



2018, Volume 1

## Entgrenzung der Arbeit durch „Bring Your Own Device“

Leo Roth

[roth.leo@mailbox.org](mailto:roth.leo@mailbox.org)

*Leo Roth ist Produktmanager im Bereich E-Learning, und hat im ersten Bildungsweg Lehramt in den Fächern Ökonomie, Technik und Mathematik studiert. Zur Zeit absolviert er nebenberuflich sein Master Studium im Studiengang eEducation. Er ist besonders an den kritischen Momenten der modernen Technik interessiert, vor allem wenn sie sich als Folge von Wechselwirkung zwischen Mensch, Technik und Gesellschaft darbieten.*

### Abstrakt

Die ehemals klaren Grenzen zwischen den Sozialsphären „Arbeit“ und „Leben“ verschwimmen immer stärker. So kann sich heute kaum noch jemand dem Prozess der Entgrenzung entziehen, da die derzeit vorherrschenden Phänomene wie „Vermarktlung“ und „Dezentralisierung“ sowohl eine allgemeine Entgrenzung als auch die spezifische Entgrenzung der Arbeit unaufhaltsam befördern. Nach Belwe (2007) eignen sich im Besonderen die modernen Kommunikationstechnologien dafür, „Einbrüche in den bislang durch natürliche und soziale Rhythmen klar strukturierten sozialen Alltag zu provozieren“ (Belwe, 2007, S. 2). Demnach läuft heute jedes menschliche Individuum einer modernen Gesellschaft Gefahr übergeordneten Ansprüchen aus dem Erwerbsbereich zu unterliegen.

Mit der hier vorgestellten Arbeit wurde die Zielsetzung verfolgt, bestehende Zusammenhänge zwischen dem Phänomen „Entgrenzung der Arbeit“ und dem kontrovers diskutierten Konzept „Bring Your Own Device“ aufzuzeigen. Die Frage, ob das BYOD-Konzept die Entgrenzung der Arbeit begünstigt, stellt den roten Faden der vorliegenden Arbeit dar.

Die Arbeit zeigt auf, dass BYOD ein hohes Potenzial in sich birgt zur Entgrenzung der Arbeit beizutragen. Das Entgrenzungspotenzial liegt hier insbesondere in der Art unseres heutigen Nutzungsverhaltens begründet. Bei einer unreflektierten Ausschöpfung aller flexiblen Möglichkeiten, die uns die neuen Kommunikationsmittel bieten, kann nicht ausgeschlossen werden,

dass der Mensch zum Spielball eines ökonomisch begründeten Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnisses wird bzw. sich selbstverschuldet dazu macht. Denn auch bei BYOD gilt es mündig zu entscheiden und selbst für Abgrenzungen zu sorgen. Denn gesellschaftliche und kulturelle Errungenschaften, die auf moralischen Werten fußen, müssen erhalten werden, auch wenn die Begriffe „Arbeit“ und „Leben“ stets im gesellschaftlichen Kontext erzeugt und immer wieder aufs Neue ausgehandelt werden.

## 1. Einleitung

Begriffe wie Industrie 4.0 und Digitalisierung sind heute in aller Munde. Um die deutsche Arbeitswelt zukunftsfähig zu gestalten, fordert z. B. der Digitalverband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche (BITKOM) das Arbeitszeitgesetz zu überarbeiten und erachtet z. B. das aktuelle Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, den Arbeitsschutz und die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhepause, als nicht zeitgemäß (Holdampf-Wendel, 2017). Fraglich bleibt bei diesem subjektiv anmutenden Standpunkt, ob dieser auch die Perspektive der Arbeitnehmer widerspiegelt und zudem als Attitüde ethisch vertretbar ist? Aktuelle Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen u. a. auf, dass im Jahre 2016 deutschlandweit 820,9 Mio. bezahlte und 941,2 Mio. unbezahlte Überstunden geleistet wurden. Dies entspricht einem Gesamtvolumen von 1,762 Mrd. protokollierten Überstunden (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2017). Sollte die Bundesregierung dem BITKOM Postulat nachkommen, so würde dies aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer bedeuten, dass die sogenannte „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ (Minssen, 2012, S. 60) und damit der Verlust an Arbeitsentgelt bzw. an Freizeit weiterhin gefördert werden würde, und eine indirekte Verbilligung des Faktors Arbeit zu ihren Lasten ginge.

Unabhängig davon, ob eine entsprechende Forderung gehört wird, verschwimmen die „ehemals klaren Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben“ (Belwe, 2007) u. a. indem Freizeit als Arbeitszeit genutzt wird. Damit wird der Mensch immer weiter und stärker ökonomischen Zielen unterworfen. Scheinbare Nachteile werden dabei jedoch auch als Vorteile erlebt, was die These untermauert, dass die sogenannte „Entgrenzung der Arbeit“ sowohl Risiken als auch Chancen in sich birgt. Das Home-Office beispielsweise, das als „Telearbeit“ (Minssen, 2012, S. 69) eingeordnet werden kann, stellt eine „Entgrenzung des Arbeitsortes“ (ebd.) dar. Das moderne und anscheinend familienfreundliche Modell erlaubt einerseits die räumliche und zeitliche Vermischung beider Lebensbereiche, was nicht selten von jungen Familien als Zugewinn erlebt wird. Andererseits wird nun der Mensch auch mit seinen privaten Ressourcen, wie z. B. Räumlichkeiten oder Kommunikationsmitteln wie dem Telefon- oder Internetanschluss in Anspruch genommen. Nach Belwe (2007) eignen sich im Besonderen die modernen Kommunikationstechnologien dafür, „Einbrüche in den bislang durch natürliche und soziale Rhythmen klar strukturierten sozialen Alltag zu provozieren“ (Belwe, 2007, S. 2).

Durch die voranschreitende Verbreitung digitaler Endgeräte und deren nahezu ganzheitlichen Einzug in unseren Alltag, liegt es nahe, die modernen Technologien auch in unserem Lern- und Arbeitsalltag zu berücksichtigen (vgl. Göth & Schwabe, 2011, S. 283). Der Wirtschaftssektor und die öffentlichen Einrichtungen tun dies, indem sie seit geraumer Zeit u. a. auch das Organisationskonzept ‘Bring Your Own Device‘ (BYOD) auf der Agenda haben. BYOD meint vor allem die Nutzung von privaten Endgeräten wie Smartphones, Tablet-PCs und Laptops über das Private hinaus und deren Verwendung in den IT-Umgebungen der Lern- und Arbeitsanstalten. Nach Hanraths (2017) hat sich das „Mitbring-Prinzip“ in Ländern wie z. B. Südkorea und Singapur bereits erfolgreich etabliert und gehört dort fest zum Alltag (www.welt.de, 2017). Die Vor- und Nachteile sind dabei sehr vielfältig. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2017) beispielsweise betont insbesondere die Vorteile von BYOD für Arbeitgeber und sieht in der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterproduktivität den höchsten Zugewinn durch das neue Konzept (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2017, S. 15).

Das zuvor skizzierte Beispiel zur Entgrenzung der Arbeit und das BYOD-Konzept stehen heute unverkennbar in Wechselwirkung zueinander. Unter dieser Prämisse, sollen im Rahmen der nachfolgenden thematischen Auseinandersetzung beide Themenfelder mit Blick auf jüngste Erkenntnisse und Entwicklungen erörtert- und als Voraussetzung im Diskurs um die Entgrenzung der Arbeit diskutiert werden. Nach Belwe (2007) schreitet die Entgrenzung stetig voran; So müssen wir unter den neuen Bedingungen „selbst für Abgrenzungen sorgen [und] so in verstärktem Maße [...] zeitliche und räumliche Grenzen ziehen“ (Belwe, 2007, S. 3). In diesem Sinne stellt die Frage, ob das BYOD-Konzept die Entgrenzung der Arbeit begünstigt, den roten Faden der vorliegenden Arbeit dar.

