



universität
wien

MAGISTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Magisterarbeit / Title of the Master's Thesis

Arbeit in der digitalisierten Welt
Organisation von Arbeit und Freizeit

verfasst von / submitted by

Lukas Ettenfellner, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2017 / Vienna, 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 841

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Magisterstudium Publizistik und Kommunikationswissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Assoc.-Prof. Mag. Dr. Gerit Götzenbrucker

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am 25.10.2017

Lukas Ettenfellner

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt meinen Eltern, Marion und Andreas, die mir mein Studium ermöglicht und mich in all meinen Entscheidungen unterstützt haben.

Herzlich bedanken möchte ich mich auch bei meiner Freundin, Anna-Katharina, die mich immer wieder ermutigt und bestärkt.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Geschichte der Arbeitssoziologie	8
2.1. Karl Marx	8
2.2. Max Weber	11
2.3. Sigmund Freud	14
3. Die Bedeutung der Arbeit	15
4. Das Verhältnis des Menschen zur Arbeit	18
5. Die Arbeitswelt nach Pierre Bourdieu	21
6. Der neue Geist des Kapitalismus nach Boltanski und Chiapello	25
6.1. Das Managementmodell: Die Projektstadt	28
7. Aktuelle französische Zustände und Entwicklungen	28
8. Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit	29
9. Work-Life-Balance – Ein Überblick	32
9.1. Begriffserläuterung	33
9.2. Konzepte und Modelle von Work-Life-Balance	35
10. Work-Life-Balance im Fokus der Gesellschaft	37
10.1. Demografischer Wandel	37
10.2. Familie im Wandel	38
10.3. Wertewandel	39
11. Strategien und Maßnahmen	40
11.1. Arbeitsmethoden	41
11.2. Familien Modelle und flankierende Maßnahmen	43
12. Work-Life-Balance in der Praxis	45
12.1. Lebensmanagement statt Work-Life-Balance	47
13. Die Folgen der Arbeitslosigkeit	48
14. Forschungsfragen und Hypothesen	50
15. Sozialwissenschaftliche Methoden	52
16. Methodenwahl: Gruppendiskussion	53

16.1. Gruppendiskussion im Detail	54
17. Leitfaden	57
18. Die TeilnehmerInnen	58
19. Die Auswertung der Gruppe 1	59
20. Die Auswertung der Gruppe 2	69
21. Der Vergleich beider Gruppen	80
22. Beantwortung der Forschungsfragen	87
23. Diskussion der Forschungsergebnisse	90
24. Conclusio	93
25. Literaturverzeichnis	95

1. Einleitung

Wettbewerbsfähigkeit, Mobilität, Flexibilität, Innovation oder auch Globalisierung sind nur ein paar jener Schlagwörter, welche die Dynamik des Arbeitsmarktes der westlichen Gesellschaft ständig beeinflussen. Arbeitsprozesse haben sich durch moderne Kommunikationsmittel tiefgreifend verändert. Gleichzeitig haben sich Qualifikationsanforderungen nachhaltig verschoben und neue Beschäftigungsformen gebildet. Die Internetökonomie begründet eine ganz neue Generation von technischen Möglichkeiten, welche nicht nur neue Arbeitsplätze schafft, sondern auch gegenteilig viele Menschen in die Arbeitslosigkeit drängt. Hinzukommen neue Beschäftigungsformen, welche sich von den traditionellen typischen oder atypischen Beschäftigungsformen in mehrfacher Hinsicht unterscheiden. Viele weisen ein wandelndes Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, andere eine veränderte Arbeitsorganisation und Arbeitsstrukturen auf. Beschäftigungsformen wie in etwa „All In“ Verträge, Home-Office oder Teilzeit haben das Potenzial, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen zugutezukommen, doch es bestehen auch Bedenken hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt.

Die Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt wird in den Köpfen vieler Verantwortlicher aus den Bereichen Politik und Wirtschaft in erster Linie als technischer Veränderungsprozess beziehungsweise Fortschritt verstanden. Das Internet oder auch „Industrie 4.0“ und die damit einhergehenden Begriffe wie in etwa „Cloud Computing“, „Big Data“, „Augmented Reality“ oder „Smart Solutions“ sind für den Großteil der Verantwortlichen keine Neuheiten mehr, weshalb sie voraussetzen, dass auch die Gesellschaft soweit sein sollte. Dem ist jedoch nur zum Teil so. Die durch die Digitalisierung entstehenden Chancen und Möglichkeiten werden von den ArbeitnehmerInnen einerseits als phantastisch beziehungsweise unglaublich wahrgenommen andererseits trägt die vermeintliche Grenzenlosigkeit dieser Entwicklungen auch zu einer Verunsicherung innerhalb der Gesellschaft bei. Viele ArbeitnehmerInnen fragen sich demnach wie ihre persönliche Zukunft aussieht. Im Wesentlichen liegt die Verantwortung hier bei den Verantwortlichen der Politik beziehungsweise Wirtschaft und bei dem jeweiligen Unternehmen. Hier liegt die Herausforderung und Kernaufgabe in der Führung und Steuerung sowie die operative Umsetzung der Digitalisierung innerhalb eines Unternehmens. Im Wesentlichen kommt es darauf an eine von allen MitarbeiterInnen verstandene und idealerweise auch mitgetragene Digitalisierungsstrategie im Unternehmen zu implementieren und zu verfolgen. Wenn die Gesamtstrategie und deren Auswirkungen für die MitarbeiterInnen

an deren Arbeitsplatz klar sind, ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung im Unternehmen geschaffen.

Andernfalls kann die digitalisierte Arbeitswelt unter anderem folgende Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen haben: steigender Zeit- und Leistungsdruck, fehlende individuelle Gestaltungsmöglichkeiten im Job, hohe Verantwortung bei meist schlechter Bezahlung und Überstunden oder auch ständige Erreichbarkeit. Dies führt unweigerlich zu einer Beeinflussung der sogenannten Work-Life-Balance. Diese wird von verschiedenen gesellschaftlichen Entwicklungen tangiert; durch den demografischen Wandel ergeben sich neue Herausforderungen, dies beeinflusst unter anderem die Pflege und Versorgung von Angehörigen. Veränderte Familienstrukturen können dazu führen, dass das Verhältnis von Arbeit und Familie nicht immer ausgewogen ist. Durch den gesellschaftlichen Wertewandel rücken zudem Ziele und Wünsche, welche außerhalb der Arbeit liegen, in den Vordergrund. Auch der Strukturwandel der Arbeit führt dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen. Diese Art von Prozess wird als Work-Life-Blending bezeichnet. (vgl. Wüstner 2009: 32) Es ist bewiesen, dass durch ein vermindertes Wohlbefinden die Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen nachlassen kann. Aus diesem Grund sind auch diverse Unternehmen zunehmend bemüht auf verschiedene Arten, für einen Ausgleich der beiden Bereiche – Privat- und Berufsleben – zu sorgen. (vgl. Wüstner 2009: 20)

Die Relevanz dieses Themas ist unbestritten. Zahlreiche Forschungsinstitute, Arbeitgeberverbände oder auch Beratungsfirmen sind sich einig, dass das sogenannte Work-Life-Blending, in der westlichen Gesellschaft angekommen ist. Viele Unternehmen ermöglichen ihren MitarbeiterInnen mehr Flexibilität. Dies beinhaltet jedoch auch ein zusätzliches Arbeitsaufkommen, welches beispielsweise am Abend oder auch am Wochenende Zuhause ausgeglichen werden muss. Der Beruf vermischt sich somit völlig mit dem Privatleben. Im Wesentlichen stellen sich somit unter anderem folgende Fragen für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen: Wollen sie das wirklich? Ist Work-Life-Blending überhaupt gut für Unternehmen und deren MitarbeiterInnen? Wie sieht Arbeit in naher Zukunft aus? Diese Masterarbeit setzt es sich zum Ziel dieses Phänomen zu erkunden sowie die genannten Fragen zu beantworten. Um einen geeigneten Überblick zu dieser Thematik zu erhalten muss man unweigerlich die Geschichte der Arbeitssoziologie unter dem Einfluss der Frankfurter Schule miteinbeziehen.

2. Geschichte der Arbeitssoziologie

Es war die Frankfurter Schule, welche sich kritisch mit der Entwicklung der Arbeitssoziologie auseinandergesetzt hat. In dem folgenden Kapitel wird insbesondere auf die Vertreter Karl Marx und dessen Verständnis von Arbeit als Produktionsmittel, Max Weber und dessen Ansichten zu dem Verhältnis von Wirtschaft und Gesellschaft sowie Sigmund Freuds Diagnose zu den Problemen innerhalb der Arbeitswelt eingegangen. Des Weiteren werden auch ihre Ansichten auf die Bedeutung der Arbeit für die Existenz und die Entwicklung der Gesellschaft und des Menschen und das Verhältnis des Menschen zur Arbeit skizziert. „Die Kritische Theorie hat sich nicht nur intensiv mit dem Begriff der Arbeit auseinandergesetzt, sondern eine Sozialforschung der Arbeitswelt entwickelt, die auch in Frankreich Anklang gefunden hat.“ (Neumann 2010: 22) Die Frankfurter Schule hat eine kritische Arbeitssoziologie entwickelt, wobei sie drei Autoren aus den ideologischen Traditionen herausgelöst hat: Marx, Weber und Freud. (vgl. Neumann 2010: 25)

2.1. Karl Marx

„Der Arbeitsprozeß, wie wir ihn in seinen einfachen und abstrakten Momenten dargestellt haben, ist zweckmäßige Tätigkeit zur Herstellung von Gebrauchswerten, Aneignungen des Natürlichen für menschliche Bedürfnisse, allgemeine Bedingung des Stoffwechsels zwischen Mensch und Natur, ewige Naturbedingung des menschlichen Lebens und daher unabhängig von jeder Form dieses Lebens, vielmehr allen seinen Gesellschaftsformen gleich gemeinsam.“ (Marx 1962: 198)

Im Wesentlichen wird die vorliegende Arbeit vier unterschiedliche Definitionen der Arbeit im Werk von Marx festhalten. „Arbeitsbegriff Nummer eins ist im Sinne der politischen Philosophie als Praxis gedacht, also die bewusste Umwandlung der menschlichen Existenzbedingungen, wie sie in den Thesen zu Feuerbach beschrieben wird. Komplementär dazu begreift Marx die Arbeit als Produktionsmittel, durch das sich die Menschheit erzeugt und realisiert, z.B. in den Manuskripten von 1844.“ (Neumann 2010: 26) Die ökonomische Berechnung der sogenannten notwendigen Arbeit, welche für die Produktion einer gewissen Menge von Waren benötigt wird, wird von Marx etwas später formuliert. (vgl. Neumann 2010: 26) Die vierte Definition spielt für die Arbeitssoziologie eine besondere Rolle, diese betrifft die Vergesellschaftung der Lohnarbeit, die sogenannte abstrakte Arbeit. (vgl. Neumann 2010: 27) „Sie wird deshalb „abstrakt“ genannt, weil Marx an dieser Stelle versucht nachzuzeichnen, wie

der kapitalistische Markt die Arbeitsprodukte verwertet und vermarktet, indem er von deren praktischen Eigenschaften oder Gebrauchsmöglichkeiten abstrahiert, also alle Objekte rein abstrakt über den Tauschwert definiert“ (Neumann 2010: 27) Der Markt verwandelt somit alle Arbeitsprodukte in austauschbare beziehungsweise abstrakte Waren. Diese Transformation birgt eine enorme, theoretische, soziologische sowie politische Bedeutung, der sich vermutlich Marx selbst nicht ganz bewusstgeworden ist, die jedoch von anderen Autoren aus dem Umkreis der Frankfurter Schule herausgearbeitet worden ist, in loser Folge: Sohn-Rethel (1971), Vincent (1987), Brandt (1990), Backhaus (1997), Demirovic (1999), Negt (2001), Holloway (2010). (vgl. Neumann 2010: 27)

Um den LeserInnen ein einfacheres Verständnis der Thematik zu vermitteln, geht Neumann vom Kapitel über den Warenfetischismus im Kapital, Band eins (Marx, 1979) aus. An dieser Stelle erklärt Marx, wie der Kapitalismus dessen eigene soziale Vorstellungswelt erzeugt, indem er die Menschen in seinen Kreislauf einschließt. „Ähnlich den frühen Kulturen, die Götterfiguren und Fetische gebaut haben, denen sie sich selber unterworfen haben, produzieren die modernen Menschen die kapitalistische Warenzirkulation, der sie selber gehorchen.“ (Neumann 2010: 27) Der soeben erwähnte Prozess kann demnach wie folgt skizziert werden: Die ArbeiterInnen einer Fabrik stellen konkrete Produkte her, wie in etwa Schuhe, deren Nutzen den betroffenen Kapitalisten nur insofern interessiert, als er dieses Produkt verkaufen will. Die Schuhe werden im weiteren Verlauf vermarktet und zu einem gewissen Preis auf dem Wirtschaftsmarkt angeboten. Der Schuh wird somit zu einer anonymen Ware, welche nichts mehr von ihrem Herstellungsprozess verrät. Hierbei kann die Rolle der ArbeiterInnen von niemanden mehr direkt nachvollzogen werden und verschwindet somit gänzlich. Am Ende des Prozesses kauft ein Konsument beziehungsweise eine Konsumentin den Schuh gegen Geld, wobei er oder sie den Artikel nicht mehr als ein bestimmtes Produkt eines sozialen Herstellungsprozesses betrachtet, sondern vielmehr als eine Ware, welche alleine über ihren Wert definiert wird. Die anfangs erwähnte soziale Fähigkeit der ArbeiterInnen etwas herzustellen hat sich somit in die soziale Macht des Geldes verwandelt. (vgl. Neumann 2010: 27-28) „Die Produktion ist zum Geldfluss geworden und damit zu einem Bestandteil der Kapitalzirkulation, welche die gesamte Gesellschaft durchläuft.“ (Neumann 2010: 28) Marx hebt in seiner Definition hervor, dass Kapitalisten nicht die geleistete Arbeit, sondern die zeitliche Verfügbarkeit über die ArbeiterInnen verfügen. Die Arbeitskraft wird neben den Materialkosten, den Investitionen und anderen Hilfsmitteln, nach allgemeinen Rentabilitätskriterien berechnet. Sofern ArbeiterInnen versuchen, ihren eigenen Wert über

ihren Lohn zu definieren, so bestimmen sie sich selber als einen Bestandteil des Kapitals. (vgl. Neumann 2010: 29) Der Kapitalismus nach Marx ist ein viel komplexerer Kreislauf als es die ersten Sozialisten wahrhaben wollten. Dieser erschafft seine eigenen marktgerechten Sozialbeziehungen sowie gesellschaftliche Verhältnisse, welche die Arbeit, die Technik und die Wissenschaft mit einbeziehen. (Neumann 2010: 29)

„Nicht nur die direkte Erfahrung der Arbeit in Betrieben, Büros oder anderen Situationen, sondern die allgemeine Abhängigkeit von der Lohnarbeit bedingen die soziale Lage der Menschen.“ (Neumann 2010: 29)

In dem Kapitel „Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses“, welches erst nach 1968 richtig bekannt geworden war, skizziert Karl Marx die heute real existierende kapitalistische Globalisierung sehr nah. Hierbei erläutert er, wie der Kapitalismus die traditionellen Ausbeutungsverhältnisse in eine gesamtgesellschaftliche Vermarktung der menschlichen Arbeit umkehrt. Schon damals betonte Marx, dass die kapitalistische Planung und Organisation auch die Entwicklung der Börse, des Finanzkapitals und des Welthandels mit sich bringt. Jene Phänomene, welche heute mit dem Schlagwort Globalisierung benannt werden. (vgl. Neumann 2010: 30) Da in der modernen Industrie das investierte Kapital einen wesentlich größeren Teil als die Lohnarbeit, das sogenannte variable Kapital einnimmt, sind die einzelnen ArbeiterInnen dem kapitalistischen Gesamtzusammenhang unterworfen. Zu Marx Lebenszeit, war die Subsumtion von welcher er spricht, noch nicht so zur Geltung gekommen, wie sie es heute tut. Automatisierte Industrieproduktionen, computergesteuerte Abläufe, Börsentransaktionen oder nahezu grenzenlose Handelsbeziehungen sind nur wenige Beispiele, welche dies untermauern. (vgl. Neumann 2010: 31) Des Weiteren ist hervorzuheben, dass die vollständig vermarktete vergesellschaftete Lohnarbeit von Marx als abstrakte Arbeit bezeichnet wird. „Die Lohnarbeit ist deswegen abstrakt, weil sie der kapitalistische Markt ihrer besonderen Eigenschaften entblößt und den Arbeitsbeitrag der Menschen nur noch in abstrakten Größen beziffert, also von der körperlichen und geistigen Arbeit der Menschen abstrahiert. Der Markt kennt eben keine Namen, sondern nur Preise.“ (Neumann 2010: 31) Das Verständnis von Marx in Bezug auf den Warenfetischismus und der abstrakten Arbeit wurde später noch von zahlreichen weiteren ArbeitssoziologInnen wie in etwa Alfred Sohn-Rethel, Jean-Marie Vincent oder Pierre Naville übernommen und ausgeweitet. Die Frankfurter Schule und ihre VertreterInnen gehen im Allgemeinen davon aus, dass die Konzeption des abstrakten Arbeitsbegriffs und des Warenfetischismus starke Auswirkungen auf die Einschätzung des Arbeiterbewusstseins

beziehungsweise des Klassenbewusstseins hat. (vgl. Neumann 2010: 32) Neben Marx war es auch Weber, der diese Gedanken weitaus unterstützt und geprägt hat. Darüber hinaus hat er auch noch eine Vielzahl an eigenen Definitionen und Theorien in Bezug auf die kritische Arbeitssoziologie hervorgebracht.

2.2. Max Weber

Weber beschreibt die Disziplinierung der frühen Arbeiter wie in etwa HandwerkerInnen, welche sich im Kapitalismus mit Hilfe der protestantischen Heilsehre als Selbstdisziplinierung durchsetzt. Diese Produzenten unternehmen aus eigenem Antrieb Anstrengungen, um ihre Pflicht zu erfüllen. Die nach Weber protestantisch motivierte Selbstdisziplinierung liefert den psychologischen Antrieb, welcher es den Menschen ermöglicht, sich aktiv an der kapitalistischen Profitbewegung zu beteiligen. Hier ist ein großer Gegensatz zur katholischen Doktrin zu erkennen. Die Menschen sollen demnach nicht nach dem Tode im Paradies erlöst werden, sondern ihr Heil im Diesseits suchen, indem sie sich als fleißige und sparsame Personen zeigen. (vgl. Neumann 2010: 34) „Die Arbeit, der Beruf wird als Berufung zu höheren Werten verstanden, während die Freizeit allenfalls als Erholung geduldet wird und keinesfalls als Muße.“ (Neumann 2010: 35) In der Vergangenheit durften Katholiken ihre moralischen Entgleisungen und Sünden durch Ablasssteuern begleichen, auf der protestantischen Seite ist dieser Weg nicht möglich. Somit sind Werte wie in etwa Fleiß, Sparsamkeit und Selbstdisziplin jene die die protestantische Disziplinierung ausmachen. Hervorzuheben ist zudem, dass genau diese Werte in der heutigen Zeit vor allem im modernen Management sowie Globalisierungsdiskurs zu finden sind. (vgl. Neumann 2010: 35) „Wenn der Leistungsgedanke beschworen wird, die Erwerblosen und Hartz-IV-Empfänger öffentlich als Faulenzer bezeichnet werden, Flexibilität angemahnt wird, oder eine Power Point Präsentation zum Maßstab einer guten Arbeit erhoben wird, dann greift das Grundprinzip der protestantischen Ethik.“ (Neumann 2010: 34) Nur fleißige Personen, die ihre Anstrengungen öffentlich zur Schau stellen, dürfen auf Anerkennung sowie Erlösung hoffen. Die protestantische Rechtfertigung des Kapitalismus sollte nicht als eine Art spießige Kulturform abgewehrt werden, sondern nach Max Weber vielmehr als die Überlebensgrundlage dieses Systems begriffen werden. (vgl. Neumann 2010: 35) Max Weber war Zeit seines Lebens ein vehementer Kritiker des protestantisch gefärbten Kapitalismus. Was er unter anderem mit folgenden Worten ausdrückt: „Fachmenschen ohne Geist, Genußmenschen ohne Herz: dies Nichts bildet sich ein, eine nie vorher erreichte Stufe des Menschentums erstiegen zu haben“ (Weber 1988: 204) Unter den sogenannten Fachmenschen versteht Weber unter anderem TechnikerInnen,

ManagerInnen oder auch WissenschaftlerInnen, welche die Welt vom Standpunkt einer instrumentellen Vernunft aus betrachten. Dies bezeichnet Weber vor allem als Zweckrationalität. Die sogenannten Genussmenschen sind ergänzend zu den Fachmenschen anzusehen. Sie sind nämlich die konsumorientierten Individuen, die das aufnehmen, was die Fachmenschen produzieren. Nach Weber sind beide gesellschaftlichen Rollen weitgehend sinnentleert und ohne Geist und Herz. (vgl. Neumann 2010: 36)

Schon Anfang des 20. Jahrhunderts hat Max Weber angenommen, dass die protestantische Weltanschauung im Laufe der kapitalistischen Rationalisierung überflüssig werde. Konkret ging er davon aus, dass Banken, Verwaltungen oder auch Fabrikorganisationen mit einer entsprechenden gesellschaftlichen Arbeitsteilung die schon erwähnten Normen und Werte ersetzen werden. (vgl. Neumann 2010: 36) In seinen Fragmenten zu Wirtschaft und Gesellschaft beschreibt er konkret den Vorgang wie es weg von einem religiösen Antrieb hin zu einem sozial-mechanischen Antrieb kommt. In diesem Zusammenhang gelangt er zu einer gesellschaftlichen Verhaltensweise, dem zweckbestimmten Handeln, das den Geist des Kapitalismus scheinbar überflüssig macht. Es ist demnach auch nicht weiter verwunderlich, dass moderne UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen nicht mehr beziehungsweise nur äußerst selten in die Kirche gehen jedoch trotzdem die Werte nachleben, die dem asketischen Protestantismus entsprungen sind. (vgl. Neumann 2010: 36) Der französische Soziologe Pierre Naville hat zudem nachgewiesen, dass der französische Katholizismus in ganz ähnlicher Form wie der Protestantismus die neuzeitlichen, kapitalistischen Erfordernisse unterstützt hat. Unter anderem auch deshalb, weil er den Beruf als Berufung bestimmt hat, nämlich als vocation. (vgl. Naville 1957: 16) Auch der Frankfurter Philosoph Jürgen Habermas übernimmt anstandslos die These Max Webers indem er aus der Umwandlung der protestantischen Berufsmoral in eine soziale Mechanik der Marktbeziehungen und Verwaltungsakte den Schluss zieht, dass die Menschen diese sozialen Grundlagen nicht mehr prinzipiell in Frage stellen, sondern durch ihr instrumentelles Handeln dieses vielmehr mittragen. (vgl. Neumann 2010: 37) Es war jedoch auch die Frankfurter Schule welche mit Adorno darauf hingewiesen hat, dass Weber etwas zu früh den geschichtlichen Sieg der protestantischen Ethik durch den Kapitalismus verkündet hat. Konkret kritisiert wird dabei, dass Weber nur die subjektiven Motivationen, die der Kapitalismus verwerten kann, betrachtet und außerdem davon ausgeht, dass alle anderen Verhaltensweisen seitens der arbeitenden Menschen eine geringfügige Rolle spielen, da sie seiner Meinung nach zum Scheitern verurteilt sind. Adorno hat die Annahmen und Theorien Webers analysiert und kommt zu dem Entschluss, dass eine geschichtliche Teilwirklichkeit als

allgemeine Tatsache dargestellt wird. Er streicht heraus, dass die kapitalistische Rationalisierung, welche in der Zweckrationalität angelegt ist, eine persönliche Interpretation Webers ist und somit nicht allen Gesellschaftsbeziehungen entsprechen kann. (vgl. Neumann 2010: 37)

„Die zentrale Stellung der Kategorie der Rationalität bei ihm hat systematisch, dass die subjektive Blickrichtung seiner Soziologie – die durchschnittliche Erfolgchance sozialen Handelns von der er ausgeht, ist eine subjektive Kategorie – durch den Begriff der ratio quasi objektiviert wird.“ (Adorno 1997: 258)

Der Begriff der Rationalität wird von Max Weber zwar als eine Art Messlatte herangezogen, um in etwa die Erfolgsaussichten des sozialen Handelns zu beurteilen allerdings kann hierbei nur der durchschnittliche Erfolg innerhalb der kapitalistischen Verwertungslogik eingeschätzt werden. In diesem Zusammenhang spricht Adorno von einer persönlichen, subjektiven Sichtweise Webers, der in seiner Theorie andere Handlungsansätze nicht berücksichtigt hat. (vgl. Neumann 2010: 38) Gefühlsbestimmte, utopische oder auch solidarische Handlungsperspektiven wie in etwa von sozialistischen Arbeiterbewegung oder Jugendbewegungen sind in Webers Ansätzen nicht enthalten. Auch Jean-Marie Vincent merkt an, dass bei Weber nur die gesellschaftlichen Werte berücksichtigt werden, die der kapitalistischen Verwertung zuarbeiten, gleichzeitig werden die eigensinnigen, widerständigen oder subversiven Werte der Entwertung preisgegeben. (vgl. Neumann 2010: 38)

„Obwohl die Analysen Webers eine große Kraft besitzen, bleiben sie doch auf halbem Weg stehen, indem sie verschweigen, dass die Vielfalt der Werte und Meinungen weitgehend von der Vorherrschaft des Wertes aller Werte gekontert wird, nämlich vom Marktwert und der damit verbundenen Warenförmigkeit aller menschlichen Aktivitäten.“ (Vincent 1998: 140)

Max Weber vermag es nicht, neue Werte, die sich aus der Tradition herauslösen und die Perspektive einer Überwindung der bürgerlichen Gesellschaft eröffnen, in seine Theorie miteinzubeziehen beziehungsweise zu bilden. Vielmehr empfindet er die bürgerlich-kapitalistische Gesellschaft so unbehaglich, dass er sie mit einem eisernen Käfig vergleicht und darauf spekuliert, dass diese sich vielleicht in ferner Zukunft auf traditionelle Werte zurückbesinnen wird. Weber kritisiert zudem, dass Menschen ihre eigenen politischen Anliegen an hauptamtliche Chefs in Parteien oder Gewerkschaften abgeben anstatt jene Aufgaben selber

zu meistern. (vgl. Neumann 2010: 39) In diesem Zusammenhang fragt er sich auch, wo die sozio-psychologischen Wurzeln der Abhängigkeit der einfachen Leute von ihren Parteiführern liegen. (vgl. Neumann 2010: 40)

2.3. Sigmund Freud

„Der Begründer der Psychoanalyse hat sowohl einen Arbeitsbegriff entwickelt, als auch eine grundlegende Gesellschaftskritik, die immer wieder auf die Probleme der Arbeitswelt angewendet wurde. (Neumann 2010: 40)

Die Massenpsychologie Freuds führt unmittelbar zur Soziologie der Frankfurter Schule und hiermit zur Erklärung der konservativen Blockaden des sozialen Emanzipationsprozesses. „Keine Technik der Lebensführung bindet den Einzelnen so fest an die Realität als die Betonung der Arbeit.“ (Freud 1994: 78) Zitate wie dieses lassen darauf schließen, dass die freudsche Arbeitskonzeption, welche Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts entstanden ist, an den soeben behandelten protestantischen Berufsbegriff bei Weber anschließt. Die Arbeit wirkt als Mittel zur sozialen Selbstbeherrschung und gesellschaftlichen Eingliederung. Sie nimmt direkt an der Bezwingung von menschlichen Trieben teil, welche im Grunde genommen asozial sind. (vgl. Neumann 2010: 40)

„Die Arbeit steht auf der Seite des Realitätsprinzips und nimmt Teil an der Kanalisierung des Lustprinzips.“ (Neumann 2010: 41)

An dieser Stelle ist somit festzuhalten, dass sowohl die protestantische Theologie Luthers als auch die auf Selbstbeherrschung gründende Zivilisationstheorie Freuds der Arbeit einen äußerst positiven Stellenwert einräumen, wobei hingegen die Muße, die Lust oder Faulheit gesellschaftlich abgewertet werden. Nach Alexander Neumann liegt die Vermutung nahe, dass die bürgerliche Moral zu Sigmund Freuds Lebzeiten einen spürbaren Druck auf ihn ausgeübt hat. Der Arbeitsbegriff nach Freud führt zur Selbstverwirklichung, was unter anderem auch an den ersten Arbeitsbegriff bei Karl Marx erinnert. Der Arbeitsbegriff trägt zur Herausbildung der Persönlichkeit bei, welche jedoch nicht ohne Liebe und Gegenliebe auskommt. Die Arbeit an sich ist somit einer der wesentlichen Bestandteile in der Umwandlung der menschlichen Triebe in gesellschaftliche, kreative oder produktive Fähigkeiten eines jeden Einzelnen innerhalb der Gesellschaft. Den sozialen Arbeitsbegriff wendet Freud auch in veränderter Form bei seiner psychoanalytischen Arbeit an. Hierbei arbeitet sich der Patient an Hinweisen und

Symptomen seiner eigenen, meist unbewussten psychischen Persönlichkeitsstruktur ab, welche er versucht aufzuarbeiten. „Auf einer breiteren Ebene erkennt Freud auch eine psychische Arbeit in der Traumtätigkeit, die persönliche Erfahrungen, Wünsche und Verlangen verarbeitet.“ (Neumann 2010: 41)

Neben den drei soeben vorgestellten Vertretern der Frankfurter Schule gibt es noch eine Vielzahl an weiteren VerterInnen, welche sich tiefgehend mit der Arbeitssoziologie auseinandergesetzt haben. Auf den folgende Seiten werden mit Pierre Bourdieu, Luc Boltanski und Ève Chiapello drei weitere unverzichtbare ForscherInnen und deren Theorien und Analysen zu diesem Forschungsfeld herangezogen, um so eine geeignete Grundlage zu dem Thema „Arbeit in der digitalisierten Welt - Organisation von Arbeit und Freizeit“ zu schaffen. Zunächst wird jedoch noch auf die Bedeutung der Arbeit für die Existenz und Entwicklung der Gesellschaft und Menschen, nach dem Arbeitssoziologen Rudhard Stollberg eingegangen.

