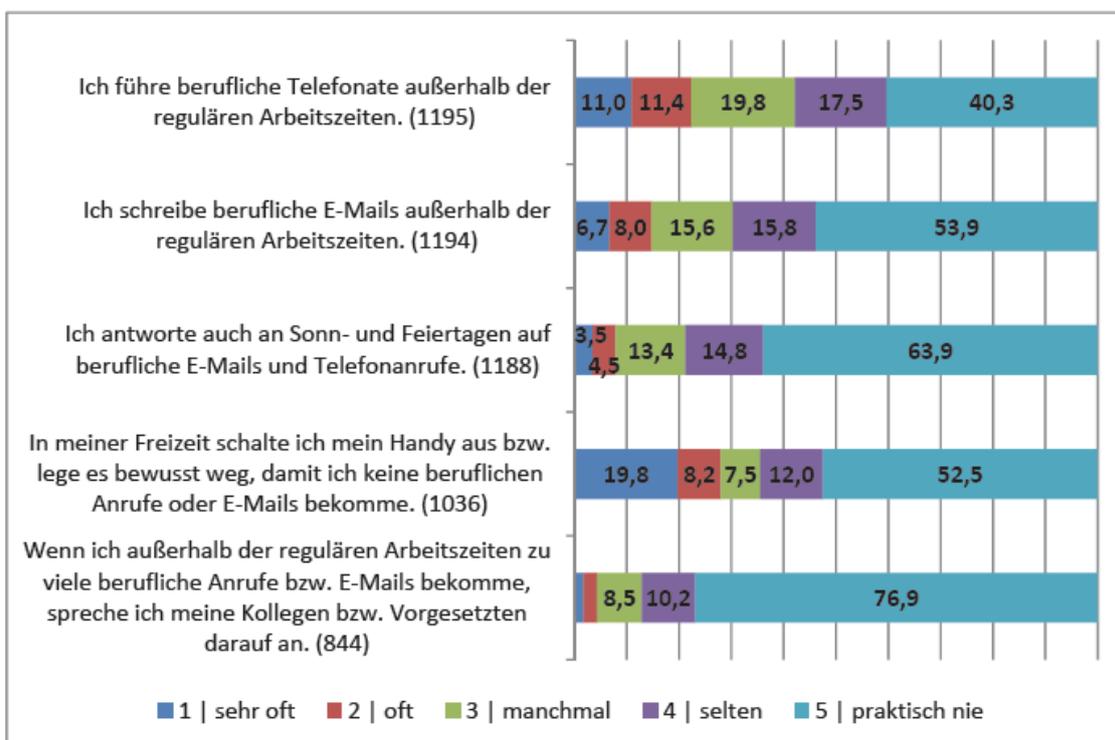


Abbildung 2 - Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten (Griesbacher/Griesbacher 2016, S. 112)

Die Technisierung prägt aber nicht nur die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit für Berufsgruppen, deren primäres Tätigkeitsfeld das Führen von Telefonaten oder Verfassen von E-Mails umfasst. Da die Technisierung ein globaler Prozess ist, zeigen sich durchaus auch Auswirkungen auf produzierende Arbeiten. Müske untersuchte im Zuge einer Fallstudie die Rolle der Einführung einer neuen computerbasierten Lagertechnik im Hamburger Versandhandelsunternehmen Otto (vgl. Müske 2011, S. 51ff). Hierbei wurden Tendenzen erkannt, die den Arbeitsalltag der Arbeiterinnen und Arbeiter aufgrund einer technischen Neuerung, namentlich der Anschaffung einer neuen Lagertechnik, vermehrt entgrenzen ließen. Es fand eine Flexibilisierung der Arbeitsbereiche, der Arbeitsaufgaben und der Arbeitszeiten statt, wobei vor allem die flexibilisierte Organisation der Arbeitszeiten einen relevanten und entgrenzenden Einfluss auf den Lebensalltag der Arbeiterinnen und Arbeiter hatte (vgl. Müske 2011, S. 59).

Durch die neue Form der Lagertechnik war es dem Betrieb möglich, sensibler und präziser auf Bestellmengenschwankungen zu reagieren, was in einem flexiblen zweischichtigen Arbeitszeitmodell für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer resultierte. Je nach Auftragslage kann der Arbeitsbeginn der ersten Schicht zwischen 6:30 Uhr und 10:30 Uhr liegen und endet fix mit 16:00. Die zweite Schicht ist in Hinsicht auf das Arbeitsende flexibel und kann, wiederum auftragslagenabhängig, zwischen 19:30 Uhr und 23 Uhr liegen. Daraus resultieren Planungsschwierigkeiten für die größtenteils aus Arbeiterinnen bestehende Belegschaft in Bezug auf die Familie (vgl. ebd., S. 60). Was somit früher planbar war und für Sicherheit stand, wird für die Arbeiterinnen flexibel und teilweise unsicher.

Allgemein kann resümiert werden, dass das Mobilwerden der Technik in einem Zusammenhang mit dem Mobilwerden der Menschen steht und somit zu einem zunehmenden Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt beiträgt (vgl. Pfeifer 2012, S. 16).

Durch diesen zunehmenden Trend der Technisierung aller Lebensbereiche verändert sich unter anderem auch die Organisation des Marktes, oder der Unternehmen hin zu mehr Internationalität.

Internationalisierung der Märkte bedeutet eine „grenzüberschreitende Erstellung und Verwertung von Leistungen in Form einer geographisch verteilten Wertschöpfungskette.“ (Bode 2009, S. 19). Diese Definition von Internationalisierung richtet sich in die-

sem Fall auf die Entgrenzung zwischen Nationalstaaten und nicht wie im Rest dieser Arbeit auf die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit. Nichtsdestotrotz liegt auch in der Entgrenzung von Nationalstaaten, also der zunehmenden Internationalisierung unter anderem mit ihrer konkreten Ausprägung in den Märkten, eine die Entgrenzung eben von Arbeit und Nicht-Arbeit antreibende Kraft, die sich konkret in neuen Organisationsformen innerhalb von Unternehmen ausdrückt.

Moldaschl/Sauer sehen etwa den vermehrten Blick über die Grenzen des Unternehmens hinaus, was eine verstärkte strategische Neuordnung in Geschäftsfeldern und in der Funktion von Kunden, Lieferanten, Kooperationspartnern, etc. als ein Beispiel für einen Prozess, der in einer zunehmenden Internationalität (vgl. Moldaschl/Sauer 2000, S. 209) resultiert. Kratzer sieht in Analogie zu seiner These (siehe Kapitel 2.1), in der Auflösung des tayloristisch-fordistischen Bezugsrahmens einen weiteren Aspekt der zu einem neuen dezentralen und internationalen Organisationsschema innerhalb von Unternehmen führt (vgl. Kratzer 2003, S. 75).

Aus Sicht der Unternehmen können fünf Motive für die Internationalisierung konstatiert werden (vgl. Bode 2009, S. 21):

- Suche nach neuen Absatzmärkten (zum Beispiel aufgrund von Sättigungserscheinungen auf dem Heimatmarkt)
- Verteidigung einer etablierten Position auf dem Heimatmarkt
- Zugriff auf Ressourcenquellen und neue Technologien
- Streben nach Fertigungseffizienz
- Risikovermeidung durch Erschließung neuer Märkte

Eine strikt ökonomische Begründung für die vermehrte Internationalisierung liegt somit schlichtweg im Streben nach Gewinnmaximierung. Dies könnte neben den oben angeführten fünf Motiven als der Kernmotivator des betrieblichen Handelns angesehen werden. Ein Grund für das Internationalisierungsverhalten von Unternehmen kann so in den Gewinnaussichten in ausländischen Geschäften gefunden werden (vgl. Bamberger/Evers 1994, S. 269).

Auf Basis dieses Gewinnstrebens werden ebenso neue Organisationsformen notwendig (siehe auch Kapitel 3.3). „Die Anforderungen des Marktes werden zunehmend ungesteuert, d.h. entkoppelt von den zu ihrer Bewältigung verfügbaren Ressourcen „nach innen“ durchgereicht.“ (Kratzer 2003, S. 75). Die Ressourcen sind in diesem Fall unter anderem

die Personalkapazitäten, beziehungsweise die Arbeitskräfte. So zeigt sich der rückwirkende Effekt eines globalen Wandlungsprozesses auf die Ebene der Person.

Nicht nur globale, beziehungsweise internationale, sondern auch nationale Wandlungsprozesse haben eine die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit antreibende Wirkung, was in einem nächsten Schritt im Kontext des Wandlungsprozesses der Institution Staat nähergebracht wird.

3.2 Die Rolle nationaler Wandlungsprozesse: Die Institution Staat

Auf der nationalen Ebene zeigt sich der Wandlungsprozess unter anderem in der Neuinterpretation der Rolle der Institution Staat. Der Staat gilt hierbei als Sinnbild für ein rahmengebendes, strukturierendes Element (vgl. Martinsen 2015, S. 10), das einen eminenten Einfluss auf die Gestaltungsmöglichkeiten zwischen den Grenzen von Arbeit und Leben hat. In diesem Kontext könnte ebenso der demographische Wandel (vgl. Eichhorst et al. 2015, S. 3) Österreichs, oder mit erweiterter Eingrenzung eventuell auch der Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. von Streit 2011, S. 30) als eine auf ähnlicher Ebene situierte Triebkraft der Entgrenzung angeführt werden.

Der historisch gewachsene Wohlfahrtsstaat, der die Rahmenbedingungen im Fordismus prägte, findet sich seit etwa Mitte der 1970er Jahren in einem Paradigmenwechsel wieder. „The economic crisis during the mid-70s put an end to the golden age of the welfare state“ (Flora 1986, S. 7). Ein neoliberales Staatsverständnis gewann an Bedeutung und brachte einen ideologischen Wechsel hin zum Idealtypus eines „schlanken Staates“. In den 1980er Jahren wurde das Konzept in den USA und in Großbritannien vor allem durch die „Reaganomics“ und respektive dem „Thatcherismus“ vorangetrieben. In Zentraleuropa veränderte sich das Staatsverständnis vor allem ab der Jahrtausendwende, Begrifflichkeiten wie der „kooperierende Staat“, oder der „interaktive Staat“ prägten die neue Konzeption des Nationalstaates (vgl. Martinsen 2015, S. 47).

Die Kernideen eines „schlanken Staates“ fasst Wolf in drei Punkten zusammen (vgl. Wolf 2011, S. 212ff.). Erstens wird eine Überbelastung des Staates diagnostiziert bzw. postuliert, welche mithilfe einer Neustrukturierung der Aufgabenverteilung zwischen Gesellschaft und Staat, sowie der Stärkung der Selbstverantwortung von gesellschaftlichen Gruppierungen abgebaut werden soll (vgl. ebd., S. 212). Zweitens soll eine Vereinfachung bestehender Regelungen erfolgen, um eine ebenfalls postulierte „Regelungsflut“ einzudämmen, und „bürokratische Sperren“ zu lösen (vgl. ebd., S. 212). Drittens soll die

öffentliche und staatliche Verwaltung vermehrt unter der Berücksichtigung von betriebswirtschaftlichen Kriterien organisiert werden. Das Ziel darin liegt zum einen darin Kosten einzusparen und zum anderen die Leistungserbringung zu optimieren und effizienter zu gestalten (vgl. ebd., 212).