Entgrenzung kann diverse Erscheinungsformen haben die historisch zugänglich gemacht werden können. Im ersten Kapitel der vorliegenden Arbeit soll demnach zunächst der Begriff der Herrschaftssysteme erörtert- und der Kapitalismus als wesentliche Komponente für einen Entgrenzungsdiskurs herausgestellt werden. Der durch den Kapitalismus geprägte Strukturwandel und die damit verbundenen Leittypen von Arbeitskraft, wie z. B. der Arbeitskraftunternehmer, werden nachfolgend einer chronologischen Betrachtung unterzogen. Die Vermarktlichung und Dezentralisierung stellen dabei Phänomene dar, die sowohl eine allgemeine Entgrenzung als auch die spezifische Entgrenzung der Arbeit befördern. In Kapitel 1.4 werden diese entsprechend mit dem Phänomen der Arbeit zusammengeführt. Das „Bring Your Own Device“-Konzept stellt die unabhängige Variable in der bevorstehenden Auseinandersetzung dar und wird ab Kapitel 2 erörtert. Damit ist der Grundstein zur Klärung der leitenden Fragestellung gelegt. Mit der Betrachtung der betroffenen Perspektiven (d.i. Unternehmer und Arbeitnehmer) sollen mögliche Vor- und Nachteile von BYOD thematisiert und in den Diskurs eingebracht werden. Nach der Konkretisierung der leitenden Fragestellung in Kapitel 2.3, werden im letzten Kapitel Erkenntnisse in Zusammenhang gebracht und ein Ausblick gegeben.

## **2. Entgrenzung**

Laut K. Belwe (2007) kann sich heute kaum noch jemand dem Prozess der Entgrenzung entziehen. Private „Raum-Zeit-Inseln“, wie das private zu Hause, verlieren ihre bisherige Bedeutung. Moderne Technologien begünstigen „Einbrüche in den bislang durch natürliche und soziale Rhythmen klar strukturierten sozialen Alltag“ (ebd.) und bewirken damit eine Veränderung des sozialen Gefüges. Demnach läuft heute jedes menschliche Individuum einer modernen Gesellschaft Gefahr übergeordneten Ansprüchen aus dem Erwerbsbereich zu unterliegen. Wer nicht in der Lage ist selbst für Abgrenzungen zu sorgen, wird nach Belwe (2007) „stärker als andere dem wachsenden Zugriff des Arbeitgebers ausgesetzt sein“. Zugleich ist es jedoch absehbar, so die Autorin, „dass bei der Vergabe von Arbeitsplätzen diejenigen zum Zuge kommen werden, die sich mit Haut und Haaren zur Verfügung stellen“ (ebd.).

### **2.1. Herrschaftssysteme (Kapitalismus)**

Nach Heinrich (2005) sind die gegenwärtigen Gesellschaften von einer Vielzahl von Herrschafts- und Unterdrückungsverhältnissen geprägt, die sich uns in diversen Erscheinungsformen offenbaren (Heinrich, 2005, S. 12). Diskriminierung und Unterdrückung zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder Religion sind heute leider immer noch an der Tagesordnung und treten sowohl mittelbar als auch unmittelbar auf. Die Entstehung entsprechender Verhältnisse hat dabei diverse Ursprünge und kann sehr unterschiedlich begründet sein. Im Rahmen

der vorliegenden Arbeit steht v. a. die Entgrenzung von Arbeit im Fokus. Durch die gegebene Schwerpunktsetzung sollen im Folgenden, in Anlehnung an Heinrich (2005), nur die ökonomisch begründeten Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnisse näher betrachtet werden; was jedoch nicht bedeutet, dass es die einzig relevanten Herrschaftsverhältnisse sind.

Nach Heinrich (2005) ist die These, dass wir in Deutschland in einer „Klassengesellschaft“ leben, umstritten (ebd.). Die Verwendung des Begriffes „Klasse“ sieht der Wissenschaftler hierzulande als kontrovers und verpönt. Selbst bei politisch linken Einstellungen komme dieses Wort, so Heinrich (2005), „bereits Sozialdemokraten nur schwer über die Lippen“; stattdessen spricht man über „Arbeitnehmer, Unternehmer, Beamte und vor allem den Mittelstand“ (ebd.). Mit einer Darstellung, in der eine „herrschende Klasse“ einer „beherrschten“ und „ausgebeuteten“ Klasse gegenübersteht, sei jedoch noch nicht viel ausgesagt, so der Standpunkt des Politik- und Wirtschaftswissenschaftlers. Der Begriff der „Ausbeutung“ beschreibt in diesem Zusammenhang zunächst nur, „dass die beherrschte Klasse nicht nur ihren eigenen Lebensunterhalt produziert, sondern auch den der herrschenden Klasse“ (ebd., S. 13). Damit wird Klassenherrschaft als ein „strukturelles Verhältnis“ statt einem „Willensverhältnis“ aufgefasst, „indem die eine Klasse der anderen ihren Willen aufzwingt“ (ebd. S. 89).

Von Ökonomen, die der klassischen Wirtschaftstheorie zugeordnet werden können, wird bestritten, dass es so etwas wie Ausbeutung im Kapitalismus bzw. im marktwirtschaftlichen Theoriekonstrukt existiert. Ökonomische Auswirkungen werden in der Regel als Marktmechanismen verstanden die in volkswirtschaftlichen Modellen zusammengefasst und mathematisch belegt werden können. Die mathematische Herleitung fördert dabei das Bild, dass entsprechende Phänomene faktische Manifeste repräsentieren die auf die Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital zurückzuführen sind. Heinrich (2005) definiert Kapitalismus als das Moment, in dem „der Handel und vor allem die Produktion überwiegend kapitalistisch also gewinn- und nicht mehr bedarfsorientiert betrieben werden“ (ebd., S. 16). Dabei entsteht ein Herrschaftsverhältnis, das zugleich Zwänge verursacht, denen sowohl die Arbeiter als auch die Kapitalisten unterworfen sind (ebd., S. 15). Die Entstehung entsprechender Zwänge bzw. des Herrschaftsverhältnisses sieht Heinrich (2005) in den folgenden Umständen begründet: 1.) Die Erwirtschaftung des Gewinns dient in erstere Linie nicht der persönlichen Bereicherung des Kapitalisten, sondern ermöglicht betriebliche Investitionen, durch die wiederum zukünftige Gewinne sichergestellt werden sollen. – Die persönliche finanzielle Besserstellung des Kapitalisten ist dabei nur eine Nebenerscheinung und stellt nicht das vordergründige Ziel des kapitalistischen Handelns dar. 2.) Durch den bestehenden Wettbewerb sind Kapitalisten stets im Zwang Kostenvorteile herauszuarbeiten und damit das Produktionsniveau zu steigern bzw. das Kapital zu akkumulieren. Im Idealfall wird das durch Innovationskraft erreicht; in der Regel geht dies jedoch mit einer verstärkten Ausbeutung der Arbeitskräfte, wie es bereits mit Schimank (2012) argumentiert wurde (vgl. S. 7), einher. Nach Heinrich (2005) ist das maßlose Gewinnstreben im Kapitalismus demnach „kein moralischer Mangel der Einzelnen, sondern notwendig, um als Kapitalist zu überleben“ (ebd.) und strukturell bedingt.

## ***2.2. Strukturwandel in der Arbeitsgesellschaft***

Offenbar löst sich heute eine natürliche und scheinbar evidente Trennung der Bereiche „Arbeit“ und „Leben“ auf. Betrachtet man jedoch die beiden Sozialsphären historisch, so lässt sich erkennen, dass eine entsprechende Trennung keineswegs eine anthropologische Konstante darstellt; Vielmehr

handelt es sich bei „Arbeit“ und „Leben“ um Begriffe, die stets im gesellschaftlichen Kontext erzeugt –und immer wieder aufs Neue ausgehandelt werden. Ob es sich um „eine Erosion von für kapitalistische Arbeitsgesellschaften kennzeichnenden Strukturmerkmale“ handelt oder lediglich um Grenzverschiebungen, wird in der Wissenschaft kontrovers disputiert (Jürgens, 2009, S. 9). So wird der Wandel im Zuge der Postfordismus–Debatte beispielsweise als Ablösung des fordistisch geprägten Wirtschaftsmodells diskutiert. Während die These der „Entgrenzung“ „ein Nebeneinander von Neuem und Alten, d.h. das Fortwirken fordistischer Prinzipien bei gleichzeitiger Herausbildung dezentraler Arbeitsorganisation, in der Beschäftigte Marktlogiken internalisieren“, betont (ebd.).

