

2 Flexibilisierte (Büro)Arbeitswelt

Für die Analyse der Konstitution von Büroarbeitsräumen und das Verständnis des Handlungskontextes für Büroarbeiter in der heutigen Arbeitswelt, betrachte ich zunächst die Thesen und empirischen Befunde der Flexibilisierung von Arbeit. Das Thema Flexibilisierung nimmt seit einigen Jahren einen zentralen Stellenwert in der Organisations-, Arbeits- und Industriesoziologie ein und wird kontrovers diskutiert. Während einige Autoren den Niedergang der Flexibilitätssemantik proklamieren, da „Flexibilität (...) flächendeckend längst Normalität und damit nicht weiter erwähnenswert“ geworden ist (Opitz 2010: 146) bzw. den Begriff als abgegriffen bezeichnen (vgl. Voß 1998), unterstreichen andere die Komplexität der Flexibilisierung und der damit einhergehenden Auswirkungen auf den Arbeitnehmer (vgl. Klug 2007). Die empirischen Befunde verweisen zudem auf die Heterogenität und Ambivalenz der Thematik. Konsens herrscht darüber, dass sich eine Transformation im Hinblick auf ein Aufweichen tayloristisch-fordistischer Organisation zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit an schnelle Märkte vollzieht. Unter dem Trendtitel *Wandel der Arbeitswelt* werden die veränderten ökonomischen und organisatorischen Bedingungen von Arbeit in einer globalisierten, flexibilisierten, spätkapitalistischen oder postfordistischen Gesellschaft diskutiert.

In den folgenden Abschnitten werde ich einen kursorischen Einblick in die Diskussion zu ökonomischen und organisationalen Transformationsprozessen geben. Darauf folgen eine Begriffsbestimmung der Flexibilisierung und die Vorstellung eines Kategorisierungsmodells, auf dessen Grundlage ich anschließend die empirischen Befunde vorstelle. Dies dient der Einordnung des Phänomens flexibler Büroarbeitsräume in den arbeitssoziologischen Kontext dieser Studie sowie der Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes. Im abschließenden Abschnitt dieses Kapitels konkretisiere ich das Verständnis von Büroarbeit in dieser Studie.

2.1 Auf dem Weg in eine flexibilisierte Arbeitswelt

Die Diskussion über eine Flexibilisierung der Arbeitswelt wurzelt zum einen in den sozioökonomischen Umbrüchen der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts und zum anderen in der unmittelbar damit zusammenhängenden Reorganisation von Arbeit, die sich in neuen Produktions- und Managementmethoden niederschlägt. Da die Flexibilisierung ein umfassender Prozess mit zahlreichen Facetten ist, soll an dieser Stelle die Diskussion, wie sie seit den 90er Jahren in der Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie geführt wird, nur cursorisch skizziert werden.

Bereits bei der Betrachtung des ökonomischen Paradigmenwechsels wird deutlich, wie vielschichtig und komplex Flexibilisierung ist. Diesbezüglich herrscht bei den Fachvertretern Uneinigkeit in der Einigkeit: Einig sind sich die Sozialwissenschaftler darin, dass ein ökonomischer Paradigmenwechsel stattgefunden hat. Uneinig sind sie sich bezüglich der Semantik und der zentralen Aspekte dieses Wandels: Daniel Bell z.B. spricht von „postindustrieller“ Gesellschaft (vgl. Bell 1976), Aglietta von „Postfordismus“ (vgl. Aglietta 2001; Hirsch/Roth 1986), Castells vom „informationellen Kapitalismus“ (vgl. Castells 2003) und Lash und Urry sprechen von „disorganisiertem Kapitalismus“ (vgl. Lash/Urry 1987). Einige Autoren verwenden auch den Flexibilitätsterminus, so etwa der „flexible Kapitalismus“ (vgl. Sennett 2005) oder die „flexible Akkumulation“ (vgl. Harvey 1990) sowie die Epoche der „flexiblen Spezialisierung“ bei Piore und Sabel (vgl. 1985).