3. Die Bedeutung der Arbeit

„Daß jede Nation verrecken würde, die, ich will nicht sagen für ein Jahr, sondern für ein paar Wochen die Arbeit einstellte, weiß jedes Kind.“ (Marx 1965: 552)

Wohl kein anderes Objekt des wissenschaftliches Interesses spielt eine so wichtige Rolle wie die menschliche Arbeit. Es ist die grundlegende Bedeutung der Arbeit für die Existenz und Entwicklung der Gesellschaft und des Menschen, welche erklärt, weshalb jede Gesellschaftswissenschaft und auch Teile der Naturwissenschaften Probleme der menschlichen Arbeit in ihr Lehrgebäude aufgenommen haben. Das selbe gilt auch für die marxistisch-leninistische Soziologie als auch für die speziellen soziologischen Disziplinen, welche sich mit einzelnen Seiten der menschlichen Lebenstätigkeit beschäftigen. (vgl. Stollberg 1978: 11) Die Arbeitssoziologie und ihrer zahlreichen VerteterInnen sind zu der Erkenntnis gekommen, dass die Arbeit den Menschen geschaffen hat und dass diese zu seinem Wesen gehört. Des Weiteren vertreten sie die Ansicht, dass sich der Mensch erst durch die Arbeit aus dem Tierreich erhebt und dadurch im eigentlichen Sinne zum Menschen wird. Jene Aussage, dass die Arbeit zum Wesen der Menschen gehört, dass folglich Arbeit Anwendung und Entfaltung der menschlichen Wesenskräfte ist, ist vor allem für die Arbeitssoziologie von außerordentlicher Bedeutung. Diese hilft uns bei der Beantwortung jener Frage, was wir unter der Verwandlung der Arbeit in ein Lebensbedürfnis der Menschen zu verstehen haben und welche Bedürfnisse es sind, welche die Werktätigen gegenwärtig und in der höheren Phase der kommunistischen Gesellschaft

durch die Arbeit befriedigen. Hervorzuheben ist zudem, dass im Prozess der Arbeit, in der Auseinandersetzung der Menschen mit der Natur, wichtige materielle Voraussetzungen für die Existenz sowie Fortentwicklung der Gesellschaft geschaffen werden. (vgl. Stollberg 1978: 12) Da die Arbeit ein Element der gesellschaftlichen Produktivkräfte ist und die Produktivkräfte der Ausgangspunkt für adäquate Produktionsverhältnisse sind, wirkt die Arbeit beziehungsweise die Arbeitsweise als grundlegende Form der gesellschaftlichen Praxis auf den historischen Prozess ein. Die Entwicklung der Arbeit an sich ist eng mit dem gesellschaftlichen Fortschritt verknüpft. Die Arbeit ist „die letzte und entscheidende Triebkraft der gesellschaftlichen Entwicklung.“ (Weißpflug 1976: 1202) Gleichzeitig ist die Arbeit auch in ihrer sozialökonomischen Natur abhängig von der jeweils herrschenden Produktionsweise. Aus diesem Grund müssen alle allgemeinen Feststellungen über die Bedeutung der Arbeit für die Gesellschaft und den Menschen konkret-historisch benannt werden. Denn nicht unter allen gesellschaftlichen Verhältnissen kann sich der werktätige Mensch in gleicher Art und Weise in seinem Wesen in der Arbeit, welche er oder sie ausführt, entfalten. (vgl. Stollberg 1978: 13) In der kapitalistischen Gesellschaft nimmt die Entfremdung in der Arbeit, welche die Grundlage für die Entfremdung des Menschen in der Gesellschaft bildet, ausgeprägte Züge an. Diese äußert sich in der Entfremdung vom Mittel der Arbeit, das den ArbeiterInnen als Mittel der Ausbeutung gegenübertritt und ihre eigene Knechtschaft festigt, in der Entfremdung vom Produkt der Arbeit, das nicht den ArbeiterInnen gehört, sondern den KapitalistInnen, welche daraus ihren Profit realisieren, in der Entfremdung vom Arbeitsprozess, welcher den Bedürfnissen der bestmöglichen Kapitalverwertung untergeordnet ist und die ArbeiterInnen zum bloßen Funktionsteil degradiert. (vgl. Stollberg 1978: 14) „Erst unter sozialistischen Bedingungen wird diese Entfremdung aufgehoben: die Arbeit kann sich zum Mittel der Selbstverwirklichung und damit zum echten Lebensbedürfnis des Menschen entwickeln. (Stollberg 1978: 12) Die schon erwähnte konkret-historische Bestimmtheit der Arbeit ist für ArbeitssoziologInnen von ganz besonderer Bedeutung denn laut ihnen formt die Arbeit den Menschen und dient auch der Entwicklung seiner Persönlichkeit. (vgl. Stollberg 1978: 14) Mit der bewussten, schöpferischen Tätigkeit für sowohl die Gesellschaft als auch für sich selbst wird der Mensch zum wahren Beherrscher nicht nur der Naturkräfte, sondern auch seiner sozialen Existenzbedingungen. Der Mensch nimmt an der Gestaltung der Gesellschaft Anteil, er formt und festigt einen sozialistischen Klassenstandpunkt, entwickelt Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und strebt nach deren ständiger Erweiterung, er gliedert sich bewusst in das Arbeitskollektiv ein und nimmt an dessen Leben aktiv teil. Durch das Arbeitskollektiv wird jeder Einzelne mit gesellschaftlichen Zielstellungen konfrontiert, man

lernt gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und sich für die Lösungen gesellschaftlicher Aufgaben einzusetzen. Durch den daraus resultierenden Kontakt in der Kooperation mit anderen entwickelt der Mensch sein Gattungsvermögen. (vgl. Stollberg 1978: 15) Unter kapitalistischen Verhältnissen ist dem jedoch nicht so, denn diese verhindern eine wirklich integrative Beziehung des Einzelnen zur Arbeitsgruppe. Das Arbeitskollektiv ist jedoch nicht das einzige Medium, über das sich die berufliche Arbeit als ein Feld der Integration des Einzelnen in die Gesellschaft erweist. „Dies gilt auch für die Arbeitsteilung als Ausdruck des gesellschaftlichen Charakters der Arbeit.“ (Stollberg 1978: 16) Seit Beginn der gesellschaftlichen Arbeitsteilung stellen ArbeiterInnen als Produzierende Gegenstände her oder vollbringen Leistungen, welche nicht für den eigenen Gebrauch bestimmt sind, sondern für den Gebrauch anderer. In der entwickelten Warenproduktion erweist sich die Arbeit als soziales Bindeglied der Produzenten, als ein Element der sozialen Integration auf der Stufe großer sozialer Einheiten. (vgl. Stollberg 1978: 16) Der Kapitalismus hingegen verwandelt die selbstständige Arbeit der ArbeiterInnen in die kapitalistische Lohnarbeit und unterwirft die ArbeiterInnen der kapitalistischen Ausbeutung. Der Faden zwischen der Arbeit der ArbeiterInnen und der Gesellschaft wird vollends zerrissen. Das einzige Ziel der kapitalistischen Produktion wird der Profit. (vgl. Stollberg 1978: 17) „Die Bedingungen der Arbeit verwandeln sich in Bedingungen der Ausbeutung, die sachlichen Arbeitsmittel treten dem Arbeiter als ihn beherrschende und sozial degradierende Macht gegenüber.“ (Stollberg 1978: 17) Die soziale Integration wird durch die soziale Desintegration ersetzt. Die sozialistische Gesellschaftsordnung hingegen hebt die Entfremdung in der Arbeit grundsätzlich auf. Die Arbeit wird in vollem Umfang zu einem Element der sozialen Integration und das vorrangige Ziel ist die unmittelbare Befriedigung der Bedürfnisse der gesamten Gesellschaft. „Daher kann sich im Gegensatz zur kapitalistischen Gesellschaft im konkreten Arbeitsvollzug des sozialistischen Werktätigen eine intensive Beziehung zu seiner Gesellschaft herausbilden.“ (Stollberg 1978: 17) Diese spiegelt sich in einem sozialistischen Verhältnis zur Arbeit wider. Es kommt zu dem geteilten Bewusstsein, dass durch die eigene Arbeitsleistung gesamtgesellschaftliche Ziele beeinflusst und realisiert werden. Dies zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass der Werktätige die Möglichkeit hat, in unterschiedlichster Art und Weise an der Leitung und Planung der betrieblichen und gesellschaftlichen Angelegenheiten teilzunehmen. Durch das weitgefächerte System der Berufsbildung in Form von Aus- und Weiterbildung haben die MitgliederInnen der Gesellschaft die Möglichkeit, ihre fachlichen und allgemeinen Kenntnisse und Fähigkeiten ständig zu entwickeln. (vgl. Stollberg 1978: 17) Unter kapitalistischen Bedingungen fehlt es jedoch auch an dieser Form der gesellschaftlichen

Integration durch die Arbeit. Die vielen Wirtschaftskrisen in den kapitalistischen Hauptländern seit den 70er Jahren verurteilten Millionen von Menschen zur Arbeitslosigkeit. Dieser Prozess beinhaltete unter anderem eine Senkung ihres Lebensstandards und auch das Gefühl, nutzlos zu sein, was viele Menschen deprimiert und zu Verzweiflungstaten treibt. (vgl. Stollberg 1978: 18) „Insbesondere gilt das für die Jugend, die einen hohen Prozentsatz der Arbeitslosenheere stellt.“ (Stollberg 1978: 18) Wie wir in den nun folgenden Abschnitt sehen werden, wird das Verhältnis des Menschen zur Arbeit in der marxistisch-leninistischen Arbeitssoziologie aus dem Charakter der Arbeit abgeleitet. Jener Ausgangspunkt ermöglicht die Interpretation des Verhältnisses zur Arbeit als objektive Kategorie, welche immer im Zusammenhang mit den herrschenden gesellschaftlichen Verhältnissen gesehen werden muss. (vgl. Stollberg 1978: 42)

4. Das Verhältnis des Menschen zur Arbeit

„Die arbeitssoziologische Forschung hat die Aufgabe, die Herausbildung und Festigung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit als Ausdruck der Ausprägung des sozialistischen Charakters der Arbeit zu untersuchen und diesen Prozess zu unterstützen.“ (Stollberg 1978: 42) In diesem Zusammenhang ist die Klärung des Begriffs „Verhältnis zur Arbeit“ schlichtweg notwendig.

Nach Rudhard Stollberg tauchen hierbei vor allem zwei Fragen auf. Zum Einen ist es von äußerster Wichtigkeit, dass wenn wir auf der Ebene der empirischen Forschung das Verhältnis des Menschen zur Arbeit untersuchen, den allgemeinen Begriff der Arbeit konkretisieren und zum Anderen auch danach fragen müssen, welche menschlichen Lebensäußerungen damit konkret zu erfassen sind. Des Weiteren ist die Erforschung des Verhältnisses zur Arbeit als objektive gesellschaftliche Kategorie ohne die konkrete Analyse seiner Erscheinungsformen in den Einstellungen und Verhaltensweisen der Individuen unmöglich. (vgl. Stollberg 1978: 42) Aus diesem Grund ist nach der Dialektik zwischen Objektivem und Subjektivem als auch zwischen Gesellschaftlichen und Individuellem zu fragen. Die erste Frage ist mit dem schon bisher erläuterten zu beantworten, denn wenn wir in Anlehnung an Marx die Arbeit als bewusste sowie zweckmäßige Tätigkeit des Menschen im Prozess seiner Auseinandersetzung mit der Natur auffassen, so umfasst Arbeit die Gesamtheit der aktiven Lebensäußerungen, welche die menschliche und die gesellschaftliche Existenz gewährleisten. In diesem Sinne ist Arbeit weit aus mehr als eine Tätigkeit, welche im Rahmen eines Arbeitsrechtsverhältnisses ausgeübt wird. In der arbeitssoziologischen Forschung vertritt man den Standpunkt, das Verhältnis zur Arbeit auf die Arbeit im Beruf zu beziehen, ohne dabei zu vergessen, dass es

daneben noch andere soziale Wirkungssphären gibt, welche der beruflich ausgeübten Arbeit sehr nahe stehen wie in etwa die Tätigkeit im Haushalt oder die Kindererziehung innerhalb der Familie. (vgl. Stollberg 1978: 43) Die zweite von Rudhard Stollberg erwähnte Fragestellung bezieht sich auf den Inhalt des Begriffes „Verhältnis zur Arbeit“ selbst. Sofern man auch hier bei einer marxistischen Beantwortung dieser Frage bleibt, muss man davon ausgehen, dass der Charakter der Arbeit, welcher durch die jeweilige Gesellschaftsordnung geprägt wird, nicht nur die Beziehungen des einzelnen zur Arbeit über verschiedene Vermittlungsglieder beeinflusst sondern auch selbst ein bestimmtes Verhältnis des Menschen zur Arbeit zum Ausdruck bringt. Die jeweilige Gesellschaftsordnung weist dem oder der einzelnen einen bestimmten Platz in der Gesellschaft zu. Gleichzeitig wird ihm oder ihr ein objektiv, unabhängig von seiner oder ihrer subjektiven Einstellung bestehendes Verhältnis zur Arbeit oktroyiert. (vgl. Stollberg 1978: 43) „So ist der Arbeiter zum Beispiel objektiv Ausgebeuteter (im Kapitalismus) oder freier sozialistischer Produzent und Eigentümer (im Sozialismus) und fungiert als solcher, unabhängig von seiner persönlichen Haltung hierzu. Das Verhältnis zur Arbeit erscheint hier als spezifischer Aspekt des durch die Produktionsverhältnisse determinierten Charakters der Arbeit.“ (Stollberg 1978: 44)

Eine weitere wichtige Aufgabe der arbeitssoziologischen Forschung besteht darin, herauszufinden, inwieweit die Arbeitsmotive über die Befriedigung individueller Bedürfnisse hinaus auf die Erfüllung gesellschaftlicher Ziele gerichtet sind. Diese Aufgabe durch die empirische Forschung zu lösen ist nicht besonders einfach, denn die Versuche, die Arbeitsmotivation mit Hilfe eines ganzheitlichen Indikators zu erfassen, welcher das Ingsesamt der Beweggründe der Menschen zur Arbeit beinhaltet, können als nicht vollkommen befriedigend angesehen werden. (vgl. Stollberg 1978: 50) Das Motiv für das Individuum kann unter anderem die Befriedigung seiner persönlichen Bedürfnisse sein. Je nachdem, wie die gesellschaftlichen und persönlichen Interessen und Motive beim Individuum auseinandergehen, weichen auch die Motive und Ziele seiner Tätigkeit voneinander ab. So wie sie sich ähneln, ähneln sich auch die Motive und Ziele der Tätigkeit des Menschen. (vgl. Rubinstein 1961: 693) Dementsprechend fordern zahlreiche ArbeitssoziologInnen, dass die Motivation der Arbeitstätigkeit nicht nur allgemein, sondern als eine Kopplung von Motiven in einer konkreten Situation betrachtet wird. Denn jene Entscheidungen, welche die Menschen in bestimmten Situationen treffen und auch die Begründung, die sie für diese Entscheidung angeben, vermögen den ForscherInnen einen Einblick in die Struktur ihrer Motivation zu geben. (vgl. Stollberg 1978: 51) Dies bedeutet jedoch nicht, dass es keine allgemeine

Motivation gegenüber der Arbeit gibt. Diese allgemeine Motivation ist jedoch kaum empirisch zu erfassen und muss in der Regel aus der Motivation abgeleitet werden, welche wesentlichen Verhaltensweisen im Arbeitsprozess zugrunde liegen. Eine solche Zusammenfügung ergibt sich unter anderem aus der Motivation

- für die Tätigkeit an einem gewissen Arbeitsplatz,
- für das Erlernen eines bestimmten Berufes,
- für den Wechsel von Tätigkeit und Beruf oder auch für den Wechsel des Betriebes,
- für die Aufnahme der Berufstätigkeit in dem Fall, wo dem oder der Einzelnen jene Freigestellt ist,
- für das Kollektivverhalten.

Die angesprochene Kompliziertheit der Gewinnung aussagekräftiger empirischer Daten in Bezug auf die Arbeitsmotivation wird damit augenscheinlich. (vgl. Stollberg 1978: 51) Auch wenn die Arbeitsmotivation eine ganz besondere Aufmerksamkeit der arbeitssoziologischen Forschung hat, so dürfen andere Aspekte keinesfalls außer Acht gelassen werden. Die Tatsache, dass ArbeiterInnen eine entweder starke oder weniger starke gefühlsmässige Bindung zu ihrer Arbeit haben, dass sie ihre Arbeit lieben oder auch gut ohne sie auskommen würden, dass ihnen die Arbeit fehlt, sofern sie längere Zeit nicht berufstätig waren oder auch, dass sie dieses Gefühl gar nicht kennen, all das und noch vieles mehr beleuchtet ihr Verhältnis zur Arbeit. Das Gleiche gilt selbstverständlich auch unter anderem für das Wissen über die Bedeutung ihrer Arbeit und für ihre Kenntnisse hinsichtlich der Verwendung ihrer Arbeitsergebnisse innerhalb der Volkswirtschaft. (vgl. Stollberg 1978: 51) Auch mittels dem Grad der Arbeitszufriedenheit wird die Einstellung zur Arbeit beleuchtet. Hierbei ist vor allem festzuhalten, dass ein hoher Grad der Arbeitszufriedenheit auf keinem Fall von vornherein mit einer positiven Arbeitseinstellung gleichzusetzen ist. Die realen Verhaltensweisen im Arbeitsprozess, welche mit der Arbeitseinstellung verbunden sind und die objektive Seite des Verhältnisses zur Arbeit darstellen sind weitaus einfacher zu definieren. Hierbei werden unter anderem erfasst:

- die effektive Arbeitsleistung,
- die Arbeitsdisziplin in verschiedensten Aspekten,
- kollektive Verhaltensweisen. (vgl. Stollberg 1978: 52)

Allerdings ist in diesem Zusammenhang der Grad der Betriebsverbundenheit beziehungsweise Fluktuationsbereitschaft ein äußerst strittiger Indikator. Denn eine geringe Betriebsverbundenheit kann ebenso mit einem schlechten wie mit einem guten Verhältnis zur Arbeit verbunden sein. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, falls die Werkträger den Betrieb

verlassen will, um ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern. Deshalb ist dieser Indikator abzulehnen. (vgl. Stollberg 1978: 52)

In den nun folgenden Kapiteln werden mit Pierre Bourdieu, Luc Boltanski und Ève Chiapello drei weitere unverzichtbare ForscherInnen und deren Theorien und Analysen zu diesem Forschungsfeld herangezogen, um so eine geeignete Grundlage zu dem Thema „Arbeit in der digitalisierten Welt - Organisation von Arbeit und Freizeit“ zu schaffen.

5. Die Arbeitswelt nach Pierre Bourdieu

Pierre Bourdieu ist vor allem durch seine Studie über das Elend der Welt, sein Engagement für eine soziale Bewegung in Europa, für internationale Gewerkschaften sowie gegen Privatisierungsstrategien bekannt geworden. Ein Ausgangspunkt war unter anderem auch sein Aufruf zur Unterstützung des französischen Winterstreiks von 1995, seine Einschätzung zu der damaligen Lage ist vielen bis heute ein Begriff. (vgl. Neumann 2010: 121) Obwohl Pierre Bourdieu selbst keinen eigenen Arbeitsbegriff entwickelt hat, so suggerieren die Themen mit denen er sich befasst eine gewisse Nähe zur Arbeitssoziologie. Eine Theorie Bourdieus über soziale Bewegungen ist unter anderem die originäre Theorie. Hierbei geht der Soziologe davon aus, dass ArbeiterInnen und andere dominierte Gesellschaftsgruppen nicht dazu fähig sind, ihre Stimme zu ergreifen und ihre Interessen öffentlich zu artikulieren. (vgl. Neumann 2010: 121) Bourdieu kommt während seines Aufenthaltes in Algerien in den 1950er Jahren zu dieser Erkenntnis. Zu dieser Zeit etabliert er sich an der Universität von Algier, um an Feldstudien zur Situation der ArbeiterInnen und Bauern und Bäuerinnen teilzunehmen. Dies macht ihn mit anthropologischen und soziologischen Studien vertraut. Durch die damalige Forschung bildet sich ein Erklärungsmuster heraus, welches er später auch auf die symbolische Klassenstruktur Frankreichs und letztendlich auch auf die soziale Unterdrückung der Frauen überträgt. Auch andere Wissenschaftler haben seine damaligen Erkenntnisse in ihre Arbeiten mit einfließen lassen. (vgl. Neumann 2010: 122) „Luc Boltanski hat es für die Analyse der leitenden Angestellten genutzt, Olivier Schwartz für die Beobachtung der erwerbslosen Industriearbeiter Nordfrankreichs und Pialoux/Beaud für die Untersuchung der sozialen Einstellungen der Automobilarbeiter der Peugeot-Werke in Montbéliard.“ (Neumann 2010: 122) Während der soziologischen und anthropologischen Studie forscht Bourdieu vor allem in den Berberregionen Algeriens. Zu dieser Zeit war der Widerstand gegen die französische Militärherrschaft besonders stark. Der Wissenschaftler erlebt vor Ort eine Industrialisierungswelle, welche der europäischen Industrialisierungsphase im 19. Jahrhundert besonders ähnelt. „Beide produzieren

ein entwurzeltes städtisches Proletariat. Die traditionelle, ländlich und bäuerlich geprägte Gesellschaft bricht völlig auseinander angesichts einer kapitalistischen Modernisierung der Gesellschaftsstrukturen und Werte, die keinen Stein auf dem anderen lässt.“ (Neumann 2010: 122 nach Bourdieu, 1977) Der sogenannte direkte Tausch auf dem Dorf, welcher mit religiösen und familiären Motiven symbolisch besetzt war, weicht in diesem Prozess dem abstrakten beziehungsweise marktförmigen Tausch. Nach Pierre Bourdieu werden insgesamt vier wesentliche Eckpfeiler der traditionellen Gesellschaft umgestoßen und durch neue Prinzipien ersetzt. So wird die Vorschau durch die Versicherung ausgetauscht, die Kooperation ersetzt die gegenseitige Hilfe, direkter Handel wird durch Geld vermittelt und der Kredit verdrängt das gegenseitige Beschenken. Jene bäuerliche Vorausschau und Vorsicht, welche vor allem an Jahreszeiten und Ernte orientiert war, wird durch den Finanzkredit ersetzt. Auch die Zukunft wird monetär aufgeschlüsselt denn wo vorher die Jahreszeiten, die Lebenszyklen oder die entsprechenden Rituale im Vordergrund standen, gelten jetzt anonyme, kapitalistische Verwertungskriterien. (vgl. Neumann 2010: 123) An dieser Stelle sei jedoch festzuhalten, dass obwohl die sozialen Gewohnheiten, welche noch als Habitus in die Persönlichkeitsstrukturen der ArbeiterInnen eingeschrieben sind, gänzlich umgestoßen werden, sich nach Bourdieu kein Klassenbewusstsein herausbildet. Hierbei betont der Soziologe, dass die Industrialisierung als Übergangssituation wahrgenommen wird. Dieser Zustand wird von den betroffenen Personen nur als unangenehmes Provisorium gewertet, mit dem sich zudem niemand identifizieren möchte. (vgl. Neumann 2010: 123) „Aus diesem Grund entsteht auch kein neues Arbeiterbewusstsein.“ (Neumann 2010: 123) Die soziale Ordnung der traditionellen Berbergesellschaft entspricht bei Bourdieu einer symbolischen Anordnung der Werte. Der Forscher organisiert diese als Gegensatzpaare, jeweils als positiven und negativen Ausdruck. Es entsteht somit eine Art begriffliches Himmelszelt der algerischen Gesellschaft, welches er in Schaubildern aufgezeichnet hat. Jene anthropologische Methode hat er auch später auf die geschlechtsspezifischen Wertungen der bürgerlichen Gesellschaft übertragen. Dies ist bis heute gang und gäbe, da diese Methode auch von BourdieuschülerInnen, welche die Alltagswelt von französischen Arbeiterinnen studieren, verwendet wird. (vgl. Neumann 2010: 123) In Pierre Bourdieus theoretisch fundierten Hauptwerk mit dem Titel „Die feinen Unterschiede“ aus dem Jahr 1979 beschäftigt er sich gänzlich mit der gesellschaftlichen Struktur Frankreichs nach 1968. Die zentrale These dieser soziologischen Arbeit lautet, dass die Klassenunterschiede nicht auf wirtschaftliche bedingte Statusunterschiede reduziert werden können, sondern in erster Hinsicht über kulturelle Muster vermittelt und reproduziert werden. (vgl. Neumann 2010: 124) „Dies geschieht über familiäre Erziehung und „vererbtes“ Wissen, was zu ungleicher

Verteilung von kulturellen Ressourcen führt, die Bourdieu als „symbolisches Kapital“ bezeichnet.“ (Neumann 2010: 124) Der Soziologe nimmt in seinem Werk unter anderem die öffentliche Schulbildung Frankreichs genauer unter die Lupe. Nach Bourdieu, schwächt eine der sogenannten Grundlagen der Republik, nämlich die Schulbildung, die soeben genannten Ungleichheiten keinesfalls ab, sondern verschärft diese noch. Als Grund dafür nennt der Soziologe die Tatsache, dass vorwiegend nur jene SchülerInnen belohnt werden, die schon von Haus aus jene Fähigkeiten mitbringen, die von der Schule und den Universitäten eingefordert werden. Hierzu zählt unter anderem eine gute Rhetorik, gute Rechtschreibung oder auch praktischer Verstand bei der Klassifizierung von Informationen und Problemen. Somit werden auf diese Art und Weise bereits vor dem Erwerbsleben Kinder aus Arbeiter- und Bauernfamilien abgekoppelt. Bei den Angestellten differenziert Pierre Bourdieu zwischen zwei Gruppen und zwar jener die Zugang zur bürgerlichen Kultur haben wie in etwa Lehrer oder Journalisten und solcher, die kaum die entsprechenden Spielregeln kennen, weil deren Mitglieder vorwiegend technische Berufe bekleiden. Diese Art von Kenntnissen entscheiden auch über die schulischen Erfolgchancen der Kinder dieser Angestellten. Im weiteren Verlauf hängt es auch davon ab, ob sie später dem unteren oder dem gehobenen Kleinbürgertum angehören. (vgl. Neumann 2010: 124)

Anhand dieser Beispiele kann man erkennen, was Bourdieu unter dem „Habitus“ versteht. „Der Habitus ist eine kulturelle und soziale Einstellung, die von jedem Individuum im Laufe der Erziehung verinnerlicht wird, wobei sich diese Grundeinstellung in der körperlichen Haltung, in Gesten und der Sprache derart verfestigt, dass die spezifischen Klassenunterschiede unmittelbar sichtbar werden.“ (Neumann 2010: 125) Der Soziologe steht mit seiner Theorie des Habitus sowohl dem Staat als auch den ökonomischen Diskursen kritisch gegenüber. Das zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass er der Verheißung der Chancengleichheit durch Schulbildung und sozialen Aufstieg stets offen widersprochen hat. Zudem beinhaltet diese Theorie ein determiniertes Element, welches die Möglichkeit gesellschaftlicher Emanzipation an sich zu widerlegen scheint. Aus dem soziokulturellen Gehege der eigenen Klasse oder Schicht gibt es scheinbar kein Entkommen. (vgl. Neumann 2010: 125) „Das subjektive Überwindungspotenzial der Einzelnen scheint gegen Null zu tendieren, obwohl doch gerade die Biografie Bourdieus eine ganz andere Sprache spricht.“ (Neumann 2010: 125) Bourdieu selbst, stammt aus der ländlichen Provinz des Bèarn. Als der Sohn eines einfachen Postbeamten ist er bis zum Professor und Forschungsdirektor am elitären Collège de France aufgestiegen, obwohl er nach seiner eigenen Theorie nicht zur bürgerlichen Intelligenzia, sondern zum

unteren Kleinbürgertum berufen gewesen wäre. Ein wenig prekär ist die Habitus­theorie in Bezug auf die mögliche Autonomie von ArbeiterInnen im Besonderen, der dominierten Gesellschaftsgruppen und der Lohnarbeit im Allgemeinen. (vgl. Neumann 2010: 125)

„Die Vorstellung einer verinnerlichten Abkopplung von der bürgerlichen Kultur gipfelt nämlich bei Bourdieu in der Behauptung, Arbeiter und andere dominierte Gruppen seien an sich unfähig, die Stimme zu ergreifen („prendre la parole“), also ihre Wünsche oder Ansichten öffentlich zu artikulieren.“ (Neumann 2010: 126)

Es handelt sich hierbei auch nicht um eine beiläufige politische Einschätzung, sondern vielmehr um eine systematische Argumentation. Laut Bourdieu sind ArbeiterInnen prinzipiell unfähig, eine „politische Sprache“ zu sprechen. Der Soziologe gibt an, dass sie dermaßen von der symbolischen Herrschaft der bourgeois­en Kultur erdrückt werden, dass sie zu keiner eigenen Regung in der Lage seien. Sie geben sich grundsätzlich damit zufrieden, was ihnen aufgetragen wird und definieren sich selbst so, wie sie die herrschende Ordnung definiert. (vgl. Bourdieu 1979: 549) Die soeben vorgestellte Theorie zieht sich wie ein roter Faden durch alle Werke Bourdieus. Von seiner Feststellung, dass die algerische Industrialisierung habe kein Arbeiterbewusstsein erzeugt, bis hin zur nach dem Generalstreik von 1968 aufgestellten These, ArbeiterInnen und von der Bourgeoisie direkt beherrschte Gruppen seien unfähig, sich politisch mitzuteilen. (vgl. Neumann 2010: 126)

Ein weiteres Werk Bourdieus, welches an dieser Stelle hervorgehoben muss, trägt den Titel „Das Elend der Welt“. Dieser Sammelband, welcher 1993 erschien und zwanzig ForscherInnen und siebzig Befragte vereint, versucht ein Bild der zeitgenössischen Prekarität zu entwerfen. Die Prekarität wird als leibhaftige Verwundbarkeit greifbar, welche durch ein unsicheres Arbeitsverhältnis, ein gewalttätiges soziales Umfeld in der französischen Vorstadt beziehungsweise im amerikanischen Ghetto oder in Abhängigkeit zu staatlichen Vorschriften entsteht. In der Forschung stehen drei Gruppen im Mittelpunkt des Interesses, die unqualifizierten IndustriearbeiterInnen, die BewohnerInnen von sozialen Brennpunkten und kleine BeamtenInnen. Der Großteil der Interviews wurde in Frankreich durchgeführt, aber die Gründe der Prekarisierung greifen sicherlich auch an vielen anderen Orten der Welt. (vgl. Neumann 2010: 127) Das Resultat dieses Werks ist eine Aufnahme der Arbeitswelt nach dem politischen Scheitern der französischen Arbeiterklasse. „Der Grundton des Originaltitels *La Misère du Monde* klingt etwas traurig, wie ein katholisches *Misere*, das in der deutschen

Übersetzung nur unvollständig als Elend wiedergegeben wird.“ (Neumann 2010: 128) Die empathische Art, mit welcher sich der Forscher den befragten Personen behutsam annähert, scheint bereits im Titel auf, der eine Spur Mitleid, moralische Empörung und Kritik an den bestehenden Verhältnissen mitschwingen lässt.