### 2.2.1. Arbeit und Leben im Fordismus

Das alte Muster welches sich offensichtlich aufzulösen droht und zu einer treibenden Kraft in den fortgeschrittenen Phasen der Industrialisierung wurde, feierte seinen „Siegesszug“ vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg und ist nach dem amerikanischen Automobilproduzenten Henry Ford (1863-1947) benannt. Den Leittypus dieser Zeit der den „proletarisierten Lohnarbeiter“ ablöste, charakterisieren Voß und Pongratz (1998) als „verberuflichten Massenarbeitnehmer“ (Voß & Pongratz, 1998, S. 149 ff.) Die historischen Anfänge des Fordismus lassen sich jedoch bis in die 1920er Jahre zurückdatieren und auf die Logik tayloristischer Arbeitsorganisation zurückführen. Die zentralen Momente des Fordismus stellen sich nach U. Schimank (2012) wie folgt dar (vgl. Schimank, 2012):

- a. Die *standardisierte Massenproduktion* ermöglichte eine schnelle Einarbeitung in standardisierte Arbeitsabläufe. Grundvoraussetzungen hierfür waren vor allem „Soft Skills“ wie Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft und Fügsamkeit. Unter diesen Voraussetzungen wurde es möglich viele mittelqualifizierte Arbeitskräfte ohne größeren Weiterbildungsbedarf einzustellen und sie nach Bedarf „on the job“ einzuarbeiten.
- b. Die *Steigerung der Massenkaufkraft* war die logische wirtschaftliche Folge und zugleich treibende Kraft der Massenproduktion und der damit einhergehenden Zunahme der Beschäftigung. Die erzielten Kostenvorteile der Unternehmen führten zu einer mehrfach gesteigerten Kaufkraft der Konsumenten. Zum einem wurden die Bezugspreise niedriger und die Produkte damit erschwinglicher, zum anderen multiplizierte sich die Kaufkraft der Konsumenten durch das insgesamt zunehmende Einkommen privater Haushalte. „Diese Konstellation beiderseitiger Vorteile setzte starke, aber gesamtwirtschaftlich verantwortliche, „Maß haltende“ Gewerkschaften als Gegenüber der Arbeitgeber voraus.“ (ebd.) Die Erkenntnis, „dass die Unternehmen mit zunehmender Ausdehnung industrieller Produktion auf die Kaufkraft der Massen angewiesen waren“ (ebd.), kann dabei als zukunftsweisend bezeichnet werden.
- c. Der *Aufbau des Sozialstaates* begann mit Überlegungen zu Maßnahmen zur Vermeidung wirtschaftlicher Schicksalsschläge, „die den Einzelnen in Form von Arbeitslosigkeit, krankheits- oder altersbedingter Arbeitsunfähigkeit“ (ebd.) treffen konnten. Diese sollten durch entsprechende Versicherungssysteme aufgefangen und im Wirtschaftskreislauf als Konsumenten erhalten werden. Gesamtwirtschaftlichen Krisen wollte man mit einer proaktiven Wirtschaftspolitik begegnen, der gemäß der Staat in Krisenzeiten konsumiert um die Produktion anzuregen um die Beschäftigung zu sichern, um nach der wirtschaftlichen Erholung durch Steuereinnahmen die Schulden wieder zu begleichen.

- d. *Steigende Ansprüche an die individuelle Lebensführung* war die Folge des in Gang gekommenen arbeitsbezogenen Äquilibrationsprozesses der Arbeitnehmer im Fordismus. Die damit einhergehende Assimilation bestimmter Muster begünstigte und förderte die Teilung zwischen den beiden Sozialsphären „Arbeit“ (Erwerbsarbeit) und „Leben“ (alle anderen Tätigkeiten). Schimank (2012) umreißt die typische Lebensführung der Gesellschaftsmitglieder, die mit dem Fordismus verbunden war wie folgt: „Kleinfamilie mit männlichem Alleinverdiener; Betriebstreue und bescheidene Aufstiegsaspirationen; standardisierter Konsum“ (ebd.). Optimierung und das Streben nach stetiger Verbesserung wurde im Fordismus kultiviert und spiegelte industrielle Errungenschaften schließlich auch in das Freizeit- und Sozialleben der Menschen. Durch nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und die neu entstandenen „kollektiven Zeitmuster“ (Jürgens & Voß, 2007, S. 3), wie Feierabend, Wochenende und Urlaub, wurde Raum für ausreichend Regeneration und ein vielfältiges Freizeit- und Sozialleben geschaffen.

„Die mit der Industrialisierung breitflächig durchgesetzte und in der Nachkriegszeit staatlicherseits stabilisierte Trennung von „Arbeit und Leben“ prägt den Alltag der meisten Menschen bis heute tiefgreifend.“ (ebd., S. 4)

Jürgens und Voß (2007) sehen die Bereiche „Arbeit und Leben“ als Sphären in denen „Produktion“ und „Reproduktion“ stattfindet (ebd.). Die „Produktion“ erfolgt vor allem während der erwerbsbezogenen und formell geregelten „Arbeit“ und beschreibt den Rahmen in dem in hierarchischen Organisationen abhängig Beschäftigte Güter und Dienstleistungen herstellen und damit über bezahlte Erwerbsarbeit ihre Existenz sichern (ebd.). Als „Reproduktion“ bezeichnen die beiden Sozialwissenschaftler die Sphäre des „privaten und eher informellen Lebens“ (ebd.). Hier erholen sich die Beschäftigten und „re-produzieren ihre Arbeitskraft, indem sie Kinder großziehen, Alte und Kranke versorgen und ihre von erwerbsbezogenen Verpflichtungen „freie“ Zeit zum Beispiel für soziale Kontakte, individuelle Bedürfnisse oder ehrenamtliches Engagement nutzen“ (ebd.). In beiden Bereichen entstanden so Orte die auch in räumlicher Hinsicht eine Trennung der Sphären beförderten. Auf der einen Seite gab es Stätten, an denen betrieblich und erwerbsbezogen gearbeitet wurde und andererseits diverse Räume, die anderen, „nicht explizit zweckrationalen Tätigkeiten“ dienten (ebd., S. 5). Ein ausführlicher Diskurs findet sich dazu bei Jürgens und Voß (2007).

Das hier dargestellte Grundmuster der Abgrenzung von „Arbeit“ und „Leben“ bzw. der Differenzierung in die sozialen Sphären der „Produktion“ und „Reproduktion“ erreichte schließlich einen Grad „gesellschaftsstruktureller Normalität“, sodass es als anthropologische Konstante bzw. Norm wahrgenommen wurde oder immer noch wahrgenommen wird. Historisch handelt es sich hierbei nur um eine vergleichsweise kurze Zeitspanne, die so in anderen Ländern nicht existierte. So evident und irreversibel diese Veränderung der Gesellschaftsstruktur sich uns bisher darstellte – Auch nach Jürgens und Voß (2007) „zeichnet sich ein grundlegender Wandel dieses gewohnten Verhältnisses von "Arbeit und Leben" ab“ (ebd.). Die hier aufgezeigten Entwicklungen gesellschaftlicher Strukturen stellen lediglich einen Auszug der aus dem Fordismus resultierenden Effekte dar. Eine umfassende Darstellung diverser Folgen, die zum Beispiel auch die Rolle der Frau in der fordistischen Phase beleuchtet, findet sich bei Jürgens (2009).