Als Ausgangspunkt für die Transformationsprozesse in der Arbeitswelt wird die Krise des fordistischen Produktionsmodells gesehen, die weitreichende Umstrukturierungsprozesse auslöste. Der Fordismus als ökonomisches Modell, dessen vorherrschendes Produktionsprinzip auf der Massenproduktion und dem Massenkonsum beruhte, galt als höchst inflexibel (vgl. Aglietta 2001) und deshalb für einen Ausweg aus der ökonomischen Krise als ungeeignet. Infolgedessen wurden flexiblere Produktionsmodelle implementiert. Mit der Überwindung des starren Produktionssystems beschäftigt sich die Regulation School, für deren prominentesten Vertreter Daniel Bell sich dieser Umbruch durch die Transformation vom industriellen zum Dienstleistungssektor auszeichnet, wobei die industrielle Produktion an Bedeutung verliert und gleichzeitig sogenannte Service-Berufe in verstärktem Maße entstehen (vgl. Bell 1976). Mit dem Blick auf globale Ereignisse gerichtet, entwickelt David Harvey (1990) diesen Gedanken weiter. Er argumentiert, dass die Inflation, der Crash auf dem weltweiten Immobilienmarkt, die Finanzkrise der Banken und die Ölkrise das größte Problem des fordistischen Produktionsmodells aufzeigten, nämlich dessen Rigidität. Mit Rigidität bezeichnet Harvey die auf lange Zeit und großflächig ausgelegte, relativ un-

flexible Kapitalinvestition in Massenproduktionssysteme, die ein flexibles Produktdesign unmöglich machen und ein stabiles Wachstum in invarianten Konsummärkten voraussetzen (ebd.: 142). Der Notwendigkeit zu Sparmaßnahmen und zur Senkung des Energieverbrauchs konnte mithilfe der Entwicklung und dem Einsatz neuer Technologien und der Einführung innovativer Organisationsstrukturen entgegnet werden. Automatisierung, die Suche nach neuen, vermarktbareren Produkten und Marktlücken sowie die massive Verlagerung von Produktionsstätten in Billiglohnländer wurden verstärkt als Strategien eingesetzt, um der Krise zu entkommen.

Während sich die Vertreter der Regulation-School auf eine Betrachtung der ökonomischen Krisen beschränken, gehen Boltanski und Ciapello (2006) davon aus, dass der „neue Geist des Kapitalismus“ auch maßgeblich durch die Künstlerkritik sowie durch verbesserte Arbeitsverhältnisse und Lebensbedingungen entstanden sei.

Einen Fokus auf die Rolle der Informationstechnologien im ökonomischen Wandel legt die Theorie der „Informationsgesellschaft“ (vgl. Castells 2003). Grundlegend für die Entwicklung der Informationsgesellschaft ist die „informationstechnologische Revolution“ (ebd.: 31ff.), die rasante Entwicklung und Verbreitung von Mikrotechnologie und des Internets. Diese veränderten nicht nur die Arbeitsstruktur im Dienstleistungssektor, in dem offensichtlich Computerarbeit betrieben wird – sogar Landwirte verkaufen ihre Ware mittlerweile über das Internet. Die Informationstechnologien durchdringen darüber hinaus alle gesellschaftlichen Bereiche. Demzufolge wird die Entwicklung des Internets mit einem Produktivkraftsprung gleichgesetzt (Boes 2005: 220).

Schmiede bezeichnet die Rolle der Informationstechnologien ebenfalls als zentral für die Transformation von Arbeit. Das Zeitalter der Globalisierung wird begünstigt oder sogar angetrieben durch die technologische Entwicklung, die in einer weitreichenden „Informatisierung“ mündet (Schmiede/Schilcher 2010: 14; Schmiede 1996 und 2006). Diese ermöglicht neue Organisationsformen, die flexibler, flacher, loser und dezentral sind (z.B. *lean production*), begünstigt die globale Verbreitung und Virtualisierung von Unternehmen und beschleunigt den Übergang von der Arbeiter- zur Angestelltenschaft.