„Die soziologische Untersuchung zeigt Interesse an den gebrochenen Biografien der Befragten, den Brüchen und Tragödien im Leben jedes Einzelnen. Der familiäre Hintergrund und die persönliche Geschichte, die sich Bourdieu zufolge in einem sozialen Habitus verfestigen, werden hier in ihrer ganzen Dichte und Dramatik sichtbar.“ (Neumann 2010: 128)

Im Laufe der Rezeption des Buches ist deutlich geworden, dass eine Spannung zwischen der Theorie Bourdieus und den subjektiven Äußerungen, welche in den Interviews eingefangen werden, besteht. Hierbei besteht die Gefahr, dass die persönlichen Äußerungen als sozial vorbedingt definiert werden und die subjektiven Einstellungen der Befragten auf kulturelle Raster der Habitus Theorie reduziert werden. Während einer Konferenz in Wien hatte man die Möglichkeit, das Verhältnis seines politischen Engagements zu seiner soziologischen Theorie mit Pierre Bourdieu selbst direkt zu erörtern. (vgl. Neumann 2010: 129) Hierbei konnte man erkennen, dass der Soziologe seine soziologischen Thesen teilweise als ironische Provokation erstellte, um somit eine Gegenreaktion zu erreichen, womit sein politisches Engagement sowie seine soziologische Theorie wiederum zusammenfielen. Heute fällt dieser Zusammenhang auch bei seinen SchülerInnen auseinander. Einerseits in ein militantes Engagement ohne theoretische Distanz und eine akademische Praxis ohne kritisches Engagement andererseits. Somit haben sich zwei Strömungen, welche sich gegenseitig kritisieren herausgebildet. (vgl. Neumann 2010: 130) Zu den SchülerInnen Bourdieus zählen unter anderem auch Boltanski und Chiapello.

6. Der neue Geist des Kapitalismus nach Boltanski und Chiapello

„Wenn sich der ehemalige Schüler auch öffentlich von seinem Meister absetzt, ist die theoretische, methodologische und politische Kontinuität doch bis in seine jüngsten Werke sichtbar.“ (Neumann 2010: 134) Boltanski versucht zum Beispiel am bourdieusianischen Begriff des symbolischen Kapitals anzusetzen, um daraufhin eine Ökonomie des „symbolischen Mehrwerts“ in den Privatunternehmen zu bilden. Boltanski und Chiapello gehen in ihrem Buch „Der neue Geist des Kapitalismus“ von einem systematischen Vergleich der Managementtexte und Schulbücher für leitende Angestellte aus. Hierbei wurden 60 Bücher aus

den sechziger Jahren mit 60 weiteren Büchern aus den angehenden neunziger Jahren miteinander verglichen. (vgl. Neumann 2010: 134)

„Der Geist des Kapitalismus ist die moralisch und kulturell bestimmte Vorstellungswelt, die den Einsatz der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb ermöglicht.“ (Neumann 2010: 134)

Als geschichtliches Beispiel wird von dem Soziologen und der Soziologin die protestantische Ethik nach Weber herangezogen. Diese hat in der Anfangsphase des Kapitalismus Leistungsbereitschaft und Disziplin unter den ArbeiterInnen verbreitet. Mit Bezug auf die heutige Vorstellungswelt des Managements kommen Boltanski und Chiapello zu dem Ergebnis, dass die ArbeitnehmerInnenerwartungen nach 1968 durch das Management erfolgreich zu einer neuen beziehungsweise moderneren Arbeitsethik umgepolt worden sind. (vgl. Neumann 2010: 135) „Aus der Forderung nach Autonomie und weniger Kontrolle wird Eigenverantwortung betrieblicher Zwänge, aus dem Wunsch nach Selbstverwirklichung werden Gruppenprojekte ohne Handlungsspielraum, aus anti-bürokratischer Kritik wird Flexibilisierung. (Neumann 2010: 135) ManagerInnen prägen den bestehenden Geist des Kapitalismus indem sie ihre Herrschaftsposition zum Einsatz bringen. Dem Management eines Betriebes fällt auf zwei Arten Macht zu. Einerseits entfaltet es sich innerhalb der Gesellschaft, angesichts der organisatorischen wie ideologischen Schwächung der Gewerkschaften und des Wandels staatlicher Kontrollfunktionen vom Sozialen hin zur steigenden Überwachung. Andererseits findet gerade in Frankreich innerhalb der neuen Betriebsorganisationen, eine Umgruppierung zu Ungunsten der führenden beziehungsweise leitenden Angestellten statt. Diese werden von der Unternehmungsführung abgekoppelt und den übrigen qualifizierten ArbeitnehmerInnenkategorien angeglichen. Das Topmanagement konzentriert somit zusätzliche Macht innerhalb der Betriebe. Es stellt sich hierbei die Frage warum es der sozialen Kritik nicht gelingt, jene Strukturen und ihren neoliberalen Hintergrund wirksam in Frage zu stellen. Die Autorin und der Autor weisen darauf hin, dass die soziale Kritik, im Sinne der sozialen Frage, nur einen begrenzten Ausschnitt der historischen Gesellschaftskritik am Kapitalismus darstellt. Zu den klassischen Kritikformen zählen unter anderem auch noch die Kritik der verkümmerten Lebensstile, die der Kapitalismus hervorbringt, somit die Entzauberung der Welt und des schlechten Lebens. Der Kapitalismus als Unterdrückung, als Aberkennung individueller Freiheit und sozialer Autonomie. (vgl. Neumann 2010: 135) Die moralische Kritik am Kapitalismus als die Quelle von Egoismus und Opportunismus, welche soziale Bindungen zerstören. Eine weitere Kritikform wäre jene des Kapitalismus als

Verursacher der Arbeitermisere und sozialer Ungleichheiten. Unter ArbeitssoziologInnen ist jedoch bekannt, dass die unterschiedlichen Ansätze sich nicht ohne weiteres miteinander vereinbaren lassen. Diesen Widerspruch hat auch das Management seit den siebziger Jahren erkannt und dazu verwendet, die soziale Kritik der Gewerkschaften gegen die subjektive Kritik an frustrierenden Lebensformen auszuspielen. Die bestehende Rechtfertigung und das Gerechtigkeitsmodell des Managements beschreiben die Autoren mit dem Begriff der „Projektstadt“. Diese sichert die aktive Zustimmung der ArbeitnehmerInnen moderner Großunternehmen und schränkt damit die Reichweite der traditionellen, sozialen Kritik ein, wie diese in etwa von den Erwerbslosen demonstriert wird. (vgl. Boltanski und Chiapello 199: 136) Auf die angesprochene Projektstadt wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit noch genauer eingegangen. „Insgesamt betont die Analyse des „neuen Geistes“, wie stark die Kritik am Kapitalismus diesem als Antrieb zu seiner eigenen Rechtfertigung gedient hat.“ (Neumann 2010: 136) Diesen Prozess macht ein Entwicklungsmodell sichtbar, wobei gesellschaftliche Kritik, kapitalistische Weltanschauung und betriebliche Umstrukturierung in ständiger Wechselbeziehungen zueinanderstehen. (vgl. Neumann 2010: 136)

„Dem Übergang vom liberalen zum sozialstaatlich organisierten Kapitalismus, den die sozialistische Kritik antreibt, entspricht die gegenwärtige Ablösung des durch starke Gewerkschaften und staatliche Garantien geprägten Nachkriegsmodells durch die Flexibilisierungs- und Modernisierungsstrategien des Managements, die an der 68er-Kritik ansetzen, um diese auszuschlachten.“ (Neumann 2010: 136)

Ein weiterer Bereich der Arbeitsgeschichte Frankreichs, welchen Boltanski und Chiapello als einer der Ursachen der angesprochenen Entwicklung sehen, ist die gesellschaftliche Etablierung der „cadres“ nach dem zweiten Weltkrieg. Diese Etablierung ist eine französische Sondererscheinung. Den politischen VerantwortungsträgerInnen und den GroßunternehmerInnen ging es darum, zwischen kommunistisch beeinflussten ArbeiterInnen und den Betriebsführungen eine mäßigende, vermittelnde Schicht einzurichten, welche das Betriebsklima und die politische Stimmung aus klassenkämpferischen Traditionen herausführt. In diesem Zusammenhang entstand eine gesonderte Berufsgruppe mit einem eigenständigen Tarifvertrag namens cadres, die auch ein eigenes soziales Milieu mit einem entsprechenden Lebensstil herausbildeten. (vgl. Neumann 2010: 137) Somit kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Gruppe der cadres zum einen Hauptträger von Fortschrittsgläubigkeit oder auch des fordistischen Entwicklungsmodell sind und andererseits ein soziales Erfolgsmodell

repräsentieren. Das schon erwähnte Managementmodell versucht ähnliches zu erreichen. (vgl. Neumann 2010: 138)

6.1. Das Managementmodell: Die Projektstadt

Das was Boltanski und Chiapello als Projektstadt verstehen, entspricht keiner empirischen Beobachtung in den Betrieben, sondern kommt vielmehr aus der Managementliteratur der achtziger und neunziger Jahre. Die Vorstellungen der Projektstadt erinnern teilweise an schon bestehenden Tendenzen von Betriebsorganisationen, welche jedoch in Wirklichkeit weit weniger heroisch ausfallen, als von den ManagerInnen behauptet beziehungsweise dargestellt. Als Beispiel, nennt Boltanski die Modernisierung des ehemals staatlichen Stromkonzerns Frankreichs namens EDF. Dieser Betrieb mit in etwa 100.000 ArbeitnehmerInnen befindet sich seit einigen Jahren im Umbruch und zwar vom öffentlichen Dienst zu einem privaten Netzwerkbetrieb. Hierbei hat sich ein Mix aus bürokratischer Arbeitskontrolle, neoliberaler Vermarktung und Kundenorientierung herausgebildet. (vgl. Neumann 2010: 138) „Dieser Betrieb, der sich in einem chaotischen Umbruch befindet, wird von internen Broschüren und der französischen Tagespresse zum Vorzeigemodell aufgebauscht.“ (Neumann 2010: 138) Nach dem Autor und der Autorin basiert die abstrakt formulierte Projektstadt auf einigen Grundzügen, welche ein Leitbild moderner französischer Betriebe aufzeigen. Da das Werk „Der neue Geist des Kapitalismus“ aus dem Jahr 1999 stammt, wird sich diese Arbeit auf den Folgeseiten mit den aktuellen französischen Zuständen und Entwicklungen der Arbeitswelt auseinandersetzen. (vgl. Neumann 2010: 138)

7. Aktuelle französische Zustände und Entwicklungen

„Französische Zustände bezeichnen keinen Zustand im eigentlichen Sinne, sondern ein Ungleichgewicht, eine Situation der permanenten Krise und der unablässigen Kritik, die in diesem Land sicherlich stärker ausgeprägt ist als im übrigen Europa. (Neumann 2010: 144) Obwohl der Ruhe, welche die jeweiligen Regierungsparteien und die Medien verbreiten, wird die französische Geschichte bis heute von heftigen gesellschaftlichen Konflikten unterbrochen. Als Besonderheit kann man allerdings hervorheben, dass jene Revolten und Bewegungen, sich weitgehend unvermittelt produzieren. Die Revolte der Vorstädte im November 2005 ist an so gut wie allen gesellschaftlichen Institutionen vorbeigelaufen, während hingegen die StudentInnenbewegung und die daran anschließende Streikwelle 2006 erst relativ spät von diversen Gewerkschaften und linken Parteien unterstützt wurde. (vgl. Neumann 2010: 144)

Dieser Fakt erinnert unter anderem an den Generalstreik des Mai 1968, zu welchem keine einzige Massenorganisation aufgerufen hatte.

„All dies zeigt, wie unbedeutend die gesellschaftlichen Gegenmächte im Normalfall für das institutionelle Gefüge sind.“ (Neumann 2010: 145)

Gewerkschaften und Parteien sind nicht so breit aufgestellt wie in anderen Teilen Europas, die Parteien der Linken besitzen zum Beispiel alle zusammen in etwa 250.000 MitgliederInnen und davon entfallen in etwa 100.000 auf die sozialdemokratische Partei. Auch die katholische Kirche lebt eher am Rande der Gesellschaft wobei hingegen das Vereinsleben sehr reichhaltig jedoch relativ unpolitisch ist. Nach der der Französischen Revolution wurde von den VerantwortungsträgerInnen immer wieder versucht, die heftigen gesellschaftlichen Widersprüche durch den Aufbau eines starken Zentralstaats auszubalancieren. Dies gelingt wie schon erwähnt äußerst schleppend und ist von vielen Misserfolgen wie unter anderem einer stetig wachsenden WählerInnenschaft der rechten Partei (Front National) geprägt. Zudem konnten gegen die Arbeitslosigkeit, welche seit den letzten Jahren immer um die 10 Prozent betrug, nie die richtigen Akzente gesetzt werden, was unter anderem zur Folge hat, dass die ohnehin schon ausgegrenzten Gruppen noch weiter an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden und tiefgreifende Spannungen entstehen. (vgl. Neumann 2010: 147)

8. Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit

„Die moderne Arbeitswelt konfrontiert das Individuum mit einer Vielzahl an Herausforderungen. Es gilt, den „richtigen“ Beruf zu wählen, im konkurrenzlastigen Arbeitsmarkt in Personalauswahlverfahren zu bestehen, einen passenden Arbeitsplatz zu finden und sich dort zu bewähren sowie im Falle des Arbeitsplatzverlusts möglichst rasch wieder eine neue Stelle zu bekommen.“ (Wüstner 2009: 9)

In der heutigen Zeit versucht der Mensch, den von außen herangetragenen Erwartungen, wie in etwa von Seiten der Organisation oder des privaten Umfelds gerecht zu werden und gleichzeitig persönliche Bedürfnisse zu befriedigen sowie individuelle Ziele zu erreichen. Durch diesen Prozess treffen Anforderungen aufeinander, welche unter einer stresstheoretischen Perspektive als Risiken verstanden werden können. Dem stehen unter anderem individuelle, soziale oder auch biophysikalische Ressourcen gegenüber. Je nachdem wie die Risiken und Ressourcen

wahrgenommen und erlebt werden, kann sich dies günstig oder schädigend auf das Befinden eines Individuums auswirken. In diesem Kapitel wird dargelegt, welche Herausforderungen Individuen in Arbeit und Nicht-Arbeit wahrnehmen und wie sie versuchen diese zu meistern. (vgl. Wüstner 2009: 9)

„Eine Analyse von Arbeit und Nicht-Arbeit berührt das Konzept der Work-Life-Balance.“ (Wüstner 2009: 9)

Sofern man die Gegenüberstellung von „Work“ und „Life“ wörtlich nimmt, so wird Arbeit zu Nicht-Leben degradiert. Es scheint als würde auf der einen Seite die mühsame, fremdbestimmte und wenig erfüllende Arbeit stehen und auf der anderen Seite die Freizeit, die Freiheit, allgemein, das selbstbestimmte und Genuss bringende Leben. (vgl. Wüstner 2009: 9) An dieser Stelle sei jedoch auch festgehalten, dass es bei einer Beurteilung von Arbeit aus individueller als auch aus organisationaler und gesamtgesellschaftlicher Perspektive immer auch um Werte geht. Es ist eine Frage von Werten, wenn man darüber urteilt, was „gute Arbeit“ ausmacht oder auch wie eine geeignete Balance zwischen den beiden Lebensbereichen Arbeit und Nicht-Arbeit erreicht werden könnte beziehungsweise sollte. (vgl. Wüstner 2009: 9) „Oft liegt der Argumentation implizit oder explizit die Annahme zugrunde, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den beiden Lebensbereichen „Work“ und „Life“ führe zu Zufriedenheit und sei gesundheitsförderlich.“ (Wüstner 2009: 9) Es sei jedoch die Frage erlaubt, welche Lebenssphären gegeneinander aufgewogen werden. Ist es das Erwerbsleben auf der einen Seite und das Privatleben auf der anderen Seite? Auch wenn diese Trennung auf den ersten Blick sehr klar erscheinen mag, ist sie dennoch weit von der Realität entfernt. Es gibt eine Vielzahl an Menschen, welche nicht in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind, nicht bezahlter Erwerbsarbeit nachgehen oder arbeitslos sind und auch wenn es im Leben eines Menschen die abzugrenzenden Bereiche Arbeit und Freizeit gibt, so bleibt schließlich die Frage offen, wie bestimmte Tätigkeiten wie zum Beispiel die Hausarbeit aus subjektiver Sicht den jeweiligen Lebensbereichen zugeordnet werden. (vgl. Wüstner 2009: 10)

Das Konzept von Greenhouse und MitarbeiterInnen haben im Jahr 2003 versucht das Gleichgewicht von „Work“ und „Life“ anhand von drei Dimensionen zu konkretisieren. Zum einen in ein zeitliche, eine Beanspruchungs- und Zufriedenheits-Balance. Von der zeitlichen Balance wird demnach dann gesprochen, wenn beruflichen und außerberuflichen Rollen gleich viel Zeit gewidmet wird. Das Verhältnis der jeweiligen psychischen Belastungen in den beiden Lebenssphären wird bei der Beanspruchungs-Balance aufgewogen. Die Zufriedenheits-Balance

wägt die Zufriedenheit im beruflichen und außerberuflichen Bereich ab. Ein vorliegendes Gleichgewichtsverhältnis bedeutet jedoch nicht, dass es aus der Sicht des jeweiligen Individuums automatisch positiv gewertet wird. (vgl. Wüstner 2009: 10) „Ist beispielsweise die Zufriedenheit im privaten wie in beruflichen Bereich zwar ausgewogen, aber gleich niedrig, wird dies mit negativen Emotionen und Kognitionen einhergehen, und dürfte daher kaum positiv gewertet werden.“ (Wüstner 2009: 10) Es kann zudem zu Interpretationsproblemen kommen, wenn beispielsweise in einer der drei Dimensionen ein ausgewogenes Verhältnis und in den anderen beiden kein ausbalanciertes Verhältnis zu erkennen ist. (vgl. Wüstner 2009: 10) Im weiteren Verlauf dieser Masterarbeit werden noch diverse Entwicklungsfaktoren, welche zu einer verstärkten Betrachtung des Work-Life-Balance Konzepts geführt haben, vorgestellt und beleuchtet. Des Weiteren werden auch noch Strategien und Maßnahmen, die die Work-Life-Balance fördern, thematisiert. Jenes Spektrum an Initiativen streckt sich von politisch initiierten Programmen über organisationale Strategien bis hin zu individuellen Schritten. Es liegt jedoch auf der Hand, dass sehr vieles, das seit einigen Jahren angeboten beziehungsweise praktiziert wird, im Zuge der Modeerscheinung des Work-Life-Balance Konzepts entstanden ist. Darunter fallen in etwa betriebliche Sozialleistungen oder auch Rabatte für ArbeitnehmerInnen. Diese Angebote können zwar auch die Work-Life-Balance von ArbeitnehmerInnen beeinflussen jedoch wird gleichzeitig der Eindruck erweckt, dass jene Maßnahmen nur zu Prestigezwecken in der Öffentlichkeit dienen. Diese Entwicklungen werden auch von einer Studie von Becker im Jahr 2000 bestätigt, wonach der Hauptgrund für die Entwicklung familienfreundlicher ArbeitgeberInneninitiativen in der Senkung der Fluktuation und in zweiter Instanz der Personalrekrutierung liegt. (vgl. Wüstner 2009: 11) Sofern bei der Work-Life-Balance das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Freizeit im Mittelpunkt steht, besteht zugleich auch eine Nähe zu dem Konzept der Qualität von Arbeit. (Lowe und Schellenberg 2001) „Qualität von Arbeit beinhaltet bessere Jobs und Wege, Arbeits- und Privatleben zu vereinbaren“ (Comission oft he European Communities 2000: 13 in Wüstner 2009: 11) Im Jahr 2003 beschreibt die European Commission verschiedene Maßnahmen, mit welchen Qualität von Arbeit erreicht werden könne. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht hier neben verschiedensten Maßnahmen wie in etwa Arbeitszeitmodellen, Gesundheitsförderungen oder Sozialleistungen, um die Qualität von Arbeit zu fördern. An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass die Auseinandersetzung mit dem Konzept der Work-Life-Balance eine Festlegung der abzugrenzenden Lebensbereiche und der konkreten Kriterien, an welchen die Ausgewogenheit festgemacht wird, fordert. (vgl. Wüstner 2009: 11)

In den folgenden Kapiteln wird nun ein Überblick zu den Konzept Work-Life-Balance vermittelt sowie versucht aufzuzeigen, wie schwierig es in der modernen Arbeitswelt ist, Motive und Ziele, Erwartungen und Forderungen, Risiken und Ressourcen in ein Verhältnis zu bringen, das für die individuelle Lebens- und Arbeitszufriedenheit und für die Gesundheit vorteilhaft ist. Jedoch ist es wichtig hervorzuheben, dass der Erfolg genutzter Strategien nicht allein vom individuellen Wollen und Können ab, sondern auch vom sozialen Dürfen sowie von situativen Rahmenbedingungen. (vgl. Wüstner 2009: 16)

9. Work-Life-Balance – Ein Überblick

In der modernen Arbeitswelt müssen sich sowohl ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen mehr denn je vielen unterschiedlichen Situationen stellen sowie neue Aufgaben bewältigen. (vgl. Wüstner 2009: 19) „Globalisierung, Wettbewerbsfähigkeit, Innovation, Mobilität und Flexibilität sind in diesem Zusammenhang nur ein paar beispielhaft herausgegriffene Schlagwörter, die die Dynamik des Arbeitsmarktes verdeutlichen sollen.“ (Wüstner 2009: 19) Zusätzlich zu der Bewältigung beruflicher Belastungen werden die Menschen auch mit sich ständig ändernden sowie neuen Anforderungen innerhalb ihres Privat- und Familienleben konfrontiert. Der Begriff, der sich in diesem Zusammenhang in der Wissenschaft herausgebildet hat, ist Work-Life-Balance. Doch in den meisten Fällen wird weniger die Gleichgewichtssituation als die Imbalance betrachtet. Es gestaltet sich als äußerst schwierig mit den schon erwähnten Herausforderungen der neuen Arbeitswelt umzugehen. (vgl. Wüstner 2009: 19)

„Es wird immer schwieriger [...] die erforderlichen (Problemlöse)Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnisse und Hilfsmittel (Ressourcen) zu gewährleisten und gleichzeitig noch genügend Puffer und Reserven zu schaffen, so dass wir in der Bilanz von einer langfristig adäquaten Beanspruchung und gelungenen Lebensqualität sprechen zu können.“ (Kastner 2004 in Wüstner 2009: 19)

Die höheren und schwierigeren Belastungen und Anforderungen können sich nicht nur auf das Privatleben auswirken, sondern es auch stören. Dies kann Auswirkungen auf das sowohl berufliche als auch private Wohlbefinden haben. Zimbardo und Gerrig definieren das Wohlbefinden als die „optimale Gesundheit, verbunden mit der Fähigkeit, vollständig und aktiv in körperlichen, intellektuellen, emotionalen, geistigen, sozialen und sich in der Umwelt befindlichen Gesundheitsbereichen zu funktionieren.“ (Zimbardo und Gerrig 2004: 582)

Zudem kann auch mit einem verminderten Wohlbefinden auch die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen nachlassen. (vgl. Wüstner 2009: 19) Vor allem Unternehmen bemühen sich zunehmend und auf verschiedene Art, für einen Ausgleich der beiden Bereiche Privat- und Berufsleben zu sorgen. Zunächst wird es in diesem Teil dieser Arbeit zu einer näheren Eingrenzung des Begriffs Work-Life-Balance kommen, daraufhin folgt eine kurze Darstellung theoretischer Modelle zur Work-Life-Balance. Zudem wird aufgezeigt, welche Anlässe zu einer intensiven Auseinandersetzung mit diesem Thema geführt haben. Außerdem wird es zu einer Vorstellung von verschiedenen individuellen, politischen und organisatorischen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit Work-Life-Balance diskutiert werden, kommen. (vgl. Wüstner 2009: 20)

9.1. Begriffserläuterung

Work-Life-Balance hat sich in den letzten Jahren zu einem äußerst populären Schlagwort entwickelt. Das Schlagwort erscheint in zahlreichen wissenschaftlichen Publikationen sowie in einschlägiger Ratgeberliteratur und findet dabei ganz unterschiedliche Verwendung. (vgl. Wüstner 2009: 20) Der Begriff wird in der Ratgeberliteratur zum Beispiel im Zusammenhang mit einem optimalen Zeitmanagement (vgl. Seiwert 2007) oder der Selbstverantwortung für das eigene Lebensglück und Mitverantwortung für eine neue Lebenskultur (vgl. Mueller-Harju 2004) genannt. In anderen Werken handelt Work-Life-Balance davon, „das innere Kraftzentrum zu entdecken und bewusst zu steuern.“ (Rohls 2003: 7)

In der Wissenschaft beschäftigen sich eine Vielzahl von Disziplinen mit dem Begriff. Die Soziologie als auch die Psychologie versuchen, den Zusammenhang zwischen Arbeit und Privatleben zu erklären und gehen unter anderem der Frage nach, welche Auswirkungen die unterschiedlichen Rollen haben, welche man in den verschiedenen Lebensbereichen einnehmen muss. Work-Life-Balance ist unter anderem auch ein Thema der Betriebswirtschaftslehre wie zum Beispiel im Bereich Gender Mainstreaming bei Peters und Benschel 2002 oder im Bereich des Personalmanagements bei Rost 2004. Allerdings ist es wahrscheinlich genau dieses vielfältige und fachübergreifende Interesse an Work-Life-Balance, was dafür verantwortlich ist, dass es kein einheitliches Verständnis des Begriffes gibt. (vgl. Wüstner 2009: 20)

„Allgemein können die Agenten von Work-Life-Balance unterschieden werden (Abele 2005); diese können Individuen sein, die ihre eigene Work-Life-Balance „planen“, aber auch Organisationen, die die Rahmenbedingungen für die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter

vorgeben oder mit bedingen. (Wüstner 2009: 21) Im Alltag wird Work-Life-Balance als eine Ausgeglichenheit zwischen Erwerbsarbeit, welche in Zusammenhang mit den Schlagwörtern Mühe, Belastung, Beanspruchung oder auch Müssen steht und Privatleben, welches mit Ruhe, Erholung oder Dürfen verbunden wird, verstanden. Prinzipiell wird von einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesprochen. Auf der einen Seite ist mit „Work“ vorwiegend die berufliche Arbeit gemeint und auf der anderen Seite bezieht sich „Life“ auf das Privatleben beziehungsweise die Freizeit, wobei hier der Fokus auf die Familie gelegt wird. Mit dem Begriff „Balance“ ist gemeint, dass die beiden Lebensbereiche einen ausgewogenen Anteil an der Lebenszeit einnehmen sollten. Allerdings kann der Begriff auf unterschiedliche Weise betrachtet werden. Zum einen können subjektive Präferenzen bei der Zeiteinteilung gemeint sein und zum anderen tatsächliche Zeitverteilungen, welche sich aus beruflichen und privaten Verpflichtungen ergeben. (vgl. Wüstner 2009: 21) Eine erweiterte Perspektive des Work-Life-Balance wird durch Ulich (2005) vermittelt, seiner Ansicht nach suggeriert der Ausdruck Work-Life-Balance eine Balance zwischen Arbeit und Leben. Jedoch stellt Arbeit einen zentralen Faktor in unserem Leben dar. Zudem liegen viele Arbeits-Formen wie in etwa ein ehrenamtliches Engagement außerhalb der eigentlichen Erwerbstätigkeit. (vgl. Wüstner 2009: 21) „Sowohl im Bereich des Erwerbslebens wie auch im Privatleben finden sich gleichermaßen Phasen der Erholung bzw. der Beanspruchung.“ (Wüstner 2009: 21) Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben immer mehr und es kommt sozusagen zu einem fließenden Übergang von Arbeit und Freizeit. Greenhaus und MitarbeiterInnen versuchen neben der Klärung der drei Begriffe des Wortes Work-Life-Balance noch eine umfassendere Definition zu liefern. Sie beziehen in ihrer Definition auch die beruflichen und außerberuflichen Rollen mit ein: Work-Life-Balance ist demnach „the extent to which an individual is equally in – and equally satisfied with – his or her work role and family role“ (Greenhaus et al. 2003: 513) Wie schon erwähnt unterscheiden sie hierbei drei Komponenten der Work-Life-Balance: die zeitliche Balance, die Beanspruchungs-Balance sowie die Zufriedenheits-Balance. Die einzelnen Balancen können dabei sowohl positive als auch negativ sein: „Each component of work-family balance can represent positive balance or negative balance depending on whether the levels of time, involvement, or satisfaction are equally high or equally low“.(Greenhaus et al. 2003: 513) Eine andere häufig verwendete Begriffserklärung in diesem Zusammenhang stammt von Michalk und Nieder aus dem Jahr 2007:

„Work-Life-Balance heißt: den Menschen ganzheitlich zu betrachten (als Rollen- und Funktionsträger) im beruflichen und privaten Bereich (der Lebens- und Arbeitswelt) und ihm

dadurch die Möglichkeit zu geben, lebensphasenspezifisch und individuell für beide Bereiche die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um so dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein.“ (Michalk und Nieder 2007: 22) Zusammengefasst hebt diese Definition hervor, dass das Individuum nicht isoliert von Strukturen innerhalb der Gesellschaft lebt sondern innerhalb des bestimmten Systems, welches unterschiedliche Subsysteme besitzt, verschiedene Rollen und Funktionen einnimmt. Um allerdings eine Work-Life-Balance zu bewerkstelligen, sollen die Rollen und Funktionen der jeweiligen Subsysteme im Einklang stehen. (vgl. Michalk und Nieder 2007: 23) In dem nun folgenden Kapitel wird der Work-Life-Balance in Zusammenhang mit verschiedenen Theorie Modellen gebracht.

9.2. Konzepte und Modelle von Work-Life-Balance

Im Kontext von Work-Life-Balance werden vielfältige psychologische Konzepte diskutiert. Es hängt jedoch vom Begriffsverständnis ab, welcher Schwerpunkt dabei gesetzt wird. Bettina Wiese differenziert in diesem Zusammenhang zwischen tätigkeitsanalytischen, entwicklungs-Biografie orientierten sowie stress- und ressourcentheoretischen Ansätzen. Bei tätigkeitsanalytischen Ansätzen rückt vor allem die zeitliche Balance in den Vordergrund. Es wird dabei untersucht wie viel Zeit eine Person in ihren verschiedenen Lebensbereichen für bestimmte Tätigkeiten aufwendet. Vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede stehen hierbei bei der Forschung im Vordergrund. Männer verwenden demnach nach wie vor mehr Zeit auf die Erwerbsarbeit wobei Frauen mehr Zeit mit Haushalts- und Betreuungstätigkeiten verbringen. (vgl. Wüstner 2009: 23) Bei den Entwicklungs- und Biografie orientierten Konzepten geht es um eine langfristig und ausgelegte Balancierung von Arbeits- und Privatleben und auch um die Frage wie und ob unterschiedliche Lebensbereiche in der eigenen Lebensplanung subjektiv gewichtet werden und ob sich gewünschte Formen der Lebensformen auch realisieren lassen. (vgl. Wiese 2007: 249) Neben den soeben genannten Ansätzen psychologischer Forschung wird in der Wissenschaft auch und vor allem der Zusammenhang von Arbeit und Privatleben untersucht. Dadurch lassen sich sechs verschiedene Modelle zu Work-Life-Balance unterscheiden. Hierbei ist jedoch hervorzuheben, dass der Begriff „Life“ bei vielen AutorInnen unterschiedlich verwendet wird. (vgl. Wüstner 2009: 24) „So steht er z.B. einmal als Synonym für Familie(nleben), ein anderes Mal für Freizeit.“ (Wüstner 2009: 23) Daher wird bei den nun folgenden 6 Modellen allgemein der Begriff Privatleben angewandt.