### **2.2.2. Arbeit und Leben im Postfordismus**

Als Postfordismus wird sowohl die zeitliche Periode als auch die Wirtschaftsform bezeichnet die den Fordismus ab den 1970er-Jahren ablöste. Den Beginn des fordistischen Niedergangs sieht Schimank (2012) in den sogenannten „Ölkrisen“ der Jahre 1973 und 1978 (Schimank, 2012). Hier versagen zum ersten Mal sichtbar die für den Fordismus typischen Marktmechanismen und die westlichen Gesellschaften erfahren ihre „vitale Abhängigkeit“ von ehemaligen Kolonien (ebd.). Die Idee der stetigen Produktionssteigerung muss sich nun Phänomenen wie Marktsättigung, Ressourcenverknappung, Arbeitslosigkeit und Fragen der Ökologie stellen und erfährt heute seine Limitierung in den Modellen der modernen Volkswirtschaftslehre bzw. der neueren Wohlfahrtsökonomik.

So zerbrach der Traum von „immerwährender Prosperität“ der in den 1950er-Jahren begann. Dies ebnete schließlich den Weg und den „tiefgreifenden Wandel zum "Postfordismus" [...] der bis heute noch nicht abgeschlossen ist“ (ebd.). Nach Schimank (2012) lassen sich die Veränderungen in allen vier Merkmalsdimensionen, die für den Fordismus benannt worden sind (d. i. Massenproduktion, Massenkaukraft, Sozialstaat, Steigende individuelle Ansprüche), feststellen (ebd.). Obwohl es die „standardisierte Fließband-Massenproduktion“ weiterhin gibt, liegt beispielsweise eine der heutigen (postfordistischen) unternehmerischen bzw. kapitalistischen Herausforderungen darin das Produktionsniveau auf einer globalen Ebene zu halten bzw. es nach Möglichkeit zu steigern. So werden heute globale Standortvorteile ausgenutzt und die Produktionsstätten immer öfter in ein kostengünstigeres Ausland verlagert. Internationalisierung, Spezialisierung und Digitalisierung sind u. a. Effekte einer entsprechenden globalisierten Denk- bzw. Handlungsweise der Industrienationen. Nicht selten werden dabei z. B. die Arbeitsbedingungen der viel günstigeren Produktionsländer ausgenutzt und die dort tätigen Arbeitskräfte um die in der fordistischen Phase erreichten sozialen Errungenschaften der westlichen Nationen betrogen. So stellt eine entsprechende standortorientierte Veränderung im Produktionsbereich im wahrsten Sinne eine Entgrenzung dar. Des Weiteren führt diese globalisierte Standortkonkurrenz laut Schimank (2012) auch vielerorts zu einem sozialpolitischen „race to the bottom“, bei dem jeder Staat arbeitsrechtliche und sozialpolitische Sicherungen abbaut, „um attraktiv für die Unternehmen zu sein, die nur noch auf möglichst kostengünstige Standorte schauen“ (ebd.). Demzufolge wird auch in der westlichen Welt das im Fordismus erreichte Niveau wohlfahrtsstaatlicher Sicherung zugunsten wirtschaftlicher Interessen stetig abgebaut. So finden z. B. heute in den USA, seitens der US-Regierung, weiterhin Bemühungen statt das eingeführte Obamacare aufzuheben, während wirtschaftliche Bereiche immer deutlicher gestärkt und gefördert werden. Auch nach Schimank (2012) kommt dem postfordistischen Umschwung „ein unbarmherziges egoistisches Menschenbild derer zum Ausdruck, denen es – durch eigene Leistung oder durch das Glück sozialer Herkunft oder körperlicher Gesundheit – gut geht“ (ebd.).

### **2.2.3. Der Unternehmer nach Joseph A. Schumpeter**

Die heutigen Entgrenzungsphänomene lassen sich mit den hier erörterten Leittypen von Arbeit bereits sehr gut in Einklang bringen. Mit Auszügen aus der „Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung“ von Joseph A. Schumpeter soll nachfolgend ein Leittypus herausgestellt werden, der aus der hier vertretenen Sicht eine essenzielle Schnittstelle im Entgrenzungskontext darstellt und entsprechend berücksichtigt werden muss.



Schumpeter (2006) geht bei seiner Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung zunächst von einem entwicklungslosen statischen Wirtschaftsreislauf aus. Es handelt sich hierbei um ein sich periodisch wiederholendes stationäres Gleichgewicht, welches exogene Impulse benötigt, wenn es zu wirtschaftlichen Entwicklung kommen soll. Eine entsprechende wirtschaftliche Entwicklung kann aus Schumpeters Sicht auf die folgenden drei Arten angestoßen werden (Schumpeter, 2006):

- a. Bevölkerungswachstum oder aber auch das Wachstum an Produktionsmitteln
- b. Exogene Schocks wie z. B. Kriege oder Naturkatastrophen
- c. Eingriffe von Individuen in die gewohnte Routine mit der Absicht neue Möglichkeiten zu erkennen und durchzusetzen

Damit definiert Schumpeter den Begriff der Entwicklung als eine Veränderung des Wirtschaftslebens, welche als eine ökonomische Veränderung innerhalb des Wirtschaftssystems zu verstehen ist. Dies soll keine Reaktion auf Veränderungen sein, die außerhalb des Wirtschaftssystems liegen. Von einer Entwicklung kann nach Schumpeter deshalb erst dann gesprochen werden, wenn das wirtschaftliche Leben selbst seine Daten ruckweise ändert und sich von innen heraus erneuert.

Der dynamische Unternehmer bzw. der Entrepreneur ist in Schumpeters Theoriekonstrukt der bestimmende Akteur und die treibende Kraft der wirtschaftlichen Entwicklung. Er ist dafür verantwortlich, dass durch Neukombination der Produktionsfaktoren die für eine Entwicklung notwendigen ruckartigen Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse durchgesetzt werden. Der Unternehmer ist demnach dasjenige Subjekt, das etwas „unternimmt“ um eine Neuordnung der Produktionsfaktoren durchzusetzen. Schumpeter unterscheidet dabei sehr strikt zwischen Unternehmer und Kapitalisten. Obwohl ein Unternehmer auch Kapitalist sein kann und umgekehrt, ist diese Gegebenheit jedoch nicht zwingend. Nach Schumpeter (1961) ist das Tragen des finanziellen Risikos „kein Bestandteil der unternehmerischen Funktion“ (Schumpeter, 1961, S. 112). Kapitalrisikoträger ist demnach nur der Kapitalist. Aus Schumpeters Sicht, stellen Unternehmer an sich keine soziale Klasse dar. „Obwohl sie, wenn sie Erfolg haben, selbst oder ihre Nachkommen in die Klasse der Kapitalisten aufsteigen, gehören sie dieser oder einer anderen bestimmten Klasse von vornherein nicht an.“ (ebd.)