Im Zusammenhang mit der Informatisierung wird auch eine entscheidende Neuerung diskutiert, die in der Produktion von Informationen liegt. Unternehmen eröffnen sich neuartige Möglichkeiten, weil Informationsprodukte andere Entwicklungs- und Marketingstrategien erfordern. Während in der herkömmlichen Produktion das Prinzip von Masse vorherrschte (je mehr produziert wird, desto niedriger die durchschnittlichen Produktionskosten), gelten in der Informationsbranche andere Voraussetzungen: die Entwicklungskosten für ein erstes Produkt sind relativ hoch, wobei das Produkt als perfekte Kopie in kürzester Zeit

mit niedrigen Kosten reproduziert werden kann. Dadurch können personalisierte und auf Kunden zugeschnittene Produkte ohne weiteren Kostenaufwand auf den Markt gebracht werden (Shapiro/Varian 1998: 20ff.). Mit der Informationsproduktion entstehen „jenseits der Fertigungsbereiche (...) neue Berufsgruppen, deren Arbeitsgegenstand allein betriebliche oder gesellschaftliche Informationssysteme sind und die folglich mit der Verbreitung und Dokumentation von Informationen befasst sind“ (Baukrowitz/Boes 1996: 146).

Im Zusammenhang des ökonomischen Paradigmenwechsels werden auch Modelle für die Raum-Zeit-Verhältnisse entwickelt. Einen ausgeprägten Fokus hierauf haben David Harvey und Manuel Castells, die weitreichende Konsequenzen für die Organisation des Nebeneinanders sehen (vgl. die ausführliche Diskussion in Kapitel 4).

Untrennbar mit den ökonomischen Transformationen verknüpft sind die organisatorischen Umstrukturierungen. Diese werden anhand zweier, prinzipiell verschiedener Modelle diskutiert, dem Taylorismus und der flexiblen Spezialisierung. Die unter dem Begriff des Taylorismus zusammengefasste Management-Methode wurde von Frederick W. Taylor entwickelt und beruht auf drei Prinzipien: 1. der Trennung des Arbeitsprozesses von den Fähigkeiten des Arbeiters, 2. der Trennung von Planung und Durchführung der Produktion eines spezifischen Produkts, sowie 3. der Kontrolle eines jeden Arbeitsschrittes durch einen Manager (Taylor 2004, Orig. 1911: 37ff.). Damit fand die Trennung von Organisation und Durchführung der Arbeit – von Kopf und Hand – statt. Die Organisationsstruktur, die der Taylorismus repräsentiert, erfordert Zentralisierung und ein hohes Maß an Kontrolle des Arbeitsprozesses. Da das tayloristische Modell eher starrer Natur ist und in einer Arbeitswelt mit zunehmendem Konkurrenzdruck auf globalisierten Märkten und der Diversifizierung von Produkten kaum Stand halten kann, setzen Piore und Sabel (1985) diesem ein neues organisatorisches Modell entgegen, das sie als „flexible Spezialisierung“ (im Original „flexible specialization“) bezeichnen (ebd.: 37ff.). Die neuen Managementmethoden zielen auf eine stärkere Spezialisierung von Produkten, auf Kundenorientierung, eine flexible Reaktion auf Märkte, Verflachung von Hierarchien, Outsourcing, Dezentralisierung, Kundenorientierung sowie Team- und Projektarbeit, um auf dem globalen Markt konkurrenzfähig zu bleiben.