1. *Segmentierungsmodell*: Bei diesem Modell wird davon ausgegangen, dass zwischen dem Bereich Arbeit und dem Bereich Privatleben in Bezug auf die Erfahrung, Handlungs- und Erlebnisweisen kein Zusammenhang bestehe. Es sind somit zwei getrennte Lebensbereiche.
2. *Kongruenzmodell*: Hierbei besteht die Annahme, dass persönliche Eigenschaften oder Einstellungen sowohl den Arbeits- und auch den Privatbereich in gleicher Weise positiv oder auch negativ beeinflussen. Korrelationen zwischen den beiden Bereichen sind demnach Scheinkorrelationen.
3. *Integrationsmodell*: Dieses Modell beschreibt eine wechselseitige Beeinflussung von Arbeit und Privatleben. Die beiden Bereiche sind zusammengehörig wie in etwa bei einem familiengeführten Unternehmen. (vgl. Wüstner 2009: 24)
4. Das *Generalisationsmodell* oder auch *Spillover-Modell*, besagt, dass es trotz räumlicher sowie zeitlicher Trennung von Arbeit und Privatleben dazu kommt, dass Emotionen von dem einen Bereich auf den anderen übertragen werden. Als Beispiel hierfür gilt, dass berufliche Belastungen die jeweilige Person auch im Privatleben beschäftigen. „Im Gegensatz zum Integrationsmodell ist die Beeinflussung einseitig und nicht wechselseitig.“ (Wüstner 2009: 24)
5. Ein negativer Zusammenhang zwischen Beruf und Privatleben wird bei der *Kompensationstheorie* angenommen. Die Unzufriedenheit in einem Lebensbereich führt dazu, dass man in diesen weniger Zeit und Energie steckt. Allerdings investiert man umso mehr in den anderen Lebensbereich, um diese Unzufriedenheit auszugleichen.
6. Das *Ressourcenschöpfungsmodell* hingegen gibt an, dass knappe Güter wie Zeit oder Energie in dem einen Lebensbereich auf Kosten des anderen verbraucht werden. „Zeit und Ressourcenkonflikte können die Folge davon sein.“ (Wüstner 2009: 25) Dieses Modell beschäftigt sich mit der Frage, ob die mit einer Rolle verbundene Ressourcenbindung in einem Lebensbereich mögliche Folgen für den anderen Lebensbereich mit sich bringt. (vgl. Wüstner 2009: 25)

Wie soeben dargestellt gibt zahlreiche Erklärungsansätze für den Zusammenhang von Arbeit und Privatleben. Allerdings ist es bisher ungeklärt, welches Verhältnis tatsächlich zwischen Arbeit und Privatleben besteht. Ein Schlüssel kann sein, dass man nicht mehr mit einseitigen Werkmechanismen, sondern anhand integrativer Modelle versucht, weitere Faktoren wie in etwa Persönlichkeitseigenschaften in den Wirkungsverläufen mit zu

berücksichtigen, um für die Work-Life-Balance weitere relevante Aspekte und Prozesse zu erfassen. (vgl. Wüstner 2009: 25)

Als Gründe für das stetig steigende Interesse an Work-Life-Balance, sind vielfältige Entwicklungen zu nennen, welche auf tiefgreifende demografische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen zurückzuführen sind. Auf den folgenden Seiten werden diese Entwicklungen näher beleuchtet. (vgl. Wüstner 2009: 25)

10. Work-Life-Balance im Fokus der Gesellschaft

Der Begriff Work-Life-Balance (W-L-B) ist, sei es in der Politik, bei Unternehmen oder bei Organisationen in aller Munde. Neben diesen Parteien interessieren sich jedoch vor allem Betroffene selbst für diese Thematik und versuchen ein ausgeglichenes Arbeits- und Privatleben zu schaffen, dies ist jedoch wie schon erwähnt zunehmend schwieriger geworden. Als Ursachen, warum Arbeit und Freizeit schwerer miteinander zu vereinbaren sind, werden unterschiedlichste Entwicklungen genannt. Dazu zählen unter anderem demografische und wirtschaftliche Veränderungen, veränderte familiäre Strukturen oder auch der Wertewandel unserer Gesellschaft. (vgl. Wüstner 2009: 27)

10.1. Demografischer Wandel

Der demografische Wandel wird häufig mit einer Alterung der Bevölkerung umschrieben. Die Bevölkerung verschiebt sich somit mehr in Richtung älterer Menschen. Diese Entwicklung resultiert aus der sinkenden Anzahl an Geburten pro Jahr sowie der tendenziell steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung der Menschen. (vgl. Wüstner 2009: 27) Der Wandel demografischer Strukturen hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die angesprochenen Entwicklungen tragen dazu bei, dass das Erwerbspotenzial sinkt. Zudem ist davon auszugehen, dass mit der Alterung der Gesellschaft der Eltern-Generation wachsen wird. Dies beinhaltet gleichzeitig eine Mehrbelastung für die nachfolgende Generation. Die steigende Lebenserwartung stellt ganz eindeutig auch eine neue Herausforderung im Bereich der Altenpflege dar. Vor allem die Sandwich-Generation, jene Generation, welche nach der Erziehungszeit ihrer Kinder später die Pflege ihrer Eltern übernimmt, hat eine zusätzliche Belastung zu erwarten. (vgl. Wüstner 2009: 28)

Auch die Beschäftigungspolitik der Unternehmen ist von Veränderungen betroffen. Die Wissenschaft und Forschung geht davon aus, dass in Zukunft immer weniger qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sein werden und sich der Mangel an Fachkräften weiter verschärfen wird. Daraus folgt, dass der Fachkräftemarkt weiterhin hart umkämpft sein wird und dass Unternehmen Work-Life-Balance Maßnahmen als Anreizinstrument nutzen, um als attraktiver beziehungsweise moderner Arbeitgeber qualifizierte ArbeitnehmerInnen anzulocken. Maßnahmen wie in etwa flexible Arbeitszeiten oder Home Office sind ein wichtiger Entscheidungsfaktor für BewerberInnen bei der Wahl eines neuen Unternehmens. (vgl. Wüstner 2009: 29)

10.2. Familie im Wandel

„Auch die Struktur und die Größe der Familie sind einem starken Wandel unterworfen, die unter Umständen eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen erschweren respektive gar nicht erst ermöglichen.“ (Wüstner 2009: 29) Durch längere Ausbildungszeiten und dem damit einhergehenden verzögerten Einstieg in das Berufsleben, kommt es bei den meisten Paaren zu einer Aufschiebung der Familiengründung. Zudem sinkt die Zahl die mehr als ein Kind haben und der Anteil der Kinderlosen steigt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird immer schwieriger und Paare verzichten dadurch zunehmend auf Kinder. Was unter anderem zur Folge hat, dass Frauen sich mehr Kinder wünschen als sie tatsächlich bekommen. (vgl. Wüstner 2009: 29) „An dieser Stelle könnten Unternehmen im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung ihrer Mitarbeiter ansetzen und den Familienwunsch vieler Frauen durch Work-Life-Balance-Maßnahmen wie z.B. flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen.“ (Wüstner 2009: 29) Das klassische Familienmodell eines verheirateten Paares mit mehreren Kindern ist eindeutig von der Pluralität der Lebensformen wie in etwa Patchwork Familien, nichteheliche Lebensgemeinschaften, Alleinerziehende oder Singles abgelöst worden. (vgl. Wüstner 2009: 29) Durch die abnehmende Zahl an Eheschließungen und der steigenden Zahl an Ehescheidungen steigt gleichzeitig die Zahl alleinerziehender Elternteile. Im Zusammenhang mit Work-Life-Balance bedeutet diese Entwicklung, dass immer mehr Menschen bei der Vereinbarung von Beruf und Privatleben auf sich allein gestellt sind und dadurch nach politischen beziehungsweise organisatorischen Unterstützungsangeboten suchen. (vgl. Wüstner 2009: 30)

Nunner-Winkler (2000) hebt neben dem Wandel der familiären Strukturen auch einen Wandel der Geschlechterrollen hervor. „Während früher die Arbeit der Frau immer ein

selbstverständlicher und unverzichtbarer Beitrag zur Überlebenssicherung war, hat sich mit der Industrialisierung die Trennung von Familie und Arbeitsplatz durchgesetzt. Dem Mann wurde die Ernährerrolle, der Frau die Familien- und Hausarbeit zugewiesen und diese Aufgabenverteilung wurde dann als ‚natürlich‘ – fast noch im Sinne von gottgewollt – ausgegeben.“ (Nunner-Winkler 2000: 1)

Das traditionelle beziehungsweise konservative Bild der Frau, bei dem die Frau in erster Linie zu Hause bleibt, um sich um die Kindererziehung und den Haushalt zu kümmern, wird zunehmend vom modernen Rollenverständnis, bei dem die Frau einer Erwerbstätigkeit nachgeht beziehungsweise nachgehen muss, abgelöst. Durch diese Entwicklung sowie ein steigendes Bildungsniveau wächst die Zahl an Doppelverdiener innerhalb einer Familie. Das bisher bestehende sogenannte Drei-Phasen-Modell – Berufstätigkeit, Familienphase und Wiedereinstieg – wird zunehmend durch das Modell der simultanen Bewältigung von familiären und beruflichen Verpflichtungen ersetzt. Diese kann unter anderem dazu führen, dass Rollen und Funktionen des Arbeits- und Privatlebens nicht in Einklang zueinanderstehen.

Die soeben vorgestellten veränderten Familienstrukturen haben konkrete Auswirkungen auf das Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Auf der einen Seite kann es unter anderem zu einer zeitlichen „Imbalance“, wenn in etwa neben der Berufstätigkeit auch Kinder versorgt oder Angehörige gepflegt werden müssen, kommen. Auf der anderen Seite kann es zudem zu Rollen- und Funktionskonflikten kommen, wenn die berufliche Karriere und die Familie nebeneinanderstehen. (vgl. Wüstner 2009: 30)

10.3. Wertewandel

„Mehr Mitbestimmung“, „Erfolg im Beruf haben“, „sich selbst zu verwirklichen“, „sich etwas leisten können“ oder „freie Meinungsäußerung“ sind nur ein paar jener postmateriellen Werte, welche unsere Gesellschaft in den letzten Jahren widerspiegeln. Materielle Werte wie in etwa „wirtschaftliche Stabilität“ oder „Ruhe und Ordnung“ mussten unter anderem auch dem Streben nach mehr Lebensqualität weichen.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird von den heutigen Wertvorstellungen geprägt.“ (Wüstner 2009: 31)

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist nicht mehr nur für Eltern oder stark beanspruchte Beschäftigtengruppen ein zentrales Thema, sondern auch für viele andere Gesellschaftsgruppen. Der Wunsch nach sowie die stärkere Betonung von Selbstentfaltung, Lebensgenuss, die Gleichstellung der Frauen oder auch die Höhererschätzung von Freizeit und Privatleben mit dem einhergehenden Bedeutungsverlust von Arbeit sind die wohl wesentlichsten Schwerpunkte rund um das Thema Work-Life-Balance in Bezug auf den Wertewandel innerhalb unserer Gesellschaft. (vgl. Wüstner 2009: 31)

An dieser Stelle lässt sich nochmals hervorheben, dass das Thema Work-Life-Balance von unterschiedlichsten gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflusst wird. Durch den schon angesprochenen demografischen Wandel entstehen neue Herausforderungen wie in etwa die Pflege und Versorgung von Angehörigen. Die Veränderungen innerhalb der Familienstruktur führen dazu, dass in vielen Fällen das Verhältnis von Arbeit und Freizeit unausgewogen ist. Durch den gesellschaftlichen Wertewandel rücken außerdem viele Ziele und Wünsche, welche außerhalb der Berufswelt liegen, in den zentralen Fokus eines Menschen. Zusätzlich trägt auch noch der Strukturwandel der Arbeit dazu bei, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschmelzen. Im nun folgenden Kapitel werden Strategien sowie Maßnahmen vorgestellt, welche dazu beitragen sollen, dass sich Individuen ihren Lebensbereichen adäquat widmen können, ohne dabei Einschränkungen hinnehmen zu müssen. (vgl. Wüstner 2009: 32)

11. Strategien und Maßnahmen

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, wie eine Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Privatleben hergestellt als auch gefördert werden kann.

Es können unterschiedlichste Strategien angewandt werden, welche beim Individuum und auch bei der Partnerschaft ansetzen. Eine tatsächliche Balance kann unter anderem über eine Selbstkontrollstrategie erreicht werden. Die meisten individuellen Strategien zielen auf eine zeitliche Gestaltung von Lebensbereichen ab. Beispielsweise kann Zeit eingespart werden in dem man eine Haushaltshilfe engagiert und die Zeit nutzt um die Familie und Freunde zu treffen. (vgl. Wüstner 2009: 33)

Auch in der Politik hat man die Bedeutsamkeit der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie schon seit geraumer Zeit erkannt weshalb es neben den Strategien, welche am Individuum ansetzen, auch seitens der Politik Bestrebungen gibt, Work-Life-Balance zu fördern. Jene

Strategien können als Rahmenbedingungen für individuelle Vereinbarkeitsstrategien betrachtet werden. (vgl. Wüstner 2009: 33) In diesem Zusammenhang kam es in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahren zu einer Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen. Dazu zählt unter anderem die Gleichstellungspolitik, eine Neuregelung des Elterngelds oder auch eine Debatte rund um den Ausbau von Kinderkrippen. Hierbei sei jedoch hervorzuheben, dass die Politik zwar versucht, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die konkrete und praxisgerechte Umsetzung liegt jedoch bei den Organisationen. Daher ist es unumgänglich, dass insbesondere Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aktiv werden, um geeignete Möglichkeiten für ihre MitarbeiterInnen zu schaffen. (vgl. Wüstner 2009: 34) Wenn man sich Organisationen in der heutigen Arbeitswelt ansieht so erkennt man, dass viele von ihnen verschiedene Arbeitszeitmodelle anbieten. Zudem werden auch immer mehr Freizeitelemente geschaffen, um einen geeigneten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben für die MitarbeiterInnen zu bewerkstelligen. Außerdem rücken auch Familienmitglieder immer weiter in den Fokus von Unternehmen, wenn es in etwa um die Betreuung von Kindern geht. (vgl. Wüstner 2009: 35)

11.1. Arbeitsmethoden

Die Gestaltung sowie Einteilung von Lebenszeit spielt eine zentrale Rolle bei der Frage, inwiefern Beruf und Privatleben miteinander vereinbart werden können. Aus diesem Grund setzen immer mehr Unternehmensstrategien bei der Förderung von Work-Life-Balance direkt bei der Arbeitszeit an. (vgl. Wüstner 2009: 35)

Die Arbeitszeit kann generell in ihrer Dauer, ihrer Lage und ihrer Verteilung variieren. Prinzipiell stellt sie jedoch den Rahmen dar, innerhalb dessen gearbeitet wird und durch dem die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben festgelegt wird. Am Arbeitsmarkt gibt es schon eine Vielzahl an unterschiedlichen Modellen der Arbeitszeitregelungen. Kerstin Wüstner unterscheidet hierbei Modelle, die an primär organisationalen und jene, die vorwiegend an individuellen Zielen ausgerichtet sind. Diese Klassifizierung ist jedoch nicht überschneidungsfrei und unstrittig. Jene Formen, welche vorwiegend an Organisationszielen ausgerichtet sind, sind unter anderem Modelle wie die Kurzarbeit, Schichtarbeit oder auch die geringfügige Beschäftigung. Jene Modelle, bei denen die Ziele des Individuums im Fokus stehen, werden meistens auch im Kontext eines ausgeglichenen Berufs- und Privatlebens diskutiert. Als Beispiele nennt Wüstner unter anderem Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeitverträge oder auch flexible Ruhestandsregelungen. Teilzeit ist eine

Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit. Der Verkürzung und Flexibilisierung sind hierbei keine Grenzen gesetzt. Eine moderne Form der Teilzeitarbeit ist das sogenannte Job Sharing. Hierbei teilen sich zwei MitarbeiterInnen eine Vollzeitstelle. Neben der zeitlichen Teilung des Arbeitsplatzes kann es auch zu einer funktionalen Trennung von Sachgebieten kommen. Bei der sogenannten Tandearbeitszeit kommen noch zusätzliche Vertretungspflichten für die MitarbeiterInnen hinzu. Das Teilzeit Modell, das Job Sharing Modell und auch die Tandearbeitszeit sind auf eine kurzfristige zeitliche Gestaltung von Arbeitszeit begrenzt. Die Gleitzeit und auch Arbeitszeitkonten bieten hingegen eine mittelfristige Möglichkeit der Gestaltung. Beim Gleitzeitmodell können die ArbeitnehmerInnen selbst bestimmen, wann sie, innerhalb einer festgelegten Zeitspanne, arbeiten wollen. Dies betrifft vor allem die tägliche oder die wöchentliche Arbeitszeit. Ein relativ freies Ansammeln und Abbauen von Arbeitszeit ermöglichen die sogenannten Arbeitszeitkonten. (vgl. Wüstner 2009: 36) „Im Idealfall lassen beide Modelle Arbeitnehmern eine flexiblere Zeiteinteilung zu, die ihren individuellen Ansprüchen und Bedürfnissen gerecht wird.“ (Wüstner 2009: 36)

Eine Erfüllung von subjektiven sowie lebensspezifisch anfallenden Verpflichtungen und Interessen kann unter anderem durch die sogenannte Sabbatical Regelung oder Jahresarbeitszeitverträge geregelt werden. Diese beiden Modelle schaffen eine längerfristige Gestaltung von ganzen Lebensabschnitten. Der Sabbatical stellt eine langfristige arbeitsfreie Phase dar. Die MitarbeiterInnen können entweder Plusstunden aufbauen, um ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen oder sie reduzieren vorab ihren Gehalt bei fortlaufender Zahlung während des Sabbaticals. Bei den sogenannten Jahresarbeitszeitverträgen wird zum Beispiel die jährlich zu leistende Arbeitszeit auf einem Konto eingestellt und von den jeweiligen ArbeitnehmerInnen abgearbeitet. Bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit gibt es hingegen keine festgelegte Verteilung der Arbeitszeit. Hierbei wird auf eine Zeitkontrolle verzichtet allerdings gibt es sogenannte Leistungsziele, welche innerhalb eines gewissen Zeitraums erreicht werden sollen. (vgl. Wüstner 2009: 36) „Damit ist es Arbeitnehmern relativ freigestellt, wann sie ihre Arbeitsaufgaben erledigen, was es ihnen ermöglicht, plötzlich auftretende Herausforderungen aus dem Privatleben meistern zu können, indem sie berufliche Verpflichtungen zurückstellen und diesen später nachkommen. (Wüstner 2009: 36)

Es gibt auch Arbeitszeitmodelle wie in etwa die Altersteilzeit, welche sich vor allem mit der Lebenszeit auseinandersetzen. Dieses Modell soll in etwa einen gleitenden Übergang in die Pension ermöglichen. Bei den Ruhestandsmodellen können individuelle Bedürfnisse der

ArbeitnehmerInnen eher berücksichtigt werden und somit zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen.

Zusätzlich zu den flexiblen Arbeitszeiten kann bei diversen Modellen auch der Arbeitsort frei gewählt werden. Bei der sogenannten Telearbeit kann es zu einem häufigen Wechsel des Arbeitsortes kommen. Durch das Home Office Modell bleibt man auch außerhalb der Firma mittels moderner Informations- und Kommunikationstechnologien mit dem jeweiligen Unternehmen in Verbindung. Die Telearbeit kann zu einer besseren Vereinbarung von beruflichen Anforderungen und privaten Verpflichtungen führen. Gleichzeitig gewinnen die ArbeitnehmerInnen durch den Wegfall des Arbeitsweges zusätzliche Zeit im privaten Bereich. Kritisch hervorzuheben ist jedoch, dass bei diesem Arbeitsmodell die Grenzen zwischen dem Privatleben und der Arbeit verschwimmen. (vgl. Wüstner 2009: 37) „Wichtige Funktionen, die Freizeit erfüllen (z.B. Erholung), könnten bei diesen neuen Arbeitsformen gefährdet werden. (Wüstner 2009: 37)

11.2. Familien Modelle und flankierende Maßnahmen

Bei den sogenannten familienorientierten Modellen legen die jeweiligen Organisationen den Fokus auf die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Modelle sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben begünstigen allerdings die direkte Gestaltung sowie Organisation der Arbeit keineswegs berühren. Grundlegende Beispiele hierfür sind unter anderem die Elternförderung oder die Kinder- und Angehörigenbetreuung. Diese Maßnahmen sollen dazu führen, dass es zu einer Reduzierung familienbedingter Fehlzeiten und gleichzeitig zur Vermeidung zeitlicher Konflikte von Familie und Beruf kommt. (vgl. Wüstner 2009: 37) „Doppelverdiener, alleinerziehende Elternteile oder Mütter, die keine Unterstützung aus dem Verwandtenkreis bekommen, sind auf Kinderbetreuungsangebote wie Krippen, Betriebskindergärten oder Kindertagesstätten angewiesen. Entsprechende Angebote sind oft überhaupt erst die Grundvoraussetzung für eine Erwerbstätigkeit.“ (Wüstner 2009: 38)

Die Vorteile für die Beschäftigten sowie für das Unternehmen selbst sind unter anderem, dass es durch den geringen organisatorischen Aufwand zu einer besseren zeitlichen Balance der ArbeitnehmerInnen kommen kann und die Unternehmen mit einer höheren Motivation und Bindung ihrer MitarbeiterInnen rechnen können. Jene Betreuungseinrichtungen sind jedoch auch mit einem hohen Kostenfaktor verbunden, weshalb sie von klein- und mittelständischen

Unternehmen teilweise nicht finanziert werden können. Weitere familienfreundliche Modelle, welche vor allem eine zeitliche Entlastung von berufstätigen Eltern anstreben sind unter anderem das Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Ferienangebote oder Hausaufgabenbetreuung. (vgl. Wüstner 2009: 38)

Die sogenannten flankierenden Maßnahmen setzen sich auch konkret mit der Vereinbarung von Arbeit und Familie auseinander. „Diese Maßnahmen werden als Konzepte der Unternehmenspolitik verstanden, die im weiteren Sinn dazu beitragen, dass Mitarbeiter, die Familie haben, mit ihrer Doppelrolle zurecht kommen: Allerdings handelt es sich hierbei, wie der Name schon sagt, um „begleitende“ Maßnahmen. (Wüstner 2009: 38)

Zu diesen Maßnahmen zählen unter anderem:

- Beratungsangebote wie in etwa Sozial-, Rechts-, Finanz- oder Paarberatungen;
- finanzwirksame Hilfen wie zum Beispiel Rabatte;
- haushaltsnahe Dienstleistungen;
- Unterstützung bei der Wohnungssuche oder auch
- Darlehen oder Fonds für private Notfälle. (vgl. Wüstner 2009: 39)

„Im Gegensatz zu den meisten zuvor erwähnten organisatorischen Modellen setzen diese flankierenden Maßnahmen nicht hauptsächlich an einer zeitlichen Entlastung der Mitarbeiter an, sondern tragen durch ihre unterstützende Funktion eventuell auch zu deren Zufriedenheit im beruflichen wie privaten Bereich bei.“ (Wüstner 2009: 39) Die Arbeitswelt der westlichen Gesellschaft befindet sich in einem strukturellen Wandel, welcher mit höheren beruflichen Belastungen und Anforderungen einhergehen kann. Diese Entwicklungen können auch in das Privatleben einziehen. Wie schon erwähnt kommt es aufgrund dessen zu zunehmenden Schwierigkeiten, eine geeignete Work-Life-Balance zu schaffen, daher sind auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz gefordert die geeigneten Akzente zu setzen. Auch das sogenannte Diversity Management gilt als eine flankierende Maßnahme. Das Unternehmenskonzept sieht hierbei eine Heterogenität der Beschäftigten wie in etwa Geschlecht, ethnische Herkunft oder Religionszugehörigkeit vor und versucht daraus Vorteile für das Unternehmen zu ziehen. Das Diversity Management nimmt eine ganzheitliche Betrachtung der MitarbeiterInnen als TrägerInnen verschiedener privater und beruflicher Rollen vor. An dieser Stelle sei hervorzuheben, dass Work-Life-Balance Maßnahmen, welche die familiäre und private Situation der MitarbeiterInnen ernst nehmen, in den Fokus von Unternehmen rücken.

Dementsprechend müssen vor allem Führungskräfte geschult und sensibilisiert werden. Dies ist in der Praxis allerdings nur äußerst selten der Fall. Das nun folgende Kapitel wird sich damit auseinandersetzen, ob MitarbeiterInnen das Verhältnis von Beruf und Freizeit als ausgewogen wahrnehmen, ob die soeben erwähnten Maßnahmen von sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen angenommen werden beziehungsweise gewünscht sind und falls ja, in wie weit diese Maßnahmen im beruflichen Alltag angekommen sind. (vgl. Wüstner 2009: 40)

12. Work-Life-Balance in der Praxis

In der repräsentativen Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit, welche im Jahr 2007 durchgeführt wurde, wurden über 6.000 ArbeitnehmerInnen befragt. Die Mehrheit der Befragten gab an, dass ihr Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben in einem hohen Maß (48%) beziehungsweise in einem sehr hohem Maß (10%) ausgeglichen sei. Bei 28% der befragten ArbeitnehmerInnen sind die beiden Lebensbereiche in einem geringen Maß ausgewogen und 14% der Befragten verneinten die Frage, ob das Verhältnis in Balance sein.

„Des Weiteren ergab die Untersuchung, dass Alleinerziehende und Alleinverdienende die geringsten Chancen auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance haben.“ (Wüstner 2009: 40)

Die Differenzierung nach dem Geschlecht zeigt auf, dass es berufstätige Mütter schwieriger als berufstätige Väter haben denn 48% der vollzeittätigen Väter und nur 35% der vollzeittätigen Mütter gaben an, dass ihr Verhältnis von Arbeits- und Privatleben ausgewogen ist. Bei kinderlosen Männern und Frauen gibt es jedoch kaum unterschiedliche Wahrnehmungen denn 55% der Männer und 53% Frauen gaben an, dass in ihrem Leben ein harmonisches Verhältnis von Arbeit und Privatleben herrscht.

In Bezug auf die Berufsbranchen zeigt die Studie auf, dass ArbeitnehmerInnen aus dem Gastgewerbe und aus dem Verkehrswesen ihre Work-Life-Balance am schlechtesten bewerten denn Schicht-, Wochenend- und Nachtschicht bestimmen diese Berufssparten. Laut dieser Studie findet man das ausgewogenste Verhältnis bei den MitarbeiterInnen öffentlicher Verwaltungen vor. (vgl. Wüstner 2009: 40)

Eine im Jahr 2007 durchgeführte Studie des Marktforschungsinstituts Vocatus und des Netzwerkes International Research Institutes hat sich damit auseinandergesetzt, welche Maßnahmen von Unternehmen von den MitarbeiterInnen für die Förderung von Work-Life-

Balance gewünscht werden. Innerhalb dieser Studie wurden 14.000 Erwerbstätige in 24 Ländern befragt. Die ForscherInnen kamen unter anderem zu der Erkenntnis, dass 60 % der Befragten, die Flexibilisierung von Arbeitszeiten als größte Chance wahrnehmen, um eine Balance zwischen dem Arbeits- und Privatleben zu schaffen. (vgl. Wüstner 2009: 40) 42% gaben an, dass die schon in dieser Arbeit vorgestellte Telearbeit am wesentlichsten dazu beitragen kann. Eine Studie der European Foundation for the Improvement of Living aus dem Jahr 2006, bei der ArbeitnehmervertreterInnen aus 21 europäischen Ländern befragt wurden, zeigte unter anderem auch auf, dass 26% der Befragten sich eine Einführung beziehungsweise Ausweitung der Angebote an flexiblen Arbeitszeitmodellen wünschen, um die Balance zu verbessern. 60% der TeilnehmerInnen waren zu diesem Zeitpunkt in einem Unternehmen tätig, welches entsprechende Modelle bereits anbietet, 40% gaben an, dass in ihren Unternehmen noch keine derartigen Modelle existieren. Zudem sprachen sich die Befragten für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit aus.

Die angeführten Studien zeigen somit auf, dass von ArbeitnehmerInnen vor allem eine zeitliche Flexibilisierung gewünscht wird, da diese vorwiegend zur Vereinbarkeitsförderung von Arbeits- und Privatleben führt.