#### ***2.2.4. Ein neuer Leittypus von Arbeitskraft***

Während im Fordismus die Steigerung der Massenkaufkraft im Fokus stand, steht nun in der postfordistischen Phase vor allem die permanente Innovation von Gütern und Dienstleistungen. Der fortwährende Vorwärtsdrang stellt natürlich nicht nur die Unternehmer und Kapitalisten vor neue Herausforderungen. Eine entsprechende Veränderung fordert auch einen Wandel des Leittypus von Arbeitskraft. Das Leitbild des „verberuflichten Arbeitnehmers“ (Voß & Pongratz, 1998, S. 150) das sich während der fordistischen Phase etabliert hat genügt nicht mehr und wird als nicht mehr zeitgemäß erachtet. Zeitgemäß stellt sich hingegen der „Intrapreneur“ bzw. der „Binnenunternehmer“ dar, der starke Züge des Schumpeterschen Unternehmers trägt. Der Intrapreneur agiert, trotz seiner Stellung als Arbeitnehmer in einem Unternehmen, als „Mitunternehmer“ im Sinne von Schumpeter, indem er nicht nur seine Aufgaben am Arbeitsplatz wahrnimmt, sondern darüber hinaus die Optimierung von Organisations- und Arbeitsabläufen in Organisationen mitentwickelt und eigenverantwortlich durchsetzt. Dabei behält er stets den Status eines Arbeitnehmers, oder tritt in Form von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. der

Scheinselbständigkeit hervor. Aber auch hier sei Schumpeters Standpunkt erwähnt, dass ein Aufstieg des „Unternehmers“ in die kapitalistische Klasse stets möglich ist. Auch nach Jürgens und Voß (2007) stellt die immer stärker zunehmende Selbststeuerung der Beschäftigten das zentrale Merkmal neuer Arbeitsformen dar (Jürgens & Voß, 2007, S. 6). Tatsächlich entscheiden heute nicht mehr allein Vorgesetzte darüber wie Arbeitsprozesse gestaltet werden, sondern zunehmend auch die Arbeitnehmer selbst. Die modernen Arbeitnehmer werden in Entscheidungsprozesse involviert und als Experten einbezogen, sie planen ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort oder entscheiden über die Relevanz von z. B. neuen Markttrends und damit sogar indirekt über die Unternehmensausrichtung. „In Zielvereinbarungen werden lediglich zu erreichende Leistungen definiert - der hierfür erforderliche Arbeitsprozess muss eigenverantwortlich strukturiert werden. Damit scheinen sich alte Forderungen zur Humanisierung des Arbeitslebens einzulösen - zumindest auf den ersten Blick.“(ebd.)

Experten sehen in der neuen Autonomie des Arbeitnehmers auch Grenzen und prognostizieren, dass eine entsprechende Veränderung nicht ohne neue Belastungen für die betroffenen Arbeitskräfte auskommt. Mit zunehmender Verantwortung steigen neben dem Leistungspensum zum Beispiel auch die Anforderungen an die Qualifikationen des Arbeitnehmers. Strukturelle Hindernisse oder unzureichende Qualifikationen sind nach Jürgens und Voß (2007) dadurch nur noch bedingt Probleme des Betriebs. Die Arbeitnehmer stehen nun selbst in der Verantwortung sich bedarfsorientiert zu qualifizieren bzw. sich neu zu erfinden und auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen. Nicht selten verlangt dies den Einsatz des gesamten persönlichen Potenzials (ebd.). Als besonders problematisch sehen die beiden Sozialwissenschaftler in diesem Zusammenhang, „dass sich die Beschäftigten dabei mehr als bisher mit den Unternehmenszielen identifizieren und die Marktlogik verinnerlichen müssen. Den Interessenkonflikt, in dem sie stehen, erkennen sie nur noch diffus; Erfahrungen des Scheiterns schreiben sie allein sich selbst zu“ (ebd.). Eine entsprechende Verzerrung der Wahrnehmungsperspektive wird in der Sozialwissenschaft als „Subjektivierung“ bzw. als „Subjektivierung der Arbeit“ beschrieben. Voß und Pongratz erkannten bereits 1998 die Entstehung des neuen Leittypus von Arbeitskraft und bezeichneten diesen als „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongratz, 1998). Die spezifischen Attribute, die das neue Leitbild auszeichnen, fassen die beiden Wissenschaftler wie folgt zusammen (vgl. Tab. 1):

**Tab. 1: Merkmale des Arbeitskraftunternehmers nach Voß & Pongratz (1998) (Minssen, 2012, S. 110)**

Selbst-Kontrolle	Verstärkte selbständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
Selbst-Ökonomisierung	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Markt wie innerhalb von Betrieben
Selbst-Rationalisierung	Bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf. Verbetrieblichung der Lebensführung

### **2.3. Vermarktlichung und Dezentralisierung**

Minssen (2012) resümiert aus den Befunden der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung, dass die Tendenz zur Vermarktlichung zur „Leitmetapher für die Organisation von Arbeit im Finanzmarkt-Kapitalismus“ geworden sei (Minssen, 2012, S. 175). Dabei stehe der Begriff „Vermarktlichung“ für Bemühungen die unternehmensinternen Prozesse stärker am Markt auszurichten bzw. Marktelemente für die unternehmensinterne Koordination und Steuerung zu

nutzen (ebd.). Die notwendige Transformation von Arbeitskraft in Arbeit hat sich demnach nachhaltig gewandelt. Faktoren wie z.B. die zentrale Organisation oder auch die permanente Fremdkontrolle wurden zugunsten der Transformation und vor allem der wirtschaftlichen Effektivität zur Aufgabe der Beschäftigten selbst. Vermarktlichung findet jedoch nicht nur auf der Ebene der Unternehmen und Arbeit statt. Andere Bereiche wie z. B. soziale Netzwerke, die in ihren Anfängen nur der privaten Nutzung dienten, werden immer stärker an marktorientierten Zielen ausgerichtet und stellen heute eine ernstzunehmende Einkommensquelle dar. Als Folge führt eine entsprechende Entwicklung auch zu privaten Verhaltensänderungen. Privatpersonen verhalten sich heute marktorientierter denn je und nutzen z. B. die neuen Möglichkeiten um sich selbst als Person zu vermarkten. Die Plattform [www.youtube.com](http://www.youtube.com) stellt in diesem Kontext eine der derzeit prägendsten Plattformen dar. Mit der Etablierung des Arbeitskraftunternehmers als Leittypus, zu dem auch das Konzept des „Intrapreneurships“ gehört, steigen die Anforderungen an die betroffenen Arbeitskräfte. Dabei wird nach Kühl (2000) übersehen, dass ein hoher Grad an Selbstkontrolle, wie er z. B. in Arbeitsgruppen und Teams stattfindet, auch negative Effekte haben kann. Nach Kühl (2000) sind die selbstorganisierten Arbeitskräfte in einer Organisation so miteinander verwoben, dass sie sich gegenseitig in ihrer Freiheit beschneiden. „Die Freiheit des einen, so eine alte Einsicht der Sozialwissenschaft, ist die Verunsicherung des anderen.“ (Kühl, 2000, S. 819)

#### **2.4. Entgrenzung der Arbeit**

In Anbetracht der vielfältigen Darlegungen im wissenschaftlichen Diskurs um das Thema „Entgrenzung der Arbeit“, wird an dieser Stelle dem von G. Voß (2016) vertretenen Standpunkt/Verständnis beigepllichtet. Der Arbeits- und Berufssoziologe definiert Entgrenzung als die Verflüssigung oder Auflösung von „Strukturen“, die zur Regulierung von Arbeit und Begrenzung von Folgen in Betrieb und Gesellschaft entstanden sind bzw. geschaffen wurden (Voß, 2016, S. 4). Die Gründe für die voranschreitende Entgrenzung sieht Voß (2016) vor allem im steigenden Marktdruck dem die Unternehmen heute, stärker denn je, ausgesetzt sind. Kostendruck und höhere Marktdynamiken erfordern höhere „Reagibilität“, „Marktnähe“ und „Flexibilität von Arbeit und Organisation“ (ebd.). Die Folgen dieser Entwicklung wie z. B. Vermarktlichung, Deregulierung, Liberalisierung, Selbstorganisation, Selbstrationalisierung usw. sieht der Soziologe als besonders problematisch, da die Beschäftigten sich mehr als bisher mit kapitalistischen Unternehmenszielen identifizieren und die Marktlogik verinnerlichen müssen (Voß & Pongratz, 1998, S. 6). Die zentralen Momente des Phänomens „Entgrenzung der Arbeit“ begreift Voß (2016) als „tiefgreifenden Wandel“ und fasst wie folgt zusammen: Die Entgrenzung von Arbeit ist eine Folge ...