Jenseits der Polarisierung zwischen flexibler Spezialisierung und wissenschaftlichem Management konnten insbesondere Netzwerk- und Projektstrukturen als Organisationslogik beobachtet werden. Für Castells ist das Netzwerkunternehmen und die Herausbildung transnationaler Netzwerke eine organisationale Logik globalen Ausmaßes (vgl. Castells 2003). Nicht mehr der Betrieb ist alleiniger Bezugspunkt für eine organisationale Betrachtung, sondern das Netzwerk. Auch Powell (1990) spricht bereits von verschwimmenden Grenzen der

Organisationen unter einem anhaltenden Restrukturierungsprozess. Im Wesentlichen ist dieser durch einen Abbau der vertikalen Organisation von Unternehmen gekennzeichnet, stattdessen seien moderne Organisationen horizontal strukturiert. Nicht mehr einzelne Firmen bilden eine Einheit, sondern Netzwerke von Firmen:

(...) such an arrangement is neither a market transaction nor hierarchical governance structure, but a separate, different mode of exchange, one with its own logic, a network. (ebd.: 301)

Wenngleich von einer Restrukturierung der Organisationsmethoden gesprochen werden kann, findet dennoch keine Ablösung der fordistisch-tayloristischen Strukturen statt. So kann nicht von einer einseitig gerichteten Dezentralisierung, Informatisierung oder Vernetzung ausgegangen werden.

Einig sind sich mittlerweile die meisten darin, daß das tayloristische Rationalisierungsmuster heute nicht mehr dominant ist, zumindest nicht als mehr oder weniger universell gültiges, strukturbildendes Leitbild. Stattdessen wird ein „Nebeneinander“ alter wie neuer Organisationszuschnitte und konkurrierender Konzepte konstatiert, wird einem neuen „one best way“ empirisch wie theoretisch ein großes Fragezeichen angehängt. (Kratzer 2003: 30f.)

Zu beobachten ist also nicht ein Wandel des einen Modells in ein anderes, sondern eine Heterogenisierung der Organisationsstrukturen (Sauer 2005: 108). Denn in einigen Branchen, z.B. in der Automobilindustrie, zeigen sich durchaus auch Re-Taylorisierungstendenzen (vgl. Springer 1999, Gerst 2000). Demnach sind beide beschriebenen Managementmethoden, wissenschaftliches Management und flexible Spezialisierung, Idealtypen und empirisch kaum nachzuweisen (zur Kritik vgl. Harvey 1990: 190f; Sayer 1989: 672). Empirische Studien stellen hingegen komplexere Strukturen fest, wie beispielsweise die „flexible Bürokratie“ (vgl. Dose 2006), die als neues Organisationsprinzip zwischen den bürokratischen Strukturen und der flexiblen Organisation steht. Sie wurde im Finanzdienstleistungssektor beobachtet, in dem hochgradig standardisierte Sachbearbeitung sich mit Selbstorganisationsprozessen vermischen, die als strukturierte Freiheit bürokratisch eingebunden werden.

Als gemeinsamen Nenner der heterogenen Flexibilisierungsprozesse betont Holtgrewe (2006) die *permanente Reorganisation*. Für Organisationen bedeutet Flexibilisierung ein strategisches Handeln im Sinne einer „Optionsbewirtschaftung“ (ebd.: 57), die zur Sicherstellung von Handlungsfähigkeit in einem instabilen Umfeld dient. So ist empirisch eine „Beschleunigung von Reorganisationschritten zu beobachten, die Unternehmens- und Abteilungsstrukturen immer wieder neu zur Disposition stellen und das Re-Organisieren selbst auf Dauer