In Österreich versuchte etwa die ÖVP-FPÖ Koalition von 2000 bis 2006 die Sozialpolitik, mit ihrem Programm des „leistungsfähigen Staates“ (vgl. Rossmann/Netuschill 2003, S. 15) im neoliberalen Stil zu gestalten. Arbeitsrechtliche Maßnahmen die gesetzt wurden, waren unter anderem von einer vermehrten Flexibilisierung, Deregulierung, Liberalisierung und Kostensenkung geprägt (vgl. Obinger/Talos 2006, S. 147ff.). Rossmann/ Netuschill versuchten im Jahr 2003 eine Zwischenbilanz der ÖVP-FPÖ Koalition zu ziehen. Grundsätzlich bemerkten sie ein Streben der Regierung nach weitgreifenden Sparmaßnahmen, wie es für neoliberale Staatskonzepte typisch sei, was sich konkret in sieben Plänen für eine umfassende Staatsverwaltungsreform ausdrückte (vgl. ebd., S. 15-17):

Reform des öffentlichen Dienstes: Hierbei sollte bis zum Jahr 2003 beim Aktivitätszuwachs des Bundes ein jährliches Volumen von 730 Millionen Euro im Kontext der öffentlichen Verwaltung eingespart werden. Erreicht werden sollten diese Sparmaßnahmen mit einer Reduktion der Personalaufwände in zweierlei Formen. Zum einen wurden durch „natürlichen Abgang“ (vgl. ebd., S.15) frei werdende Stellen im öffentlichen Dienst nicht nachbesetzt und zum anderen wurde das Arbeitszeitmodell öffentlich Bediensteter überarbeitet und auf Einsparung hin verändert.

Einführung einer ressortweisen Globalbudgetierung: Die einzelnen Ressorts sollten weitreichendere Kompetenzen und ein höheres Maß an Eigen- sowie Ressourcenverantwortung in Hinblick auf ihr Budget erhalten, wobei Nicht-Einhaltungen der Budgetziele sanktioniert werde.

Anwendung der Grundsätze des betriebswirtschaftlichen Rechnungswesens auf die gesamte Bundesverwaltung: Konkrete Reformvorschläge hierbei umfassten etwa die Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung und die Vereinfachung von Regulativen, die Einführung eines Qualitätsmanagements, das Forcieren von Effizienzsteigerungsmaßnahmen, die Förderung von Transparenz, sowie die Einführung eines „Benchmarkings“ (vgl. ebd., S. 16), also des Vergleichs der erbrachten Leistungen mit anderen Verwaltungen im In- und Ausland sowie mit privaten Dienstleisterinnen und Dienstleistern.

Konzentration der staatlichen Leistungen auf Kernfunktionen: Die ambitionierten Einsparungspläne im Umfang von über 1,5 Milliarden Euro sollten unter anderem mittels der Auslagerung von wirtschaftsnahen und technischen Einrichtungen, der Ausgliederung ausgewählter sozialer Dienste, sowie der Privatisierung einiger erwerbswirtschaftlicher Bereiche, erreicht werden. (vgl. ebd., S. 16)

Optimierung der Aufgabenverteilung: Hierbei wurde vor allem auf die Vermeidung von „Mehrfachzuständigkeiten“ und die Verlagerungen von Verantwortungen auf untere Entscheidungsebenen (vgl. ebd., S. 16), unter der Intention der Kostenreduktion und Effizienzsteigerung, abgezielt.

Verstärkte Bürgerorientierung: Eine vermehrte elektronische Abwicklung der Amtswege, Verwaltungswege und -verfahren vereinfachen, sowie die Einrichtung einer Informationsagentur mit dem Ziel der Verbesserung der Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern (vgl. ebd., S. 16), waren mitunter Ziele dieses Teiles der geplanten Verwaltungsreform.

Deregulierung zur Bekämpfung von „Gesetzesflut“: Dazu waren Bestrebungen zur Einrichtung einer Expertinnen- und Expertengruppe vorgesehen, die den Ressorts bei der Entstehung sämtlicher Gesetze und Verordnungen beratend zur Seite stehen und gleichsam die erwarteten volkswirtschaftlichen Folgekosten kalkulieren sollten (vgl. ebd., S. 17).

Diese sieben Reformpläne für die Staatsverwaltung, die mit mehr oder weniger Erfolg tatsächlich von der Koalition umgesetzt wurden, stehen exemplarisch für konkrete politische Ideen und beinhalten in unterschiedlichen Ausprägungen die weiter oben angeführten drei wesentlichen Kernideen des „schlanken Staates“ die Wolf feststellte. Ein solches Staatsverständnis bildet die Grundlage der Institution Staat als Triebkraft der Entgrenzung. Wenn der rechtliche Rahmen zum Beispiel für flexible Formen der Arbeitszeit gelockert wird, werden neue Spielräume und neue Modelle der arbeitsvertraglichen Gestaltung geschaffen. Diese Gestaltungsmöglichkeiten finden ihre konkrete Anwendung unter anderem in der betrieblichen Organisation, weshalb in einem nächsten Schritt auf die Rolle der betrieblichen Wandlungsprozesse im Kontext der Entgrenzung eingegangen wird.

3.3 Die Rolle betrieblicher Wandlungsprozesse: Subjektivierung der Arbeit und All-In-Vereinbarungen

Auf der Ebene der Betriebe werden im Folgenden die Subjektivierung der Arbeit und ein Trend zu einer flexibleren Arbeitsvertragsgestaltung in der Form von „All-In-Vereinbarungen“ als Beispiele für Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit antreibende Kräfte dargestellt. Ein gleichsam relevanter Faktor, der auf betrieblicher Ebene des Weiteren angeführt werden könnte, ist in der Tendenz des „lebenslangen Lernens“, also der kontinuierlichen Weiterbildung bei paralleler Berufstätigkeit zu erwähnen (vgl. Niebuhr 2011, S. 45ff.).

Wie im vorangegangenen Kapitel bereits angeschnitten wird durch ein neoliberales Staatsverständnis der Gestaltungsspielraum für arbeitsvertragliche Gestaltung ausgebaut. Ein hierzu gegenwärtig kontrovers diskutiertes Beispiel (siehe Kapitel 5.2) lässt sich in der Form von sogenannten „All-In-Vereinbarungen“, „All-In-Arbeitsverträgen“, oder auch „All-In-Gehältern“, anführen. Diese besonders freie Form der Arbeitsvertragsgestaltung soll nun nähergebracht werden.

Wesener definiert All-In Vereinbarungen als „(...) eine Vereinbarung eines Gesamtentgelts, welches neben dem für die Normalarbeitszeit gebührenden Entgelt sämtliche zusätzlich möglichen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers pauschal abdecken soll (...). Die Höhe des Entgelts soll somit immer gleich bleiben und von den tatsächlichen (Mehr-)Leistungen des Arbeitnehmers unabhängig sein“ (Wesener 2013, S. 13).

In einer Studie untersuchten Schönauer et al. die Relevanz der All-in-Vereinbarungen bei unselbständig Beschäftigten in Österreich. Grundsätzlich arbeiteten 2013 in Österreich insgesamt ca. 20 % aller unselbständig Vollzeitbeschäftigten auf Basis einer „All-In-Vereinbarung“ (vgl. Schönauer et al. 2016, S. 10). Es wurde auf signifikante Korrelationen hin getestet, der Bildungsgrad, sowie den Berufshauptgruppen in denen die Personen tätig sind und mit Abstrichen das Geschlecht, zeigten sich als relevante Faktoren. Ebenso wurde nach Unterschieden zu Personen in Normalarbeitsverträgen im Kontext von durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten und der Entlohnung gesucht.

Personen mit einem Universitätsabschluss arbeiteten zu ca. 36 % in einem „All-In Arbeitsvertrag“, wobei Männer mit ca. 40 % gegenüber den rund 31 % der Frauen überrepräsentiert sind (vgl. Schönauer et al. 2016, S. 10). Ein ähnliches Bild geben vollzeittätige Maturantinnen und Maturanten, diese wurden zu insgesamt ca. 27 % auf Basis einer „All-In-Vereinbarung“ entlohnt, und wiederum sind mit ca. 31 % gegenüber den ca. 21 % der Frauen, Männer häufiger vertreten. Personen mit Lehrabschluss waren insgesamt zu 16,1

%, und Personen mit Pflichtschulabschluss zu 10,1 % in „All-in-Vereinbarungen“ beschäftigt (ebd. 2016, S. 10). Während bei den Lehrabschlussabsolventinnen und -absolventen keine geschlechterspezifischen Differenzen gefunden wurden, widersprachen Pflichtschulabsolventinnen und -absolventen dem scheinbaren geschlechtsspezifischen Muster. So fanden sich etwa 12 % der Pflichtschulabsolventinnen gegenüber ca. 9 % der Pflichtschulabsolventen in „All-In-Verträgen“ wieder (ebd. 2016, S. 10). Schönauer et al. (2016, S. 10-11) nannten weiters Berufshauptgruppen die besonders häufig in „All-In-Vereinbarungen“ arbeiteten. Vor allem Führungskräfte werden mit ca. 55 % besonders häufig in „All-In-Arbeitsverträgen“ beschäftigt, aber auch akademische Berufe mit 30 %, sowie Techniker, oder gleichrangige Nicht-technische Berufe mit 23 %. Immerhin auch 10 % die Hilfsarbeitskräfte beziehen ihren Lohn auf dieser Basis.

Resümierend zeigt sich somit eine deutlich positive Korrelation zwischen dem höchst abgeschlossenen Bildungsgrad und der Wahrscheinlichkeit auf Basis einer „All-In-Vereinbarung“ zu arbeiten. Das Geschlecht scheint, wenn überhaupt, erst ab Maturaniveau einen Einfluss zu haben. Gleichsam sind Führungskräfte häufiger als mittlere, beziehungsweise Hilfsarbeitskräfte betroffen.

Schönauer et al. setzten außerdem die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten und die Entlohnung von in „All-In-Vereinbarungen“ Vollzeitbeschäftigten in Relation zu Vollzeitbeschäftigten ohne „All-In-Arbeitsvertrag“. Es zeigte sich, dass Personen mit „All-In-Arbeitsverträgen“ durchschnittlich 44,72 Wochenstunden gegenüber den 41,38 Wochenstunden von Personen mit klassischen Arbeitsverträgen deutlich länger arbeiteten (vgl. Schönauer et al. 2016, S. 11). Die insgesamt längsten Arbeitszeiten wiesen hierbei Männer auf, die eine berufsbildende höhere Schule abgeschlossen haben und unter einer „All-In-Vereinbarung“ beschäftigt sind. Sie arbeiteten durchschnittlich 46,6 Stunden pro Woche. Mit durchschnittlich 44,2 Stunden pro Woche wiesen bei den Frauen Universitätsabsolventinnen mit „All-In-Vereinbarung“ den höchsten Wert auf (ebd. 2016, S. 11). In Hinblick auf die Entlohnung zeigt sich, dass ein „All-In-Arbeitsvertrag“ zwar häufig, wie oben angeführt, mit einer Ausweitung der Arbeitszeit einhergeht, nicht jedoch mit einem Verlust an Nettostundenlohn. Unter Berücksichtigung der Bildungsabschlüsse wird gefunden, dass Personen mit „All-In-Arbeitsverträgen“ einen höheren durchschnittlichen Stundenlohn aufweisen, als Personen mit klassischem Arbeitsvertrag (ebd. 2016, S. 11).

All-In Vereinbarungen sind somit ein staatlich und rechtlich legitimierte Flexibilisierungsinstrument mit dem zum einen Mehrkosten aufgrund von Überstundenzuschlägen

reduziert werden können (vgl. Burger 2010, S. 39ff.). Zum anderen können bereits in Vollzeit tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit über die Grenzen der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlich normierten arbeitszeitlichen Regelungen (siehe Kapitel 2.1.1) und die betrieblichen örtlichen Grenzen hinaus an das Unternehmen gebunden werden.