- der Flexibilisierung von Arbeitszeit und bedeutet ein „Ende der Normalarbeitszeit“.
- der Deregulierung der Beschäftigung und bedeutet ein „Ende des Normalarbeitsverhältnisses“.
- einer Flexibilisierung der Arbeitssteuerung und bedeutet das „Ende des Fordismus bzw. des Taylorismus“.
- einer Dezentralisierung der Betriebe und bedeutet das „Ende starr hierarchischer Organisationen“.
- der Rücknahme beruflicher Spezialisierungen und bedeutet das „Ende des Lebensberufs“.

- der Vermischung von „Arbeit“ und „Leben“ und bedeutet ein „Ende der traditionellen Lebensführung“.

Neben den aufgezeigten Momenten, kommt nach Minssen (2012) der „Flexibilisierung des Arbeitsortes“, die als Entgrenzungsprozess der Vermischung von „Arbeitsort“ und „Leben“ aufgefasst werden kann, ebenfalls eine hohe Bedeutung zu (Minssen, 2012, S. 70). Die Telearbeit stellt in diesem Kontext, die wohl prägendste Vermischungsform dar. Allgemein meint Telearbeit Arbeiten die als „überwiegend mittel und hoch qualifizierte, in kooperative betriebliche Kontexte eingebundene, von Informationstechnologien unterstützte Tätigkeiten, die nicht ausschließlich in der Wohnung des Arbeitenden verrichtet werden“ (Kleemann, 2005 in Minssen, 2012, S. 69). Eine in diesem Zusammenhang von Bitkom (2009) erhobene Umfrage nach einer Bevorzugung von Büro oder Homeoffice stellte heraus, dass 72% der Befragten Homeoffice bevorzugen (Bitkom, 2009).

### 3. Bring Your Own Device (BYOD)

In Anbetracht der ausgeführten Überlegungen lässt sich an dieser Stelle zusammenfassend festhalten, dass die Entgrenzung viele Formen kennt und in vielen Bereichen unseres Lebens gegenwärtig ist. Nach Kohne, Ringleb und Yücel (2015) wird dies nicht zuletzt durch die neuen technologischen Entwicklungen, die heute auch die IT-Welt und die Arbeitswelt massiv verändern, gefördert (Kohne, Ringleb, & Yücel, 2015, S. 1). Ein im entsprechenden Kontext aktuelles und zugleich kontroverses Thema stellt das (IT-)Konzept „Bring Your Own Device“ (BYOD) dar. Das Mitbring-Prinzip wird in der Wissenschaft neben dem Arbeitskontext auch auf die Eignung für den Einsatz im Bildungsbereich diskutiert. Obwohl BYOD als Arbeitsmittel-Substitutionsmodell in der Praxis einen Abschwung erfährt (CompTIA, 2017), finden sich im Arbeitskontext dennoch weiterhin Anwendungsfälle die in der Praxis nur mit BYOD realisiert werden können. Mobile Learning z. B. stellt einen entsprechenden Anwendungsfall dar, der erst mit der Verbreitung mobiler Endgeräte und Konzepte wie BYOD, in großen Unternehmen praktikabel geworden ist. „Gamification“ und „Micro Learning“ stellen in diesem Kontext die dominierenden Einsatzszenarien dar. Dem Umfang der Arbeit geschuldet, soll darauf jedoch nicht näher eingegangen werden. Ein ausführlicher Diskurs findet sich bei Robes (2009).

Bei BYOD als Arbeitsmittelmodell, kann der moderne Arbeitskraftunternehmer seine privaten Geräte, wie z. B. Laptop, Smartphone, Tablet, etc., trotz der geläufigen Regel, dass dienstliche Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber zu stellen sind, für geschäftliche Zwecke nutzen (Allen & Overy, 2017, S. 7). Die Motive für diese „Entgrenzung der Arbeitsmittel“ sind vielfältig. Eine mögliche Begründung für den geschäftlichen Einsatz von privaten Arbeitsmitteln wird als „Konsumerisierung“ bezeichnet. Dabei wird unterstellt, dass Arbeitnehmer immer größere Ansprüche an die Nutzung von IT-Technologie im Arbeitsumfeld entwickeln und z. B. bei Rückständigkeit von betrieblichen Arbeitsmitteln, schließlich lieber auf private Ressourcen zurückgreifen. Das Prinzip selber ist dabei nicht neu. Was sich bereits vor Jahren bei Notebooks ankündigte, setzt sich nun mit Smartphones und Tablets, insbesondere auf der geschäftsführenden Ebene kapitalistischer Unternehmen, fort. So waren es in Deutschland im Jahre 2013 vor allem Geschäftsführer und Leitende Angestellte, wie es eine CITRIX-Umfrage belegt, die als die treibende Kraft des BYOD-Prinzips herausgestellt werden konnten (vgl. [www.smartworkers.net](http://www.smartworkers.net), 2013). Neuere Studien, wie die des internationalen Branchenverbands der IT-Industrie CompTIA (CompTIA, 2017), belegen bereits einen Abwärtstrend der noch recht jungen Thematik. Aus der

Erhebung geht hervor, dass insbesondere US-Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Arbeitsgeräte zur Verfügung stellen und zugleich der Nutzung privater Geräte für geschäftliche Zwecke offen gegenüberstanden (Partial BYOD), dazu tendieren BYOD wieder einzuschränken bzw. es zu untersagen (vgl. CompTIA, 2017). Da der USA in dieser Hinsicht stets eine Vorbildfunktion zugeschrieben werden kann, könnte es in naher Zukunft auch hierzulande zu einer entsprechenden Entwicklung kommen.

Interessanterweise scheint die Entscheidungsgewalt über die Nutzung privater Geräte zu Dienstzwecken vor allem bei den Unternehmen zu liegen und wird unternehmensseitig nicht objektiv genug thematisiert. Diese Einseitigkeit wird insbesondere bei der Literaturrecherche hinsichtlich der Vor- und Nachteile von BYOD spürbar. Kritische Auseinandersetzungen mit dem Konzept finden in der Regel nur aus der ökonomischen Kosten- und Nutzenperspektive statt. Soziale Auswirkungen und die Perspektive der Arbeitnehmer werden, zumindest in der „Corporate-Literatur“, nur selten reflektiert. Ein Musterbeispiel hierfür stellt die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie in Auftrag gegebene Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile von BYOD (vgl. FTK-Forschungsinstitut für Telekommunikation und Kooperation e. V., 2017, S. 12).

Um eine einseitige Betrachtung des Sachverhalts aufzuheben, sollen nachfolgend beide Perspektiven (d. i. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive) näher beleuchtet werden.

### ***3.1. Die Perspektive der Unternehmen***

Die ökonomische Sichtweise ist in Bezug auf BYOD, dem kapitalistischen Naturell gemäß, nutzen- und gewinnorientiert. Laut FTK (2017) erhoffen sich die Arbeitgeber von der Einführung des BYOD-Konzepts Effekte wie z. B. „eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit, Effizienzsteigerung und das Image eines modernen Arbeitgebers“ (FTK, 2017, S. 6). Darüber hinaus wird in Unternehmenskreisen spekuliert, „dass die Anschaffung von IT-Infrastruktur wie Smartphones oder Laptops teilweise oder ganz auf den Mitarbeiter verlagert werden kann“ (ebd.). Dies bedeutet vor allem Kosten- und Zeitersparnis für die Unternehmen. Die Nutzung privater Endgeräte ist dabei jedoch mit einem nicht beauftragten Outsourcing-Prozess gleichzusetzen. Hierzu bedarf es entsprechenden Vereinbarungen die z. B. den Nutzungsumfang, die Datensicherheit, die Haftung, die Lizenzrechte und mögliche Abnutzungskosten bei der Inanspruchnahme von BYOD regeln. So sieht z. B. der Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen im §7 Abs. 3 vor, dass den Beschäftigten das benötigte (Arbeits-) Werkzeug kostenlos zur Verfügung gestellt werden muss. „Wird mit Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug benutzt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.“ (IG Metall, 2014). Das BYOD kein kapitalistisches Wundermodell darstellt, mit dem sich Einsparungen auf Kosten der Arbeitnehmer realisieren lassen, beweist, als prominentes Beispiel, der IT-Konzern IBM. So äußert sich die IBM Chief Information Officer, Jeanette Horan, nach einer IBM internen Erhebung wie folgt:

„The trend toward employee-owned devices isn't saving IBM any money [...] Instead [...], it has created new challenges for [our] department of 5,000 people, because employees' devices are full of software that IBM doesn't control.“ (Bergstein, 2012)

Damit kann BYOD für den Arbeitgeber zwar zu einem kostenreduzierenden Faktor werden; Unter der Betrachtung der damit einhergehenden technischen, rechtlichen und finanziellen

Fragestellungen jedoch, können die damit verbundenen Aufwände den Nutzen ebenso aufwiegen, bzw. einen Defizit erzeugen.