Auch die ArbeitgeberInnenseite wurde in der Studie der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions befragt. 91% der PersonalmanagerInnen gaben an, dass ihre Unternehmen eine Verantwortung für die Work-Life-Balance ihrer Beschäftigten tragen. Die restlichen 9% waren der Meinung, dass dies allein in der privaten Verantwortung der MitarbeiterInnen läge. Unternehmen sind vor allem daran interessiert, dass ihre MitarbeiterInnen längerfristig gesund, motiviert und leistungsfähig bleiben. Eine Befragung der Beruf und Familie GmbH aus dem Jahr 2000 ergab, dass Organisationen welche familienfreundliche Arbeitsmodelle einsetzen, um zum einen eine Senkung der Fluktuation zu erwirken und zum anderen dies als Instrument der Personalrekrutierung und Verbesserung der Motivation und Zufriedenheit von bestehenden MitarbeiterInnen zu verwenden. (vgl. Wüstner 2009: 41) „Unternehmen, die entsprechende Maßnahmen und Angebote im Sinne der Förderung der Work-Life-Balance anbieten, können sich in Deutschland beispielsweise vom Audit Beruf & Familie zertifizieren lassen (berufundfamilie gGmbH 2007) und somit ein positives Außenbild fördern.“ (Wüstner 2009: 42)

In den letzten Jahren gab es einen eindeutigen Zuwachs von Maßnahmen zur Work-Life-Balance von Unternehmen innerhalb Deutschlands. Dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Folge (2006) gaben 2003 80% der Unternehmen an, familienfreundliche Maßnahmen anzubieten. Im Jahr 2006 waren es bereits 95%. (vgl. Wüstner 2009: 42) Zudem wurden verstärkt Eltern von Unternehmen gefördert beziehungsweise unterstützt. Von 2003 bis 2006 gab es auch einen großen Anstieg an Rechtsberatungsangeboten und auch spezielle Angebote für Väter wurden in die Wege geleitet. (vgl. Wüstner 2009: 44)

„Insgesamt wird der Fokus vor allem auf Work-Life-Balance-Maßnahmen gerichtet, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgelegt sind und von denen sich Eltern vermutlich eine zeitliche Entlastung versprechen.“ (Wüstner 2009: 44)

12.1. Lebensmanagement statt Work-Life-Balance

„Work-life balance isn't only about families and childcare. Nor is it about working less. It's about working smart. About being fresh enough to give you all you need for both work and home, without jeopardising one for the other. And it's a necessity for everyone, at whatever stage you are in life.“ (Houston 2005: 1) Zahlreiche AutorInnen fordern für die zukünftige Arbeitswelt ein Lebensmanagement, welches eine Balance zwischen Arbeit und Leistung, Gesundheit und Wohlbefinden sowie Soziales und Kultur gewährleisten soll. Je nachdem in welcher Lebensphase man sich im Moment befindet sollen auch die Prioritäten gesetzt werden demnach sollen auch keine einzelnen Lebensbereiche geopfert werden. (vgl. Wüstner 2009: 44)

Wenn es rund um das Thema Work-Life-Balance geht so vertreten viele Menschen die Meinung, dass viele der soeben vorgestellten Strategien und Maßnahmen schon einmal durchgeführt worden sind und nun unter einem neuen Namen verkauft werden. Zudem wird meist ausgeblendet, wie zufrieden beziehungsweise beansprucht ArbeitnehmerInnen in dem jeweiligen Fällen sind. Des Weiteren wird des Öfteren nicht untersucht, ob berufliche und außerberufliche Rollen und Funktionen miteinander im Einklang stehen. Auf der anderen Seite muss jedoch hervorgehoben werden, dass dem Ansatz Work-Life-Balance in Unternehmen immer mehr eine ganzheitliche Betrachtung folgt und somit meist ein umfassendes Programm darstellt, welches nicht nur einzelne Aspekte wahrnimmt sondern vielmehr versucht, integrierte Konzepte zu etablieren.

Wie in dem vorherigen Kapitel schon aufgezeigt wurde, schreiben sich zahlreiche Unternehmen Work-Life-Balance auf ihre Fahnen und verkaufen sich als familienfreundliche Organisationen. „Der Trend zu familienfreundlichen Arbeitsplatzmodellen resultiert aber weniger aus „humanistischen“ Gründen. Vielmehr möchte ein Unternehmen bzw. eine Organisation bei seinen Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden.“ (Wüstner 2009: 45) Das Ziel von Unternehmen in der heutigen Arbeitswelt ist eindeutig Arbeitskräfte zu rekrutieren, zu binden und zu motivieren. Allerdings wird es für ArbeitnehmerInnen immer schwieriger den Anforderungen gerecht zu werden. Wenn sich MitarbeiterInnen flexiblere Arbeitszeiten oder gar Auszeiten wünschen, so riskieren sie dabei nicht selten ihre Anstellung und gleichzeitig ihre Karriere. (vgl. Wüstner 2009: 45)

„Bisher gilt noch immer die ausgedehnte Wochenarbeitszeit als entscheidender Karrierefaktor und reduzierte Arbeitszeit wird mit Leistungsschwäche gleichgesetzt.“ (Mai 2001: 12)

AutorInnen wie in etwa Opaschowski sind generell der Meinung, dass nur ArbeitnehmerInnen, welche in einem unkündbaren Beschäftigungsverhältnis als BeamtInnen tätig sind, sich eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit leisten können. An dieser Stelle kann somit festgehalten werden, dass um tatsächlich zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu gelangen, muss den Unternehmen und ihren MitgliederInnen bewusstwerden, dass eine Vereinbarkeit nur dann stattfinden kann, wenn die schon erwähnten Maßnahmen nicht nur angeboten werden sondern die Inanspruchnahme dieser Modelle auch allgemein akzeptiert wird. (vgl. Wüstner 2009: 46)

In dem nun folgenden Kapitel wird sich diese Arbeit mit den Folgen der Arbeitslosigkeit auseinandersetzen. Daraufhin werden die Forschungsfragen und die dazugehörigen Hypothesen formuliert, um im weiteren Verlauf die qualitative Methode dieser Masterarbeit vorzustellen.

13. Folgen der Arbeitslosigkeit

„Die empirische Erforschung psychosozialer Aspekte der Arbeitslosigkeit hat insbesondere durch die inzwischen schon als klassisch zu bezeichnende Mariantalstudie von Jahoda und Mitarbeitern (1933/1975) große Aufmerksamkeit erlangt.“ (Wüstner 2009: 198)

Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld und Hans Zeisel teilten in ihrer Studie, die psychischen Reaktionen auf Arbeitslosigkeit in vier Haltungstypen ein:

- resigniert: Die resignierten Menschen sehen sich einem schon entschiedenen Schicksal ausgesetzt. Sie verzichten gänzlich darauf, in die Zukunft zu planen und verharren in Hoffnungslosigkeit. Ihr einziger Fokus liegt auf dem Haushalt.
- ungebrochen: Diese Menschen sprühen vor Tatendrang und Lebensfreude. Die Ungebrochenen sind darum bemüht Arbeit zu finden.
- verzweifelt: Diese Gruppe leidet unter Depression und hat es aufgegeben, nach Arbeit zu suchen.
- apathisch: Die Apathischen haben sich und ihre Familie aufgegeben. Diese Menschen kümmern sich weder um Arbeit noch um den Haushalt und neigen zu Alkohol und Aggression.

Nach den ForscherInnen der Marienthalstudie haben die Resignierten 48%, die Ungebrochenen 16%, die Verzweifelten 11% und die Apathischen 25% der Studie ausgemacht. Zudem konnte die Forschung auch soziale Veränderungen innerhalb des Marienthals wahrnehmen. „Das soziale Leben Marienthals entwickelte sich zu einer abgestumpften Gleichmäßigkeit, in der Menschen kaum mehr Interessen hatten.“ (Wüstner 2009: 198) Die Arbeitslosen verloren mit der Zeit auch immer mehr ihre Zeitstrukturierung. Von diesem Phänomen waren vor allem Männer betroffen. (vgl. Wüstner 2009: 198)

Seit der Marienthalstudie wurden zahlreiche andere wissenschaftliche Studien rund um das Erleben und den Folgen von Arbeitslosigkeit durchgeführt. Viele Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen während andere abweichende Erkenntnisse erlangten. Hervorzuheben ist jedoch, dass auf der Makroebene veränderte soziökonomische Rahmenbedingungen und unterschiedliche methodische Herangehensweisen in den jeweiligen Studien zu berücksichtigen sind. (vgl. Wüstner 2009: 198) Nach Wüstner gelangen die meisten wissenschaftlichen Studien zu psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit zu dem Ergebnis, dass der Arbeitsverlust das psychische Wohlbefinden beeinträchtigt. Zudem kommt es zu Reizbarkeit, Schlafproblemen, Konzentrationsstörungen oder auch Nervosität. Eine Schwächung des Selbstwertgefühls, welche wiederum zur Barriere auf dem Weg, eine neue Arbeit zu finden wird, ist auch eine häufige Folge von Arbeitslosigkeit. (vgl. Wüstner 2009: 199) Zahlreiche Forschungen erheben des Öfteren, welche Bewältigungsformen Arbeitslose

wählen. Hierbei stechen zwei Themenblöcke heraus und zwar das Suchtverhalten und das Suchverhalten. Das Suchtverhalten kann als passive Strategie interpretiert werden, bei der es um Verdrängungen geht. Das Suchverhalten stellt aktives beziehungsweise problemorientiertes Coping dar. (vgl. Wüstner 2009: 200) Zentral ist jedoch, dass wenn es dem Menschen an Lebensperspektive fehlt, er Verhaltensweisen an den Tag legt, welche sich negativ auf sein gesundheitliches Befinden auswirken könnten. (vgl. Wüstner 2009: 201) „Die Behauptung, Krankheit sei eine Folge von Arbeitslosigkeit, ruft immer wieder die alte Diskussion auf den Plan, ob Krankheit eine Ursache ist, in die Arbeitslosigkeit zu geraten (Selektionseffekt), oder ob Arbeitslosigkeit krank macht (Kausaleffekt).“ (Wüstner 2009: 202) Negative Effekte der Arbeitslosigkeit wirken sich auch häufig auf die Familie aus. Dies geschieht vor allem aufgrund der finanziellen Einschränkungen, Verhaltensänderungen oder dem veränderten Rollenverständnis von Arbeitslosen. Arbeitslosigkeit in Bezug auf die psychische Beeinträchtigung hinterlässt auch nach dem Wiedereintritt ins Erwerbsleben ihre Spuren und durch wiederholte Arbeitslosigkeit werden die Betroffenen gegen die jeweiligen Folgen nicht immun. Vielmehr entfalten sich die Belastungen immer wieder von neuem. (Wüstner 2009: 202)

Die Erkenntnisse aufgrund der bisher vorgestellten Literatur und wissenschaftlichen Studien zu diesem Thema, ermöglichen es, in dem nun folgenden Kapitel die Forschungsfragen und Hypothesen dieser Masterarbeit zu formulieren.

14. Forschungsfragen und Hypothesen

Durch die soeben vorgestellte Literatur, die unterschiedlichen Ansichten von AutorInnen als auch die zahlreichen Ergebnisse diverser Studien wird sich diese Masterarbeit mit den folgenden Forschungsfragen auseinandersetzen:

1. Inwiefern hat das Phänomen Work-Life-Balance die Arbeitswelt beziehungsweise den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren beeinflusst?
2. Welche Folgen hat die Digitalisierung auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit von ArbeitnehmerInnen?
3. Können ArbeitnehmerInnen ihre Freizeit noch genauso gestalten wie vor dem Zeitalter der Digitalisierung und wie sieht das Verhältnis von Arbeit und Freizeit in naher Zukunft aus?

Die dazugehörigen Hypothesen lauten wie folgt:

Hypothese 1: Das Phänomen Work-Life-Balance hatte massiven Einfluss auf den Arbeitsmarkt der westlichen Gesellschaft. ArbeitnehmerInnen versuchen eine geeignete Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu finden, schaffen dies jedoch nur sehr schwer aufgrund unterschiedlichster Umstände wie in etwa ständige Erreichbarkeit oder den Wandel innerhalb der Familie und Gesellschaft. Unternehmen wiederum versuchen einen Nutzen aus dieser Entwicklung zu ziehen und ködern ArbeitnehmerInnen in dem sie sich als familienfreundliches Unternehmen präsentieren obwohl dies nur zum Teil der Wahrheit entspricht.

Hypothese 2: Die digitalisierte Arbeitswelt kann unter anderem folgende Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen haben: steigender Zeit- und Leistungsdruck, fehlende individuelle Gestaltungsmöglichkeiten im Job, hohe Verantwortung bei meist schlechter Bezahlung und Überstunden sowie ständige Erreichbarkeit. ArbeitnehmerInnen des einundzwanzigsten Jahrhunderts sind zum Großteil auch in ihrer Freizeit ständig erreichbar und sind dies vorwiegend auf freiwilliger Basis um ihre Karriere nicht zu gefährden. Daher hatte die Digitalisierung gravierende Auswirkungen auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit von ArbeitnehmerInnen.

Hypothese 3: ArbeitnehmerInnen können ihre Freizeit definitiv nicht mehr genauso gestalten wie vor dem Zeitalter der Digitalisierung, da es in den letzten Jahren zu große Veränderungen innerhalb der westlichen Gesellschaft und innerhalb der Arbeitswelt gab. Innerhalb der nächsten 5 Jahre wird sich diese Entwicklung nicht besonders stark verändern, sondern eher noch verstärken. Nur jene ArbeitnehmerInnen, welche für sich selbst erkennen, dass sie auch innerhalb ihrer Arbeitszeit private Angelegenheiten regeln können, werden es schaffen ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu schaffen, denn innerhalb der nächsten 5 Jahre wird es zu einer noch intensiveren Verschmelzung beider Bereiche kommen.

Diese Hypothesen sollen anhand einer qualitativen Forschungsmethode verifiziert beziehungsweise falsifiziert werden. Die Gruppendiskussion hat sich als geeignetste Methode hierfür herausgestellt. Diese wird zweimal durchgeführt und zwar mit MitarbeiterInnen eines Verlags aus der Medienbranche. Auf den nun folgenden Seiten werden zum einen diverse qualitative Methoden der sozialwissenschaftlichen Forschung vorgestellt und zum anderen wird im Detail auf das Vorgehen der Gruppendiskussion eingegangen.

15. Sozialwissenschaftliche Methoden

Befragungen, Beobachtungen oder auch Inhaltsanalysen sind nur ein paar jener sozialwissenschaftlicher Methoden welche unter anderem bei der Marktforschung, in der Zeitgeschichte, in der Stadtplanung oder auch in der Kommunikationsforschung zum Einsatz kommen. Die sichere Handhabung von sozialwissenschaftlichen Methoden ist die Grundvoraussetzung, um entsprechende Ergebnisse zu erzielen. In diesem Kapitel werden nun unterschiedliche Formen der qualitativen Befragungen und deren Arten von Auswertung vorgestellt.

Das Konzept von qualitativen Befragungen zeichnet sich vor allem durch die folgenden Merkmale aus:

- Qualitative Befragungen sind eher zwanglos
- Sie werden durch den Interviewer und der Zielperson wesentlich geprägt
- Freie sowie teilweise spontane Formulierungen beziehungsweise Fragen sind nicht unüblich
- Qualitative Befragungen zeichnen sich durch ihre Subjektbezogenheit aus
- „Nicht der Fragebogen bestimmt vorab den Verlauf des Gesprächs, sondern sukzessive die Reaktion des Befragten.“ (Häder 2006: 259)
- Die Befragungen gehen eindeutig mehr in die Tiefe was unter anderem zur Folge hat, dass die Zielpersonen mehr zu Wort kommen. (vgl. Häder 2006: 259)

Das sogenannte *fokussierte Interview* ist eine äußerst beliebte Form der qualitativen Befragung und erfolgt anhand einer Vorgabe eines bestimmten Stimulus (Werbefilm oder Warenprobe) der zu befragenden Person. „Dieser Stimulus liefert dann die Grundlage für die sich anschließende Befragung.“ (Häder 2006: 259) Daraufhin wird der Leitfaden eingesetzt, welcher die Analyse der Wirkung des Stimulus als Ziel hat. Als nächstes kommt es zu der Erhebung der Reaktionen der Zielperson anhand des Leitfadens. Ergänzend zum Leitfaden kann der Interviewer auch immer wieder vorbereitete Nachfragen an die Zielperson stellen. Bei dieser Methode gilt die Maxime der Nichtbeeinflussung. (vgl. Häder 2006: 260)

Das *narrative Interview* wird vor allem dazu verwendet, um erfahrungsnahe und subjektive Aussagen zu gewinnen. Hierbei handelt es sich vor allem um biographische Abläufe, welche von der Zielperson im Laufe des Interviews geschildert werden. Das vorrangige Ziel ist es, Sichtweisen und Handlungen zu verstehen. (vgl. Häder 2006: 261) „Der Interviewer gibt bei einem narrativen Interview lediglich ein Thema vor und ermuntert dann die Zielperson zum

Erzählen.“ (Häder 2006: 262) Nach der Erzählphase folgt die Nachfragephase, in dieser kommt es zu der Klärung noch offen gebliebener Punkte.

Beim *problemzentrierten Interview* stellt der Interviewer die Fragen nach einem teilstrukturierten Leitfaden. Hierbei übt der Interviewer eine relativ aktive Rolle aus. „Dies ist vor allem bei fehlender narrativer Kompetenz der Zielperson erforderlich.“ (Häder 2006: 262) Problemzentrierte Interviews werden häufig mit anderen Methoden wie in etwa Fallstudien, Inhaltsanalysen oder Gruppendiskussionen kombiniert.

Im Wesentlichen gibt es bei der *Auswertung von qualitativen Befragungen* drei grundlegende Ansätze:

1. Die *Grounded Theory* zeichnet sich durch die Nutzung verschiedener Datenquellen aus. Die gewonnenen Informationen werden daraufhin schrittweise generalisiert.

2. Bei der *ethnomethodologische Konversationsanalyse* werden soziale Gruppen daraufhin untersucht, welche Methoden von ihnen bei der Bewältigung ihrer alltäglichen Angelegenheiten ganz natürlich verwendet werden. „Die Akteure gelten bildlich als leere Blätter, die gemeinsam mit anderen die soziale Wirklichkeit erst festlegen müssen, die Blätter also füllen.“ (Häder 2006: 263)

3. Bei der Lehre von der Auswertung von Texten und nicht-sprachlichen Kulturäußerungen handelt es sich um die *objektive Hermeneutik*. Diese sucht nach einem objektiven, gegenständlichen Sinngehalt von Zeichen, sozialen Formen oder Geräten. „Es handelt sich auch hier um ein reines Auswertungsverfahren.“ (Häder 2006: 264)

Die vorliegende Masterarbeit wird jedoch keine der soeben aufgeführten Methoden heranziehen. Um die in Kapitel 14 vorgestellten Forschungsfragen zu beantworten wurde als qualitative Methode jedoch die sogenannte Gruppendiskussion gewählt. In dem nun folgenden Kapitel wird zunächst die Gruppendiskussion als qualitative Methode der Sozialwissenschaft näher vorgestellt, um daraufhin den für diese Masterarbeit angefertigten Leitfaden zu präsentieren.

16. Methodenwahl: Gruppendiskussion

Die Gruppendiskussion ist eine eigenständige Methode der Datenerhebung als auch eine spezifische Technik der Befragung. Diese Art von Methode stellt meistens eine nichtstandardisierte mündliche Form einer Befragung von Gruppen dar. (vgl. Häder 2006: 265)

Die Gruppendiskussion ist ein Gespräch zwischen mehreren TeilnehmerInnen zu einem speziellen Thema, dieses wird von dem Diskussionsleiter benannt und dient dazu Informationen zu sammeln. (vgl. Lamnek 1998: 11)

Die wesentlichsten Elemente sind daher zum einen die Interaktion in einer Gruppe und zum anderen die Unterordnung der Kommunikation unter das wissenschaftliche Interesse. Während der Gruppendiskussion sollen vor allem die Einzelmeinungen in ihrer kontextuellen und gesellschaftlichen Bedingtheit erfasst werden. (vgl. Häder 2006: 266) „In der Berücksichtigung der sozialen Situation, in der eine Auskunft gegeben wird, liegt eine wesentliche Spezifik dieses Ansatzes.“ (Häder 2006: 266) Hierbei ist jedoch unerheblich, dass Gruppendiskussionen meist in künstlich und für diesen Zweck geschaffenen Gruppen stattfinden.

Das wesentlichste Ziel ist, dass sich die TeilnehmerInnen in der Gesprächssituation zu detaillierten Äußerungen entschließen sollen. Angesichts der speziell geschaffenen Gruppensituation wird erwartet, dass die TeilnehmerInnen von tiefgreifenden Bewusstseinsinhalten berichten. Die Diskutanten bauen psychische Kontrollen ab und entschließen sich zu teilweise spontanen und unkontrollierten Äußerungen. (vgl. Häder 2006: 266) Die sozialwissenschaftliche Methode wurde erstmals von Kurt Lewin (1936) und Ronald Lippitt (1938) als auch von Dorwin Cartwright und Alvin Zander (1953) durchgeführt. Robert F. Bales (1950) gilt als erster Forscher, welcher die Gruppendiskussion bei der Kleingruppenforschung nutzte.

Im deutschsprachigen Raum war es zunächst die Frankfurter Schule, welche im Rahmen von Untersuchungen zum politischen Bewusstsein Gruppendiskussionen einsetzte. (vgl. Häder 2006: 266) Die Marktforschung hat seit Jahren ein großes Interesse an Gruppendiskussionen. Mit dieser Methode können relativ schnell und einfach Meinungen, Einstellungen oder auch Verhaltensweisen ermittelt werden. (vgl. Häder 2006: 267) In dem nun folgenden Unterkapitel werden die Erkenntnisabsichten, die Vorteile sowie die Durchführung als auch die Auswertung der Gruppendiskussion vorgestellt.

16.1. Gruppendiskussion im Detail

Nach Lamnek gibt es elf zentrale Erkenntnisabsichten, welche durch die Gruppendiskussion verfolgt werden (vgl. Lamnek 1998: 59ff.):

1. Die Entlarvung von gruppeninternen Prozessen und Abläufen. Während einer Diskussion werden bestimmte Dynamiken frei, aus jenen man Erkenntnisse ziehen

kann.

2. Die Erforschung von Gruppenmeinungen. Relevante Inhalte werden innerhalb der Gruppe diskutiert und dazu kann innerhalb des Kollektivs eine Stellungnahme erarbeitet werden.
3. Eine Informationsvermittlung für die Markt- und Meinungsforschung. Individuelle Meinungen, Einstellungen oder Verhaltensweise der TeilnehmerInnen können erforscht werden.
4. Exploration. In einer frühen Phase eines Forschungsprojekts kann man Gruppendiskussionen nutzen, um Hypothesen zu generieren.
5. Pretests. Fragebogenentwürfe können unter anderem in Gruppendiskussionen behandelt werden. Teilweise spielen Gruppendiskussionen auch bei der Instrumentenentwicklung für sozialwissenschaftliche Forschungen eine wichtige Rolle.
6. Als Korrektiv einer Fragebogenerhebung. Häufig sollen Gruppendiskussionen Ergebnisse beziehungsweise Befunde hinterfragen.
7. Für die Plausibilisierung empirischer Befunde. Statistiken können anhand von Zitatensammlungen untermauert werden.
8. Im Zuge von Assessment-Centern. Diese sind in vielen Unternehmen bei der Personalauswahl angesiedelt. Gruppendiskussionen können dazu dienen, die Managementfähigkeiten von Personen zu erkennen, um somit für Führungspositionen die entsprechenden BewerberInnen auszuwählen.
9. Als Methodentriangulation. Durch die Gruppendiskussion können die Grenzen verschiedener sozialwissenschaftlicher Instrumente genauer ergründet und empirische Befunde weniger angreifbar gemacht werden.
10. Als therapeutisches Instrument in der klinischen Psychologie.
11. Als Evaluationsforschung. Durch eine Gruppendiskussion kann eventuell ermittelt werden, inwieweit in der Praxis vorgenommene Interventionen tatsächlich den angedachten Zweck erfüllen. (vgl. Häder 2006: 268)

„Die besondere Attraktivität von Gruppendiskussionen liegt in ihrer Nutzung als qualitatives Verfahren.“ (Häder 2006: 269)

Die wesentlichen Vorteile der Gruppendiskussion sind unter anderem Offenheit und Flexibilität bei der Erhebung von Daten. Zudem ermöglicht diese Methode ein intensives Studium von gruppenspezifischen Prozessen und ist realitätsnäher als so manch andere qualitative Methode. Als optimale Gruppengröße gilt eine Personengruppe von vier bis zehn Personen. Bei zu

kleinen Gruppen besteht die Möglichkeit, dass die individuellen Besonderheiten der TeilnehmerInnen zu stark ins Gewicht fallen können während wiederum bei zu großen Gruppen die Gefahr besteht, dass der informelle Charakter des Gesprächs gestört wird. Um das Phänomen von schweigenden TeilnehmerInnen zu vermeiden wird empfohlen die Gruppe gezielt zusammzusetzen. (vgl. Häder 2006: 269) „Für die Zusammenstellung einer Diskussionsgruppe bieten sich prinzipiell zwei Varianten an: Eine eher homogene oder – das Gegenteil – eine heterogene Zusammensetzung des Kreises.“ (Häder 2006: 269) Beide Varianten bringen sowohl Vor- als auch Nachteile mit sich. Der Diskussionsleiter beziehungsweise die Diskussionsleiterin leitet und lenkt die Diskussion und erteilt den einzelnen TeilnehmerInnen das Wort. Während der Diskussion soll von dem Leiter oder der Leiterin abgeklärt werden, ob es Untergruppen gibt, welche andere Ansichten zu gewissen Themen vertreten. „Der Diskussionsleiter sollte einzelne, weniger gehemmte Sprecher fördern, er lockert so die Atmosphäre auf und versucht in der Folge auch andere Personen dazu zu bringen, sich an der Diskussion zu beteiligen. (Häder 2006: 270) Im Idealfall entsteht durch diesen Prozess eine Gruppennorm. (vgl. Häder 2006: 270)

Um eine geeignete Datenauswertung zu gewährleisten sollte die Gruppendiskussion mithilfe eines Aufnahmegeräts festgehalten werden. Den TeilnehmerInnen soll selbstverständlich zu Beginn die volle Anonymität zugesichert werden. Mangold (1973) listet folgende Schritte für die ideale Auswertung einer Gruppendiskussion auf:

- Qualitative Phase: Die im gesamten Diskussionsverlauf besprochenen Themen werden hierbei aufgearbeitet und die jeweiligen Stellungnahmen dazu dargestellt.
- Die Diskussionsverläufe: welche von den Angehörigen der gleichen sozialen Gruppen stammen werden nun verglichen, um dadurch Übereinstimmungen und Unterschiede aufzudecken.
- Als dritter und gleichzeitig letzter Schritt „findet ein Vergleich zwischen den typischen Gruppenmeinungen von Gesprächsgruppen verschiedener sozialer Struktur statt, die im Rahmen einer soziologischen Fragestellung untersucht werden.“ (Mangold 1973: 252)

Lamnek (1998) gibt ForscherInnen unter anderem folgende Analysestrategien für Gruppendiskussionen mit auf den Weg:

- „Gruppendiskussionen können deskriptiv, reduktiv und/oder explikativ ausgewertet werden.“ (Lamnek 1998: 167)
- Die wohl häufigste Analyseform ist die deskriptive.

- Um die Fülle des Datenmaterials zu reduzieren wird meist die reduktive Inhaltsanalyse verwendet.
- „Interpretativ-explikativ-extensive Analyseverfahren kommen nur im Wissenschaftsbetrieb vor und sind daher bei Gruppendiskussionen eher selten.“ (Lamnek 1998: 167)
- Reduktive Inhaltsanalysen beinhalten eine Kategorienbildung. Zu diesen Kategorien gehören: Kodiereinheit, Kontexteinheit, Auswertungseinheit, physische Einheit, Bezugseinheit oder auch die thematische Einheit. (vgl. Lamnek 1998: 167)

Da die Methode zu der vorliegenden Masterarbeit intensiv vorgestellt wurde, kommt es nun zu der Präsentation des Leitfadens, welcher bei den Gruppendiskussionen eingesetzt wird.

17. Leitfaden

Die in Kapitel 14. formulierten Forschungsfragen sollen mit Hilfe eines Leitfadens beantwortet werden. Der Leitfaden besteht aus sieben Fragen, wobei diese abhängig von der Situation und der Gruppendynamik gestellt werden. Es ist natürlich möglich, dass es während der Gruppendiskussion zu einer leichten Abänderung der Fragen kommen kann, weshalb es keine strikte Reihung der Themen gibt. Um herauszufinden, ob die bisher bestehenden Annahmen beziehungsweise Hypothesen zu den drei formulierten Forschungsfragen auch tatsächlich zutreffen, enthält der Leitfaden folgende Diskussionsfragen:

- Wie stehen Sie den Work-Life-Balance Entwicklungen gegenüber: Wie gehen sie mit Arbeit und Freizeit um? Wie trennen sie diese Bereiche?
- Wie schaffen Sie für sich persönlich eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Freizeit?
- Entstehen für Sie mehr Vorteile oder Nachteile durch die soeben genannten Entwicklungen?
- Entstehen durch Work-Life-Blending mehr Vorteile oder mehr Nachteile für ein Unternehmen und dessen MitarbeiterInnen?
- Wie sieht Ihrer Meinung nach Ihre Arbeit in naher Zukunft (5 Jahren) aus?
- Sehen Sie durch die Entwicklung des Work-Life-Blending Ihren Arbeitsplatz als gefährdet an?

- Hätten Sie konkrete Lösungsvorschläge zum Thema Work-Life-Blending für sowohl das Unternehmen in dem Sie tätig sind als auch für die Verantwortlichen von Politik und Gewerkschaften?
- Sind Sie der Meinung, dass MitarbeiterInnen welche in der Medienbranche tätig sind, eine weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen als andere Berufsbranchen?

Um den TeilnehmerInnen eine geeignete Basis zu liefern, wird es zu Beginn der beiden Gruppendiskussionen eine ausführliche Präsentation zum Thema geben als auch ein Handout mit den wesentlichen Fakten zur Verfügung gestellt. Zudem werden die Ergebnisse der in dieser Masterarbeit schon vorgestellten Statistiken bereitgestellt, um den Beteiligten ein Gefühl für die Entwicklungen in Bezug auf Work-Life-Blending zu ermöglichen.

18. Die TeilnehmerInnen

Die erste Gruppendiskussion besteht aus MitarbeiterInnen verschiedenster Berufsgruppen wie in etwa der Gesundheits- oder Personalvermittlungsbranche. Die zweite Gruppendiskussion setzt sich aus MitarbeiterInnen eines Verlages aus dem siebten Wiener Gemeindebezirk und ArbeitnehmerInnen aus Werbe- und Marketingagenturen sowie einer Presseabteilung einer der führenden europäischen Banken zusammen. Die zweite Gruppe ist somit jene Gruppe, welche MitarbeiterInnen aus der Medienbranche vertritt.

Bei der ersten Gruppendiskussion vom 31.08.2017 um 18:30 waren insgesamt 5 Personen anwesend. Eine Person aus der Gesundheits-, zwei Personen aus Personalvermittlungs-, eine Person aus der Sozial- sowie eine Person aus der Kunstbranche nahmen an der Diskussion teil.

Bei der zweiten Gruppendiskussion welche am 13.09.2017 um 18:30 stattgefunden hat, waren insgesamt 2 MitarbeiterInnen eines Verlages und 2 Personen aus Werbe- und Marketingagenturen sowie eine Person aus der Presseabteilung einer europäischen Bank anwesend. Bei der zweiten Gruppendiskussion waren somit insgesamt 5 Personen anwesend.

Insgesamt haben 5 Frauen und 5 Männer an den beiden Gruppendiskussionen teilgenommen. An der ersten Gruppendiskussion haben 2 Frauen und 3 Männer teilgenommen. An der zweiten Gruppendiskussion haben wiederum 3 Frauen und 2 Männer teilgenommen. Während den beiden Diskussionen wurden die TeilnehmerInnen namentlich anonymisiert, um die Identität zu schützen. Das Alter der TeilnehmerInnen wurde korrekt angegeben. Die beiden

Diskussionen wurden mit Hilfe eines Diktiergerätes aufgezeichnet, wobei zu Beginn der Aufnahme die Erlaubnis der TeilnehmerInnen eingeholt wurde. Ich wurde bei der Führung der beiden Diskussionen in Bezug auf die Einhaltung des Leitfadens sowie bei der Aufnahme und dem Festhalten von Notizen von einem Kommilitonen unterstützt. Die erste Diskussionsrunde hat insgesamt 59:33 und die zweite Diskussionsrunde insgesamt 52:40 gedauert. Wie die Dauer zeigt, waren beide Gruppen sehr diskussions- und aussagefreudig und haben aufschlussreiche Informationen zu der Beantwortung der Forschungsfragen liefern können. Bei der Auswertung der beiden Diskussionsgruppen wurde besonders auf die Unterschiede zwischen den ArbeitnehmerInnen der Medienbranche und den ArbeitnehmerInnen anderer Berufsbranchen Bezug genommen.

