

Beschleunigung der Arbeitswelt



Mobiles Arbeiten ist der Beschäftigungstrend des Jahrzehnts. Er führt zu rascheren Wertschöpfungsketten, beugt Abwanderungstendenzen vor, hat aber auch seine Nachteile für Auftragnehmer wie etwa wachsenden Zeitdruck.

Arno Maierbrugger

Jeder Generation ihr Schlagwort, und das Schlagwort der Arbeitswelt der Gegenwart lautet E-Mobility.

Der Begriff beschreibt eine Arbeitsform, die von der modernen Computertechnik geprägt ist, früher auch „Telearbeit“ genannt: Arbeitnehmer oder Freiberufler wickeln Aufträge oder Geschäftsprozesse über das Internet ab, je nach Grad der Professionalisierung über einfache E-Mails oder über spezielle Software-Portale. Das Resultat: Diese Personen sind insofern von der üblichen Lohnarbeitsinfrastruktur entfernt, als sie physisch nicht an einem angestammten Arbeitsplatz anwesend sind und sich den Ort der Verrichtung ihrer Dienste aussuchen können: mobiles Arbeiten eben.

Mit der Verbreitung mobiler Arbeit verändert sich die Arbeitswelt gravierend. Die Vorteile für Beschäftigte dieser Art sind höhere Autonomie und Handlungsfreiheit, besseres Zeitmanagement und weniger Stress durch den Wegfall des täglichen Weges zur Arbeit.

„Informationen und Arbeitspakete lassen sich in Sekundenschnelle um den Globus schieben, was völlig neue Formen der Arbeitsorganisation zulässt. Mobile Arbeit ist damit längst kein Randphänomen mehr und dehnt sich weiter aus“, sagt die Münchner Soziologin Gerlinde Vogl.

E-Mobility hat aber auch ihre Nachteile. Von der arbeitsrechtlichen beziehungsweise gewerkschaftlichen Seite wird hierbei vor allem die ständige Verfügbarkeit und die Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben negativ beurteilt und klare Regelung eingefordert. Durch die Abwesenheit zeitlicher Begrenzungen oder einzuhaltender Pausenzeiten wird der individuelle Druck auf den Mobilitätsarbeiter erhöht, da der klassische „Feierabend“ keine Rolle mehr spielt. „Für den Arbeitgeber ist es nicht einfach, seine Verantwor-



tung für ein gesundes Arbeiten unter diesen Bedingungen wahrzunehmen“, argumentiert Markus Kohn vom deutschen Institut für Arbeitsschutz. „Die meisten Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der Informationstechnologie sind an konstante Ortsverhältnisse gebunden. Für wechselnde Arbeitsorte gibt es derzeit nur wenige und sehr allgemeine Handlungsempfehlungen.“

Was in Folge dazu führt, dass als Mobilitätsarbeiter nur derjenige dauerhaft erfolgreich ist, der flexibel ist und große Mobilitätsbereitschaft und Geschwindigkeit in der Abwicklung seiner Aufträge demonstriert.

Arbeit als Sequenz

„Als Folge dieser Anpassungsprozesse können Menschen ihre soziale Anbindung und Verortung zunehmend verlieren, denn alles soll der geforderten Mobilität und Flexibilität untergeordnet werden“, meint Soziologin Vogl. „Selbst das eigene Leben wird zu einer Sequenz aufeinanderfolgender Projekte, die eine langfristige Lebensplanung oder Orientierung nicht mehr zulassen. Immobilität wird Privileg für diejenigen, die es sich leisten können.“

Eine schöne Definition für einen E-Mobilitätsarbeiter ist jene des „selbstgesteuert handelnden Einzelnen“, der die Beschleunigung der Virtualisierung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen vorantreibt. E-Mobility hat auch, zumindest gesamtwirtschaftlich gesehen, ihre guten Seiten. In Hinblick auf die weltweite Arbeitsmigration glauben Unternehmer ebenso wie Gewerkschaften, eine Lösung für die unerwünschten Folgen von Auslagerungen und das klassische Outsourcing in Billiglohnländern gefunden zu haben. Denn E-Mobility verringert nicht nur die Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber (Bürobetriebskosten et cetera), sondern hat auch eine arbeitsmarktstimulierende Wirkung vor allem durch „neue Selbstständige“ und raschere Wertschöpfungsketten insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Das führt im Idealfall zur Standortsicherung gegen Offshoring mithilfe mobiler Organisationskonzepte. Jedoch, so mahnen Kritiker, verlangt E-Mobility in hohem Maße eine Befähigung zu selbstgesteuertem Handeln und individueller Zeitsouveränität sowie großer Selbstdisziplin, andernfalls der Schuss nach hinten losgeht. Die ständige Mög-

lichkeit, durch Telearbeit noch mehr zu arbeiten und noch mehr Geld zu verdienen, führt bei manchen dazu, dass sie es übertreiben. Das beginnt bei den „Crackberries“ (den Blackberry-„Süchtigen“) bis hin zu sogenannten „Moonlightern“, den endlos in die Nacht Arbeitenden, beides Formen von E-Mobility, die die unerwünschten Folgen einer neuen Arbeitskultur aufzeigen.

Wozu das alles führt? Arbeitswelten der Zukunft werden in weit größerem Maße von Assoziationen und Netzwerken autonomer Berufstätiger geprägt sein. Die Geschwindigkeit von Arbeitsdienstleistungen wird ansteigen, es wird derjenige Erfolg haben, der schneller ist – sei es durch bessere Selbstorganisation, durch bessere Kommunikationstechnik oder durch mehr Flexibilität.

Die Voraussetzungen dafür sind aber hoch: Neben ständiger Anpassung an neue Arbeitsgeschwindigkeiten sind die Eigeninitiative und das selbstgesteuerte Handeln vor allem verbunden mit steter Pflege der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und des eigenen Qualifikationsprofils, sprich: des begleitenden konstanten Lernens und individuellen Wissensmanagements.