



Gesundheit und digitales/mobiles Arbeiten

Die Zukunft der Arbeit - bestimmt mit uns!
Strategien & Optionen für die betriebliche Mitbestimmung 4.0
Wien, 24.11.2016

Dr. Gerlinde Vogl
Universität Oldenburg
Forschungsprojekt prentimo:
präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit
www.prentimo.de

Agenda



- ▶ Mobiler Kapitalismus – mobile Arbeit
 - ▶ Zur Normalisierung mobiler Arbeit
- ▶ Mobile Arbeit
 - ▶ Formen mobiler Arbeit
- ▶ Mobile Arbeit & indirekte Steuerung
- ▶ Mobile Arbeit & Gesundheit
 - ▶ Entgrenzung von Arbeit & Leben
 - ▶ Mobilitätsbedingte Belastungen
 - ▶ Herausforderung für Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Fazit



Mobile Arbeit im Aufwind



Mobiles Arbeiten wird Normalität in Unternehmen, zumindest für weite Teile der Belegschaft. (...) Zukünftig sind kaum noch Berufe vorstellbar, in denen die Mobilität nicht Einzug hält (Prümper 2016, 57).

Mobiler Kapitalismus



„Das Bedürfnis nach einem stets ausgedehnteren Absatz für ihre Produkte jagt die Bourgeoisie über die ganze Erdkugel.“
(Marx/Engels 1848)

„Der moderne Kapitalismus ist undenkbar ohne physische Mobilität.“ (Sennett 2007)



... erfordert mobile Arbeitskraft



*„München – Zürich, Zürich – Singapur,
Singapur – Sydney, Sydney – Melbourne,
Melbourne – Singapur, Singapur – Manila,
Manila – Hongkong, Hongkong – Frankfurt,
Frankfurt – München. Das habe ich in zehn
Tagen gemacht.“ (Vertriebsmitarbeiter)*



Normalisierung von Mobilität



- ▶ Immer mehr Berufsgruppen werden mobil
 - ▶ „Neuerdings reisen auch Handwerker ins Ausland. Jetzt kommt es aber immer häufiger vor, dass auch Tarifmitarbeiter z.B. eine Dienstreise nach China machen müssen, um dort die Handwerker, die wir vor Ort rekrutieren, einzuarbeiten und anzuleiten.“
- ▶ Vom Incentive zur Selbstverständlichkeit
 - ▶ „Dass eine Dienstreise ein Privileg ist, das auch was mit Anerkennung zu tun hat, also dieses Bild kann man als vergangen bezeichnen.“
- ▶ Mobilität wird zum Imperativ: Sei mobil!
 - ▶ Die Bereitschaft zu Mobilität wird unhinterfragt vorausgesetzt
 - ▶ Nichtbereitschaft zu Mobilität wird zunehmend negativ sanktioniert
 - ▶ „Managen“ von Mobilität(sanforderungen) wird individualisiert



Mobilität als neue Leistungsanforderung

Formen mobiler Arbeit

Mobilität der Arbeitsinhalte	Mobilität der Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none">• Reine Tele(heim)arbeit• Alternierende Telearbeit• Virtuell vernetzte Projektarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Beruflich veranlasste räumliche Mobilität• Arbeit beim Kunden bzw. an verschiedenen Standorten• Dienstreisen

Mobile Telearbeit – Arbeiten unterwegs
im Hotel, im Zug, in der Lobby,
auf dem Weg zum Kunden, etc.