Neben dem Trend hin zu All-In-Vereinbarungen als Beispiel für neue arbeitsvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten von Betrieben ist im Trend hin zu mehr Subjektivierung der Arbeit eine neue Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitsstruktur selbst zu sehen. Als eingangs zu dieser Arbeit in Kapitel 2.1 der historische Bezugsrahmen gesetzt wurde, wurde unter anderem, das Streben der betrieblichen Organisation nach einer möglichst objektiven Strukturierung der Arbeit angeführt. Somit konnte eine Austauschbarkeit der Arbeitskräfte ermöglicht werden, was angestrebt wurde, da man von der Person der Arbeitskraft unabhängig sein wollte (vgl. Schönberger/Springer 2003, S. 7). Die Individualität und Subjektivität der Arbeitskraft hatte somit im fordistisch-tayloristischen Bezugsrahmen wenig Einfluss auf den eigentlichen Arbeitsprozess (vgl. Kleemann 2012, S. 6). Die Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeiten der einzelnen Arbeitskräfte in den Arbeitsprozessen war tendenziell gering. Gleichsam gering war der Versuch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die individuellen Fähigkeiten und die subjektiven Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als zusätzliche Produktivitätsressource zu nutzen (vgl. ebd. 2012, S. 6).

In postfordistischen, modernen Arbeitsprozessen verändert sich genau diese Arbeitsstruktur. Auf der einen Seite gewinnt die Subjektivität der Arbeitskraft, durch vermehrte Forderungen von individuellen Handlungen und Deutungen an Bedeutung. Auf der anderen Seite wird seitens der Arbeitskraft mehr von dieser Subjektivität mit in die Arbeit getragen und somit „subjektiviert“ (Kleemann et al. 2003, S. 62). Unter Subjektivierung der Arbeit verstehen Kleemann et al. somit einen Wandlungsprozess der ein zweiseitiges Wechselverhältnis von Arbeit und Subjekt postuliert. Die Individuen tragen mehr „Subjektives“ in die Arbeit hinein und die Arbeit fordert mehr „Subjektives“ von den Individuen (vgl. Kleemann et al. 2003, S. 62). Das Resultat ist eine tendenzielle „Entgrenzung zwischen Arbeitskraft und Person“ (Kratzer/Sauer 2003, S. 106).

Der Hintergrund dieses tiefgreifenden Wandels des Organisationsverständnisses liegt in der vordergründig arbeitgeberinnen- oder arbeitgeberseitlichen Erkenntnis, dass den aktuellen Marktanforderungen somit adäquater begegnet werden kann (vgl. Moldaschl 2003, S.31). Durch allgegenwärtigen Konkurrenzdruck wird es für Unternehmen nötig

die Produktqualität, bei gleichzeitigem Kostenabbau hoch zu halten. Diesem Interessenskonflikt wird mit einer Forcierung der Arbeitsproduktivität, also der Maximierung der Arbeitskraftpotenziale, und der Steigerung der betrieblichen Flexibilität entgegengewirkt (vgl. Kleemann et al. 2003, S. 10).

Vor allem im Bestreben der Maximierung der Arbeitskraftpotenziale, sowie dem Kostenabbau setzte die „Subjektivierung der Arbeit“ an und wirkt sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschiedlich aus.

Im Kontext der Planung treten anstelle von detaillierten Strukturvorgaben der Tätigkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermehrt und in unterschiedlichem Ausmaß, ungefähre Vorgaben und die damit verbundene Forderung nach einer Eigenstrukturierung der zu leistenden Tätigkeiten (vgl. Schönberger/Springer 2003, S.8). Dadurch entsteht für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mehr Autonomie in den Handlungsmöglichkeiten und Entscheidungen, womit die „subjektiven“ Elemente der Arbeitskraft an Relevanz gewinnen. Kooperationsbereitschaft, Konfliktlösungskompetenzen, die Fähigkeit zur Empathie, Innovations- und Improvisationsfähigkeit, individuelle Deutungsmuster, auch Kreativität, etc. sind Beispiele solcher subjektiven Eigenschaften und Fähigkeiten (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S. 105; auch Moldaschl 2003, S. 31).

Neben der Schaffung solcher neuen Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung in Arbeitsprozessen, betonen Kleemann et al. jedoch auch die Kontrastseite, da eine solche Form der Planungsorganisation den Beschäftigten ein hohes Maß an Eigenleistung abverlangt, um die betrieblichen Abläufe aufrechterhalten zu können (vgl. Kleemann et al. 1999, S. 11). Mehr Druck und Überforderung können somit ebenso die Folge sein (vgl. Moosbrugger 2012, S. 32). Eine weitere Folge ist eben genau die damit fortschreitende Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit. Zweckrationales Handeln beschränkt sich ebenso nicht mehr nur auf den Arbeitsbereich, sondern findet vermehrt seinen Einzug in die Privatsphäre der Beschäftigten (vgl. Krohn 2011, S. 101).

Das Finden einer Balance, oder Grenze zwischen Maß und einer systematischen Selbstüberforderung wird somit zu einer bewusst zu leistenden Aufgabe in subjektivierten, entgrenzten Arbeitsprozessen, wobei die Tendenz eher in Richtung der freiwilligen Selbstausschöpfung geht (vgl. Moosbrugger 2012 S. 32ff). Begründet könnte dies unter anderem „aufgrund klarer Priorisierung für die Beruflichkeit, aus Sorge, den Arbeitsplatz bezogenen Ansprüchen nicht mehr Genüge zu leisten oder aus Angst um die Arbeitsstelle“ geschehen (ebd. S. 40).

Die Kontrolle geschieht in subjektivierten Arbeitsformen nicht mehr wie in der fordistisch-tayloristischen Referenzfolie durch andere Subjekte [Aufseher/Aufseherin, Vorarbeiter/Vorarbeiterin, etc. Anm. Fröschl], sondern vermehrt durch objektive Kennzahlen, oder Zielvorgaben. Von einer direkten Kontrolle wird also auf eine „indirekte Kontrolle“ übergegangen (vgl. Kratzer/Sauer 2003, S.107). Hierarchische Koordinationsweisen werden so von diskursiven, oder ergebnisbezogenen abgelöst oder substituiert (vgl. Schönberger/Springer, S. 8).

Gleichsam wird ein Abflachen der Hierarchieebenen forciert, welches unter anderem von Krohn in einer Fallstudie über die Unternehmenskultur in einem Textilkonzern analysiert wurde. Sie kommt hierbei zum Ergebnis, dass Hierarchieebenen zwar scheinbar abgeflacht sind, dies aber nur eine Gemeinschaftsfiktion darstellt die den Blick auf reale Strukturen trübt (vgl. Krohn 2011, S. 104). Zum Ausdruck kommen die flachen Hierarchiestrukturen durch ein über alle Hierarchieebenen hinweg geltendes „Du“ und der ständigen Betonung des Gemeinschaftsgefühls, die eine familienähnliche Atmosphäre geben soll. Doch sind für Krohn die Hierarchien durchaus streng, sie spricht von einem „patriarchalen Familienmodell“ (vgl. ebd., S.105). Der Konnex zu Entgrenzung liegt hierbei vor allem in der Beschwörung genau dieser „familiären“ Unternehmenskultur, die nicht nur in Textilkonzernen, sondern etwa auch in Softwareunternehmen (vgl. Sauer 2016, S. 205ff) zu finden ist. Eigenschaften wie Vertrauen, Intimität und Gemeinschaft werden mit der familiären Kultur in den Arbeitsalltag der Beschäftigten integriert und entscheiden zunehmend auch über Karrieren innerhalb des Unternehmens (vgl. Krohn 2011, S.106).

Neben flacherer Hierarchisierung haben „indirekte Kontrollen“ einen Effekt auf die Motivation der Arbeitskräfte, wobei deutlich unterstrichen werden kann, dass intrinsische Motivatoren an Bedeutung gewinnen (vgl. Sauer 2016, S.207). Aufgrund dessen bezieht sich die primäre Aufgabe des Managements nicht etwa auf die Motivation der Beschäftigten, sondern auf die Vermeidung von Demotivationsfaktoren. Dies geschieht etwa durch das Anbieten eines hauseigenen Kursprogrammes, wo Themen wie Gesundheit und Ergonomie, häufig eine zentrale Rolle spielen. Diese Kurse sollen Entfaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten bieten und werden auch teilweise von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern selbst geleitet (vgl. Sauer, S. 207).

Aus Unternehmenssicht liegen die Gründe für ein Bestreben zur Subjektivierung der Arbeit durchaus auch in rein kostenrationalen Überlegungen. Durch von den Beschäftigten selbstorganisierte Formen von Arbeitsprozessen lassen sich schlichtweg Planungs- und

Verwaltungskosten einsparen (vgl. Kleemann et al. 1999, S.12). Überspitzt formuliert: Wofür früher zwei Beschäftigte nötig waren, einer der plant und einer der ausführt, ist nun einer, der beide Aufgaben ausführt, ausreichend. Dadurch wird durch die erweiterte Kompetenznotwendigkeit auch der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften erhöht, womit sich auch für staatliche Bildungsinstitutionen neue Herausforderungen bilden (vgl. ebd. S. 18). Neben den häufig erwähnten „soft skills“, achten Unternehmen auch vermehrt darauf, dass Beschäftigte „zu ihnen passen“ (Sauer 2016, S. 206). Die Persönlichkeit der Beschäftigten gewinnt in modernen „familienartigen“ Unternehmenskulturen somit bereits bei der Rekrutierung massiv an Bedeutung.

In Hinblick auf Entgrenzung verschwimmt hierbei die Grenze zwischen Arbeitskraft und Privatperson gänzlich (vgl. Kratzer/Sauer 106).

4. Fallbeispiel unselbständige Teleheimarbeit

Das folgende Fallbeispiel soll sämtliche oben angeführte Triebkräfte der Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit konkretisieren. Die Teleheimarbeit wird als Produkt eines vorangehenden Technisierungsprozesses überhaupt erst ermöglicht, ist letztlich legitimiert durch die Institution Staat und besitzt im Sinne subjektivierter Arbeit häufig lediglich Zielvorgaben als Kontrollmechanismen (vgl. Kleemann 2003, S. 66). Die Lebensrealität von Teleheimarbeiterinnen oder Teleheimarbeitern beinhaltet eine tagtägliche Konfrontation mit Aufgaben zur Einteilung, Planung und Selbstorganisation der Arbeitsleistung und ist durch die sowohl zeitliche als auch örtliche Verschmelzung von Arbeits- und Privatsphäre eine besonders entgrenzte Form der Arbeitsgestaltung (vgl. von Streit 2011, S. 40).

Unter Telearbeit können alle Erwerbstätigkeiten subsumiert werden, die außerhalb des „üblichen“ zentralen Büros und unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie verrichtet werden (vgl. Kleemann 2003, S. 61). Die Teleheimarbeit, oder auch „Home Office“ ist eine Form von Telearbeit die ausschließlich von Zuhause aus verrichtet wird. Es erfolgt also eine gänzliche Verschmelzung zwischen der örtlichen Arbeits- und Nicht-Arbeitsdimension. Teleheimarbeit ist abzugrenzen von der alternierenden Telearbeit, die teilweise zuhause, aber teilweise eben auch in einem zentralen Büro verrichtet wird und von der Telemobilarbeit die „unterwegs“ verrichtet wird (vgl. ebd. S. 61).

Vor allem in den 1990er Jahre wurde die Telearbeit und auch die Teleheimarbeit als logische Konsequenz zukünftiger Büroarbeiten angesehen und darin die in Zukunft geltende gesellschaftliche Normalität der Arbeitsgestaltung prophezeit. Die Europäische Kommission sah in der Telearbeit das Sinnbild der zukünftigen Arbeit der „Informationsgesellschaft“ (Europäische Kommission 1994, S.27).

