Klaus Boltres-Streeck & Stefanie Rathje (Hrsg.)
Die Grenzen der Unternehmen
Perspektiven der Wirtschaftskommunikation
2014 / 244 Seiten / 17x24cm Hardcover / 27,80 / ISBN
978-3-89574-855
Verlag Dr. Köster, Berlin / www.verlag-koester.de

sche Wohlbefinden des Menschen beeinträchtigt werden. Die *„Grenzerfahrung Burnout"* hat danach zur Folge, eine erneute Harmonisierung der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit anzustreben und die Grenzen der Lebensbereiche reflektierend zu begehen. Abschließend werden die korrespondierenden gesellschaftlichen Bedeutungszuschreibungen betrachtet, die das Ausbrennen als metaphorisches Leitbild unserer Gesellschaft stilisieren.

2 ARBEIT, FREIZEIT, GRENZEN

2.1 ARBEIT

Arbeit kann ganz allgemein in sozialwissenschaftlicher Auffassung als eine zielgerichtete Tätigkeit verstanden werden, die im sozialen Kontext stattfindet, sich planmäßig und bewusst vollzieht und sich aus körperlichen wie geistigen Tätigkeiten zusammensetzt. In einem sehr weiten Begriffsverständnis der Arbeitswissenschaft geht *Arbeit* über Erwerbsarbeit hinaus, sie ist jede zweckgerichtete, durch Bemühen wirkende Tätigkeit des Menschen (vgl. z. B. Hilf 1976). Die moderne Arbeitswissenschaft formuliert etwas präziser: „Unter Arbeit wird […] allgemein ein Tätigsein des Menschen verstanden, bei dem dieser mit anderen Menschen und technischen Hilfsmitteln in Interaktion tritt, wobei unter wirtschaftlichen Zielsetzungen Güter und Dienstleistungen erstellt werden, die (zumeist) entweder vermarktet oder von der Allgemeinheit in Form von Steuern und Subventionen finanziert werden. Die besondere gesellschaftliche Relevanz sowie individuelle Bezogenheit der Arbeit wird auch in einer Definition des Arbeitsbegriffs nach Rohmert (1993) deutlich, nach der unter Arbeit alles subsummiert wird, ‚was der Mensch zur Erhaltung seiner Existenz und/oder der Gesellschaft tut, soweit es von der Gesellschaft akzeptiert und honoriert wird.'" (Schlick et al. 2010, S. 1).

Nach Auffassung von Voggenreiter (2013, S. 199) wird in der umfänglichen Literatur zur Arbeitsforschung der Terminus Arbeit häufig an den der Zeit gebunden (allerdings nicht im Kontext des „zeitlichen Wettkampfes" mit der Freizeit, den die Soziologie und die Psychologie fokussiert): „Arbeit überführt einen Zustand aus der Vergangenheit in einen der Zukunft, wobei der zweite Zustand einen Mehrwert gegenüber dem ersteren darstellen soll.". In wirtschaftspsychologischer Perspektive erfüllt Arbeit einige grundlegende Bedingungen des menschlichen Lebens: den „Zweck (im Sinne, S. F.) der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen und Einkommenssicherheit, Macht/Autonomie, Sinn (und ist, S. F.) Ausdruck bestimmter Werte wie Pflicht und Disziplin." (Voggenreiter 2013, S. 204; in ganz ähnlicher Fokussierung vgl. auch Wiswede 2012, S. 187). Die im Kontext der einführend geschilderten Thematik zu erwartende negative Konnotation des Begriffs Arbeit ist in diesen fachlichen Markierungen nicht zu finden. Erst in enger gefassten Betrachtungen „wird vor allem der Zwangscharakter von Arbeit und die Notwendigkeit ihrer Ausführung im Hinblick auf die existentielle Absicherung des Lebens hervorgehoben" (Femers und Hörrmann 1990, S. 75) und insbesondere im Kontext „entfremdeter Arbeit" – hier im Besonderen Industriearbeit – problematisiert.

Dies sind typische Aspekte von Arbeit in einer *„Arbeitsgesellschaft"* – einer Gesellschaft, in der die „Identität und die soziale Stellung eines Menschen weitgehend durch seine Stellung im Erwerbsleben bestimmt werden." (Heidenreich und Zirra 2012, o. S.). Dieses Organisationsprinzip ist geschichtlich betrachtet nicht alternativlos, für uns heute aber zumeist nicht hinterfragte Normalität, ist doch seit dem Ende des 18. Jahrhunderts dieses Prinzip prägend. Nach Heidenreich und Zirra (2012, o. S.) lässt sich die moderne Arbeitsgesellschaft durch fünf zentrale Prinzipien skizzieren: a) die Orientierung am zweckrationalen Handeln, b) die Entwicklung von Märkten, auf denen nach den entsprechenden Gesetzen getauscht wird (Güter, Dienstleistung, Arbeit, Geld), c) in der Erwerbsarbeit zum zentralen Organisationsprinzip von Arbeit wird (und diese damit aus anderen sozialen Bezügen herausgelöst wird), d) marktvermittelte Formen sozialer Gleichheit und Ungleichheit Formen direkter Herrschaft abgelöst haben und e) in der Folge die Erosion traditioneller Formen des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu beobachten war und ist.