Quelle: Vogl/Nies 2013: 15

Mobile Arbeit & indirekte Steuerung



- ▶ Mobile Arbeit wird oft gleichgesetzt mit einer hohen Autonomie in der Arbeit und selbstbestimmtem Arbeiten.
 - ▶ Keine direkte Kontrolle
 - ▶ Selbstverantwortlichkeit
 - ▶ Höhere Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- ▶ Mobile Arbeit ist (meist) erfolgsorientierte Arbeit („indirekte Steuerung“)
 - ▶ höhere Handlungs- und Entscheidungsfreiheit bedeuten nicht zwangsläufig „gute Arbeit“
 - ▶ Erfolg zählt, nicht die Leistung (Mehr Leistung – weniger Ressourcen)
 - ▶ Arbeitszeit: Vom Zeitraum zum Zeitpunkt (Termine, Meilensteine bestimmen den Umfang Arbeitszeit)
 - ▶ Mobile Arbeitnehmer fühlen sich belasteter als nicht mobile AN (DGB-Index gute Arbeit)

Radikalisierte Entgrenzung



- ▶ mobil Beschäftigte stehen nicht nur vor der Aufgabe, berufsbedingte Mobilität mit dem Privatleben zu vereinbaren,
- ▶ sondern die Abwesenheiten führen auch zu einem Konflikt *innerhalb* der Arbeit: am Arbeitsplatz bleibt Arbeit liegen.
- ▶ der wiederum auf das Verhältnis von Arbeit und Privatleben wirkt.
- ▶ Folge ist eine radikalisierte Entgrenzung sowohl auf der Arbeitsebene selbst, als auch in Bezug auf das Verhältnis von Arbeit und Leben.
- ▶ Im Ergebnis wird die private Zeit zur „Verhandlungsmasse“ als Zeitpuffer bzw. Ressource zur Lösung arbeitsbedingter Konflikte.

Grenzenlose Freiheit oder totale Vereinnahmung?