Die Begründung dieser breiten Akzeptanz lag für die Europäische Kommission in den attestierten Vorteilen der Telearbeit (vgl. Europäische Kommission 1994, S. 27):

- Firmen und öffentliche Verwaltung würden profitieren, da die Produktivität und Flexibilität gesteigert werde bei gleichzeitiger Möglichkeit von Kosteneinsparungen
- Die gesamte Gesellschaft würde profitieren, da somit die Luftverschmutzung, Verkehrsstaus und schließlich der gesamte Energiekonsum reduziert würde
- Die Erwerbstätigen würde vor allem von den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren, aber auch entlegene Wohnende fänden somit leichter Anschluss mithilfe von Teleheimarbeit

Ungeachtet dieser möglichen Vorteile kann die Telearbeit und auch die Teleheimarbeit in der Realität des Jahres 2017 eher als Randerscheinung kategorisiert werden. Lediglich ca. 11 % der unselbständig Beschäftigten Europas sind im Jahr 2015 Telearbeiterinnen oder Telearbeiter, wobei die Anzahl der Teleheimarbeiterinnen und Teleheimarbeiter bei ca. 3 % liegt (vgl. Europäische Kommission 2016, S. 86). Die oben angeführten Vorteile wurden auch von der Europäischen Kommission bereits relativiert, in dem sie Herausforderungen der Telearbeit für die Beschäftigten betonen. 26 % der Telearbeiterinnen und Telearbeiter berichten über eine schlechte „Work-Life-Balance“ während nur 18 % der gesamten unselbständigen Erwerbstätigen ihre „Work-Life-Balance“ als schlecht erachten. Ebenso gehen mit der zwar gewonnenen vermehrten Autonomie und den ebenfalls besseren Berufsaussichten der Beschäftigten häufig längere Arbeitszeiten einher (vgl. Europäische Kommission 2016, S. 86). 28 % der Telearbeiterinnen und Telearbeiter arbeiten mehr als 48 Stunden pro Woche. Im Gegensatz zu den 14 % auf Seiten der gesamten unselbständigen Erwerbstätigen (vgl. ebd. S. 87).

Kleemann beschäftigte sich bereits 2003 mit der Fragestellung, warum der als fast sicher geltende Paradigmenwechsel hin zu mehr Teleheimarbeit, trotz der immer zahlreicher werdenden technischen sowie rechtlichen Möglichkeiten und der breiten institutionellen

Akzeptanz letztlich nicht oder nur zögerlich stattfand (vgl. Kleemann 2003, S.67). Er untersuchte hierbei die Motive und Muster der unselbständig erwerbstätigen Teleheimarbeiterinnen und Teleheimarbeiter und fasste zwei grundlegende idealtypische Muster zusammen, die familienbezogene Teleheimarbeit und die leistungsbezogene Teleheimarbeit (vgl. Kleemann 2003, S.73-77).

Die familienbezogene Teleheimarbeit wird vor allem von Frauen in Partnerschaft auf Basis von Teilzeit praktiziert. Weniger häufig auch von in Vollzeitvereinbarungen arbeitenden Alleinerzieherinnen. Die primäre Motivation stellt für sie die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar und die Teleheimarbeit wird auch durchaus als ein Privileg angesehen (vgl. ebd. S. 73). Häufiges Resultat ist eine „fragmentierte“ Gestaltung des Alltages, wobei die Familie, oder die Betreuungstätigkeiten den höchsten Stellenwert besitzen und die Erwerbsarbeit in der „Restzeit“ erledigt wird. Die vordergründig strukturierenden Elemente sind etwa Schul,- bzw. Schlafzeiten der Kinder, in denen dann der Erwerbsarbeit nachgegangen wird. Dies führt nicht selten auch zu Arbeit am Abend oder Wochenende, und letztlich ist das Resultat ein Zurückdrängen der Eigen- und Ruhezeit (ebd S.75). Ein solches Alltagsarrangement wird teilweise als sehr belastend und anstrengend empfunden (vgl. von Streit 2011, S. 216).

Leistungsbezogene Teleheimarbeit wird vor allem aufgrund von dem Streben nach einer Verbesserung der individuellen Arbeitsbedingungen heraus praktiziert. Eine entspannte Atmosphäre, die bessere Möglichkeit zur Konzentration, oder Produktivität können als Gründe angeführt werden (Kleemann 2003, S. 76). Die Gegensätze zur familienbezogenen Teleheimarbeit liegen darin, dass zum einen vor allem Männer dieser Tätigkeitsform nachgehen. Zum anderen steht die Erwerbsarbeit häufig im Zentrum, besitzt einen hohen Stellenwert und tendenziell wird die Familie in der „Restzeit“ betreut, oder berücksichtigt. Ein solches Alltagsarrangement geht häufig mit einer großen Identifikation mit dem Beruf einher und kann schließlich dazu führen, dass für eine Partnerschaft keine Zeit oder kein Platz wäre (von Streit 2011, S. 197).

Diese beiden „Prototypen“ von Teleheimarbeiterinnen und Teleheimarbeitern zeigen bereits die jeweiligen Nachteile auf, die mögliche Erklärungsansätze geben für eine weniger dominante Rolle der Tele- und auch Teleheimarbeit als in den 1990er Jahre antizipiert. Zu erwähnen ist neben den persönlichen Umständen ebenso die Skepsis der Betriebe als bremsende Wirkung im Aufschwung der Teleheimarbeit (Kleemann 2003, S. 71). Die üblichen direkten Kontrollmechanismen fallen in der Teleheimarbeit gänzlich weg. Die Praktikabilität und Rentabilität der Teleheimarbeit ist seitens der Arbeitnehmerin oder

des Arbeitnehmers somit direkt abhängig von der Fähigkeit unternehmerisch zu denken (vgl. von Streit 2011, S. 202). Aus diesem Grund werden von den Betrieben häufig nur langjährig, und somit gut bekannte, Beschäftigte als „vertrauenswürdig“ erachtet, um die Effizienzziele der Betriebe aufrecht zu erhalten. (vgl. Kleemann 2003 S. 71-72).

Effizienzziele und entgrenzte Arbeits- und Nicht-Arbeitsverhältnisse haben zum Teil divergierende Auswirkungen auf Individuen und rufen von unterschiedlichen Seiten mitunter diametrale Reaktionen hervor. In einem nächsten Schritt werden daher die Folgen der Entgrenzung dargelegt.

5. Auswirkungen und Reaktionen: Die Folgen der Entgrenzung

Ein tiefgreifender Wandlungsprozess, wie die Entgrenzung, bringt dementsprechend weitreichende, teils fundamentale Folgen mit sich. Für die Individuen lassen sich somit unterschiedliche Auswirkungen, wie etwa eine Veränderung in den Geschlechterarrangements (vgl. Behnke/Meuser 2003; Dettmer et al. 2003), oder auch partiell gravierende gesundheitliche Folgen feststellen. Infolgedessen ruft die Entgrenzung auch unterschiedliche Reaktionen seitens der Politik, den Interessensvertretungen und den „entgrenzten“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hervor.

5.1 Gesundheitliche Auswirkungen

Während sich Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von physiologischen Muskel-Skelett-Erkrankungen seit den 1990er Jahren dezimieren, liegt eine kontinuierliche Erhöhung der Arbeitsunfähigkeitsdiagnosen aufgrund psychisch bedingter Erkrankungen vor (vgl. Junghans/Morschhäuser 2013, S. 11). Somit sind vor allem psychische Belastungen im Kontext entgrenzter, flexibilisierter und subjektiver Arbeitsformen von Relevanz. Depressionen und auch Angstzustände sind als sich mehrende Krankheitsbilder exemplarisch zu nennen. Auch die Diagnose „Burnout“ ist am Zunehmen. Burnout wäre als ein Zustand der „totalen emotionalen Erschöpfung, bzw. Ausgebranntheit“ (Junghans/Morschhäuser 2013, S. 11) zwar von einer psychischen Erkrankung abzugrenzen, aber wird dennoch häufig als solche diagnostiziert (vgl. Schneider/Dreer 2013, S. 1).

Die Wirtschaftskammer veröffentlichte 2017 einige Zahlen zur Bedeutung der psychischen bzw. seelischen Beschwerden in Österreich. 2,4 Millionen Krankenstandstage wurden 2009 in Österreich aufgrund von seelischer Beschwerden in Anspruch genommen, wobei die Frauen mit 1,5 Millionen deutlich überrepräsentiert sind (vgl. Wirtschaftskammer 2017, S. 7). Im Kontext gesetzt mit Werten aus der Mitte der 1990er Jahre ergibt sich

ein Zuwachs von 155 % der Krankenstandstage aufgrund von psychischen Belastungen für Frauen und 88 % für Männer (ebd. S. 7). Ebenfalls stiegen die psychisch bedingten Spitalsaufenthalte im selben Zeitraum um etwa 96 % und die Erwerbsunfähigkeitspensi- onen mit psychischer Ursache erhöhten sich um 116 % (ebd. S. 7-8). Abbildung 3 visu- alisiert die angesprochene steigende Anzahl von Krankenstandsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen.

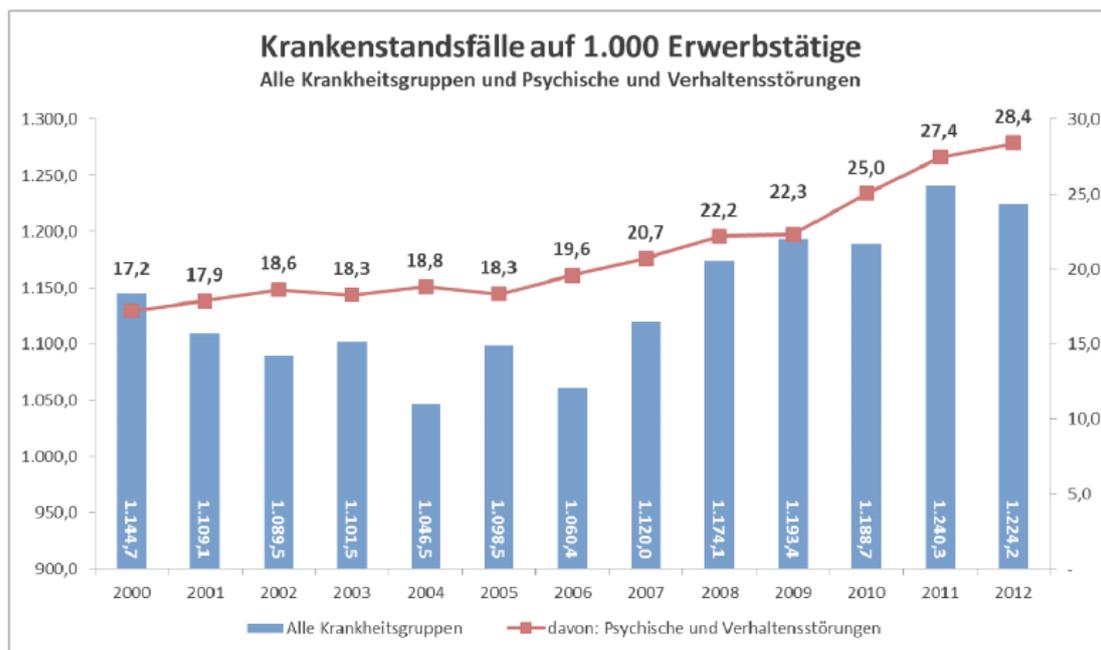


Abbildung 3 – Krankenstandsfälle auf 1.000 Erwerbstätige (Schneider/Dreer 2013, S. 14)

Die in Kapitel 3.1 genauer beschriebene Studie von Griesbacher/Griesbacher maß etwa auch die allgemeine Arbeitsbelastung von 1233 unselbständig Beschäftigten und kam zum in Abbildung 4 ersichtlichen Ergebnis. Es zeigte sich, dass es für etwa 37 % der Befragten (eher) zutrifft, dass sie sich öfters emotional erschöpft fühlen, was wie oben erwähnt ein Indikator für ein „Burnout-Syndrom“ sein kann (vgl. Griesbacher/Griesbacher 2016 S. 121). In etwa 23 % denken manchmal (eher) von sich selbst, dass sie burnout-gefährdet sind. Wichtig ist zu erwähnen, dass es sich bei diesen 23 % um eine subjektive Selbsteinschätzung und nicht um eine psychologisch fundierte Burnout-Diagnose handelt (ebd. S. 122). Nichtsdestotrotz sollte eine solche Zahl nicht unterschätzt und ernstgenommen werden.