19. Die Auswertung der Gruppe 1

Die erste Gruppe hat sich wie schon soeben beschrieben aus 5 Personen auseinandergesetzt. Als Ort für die Gruppendiskussion wurde ein Lokal im zehnten Wiener Gemeindebezirk gewählt. In einem abgetrennten Bereich hatte ich die Möglichkeit eine Auswahl an Getränken und kleinen Speisen bereitzustellen. Die Gruppendiskussion hat sich aus einem Mann aus dem sozialen Bereich, einem Mann aus dem Gesundheitsbereich, einem Mann aus der Kunstbranche und zwei Damen aus der Personalberatungsbranche auseinandergesetzt. Zu Beginn der Diskussion wurde selbstverständlich die Erlaubnis der TeilnehmerInnen eingeholt, um eine Audioaufnahme durchzuführen. Ich wurde bei der Durchführung der Diskussion von einem Studienkollegen unterstützt. Diese Unterstützung beinhaltet unter anderem auch das Festhalten von Notizen.

Zunächst wurde den TeilnehmerInnen ein geeigneter Überblick zum Thema und den Entwicklungen von Work-Life-Blending verschafft. Dies beinhaltete eine kurze Präsentation zu bestehenden Statistiken und Trends als auch eine Selbstreflektierung meinerseits.

Daraufhin stellten sich die TeilnehmerInnen in wenigen Sätzen kurz persönlich vor. Selbstverständlich wurde darauf hingewiesen, dass die Aufnahme und die Diskussion streng anonym ist. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten sich unter falschen Namen vorzustellen jedoch sollten der berufliche und private Hintergrund der Wahrheit entsprechen. Unter den TeilnehmerInnen waren:

- Tobias Schüller (26 Jahre): Mitarbeiter der Caritas Österreich für Kinder- und Jugendtraining in Fußball und sozialen Kompetenzen. Nebenbei studiert er Soziökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Homer Simpson (26 Jahre): Krankenpfleger im Herz Jesu Krankenhaus in Wien.
- Bernhard Thomas (26 Jahre): Mitarbeiter des Kunsthistorischen Museums in Wien und nebenbei Student der Geschichte an der Universität Wien.
- Marie (28 Jahre): Personalberaterin in einem sozioökonomischen Unternehmen.
- Vanessa (31): Personalberaterin in einem sozialen Unternehmen und Studentin der Arbeitsorganisation und Wirtschaftspsychologie.

Nach der kurzen Vorstellungsrunde kam es zur ersten Frage welche sich mit den Entwicklungen von Work-Life-Balance auseinandergesetzt hat und von den TeilnehmerInnen in Erfahrung bringen wollte, wie sie persönlich mit Arbeit und Freizeit umgehen und wie sie diese beiden Bereiche trennen. Bei der Beantwortung dieser Frage stellte sich heraus, dass alle 5 TeilnehmerInnen das Handy abheben würden, wenn ihr Chef oder ihre Chefin sie in ihrer Freizeit kontaktieren würden. Allerdings hätte nur eine der fünf Personen Verständnis dafür, falls dies öfter vorkommen würde.

“Weil ich mich trotzdem in der Verantwortung für mein Tun und mein Umgang mit meinen Kunden sehe. Weil ich die Ansprechpartnerin bin.”

Marie

Die anderen vier Personen sind gegenüber den Entwicklungen am Arbeitsmarkt sehr kritisch eingestellt und versuchen eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit vorzunehmen.

„Ja aber wenn sie sagen: komm arbeite heute und zwar einfach so, ohne das ein besonderer Grund besteht, dann würde ich schon sagen, nein ich habe jetzt frei.“

Bernhard Thomas

Auf der anderen Seite muss man an dieser Stelle erwähnen, dass einer der fünf Personen zusammen mit seinen KollegInnen und seinem Chef in einer WhatsApp Gruppe ist, um dadurch Termine etc. einfacher zu koordinieren.

„(...) Ich werde eigentlich fast nie angerufen, sondern es werden meist WhatsApp Nachrichten geschickt und wenn ich angerufen werde dann gehe ich schon ran, weil dann ist es meistens was sehr Wichtiges wie zum Beispiel, dass ich eben für jemanden einspringen soll.“

Tobias Schüller

„Wenn ich da kurz einhacken darf, ist das dann deine private Nummer auf WhatsApp?“

Interviewer

„Ja“

Tobias Schüller

„Und ihr seid da alle privat in einer WhatsApp Gruppe mit dem Chef?“

Interviewer

„Ja also es gibt eine WhatsApp Gruppe aber (...) das ist dann natürlich auch schon dumm weil du kannst dann nicht online gehen weil er ja sofort sieht wenn du online warst (...). Also das ist schon blöd.“

Tobias Schüller

„Also greift das schon sehr in deine Privatsphäre ein kann man sagen oder?“

Interviewer

„Im Endeffekt schon aber (...“

Tobias Schüller

Der Teilnehmer aus dem sozialen Bereich kritisiert auf der einen Seite die Entwicklungen, welche Work-Life-Blending mit sich bringt und auf der anderen Seite gibt er seinen Arbeitgeber die Möglichkeit massiv in sein Privatleben einzudringen. Auf weiteres Nachfragen wurde dies

auch der Person immer mehr bewusst und er war daraufhin eine gewisse Zeit sehr in sich gekehrt.

Die zweite Diskussionsfrage sollte die TeilnehmerInnen dazu bringen darüber zu sprechen, wie sie eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Freizeit schaffen. Prinzipiell wurde hinterfragt, ob es ausreicht sich auf die Couch zu legen und zu Fernsehen oder ob man Laufen gehen muss, um wieder runter zukommen und seine Freizeit genießen zu können. Aufgrund der Tatsache, dass die fünf TeilnehmerInnen aus sehr unterschiedlichen Berufsfelder kommen, waren die Antworten sehr unterschiedlich und individuell. Ein Beispiel hierfür ist der Museumsmitarbeiter, welcher in seinem Beruf andauernd stehen muss und daher kein Interesse an sportlichen Aktivitäten nach seinem Beruf hat.

„(...) ich bin in meinem Job eh schon relativ viel zu Fuß unterwegs. (...) wenn ich mit der Arbeit fertig bin (...) noch was mit Freunden aber dann natürlich alles im Sitzen also wenig stehende Tätigkeiten. Also Laufen nach der Arbeit mache ich nicht (...)“

Bernhard Thomas

Anders hingegen ist es bei der Personalberaterin, welche 9 Stunden täglich vor dem Computer sitzt und das Laufen im Park am Abend als pure Entspannung genießt. Bei dieser Frage wird vor allem spannend sein, zu sehen, wie MitarbeiterInnen aus der Medienbranche eine ausgeglichene Balance schaffen. Dies wird im nächsten Kapitel ausführlich behandelt werden.

Auf die Frage ob sich die TeilnehmerInnen eher als Opfer oder doch mehr als Nutznießer der Work-Life-Blending Entwicklungen betrachten war wieder nur eine Person anderer Meinung als der Rest der Gruppe. Prinzipiell würden vier der fünf Personen ihr Handy in ihrer Freizeit nicht regelmäßig abheben. Gleichzeitig sehen sie sich dadurch jedoch nicht als Verlierer der Work-Life-Blending Entwicklungen. Anders ist dies jedoch bei Marie. Sie würde das Handy auch in ihrer Freizeit abheben und sieht sich dadurch ganz klar als Gewinnerin der Entwicklungen und würde auch ArbeitgeberInnen in gewisser Art und Weise verstehen, wenn diese zunächst jene Personen kontaktieren von denen sie wissen, dass sie abheben werden.

„(...) aus der Unternehmersicht würde ich ja auch zuerst die Leute anrufen, die abheben und arbeiten wollen und Geld verdienen wollen (...), da rufe ich ja doch eher die an als anstatt

jemanden der mir jetzt schon dreimal abgesagt hat.“

Marie

Gleichzeitig haben die anderen vier Personen Vanessa bei ihrer Aussage zugestimmt und würden eher auf Geld verzichten als eine “Geisel” ihrer Firma zu sein.

„(...) ich verstehe nicht so ganz was der konkrete Nachteil jetzt sein soll. Ja na gut ich meine ok, du verdienst dann halt für die Zeit nichts (...) es ist auch irgendwie deine persönliche Entscheidung was die deine Freizeit wert ist.“

Vanessa

Durch die vierte Frage der Gruppendiskussion sollte herausgefunden werden, ob die TeilnehmerInnen der Meinung sind, dass aufgrund von Work-Life-Blending also der Verschmelzung von Arbeit und Freizeit mehr Vorteile oder doch mehr Nachteile für Unternehmen entstehen. Bei dieser Frage gab es innerhalb der Gruppe verschiedenste Ansichten.

„Ich glaube an sich für das Unternehmen ist es wahnsinnig gut, weil einfach dieser Druck da ist für Arbeitnehmer einfach ununterbrochen zu leisten.“

Marie

„Also da bin ich definitiv der genau entgegengesetzten Meinung. (...) wenn Arbeitnehmer so viel leisten müssen (...) wirklich auch schlechtere Leistungen bringen. (...) dann ist das eine (...) negativ besetzte Motivation im Zusammenhang mit dem Beruf (...).“

Vanessa

„Und (...) deshalb ist es ja auch heutzutage so, dass die Unternehmen ja eigentlich nicht mehr langfristig irgendwelche Mitarbeit binden, sondern einfach nur kurzfristig und (...) das ist irgendwo schon eine gewisse Form des Ausaugens (...).“

Tobias Schüller

Auf die Frage, ob Geld in der heutigen Zeit noch ein besonderen Anreiz für sie als ArbeitnehmerInnen hat, waren alle der Auffassung, dass Geld schon lange nicht mehr diesen Stellenwert in ihrem Leben hat sondern vielmehr die Freizeit in den Vordergrund rückt.

„Aber Geld ist doch nicht das Motivationsmittel was mittlerweile wichtig ist sondern eher im Gegenteil worauf wirklich die ganzen ArbeitnehmerInnen schauen ist einfach Flexibilität, Freizeit auch das Thema jetzt Familie und Arbeit zum Beispiel Unternehmenskindergärten und so etwas (...). (...) und dann gibt es eben noch andere Unternehmen die (...) sagen nein, wir bauen uns sozusagen eine starke Marke auf und das die Leute sich auch denken, ja für dieses Unternehmen möchte ich gerne arbeiten weil ich dafür auch etwas zurückbekomme.“

Vanessa

Auf der anderen Seite sehen alle fünf TeilnehmerInnen auch immer mehr einen Trend dahingehend, dass Unternehmen ihre ArbeitnehmerInnen durch diverse Aktionen dazu bringen wollen auch ihre Freizeit innerhalb des Unternehmens zu verbringen.

„(...) so Unternehmen wie Google und so weiter den Trend gibt es ja auch natürlich, dass man sehr attraktive Sachen drum rum macht und da ist aber gleichzeitig das Ziel dahinter, dass man die Leute an das Unternehmen bindet. Die verbringen ja eigentlich keine Freizeit mehr außerhalb des Unternehmens, weil sie ja immer nur dort sind, (...). Das kann man natürlich auch alles sehr kritisch betrachten.“

Tobias Schüller

„Das stimmt ja.“

Vanessa

„Und es ist natürlich auch einfacher wenn du sagst, ja gut nach der Arbeitszeit gehe ich in das Fitness Center, ob du dann aber eine halbe Stunde länger arbeitest oder nicht, ist die als Arbeitnehmer jetzt auch schon wurscht. Der Arbeitgeber findet es jedoch gut, dass du es tust.“

Marie

„Ja komplett da hast du recht.“

Tobias Schüller

Bei der Frage, wie die TeilnehmerInnen ihren Arbeitsplatz in 5 Jahren sehen, waren die Antworten aufgrund der Heterogenität der Gruppe wieder sehr unterschiedlich und individuell.

„Ja wie gesagt technisch sicher, medizinisch entwickelt sich ja immer was weiter aber jetzt vom Arbeitsalltag (...) denke ich nicht, dass sich da was ändern wird bis Roboter entwickelt sind die das machen.“

Homer Simpson

„Ja also ich glaube im Museumsbereich und dem Besucherdienst also dem direkten Kontakt mit dem Besucher, da gehe ich schon davon aus, dass das Personal reduziert wird (...) und ich glaube schon, dass auch von dem Personal verlangt wird, dass man flexibler wird (...).“

Bernhard Thomas

„(...) ich bin überzeugt davon, dass die Lockerheit im Unternehmen noch weiter abnehmen wird. (...) und da kann ich mir gut vorstellen, dass das zunehmen wird und es normal wird, schneller mehr zu leisten und deswegen auch erwartet wird, dass man Privates nicht mit in die Firma nimmt obwohl erwartet wird, dass man außerhalb der Firma, dass man auch an das Handy geht und dass man innerhalb der Firma nichts Privates macht. Also das es eigentlich dieses Blending nicht mehr gibt sondern eher eine Überlappung (...).“

Marie

Die zweite Personalberaterin in dieser Runde teilte die Meinung ihrer Kollegin hob jedoch gleichzeitig hervor, dass sich auch ArbeitnehmerInnen immer mehr darüber im klaren werden müssen, was sie eigentlich für ihr Unternehmen leisten und was sie somit wert sind.

„(...) ist es ja mittlerweile schon so, dass es sehr gefragt ist, dass man sich Unternehmen raussucht bei denen man sich eben wohlfühlen kann und wo man Privates und Berufliches auch gut vereinen kann und wo man schaut, dass die Arbeitgeber kulant sind. Ich glaube, dass ist wirklich ein Geben und Nehmen (...) und die wirklich guten Arbeitnehmer werden sich dann auch umschauen nach den Firmen wo es ihnen einfach besser geht und da hingehend wird sich das auch einfach ändern, dass man schaut beziehungsweise weiß, dass man so eine gute Ausbildung hat, dass man weiß, dass nicht der Arbeitgeber derjenige ist der bestimmt (...).“

Vanessa

Auf die Frage hin, ob die TeilnehmerInnen ihren Arbeitsplatz aufgrund der Work-Life-Blending Entwicklungen als gefährdet ansehen waren alle fünf Personen positiv gestimmt was ihre Zukunft betrifft. Obwohl an dieser Stelle das doch junge Arbeitsalter der TeilnehmerInnen hervorzuheben ist. Eine Personalberaterin erwähnte unter anderem die Generation 50+, welche sich zum Teil sehr große Gedanken zu den Entwicklungen macht.

„(...) dass da so ein Druck reinkommt durch die jungen neuen Hüpfen und dass die Älteren dann schon sagen, na ja bei euch ist ja wurscht wenn ihr in zwei Jahren gekündigt werdet (...) weil ihr findet ja dann sowieso irgendwas neues aber bei denen die dann schon 50 sind oder 50+ die fühlen sich dann schon zu einem bestimmten Grad bedroht (...). Ja das merke ich schon.“

Marie

Der Mitarbeiter aus dem sozialen Bereich hob hingegen wieder hervor, dass die Situation am Arbeitsmarkt auch für jüngere Menschen immer schwieriger wird und das führt unweigerlich zu einer gewissen Ausbeutung der ArbeitnehmerInnen.

„Also ich sehe schon, dass es problematischer wird vor allem einen Job zu finden, wo der ganze Konkurrenzkampf eben nicht so extrem drinnen ist und auch gleichzeitig dieses Work-Life-Blending nicht ganz so da ist. (...).“

Tobias Schüller

Für Tobias Schüller stehen auch das sogenannte „Job Hopping“ und unbezahlte Praktika an der Tagesordnung unseres Arbeitsmarktes.

„(...) man muss immer öfter wechseln, (...) du brauchst immer mehr Unternehmen in deinem Lebenslauf und das drückt sich eben dadurch aus, dass die Leute immer mehr unbezahlte Praktika machen und nur damit sie dann eben später einen Job bekommen und das finde ich schon sehr problematisch.“

Tobias Schüller

Auf die Frage hin, ob die TeilnehmerInnen konkrete Vorschläge in Bezug auf den Umgang mit Work-Life-Blending und die damit einhergehenden Entwicklungen für sowohl die Politik als

auch für das Unternehmen in dem sind tätig haben, äußerten sich die ArbeitgeberInnen sehr ausführlich.

„(...) Ich bin auch der Meinung, dass anhand des Unternehmenswachstums auch der Kollektivvertrag angepasst werden muss. Also wenn das jetzt zum Beispiel der Metaller KV ist, in einem Unternehmen was wahnsinnig viel Umsatz macht dann muss der angepasst werden, um auch fair gegenüber Kleinunternehmen zu sein, die sich gerade mal so den KV leisten können.“

Marie

Der Mitarbeiter aus der Gesundheitsbranche hob hervor, dass innerhalb eines Krankenhauses wenig bis gar keine Meldemöglichkeiten für MitarbeiterInnen und deren persönlichen Anliegen vorhanden sind.

„Ja zum Beispiel sollte man Meldemöglichkeiten schaffen, die öffentlich zugänglich sind, so dass man sich mit Problemen jederzeit melden kann (...).“

Homer Simpson

Diesen Vorschlag nahmen auch zwei andere TeilnehmerInnen der Gruppe auf unter anderem auch eine der beiden Personalberaterinnen.

„Also das mit den Meldemöglichkeiten finde ich toll und das gibt es auch zum Teil schon (...) und ich finde das gehört (...) gefördert.“

Vanessa

Wobei die zweite Personalberaterin gleich darauf hinwies, dass diese Meldemöglichkeiten zwar eine schöne Vorstellung sind jedoch in der Realität vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben äußerst schwierig umzusetzen sind.

„Aber bei meinem Unternehmen ist es zum Beispiel auch so, dass da Verbesserungsvorschläge gesammelt werden und die werden dann nur abgelegt und ich weiß gar nicht ob die sich das überhaupt durchlesen (...).“

Marie

Die letzte Frage dieser ausgesprochen unterhaltsamen und sehr intensiven Gruppendiskussion bezog sich auf einen Vergleich mit ArbeitnehmerInnen aus der Medienbranche und zwar sollte somit in Erfahrung gebracht werden, ob die TeilnehmerInnen der Ansicht sind, dass MitarbeiterInnen aus der Medienbranche eine weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen als MitarbeiterInnen aus der Nicht Medienbranche. Überraschenderweise stellte sich heraus, dass alle fünf Personen der Meinung sind, dass MitarbeiterInnen aus der Medienbranche einen Job bekleiden, welcher weitaus schwieriger mit der Freizeit zu vereinbaren ist.

„Diese 80 Stunden Wochen (...) und wenn ich dann mit meinem Lebensgefährten und Freunden aus der Medienbranche Essen gehe dann wird auch noch um 20:00 Uhr das Handy abgehoben (...) und andere Kunden angerufen und Emails verschickt und dass alles während man mit Freunden Essen ist. Also ich habe das Gefühl, dass in dieser Branche absolut keine Freizeit mehr ist (...). Das scheint in der Branche aber normal zu sein.“

Marie

„(...) ich sehe das ähnlich, weil als Journalistin bist du nicht von 9 bis 4 Uhr im Büro und gehst nach Hause und dann gibt es nichts mehr weil es gibt das Weltgeschehen und (...) du kannst nicht sagen, gut ich schreibe gerade an einer Sache aber es ist 4 und deswegen gehe ich jetzt nach Hause, das geht nicht weil dann ist das morgen schon wieder ganz anders oder schon vorbei (...) In der Branche ist man einfach an Faktoren gebunden, die nicht beeinflussbar sind und deshalb macht es das ganze schwieriger.“

Bernhard Thomas

„Ich habe eine Freundin, die sich aus diesen Gründen selbstständig gemacht hat und bei ihr ist es so, dass wenn sie Projekt hat dann hat sie keine Freizeit und das ist ihr auch sehr bewusst (...).“

Vanessa

Wie die letzten Seiten zeigten war die erste Gruppendiskussion ausgesprochen informativ. Die TeilnehmerInnen waren äußerst gesprächsbereit und konnten zahlreiche Aspekte aus ihrem Berufsalltag in die Diskussion miteinbringen. Wie das ein oder andere Zitat zeigt werden einige Aussagen zu der Beantwortung der Forschungsfragen beitragen. In dem nun folgenden Kapitel wird es zur Auswertung der zweiten Gruppendiskussion kommen daraufhin werden die beiden

Gruppen miteinander verglichen, um einerseits die Forschungsfragen zu beantworten und zum anderen die Hypothesen zu verifizieren beziehungsweise falsifizieren.

20. Die Auswertung der Gruppe 2

Die zweite Gruppe bestand wie auch die erste Gruppe aus 5 Personen. Als Ort für die Gruppendiskussion wurde mein Wohnzimmer gewählt. Die Gruppendiskussion hat sich aus einem Mann aus der Öffentlichkeitsarbeit aus dem Bankensektor, einem Mann aus der Grafikbranche von einem Wiener Verlag, einer Frau aus der Werbe und Promotion Branche, einer Mitarbeiterin einer Vertriebs- und Marketingagentur und einer Redakteurin eines Verlages zusammengesetzt. Auch bei dieser Diskussion wurde zu Beginn die Erlaubnis der TeilnehmerInnen eingeholt, um eine Audioaufnahme durchzuführen. Ich wurde bei der Durchführung der Diskussion wieder von einem Studienkollegen unterstützt. Diese Unterstützung beinhaltet auch wieder das Festhalten von Notizen.

Zunächst wurde den TeilnehmerInnen ein geeigneter Überblick zum Thema und den Entwicklungen von Work-Life-Blending verschafft. Dies beinhaltete eine kurze Präsentation zu bestehenden Statistiken und Trends als auch eine Selbstreflektierung meinerseits.

Daraufhin stellten sich die TeilnehmerInnen in wenigen Sätzen kurz persönlich vor. Selbstverständlich wurde darauf hingewiesen, dass die Aufnahme und die Diskussion streng anonym ist. Die TeilnehmerInnen wurden gebeten sich unter falschen Namen vorzustellen jedoch sollten der berufliche und private Hintergrund der Wahrheit entsprechen. Unter den TeilnehmerInnen waren:

- 1) Kathi: weiblich, 25 Jahre, Studentin und Mitarbeiterin in einer Promotion Agentur.
- 2) Mr. Pink: männlich, 26 Jahre, Mitarbeiter einer großen europäischen Bank im Bereich Öffentlichkeitsarbeit.
- 3) Fritz: männlich, 33 Jahre, Leitender Designer in einem Wiener Verlagshaus.
- 4) Lisa: 26 Jahre, Studentin und Mitarbeiterin in einer Vertriebs- und Marketingagentur.
- 5) EN: 27 Jahre, Redakteurin in einem Wiener Verlagshaus.

Nach der kurzen Vorstellungsrunde kam es zur ersten Frage welche sich wie auch bei der ersten Gruppendiskussion mit den Entwicklungen von Work-Life-Balance auseinandergesetzt hat und von den TeilnehmerInnen in Erfahrung bringen wollte, wie sie persönlich mit Arbeit und Freizeit umgehen und wie sie diese beiden Bereiche trennen. Interessanterweise stellte sich heraus, dass auch bei dieser Gruppe alle 5 TeilnehmerInnen ihr Handy abheben würden, wenn ihr Chef oder ihre Chefin sie in ihrer Freizeit kontaktieren würden. Für die 5 TeilnehmerInnen bestand eine Einigung darüber, dass dies zu ihrem Alltag einfach dazu gehört auch wenn es nicht regelmäßig stattfindet. Eine Teilnehmerinnen hat auch darauf hingewiesen, dass sie sich für diese Art von Situation auch rechtlich in ihren Vertrag abgesichert hat, da sie schon das ein oder andere negative Erlebnis diesbezüglich hatte. Nun werden ihr die Überstunden automatisch gutgeschrieben.

„Aber ich weiß auch wenn ich angerufen werde und eine Stunde mit dem Kunden telefoniere dann kann ich mir das aufschreiben und ich bekomme die dann quasi gutgeschrieben.“

Lisa

Für den Rest der Gruppe ist das jedoch nicht der Fall.

„(...) ich sehe das eigentlich bei mir jetzt schon als Part des Jobs an.“

(Fritz)

Auf die Frage hin, wie die TeilnehmerInnen eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Freizeit schaffen beziehungsweise ob es denn ausreicht sich auf die Couch zu legen und zu Fernsehen oder ob man Laufen gehen muss, um wieder runterzukommen und seine Freizeit genießen zu können gaben alle 5 TeilnehmerInnen an, dass dies ganz tagesabhängig ist. Prinzipiell ist jedoch festzuhalten, dass alle 5 Personen nach einem weniger anstrengenden Arbeitstag sich noch gerne mit Freunden treffen und etwas unternehmen. Nach einem stressigeren Büro Tag wird sich jedoch vor allem in die eigenen vier Wänden zurückgezogen.

„Ja das kommt wirklich immer auf den Tag darauf an. Also grundsätzlich ist ein normaler Arbeitstag 8 Stunden lang, in der Medienbranche kommt es halt auch mal öfter vor, dass das dann länger wird (...) wenn das dann aber mal ein 12 Stunden + Tag ist dann will man eigentlich nur noch liegen und nichts mehr machen.“

Fritz

„Ich unternehme danach eigentlich immer was. Also entweder tanzen, Fitness Center oder mit Freunden treffen aber man muss auch sagen dadurch, dass ich gerade am Ende des Studiums bin habe ich danach eigentlich nicht immer 100% Freizeit (...).“

Lisa

Auf die Frage hin, ob für die TeilnehmerInnen mehr Nachteile oder Vorteile durch die Work-Life-Blending Entwicklungen entstehen und ob sie der Meinung sind, dass sie in ihrem Unternehmen besser behandelt werden wenn sie mehr investieren gab es unterschiedliche Ansichten zwischen den Anwesenden. Der Mitarbeiter der Öffentlichkeitsarbeit aus dem Bankensektor war der festen Überzeugung, dass es notwendig ist mehr Stunden zu leisten um einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, da im Bankensektor immer mehr Leute gekündigt werden und ihren Job verlieren.

„Ja definitiv. Es ist bei uns einfach notwendig, dass man mehr Stunden leistet, weil wir immer mehr reduziert werden. (...).“

Mr. Pink

Der Grafiker eines Verlages (Fritz) zeigte zudem auf, dass er im letzten Jahr eine Vielzahl an Überstunden leisten musste, um einerseits das Arbeitspensum zu bewältigen und andererseits keinen negativen Eindruck in der Chefetage zu hinterlassen.

„(...) wenn ich mehr investiere und dann steigt das Ansehen sozusagen, weil man als Arbeitskraft einfach noch positiver wahrgenommen wird auf der anderen Seite schwindet halt dann die private Zeit, also als Privatperson habe ich definitiv mehr Nachteile. Also es kommt immer darauf an, wie man es sieht. (...) Und das Grafiker sein ist für mich schon so etwas wie eine Berufung aber das Privatleben darf nicht so stark darunter leiden, dass ich eine 60 Stunden Woche habe, weil davon hat man auf Dauer natürlich mehr Nachteile als positive Vorteile.“

„Und ist eine 60 Stunden Woche eine Ausnahme oder kommt das öfter vor?“

Interviewer

„(...) Also das letzte Jahr, ich meine ich habe es jetzt ein bisschen reduziert, aber es war schon teilweise, also es ging echt Monate lang so.“

Fritz

Auf der anderen Seite wiederum gab es die Ansicht von Lisa, welche darauf hingewiesen hat, dass es sehr stark auf einen selbst ankommt und wie man persönlich mit dem Druck des Arbeitgebers umgeht. An dieser Stelle ist jedoch hinzuzufügen, dass Lisa zurzeit als Teilzeitkraft in ihrem Unternehmen angestellt ist und vielleicht deshalb auch andere Freiheiten genießt als so manche Fixangestellte.

„Also ich glaube auch, dass es stark auf die Persönlichkeit ankommt. Also für mich zurzeit sind es Großteils Vorteile, weil ich sagen kann, ich möchte von Zuhause arbeiten, ich kann auch sagen an welchen Tagen ich reinkommen möchte, ich kann auch sagen, ich kann es mir auf 5 Tage aufteilen, ich kann es aber theoretisch aber auch in drei Tagen machen. (...) Also ich glaube, dass es auch sehr stark auf die Situation ankommt und aber auch auf die Persönlichkeit.“

Lisa

Kathi, Mitarbeiterin einer Promotion Agentur hat zudem auf das Alter ihrer Chefin hingewiesen, was ihrer Meinung nach dazu beiträgt, dass sie kaum Nachteile in ihrer Firma spürt.

„(...) bei mir ist das alles sehr locker. Also meine Chefin ist nur 5 Jahre älter als ich und da kann ich mir das alles noch sehr gut ausmachen.“

Kathi

Bei der Frage, ob die Work-Life-Blending Entwicklungen gut beziehungsweise sinnvoll für ein Unternehmen sind oder ob diese den Unternehmen nicht doch eher schaden hatten die TeilnehmerInnen der Diskussion wieder einen grundlegenden Konsens wobei es doch hier und da kleine Unterschiede in ihren Formulierungen gab.

„Es gibt ja eine Studie aus Schweden, die haben das ja jetzt auf 30 Stunden Vollzeit reduziert, weil eben die Arbeitsleistung nicht steigt umso mehr man arbeitet. Das heißt die Qualität sinkt

auch. Das heißt, wenn man 60 Stunden arbeitet wird man nicht so vom Kopf her da sein, wie wenn man 30 Stunden arbeitet und das klingt für mich auch ziemlich logisch (...).“

Kathi

„Also bist du der Meinung, dass es schlechter ist?“

Interviewer

„Ja.“

Kathi

„(...) ich glaube schon, dass das negativ ist (...).“

Lisa

Der Grafiker aus dem Wiener Verlag hob an dieser Stelle hervor wie wichtig es ist auf das Know How von langjährigen MitarbeiterInnen zu setzen und zu bauen und dass man alles versuchen müsste um diese in ihren Unternehmen zu halten, da seiner Meinung nach niemand eins zu eins ersetzbar ist. Diese Meinung wurde auch sehr schnell von dem Mitarbeiter der Bank geteilt.

