

Neele Riemann

Zum Arbeiten verführt?

Entgrenzungserleben in modernen
IT-Großunternehmen

Riemann, Neele: Zum Arbeiten verführt? Entgrenzungserleben in modernen IT-Großunternehmen, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2017

Buch-ISBN: 978-3-96146-524-8

PDF-eBook-ISBN: 978-3-96146-024-3

Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2017

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH

Hermannstal 119k, 22119 Hamburg

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2017

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
1.1 Google und Co. – Arbeitnehmerparadiese? Totale Institutionen?.....	6
1.2 Aufbau dieser Arbeit.....	7
2. Theoretischer Hintergrund.....	8
2.1 Arbeit und Leben - Grundlegendes.....	8
2.2 Flexible Arbeitswelt – Erosion traditioneller Grenzen.....	10
2.3 Alles wird eins – Goffmans „Totale Institution“.....	12
2.4 Die Zielgrößen hinter den Angeboten.....	14
2.4.1 Gut für Motivation und Arbeitsengagement.....	14
2.4.2 Geben und Nehmen – Die Norm der Reziprozität.....	16
2.5 Fazit.....	18
3. Stand der Forschung.....	20
3.1 Effekte der neuen schönen Arbeitswelt.....	20
3.2 Bislang vernachlässigte Fragen.....	23
3.3 Studien bei zwei IT-Riesen.....	24
4. Methodisches Vorgehen.....	26
4.1 Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns.....	26
4.2 Gütekriterien der qualitativen Forschung.....	27
4.3 Erhebungs- und Auswertungsmethoden.....	30
4.4 Die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen.....	31
5. Empirische Ergebnisse.....	33
5.1 Themenbezogene Darstellung.....	33
5.1.1 Unternehmenskultur: Innenwelt vs. Außenwelt.....	33
5.1.2 Sehr individuell - Die Angebotsnutzung vs. Barrieren.....	35
5.1.3 Funktionen vs. Nebenwirkungen von Angeboten und Arbeitsgestaltung.....	36
5.1.4 Von Freiheiten, Grenzen und inneren Zwängen.....	38
5.1.5 Zusammen oder lieber getrennt? Entgrenzung vs. Separationsversuche.....	40
5.1.6 Vereinnahmung vs. persönliche Freiheit.....	41
5.1.7 Entgrenzungsfolgen – Gewinne versus Nachteile.....	43
5.1.8 Traumhafte Arbeitgeber? Zufriedenheit versus Kritik.....	45
5.2 Komplexes Gefüge – Die Zusammenhänge der Spannungsfelder.....	46

6. Diskussion.....	49
6.1 Totalinkludierende Tendenzen bei Google und Co.....	49
6.2 Angebotsnutzung – Ganz freiwillig?.....	50
6.3 Die Lust und Last der Entgrenzung.....	51
6.4 Zum Arbeiten verführt? Arbeitsgestaltung und WLB-Angebote im Licht der Arbeitspsychologie.....	54
6.5 Positive Wechselwirkungen – Mitarbeiterbindung im Arbeitsparadies.....	55
7. Methodenreflexion.....	57
7.1 Problemzentrierte Interviews – Herausforderung Kommunikation.....	57
7.2 Limitationen der gewählten Forschungsmethode.....	59
8. Fazit: Modernes Entgrenzungsphänomen „Arbeitsparadies“.....	62
8.1 Neue Erkenntnisse und tieferes Verständnis.....	63
9. Ausblick.....	64
9.1 Weitere Forschung – Eine Frage der Kultur? Selbstgefährdung?.....	64
9.2 Praktische Implikationen.....	64
10. Literaturverzeichnis.....	66
11. Anhang.....	71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Segmentation und Integration von Berufsarbeit und Privatleben.....	9
Abbildung 2: Betriebliche Zusatzangebote auf dem Integrations-Segmentations-Kontinuum. .	9
Abbildung 3: Job-Demand-Resources Model von Bakker und Demerouti.....	16
Abbildung 4: Zusammenhänge zwischen Angeboten, Commitment und Leistung.....	21
Abbildung 5: Zusammenhänge zwischen den Spannungsfeldern.....	48

1. Einleitung

Ein Sofa mitten im Büro, ein Meetingraum, in dem man sich wie auf dem Sportplatz fühlt, Flure und Pausenräume, die gemütlicher sind als so manches heimische Wohnzimmer. Es hat sich etwas verändert in der Arbeitswelt von heute. Viele Aspekte des privaten Lebensbereiches haben Einzug in die Betriebe gefunden. Begleitet wird dies von betrieblichen Zusatzangeboten wie aufwändig gestalteten Ruheräumen, einem betriebsinternen Friseursalon, einer campusinternen Bank, Fitnessstudios und Kindergärten, die sich positiv auf die Work-Life-Balance der Beschäftigten auswirken sollen. Darüber hinaus gibt es ein hochwertiges kulinarisches Angebot, das jederzeit verfügbar und gratis ist.

Diese fürsorglichen Angebote und die freiheitliche Arbeitskultur führen jedoch nicht nur zu positiven Effekten wie einer erhöhten Motivation und Wohlbefinden. So weist Susanne Stabile als Expertin im Bereich Arbeitnehmervergünstigungen darauf hin, dass man die Angebote auch als Mittel zum Zweck sehen kann. Als eine vermeintlich mitarbeiterfreundliche Art und Weise, längere Arbeitszeiten durch ein allgemeines Wohlfühlklima zu erreichen (Stabile, 2008, 104).