stellen und geradezu zur Norm machen“ (ebd.: 63). Diese permanente und reflexive Reorganisation pointieren den Wandel als Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Das globale Ausmaß der Restrukturierung ist ebenfalls auf der politischen Ebene zu beobachten. Obwohl die Flexibilisierung als Strategie gegen die steigende Arbeitslosigkeit zunächst nur in den USA von Ökonomen forciert wurde, ist dieser Lösungsansatz in den 80er Jahren verstärkt auch nach Europa importiert worden. Nachdem den Flexibilisierungsmaßnahmen ein enormer Erfolg zugesprochen wurde (Schaffung von 18 Mio. Stellen in USA), verbreiteten führende Ökonomen (v.a. OECD) die Idee der Flexibilisierung auch in Europa. Erste Maßnahmen gab es auch hier bereits in den 60er Jahren. Mittels der Lockerung des rigiden ökonomischen Systems, v.a. durch Reduktion der Absicherung der Arbeitnehmer, sollte der Handlungsspielraum der Unternehmen erweitert werden, um Anreize für den Aufbau von Arbeitsplätzen zu schaffen (vgl. Brodsky 1994: 54f.).

Neben den ökonomischen und organisationalen Transformationsprozessen arbeitet Richard Sennett (2006)³ die subjektbezogenen Erfahrungen der Flexibilisierung heraus. Als besonders anschauliches Bild hierzu dient ihm die Sozialfigur des *flexiblen Menschen*. In einer Gegenüberstellung kontrastiert er die Arbeitswelten von Vater und Sohn. Während er die Erfahrungen des Vaters mit Routine, Sicherheit und Linearität beschreibt, die zu einem stetigen Erfolg und einer stabilen Biografie führten, ist die Arbeitserfahrung des Sohnes, der als sozialer Aufsteiger in der US-amerikanischen IT-Branche Karriere machte, von Kurzfristigkeit, Risiko und Mobilität geprägt. Er hatte im Gegensatz zu seinem Vater keine Rolle in einer festen Institution, keine feste Arbeitszeit, wechselte oft den Job und zog deshalb auch häufig um. Er schätzte diese Lebensweise jedoch weniger problematisch ein, weil er nach eigener Aussage risikoliebend sei und die Veränderungsmöglichkeiten schätze (ebd.: 15ff.). Sennetts Kontrastierung von Vater und Sohn macht deutlich, dass heute andersartige Erfahrungen im Arbeitsalltag gemacht werden können als noch vor einem Vierteljahrhundert. Sennett erklärt diese Unterschiede in einer kulturkritischen Auseinandersetzung mit dem Aufstieg des „flexiblen Kapitalismus“ (vgl. ebd. 2005). Der Begriff Flexibilität steht dabei im Zentrum, denn dieser wird heute „zunehmend gebraucht, um ein System zu beschreiben, das mehr ist als eine bloße Mutation eines alten Themas“ (ebd. 2006: 10). Eine neue Qualität des Kapitalismus wird sichtbar, der starre Formen der Bürokratie sowie Routinen unter Beschuss nimmt und von den Arbeitnehmern verlangt, flexibel zu reagieren, um auf kurzfristige

³ Im Original lautet der Titel *The Corrosion of Character*, der treffender als in der deutschen Übersetzung Sennetts Intention beschreibt, die Folgen des neuen Kapitalismus als eine Krise der Persönlichkeit zu diagnostizieren, die sich im fehlenden linearen Erzählrahmen und dem Verlust von Sicherheit und Orientierung äußert (vgl. Sennett 1998).

Veränderungen und Risiken einzugehen. Neu eingeführte Managementmethoden und netzwerkartige Unternehmensformen wirken der Beständigkeitserfahrung entgegen und lösen eine Art *Drift* aus, womit Sennett ein zielloses und gleichgültiges Dahintreiben meint (ebd.: 37). Der flexible Mensch als Sozialfigur wird geboren, er „erblickt das Licht der Welt im Zuge der fortschreitenden Einrichtung flexibler Arbeitsbedingungen“ in den 80er Jahren, als die Flexibilitätssemantik ihre Boomzeit erlebte (Opitz 2010: 132). Der flexible Mensch steht Pate für den Transformationsprozess der Arbeitswelt und die Herausbildung einer spezifischen Handlungsrationale jenseits tayloristisch-fordistischer Handlungsnormen (ebd.: 133), die sich in einer enormen Anpassungsfähigkeit an eine sich ständig ändernde Umwelt äußert.