„(...) je länger ein Mitarbeiter im Unternehmen ist desto mehr Know How baut er für sich auf (...) ganz egal wie lange ich in einem Unternehmen bin (...) also zu 100% ist man nicht ersetzbar und jetzt in der Medienbranche, also bei Grafikern oder ich habe jetzt aktuell auch mit Redakteuren oder Programmierern zu tun, da ist Qualität ein rares Gut, es ist sehr, sehr schwierig gute Mitarbeiter zu finden, schlechte findet man an jeder Ecke sozusagen (...).“

Fritz

„Ja ich kann mich da wunderbar mit identifizieren, was du gerade gesagt hast (...). In meiner Abteilung gibt es auch ein, zwei Persönlichkeiten, die alle Kompetenzen an sich gerissen haben und sich dadurch eben ziemlich unersetzlich machen, eben gerade vor allem aufgrund der letzten Wochen, wo viele Mitarbeiter habe gehen müssen und in der Bank das allgemeine Arbeitsklima eher sehr, sehr negativ ist, weil manche eben das Gefühl haben, in naher Zukunft ersetzt zu werden oder outgesourced zu werden (...).“

Mr. Pink

In Bezug auf die Medienbranche in naher Zukunft also ob sich das Arbeitsfeld der TeilnehmerInnen in den nächsten 5 Jahren aufgrund der Digitalisierung stark verändern wird beziehungsweise ob man noch mehr von den ArbeitnehmerInnen fordern und verlangen wird waren sich die TeilnehmerInnen im Grunde genommen darüber einig, dass es vor allem auf einen selbst ankommt sich nicht mehr als ohnehin schon ausbeuten zu lassen und daher eine noch deutlichere Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen.

„Ich glaube das ist ganz klar wo man sich selber die Grenze setzt, wenn man von Anfang an sagt, nein bei mir gibt es nach der Arbeit keine Arbeit mehr und der Chef das eigentlich von Anfang an einwilligt und akzeptiert dann ist es was Anderes, wenn man (...) alles annimmt und sagt, oh Gott ich muss jetzt abheben. Also mein Freund geht zu Hause fast nie ans Handy und wenn dann nur kurz und dann sagt er, er kann jetzt nicht.“

Kathi

„Ja ne, also ich glaube eben auch, dass es einfach das ist und es kommt auch auf deinen eigenen Standpunkt darauf an, (...) von der Entwicklung her ist es natürlich klar, der Arbeitgeber will immer mehr aber man muss halt für sich persönlich die Grenze setzen in wie weit es geht oder nicht. Manche Branchen werden es sicher verlangen, dass man immer erreichbar ist und das wird sicher immer weitergehen und die Arbeit wird auch immer weiter in die Freizeit reinrutschen.“

En

Auch an dieser Stelle hat der Grafiker namens Fritz wieder einen sehr interessanten Standpunkt hervorgehoben und zwar hat er darauf Aufmerksam gemacht, dass es innerhalb der Medienbranche auch einen Gegentrend zu den Work-Life-Blending Entwicklungen gibt allerdings weist er im gleichen Satz darauf hin, dass die Medienbranche eine sehr anfällige Branche in Sachen Ausbeutung ist.

(...) Also es gibt auch eine Gegenentwicklung, es wird immer so sein, dass man in der Medienbranche ausgebeutet und ausgelutscht wird. Auf der anderen Seite habe ich auch Agenturen kennengelernt die genau auf das Gegenteil gesetzt haben, die auf ihre Fahne geschrieben haben: Familienfreundlich, (...) die sehr stark darauf Wert legen, dass die

Mitarbeiter sich wohlfühlen und das auch nach außen hinzeigen beziehungsweise die dann auch damit ausgezeichnet werden und so auch im Wettbewerb um Mitarbeiter gegenüber anderen Unternehmen auch damit werben. (...) Es ist eine Ausnahme aber es gibt einen Gegentrend.“

Fritz

Mr. Pink nahm diese Frage gleichzeitig zum Anlass, um auf den Trend hinzuweisen, dass ArbeitgeberInnen in den letzten Jahren unterschiedliche Aktivitäten und Aktionen für ihre ArbeitnehmerInnen initiiert haben, um diese längerfristig an ihr Unternehmen zu binden. Diese Frage wurde jedoch auch noch im weiteren Verlauf der Gruppendiskussion behandelt.

„Es gibt halt auch den Trend, dass Arbeitgeber halt vorgeben besonders Arbeitnehmerfreundlich zu sein, verschiedene Sportangebote im Unternehmen zum Beispiel und dann im Endeffekt, du dann schon um 6 Uhr morgens schon an deinem Arbeitsplatz bist und nicht Fußball spielen oder Joggen bist und du dann somit an dein Unternehmen gebunden wirst und mit deinem Unternehmen, deinem Arbeitgeber verschmilzt also auf lange Sicht und ich glaube schon das die Tendenz immer weiter in diese Richtung geht, erstens was die Erreichbarkeit angeht, das ist absolut logisch, die Digitalisierung verlangt das nun mal von einem und gerade was meine Branche angeht die Öffentlichkeitsarbeit, (...)“

Mr. Pink

Bei der darauffolgenden Frage, ob die TeilnehmerInnen denn der Meinung sind, dass wenn man sich in der Medienbranche den Entwicklungen des WorkLife-Blending nicht beugt, man daraufhin mehr gefährdet ist seinen Job zu verlieren, waren sich die Anwesenden darüber einig, dass man in der Medienbranche schneller seinen Job verliert, wenn man es den anderen nicht gleichtut und auf seine wohl verdiente Freizeit ab und an verzichtet. Gleichzeitig wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Medienbranche nicht die einzig betroffene Branche in diesem Zusammenhang ist.

„Ich glaube, dass das heutzutage normal ist, dass man ständig erreichbar ist.“

Kathi

„(...) aber ich würde nicht sagen, dass das nur in der Medienbranche dann so ist sondern, dass das grundsätzlich schon so ein Thema ist.“

En

Der Grafiker des Wiener Verlages schildert gleichzeitig die Situation in dem Unternehmen für das er tätig ist.

„Das ist echt schwierig also bei der Medienbranche. (...) es unterscheidet sich jetzt zum Beispiel auch bei uns im Haus. Da gibt es manche die machen einen 8 bis 5 Job und dann gibt es andere die machen das nicht. Da ist das natürlich auch unterschiedlich geregelt auch vertraglich aber wir hatten zum Beispiel Kolleginnen und Kollegen die das halt so gehandhabt haben, dass sie eben strikte Zeiten hatten und danach sind sie gegangen und das waren halt dann die ersten die wegfallen.“

Fritz

Auf dieses Statement hin kam es zu einer intensiven wenn auch nur kurzen Auseinandersetzung zwischen En und Fritz.

„Aber es gibt auch wieder andere bei denen es geht, die dann im Büro sitzen und sagen, du es ist Freitag es ist 3, ich muss jetzt los und das klappt genauso.“

En

„Aber es ist halt auf Dauer, auf Dauer klappt es meistens nicht. Also wenn du es jetzt strikt durch ziehst dann hat man glaube ich eher Nachteile. Also in der Medienbranche ist es, ja klar es wird manchmal geregelt, manchmal nicht und es ist ein Trend, dass Work-Life-Balance in den Vordergrund gerückt wird aber es gibt immer noch genug Unternehmen wo dem nicht so ist.“

Fritz

Der Mitarbeiter der Öffentlichkeitsarbeit von einer der führenden österreichischen Banken ging sogar so weit zu sagen, dass wenn man sich den Bedingungen nicht beugt man sehr schnell vor die Tür gesetzt wird.

„Ich glaube wir sind jetzt mittlerweile an dem Punkt zu sagen das es einfach von dir verlangt wird und wenn du nicht flexibel genug bist und dich nicht anpasst an die Arbeitsbedingungen

die dir vorgegeben werden dann fällst du irgendwann runter vom Schiff. Ich glaube nicht, also nein zu sagen ist keine Option mehr. (...).“

Mr. Pink

Auf die Frage hin, ob sie Ideen für diverse Aktionen oder Aktivitäten für sowohl das Unternehmen in dem sie tätig sind als auch für die Sozialpolitik hätten gab es viele unterschiedliche und äußerst kreative Ansätze. Des Weiteren gab es auch bestehende Ansätze die auch für Klein- und Mittelbetriebe durch aus Sinn ergeben.

In Bezug auf die Leistungen die manche MitarbeiterInnen schon jetzt beziehen kam es unter anderem zu folgendem Wortmeldungen:

„Oder auch Massagen.“

Fritz

„Ja oder Physiotherapie gibt es auch.“

Lisa

„Die Agentur von der ich gesprochen habe mit der guten Work-Life-Balance, da werden Massagen einmal die Woche angeboten. Gerade jetzt, wenn du die ganze Zeit vor dem Computer sitzt ist jetzt Joga wie bei uns schon ganz gut und wird auch gut genutzt. Alles was halt den Rücken, die Rückenmuskulatur unterstützt und du abschalten kannst plus, dass du kein Kopfweg bekommst dafür ist das schon mal ganz gut.“

Fritz

„Ja mein Unternehmen ist da glaube ich prinzipiell relativ weit. Wir haben (...) ein relativ breites Sportangebot, wir haben zwei Allgemeinärzte im Haus sitzen, wir haben einen Osteopathen, einen Physiotherapeuten, Massage, es gibt einen Kindergarten tatsächlich“

Mr. Pink

Interessant ist jedoch an dieser Stelle hervorzuheben, dass alle TeilnehmerInnen immer betonten, dass diese Leistungen auf freiwilliger Basis seien müssen. Es sollen daher keine MitarbeiterInnen dazu gezwungen werden an diversen Aktivitäten teilnehmen zu müssen.

Gleichzeitig binden diverse Aktionen die ArbeitnehmerInnen wieder an ein Unternehmen und man ist weniger dazu geneigt zu kündigen.

„(...) Ja also ich finde, was du auch gesagt hast super, je breiter das Angebot desto besser, man sollte die Möglichkeit haben nein sagen zu können, ich muss den Kindergarten nicht nutzen, ich muss nicht jeden Abend mit meinen Kollegen irgendwelche Aktivitäten haben und ich glaube im Endeffekt läuft es auch auf eine Typenfrage hinaus (...).“

Mr. Pink

„(...). Prinzipiell ist das Angebot super. Es kommt halt immer auf die Motivation an. Klar wenn alle diese Aktivitäten da mitnimmst da ist die Wahrscheinlichkeit, dass du kündigst eher gering. Wenn dein Kind im Kindergarten dieser Bank mit Freunden ist und da die ganze Zeit spielt und du eventuell mit den Eltern befreundet bist dann wirst du eher nicht kündigen.“

Mr. Pink

Auf die Fragen hin, ob die Sozialpolitik einen stärkeren Fokus auf die Klein- und Mittelbetriebe legen sollte, um auch jenen Firmen derartige Aktivitäten zu ermöglichen, waren die TeilnehmerInnen allesamt dafür jedoch stellte sich ihnen die Frage der Finanzierbarkeit und deshalb würden sie es als besser empfinden, wenn kleine aber effektive Angebote wie in etwa Massagen oder Joga für solche Unternehmen zum Tragen kommen würden.

„Ja klar wäre das super aber es ist halt eine Frage der Finanzierbarkeit, das ist einfach utopisch gedacht. Ich glaube nicht, dass das möglich ist gerade in der Agenturlandschaft was PR angeht, da gibt es 1000 Werber-, PR- und All Inclusive Agenturen in Wien, wie sollen sich die irgendwelche Kindergärten leisten, (...) ich kann es mir nicht wirklich vorstellen.“

Mr. Pink

„Ja es gibt ja auch zum Beispiel so Unternehmen die zahlen dir dann die Jahreskarte für die Öffis oder sonst irgendwas, einfach solche Benefits auf die man dann zum Beispiel zurückgreifen kann oder sie zahlen dir was zum Kindergarten dazu (...).“

En

Auf die letzte Frage der Gruppendiskussion angesprochen waren die TeilnehmerInnen zum einen darüber überrascht, dass die Diskussion schon zu Ende ist und zum anderen über die

Frage an sich. Diese wollte von ihnen wissen, ob sie der Auffassung sind, dass MitarbeiterInnen aus der Medienbranche eine weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen als Menschen die nicht in der Medienbranche arbeiten. Interessanterweise war kein Einziger und keine Einzige der gleichen Auffassung wie die TeilnehmerInnen der Nicht Medien Gruppe zwei Wochen zuvor denn diese ArbeitnehmerInnen waren der Auffassung, dass MitarbeiterInnen aus der Medienbranche eine weitaus weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen als andere Branchen.

„Ich weiß nicht ob das jetzt nur auf die Medienbranche zutrifft, ich glaube eher Büroleute (...).
Da kann man auch auf der Baustelle oder was weiß ich beim Anwalt sein oder so.“

Kathi

„(...) Meine Mama zum Beispiel arbeitet in einem Krankenhaus, nicht als Krankenschwester, sondern als Leitung dort auch und die hätte auch geregelte Zeiten von 7 bis 3 aber das spielt es halt einfach nicht (...).“

En

Die TeilnehmerInnen waren sich einig, dass die Medienbranche zu den Branchen zählt wo der Alltag stressiger ist und dass das Stresslevel automatisch mit zunehmender Verantwortung steigt und dass dieser Prozess Branchenübergreifend stattfindet.

„Vielleicht hängt es auch mit Jobs der Technologie zusammen eventuell. Das man sagt die die vor allem mit Computer und Online arbeiten, dass es bei denen schlimmer ist (...) wenn man jetzt eine Skala hat von 0 bis 10 von Gut bis Schlecht geht, dass dann die Medienbranche schon weiter oben ist aber sicher nicht alleine aber ich glaube schon, dass es zusammen mit anderen Branchen zu einer eher unfairen zählt im Vergleich zu anderen aber sie ist da nicht alleine.“

Lisa

„(...) das Stresslevel steigt mit der Verantwortung, ich glaube das ist ein ganz großer Punkt je mehr Verantwortung ich in einem Unternehmen habe desto größer wird mein Stresslevel, weil die Verantwortung einfach auch einen sehr großen Druck auf einen ausübt, wenn man Entscheidungen treffen muss und für andere Sachen verantwortlich ist. (...).“

Fritz

Auch in der zweiten Gruppendiskussion waren die TeilnehmerInnen ausgesprochen gesprächsbereit und konnten viele unterschiedliche Sichtweisen aus ihrem Berufsalltag in die Diskussion miteinbringen. Auch an dieser Stelle kann hervorgehoben werden, dass das ein oder andere Zitat zu der Beantwortung der Forschungsfragen beitragen wird. In dem nun folgenden Kapitel kommt es nun zu dem Vergleich beider Gruppendiskussionen woraufhin es zu der Beantwortung der Forschungsfragen und zur Verifizierung beziehungsweise Falsifizierung der Hypothesen kommt.

21. Der Vergleich beider Gruppen

In diesem Kapitel werden die einzelnen Fragen des Leitfadens beziehungsweise jene Fragen welche während den Gruppendiskussionen gestellt wurden noch einmal vorgestellt und die jeweiligen Antworten der beiden TeilnehmerInnengruppen miteinander verglichen. Daraufhin kommt es zu einer generellen Beantwortung der jeweiligen Frage anhand der Aussagen beider Gruppen.

Die erste Frage bei beiden Gruppendiskussionen lautete:

- Wie stehen Sie den Work-Life-Balance Entwicklungen gegenüber: Wie gehen sie mit Arbeit und Freizeit um? Wie trennen sie diese Bereiche?

Bei dieser Frage wurde sowohl bei den ArbeitnehmerInnen aus der Nicht-Medien Branche als auch bei den MitarbeiterInnen der Medienbranche ein Beispiel angeführt. Das Beispiel beinhaltet einen Anruf des Vorgesetzten während des Feierabends. Konkret wollte man erfahren ob die TeilnehmerInnen abheben würden und gegebenenfalls die Arbeit wiederaufnehmen würden.

Diese Frage wurde einstimmig mit Ja beantwortet. Alle 10 TeilnehmerInnen würden den Anruf ihres Vorgesetzten annehmen. An dieser Stelle sei jedoch festzuhalten, dass 8 von 10 ArbeitnehmerInnen der beiden Gruppendiskussionen trotzdem gerne eine strikte Trennung von Arbeit und Freizeit vorsehen und den Entwicklungen eher kritisch gegenüberstehen. Die beiden anderen Teilnehmerinnen hätten jedoch kein Problem auch in ihrer Freizeit Überstunden zu leisten wobei eine der beiden Arbeitnehmerinnen Teilzeit beschäftigt ist.

Eine überwiegende Mehrheit steht somit den Work-Life-Blending Entwicklungen kritisch gegenüber wobei alle 10 Personen den Anruf ihres Chefs beziehungsweise ihrer Chefin in ihrer Freizeit entgegennehmen würden.

Die zweite Frage behandelte die persönliche Balance zwischen Arbeit und Freizeit der TeilnehmerInnen:

- Wie schaffen Sie für sich persönlich eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeit und Freizeit?

Bei der ersten Gruppendiskussion waren die Antworten auf diese Frage sehr unterschiedlich und individuell, da die TeilnehmerInnen aus unterschiedlichsten Berufsbranchen kamen. Bei der Mediengruppe war es hingegen so, dass alle 5 Personen noch sehr gerne etwas nach der Arbeit unternehmen sei es sportliche Aktivitäten, spazieren gehen oder sich gemeinsam mit Freunden treffen. Die Gruppe mit den TeilnehmerInnen aus der Medienbranche machte ihren Feierabend vielmehr von dem Tagesablauf abhängig, da es auch viele stressige Tage in ihrem Alltag gibt. Anders als die überwiegende Mehrheit der MitarbeiterInnen aus der Nicht-Medien Branche. Nur eine der fünf Personen machte es von dem jeweiligen Arbeitstag abhängig wie sie ihre Freizeit gestalten wird.

Bei der Beantwortung dieser Frage ist somit der erste Unterschied zwischen MitarbeiterInnen aus der Medien Branche und MitarbeiterInnen aus der Nicht-Medien Branche zu erkennen. Alle 5 Personen aus der Medienbranche unternehmen nach ihrem Job noch sehr gerne etwas in ihrer Freizeit um abzuschalten oder runterzukommen wobei hingegen 3 von 5 Personen aus der Nicht-Medien Branche sich lieber nach einem Arbeitstag Zuhause zurückziehen und das Wochenende vorwiegend für Aktivitäten nutzen.

Die dritte Frage des Leitfadens welcher durch beide Gruppendiskussionen geführt hat bezog sich auf die Vor- beziehungsweise Nachteile der Work-Life-Blending Entwicklungen:

- Entstehen für Sie mehr Vorteile oder Nachteile durch die soeben genannten Entwicklungen?

4 von 5 Personen der ersten Diskussionsgruppe sagten aus, dass sie ihr Berufstelefon in ihrer Freizeit nicht regelmäßig aufgedreht haben beziehungsweise abheben würden und dass sie sich dadurch auch nicht gleichzeitig als Verlierer der Work-Life-Blending Entwicklungen ansehen. Eine der fünf Personen jedoch würde das Handy auch in ihrer Freizeit abheben und sieht sich dadurch ganz klar als Gewinnerin dieser Entwicklungen.

Die zweite Gruppe war sich jedoch nicht einig darüber ab wann man als Verlierer beziehungsweise Gewinner der Entwicklungen gilt. Die zwei Männer empfanden es als zwingend notwendig mehr Stunden zu leisten um einen sicheren Arbeitsplatz zu haben und um daraufhin als Gewinner dazustehen. Zwei der drei Frauen hingegen wiesen darauf hin, dass es auf einen persönlich ankommt, wie man mit den Entwicklungen umgeht um diese zu seinen beziehungsweise ihren Vorteil zu nutzen. Die fünfte Person hat sich zu dieser Frage nicht geäußert.

Bei der Beantwortung dieser Frage zeigt sich, dass es auch schon innerhalb der Gruppen unterschiedliche Ansichten gab. Jedoch kann man an dieser Stelle festhalten, dass in der Nicht-Medien Gruppe eine eindeutige Mehrheit darüber besteht, dass man auch wenn man nicht in der Freizeit erreichbar ist, ein Gewinner der Work-Life-Blending Entwicklungen sein kann. Allerdings möchte ich an dieser Stelle noch einmal hervorheben, dass alle Personen den Anruf ihres Chefs oder ihrer Chefin entgegennehmen würden. Bei der Mediengruppe waren 2 Personen der Ansicht, dass je mehr sie arbeiten desto mehr Vorteile würden sie davonziehen. 2 andere Personen waren wiederum der Ansicht, dass es auf einen persönlich ankommt, um Vorteile aber auch Nachteile davonzuziehen. Dies beinhaltet ihrer Meinung nach nicht automatisch Überstunden oder ständige Erreichbarkeit in der Freizeit.

Die vierte Frage welche auch wieder beiden Gruppen gestellt wurde lautete:

- Entstehen durch Work-Life-Blending mehr Vorteile oder mehr Nachteile für ein Unternehmen und dessen MitarbeiterInnen?

Bei der Beantwortung dieser Frage gab es innerhalb der ersten Gruppe zwei verschiedene Ansichten. Eine Person sah die Entwicklungen aus Unternehmersicht als sehr wertvoll an, da die ArbeitnehmerInnen unter dem ständigen Druck stünden etwas zu leisten und das

letztendlich wieder dem Unternehmen zugutekäme. Die vier anderen Personen waren der komplett entgegengesetzten Ansicht, da sie der Meinung waren, dass je mehr ArbeitnehmerInnen leisten müssten desto schlechter wird letztendlich ihre Leistung und daraufhin kommt es zu einer negativ besetzten Motivation im Zusammenhang mit dem Beruf. Auch Geld ist für jene 4 Personen nicht mehr das zeitgerechte Motivationsmittel um ArbeitnehmerInnen längerfristig an ein Unternehmen zu binden, sondern vielmehr Flexibilität und eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit vor allem in Bezug auf die Familie.

Bei der Beantwortung der obengenannten Frage hatten alle TeilnehmerInnen der zweiten Gruppendiskussion die gleiche Meinung und zwar waren sie derselben Ansicht wie die 4 der 5 Personen der ersten Gruppe.

Somit kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass 9 von 10 Personen (5 aus der Medienbranche und 4 aus der Nicht-Medien Branche) der Auffassung sind, dass die Work-Life-Blending Entwicklungen nicht automatisch positive Folgen für Unternehmen mit sich bringen vielmehr kommt es aufgrund der zunehmenden Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen zu einer negativ besetzten Motivation im Zusammenhang mit dem Beruf. Dies führt unweigerlich zu negativen Ergebnissen aus ArbeitnehmerInnen- als auch aus ArbeitgeberInnensicht.

Die fünfte Frage behandelte die nahe Zukunft unserer Arbeitswelt:

- Wie sieht Ihrer Meinung nach Ihre Arbeit in naher Zukunft (5 Jahren) aus?

Bei der ersten Gruppendiskussion waren die Antworten aufgrund der Heterogenität der Gruppe sehr unterschiedlich und individuell. Der Krankenpfleger meinte zum Beispiel, dass sich zwar in der Medizin täglich etwas verändert, er ist aber der Meinung, dass sich sein Arbeitsalltag in den nächsten 5 Jahren nicht besonders verändern wird. Drei weitere Personen waren der Ansicht, dass es innerhalb ihres Unternehmens zunehmend zu Personalreduzierungen kommen wird und dass dadurch auch die Lockerheit innerhalb ihrer Unternehmen abnehmen wird. Die fünfte Person der Diskussionsrunde konnte keine genaue Aussage geben, da sie selbst noch nicht weiß wo sie in fünf Jahren stehen wird. Prinzipiell war sie jedoch derselben Auffassung wie die drei anderen Personen, welche auf die Schwierigkeiten der Zukunft hingewiesen hatten.

Im Gegensatz zur ersten Gruppe war sich die zweite Diskussionsrunde im Grunde genommen darüber einig, dass es vor allem auf einen selbst ankommt sich nicht mehr als ohnehin schon in der Medienbranche ausbeuten zu lassen und daher eine noch deutlichere Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen. Gleichzeitig hoben sie auch einen Gegentrend innerhalb der Medienbranche hervor. Jene Unternehmen, welche Teil dieses wenn auch nur kleinen Trends sind, spezialisieren sich darauf eine ausgewogene Work-Life-Balance ihrer MitarbeiterInnen herzustellen.

An dieser Stelle kann somit festgehalten werden, dass 3 von 5 Personen der ersten Gruppe der Meinung waren, dass ihr persönlicher Arbeitsalltag sich innerhalb der nächsten 5 Jahre verschlechtern wird. Eine Person sah keine großartigen Veränderungen auf sich zukommen und die 5. Person enthielt sich einer konkreten Aussage. Die MitarbeiterInnen aus der Medienbranche waren konkret der Ansicht, dass es auf jeden individuell ankommt und dass man selbst dafür Sorge tragen muss, nicht noch mehr als ohnehin schon ausgebeutet zu werden.

Die sechste Frage des Leitfadens dieser qualitativen Forschung lautete:

- Sehen Sie durch die Entwicklungen des Work-Life-Blending Ihren Arbeitsplatz als gefährdet an?

Bei der Beantwortung dieser Frage waren alle fünf Personen der ersten Gruppendiskussion positiv gestimmt was ihre Zukunft betrifft. Jedoch ist diese Haltung eventuell auf das doch eher jüngere Alter der TeilnehmerInnen zurückzuführen denn eine Teilnehmerin hob hervor, dass sie mitbekommt, dass die Generation 50+ in ihrem Unternehmen sich sehr wohl große Gedanken zu den Entwicklungen macht. Gleichzeitig teilten alle MitarbeiterInnen die Ansicht, dass für junge Menschen der Eintritt in das Berufsleben immer schwieriger wird und dass die Tendenz zum sogenannte Job-Hopping steigt.

Die TeilnehmerInnen aus der Medienbranche waren einstimmig der Meinung, dass wenn man sich in der Medienbranche den Entwicklungen des Work-Life-Blending nicht beugt, man daraufhin mehr gefährdet ist seinen Job zu verlieren. Gleichzeitig wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Medienbranche nicht die einzig betroffene Branche in diesem Zusammenhang ist, sondern dass es auch vielen aus ihrem Verwandten- und Freundeskreis ähnlich ergeht.

Dementsprechend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die 5 TeilnehmerInnen aus der Nicht-Medien Branche ihren Arbeitsplatz als gesicherter ansehen als jene 5 TeilnehmerInnen aus der Medienbranche denn diese sehen sich gezwungen mehr zu leisten und sich bis zu einem gewissen Grad den Work-Life-Blending Entwicklungen zu beugen, um ihren Job zu sichern.

Die siebente Frage wollte von den TeilnehmerInnen wissen, ob sie konkrete Lösungsansätze für die Entwicklungen unserer Arbeitswelt hätten:

- Hätten Sie konkrete Lösungsvorschläge zum Thema Work-Life-Blending für sowohl das Unternehmen in dem Sie tätig sind als auch für die Verantwortlichen von Politik und Gewerkschaften?

In der ersten Gruppendiskussion wurden unter anderem Lösungsansätze wie in etwa öffentlich zugängliche Meldemöglichkeiten, Sport Aktivitäten, gemeinsame Aktivitäten wie in etwa Feiern oder auch Kindergärten besprochen und als nützlich für die weitere Zukunft empfunden allerdings stellte sich hierbei in Bezug auf die Sozialpolitik die Frage der Finanzierbarkeit für Klein- und Mittelbetriebe.

Sehr ähnlich war das Ergebnis bei den TeilnehmerInnen aus der Medienbranche. Die konkreten Lösungsansätze die hierbei besprochen wurden waren unter anderem Joga, Heilmassagen, Fitness Center, Kindergärten oder auch die finanzielle Unterstützung bei Tickets der öffentlichen Verkehrsmittel. Auch bei dieser Gruppe stellte sich jedoch die Frage der Finanzierbarkeit zudem wurde hervorgehoben, dass diese Aktivitäten auf einer freiwilligen Basis basieren müssten und es jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin freistehen muss, ob er oder sie an derartigen Aktivitäten teilnehmen möchte oder nicht.

Somit kann man hervorheben, dass die TeilnehmerInnen aus beiden Gruppen sehr konkrete Lösungsansätze hätten, es ihnen jedoch noch an der Umsetzbarkeit des ein oder anderen Modells fehlt.

Die achte und letzte Frage welche wieder beiden Gruppen gestellt worden war bezog sich vor allem auf die Medienbranche:

- Sind Sie der Meinung, dass MitarbeiterInnen welche in der Medienbranche tätig sind, eine weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen als MitarbeiterInnen anderer Berufsbranchen?

Bei der ersten Gruppendiskussion stellte sich heraus, dass alle fünf Personen der Meinung waren, dass MitarbeiterInnen aus der Medienbranche einen Job bekleiden, welcher weitaus schwieriger mit der Freizeit zu vereinbaren ist als der Job den sie teilweise ausüben. Ihrer Meinung nach kann man zum Beispiel als Journalistin nicht nach Hause kommen und den Job vergessen denn sie müssen immer up to date sein und müssen daher hier und da auf ihre Freizeit verzichten. Es wurden jedoch auch noch andere Branchen wie in etwa die Anwalts- oder Medizinbranche erwähnt, diese hätten ihrer Meinung nach unter ähnlichen Bedingungen zu arbeiten.

In der zweiten Gruppendiskussion waren sich die TeilnehmerInnen darüber einig, dass MitarbeiterInnen aus der Medienbranche keine weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen als MitarbeiterInnen aus anderen Branchen. Vielmehr wiesen sie daraufhin, dass auch noch zahlreiche andere Branchen von den Work-Life-Blending Entwicklungen betroffen sind. Gleichzeitig waren sich alle einig, dass die Medienbranche zu den Branchen zählt, in denen der Alltag stressiger ist. Des Weiteren hoben sie hervor, dass vor allem jene Menschen, welche Jobs ausüben, die sehr stark von den technologischen Entwicklungen abhängig sind, eine weniger ausgeglichene Work-Life-Balance vorweisen.

Somit kann festgehalten werden, dass Menschen, welche nicht in der Medienbranche tätig sind davon ausgehen, dass MitarbeiterInnen eines Medienunternehmens eine nicht ausgewogene Work-Life-Balance vorweisen. Zudem sind auch MitarbeiterInnen aus der Medienbranche der Auffassung, dass ihre Branche neben anderen zu den stressigsten der Arbeitswelt zählen. Dies ist unter anderem auf den technologischen Fortschritt der letzten Jahre zurückzuführen denn die TeilnehmerInnen vertreten allesamt die Auffassung, dass das Verhältnis von Arbeit und Freizeit vor dem Zeitalter der Digitalisierung ausgewogener war.

Wie dieses Kapitel zeigt, gab es zwischen den beiden Gruppen in Bezug auf die 8 Fragen des Leitfadens insgesamt 4 Übereinstimmungen bei der Beantwortung der Fragen. Zweimal gab es keine Übereinstimmung und zwei weitere Male waren die Antworten der beiden Gruppen zu unterschiedlich um sie miteinander vergleichen zu können. In dem nun folgenden Kapitel wird

es anhand der Auswertung der beiden Gruppendiskussionen als auch anhand der bisherigen Literaturrecherche zu der Beantwortung der Forschungsfragen und zu der Verifizierung beziehungsweise Falsifizierung der Hypothesen kommen.

22. Beantwortung der Forschungsfragen

Die in dieser Masterarbeit in Kapitel 14 schon formulierten Forschungsfragen und dazugehörigen Hypothesen lauten wie folgt:

1. Forschungsfrage:

Inwiefern hat das Phänomen Work-Life-Balance die Arbeitswelt beziehungsweise den Arbeitsmarkt in den letzten Jahren beeinflusst?