Die verschiedenen Entwicklungsschritte und -hintergründe in die Arbeitsgesellschaft hinein (und auch ein Stück weit aus dieser hinaus) können hier weder nachvollzogen noch diskutiert werden. Fakt ist allerdings, dass nach gut zwei Jahrhunderten dieses Organisationsmodell Erosionserscheinungen und Adaptionsprobleme vor dem Hintergrund einer dynamischen Welt zeigt, und es daher nicht verwundert, dass das Ende der Arbeitsgesellschaft diskutiert wird. Der Experte für Sozialstrukturen Heidenreich (1996, S. 24) fragte in diesem Kontext, ob wir auf dem Wege in den „kollektiven Freizeitpark" sind und damit also das Gegenteil von Arbeit die Gesellschaft dominiert.

2.2 FREIZEIT

Der Soziologe Prahl (2010, S. 405ff.) geht davon aus, dass der Begriff *Freizeit* in der Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden ist und erst etwa 100 Jahre später ins Blickfeld der Soziologie gerückt ist. Die Beschäftigung galt zunächst einem „Zuviel" an Freizeit, verbunden mit der Sorge, dass diese nicht sinnvoll genutzt werde (etwa von Jugendlichen oder Alten mit vermeintlichem „Pensionierungsschock"). Die Dualität von Arbeit und Freizeit war bezogen auf das Konzept Freizeit lange Zeit das beherrschende Thema der Soziologie – bis die Erwerbsarbeit einen zunehmend geringeren Anteil am gesamten Leben einnahm oder aber – durch zunehmende Arbeitslosigkeit – ihren dominierenden Charakter verlor. Mit dem Begriff Freizeit verbindet sich die Vorstellung der Entpflichtung, es handelt sich im ursprünglichen Begriffsverständnis des Pädagogen Friedrich Fröbel (um 1823) um eine Zeit, in der persönliche, individuelle Bedürfnisse (von Schülern) dieser Zeit Inhalt und Richtung geben. Es geht also in der Freizeit um Freiheit und Selbstbestimmung.

Dies entspricht einer Art „Positiv-Definition" in der Soziologie, die sich von sogenannten „Negativ-Definitionen" abhebt, bei denen Freizeit eine Restkategorie von Zeit ist, die neben dem Erwerbsleben bleibt. Eine solche sei hier exemplarisch von dem frühen Freizeitforscher

Sternheim (1932, S. 336f.) angeführt: „Als Freizeit wird […] diejenige Zeit betrachtet, welche nach der normalen Arbeitsperiode übrig bleibt. Die Freizeit ist daher als Antipode zu der auf dem normalen Arbeitsplatz verbrachten Zeit gedacht. Ausdrücklich wird bei dieser Begriffsbestimmung von normaler Arbeitsperiode und normalem Arbeitsplatz gesprochen, da die Freizeit auch für zusätzliche Arbeit zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse verwendet werden kann. Weiter bleibt die Freizeit der völlig aus dem Wirtschaftsprozess Ausgeschiedenen und derjenigen, die noch nicht im Wirtschaftsprozess tätig sind, außer Betracht."

Stellvertretend für viele andere, die sich an der Diskussion um die angemessene Begriffsdefinition von Freizeit beteiligt haben und die im vorliegenden Rahmen nicht angemessen gewürdigt werden können– ebenso wie ihre jeweilige historische und gesellschaftliche Kontextualisierung –, sei zumindest der Freizeitforscher Opaschowski (2006) angeführt. Dieser gilt als einer der Verfechter des Positiv-Begriffs von Freizeit, der die Freizeit nicht als Gegenstück zur Arbeit betrachtet, sondern ihren eigenen, sogar sehr subjektiven Charakter für den Menschen hervorhebt. Freizeit gibt danach der Entfaltung individueller Bedürfnisse Raum und Zeit und ist jenseits aller Pflichten angesiedelt, die auch außerhalb der Erwerbsarbeit den Dispositionsraum von Menschen räumlich und zeitlich einschränken.

