

Arbeit im Homeoffice: ein betriebliches Konfliktfeld der digitalen Transformation

Jorin vom Bruch | FSU Jena | Zentrum für Digitale Transformation Thüringen

Machtressourcen-Konferenz, 30.4.2022

Das Projekt „ZeTT-Zentrum Digitale Transformation Thüringen“ wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Zukunftszentren - Unterstützung von KMU, Beschäftigten und Selbständigen bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Gestaltungsansätze zur Bewältigung der digitalen Transformation“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weiterer Förderer:

Arbeitssoziologische Forschung in der Pandemie

„nur Anwesenheit ist Arbeitszeit. Das war ein Stück weit in den Mauern des Unternehmens mit eingemauert (...) man hat sich vor Corona sehr, sehr schwer getan, eine andere Arbeitskultur zu machen. Das hat sich jetzt ein Stück weit geändert und ich bin selbst gespannt darauf, ob sich das halten kann“ (Angestellter Industriebetrieb)

Gliederung

- Theoretischer Rahmen, Forschungsfragen und -design
- Empirische Ergebnisse:
 - a) Unternehmerische Perspektiven
 - b) Betriebliche Konfliktlinien
- These I: Ambivalente Interessenskonstellation
- These II: Blockierte Konfliktartikulation
- These III: ... oder neue Machtressourcen?

Theoretischer Rahmen: Homeoffice in der Klassengesellschaft

- Homeoffice-Ausweitung stellt eine arbeitsorganisatorische Zäsur dar
 - Unscharfer Begriff *Homeoffice*
 - Reorganisation von Arbeit ist konflikthaft und berührt konkrete Interessen von Kapital und Arbeit
- a) ... als Transformationsproblem der Arbeit
 - b) ... als Veränderung des Verhältnisses von Arbeit und Privatem

Forschungsfragen

- *Wie* bewerten die betrieblichen Akteure die neue Situation und welche Interessenskonstellationen entstehen?
- *Wie* wird die arbeitsorganisatorische Veränderung in den Betrieben verhandelt?
- *Wie* gestalten sich die betrieblichen Sozialbeziehungen?

Forschungsdesign

Arbeit: Interviews mit Beschäftigten, Gewerkschafter:innen und Betriebsrät:innen

- 19 problemzentrierte Interviews mit 21 Personen, digital durchgeführt
- Kreativbranche, Metall-, Elektroindustrie, Lebensmittelproduktion, Druckereiindustrie, öffentlicher Dienst und Medizintechnik

Kapital: Unternehmer:innenbefragung

- ZeTT-Radar; Zugang: ca. 600 Unternehmen (GF), Januar 2021
- Schwerpunkt KMU in Thüringen
- Bewertungen von HO aus den Perspektiven:
Wirtschaftlichkeit/ Arbeitsorganisation/ soziale Beziehungen

Unternehmerische Perspektiven: Ablehnung und Nutzungsintensität

Das Homeoffice hat für das Unternehmen...

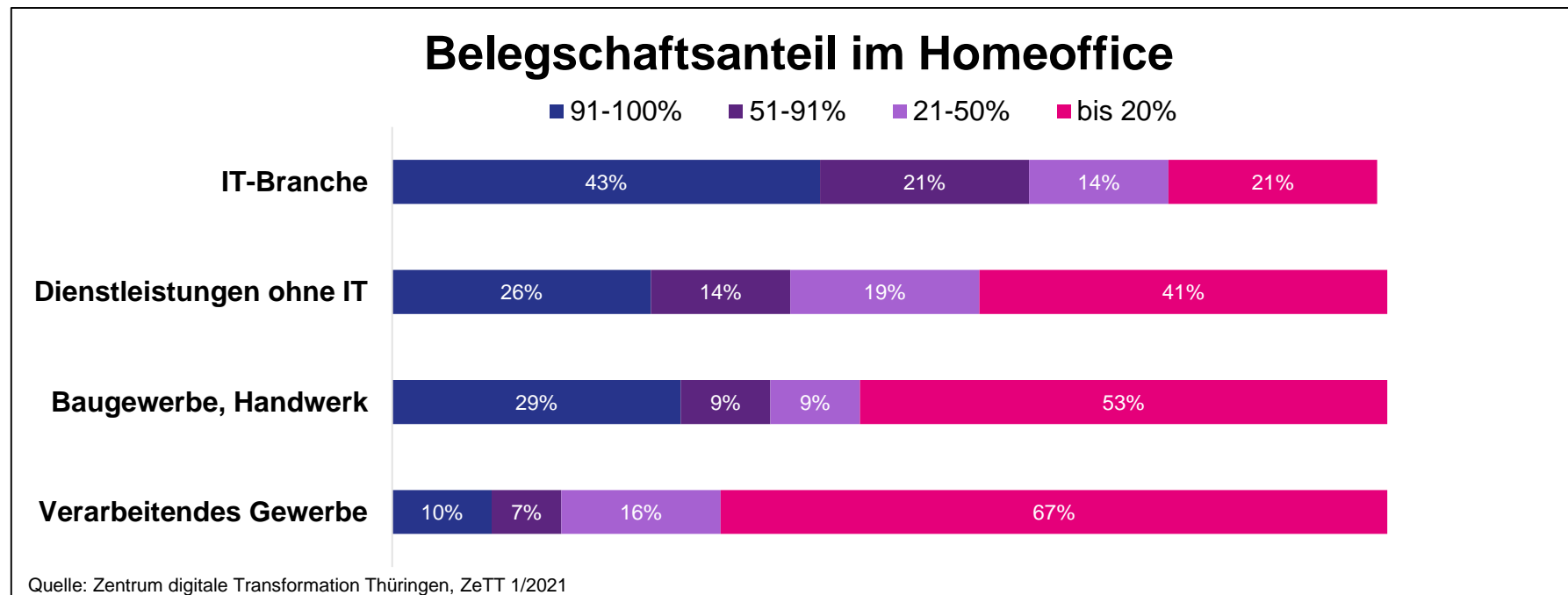
■ mehr Vorteile ■ ausgeglichen ■ mehr Nachteile