1. Hypothese:

Das Phänomen Work-Life-Balance hatte massiven Einfluss auf den Arbeitsmarkt der westlichen Gesellschaft. ArbeitnehmerInnen versuchen eine geeignete Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu finden, schaffen dies jedoch nur sehr schwer aufgrund unterschiedlichster Umstände wie in etwa ständige Erreichbarkeit oder den Wandel innerhalb der Familie und Gesellschaft. Unternehmen wiederum versuchen einen Nutzen aus dieser Entwicklung zu ziehen und ködern ArbeitnehmerInnen in dem sie sich als familienfreundliches Unternehmen präsentieren obwohl dies nur zum Teil der Wahrheit entspricht.

2. Forschungsfrage:

Welche Folgen hat die Digitalisierung auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit von ArbeitnehmerInnen?

2. Hypothese:

Die digitalisierte Arbeitswelt kann unter anderem folgende Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen haben: steigender Zeit- und Leistungsdruck, fehlende individuelle Gestaltungsmöglichkeiten im Job, hohe Verantwortung bei meist schlechter Bezahlung und Überstunden sowie ständige Erreichbarkeit. ArbeitnehmerInnen des einundzwanzigsten Jahrhunderts sind zum Großteil auch in ihrer Freizeit ständig erreichbar und sind dies vorwiegend auf freiwilliger Basis um ihre Karriere nicht zu gefährden. Daher hatte die Digitalisierung gravierende Auswirkungen auf das

Verhältnis von Arbeit und Freizeit von ArbeitnehmerInnen.

3. Forschungsfrage:

Können ArbeitnehmerInnen ihre Freizeit noch genauso gestalten wie vor dem Zeitalter der Digitalisierung und wie sieht das Verhältnis von Arbeit und Freizeit in naher Zukunft aus?

3. Hypothese:

ArbeitnehmerInnen können ihre Freizeit definitiv nicht mehr genauso gestalten wie vor dem Zeitalter der Digitalisierung, da es in den letzten Jahren zu große Veränderungen innerhalb der westlichen Gesellschaft und innerhalb der Arbeitswelt gab. Innerhalb der nächsten 10 Jahre wird sich diese Entwicklung nicht besonders stark verändern, sondern eher noch verstärken. Nur jene ArbeitnehmerInnen, welche für sich selbst erkennen, dass sie auch innerhalb ihrer Arbeitszeit private Angelegenheiten regeln können, werden es schaffen ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu schaffen, denn innerhalb der nächsten 10 Jahre wird es zu einer noch intensiveren Verschmelzung beider Bereiche kommen.

Die Forschungsfragen können anhand der bestehenden Literatur als auch aufgrund der Ergebnisse der beiden Gruppendiskussionen wie folgt beantwortet werden:

FF1 und H1: Das Phänomen Work-Life-Balance hat die Arbeitswelt und den Arbeitsmarkt der westlichen Gesellschaft in den letzten Jahren massiv beeinflusst. Aufgrund des technologischen Fortschritts welcher in den Großteil aller Arbeitsplätze Einzug gehalten hat kam es zu unterschiedlichen Entwicklungen welche auch teilweise drastische Auswirkungen auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit hatten. Es haben sich zudem neue Arbeitsmodelle wie in etwa Home-Office, Teil- und Gleitzeit oder auch die Vertrauensarbeitszeit durch das Phänomen Work-Life-Balance herausentwickelt. Des Weiteren hatte das Phänomen auch zur Folge, dass es zu einem Strukturwandel der Arbeit kam. Dies führte dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend miteinander verschwommen. Die Auffassung der TeilnehmerInnen beider Gruppendiskussionen war jene, dass es an jedem Einzelnen liegt, was er aus diesen Entwicklungen und mit den daraus entstehenden Möglichkeiten anfängt. Denn es gibt sehr wohl ArbeitgeberInnen und Unternehmen, welche die Work-Life-Balance ihrer MitarbeiterInnen fördern doch es gibt wesentlich mehr Firmen, welche einen wirtschaftlichen Nutzen aus den genannten Entwicklungen ziehen wollen und daher ihre ArbeitnehmerInnen

zunehmend ausnutzen beziehungsweise ausbeuten. Die erste Hypothese kann somit in allen Belangen verifiziert werden.

FF2 und H2: Wie die Beantwortung der ersten Forschungsfrage schon zeigt hatte die Digitalisierung weitreichende Folgen auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit von ArbeitnehmerInnen. Aufgrund neuer Arbeitsmodelle hat sich der Alltag von ArbeitnehmerInnen markant verändert. Überstunden, ständige Erreichbarkeit oder auch steigender Zeit- und Leistungsdruck sind nur ein paar der zahlreichen die Folgen. Die Auswertung der beiden durchgeführten Gruppendiskussionen hat gezeigt, dass 10 von 10 Befragten einen Anruf ihres Arbeitgebers in ihrer Freizeit entgegennehmen würden obwohl sie nicht dazu verpflichtet wären. Ein wesentlicher Grund dafür ist vor allem die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Dies trifft vor allem auf ArbeitnehmerInnen der Medienbranche zu. Gleichzeitig loben ArbeitnehmerInnen auch die Entwicklung, dass ArbeitgeberInnen vermehrt Freizeit- und Sportangebote für ihre MitarbeiterInnen bereitstellen. Jedoch genießen die Befragten dies mit einer gewissen Vorsicht, da sie sich nicht dazu verpflichtet fühlen wollen noch mehr Freizeit als ohnehin schon zu opfern. Auch die zweite Hypothese kann somit verifiziert werden.

FF 3 und H3: Der Großteil der ArbeitnehmerInnen kann ihre Freizeit nicht mehr so gestalten wie vor dem Zeitalter der Digitalisierung. Gründe hierfür sind mitunter gesellschaftliche Entwicklungen wie in etwa der demographische, der Werte- oder auch der Strukturwandel innerhalb der Arbeit. Dies hat zur Folge, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen und Menschen es als selbstverständlich ansehen immer mehr leisten zu müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Von ArbeitnehmerInnen wird zunehmend verlangt auch in ihrer Freizeit verfügbar und arbeitsbereit zu sein. Vor allem MitarbeiterInnen aus der Medienbranche gaben an, dass sie ihre Branche definitiv zu jener zählt, in welcher derartige Verhältnisse vorherrschen. Diese Bedingungen werden sich innerhalb der nächsten 5 bis 10 Jahre nicht wesentlich verändern. Vielmehr wird es zu einer noch intensiveren Überlappung von Arbeit und Freizeit kommen. Auch hier gab die Mehrheit der Befragten an, dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin für sich selbst abschätzen muss wie viel Freizeit er oder sie, seinem oder ihrem Unternehmen zur Verfügung stellt. An dieser Stelle sei noch einmal hervorzuheben, dass sowohl die ArbeitnehmerInnen aus Nicht-Medien Branchen als auch die ArbeitnehmerInnen aus der Medienbranche der Meinung waren, dass vor allem die Medienbranche zu jenen Branchen zählt in denen Überstunden oder auch

ständige Erreichbarkeit und somit eine weniger ausgewogene Work-Life-Balance an der Tagesordnung stehen. Somit kann auch die dritte und somit letzte Hypothese dieser Masterarbeit voll und ganz verifiziert werden.

In dem nun folgenden Kapitel wird es zu einer Diskussion der Forschungsfragen kommen. Hierbei werden die vorgestellten Ergebnisse dem aktuellen Forschungsstand gegenübergestellt. In der Conclusio wird es noch einmal zu einer generellen Zusammenfassung der Arbeit kommen. Zudem werde ich auch noch persönliche Erfahrungen und Erlebnisse aus meinem bisherigen Berufsleben einfließen lassen, um noch einmal hervorzuheben warum mir dieses Thema ein besonderes Anliegen war. Des Weiteren werden auch noch Vorschläge und Ideen zu weiteren Forschungsarbeiten, welche dieses aktuelle Thema behandeln skizziert.

23. Diskussion der Forschungsergebnisse

Der theoretische Zugang welcher zu Beginn dieser Arbeit ausführlich beschrieben wurde, hat es den LeserInnen ermöglicht sich eine geeignete Grundlage zu dem Thema Work-Life-Blending und Digitalisierung in der Arbeitswelt zu schaffen. In dem Theorieteil wurde zum einen die Frankfurter Schule, welche sich kritisch mit der Entwicklung der Arbeitssoziologie auseinandergesetzt hat und ihre Vertreter Karl Marx, Max Weber und Sigmund Freud im Detail vorgestellt. Zudem wurde auch noch die Arbeitswelt nach Pierre Bourdieu als auch der neue Geist des Kapitalismus nach Boltanski und Chiapello ausführlich besprochen.

In Bezug auf die aktuellen Zustände von Work-Life-Balance der westlichen Arbeitswelt wurde vor allem auf die Autorin Kerstin Wüstner und ihre sozioökonomische Arbeitsforschung eingegangen. In diesem Zusammenhang wurden auch zahlreiche andere AutorInnen zitiert und diskutiert. Dazu zählen unter anderem Seiwert, Rolus Zimbardo oder Gerrig. Die Tatsache, dass auch unterschiedliche Konzepte und Modelle von Work-Life-Balance in diese Forschungsarbeit miteingeflossen sind, ermöglichten einen noch weiteren Blick auf das Thema. Zudem wurde gezeigt, dass Work-Life-Balance und Blending immer mehr in das Zentrum der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit rückt. Dies ist unter anderem deshalb der Fall, da gesellschaftliche Entwicklungen wie in etwa der demografische Wandel, der Wertewandel oder auch der Strukturwandel innerhalb der Arbeit einen massiven Einfluss auf die Auswirkungen von Work-Life-Balance haben. Dies hatte zur Folge, dass Unternehmen teilweise auf diese Entwicklungen reagiert haben und zwar mittels Strategien und Maßnahmen. Dies führte dazu, dass unterschiedliche Arbeitsmethoden wie in etwa Altersteilzeit, Vertrauensarbeitszeit oder auch Gleitzeit entwickelt wurden. An dieser Stelle sei jedoch festzuhalten, dass bei weitem

nicht alle Unternehmen der westlichen Arbeitswelt diesen Trend gefolgt sind. Jene Unternehmen welche dem Trend gefolgt sind und versuchen ihren MitarbeiterInnen eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu ermöglichen habe auch die sogenannten flankierenden Maßnahmen durchgesetzt. Zu diesen Maßnahmen zählen unter anderem finanzwirksame Hilfen wie zum Beispiel Rabatte oder auch haushaltsnahe Dienstleistungen. Diese und noch weitere Maßnahmen wurden auch mit den TeilnehmerInnen beider Gruppendiskussionen besprochen. Die TeilnehmerInnen waren mehrheitlich der Ansicht, dass diese Maßnahmen Unternehmen dabei helfen ihre MitarbeiterInnen langfristig an sie zu binden. Eine weitere zentrale Studie welche im Zuge dieser Forschungsarbeit vorgestellt wurde ist die Marienthalstudie von Jahoda und Mitarbeitern. Diese Studie analysierte die psychischen Reaktionen auf Arbeitslosigkeit, welche in dieser Arbeit im Detail genauestens beschrieben wurden. In dem 14. Kapitel wurden anhand der soeben erwähnten und noch weiteren Theorien und Studien die Forschungsfragen und Hypothesen dieser Arbeit formuliert. Die Beantwortung und Verifizierung beziehungsweise Falsifizierung erfolgte im Kapitel 22.

Wie das Kapitel 22 gezeigt hat, konnten zahlreiche Erkenntnisse gewonnen werden. Hierzu zählt unter anderem die Tatsache, dass es sehr wohl ArbeitgeberInnen und Unternehmen gibt, welche die Work-Life-Balance ihrer MitarbeiterInnen fördern. Allerdings gibt es jedoch wesentlich mehr Firmen, welche einen wirtschaftlichen Nutzen aus den Work-Life-Blending Entwicklungen ziehen wollen. Die Ergebnisse beider Gruppendiskussionen haben gezeigt, dass die TeilnehmerInnen diversen Studien, welche behaupten, dass immer mehr Unternehmen Work-Life-Balance Programme fördern, nur zum Teil Glauben schenken. Vielmehr sind sie der Meinung, dass es vor allem in der Medienbranche als auch in Branchen welche sehr stark von den Entwicklungen der Digitalisierung betroffen sind, immer häufiger zu einer Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen kommt. Diese Erkenntnis gleicht sich auch zum Teil mit den Ergebnissen von Kerstin Wüstners Arbeitsökonomischer Forschung. An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass es für weitere Forschungen zu diesem Thema durchaus interessant wäre herauszufinden, ob MitarbeiterInnen von Branchen welche auch tief mit der Digitalisierung verwurzelt sind, der selben Ansicht sind. Eine weitere Erkenntnis der vorliegenden Arbeit ist zudem, dass sich der Alltag von ArbeitnehmerInnen aufgrund neuer Arbeitsmodelle markant verändert hat. Alle TeilnehmerInnen beider Gruppendiskussionen haben bestätigt, dass ihr Job regelmäßig Einzug in ihre Freizeit hält. Sei es in Form von Telefonaten oder das Beantworten von Emails. Die wesentlichste Motivation hierfür beruht auf der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Dieser Masterarbeit hat ergeben, dass dies vor allem auf ArbeitnehmerInnen der

Medienbranche zutrifft. Für zukünftige Forschungen zu diesem Thema wäre es daher interessant zu erforschen, ob auch andere Berufsgruppen derselben Ansicht sind und welche Branchen keinerlei Erfahrungen diesbezüglich haben.

Eine weitere Erkenntnis welche diese qualitative Forschung hervorgebracht hat, bezieht sich vor allem auf das Zeitalter der Digitalisierung und ihre konkreten Auswirkungen. Die Gruppendiskussionen haben einheitlich ergeben, dass die TeilnehmerInnen der Auffassung sind, dass ArbeitnehmerInnen ihre Freizeit nicht mehr so gestalten können wie vor dem Zeitalter der Digitalisierung. Auch für die nahe Zukunft sagen sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die ForscherInnen, welche im Theorieteil dieser Arbeit vorgestellt wurden, eine noch intensivere Verschmelzung von Arbeit und Freizeit voraus. Eine wesentliche Erkenntnis ist zudem, dass alle TeilnehmerInnen der Aussage von Kerstin Wüstner zustimmen, wonach jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin für sich selbst abschätzen muss wie viel Freizeit er oder sie, seinem oder ihrem Unternehmen zur Verfügung stellt. Für weitere Studien und Forschungen zu dem Thema Work-Life-Blending wäre es daher interessant zu untersuchen, welche Branchen derselben Ansicht sind, welche Berufsgruppen diesen Aussagen widersprechen und ob es auch innerhalb der Medienbranche unterschiedliche Ansichten gibt. Hierzu würde mit Sicherheit ein Vergleich mehrerer Tätigkeitsbereiche wie in etwa Redaktion, Marketing, Vertrieb oder auch Grafik innerhalb eines Medien Unternehmens zu zahlreichen aufschlussreichen Erkenntnissen führen.

Wie dieses Kapitel gezeigt hat konnte diese Forschungsarbeit zahlreiche wichtige Erkenntnisse zu dieser Thematik hervorbringen. Zudem konnten schon gewonnene Feststellungen von ForscherInnen welche in dem Theorieteil vorgestellt wurden bestätigt als auch weiter erläutert werden. Dazu zählt unter anderem die steigende Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes in Branchen welche sehr stark mit der Digitalisierung verwurzelt sind, wie in etwa die Medienbranche. Die vorliegende Masterarbeit bietet durch ihre gewonnenen Ergebnisse zum einen neue Ansatzpunkte für die Erforschung des Phänomens Work-Life-Blending als auch eine geeignete Ausgangsbasis für WissenschaftlerInnen, welche sich näher mit dieser Thematik befassen wollen. Zukünftige Forschungen sollten vor allem versuchen spezifische Berufsgruppen zu untersuchen und es sich zum Ziel setzen Unterschiede herauszufiltern, welche eine detaillierte Differenzierung von Work-Life-Blending zu lassen. Forschungsfelder welche sich in naher Zukunft damit tiefer auseinandersetzen werden, sind wohl vorrangig soziologische, psychologische als auch sozioökonomische Forschungen.

24. Conclusio

Das 22. Kapitel hat gezeigt, dass alle Forschungsfragen beantwortet und alle Hypothesen verifiziert werden konnten. Es konnte erforscht werden, dass vor allem ArbeitnehmerInnen aus der Medienbranche den Entwicklungen der Digitalisierung zunehmend ausgesetzt sind und ihre Work-Life-Balance darunter leidet. Dementsprechend kann zum Ende dieser Masterarbeit festgehalten werden, dass die richtige Forschungsmethode angewandt wurde. Es konnte erforscht werden, dass vor allem ArbeitnehmerInnen aus der Medienbranche den Entwicklungen der Digitalisierung zunehmend ausgesetzt sind und ihre Work-Life-Balance darunter leidet. Es sind sich zum einen zahlreiche AutorInnen und zum anderen auch die TeilnehmerInnen beider Gruppendiskussionen darüber einig, dass es an einem selber liegt, wie man mit der zunehmenden Verschmelzung von Arbeit und Freizeit im Zeitalter der Digitalisierung umgeht, denn die Gestaltung und Einteilung von Lebenszeit spielt wohl die zentrale Rolle bei der Frage, wie Beruf und Privatleben miteinander vereinbart werden können. (vgl. Wüstner 2009: 35) Die Relevanz des Themas rund um Work-Life-Blending ist unbestritten. Die Verschmelzung von Arbeit und Freizeit ist definitiv in der westlichen Gesellschaft angekommen und stellt nicht nur UnternehmensführerInnen und die Politik, sondern vor allem auch ArbeitnehmerInnen vor neue Herausforderungen. Die Frage, ob Work-Life-Blending überhaupt gut für Unternehmen und deren MitarbeiterInnen ist, als auch die Frage, wie Arbeit in naher Zukunft aussieht, konnte diese Masterarbeit beantworten. Zudem konnte der theoretische Teil dieser Arbeit den LeserInnen ein grundlegendes Verständnis für diese Thematik vermitteln.

Für zukünftige Forschungsarbeiten rund um dieses Thema wäre es vor allem interessant, spezifische Berufsgruppen mit der Medienbranche zu vergleichen um herauszufinden, welche Branchen ähnliche Zustände in Bezug auf Work-Life-Blending vorweisen. Zudem wäre es von großer Bedeutung, die Gedanken, beziehungsweise Ideen, von UnternehmensführerInnen oder auch den Verantwortlichen aus der Politik zu analysieren. Hierzu wären wohl ExpertInneninterviews oder auch weitere, spezifischere Gruppendiskussionen die geeigneten Methoden. Sofern man die Ergebnisse dieser Interviews oder Diskussionen mit den Ergebnissen von ArbeitnehmerInnen vergleicht, wird man mit Sicherheit auch zu weitreichenden Erkenntnissen gelangen.

Mir lag das Thema Work-Life-Blending vor allem deshalb am Herzen, weil ich mein gesamtes Studium über nebenbei diverse Jobs ausgeübt habe. Sei es das Kellnern in einer Bar, ein unterbezahltes Praktikum bei einer großen Werbeagentur oder ein „9 to 5“ Bürojob. Diese und

noch viele weitere Tätigkeiten haben mich über die letzten Jahre hinweg begleitet. Sowohl meine eigene Erfahrung als auch die Erzählungen von zahlreichen Freunden und Bekannten haben mich dazu inspiriert meine Masterarbeit zu diesem Thema zu verfassen. Vor allem für jüngere Menschen als auch die 50+ Generation ist es wichtig, dass man in der Arbeitswelt rechtzeitig Veränderungen erkennt und sich diesen auf seine individuelle Weise anpasst, um auf dem Puls der Zeit zu bleiben. Diese Entwicklung beinhaltet jedoch auch, dass in manchen Fällen die Work-Life-Balance darunter leiden kann. Wie diese Arbeit gezeigt hat, liegt es an jedem Einzelnen, was er oder sie aus diesen Entwicklungen für Chancen und Potenziale zieht, um sich selbst weiter zu entwickeln und zu verwirklichen.

25. Literaturverzeichnis

- Abele, A. E. (2005): Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49 (4). S. 176-186
- Adorno, Theodor (1997): Empirische Sozialforschung, in: Soziologische Schriften 2, Suhrkamp
- Badura, B. und Vetter, C. (2004): „Work-Life-Balance“ – Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In: Badura, B.; Schellschmidt, H. und Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2003. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin u.a.: Springer. S. 5-17.
- Brandt, Gerhard (1990): Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung, Hg. D.Bieber, Suhrkamp
- Boltanski Luc, Chiapello Ève (1999); Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard.
- Bourdieu, Pierre (1979): Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles, Minuit.
- Comission of the European Communities (2000): Communication from the Comission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Social Policy Agenda. Brussels, 28.6.2000, COM(2000) 379 final.
- Freud, Sigmund (1994): Das Unbehagen in der Kultur, Fischer.
- Greenhaus, J. H. und Beuttell, N.J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: Academy of Management Review, 10 (1). S.76-88
- Greenhaus, J.H.; Collins, K.M. und Shaw, J. D. (2003): The Relation between Work-Family Balance and the Quality of Life. In: Journal of Vocational Behaviour, 63. S. 510-531.
- Häder, Michael (2006): Empirische Sozialforschung: Eine Einführung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- Hoff, E.-H.; Grote, S.; Dettmer, S. et al. (2005): Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49 (4). S. 196-207
- Houston, D. (2005): Work-Life Balance in the 21st Century. In: Houston, D. (Eds.): Work-Life Balance in the 21st Century. Houndmills: Palgrave Macmillan. S. 1-10.
- Kastner, M. (2004a): Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Kröning: Asanger.

- Kieselbach, T. (1995): Arbeitslosigkeit und Gesundheit. In: Faust, V. (Hrsg.): Psychiatrie – ein Lehrbuch für Klinik, Praxis und Beratung. Stuttgart u.a.: Fischer. S. 501-508.
- Klimpel, M. und Schütte, T. (2006): Work-Life-Balance. Eine empirische Erhebung. München u.a.: Hampp.
- Lamnek, Siegfried (1998): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Lowe, G. S. & Schellenberg, G. (2001): What's a good Job? The Importance of Employment Relationships. CPRN Study No. W/05. Canadian Policy Research Networks.
- Mai, J. (2001): Unternehmen stehen noch nicht dahinter. In: management & training. 10. S. 12-13.
- Major, D. A. und Germano, L. M. (2006): The Changing Nature of Work and its Impact on the Workhome Interface. In: Jones, F.; Burke, R. J. und Westman, M. (Eds.): Work-Life Balance. A Psychological Perspective. Hove & New York: Psychology Press. S. 13-38
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Erster Band. In: Marx/Engels: Werke, Bd. 23, Berlin
- Marx an L. Kugelmann, 11. Juni 1868. In: Marx/Engels: Werke, Bd. 32, Berlin 1965
- Michalk, S. und Nieder, P. (2007): Erfolgsfaktor Work-Life-Balance. Weinheim: Wiley-VCH
- Mueller-Harju, D. (2004): Das Fortuna-Prinzip. Erfüllter leben in Berufs-Lebens-Balance. Nürnberg: Bw Verlag.
- Naville, Pierre (1957): De laliènation à la jouissance. Genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels, Anthropos.
- Neumann, Alexander (2010): Kritische Arbeitssoziologie. Ein Abriss. 1. Auflage Schmetterling Verlag GmbH, Stuttgart
- Nicolaou-Smokoviti, Litsa, Szell György (1994): Partizipation Organisational Effectiveness and Quality of Work Life in the Year 2000. Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main
- Nunner-Winkler, G. (2000): Rabenmütter? Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. München: Max-Planck Gesellschaft
- Opaschowski, H. W. (2004): Work Life Balance: Mehr Wunsch als Wirklichkeit? Zur Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit. In: Kastner,

- M. (Hrsg.): Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren? Kröning: Asanger. S. 437-448.
- Peters, S. und Bensel, N. (2002): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis. Wiesbaden: Gabler.
 - Rolus, T. (2003): In Balance. Karriere, Familie, Freizeit. Mehr Erfolg mit Work-Life-Balance. Weinheim: Beltz.
 - Rost, H. (2004): Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Opladen: Budrich.
 - Rubinstein, S.L. (1961): Grundlagen der allgemeinen Psychologie, 4., unveränderte Auflage, Berlin
 - Schobert, A. S. (2007): Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance. In: Esslinger, A.S. und Schobert, D.B. (Hrsg.): Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. S.19-33.
 - Seiwert, L.F. (2007): 30 Minuten für deine Work-Life-Balance. Offenbach: Gabal.
 - Spillman, B.C. und Pezzin, L.E. (2000): Potential and Active Family Cargivers: Changing Networks and the Sandwich Generation. In: The Milbank Quarterly, 78 (3). S. 347-374.
 - Stollberg, Rudhard (1978): Arbeitssoziologie. Verlag Die Wirtschaft, Berlin
 - Toman, S. (2006): Work-Life-Balance als ein Aspekt der Mitarbeitermotivation. Aachen: Shaker Verlag
 - Vincent, Jean-Marie (1998): Max Weber ou la démocratie inachevée, èd du Fèlin
 - Weber, Max (1988): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, in: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie
 - Weißpflug (1976): Triebkräfte der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. In: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, Heft 10.
 - Wiese, Bettina S. (2015): Work-Life-Balance. Springer Berlin Heidelberg
 - Wüstner, Kerstin (2009): Sozioökonomische Arbeitsforschung. Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit. Rainer Hampp Verlag, München
 - Zimbardo, P.G. und Gerrig, R.J. (2004): Psychologie. München: Pearson Studium

Studien

- Littig, Beate (2007): Work-Life Balance und nachhaltiges Arbeiten.

Internet Quellen

- <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/executive-summary/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment-executive-summary> (02.05.2017)
- <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/forsa-umfrage-work-life-balance-13467504.html> (21.07.2017)
- <http://karrierebibel.de/work-life-blending/> (21.08.2017)
- <http://www.manager-magazin.de/lifestyle/artikel/arbeitswelt-work-life-blending-macht-unser-privatleben-kaputt-a-1081881.html> (14.05.2017)
- <http://www.marktmeinungsmensch.at/studien/work-life-balance-vereinbarkeit-von-urlaub-und-ber/> (11.09.2017)
- <http://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/work-life-balance-de/> (03.08.2017)
- <http://www.perwiss.de/thema-work-life-balance.html> (04.06.2017)
- <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2014-08/work-life-balance-infografik> (13.07.2017)

Abstract

Wettbewerbsfähigkeit, Mobilität, Innovation oder auch Globalisierung sind nur ein paar jener Schlagwörter, welche die Dynamik des Arbeitsmarktes der westlichen Gesellschaft ständig beeinflussen. Beschäftigungsformen wie in etwa „All In“ Verträge, Home-Office oder Teilzeit haben das Potenzial, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen zugutezukommen, doch es bestehen auch Bedenken hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt. (vgl. Wüstner 2009: 30) Die Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt wird in den Köpfen vieler Verantwortlicher aus den Bereichen Politik und Wirtschaft in erster Linie als technischer Veränderungsprozess beziehungsweise Fortschritt verstanden. Das Internet oder auch „Industrie 4.0“ und die damit einhergehenden Begriffe wie in etwa „Cloud Computing“, „Big Data“ oder „Smart Solutions“ sind für den Großteil der Verantwortlichen keine Neuheiten mehr, weshalb sie voraussetzen, dass auch die Gesellschaft soweit sein sollte. Dem ist jedoch nur zum Teil so. Im Wesentlichen liegt die Verantwortung hier bei den Menschen der Politik beziehungsweise Wirtschaft und bei dem jeweiligen Unternehmen. Im Wesentlichen kommt es darauf an eine von allen MitarbeiterInnen verstandene und idealerweise auch mitgetragene Digitalisierungsstrategie im Unternehmen zu implementieren und zu verfolgen. Wenn die Gesamtstrategie und deren Auswirkungen für die MitarbeiterInnen an deren Arbeitsplatz klar sind, ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung im Unternehmen geschaffen. (vgl. Wüstner 2009: 31) Andernfalls kann die digitalisierte Arbeitswelt unter anderem folgende Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen haben: steigender Zeit- und Leistungsdruck, hohe Verantwortung bei meist schlechter Bezahlung und Überstunden oder auch ständige Erreichbarkeit. Dies führt unweigerlich zu einer Beeinflussung der sogenannten Work-Life-Balance. Diese wird zudem auch noch von verschiedenen gesellschaftlichen Entwicklungen tangiert. Auch der Strukturwandel der Arbeit führt dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen. Diese Art von Prozess wird als Work-Life-Blending bezeichnet. (vgl. Wüstner 2009: 32) Daher sind auch viele Unternehmen zunehmend bemüht auf verschiedene Arten, für einen Ausgleich der beiden Bereiche – Privat- und Berufsleben – zu sorgen. (vgl. Wüstner 2009: 20) Zahlreiche Forschungsinstitute, Arbeitgeberverbände oder auch Beratungsfirmen sind sich einig, dass das sogenannte Work-Life-Blending, die Verschmelzung von Arbeit und Freizeit, in der westlichen Gesellschaft angekommen ist. Diese Masterarbeit wird in Form einer qualitativen Forschung (Gruppendiskussionen) unter anderem die Frage beantworten, ob Work-Life-Blending überhaupt gut für Unternehmen und deren MitarbeiterInnen ist und wie Arbeit in naher Zukunft aussieht.

Abstract

Competitiveness, mobility, innovation and globalization are only a few of the keywords which have a strong influence on the dynamics of the labor market of our Western society. Different types of employment like "All-In" contracts, Home Office or Part-Time have the potential to benefit employers and workers but there are also concerns about their impact on working conditions. Many people in politics and economy have the opinion that the Digitalization of the labor market is a technical process of change and progress. The Internet or "industry 4.0" and associated terms such as "Cloud Computing", "Big Data" or "Smart Solutions" are no longer new to the majority of the people in charge because of this fact most of them expect this from the whole society. The main responsibility for this is with the people of politics and the people in charge of respective company. It is important to implement and pursue a Digitalization strategy within the company, which is understood by all employees. If the overall strategy and its impact on the employees workload is clear, the prerequisite for successful implementation within the company is created. Otherwise, the Digitalization work environment can have the following effects on employees: increasing time and performance pressure, high responsibility for usually bad payment and overtime or permanent accessibility. This leads to an influence on the so-called Work-Life-Balance. This balance is also affected by various social developments. Also the structural change of the work leads to the blurring of the boundaries between work and private life. This type of process is called Work-Life-Blending. Because of this process many companies are trying to balance the two domains - private and professional life of their employees. Numerous research institutes, employers' associations or consulting firms have the opinion that the so-called work-life blending, the fusion of work and private life, has arrived in Western society. In the form of a qualitative research (group discussions) this master thesis will answer the question whether work-life blending is good for companies and their employees at all and how work looks like in the near future.