Trotz einer gewissen Anschaulichkeit der Figur des flexiblen Menschen, besteht m.E. die Problematik an Sennetts Perspektive in der Pathologisierung. Der flexible Mensch wird zum Opfer einer non-linearen Erfahrungswelt degradiert und den Strukturen ausgeliefert. Statt zu kreativem Handeln ist er nur zur Reaktion auf die sich ständig wandelnde Umwelt fähig. In dieser Arbeit nehme ich Abstand von dieser kausal-negativen Beziehung und betrachte die Flexibilisierung als einen ambivalenten und heterogenen Prozess.

Der in diesem Abschnitt skizzierte ökonomische und organisationale Wandel bildet den Ausgangspunkt für eine Reihe von Forschungen, die sich mit den zahlreichen Ausprägungen der Flexibilisierung beschäftigen. Hierzu wurden verschiedene Modelle entwickelt sowie empirische Studien durchgeführt, welche die Bedingungen und Chancen für Beschäftigung, Arbeitstätigkeit, Berufe etc. analysieren. Diese werde ich in den folgenden Abschnitten systematisieren und deren Relevanz für die Konstitution von Büroarbeitsräumen herausstellen.

2.2 Begriffsbestimmungen und Systematisierungen von Flexibilisierung

Nach der Darstellung der Transformationsprozesse werde ich in diesem Abschnitt einen genaueren Blick auf den bedeutungsgeladenen und dennoch offenen Begriff der Flexibilisierung sowie die Modelle zur Systematisierung werfen. Diese Diskussion dient als Grundlage für die Systematisierung der empirischen Befunde (Kapitel 2.3).

Obwohl die Flexibilisierung mittlerweile als gängiges Konzept für die Beschreibung der Ereignisse in der Arbeitswelt herangezogen wird, finden sich in zahlreichen Studien kaum einheitliche Begriffe und Systematisierungen. So bleiben die empirischen Befunde oftmals nebeneinander stehen, obwohl sich durchaus Zusammenhänge und Interdependenzen der einzelnen Bereiche erkennen lassen. Hinzu kommt, dass aus ökonomischer Sicht über die Bedeutung

sowie die konkreten Maßnahmen, die eine Flexibilisierung umfassen, in unterschiedlichen Kulturen Uneinigkeit herrscht:

In England and the rest of Europe, labor market “flexibility” is a code for the freedom of employers to fire workers and reduce wages (...). But in the United States, labor market flexibility is generally a virtue, one of our great strengths (...). (Brodsky 1994: 60)