Arbeitsbelastung (in %)

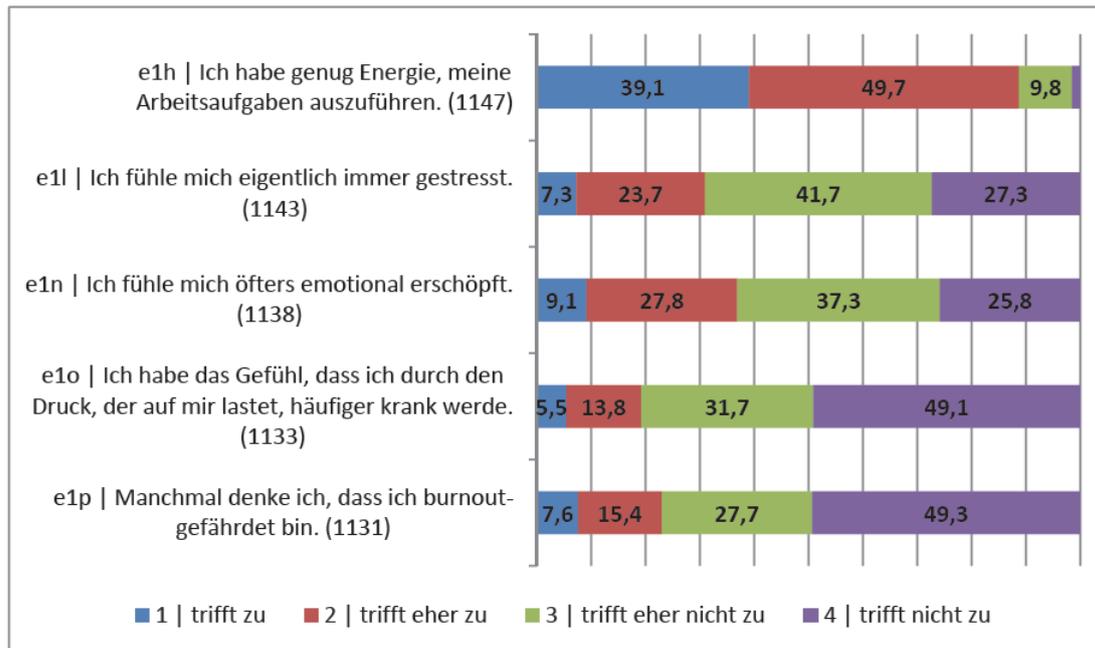


Abbildung 4 – Arbeitsbelastung (Griesbacher/Griesbacher 2016, S. 122)

Mögliche Verbindungen der eben angeführten Entwicklungen und der Thematik der Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit werden von verschiedenen Autoren gegeben.

Kratzer/Dunkel (2013, S. 41ff.) führen etwa die im Kontext der Subjektivierung erwähnte „Indirekte Kontrolle“ (siehe Kapitel 3.3) als möglichen Erklärungsfaktor für die Zunahme von psychischen Belastungen an. Diese Form der Kontrolle über Maßzahlen und Zielvorgaben führe für die Beschäftigten zu einer „Normalität der Überbelastung“ (vgl. Kratzer/Dunkel, S. 52). Ausprägungen davon sind unter anderem (vgl. ebd S. 52-54):

- **Permanentes Ungenügen** wird als belastend empfundene Tatsache genannt und ist ein Resultat aus hohen Anforderungen und steigenden Leistungsanforderungen bei gleichsam minimal gehaltener Bereitstellung von Ressourcen.
- **Widersprüche zwischen Vorgaben und eigenen Anforderungen** resultieren in einem „inneren Konflikt“. Um vorgegebene Ziele zu erreichen kann es zu einem Konflikt mit eigenen arbeitsinhaltlichen, oder auch ethischen Orientierungen kommen, man ist eventuell gezwungen „jemandem etwas anzudrehen“ (vgl. ebd. S. 53). Ebenso werden Misserfolge häufig als persönliches Versagen gewertet.
- **Entkoppelung von Leistung und Erfolg** zielt auf eine Veränderung in der Beziehung von Erfolg und der seitens des bzw. der Beschäftigten dafür erbrachten Leistung ab. Die eingesetzte Zeit bzw. die Arbeitsintensität sind irrelevant falls

der Markterfolg ausbleibt. Daraus ergibt sich die Tendenz, dass die Kausalität zwischen erbrachter Leistung und entsprechender Gegenleistung, wie Entlohnung, aber auch Wertschätzung und Beschäftigungssicherheit mitunter nicht mehr absolut, oder unabdingbar ist (vgl. ebd. S.54).

Unter anderem aus diesen Ausprägungen heraus postulieren Kratzer/Dunkel einen Interessenskonflikt zwischen Gesundheit und Arbeit (vgl. ebd. S. 54), die systematische Überbelastung für den ökonomischen Erfolg fordert die Beschäftigten auf, Lösungen aktiv zu gestalten. Im Sinne der eigenen Gesundheit zu arbeiten, heißt auch einen mitunter hohen Preis zu bezahlen. „Man muss die eigenen Ansprüche reduzieren, die Unzufriedenheit von Vorgesetzten oder Kollegen in Kauf nehmen, auf Karriere verzichten, man gefährdet im Extremfall vielleicht sogar seinen Arbeitsplatz“ (Kratzer/Dunkel 2013, S. 54).

Neben der Subjektivierung könnten auch die zeitlichen und örtlichen Dimensionen der Entgrenzung eine Rolle im Hinblick auf psychische Belastungen spielen. Die fließenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben bergen Risiken wie gesundheitsschädliche Verhaltensweisen, unter die beispielsweise die ständige Erreichbarkeit fällt (vgl. Roschker 2014, S. 13).

Ein klarer Konnex zu psychischen Erkrankungen konnte jedoch bis dato nur von einer im Auftrag der Arbeiterkammer in Kooperation mit der TU Wien durchgeführten Studie gefunden werden. Demnach sind Personen, die in der Freizeit kaum oder gar nicht für erwerbsbezogene Telefonate erreichbar sind, lediglich zu 11,3 % von Depressionserscheinungen betroffen. Während Personen, die in einem hohen Maße erreichbar sind, zu etwa 24 % mit Depressionserscheinungen konfrontiert (vgl. Arbeiterkammer 2016: online). Nichtsdestotrotz verweisen auch andere Autoren auf eine mögliche Verbindung von ständiger oder arbeitsbezogen erweiterter Erreichbarkeit und der psychischen Gesundheit von Beschäftigten. Feuchtl et al. bemerken: „Es gibt Hinweise auf negative Auswirkungen auf die Gesundheit wie schlechtere Schlafqualität, Erschöpfung, Konzentrationsstörungen, häufigere familiäre Konflikte, Einschränkungen des sozialen Lebens sowie ein höheres Risiko für Depressionen“ (Feuchtl et al. 2016, S. 70).

Die erwerbsbezogene ständige Erreichbarkeit ist ein in der Öffentlichkeit vieldiskutiertes Phänomen, das seinen Weg bereits in die Betriebsvereinbarungen einiger großer Konzerne fand. Rudholzer nennt hierbei etwa die Firma BMW als Beispiel, deren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein Recht auf Unerreichbarkeit in der Freizeit zugesprochen

wird. Ferner wurde eine Möglichkeit vereinbart, dass im Falle von trotzdem erbrachter Arbeitsleistung in der Freizeit, es eine Option gibt, sich diese als Überstunden anrechnen zu lassen (vgl. Rudholzer 2014, S. 24). Bereits 2011 regelte VW den Umgang mit mobilen Endgeräten, indem eine Serverabschaltung eine halbe Stunde nach Gleitzeitende eingeführt wurde (vgl. Pfeiffer 2012, S. 15). Diese Regulationsmaßnahmen zeigen, dass auch, wenn die Auswirkungen auf die Gesundheit von ständiger Erreichbarkeit noch nicht explizit nachgewiesen sind, bereits Bestrebungen zur Einschränkung stattfinden, bzw. stattfanden.

Von der ständigen Erreichbarkeit abzugrenzen ist die Rufbereitschaft. Diese ist definiert als ein flexibles Modell der Arbeitszeitgestaltung, bei dem die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer den Aufenthaltsort grundsätzlich frei wählen können und lediglich in einer angemessenen Zeit zur Arbeit erscheinen müssen (vgl. Drs 2015, S.128). Nur am Rande sei erwähnt, dass Rufbereitschaft nicht als Arbeitszeit gilt und dafür auch Unentgeltlichkeit vereinbart werden kann (vgl. Drs, S. 129). Die arbeitsbezogene Rufbereitschaft wurde von Dettmers et al. in einer Studie auf Korrelationen mit gesundheitlichen Auswirkungen hin untersucht. Auf Basis von Befragungen von 70 Betroffenen kamen sie zum Ergebnis, dass Rufbereitschaft negative Konsequenzen auf die Schlafqualität, die allgemeine Befindung, und zu einem höheren Maß an Irritation führt. Irritation meint hierbei eine Sammelvariable die unter anderem Items wie etwa „„Heute Abend fiel es mir schwer abzuschalten““ oder „Heute Abend reagierte ich gereizt, obwohl ich es gar nicht wollte““ involvierte (vgl. ebd. S. 56).

Das Resultat der Studie zeigte ebenfalls, dass die bloße Anforderung erreichbar zu sein, bereits die Erholungsprozesse beeinflusst und es daher scheinbar irrelevant ist, ob die Beschäftigten in der rufbereiten Zeit auch tatsächlich für einen Einsatz gerufen werden oder nicht (vgl. ebd. S. 57). Daraus schlussfolgern die Autoren, dass es notwendig wäre, bei Rufbereitschaftsdiensten die Anzahl der Einsätze, und somit die Auslastung der Beschäftigten zu erhöhen. Das könnte etwa mit einer Kooperation mehrerer Unternehmen, die einen gemeinsamen „Pool“ an Arbeitskräften bereitstellen, geschehen. Somit könnten für die Beschäftigten seltene Phasen der Rufbereitschaft mit einer dafür höheren Anzahl an Arbeitseinsätzen im Gegensatz zu häufigen Phasen der Rufbereitschaft mit geringen Arbeitseinsätzen etabliert werden (vgl. ebd. S. 60).

5.2 Reaktionen der Interessensvertretungen und Parteien

Diese gesundheitlichen Auswirkungen von Entgrenzung determinieren unter anderem den Diskurs über Entgrenzung. Es wird im Folgenden ein Überblick über aktuelle Positionen von Interessensvertretungen und Parteien, als relevante politische Akteure gegeben.