Wenn auch vereinfachend, so kann dennoch gesagt werden, dass die zunehmende Bedeutung von Freizeit im letzten Jahrhundert Anlass gegeben hat, eine ganze Gesellschaftsform nach ihr zu benennen und den Begriff *„Freizeitgesellschaft"* zu rechtfertigen, der kontrastierend zum Konzept der „Arbeitsgesellschaft" in den letzten drei Jahrzehnten diskutiert und wie folgt bestimmt wurde: „Während einst berufsbezogener, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Aufstieg mit individualpsychologischem Glücksempfinden harmonierte, werden für viele Menschen neben- und außerberufliche Rollen künftig noch wichtiger werden. In diesem nuancierten Sinne mag der Terminus Freizeitgesellschaft eine Bedeutung haben; genauer wäre: Gesellschaft weniger berufsbezogener Werthaltungen." (Krupp 1984, S. 12).

Die Frage, was das richtige Maß an Freizeit ist, hat den Beginn der Freizeitforschung wie oben beschrieben markiert. Auch spätere wissenschaftliche und auch politische Diskurse zeichnen bezogen auf den Begriff der Freizeit ein zuweilen ambivalentes Bild. Hat man Freizeit, so soll sie auch sinnvoll genutzt werden und im „richtigen" Verhältnis zur Arbeit stehen, was einem „Freizeitethos" entspräche, der anders als der Arbeitsethos bislang nicht Gegenstand intensiver wissenschaftlicher Betrachtung war. Allerdings ist im Kontext des Begriffs Freizeitgesellschaft die Angemessenheit dieser gesellschaftlichen Befindlichkeit vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Dynamik sich verschärfender internationaler Wettbewerbsentwicklungen schon vor zehn Jahren in der Politik kritisch reflektiert worden.

So wurde zum Beispiel gefragt, ob das Freizeitbedürfnis nicht ein Stück zurückgeschraubt werden müsse: „Die Freizeitsucht dezimiert den Wohlstand und damit unseren hohen Lebensstandard. Um das zu verhindern, brauchen wir einen Mentalitätswandel. […] Eine Spaßgesellschaft kann ihren Spaß auch an der Arbeit und am Lernen finden und muss deshalb nicht zu einer sich langweilenden Freizeitgesellschaft degenerieren. Unser Aufbruchsslogan sollte heißen: ‚Mehr Arbeit wagen'!" (Späth 2003, o. S.). Vor dem Hintergrund der einführend angespro-

chenen Debatte um die Burnout-Gesellschaft kann der Eindruck entstehen, als seien die hier erhobenen Forderungen von einer in der Arbeit ermüdeten Gesellschaft überholt worden bzw. Lügen gestraft worden. Dieser Eindruck soll weiter unten noch einmal aufgegriffen werden, nachdem weitere Begrifflichkeiten geklärt sind.

Trotz der Weite des Positiv-Begriffs von Freizeit bleibt aber Fakt, dass Zeiten der Pflichterfüllung und Fremdbestimmung – ob als Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Familienarbeit oder als Ehrenamt gedacht – mit solchen Bereichen eines Menschenlebens in Widerstreit stehen, die der freien Disposition und Entfaltung vorbehalten sind. D. h. egal, welchem Freizeit- oder Arbeitsbegriff wir uns anschließen, die Lebensbereiche grenzen irgendwo aneinander. Weshalb der Grenzbegriff nachfolgend eine nähere Bestimmung erfahren soll.

2.3 GRENZEN

Da in einer Arbeitsgesellschaft die Erwerbsarbeit der meisten Menschen in einem Unternehmen bzw. einer Organisation ihren Fokus hat, sollen hier im Mittelpunkt der Betrachtung die Grenzen zwischen Organisation und Individuum, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, stehen. Damit wird bewusst von vielen Unterschieden von Organisationen bzw. Unternehmen, Menschen, Arbeitsverhältnissen und Arten von Tätigkeiten abstrahiert und nur eine Metaebene berührt. In Soziologie und Psychologie spricht man von der *Segmentierung* der Lebensbereiche, wie weiter unten noch ausgeführt wird. Diese Lebensbereiche können zunächst einmal als Systeme betrachtet werden und zwischen den Segmenten kann eine *Grenze* im Sinne der ersten Arbeitsdefinition von Boltres-Streeck (2014, Kap. 2 in diesem Band, S. 9) konstatiert werden, die diesem Buch in der Einführung den Diskussionsrahmen abgesteckt und gleichzeitig eröffnet hat: „Grenzen können als Ränder von Systemen begriffen werden, die zur Etablierung ihrer Identität dienen. Solche Systeme können Menschen, Organisationen oder auch Staaten sein. Die Bedeutung, die der Eindeutigkeit und Festigkeit solcher Grenzen beigemessen wird, kann unterschiedlich sein und sich auch für den Einzelfall historisch verändern."