In der industriesoziologischen Forschung wird der Begriff selbst immer wieder hinterfragt. Voß beispielsweise verweist darauf, dass der Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit oft pauschal unter dem Begriff der Flexibilisierung zusammengefasst wird und bezeichnet ihn als abgegriffen und unscharf (Voß 1998: 473f.). Dem Vorwurf der Unschärfe kann m.E. insofern zugestimmt werden, als dass bislang kaum Systematisierungen vorliegen und viele Studien zu aktuellen Arbeitsbedingungen nicht explizit von Flexibilisierung sprechen. Abgegriffen scheint der Begriff hingegen nur in der Hinsicht zu sein, dass Flexibilität längst zur Normalität geworden sein könnte. Jedoch zeigen sich deutliche Forschungslücken, wenn es um räumliche Ausprägungen der Flexibilisierung geht und jene Aspekte – ob sie nun unter dem Begriff der Flexibilisierung zusammengefasst werden oder unter Subjektivierung oder Entgrenzung –, die eine „Unbestimmtheit und Unberechenbarkeit“ (Schmiede/Schilcher 2010: 16) oder das „Unplanbare“ (vgl. Böhle/Pfeiffer/Sevsay-Tegethoff 2004) von Arbeit ausdrücken. Gerade aufgrund der unscharfen Kontur birgt der Flexibilisierungs-begriff die Möglichkeit, die Diversität und die Dynamik der Prozesse auch als aktive Gestaltung zu erfassen. Denn „ganz egal ob es um die Deregulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auf gesellschaftlicher Ebene geht, um Outsourcing-Strategien, Profitcenter-Konzepte und Hierarchieausdünnungen auf betrieblicher Ebene oder um die Nutzung von Gruppenkonzepten, Projektarbeitsformen und entstandardisierten Arbeitszeiten auf der shop-floor-Ebene, Ziel ist immer, etablierte Strukturen aufzubrechen und mehr oder weniger dauerhaft zu dynamisieren und zu verflüssigen“ (Voß 1998: 474). Dieser Aspekt findet sich auch in einer allgemeineren Definition von Flexibilität wieder, die „die Möglichkeit eines Systems zu quantitativen oder qualitativen Anpassung bei veränderten Umweltzuständen“ bedeutet (Semlinger 1991: 19). Arbeitsmarktflexibilität wäre demnach die Anpassung des Arbeitsmarktes an externe Veränderungsprozesse wie z.B. wirtschaftliche Wachstumsprozesse, die Entwicklung neuer Technologien oder sozialstrukturelle Wandlungsprozesse (Giesecke 2006: 42). Flexibilisierung betrifft aber ebenso die Anpassungsfähigkeit einzelner Akteure (Betriebe oder Individuen). Benner (2002) definiert Flexibilität folgendermaßen:

Flexibility can be defined as the ability to change or react to change with little penalty in time, effort, cost, or performance. Yet change always entails some cost, and the benefit of flexibility

to one actor in the economy may, and often do, come at the expense or loss of others. (ebd.: 14).

Flexibilisierung beschreibt demnach nicht nur organisatorische Maßnahmen und die Anpassungsfähigkeit von Betrieben oder Unternehmen an ökonomische Bedingungen, vielmehr ist sie ein Prozess, der die Handlungen sowohl individueller als auch kollektiver Akteure einschließt. Sowohl auf betrieblicher als auch auf individueller Ebene werden Strukturen aufgebrochen und flexibilisiert.

Dabei ist zu betonen, dass Flexibilisierung nicht pauschal mit einer Verschlechterung von Arbeitsverhältnissen einhergeht, wie dies z.B. im Anschluss an Sennett interpretiert werden kann, sondern durchaus Chancen für diejenigen Personen bietet, die in einer starren Arbeits(markt)struktur Schwierigkeiten begegnen. Flexibilisierung bedeutet nach Klug „both the qualitative and quantitative adoption to change (...) that have positive as well as negative effects on the involved actors“ (Klug 2007: 34). So ist beispielsweise für Frauen die flexible Arbeitsgestaltung oftmals ein Garant für den Wiedereinstieg in den Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Chancen entstehen etwa aufgrund flexibler Arbeitszeitmodelle (z.B. Hielscher 2006 und Seifert 2005) oder der Möglichkeit zur Telearbeit (z.B. Seger 2006 und 2009). Für Alleinselbständige werden ebenfalls positive Effekte benannt (z.B. Egbringhoff 2007).

Ein Modell zur Systematisierung der empirischen Befunde gründet auf einer Studie der OECD von 1986, die zwischen interner und externer Flexibilisierung unterscheidet (vgl. OECD 1986; Keller/Seifert 2006; Matthies 1994, Schienstock 1998). Grundlage dieser Differenzierung ist der Betrieb. Die externe Flexibilisierung bezieht sich auf Anpassungsstrategien, die außerhalb des Unternehmens liegen und die interne auf Anpassungsstrategien innerhalb des Unternehmens. Interne Flexibilisierung bezieht sich hauptsächlich auf Maßnahmen der Zeit (z.B. diverse Arbeitszeitregelungen, Kurzarbeit) und Beschäftigung (z.B. Befristung). Bei der externen Flexibilisierung spielen räumliche Maßnahmen eine Rolle (z.B. Outsourcing und Offshoring) sowie die Veränderungen der Tätigkeit (zur Unterscheidung der Flexibilisierungsmaßnahmen vgl. Hohendanner/Bellmann 2006; Kronauer/Linne 2005; Erlinghagen 2005).