Die Reaktionen auf Entgrenzung gestalten sich je nach Position der Interessensvertretung oder Partei in einigen Fällen fundamental different. Der am häufigsten diskutierte Aspekt der Entgrenzung ist die zeitliche Dimension, im konkreten die Arbeitszeitflexibilisierung. Entgrenzung ist für Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen ein mehrheitlich negativ konnotierter Begriff, was beispielsweise ein von der GPA-djp erschienener Bericht unterstreicht. Hierbei wird in der Entgrenzung ein Weg gesehen, mit dem schleichend die rechtlichen Grundlagen der Arbeit umgangen werden (vgl. GPA-djp 2010, S. 3). Gleichsam wird darin eine Möglichkeit gesehen, um die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten permanent steigen zu lassen (vgl. GPA-djp S. 10). Im Anhang des Berichtes befindet sich ein elf Items beinhaltender Selbsttest mit dem Titel „Arbeite ich entgrenzt?“ der ein Instrument für Betriebsräte zur Messung des „Ist-Standes“ in der Belegschaft und eine „Basis für weiterführende Handlungen“ (vgl. ebd. S. 46). darstellen soll. Erhoben werden hierbei unter anderem die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, die Arbeitsvertragsgestaltung oder auch der Konsum von arbeitsbezogener Fachliteratur in der Freizeit.

Die Industriellenvereinigung vertritt eine konträre Position und sieht in den Haltungen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen eine Form der Realitätsferne (vgl. Industriellenvereinigung Oberösterreich 2016: online). Die Flexibilisierung der Arbeitszeit führe zu einer Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit und sei der einzige Weg zur nachhaltigen Genese von Arbeitsplätzen. Eine Beibehaltung strenger Arbeitszeitregelungen auf der anderen Seite sei daher kontraproduktiv (vgl. ebd: online). Ebenso gebe es durch die Digitalisierung auch Umkehrfälle der Entgrenzung wie etwa das private Internetsurfen während der Arbeitszeit. Daher resümiert die Industriellenvereinigung, dass die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit voranschreitet und einen „neuen arbeitsrechtlichen Rahmen verlangt, welcher der Digitalisierung unseres Lebens Rechnung trägt“ (ebd: online).

Differierende Standpunkte lassen sich auch zwischen den beiden größten Interessenvertretungskammern in Hinblick auf „All-In Vereinbarungen“ finden. Die Arbeiterkammer

sieht darin eine „Unsitte, die die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit fließend werden lässt.“ (AK 2016: online). Die Wirtschaftskammer auf der anderen Seite wertet nicht über „All-In-Vereinbarungen“ und beschränkt ihre Rolle dazu vor allem auf das Bereitstellen von Informationen und Tipps für Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner (vgl. WK 2016: online).

Als für die Tagespolitik relevante Akteure vertreten die österreichischen Parteien ebenfalls teilweise gegensätzliche Positionen im Kontext der Entgrenzung.

So bezog die SPÖ in einer Aussendung Stellung zum Thema Entgrenzung und betont, dass die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben Auswirkungen auf zum Beispiel Arbeits- und Sozialrecht habe. Ebenso würden viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund der Digitalisierung dem Konkurrenzdruck der gesamten digitalen Welt ausgesetzt, ein Trend der sich nicht zurückdrängen lässt, deswegen sei es wichtig diesen Wandel „kreativ mitzugestalten“ (vgl. SPÖ 2016: online). Doch zeigte sich die SPÖ in Bezug auf Arbeitszeitflexibilisierung offen. Eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden soll ermöglicht werden, insofern dafür „längere zusammenhängende Freizeitblöcke“ gewährleistet werden (SPÖ 2017, S.26). Ebenso soll ein Wahlarbeitszeitmodell ab bestimmter Beschäftigungsdauer und bestimmter Betriebsgröße ermöglicht werden, um ein ideales Abstimmen der Bedürfnisse der Beschäftigten und des Betriebes zu ermöglichen.

Ein relevanter politischer Motor im Kontext der Flexibilisierung der Arbeitswelt ist die ÖVP. So wird bemerkt, dass man sich „für eine Flexibilisierung des Arbeitslebens einsetzt, auch was Arbeitszeitmodelle betrifft.“ (vgl. ÖVP: online). Davon würde der gesamte Wirtschaftsstandort Österreich profitieren und auch würde eine vermehrte Flexibilisierung den Menschen mehr Freiraum für ihre Lebensplanung lassen (vgl. ÖVP: online).

Die Grünen sprechen sich in deren Grundsatzprogramm für eine Ausweitung der selbstbestimmten Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und letztlich alle Lebensbereiche aus, wobei jedoch eine angeordnete Flexibilisierung abzulehnen wäre. In diesem Sinn wird betont, dass die „Grenze dort zu ziehen ist wo einseitig und zu Lasten von Erwerbstätigen flexibilisiert wird“ (Die Grünen 2001, S. 39).

Ähnlich wie die ÖVP stehen auch die Neos der Flexibilisierung und Entgrenzung wenig kritisch gegenüber. Vor allem die Forderung nach einer flexibleren Form der Arbeitszeitgestaltung wird in mehreren Themenfeldern gefordert. Die Argumentation ist jener der

ÖVP im Grunde ident. So etwa sei dies notwendig, um Österreich als „Wirtschaftsstandort attraktiver zu machen“ (Neos 2016, S. 54), oder auch um die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern“ (Neos 2016, S. 75). Die Arbeitszeit soll künftig auch nicht mehr allgemein ex lege geregelt werden, sondern auf Betriebsebene zwischen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern individuell. Dabei sollen auch die Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die Gesundheit berücksichtigt werden (vgl. Neos 2016, S.67).

Im Parteiprogramm des Team Stronach und der FPÖ ließ sich keine Position zu Entgrenzung oder auch Flexibilisierung finden. Zwar wird von der FPÖ Autonomie und Freiheit als eine grundlegende Gesinnung ihrer Politik angeführt (vgl. FPÖ 2011, S. 2), doch wird sie nicht im Kontext mit Arbeit oder Arbeitspolitik gesetzt.

Eine Stellungnahme zu Entgrenzung fand ihren Weg auch in das, Anfang des Jahres 2017, neu formulierte SPÖ-Programm „Plan A für Austria“. Konkret wird zu den Themen Ständige Erreichbarkeit und All-In Vereinbarungen Position bezogen.

Moderne Technologien verschieben die Grenzen von Arbeit und Privatleben. Ständige Erreichbarkeit ist für viele zur Selbstverständlichkeit geworden. Sie bedeutet jedoch auch: Arbeit in der Freizeit. (...) Um den ArbeitnehmerInnen ungestörte Freizeit und Erholung zu sichern, ist im Arbeitszeitrecht ein grundsätzlicher Anspruch auf Nicht-Erreichbarkeit festzulegen. (SPÖ 2017, S. 27)

Eine gesetzliche Regelung zu erweiterter arbeitsbezogener Erreichbarkeit, wie von der SPÖ gefordert, trat mit 1.1.2017 in Frankreich bereits in Kraft. Es handelt sich um das weltweit erste, national geltende Gesetz, dass bezüglich der ständigen Erreichbarkeit verabschiedet wurde. Rückzuführen ist das Gesetz unter anderem auf ein Urteil des obersten Revisionsgerichtes, das mit dem österreichischen OGH vergleichbar ist. Das Verfassungsgericht entschied, dass kein Arbeitnehmer und keine Arbeitnehmerin aufgrund von Unerreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gekündigt werden darf (vgl. Gaulhofer 2017: online).

Für All-In Vereinbarungen sieht das SPÖ-Programm eine einkommensspezifische Regelung vor, in dem betont wird, dass „Zukünftig All-in-Vereinbarungen nur mehr ab einem Bruttolohn von mindestens 5.000 Euro zulässig sein sollen, um schwächere Einkommensgruppen weitgehend davor zu schützen“ (SPÖ 2017, S. 27). Dies sei notwendig, da Einkommensschwächere häufig wenig Einfluss auf Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit hätten

und daher der Stundenlohnsatz niedriger ausfiele als der kollektivvertraglich festgelegte Mindeststundenlohn. (vgl. SPÖ 2017, S. 27)

5.3 Reaktionen der „Entgrenzten“

Die wohl relevanteste Reaktion auf Entgrenzung ist letztlich die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise der vermeintlich „Entgrenzten“ selbst.

Der im Kontext der Technisierung erstmals erwähnte Arbeitszeitbericht von Griesbacher/Griesbacher untersuchte, neben der Erreichbarkeit und Häufigkeit entgrenzter Arbeitszeiten und der Arbeitsbelastung, auch die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bezug auf Arbeitszeitverlängerung und Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit. Sie konnten somit Aussagen dazu treffen, inwieweit ein entgrenztes Arbeits- und Nicht-Arbeitsverhältnis von Beschäftigten auch tatsächlich als belastend empfunden wird. Abbildung 5 visualisiert die Ergebnisse:

Einstellung zur Verlängerung bzw. Entgrenzung von Arbeitszeiten

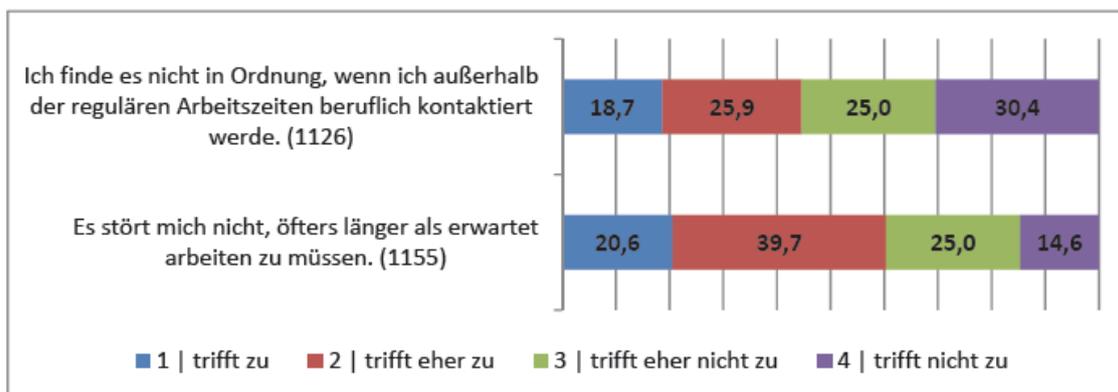


Abbildung 5 - Einstellung zur Verlängerung bzw. Entgrenzung von Arbeitszeiten (Griesbacher/Griesbacher 2016, S. 113)

Zwar ist das gewählte Sample nur bedingt repräsentativ für die Allgemeinbevölkerung Österreichs, doch zeigt sich durchaus, dass entgrenzte Arbeitszeiten von bei weitem nicht allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als eindeutig problematisch wahrgenommen werden. Etwa 60 % stört es (eher) nicht, öfters länger als erwartet arbeiten zu müssen und ebenso mehr als die Hälfte finden es (eher) in Ordnung, außerhalb der Arbeitszeit beruflich kontaktiert zu werden.

Griesbacher/Griesbacher zeigten Tendenzen von Beschäftigungsgruppen und deren Einstellung zu Entgrenzung auf. Insbesondere Personen mit abwechslungsreichen, selbständigen und leitenden Tätigkeiten, sowie Vollzeitbeschäftigte hatten eine höhere Akzeptanz gegenüber längeren Arbeitszeiten, sowie der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

(vgl. Griesbacher/Griesbacher 2016, S.115). In Bezug der erweiterten Erreichbarkeit fand sich eine Korrelation mit dem Wirtschaftssektor. Demnach empfanden in privaten Unternehmen Beschäftigte die erweiterte Erreichbarkeit unproblematischer als etwa öffentlich Bedienstete. Ebenfalls lässt sich ein geschlechtsspezifischer Unterschied erkennen, Frauen stehen längeren Arbeitszeiten und auch der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit allgemein kritischer gegenüber als Männer (vgl. ebd. S. 116).