*Intensivnutzer: Unternehmen mit Belegschaftsanteil über 20% im Homeoffice
Begrenzte Nutzung: Unternehmen mit Belegschaftsanteil unter 20% im Homeoffice*

Grafik: Zentrum digitale Transformation Thüringen • Quelle: ZeTT 1/2021 • Erstellt mit Datawrapper

Unternehmerische Perspektiven: Ablehnung und Nutzungsintensität



Betriebliche Konfliktfelder: Homeoffice als Privileg der „Teppichbodenabteilung“

1. Homeoffice als Privileg der „Teppichbodenabteilung“
2. Kontrolle und Arbeitszeit
3. Doppelbelastung

Betriebliche Konfliktlinien: Homeoffice als Privileg der „Teppichbodenabteilung“

„diese gesellschaftliche Stimmung, (...) vermittelt dem Produktionsarbeiter, der an seinen Arbeitsort gebunden ist, ein ganz bestimmtes Gefühl der Deklassierung. Und daraus speist sich natürlich dann auch heruntergebrochen auf so eine innerbetriebliche Situation, dass man dort seinen Unmut dann Luft macht gegen die, die Zuhause arbeiten dürfen. (...) wenn die dann Homeoffice machen können, dann entstehen Begehrlichkeiten, dann entsteht Neid, Unzufriedenheit (...) ein Auseinandertriften von Arbeitsbedingungen. Da reißt was auf, das kriegst du nicht ganz wieder zu.“ (Betriebsrat Druckerei)

Betriebliche Konfliktfelder: Doppelbelastung

*„Homeoffice-Zeit, wenn Kitas und Schulen geschlossen sind, war für mich der Tod (...) Also das war für mich echt eine schlimme Zeit. (...) 18 Stunden, 19 Stunden am Tag auf den Füßen zu sein, erst das Kind versorgen und dann an die Arbeit, das war schon echt heftig. Aber da kam auch Arbeitgeberseitig keine Entlastung. Das war die negativste Erfahrung für mich, die ich im Homeoffice gemacht habe. (...) Und da sagt auch keiner, du hast dein Kind zu Hause, du brauchst jetzt nur noch fünfzig Prozent leisten. (...) das war eine schwere Zeit und das kenne ich von ganz vielen Muttis, die hier waren“
(Betriebsrätin Lebensmittelindustrie)*

These I: *Ambivalente Interessenskonstellation*

Beide Seiten der industriellen Beziehungen weisen eine ambivalente Haltung zu der Ausweitung von Homeoffice auf. Während Unternehmen die Vorteile des Flexibilisierungsschubs registrieren, konfliktieren die Hoffnungen der Angestellten auf mehr Selbstbestimmung mit der betrieblichen Gestaltung der digitalen Arbeit. Die Herausbildung institutionalisierter Kompromissen ist wahrscheinlicher als ein offener Konflikt mit klaren Positionen *pro* oder *contra* Homeoffice.

These II: Blockierte Konfliktartikulation

Die Verlagerung der Arbeit in die Privaträume der Beschäftigten begünstigt eine Individualisierung von Arbeitskonflikten. Das vorhandene Konfliktpotenzial wird nicht in kollektiven Auseinandersetzungen artikuliert. Der Betrieb verliert für Angestellte im Homeoffice als Ort des kollegialen Austauschs an Bedeutung. Es stellt sich die Frage, wie sich solidarische Beziehungen am Arbeitsplatz entwickeln können.

These III: ... oder neue Machtressourcen?

Aus der Perspektive des Machtressourcenansatzes lässt sich die veränderte Situation von Angestellten und deren Interessensvertretungen differenzierter darstellen. Der Wunsch von Angestellten nach mehr Selbstbestimmung bedarf der Suche nach gesellschaftlichen Machtressourcen, um das Verhältnis von Arbeit und Leben zum Gegenstand kollektiver Auseinandersetzungen machen zu können.

Organisationsmacht von Angestellten im Homeoffice

Produktionsmacht	Marktmacht	Organisationsmacht	Institutionelle Macht	Gesellschaftliche Macht
	Qualifikationen	Infrastrukturressourcen	Gesetzliche Regulierung	Diskurs um Zeitsouveränität
	Fachkräftemangel	Organisationseffizienz	Betriebsvereinbarungen	Vereinbarkeitsanforderungen: Allianzen?
		Mitgliederpartizipation		Problemlösungskompetenzen
		Innere Kohäsion		