Innerhalb dieser Unterscheidung wird weiter differenziert in numerische und funktionale Flexibilität (Keller/Seifert 2002: 91):

- intern-numerische Flexibilität ist die zeitliche Anpassung des Arbeitsvolumens (Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung)
- extern-numerische Flexibilität ist die Anpassung der Beschäftigtenzahl und -form an veränderte Nachfragebedingungen (Personalabbau oder -aufbau, Leiharbeit)

- intern-funktionale Flexibilität ist die Anpassung der Arbeitsorganisation und Qualifikation der Beschäftigten an veränderte Produktionsbedingungen (Weiterbildung)
- extern-funktionale Flexibilität ist die Anpassung der Qualifikation an den externen Arbeitsmarkt

Die Strategien, die eine Arbeitsplatzmobilität betreffen, würden sich in den Bereich der intern-funktionalen Flexibilität einordnen lassen.

Ein Kritikpunkt an dieser Systematisierung ist der Betrieb als Bezugsgröße. Man stößt mit dieser Kern-Peripherie-Perspektive dort auf Probleme, wo die Grenze zwischen Unternehmen verschwimmt, sich auflöst und wo Unternehmen sich zu Netzwerken zusammenschließen. So kann z.B. ein Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen geschlossen werden, die Tätigkeit jedoch an einen anderen Ort verlagert oder in einer anderen Firma ausgeübt werden, wie dies z.B. bei Leiharbeitern der Fall ist oder bei Beratern, deren Leistungen über einen gewissen Zeitraum ein- bzw. verkauft werden. In diesem Modell werden somit nur betriebliche Maßnahmen berücksichtigt, nicht aber die Beschäftigtenperspektive, die in dieser Studie von zentraler Bedeutung ist. Neben der Flexibilisierung auf organisationaler Ebene wird auch die Flexibilisierung auf der Handlungsebene von Individuen betrachtet, die sich ebenso Strategien aneignen, um sich an den flexiblen Arbeitsmarkt anzupassen. Auch die psychosozialen Bedingungen der Flexibilisierung oder Probleme der Präkarisierung können anhand dieser Systematisierung nicht berücksichtigt werden.

Der Blick auf die organisationalen Strukturen ist zwar durchaus für die Betrachtung der Organisation von Arbeitsplätzen relevant, da diese das Arbeitshandeln strukturieren. Dennoch steht das Handeln der Akteure im Büro im Vordergrund, also der Gebrauch des Büros, die Strategien, Routinen und kreativen Leistungen, die wiederum Strukturen hervorbringen.

Eine Unterscheidung nach Dimensionen unternimmt hingegen Benner im SWET-Modell (vgl. Benner 2002 und 2006), das auf den Grundüberlegungen zur Netzwerkgesellschaft beruht. Demnach ist nicht das Unternehmen bzw. der Betrieb Bezugspunkt der Analyse, sondern Netzwerke bzw. Teile von Netzwerken. Diese können sowohl Unternehmen, Netzwerke von Unternehmen, Projektgruppen oder Individuen sein.

Nach dem SWET-Modell enthält der Arbeitsprozess vier interdependente Dimensionen: *space*, *work*, *employment* und *time*, die von einer Flexibilisierung betroffen sind (Benner 2006: 1028):

Räumliche Dimensionen der Büroarbeit

Eine Analyse des flexiblen Büros und seiner Akteure

Petendra, B.

2015, X, 247 S. 30 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-06950-6