Eine Befragung zum Thema Arbeitszufriedenheit und erweiterter Erreichbarkeit mit einem Sample von 267 Personen kam zum Ergebnis, dass die erwerbsbezogene erweiterte Erreichbarkeit keinen signifikanten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit hat (vgl. Mitter 2016, S. 56). Zwar lasen ca. 80 % der Befragten mindestens einmal pro Woche dienstliche E-Mails privat, (etwas) davon belastet fühlten sich tatsächlich nur rund 38 % (vgl. Mitter 2016, S.56). Die mittels einer standardisierten Skala zur Messung psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz gemessenen Arbeitszufriedenheit korrelierte unterdessen mit der Autonomie, sowie mit der empfundenen, arbeitsplatzbezogenen Anerkennung und dem allgemeinen Wohlbefinden der Befragten positiv (vgl. ebd. S. 55). Die erweiterte Erreichbarkeit scheint jedoch in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stehen, da ein höherer Grad an Erreichbarkeit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu Konflikten in der Arbeits- und Familiendomäne einhergeht (ebd. S. 55-56).

Essenziell ist für die Befragten von Griesbacher/Griesbacher am Arbeitsplatz unter anderem die Autonomie. Ungefähr 70 % stimmten der Aussage „Mir ist es besonders wichtig, dass ich selbständig arbeiten kann.“ voll zu und weitere 25 % stimmten eher zu, somit legen nur etwas unter 5 % ihrer Befragten wenig, oder keinen Wert auf selbständiges Arbeiten (vgl. Griesbacher/Griesbacher 2016, S.124). Wichtig ist zu wiederholen, dass ihr Sample allein aus unselbständig Beschäftigten besteht und die Selbständigkeit sich in diesem Fall lediglich auf die Arbeitsgestaltung bezieht.

6. Resümee und Ausblick

Die beiden formulierten Forschungsfragen „Welche Triebkräfte führen zu einer Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit?“ und „Welche Auswirkungen auf unselbständig Beschäftigte bringen entgrenzte Arbeits- und Nicht-Arbeitsverhältnisse in gesundheitlicher Hinsicht mit sich und wie reagieren Interessensvertretungen, Politik und die „Entgrenzten“ selbst auf diese?“ lassen sich nun beantworten.

Die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit wurde als prozessorientiert, vielschichtig und ambivalent beschrieben (siehe Kapitel 2.2.1). In der Beantwortung der ersten Forschungsfrage zeigen sich vor allem die Vielschichtigkeit und Prozessorientierung des Begriffes. Die Technisierung, der Wandel der Institution Staat und die Subjektivierung wurden in dieser Arbeit präzisiert. Sie wurden als ausgewählte Beispiele für eine, auf vielen verschiedenen Ebenen stattfindende, Veränderung der Arbeits- und Lebenswelt angeführt. Sie alle stehen in Wechselwirkung zueinander, beeinflussen sich gegenseitig und resultieren schließlich im vielschichtigen Wandlungsprozess Entgrenzung.

Die Ambivalenz zeigt sich vor allem in den Folgen der Entgrenzung. Es muss angemerkt werden, dass keine eindeutige, einseitige, disjunkte Aussage dazu getroffen werden kann, ob die unter dem Sammelbegriff Entgrenzung subsumierten gesellschaftlichen Wandlungsprozesse letztlich positive oder negative Konsequenzen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben beziehungsweise haben werden. Auf der einen Seite ergeben sich Chancen, durch subjektivierete, selbstbestimmte Gestaltung die Arbeit als Selbstverwirklichung zu erleben. Ebenso werden durch die Diversität der Möglichkeiten in der Arbeitsvertragsgestaltung und der Flexibilisierung des zeitlichen und örtlichen Arbeitskontextes, neue, zukunftsorientierte Möglichkeiten Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, geschaffen. Auf der anderen Seite gibt es Risiken wie etwa die hohe Arbeitsbelastung (vgl. Griesbacher/Griesbacher 2016) oder die steigende Anzahl der Krankenstandstage aufgrund von psychischen Erkrankungen (vgl. Schneider/Dreer 2013) im Kontext der Gesundheit.

Ebenfalls ambivalent gestalten sich die Reaktionen auf Entgrenzung. Die Industriellenvereinigung, die Wirtschaftskammer und tendenziell die ÖVP und die Neos sehen sich als Förderer der Flexibilisierung im Hinblick auf Arbeitszeiten und somit eher als Befürworter und Antreiber der Entgrenzung. Kritisch stehen dem die Arbeiterkammer, die Gewerkschaften und tendenziell die Grünen und Teile der SPÖ gegenüber, wobei die SPÖ mit Berücksichtigung des „Plan A für Austria“ ebenso eine Arbeitszeitflexibilisierung forciert und somit eine Position einnimmt, die in der Mitte des Meinungsspektrums anzusiedeln ist.

Beide in Kapitel 5.3 angeführte Befragungen können zwar nicht als repräsentativ für die Gesamtbevölkerung Österreichs stehen, doch muss betont werden, dass sie dennoch Indizien dafür geben, dass eine doch recht deutliche Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Beschäftigten selbst und ihrer Interessensvertretungen vorliegt. Die Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit ist scheinbar für die „Entgrenzten“ selbst eine gar nicht so große

Herausforderung wie angenommen. Die Subjektivierung der Arbeit, die in diesem Fall ihre konkrete Ausprägung in der autonomen Arbeitsgestaltung findet, ist scheinbar eine für unselbständig Beschäftigte höchst relevante wie auch geschätzte Komponente.

Genau in diesen Ambivalenzen der Entgrenzung liegt die zukünftige Herausforderung für Wissenschaft, Politik und auch die Beschäftigten selbst. Es gilt zu eruieren, welche Entwicklungen und Aspekte zu fördern und welche Entwicklungen zurückzuweisen oder zumindest zu regulieren sind. Um dies zu ermöglichen, liegt in vielen Bereichen teilweise noch erheblicher Forschungsbedarf vor, allen voran die gesundheitlichen Auswirkungen. Ein tatsächlicher Zusammenhang zwischen Entgrenzung, sei es auf zeitlicher, sozialer, oder räumlicher Dimension und der Gesundheit, ist bis dato weder explizit nachgewiesen noch falsifiziert worden. Ebenso sind Studien zur Entgrenzung, Subjektivierung oder auch der Work-Life Balance mit speziellem Österreichbezug rar.

Die hohe gesellschaftliche Relevanz der Thematik Entgrenzung zeigt sich unter anderem auch in dem „Call for Papers“ im Kontext des Wissenschaftspreises 2017 der Arbeiterkammer über die Thematik „Arbeit 4.0“. Hierbei wird explizit der Begriff „Entgrenzung der Arbeit“ angeführt und in deren Problembeschreibung finden sich auch Aspekte wie etwa „Digitalisierung“, oder „Flexibilisierung“ wieder (AK 2017: online).

Ferner ist die Forschungslandschaft im Hinblick auf die Einstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber Entgrenzung karg. Ob dies der schwierigen Operationalisierbarkeit aufgrund der Vielschichtigkeit der Entgrenzung von Arbeit und Nicht-Arbeit, oder Kostengründen geschuldet ist, sei dahingestellt. Die Debatte sollte nicht über die Köpfe der vermeintlich „Entgrenzten“ hinweg geführt, sondern im Gegenteil auf deren Ansichten und Einstellungen hin zentriert werden. Wenn man so will, gilt es, die Entgrenzung wo nötig zu begrenzen, um die, im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vielversprechenden, schier grenzenlosen Möglichkeiten für zukünftige Arbeitsgestaltung nicht zu begrenzen.

Literaturverzeichnis

- Arbeiterkammer Oberösterreich (2014): Arbeitsklimaindex 2014. Freizeit wird zur Arbeitszeit, verfügbar unter: https://media.arbeiterkammer.at/ooe/publikationen/arbeitsklimaindex/AKI_2014_1_Februar.pdf (zugegriffen, am 3.2.2017)
- Arbeiterkammer Oberösterreich (2016): Arbeitsklimaindex 2016. Arbeiten in der Freizeit, verfügbar unter: https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/arbeitsklima_index/Arbeitsklima_Index_Maerz_2016.html (zugegriffen, am 4.2.2017)
- Arbeiterkammer Niederösterreich (2016): Ständige Erreichbarkeit macht krank. verfügbar unter: https://noe.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/gesundheit/erreichbarkeit_krank.html (zugegriffen, am 10.2.2017)
- Arbeiterkammer Österreich (2017): Wissenschaftspreis 2017. „Arbeit 4.0“. verfügbar unter: https://media.arbeiterkammer.at/ooe/WFM_2016_AKWissenschaftspreis_2017_Forschungsfrage.pdf (zugegriffen, am 19.2.2017)
- Bamberger, I.; Evers, M. (1994): Internationalisierungsverhalten von Klein- und Mittelunternehmen – Empirische Ergebnisse. In: Engelhard, J.; Rehkugler, H. (Hrsg.) Strategien für nationale und internationale Märkte. Konzepte und praktische Gestaltung
- Bode, A. (2009): Wettbewerbsvorteile durch internationale Wertschöpfung. Eine empirische Untersuchung deutscher Unternehmen in China. Wiesbaden: Gabler
- Burger, F. (2010): Arbeitsrechtliche Zulässigkeit von All-In-Vereinbarungen. In: Resch, R. (Hrsg.): All-In-Vereinbarungen. Erscheinungsformen und rechtliche Rahmenbedingungen. 1. Auflage. Wien: ÖGB-Verlag. S. 39-70
- Dettmers, J.; Vahle-Hinz, T.; Friedrich, N.; Keller, M.; Schulz, A.; Bamberg, E.;(2012): Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit – Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Berlin/Heidelberg: Springer Verlag, S. 53 - 61
- Die Grünen (2001): Grundsatzprogramm der Grünen. verfügbar unter: <https://www.gruene.at/partei/programm/parteiprogramm>

- Dolata, U.; Werle, R. (2007). "Bringing Technology Back in". Technik als Einflussfaktor sozioökonomischen und institutionellen Wandels. In: Dolata, U.; Werle, R. (Hrsg.) Gesellschaft und die Macht der Technik. Sozioökonomischer und institutioneller Wandel durch Technisierung, Frankfurt/New York: Campus Verlag. S. 15-45
- Drs, M. (2015): Arbeits- und Sozialrecht, 3. Auflage, Stand: 1.2. 2016. Wien: Manz
- Duden (2017): Bedeutungsübersicht Arbeit, verfügbar unter: <http://www.duden.de/recht-schreibung/Arbeit>
- Eichinger, J.; Kreil, L.; Sacherer, R. (2016): Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht. 11., überarbeitete Auflage, Stand 1.3.2016. Wien: Facultas Verlag
- Eichmann, H.; Hermann, C. (2004): Projekt: Entgrenzung von Arbeit und Chancen zur Partizipation (EAP). EAP – Diskussionspapier 1: Umbruch der Erwerbsarbeit – Dimensionen von Entgrenzung der Arbeit, verfügbar unter: <http://www.forba.at/data/downloads/file/80-EAP%20%20Diskussionspapier%201%20Eichmann-Hermann.pdf> (zugegriffen, am 5.2.2017)
- Eurofound (2016): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, publications Office of the European Union: Luxembourg, verfügbar unter: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf (zugegriffen, am 12.2.2017)
- Europäische Kommission (1994): Growth, competitiveness and employment White Paper follow-up. Report on Europe and the global information society. Interim report on trans-European networks Progress report on employment. Extracts of the conclusions of the Presidency of the Corfu European Council. Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg, verfügbar unter: http://aei.pitt.edu/1199/1/info_society_bangeman_report.pdf (zugegriffen, am 12.2.2017)
- Flora (1986): Growth to the Limits. The Western European Welfare States Since World War 2. Volume 1 Sweden, Norway, Finland, Denmark. Berlin /New York: Walter de Gruyter Verlag
- Feuchtl, S.; Hartner-Tiefenthaler, M.; Koeszegi, S. T. (2016): Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit: Ergebnisse einer quantitativen Fragebogenstudie in Niederösterreich, In: WISO (2016), 39/2, S. 70-79.