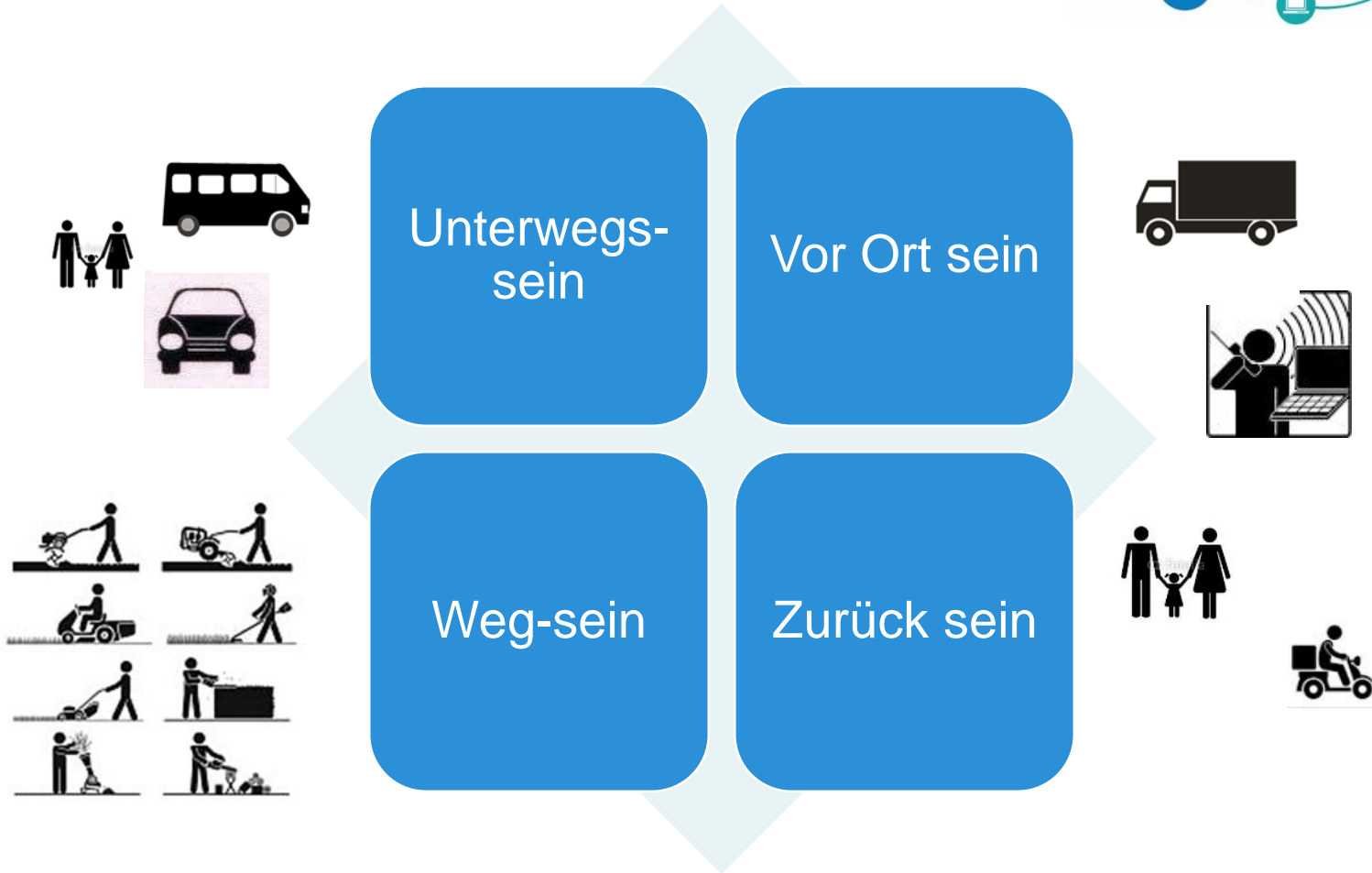


„Der Arbeitnehmer ist bei mobiler Arbeit flexibel in seiner Arbeitszeit, sowie seinem Arbeitsplatz“ (Ziebell u.a. 2004)



Von der Vertrauensarbeitszeit zum Vertrauensarbeitsort

Dimensionen mobiler Arbeit & Belastungsebenen



Mobilitätsbedingte Belastungen



- ▶ Belastung durch geringe Autonomie:
 - ▶ Autonomie ist in der Reiseplanung?
 - ▶ Wie stark durchgetaktet sind Aufgaben und Termine?
 - ▶ Selbst geplante Reisen sind weniger belastend.
- ▶ Belastung durch Rationalisierung
 - ▶ Zunahme von beruflicher Reisetätigkeit führt zu erhöhter Rationalisierung: Der Anteil der „Holzklassereisenden“ nimmt zu.
 - ▶ Verdichtung von Reisen (mehr Termine, kürzere Reisen)
- ▶ Belastungen durch unpassende Arbeitsmittel und -umgebung:
 - ▶ Mobile Endgeräte wie Laptop, Smartphone usw. sind nicht für eine Dauernutzung geeignet
 - ▶ Arbeit im öffentlichen Raum ist selten ergonomisch
- ▶ Belastungen durch Verkehr (Stau, Verspätung, Jet-lag)

Belastung: ständige Erreichbarkeit



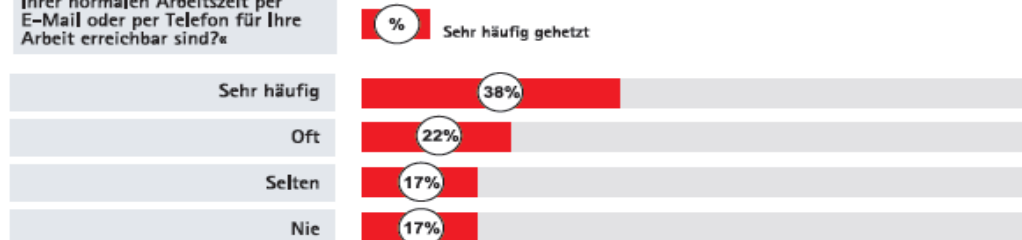
- ▶ „Always on“ oder Recht auf Nichterreichbarkeit
- ▶ Technische Lösungen, wie das Abstellen des Zugriffs auf das Firmennetz (k)eine Lösung?