### **3.2. Die Perspektive der Arbeitnehmer**

Die neuen Technologien ermöglichen uns eine höhere Flexibilität in der Kommunikation. Im privaten Rahmen wird eine entsprechende Steigerung geradezu herbeigesehnt und nicht selten stellt sich ein technisches Artefakt als das Objekt unserer Begierde dar. Ob das nun ein Smartphone ist oder ein Laptop, die modernen Nutzer lieben ihre technischen Geräte und erheben sie auf eine Ebene, die bisher nur ästhetischen Prestigeobjekten vorbehalten war. Dabei spielt die Leistungsfähigkeit bzw. die Aktualität des Systems für den Nutzer eine ebenso wichtige Rolle wie Qualität und Design. Mit BYOD machen sich die Unternehmen – mit Zustimmung des Eigentümers – diese privaten Ressourcen zu eigen und argumentieren das flexible Konzept mit einem höheren Arbeitskomfort für die Mitarbeiter (FTK, 2017, S. 6). Der propagierte Mehrkomfort wird den Arbeitnehmern vor allem durch Parolen wie „Freiheit der Arbeitsorganisation“, „Erleichterung im Homeoffice“ und „Nutzung privater Anwendungen im geschäftlichen Kontext“ (ebd.) angepriesen. Für die Nachrichtenempfänger stellen diese Verheißungen jedoch nicht mehr als Marketingversprechen dar, die bei der Realisierung kapitalistischer Ziele unterstützen sollen. So sieht auch Scholz (2018) das BYOD-Konzept für den Arbeitnehmer sehr kritisch. Aus der Sicht des BWL-Professors, so Scholz (2018) ironisch, wird die „maximale Freiheit und maximale Überführung vom Beruf ins Privatleben [...] dann erreicht, wenn [...] Mitarbeiter nicht nur durch Aufgabe des eigenen Arbeitsplatzes unabhängig von jeglicher räumlicher Strukturierung werden, sondern auch nicht länger eine Infrastruktur voraussetzen – vor allem keine Informationstechnologie“ (Scholz, 2018, S. 18). Somit wird der von Scholz (2015) formulierte Aussage (Scholz, 2015), über die stets existierende Ausbeutungsgefahr bei entsprechenden Flexibilisierungsmodellen zugestimmt. Es gilt dabei festzuhalten, dass die Ausbeutung durch den Arbeitgeber erfolgen- oder aber auch selbstverschuldet sein kann.

### **3.3. Flexibilisierung und Entgrenzung durch BYOD**

Wie bereits angemerkt, eignen sich die modernen Kommunikationstechnologien ganz besonders dafür „Einbrüche in den bislang durch natürliche und soziale Rhythmen klar strukturierten Alltag“ (Belwe, 2007, S. 2) zu provozieren. Unter der Betrachtung der vorangegangenen Überlegungen hinsichtlich möglicher Erscheinungsformen von Entgrenzung, stellt sich das BYOD-Prinzip als ein mehrperspektivisches Entgrenzungsmodell dar. Dabei findet das hier vorgestellte Prinzip in der Regel in einem Herrschaftsverhältnis statt, das zugleich Zwänge verursacht denen sowohl die Arbeiter als auch die Kapitalisten unterworfen sind. Überspitzt dargestellt, stellt BYOD für den Arbeitnehmer das folgende Prinzip dar (vgl. Scholz, 2018, S. 18):

„Von »Bring Your Own Device« über »Take Your Device Home« zu »Take Your Work Home«.“

Konzeptionell berücksichtigt BYOD vor allem die mobilen Endgeräte; Ausnahmen wie z. B. die Nutzung eines privaten Desktop-PCs mit Hilfe eines VPN-Clients sind natürlich ebenfalls denkbar. Durch den Einsatz entsprechender Technologien wird der Arbeitsort zu einer Variable die eindeutig die *Flexibilisierung des Arbeitsortes* beeinflussen kann. Die Möglichkeit zur Trennung von Betrieb und Arbeitsort hat dabei in der Regel das Ziel „Telearbeit“ zu ermöglichen. Mit dem

Telearbeitsmodell „Homeoffice“ beispielsweise, wird eine Form der Trennung von Betrieb und Arbeitsort vollzogen, die sehr einschneidend die Grenze zwischen Berufs- und Familiensphäre verwischt und in der Regel mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit einhergeht. Der mobile Charakter des BYOD-Konzepts spiegelt sich nicht nur in der Flexibilität des Arbeitsortes wieder. Durch die Möglichkeit der mobilen Datenspeicherung, wird eine asynchrone bzw. zeitversetzte Nutzung der Geräte möglich. Neben der zeitunabhängigen Bearbeitungsmöglichkeit von elektronischen Dokumenten, unterstützen asynchrone Kommunikationsmethoden, wie z. B. E-Mail-Verkehr, ebenso die *Flexibilisierung der Arbeitszeit*. Dadurch erhält der moderne Homeoffice-Mitarbeiter stets die Gelegenheit, das eigene Arbeitsgerät beiseite zu legen, um nach dem Abendessen mit der Familie noch die letzte geschäftliche E-Mail zu beantworten. In einigen Fällen kann BYOD jedoch auch eine *Flexibilisierung der Arbeitsmittel* bedeuten. Ein Beispiel dazu wurde bereits mit der Nutzung eines Desktop-PCs über eine VPN-Client aufgezeigt. Weitere Szenarien wie z. B. der Zugriff auf das Firmennetzwerk mit einem privaten Tablet-PC sind ebenfalls möglich und werden entsprechend praktiziert.

In Anbetracht der bisher ausgeführten Überlegungen können die soeben erörterten Flexibilisierungsmomente von BYOD (d. i. Flexibilisierung des Arbeitsortes, Flexibilisierung der Arbeitszeit und Flexibilisierung der Arbeitsmittel) sehr gut mit den von Voß (2016) artikulierten zentralen Momenten des Phänomens „Entgrenzung der Arbeit“ in Übereinstimmung gebracht werden. Demnach kann die Entgrenzung der Arbeit durch „Bring Your Own Device“ als Entgrenzung durch moderne Kommunikationsmittel verstanden und wie folgt zusammengefasst werden: Die Entgrenzung von Arbeit durch BYOD ist eine Folge ...

- der Flexibilisierung des Arbeitsortes bzw. einer Dezentralisierung der Betriebe und bedeutet das „Ende starr hierarchischer Organisationen“.
- der Flexibilisierung von Arbeitszeit und bedeutet ein „Ende der Normalarbeitszeit“.
- der Flexibilisierung der Arbeitsmittel und bedeutet ein „Ende eindeutiger Verwendungsmöglichkeiten der Arbeitsmittel“.
- einer Flexibilisierung der Arbeitssteuerung und bedeutet das „Ende des Fordismus bzw. des Taylorismus“.
- der Vermischung von „Arbeit“ und „Leben“ und bedeutet ein „Ende der traditionellen Lebensführung“.

#### **4. Fazit und Ausblick**

Mit der vorliegenden Arbeit wurde die Zielsetzung verfolgt, bestehende Zusammenhänge zwischen dem Konzept „Bring Your Own Device“ und dem Phänomen „Entgrenzung der Arbeit“ aufzuzeigen. Dabei wurde herausgestellt, dass das Mitbring-Modell ein hohes Potenzial in sich birgt zur Entgrenzung der Arbeit beizutragen.