Unter dieser Perspektive kann man die betrieblichen Work-Life-Balance (WLB-) Angebote wie die betriebseigenen, privat nutzbaren Partyräume, Fitnessstudios und Ruheräume auch als Ausdruck einer Erosion der Grenze von Arbeit und Privatleben betrachten. So ist mir in den Unternehmen von Fällen berichtet worden, in denen die betrieblichen Angebote zu einer massiven Entgrenzung der Arbeits- und Lebenswelt führen. Beispielsweise bei einem Mitarbeiter, der zeitweise auf dem Campus seiner Firma wohnte. Hatte er dort doch alles, was er zum Leben brauchte. Ein Umstand, der dem Unternehmen erst auffiel, als der Betroffene seine Abfalltonnen bei der Firmenadresse anmeldete und der von dem Unternehmen schnellst möglich aufgelöst wurde. Weniger drastisch erscheint dagegen die Geschichte einer frisch verheirateten Mitarbeiterin, die in der Mittagspause –Vertrauensarbeitszeit sei Dank– oftmals zwei Stunden mit ihren Kollegen Tischfußball spielte. Die entsprechende Arbeitszeit musste sie am Ende des Tages allerdings nachholen, sodass sie oft erst gegen 21 Uhr zu Hause war. Es dauerte nicht lange, bis sich dies negativ auf das junge Eheglück auswirkte und die Frau zunehmend über Stress klagte.

Trägt diese neue „schöne“ Arbeitswelt also dazu bei, die Beschäftigten zu mehr Arbeit zu verführen? „Verführung“, dieser Begriff ist eine Bezeichnung dafür, jemanden zu etwas zu bewegen, von dem er noch nicht weiß, dass er es will. Wörtlich betrachtet lenkt man den anderen beim „Ver-führen“ von etwas weg. Bezogen auf diese Arbeit heißt das: Weg von dem Privatleben, jener Sphäre, die dem Arbeitsleben entgegensteht. Allerdings erfolgt diese subtile

Lenkung so, dass ihr die Betroffenen gerne folgen. Beispielsweise dadurch, dass die Beschäftigten auf dem Campusgelände alles haben, was man zum Glück- und Zufriedensein braucht. Sind die Kollegen doch oftmals wie Freunde. Wer muss da noch das Betriebsgelände verlassen? Wer braucht da noch Familie und externe Freunde oder anders gefragt, wer hat in einem solchen Umfeld dann noch die Zeit sich diesen zu widmen? Angesichts dieser Rahmenbedingungen werden Unternehmen wie Facebook und Google in einigen Zeitungsartikeln gar als „Business-Sekten“ bezeichnet (Brenni 2014; Seibel, 2015). Weniger dramatisierend, aber ebenfalls kritisch sieht der erfolgreiche Managementberater Reinhard Sprenger die zahlreichen Work-Life-Balance- Maßnahmen, die vom betrieblichen Aerobic-Kurs bis zum Zahnarzt alles Mögliche umfassen. Für ihn stellt diese Form der Fürsorglichkeit letztlich eine Übergriffigkeit dar, da die Arbeit so zum ganzen Leben werden kann. In einem solchen totalinkludierenden Unternehmen lebe es sich dann wie unter einer Glasglocke, man ist umgeben von ähnlichen Leuten, alles hängt irgendwie mit dem Arbeitgeber zusammen, man wird eindimensional. Angesichts der umfassenden Angebote würde darüber hinaus die eigene Selbstwirksamkeit schrumpfen -schließlich muss man ja nichts mehr selbst machen. Daraus könne im schlimmen Fall ein Abhängigkeitserleben oder ein Selbstwertproblem resultieren (Sprenger, 2015, 134f.).

Die Angebote, die auf den ersten Blick wegen der Zeitersparnis und Effizienz wie der Traum eines jeden Arbeitnehmers erscheinen, wirken also sehr viel fragwürdiger, wenn man die damit einhergehenden totalinkludierenden Tendenzen betrachtet. Es zeichnet sich eine deutliche Entgrenzung von Arbeitszeit und Privatleben beziehungsweise Freizeit ab, die zusammen mit der imposanten Campusstruktur einiger Betriebe gewisse Ähnlichkeiten zu Goffmans „Totaler Institution“ (1973) aufweist.

Schon in dieser Einleitung wird die Komplexität und Ambivalenz der „schönen“ neuen Arbeitsgestaltung deutlich, die in dieser Forschungsarbeit vor dem Hintergrund der Entgrenzung qualitativ untersucht werden soll.

1.1 Google und Co. – Arbeitnehmerparadiese? Totale Institutionen?

Ausgehend von den zuvor geschilderten Phänomenen soll in dieser Studie dem Entgrenzungserleben der Beschäftigten in den so mitarbeiterfreundlich erscheinenden IT-Unternehmen nachgegangen werden. Dabei soll insbesondere die Wahrnehmung der betrieblichen WLB-Angebote differenziert betrachtet werden, da diese Möglichkeiten tendenziell dazu führen, dass sich ehemals im Privatbereich durchgeführte Aktivitäten zunehmend auf das Betriebsgelände verlagern.