- Freiheitliche Partei Österreich (2011): Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ). Österreich Zuerst, verfügbar unter: https://www.fpoe.at/fileadmin/user_upload/www.fpoe.at/dokumente/2015/2011_graz_parteiprogramm_web.pdf (zugegriffen, am 20.2. 2017)
- Gaulhofer, K. (2017): Frankreich: Ein Recht auf Funkstille in der Freizeit. In: Die Presse 2.1. 2017, verfügbar unter: http://diepresse.com/home/wirtschaft/eco1848/5148482/Frankreich_Ein-Recht-auf-Funkstille-in-der-Freizeit (zugegriffen, am 3.1.2017)
- Gerst, D. (2003): Reorganisation der Arbeit und der alltäglichen Lebensführung – Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie. In: Soziologisches Revue (2003) 26/1, S. 64-80
- Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier (2010): Allzeit Bereit! Ein Blick hinter das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit, verfügbar unter: http://blog.betriebsraete.at/assist/files/2012/10/Broschuere-Allzeit_bereit.pdf (zugegriffen, am 18.2. 2017)
- Gottschall, K.; Voß, G. G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. In: Gottschall, K.; Voß, G. G.: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Rainer Hampp Verlag.
- Griesbacher, M.; Griesbacher E.-M. (2016): Herausforderungen selbstbestimmt-flexibler Arbeitszeiten in der unselbständigen Beschäftigung, verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/304657532_Herausforderungen_selbestbestimmt-flexibler_Arbeitszeiten_in_der_unselbstandigen_Beschäftigung (zugegriffen, am 13.2. 2017)
- Herlyn, G.; Müske, J.; Schönberger, K.; Sutter, O. (2009): Arbeit und Nicht-Arbeit: Entgrenzung und Begrenzung von Lebensbereichen und Praxen. In: Herlyn, G.; Müske, J.; Schönberger, K.; Sutter, O. (Hrsg.). Ethnografische Arbeitskulturen-Forschung und Entgrenzungsprozesse. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München: Rainer Hampp Verlag. S. 9–20.
- Industriellenvereinigung Oberösterreich (2016): Das Aus der Stempeluhren, verfügbar unter: <https://www.iv-oberoesterreich.at/de/themen/infrastruktur-transport-ressourcen-energie/2016/das-aus-der-stempeluhren> (zugegriffen, am 18.2. 2017)

- Junghans, G.; Morschhäuser, M. (2013): Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit – Eine Einführung. In: Junghans, G.; Morschhäuser, M. (Hrsg.). Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer. S. 9-17
- Kleemann, F. (2012): Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien (2012) 5/2, S. 6-20
- Kleemann, F. (2003): Zur Re-Integration von Arbeit und Leben in Teleheimarbeit. In: Gottschall, K.; Voß, G. G.: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Rainer Hampp Verlag. S. 59-87
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G. G. (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/1999/p99-512.pdf> (zugegriffen, am 12. 2. 2017)
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G. G. (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred (Hrsg.). Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp. S. 57–114.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Ed. Sigma Verlag
- Kratzer, N.; Sauer, D. (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen und Befunde. In: Gottschall, K.; Voß, G. G.: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Rainer Hampp Verlag. S. 87-125
- Kratzer, N.; Dunkel, W. (2013): Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für Arbeit und Gesundheit. In: Junghans, G.; Morschhäuser, M. (Hrsg.). Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer. S. 41-63
- Kronberger, R.; Hofer, R. (2012): Österreichische Wirtschaftspolitik. Eine anwendungsorientierte Einführung. Wien: Facultas Verlag
- Krohn, J. (2009): Subjektivierung von Arbeit. Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur und Belegschaftsvertretungen am Beispiel eines Textilkonzerns. In: Herlyn, G.; Müske, J.; Schönberger, K.; Sutter, O. (Hrsg.). Ethnografische Arbeitskulturen-

Forschung und Entgrenzungsprozesse. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München: Rainer Hampp Verlag. S. 99-117

Kruse, J. (2002): Geschichte der Arbeit und Arbeit als Geschichte. Münster: LIT

Martinsen, R. (2015): Konstituierung und Entgrenzung von (demokratischer) Ordnung in der Moderne – einführende Überlegungen. In: Martinsen, R. (Hrsg.). Ordnungsbildung und Entgrenzung. Demokratie im Wandel. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 9-20

Martinsen, R. (2015): Demokratie, Protest und Wandel. Zur Dynamisierung des Demokratiebegriffs in Konflikten um große Infrastrukturprojekte am Beispiel von Stuttgart 21. In: Martinsen, R. (Hrsg.). Ordnungsbildung und Entgrenzung. Demokratie im Wandel. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 45-85

Mitter, C. (2016): Arbeitsbezogene Erweiterte Erreichbarkeit: Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden unter Berücksichtigung von Autonomie und Anerkennung. Linz: universitäres Manuskript

Moosbrugger, J. (2012): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. 2. erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer

Moldaschl, M. (2003): Subjektivierung – Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl, M. (Hrsg.). Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp. S. 25–57.

Moldaschl, M.; Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes – Zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minsin, H. (Hrsg.). Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: Ed Sigma Verlag, S. 205 -224

Müske, J. (2009): Flexibilisierung als Entgrenzung. Technisierungsprozesse und die Veränderung von gewerblicher Arbeit. In: Herlyn, G.; Müske, J.; Schönberger, K.; Sutter, O. (Hrsg.). Ethnografische Arbeitskulturen-Forschung und Entgrenzungsprozesse. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München: Rainer Hampp Verlag. S. 51-67

- Neos (2016): Mutig Innovativ Freiheitsliebend. Unsere Pläne für ein neues Österreich, verfügbar unter: <https://partei.neos.eu/wp-content/uploads/2016/07/NEOS-PLAENE-OESTERREICH-2016-Online-Einzel.pdf> (zugegriffen, am 20.2.2017)
- Niebuhr, M. (2011): Erwachsenenbildung – Entgrenzung des Pädagogischen – Lebenslanges Lernen. In: Niebuhr, M. (2011) Konflikte im Betrieb. Eine erziehungswissenschaftliche Studie zur Perspektive der Beteiligten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Obinger, H. Talos, E. (2006): Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau : eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Koalition. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Öhlinger, J. (2016) Entgrenzung der Arbeit unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeit, Linz: universitäres Manuskript
- Österreichische Volkspartei (n.J.): Aufstieg durch Tatkraft und Fleiß, verfügbar unter: <https://www.oevp.at/themen/Arbeit-Aufstieg-durch-Tatkraft-und-Fleiss.psp> (zugegriffen, am 21.2.2017)
- Österreichische Volkspartei (n.J.): Für eine moderne Arbeitswelt, verfügbar unter: <https://www.oevp.at/team/mitterlehner/Fortschritt-in-der-Arbeitswel.psp> (zugegriffen, am 21.2.2017)
- Pfeiffer, S. (2012): Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Berlin/Heidelberg: Springer Verlag, S. 15-23
- Pindyck, R. S.; Rubinfeld, D. L. (2013): Mikroökonomie, 8. Auflage, München: Pearson Verlag
- Roschker, N. S. (2014): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Soziale und ökonomische Relevanz für Gesellschaft und Unternehmen. Wiesbaden: Springer Verlag
- Rossmann, B.; Netuschill, P. (2003): Die Reform der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2000 bis 2002. Versuch einer Evaluierung, verfügbar unter: <http://e-doc.wien.arbeiterkammer.at/pictures/d10/MWG83.pdf> (zugegriffen, am 25.3.2017)

- Rudholzer, B. (2015): Work-Life-Balance zur Mitarbeiterbindung der Generation Y. Hamburg: Bachelor + Master Publishing
- Sauer S. (2016): Wertschätzend selbst organisieren. Arbeitsvermögens- und Anerkennungs-basierte Selbstorganisation bei Projektarbeiten. Wiesbaden: Springer Verlag
- Schlick, C. M.; Luczak, H.; Bruder, R. (2010): Arbeitswissenschaft. Heidelberg: Springer Verlag
- Schmale, H. (1995): Psychologie der Arbeit. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag
- Schneider, F.; Dreer, E. (2013): Volkswirtschaftliche Analyse eines rechtzeitigen Erkennens von Burnout, verfügbar unter: http://download.opwz.com/wai/Studie_UNI_Linz_Burnout_Volkswirtschaft_041213.pdf (zugegriffen, am 15.2.2017)
- Schönauer, A.; Astleithner, F.; Nocker, M.; Mairhuber, I.; Mittelberger, T. Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich: Entstehung und Verbreitung in Österreich; Umgang im internationalen Vergleich, Wien: Forba Institut, verfügbar unter: http://www.forba.at/data/downloads/file/1214-FB_6_2016_Ergebnisbericht.pdf (zugegriffen, am 8.2. 2017)
- Schönberger, K.; Springer, S. (Hg.) (2003): Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/M. : Campus Verlag
- Schwemmler, M., Wedde, P. (2012): Digitale Arbeit in Deutschland. Potenziale und Problemlagen, verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf> (zugegriffen, am 13.2. 2017)
- Statistik Austria (2016): IKT- Einsatz in Haushalten 2016, verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/informationsgesellschaft/ikt-einsatz_in_haushalten/index.html (zugegriffen, am 7.2.2017)
- Statistik Austria (2016): Unselbständig Erwerbstätige, verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbstaendig_erwerbstaetige/index.html (zugegriffen, am 4.2.2017)

- Vester, M. (2009): Arbeitsteilung, Arbeitsethos und die Ideologie der Entgrenzung. In: Herlyn, G.; Müske, J.; Schönberger, K.; Sutter, O. (Hrsg.). Ethnografische Arbeitskulturen-Forschung und Entgrenzungsprozesse. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München: Rainer Hampp Verlag, S. 21-51
- Vilmar, F.; Kißler, L. (1982): Arbeitswelt: Grundriß einer kritischen Soziologie der Arbeit. Opladen: Leske + Budrich Verlag
- Von Streit, A. (2011): Entgrenzter Alltag - Arbeiten ohne Grenzen? Das Internet und die raum-zeitlichen Organisationsstrategien von Wissensarbeitern. Bielefeld: transcript Verlag.
- Wesener, C. (2013): All-In-Verträge. Tipps für die Praxis. Graz: dbv Verlag
- Wifi Unternehmerservice der Wirtschaftskammer Österreich (2017): Burn on statt Burn Out. Unternehmen beugen vor, verfügbar unter: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Unternehmensfuehrung--Finanzierung-und-Foerderungen/Unternehmensfuehrung/Mitarbeiter/Leitfaden-burn-out-wifi-us.pdf> (zugegriffen, am 20.2. 2017)
- Wirtschaftskammer Österreich (2016): Überstundenpauschale und All-In Vereinbarung. Echte und unechte Überstundenpauschale – Deckungsprüfung, verfügbar unter: https://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Entgelt/Ueberstundenpauschale_und_All-in-Vereinbarung.html (zugegriffen, am 14.2.2017)
- Wolf, T. (2011): Der aktivierende Sozialstaat zwischen Freiheit und Zwang. Paderborn: Ferdinand Schöningh GmbH & Co. KG