Wenn ich von mir sage „Ich bin Wissenschaftlerin", so kann dies als eine Aussage zu meiner Identität verstanden werden, die sich aus meiner Erwerbsarbeit am Ort einer Hochschule in der Vorlesungszeit bezieht. Sage ich von mir „Ich bin mit Leib und Seele Wissenschaftlerin", bezieht sich diese Spezifikation meiner Identität vielleicht auch auf Zeiten jenseits der Vorlesungszeit der Organisation, der ich angehöre, und lässt auf Tätigkeiten schließen, die sich jenseits von Hörsaal und Büro ansiedeln lassen und feste Grenzen ausschließen und eine strenge Segmentierung der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit in Frage stellen, weil ich vielleicht auch jenseits der vertraglich fixierten Pflichtübung Erfüllung in wissenschaftlichen Tätigkeiten finde und meine Freizeit als Raum der Selbstentfaltung meinem individuellen Bedürfnis nach Beschäftigung mit Wissen freiwillig widme.

In diesem Fall könnten keine Interessenskonflikte konstatiert werden, wie es der zweite den Diskussionsrahmen dieses Buches bestimmende Begriff von Grenze im Sinne von Teilung im-

pliziert (im Sinne der Ausführung von Boltres-Streeck 2014, Kap. 2 in diesem Band, S. 10ff): „Eine Grenze ergibt sich daraus, dass der Zugriff auf ein Objekt geregelt wird: Eine Grenze ist eine Zugriffsregelung – und damit eine Konfliktlösung zwischen Zweien (die Interessen haben) in Bezug auf ein Drittes (was diese Interessen zu erfüllen verspricht)." Die Zwei, von denen hier die Rede ist, wären im o. g. Beispiel der Arbeitgeber Hochschule und die Arbeitnehmerin Wissenschaftlerin, die ein Drittes, ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt, um ein Organisationsziel, die Ausbildung von Menschen, zu erfüllen. Würde ich als Wissenschaftlerin von mir selber sagen „Ich bin mit Leib und Seele Köchin." und würde ich durch extensives Ausleben dieser Identitätsauffassung meine Arbeitskraft nur marginal den Interessen der Organisation zur Verfügung stellen, der ich in meinem Erwerbsleben angehöre, würden Konflikte vorprogrammiert sein und Zugriffsregelungen auf meine Arbeitskraft ins Zentrum eines möglichen Regulationsmechanismus geraten.

Grenzen werden außerdem ganz allgemein als markiert charakterisiert und im Ergebnis der definitorischen Arbeit von Boltres-Streeck (2014, Kap. 2 in diesem Band, S. 15ff) so festgelegt, dass sie sich in sozialen Handlungsweisen und auch Aushandlungsprozessen interindividuell und intraindividuell in der sozialen Realität durch vielfältige konkrete Handlungen und Aktivitäten der Grenzüberschreitung und des Grenzkontrollierens konstituieren. Bevor die grenzkonstituierenden sozialen Handlungsweisen von Arbeitgeber und -nehmer weiter unten thematisiert werden, sollen zunächst Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit als Vorstellungsmuster betrachtet werden, die die Bewusstseins„arbeit" zur Konstituierung von Grenzen reflektieren.

3 ARBEIT UND FREIZEIT UND DIE DURCHLÄSSIGKEIT VON GRENZEN

Die Vorstellungen, die wir über das tatsächliche, allgemein gültige, das „richtige" und das „gute" Verhältnis von Arbeit und Freizeit haben, und damit über die Grenze der beiden Lebensbereiche, ändern sich sowohl individualpsychologisch als auch gesamtgesellschaftlich wie die oben angesprochenen Diskurse über die Arbeitsgesellschaft und die Freizeitgesellschaft gezeigt haben. Dies spiegeln auch die Wandlungsprozesse in den wissenschaftlichen Auseinandersetzungen zum Thema. Zum Ende des letzten Jahrhunderts dominierten drei monokausale Ansätze zur Erklärung des Verhältnisses bzw. zur Verhältnismäßigkeit der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit die wissenschaftliche Beschäftigung (Femers und Hörrmann 1990, S. 75ff.), die heute von der Diskussion um den „Work-Life-Balance-Ansatz" ergänzt und zum Teil auch ersetzt worden sind (Voggenreiter 2013, S. 197ff.): die Generalisations- bzw. Spillover-These, die Kompensations- bzw. Kontrastthese und die Neutralitäts- bzw. Segmentationsthese.