Ständig erreichbar, dauernd gehetzt – der Zusammenhang

Sehr häufig gehetzt fühlen sich 21 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland – das ist der Durchschnittswert für alle Beschäftigten bundesweit. Mit 38 Prozent fast doppelt so hoch liegt der Anteil hingegen unter Beschäftigten, von denen sehr häufig verlangt wird, auch in ihrer Freizeit für ihre Arbeit erreichbar zu sein. Generell gilt (**Abbildung 9**): Je mehr von den Beschäftigten Erreichbarkeit verlangt wird, desto größer ist auch der Anteil der extrem Gehetzten.

Abb. 9 Anteil der sehr häufig gehetzt Arbeitenden an den Beschäftigten, die ständig erreichbar sein müssen

»Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie auch außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit per E-Mail oder per Telefon für Ihre Arbeit erreichbar sind?«



Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (1)



- ▶ **Regelungsdefizit:** Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten nicht oder nur eingeschränkt bei mobiler Arbeit. So setzt ArbStättV einen konkreten Arbeitsplatz voraus, der gerade bei mobiler Arbeit nicht mehr gegeben ist.
- ▶ **Kontrolldefizit:** Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen (soweit sie überhaupt gelten) zu mobiler Arbeit sind schwer zu kontrollieren. Arbeit wird außerhalb des Betriebs erbracht, von daher für Arbeitsschützer und Interessenvertretung kaum mehr kontrollierbar.
- ▶ **Individualisierung des Gesundheitsschutzes:** Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird den Beschäftigten überantwortet. Es kommt zu einer „Individualisierung von Gesundheitsschutzaufgaben“: Das Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen, verliert an praktischer Bedeutung. Beschäftigte werden selbst für die Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen und von Pausen oder für die Beachtung ergonomischer Regeln verantwortlich gemacht.

Neue Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (2)



- ▶ **Schutzdefizit:** Gefährdungsbeurteilungen erstrecken sich in der Praxis meist nicht auf die psychischen und physischen Belastungen aus der Mobilität.
- ▶ **Indirekte Steuerung:** viele Beschäftigte sehen sich in einer Zwickmühle: um den Erfolg nicht zu gefährden gerät die eigene Gesundheit ins Hintertreffen. (Stichwort Präsentismus)
- ▶ **Interessierte Selbstgefährdung:** Erfolgsorientierung birgt die das Risiko einer „interessierten Selbstgefährdung“, bei der Beschäftigte „eigenmotiviert“ Reisezeiten verdichten, private Ressourcen aufbringen und Arbeitszeiten ausweiten, mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Regelungen und Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz werden ignoriert und unterlaufen.
- ▶ **Beteiligung:** Notwendigkeit eines beteiligungsorientierten Ansatzes bei der Gestaltung mobiler Arbeit.

Fazit



1. Mobilität wird eine neue Leistungsanforderung an Arbeitskraft
2. Gründe für die Ausbreitung mobiler Arbeit liegen mehr in der Globalisierung als in der technischen Entwicklung
3. Unterschiedliche Formen Mobiler Arbeit stellen unterschiedliche Anforderungen an die Beschäftigten, führen zu unterschiedlichen Belastungen und erfordern folglich auch eine unterschiedliche Gestaltung
4. Mobile Arbeit ist Bereicherung und Belastung gleichermaßen
5. Mobile Arbeiter sind individualisierte Arbeiter. Einfache Strategien zur Kollektivierung ihrer Interessen müssen scheitern
6. Gestaltung muss Freiräume absichern und kann deswegen nur „mit“ und nicht „für“ die mobil Beschäftigten erfolgen

Vielen Dank!



Kontakt:

Dr. Gerlinde Vogl
Prentimo Projektbüro
Jakob-Klar-Strasse 9
80798 München
Tel: 089- 272921-71

gerlinde.vogl@sozialforschung.de