Das Entgrenzungspotenzial von BYOD liegt vor allem in der Art unseres privaten Nutzungsverhaltens. Wir mögen unsere technischen Geräte, schreiben gerne viel private Nachrichten, informieren uns über neue Trends, spielen und sind gerne damit unterwegs. Bei einer unreflektierten Ausschöpfung aller flexiblen Möglichkeiten, die uns diese Geräte bieten, kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass man z. B. außerhalb der Arbeitszeit, zufällig auf eine geschäftliche E-Mail stößt die noch zu beantworten wäre oder eine interessante Information im

beruflichen Kontext findet und weiter recherchiert. Die Verwendung von privaten Geräten ist in diesem Kontext besonders kritisch und muss gut überlegt sein. Lässt man diese Möglichkeit zu, so begibt man sich in die Sphären in denen Selbstkontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbstrationalisierung zu dominanten Verhaltensmustern werden können bzw. werden müssen. Mit neuen Lernansätzen, wie z. B. Gamification, versuchen Unternehmen auf spielerische Weise auch den kritischen Nutzer dazu zu bewegen das private Gerät in den Dienst des Unternehmens zu stellen. Damit wird so der Arbeitnehmer selbst in seiner Freizeit zum „Spielball“ des Arbeitgebers.

Unter dieser Prämisse wird Belwes (2007) Aussage, die Entgrenzung schreite unaufhaltsam voran, zugestimmt. Denn auch bei BYOD gilt es mündig zu entscheiden und selbst für Abgrenzungen zu sorgen, wenn eine unkontrollierte Verschiebung zwischen den Sozialsphären Arbeit und Leben vermieden werden soll. Insgesamt nimmt der Grad der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben durch neue Kommunikations- und Arbeitsmittel zu. Die Komplexität steigt und provoziert fortwährend neue Angriffe auf zeitliche und räumliche Grenzen, die zwischen den beiden Sozialsphären bestehen. Ob diese Grenzen eine anthropologische Konstante darstellen ist zu bezweifeln. Gesellschaftliche und kulturelle Errungenschaften, die auf moralischen Werten fußen, sollten jedoch erhalten werden, auch wenn die Begriffe „Arbeit“ und „Leben“ stets im gesellschaftlichen Kontext erzeugt und immer wieder aufs Neue ausgehandelt werden.

Der Mensch wird heute mehr denn je ökonomischen Zielen unterworfen; Davor muss man geschützt werden. Die Suche nach Lösungen dafür, muss zu einer politischen Aufgabe der nächsten Jahre werden.



## Quellen

- Allen & Overy. (Februar 2017). <http://www.allenoverly.com>. Abgerufen am 25. Februar 2018 von [http://www.allenoverly.com/SiteCollectionDocuments/Praxiswissen\\_Arbeitsrecht\\_02\\_2017.pdf](http://www.allenoverly.com/SiteCollectionDocuments/Praxiswissen_Arbeitsrecht_02_2017.pdf)
- Belwe, K. (20. August 2007). Entgrenzung von Arbeit und Leben. (B. f. Bildung, Hrsg.) *Aus Politik und Zeitgeschichte*(34).
- Bergstein, B. (21. Mai 2012). *MIT Technology Review*. Abgerufen am 03. März 2018 von [www.technologyreview.com](http://www.technologyreview.com): <https://www.technologyreview.com/s/427790/ibm-faces-the-perils-of-bring-your-own-device/>
- Bitcom. (April 2009). *Statista*. Abgerufen am 06. März 2018 von [www.statista.com](http://www.statista.com): <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/6126/umfrage/bevorzugung-von-buero-oder-home-office/>
- CompTIA. (2017). [www.comptia.org](http://www.comptia.org). Abgerufen am 02. März 2018 von <https://www.comptia.org/resources/building-digital-organizations-2017>
- FTK-Forschungsinstitut für Telekommunikation und Kooperation e. V. (Juni 2017). *Bundesministerium für Wirtschaft und Energie*. Abgerufen am 16. Dezember 2017 von <http://www.mittelstand-digital.de/MD/Redaktion/DE/PDF/byod-private-endgeraete,property=pdf,bereich=md,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Hanraths, T. (02. Februar 2017). [www.welt.de](http://www.welt.de). Abgerufen am 16. Dezember 2017 von <https://www.welt.de/wirtschaft/webwelt/article161802835/Eigene-Geraete-im-Job-nutzen-Darauf-ist-zu-achten.html>
- Heinrich, M. (2005). *Kritik der politischen Ökonomie : eine Einführung* (3. Ausg.). Stuttgart: Schmetterling-Verlag.
- Holdampf-Wendel, A. (23. Januar 2017). [www.bitkom.org](http://www.bitkom.org). Abgerufen am 10. Dezember 2017 von <https://www.bitkom.org/Digitalwahl/Positionen-Was-zu-tun-ist/Positionen/Arbeit-40-2.html>
- IG Metall. (10. Februar 2014). *IG Metall @ Hewlett-Packard*. Abgerufen am 03. März 2018 von [www.hp.igm.de](http://www.hp.igm.de): <http://www.hp.igm.de/news/meldung.html?id=63664>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (März 2017). [www.iab.de](http://www.iab.de). Abgerufen am 16. Dezember 2017 von <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/tab-az2016.pdf>
- Jürgens, K. (2009). *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Jürgens, K., & Voß, G. G. (20. August 2007). Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. *Aus Politik und Zeitgeschichte*(34), S. 3-9.
- Kühl, S. (2000). Grenzen der Vermarktlichung. Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. *WSI Mitteilungen*(12/2000), S. 818-828.
- Kohne, A., Ringleb, S., & Yücel, C. (2015). *Bring your own Device. Einsatz von privaten Endgeräten im beruflichen Umfeld - Chancen, Risiken und Möglichkeiten*. Wiesbaden: Springer Vieweg.
- Minssen, H. (2012). *Arbeit in der modernen Gesellschaft*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Robes, J. (2009). Microlearning und Microtraining: Flexible Kurzformate in der Weiterbildung. *Handbuch E-Learning, 30. Erg.-Lfg.*(4.36), 1-20.
- Schimank, U. (31. Mai 2012). *www.bpb.de*. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/137994/vom-fordistischen-zum-postfordistischen-kapitalismus?p=all>
- Scholz, C. (14. Dezember 2015). *Welt*. Abgerufen am 05. März 2018 von [www.welt.de: https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article149913639/Warum-flexible-Arbeitszeiten-gefaehrlich-sind.html](http://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article149913639/Warum-flexible-Arbeitszeiten-gefaehrlich-sind.html)
- Scholz, C. (2018). *Mogelpackung Work-Life-Blending: Warum dieses Arbeitsmodell gefährlich ist und welchen Gegenentwurf wir brauchen*. Weinheim: WILEY-VCH.
- Schumpeter, J. A. (1961). *Konjunkturzyklen. Eine theoretische, historische und statistische Analyse des kapitalistischen Prozesses* (Übersetzung aus dem Amerikanischen der 1. Auflage von 1939 Ausg.). (R. Schaefer, Hrsg., & K. Dockhorn, Übers.) Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schumpeter, J. A. (2006). *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung* (Nachdruck der 1. Auflage von 1912 Ausg.). (J. Röpke, & O. Stiller, Hrsg.) Berlin: Duncker & Humblot.
- Serbser, H. (07. Juni 2013). *www.smartworkers.net*. Abgerufen am 15. Februar 2018 von <https://www.smartworkers.net/2013/06/flexible-arbeitsmodelle-in-deutschland-kleine-und-mittelstandische-unternehmen-sind-vorreiter/>
- Voß, G. G. (28. Oktober 2016). *www.zeitpolitik.de*. Abgerufen am 14. Februar 2018 von <http://www.zeitpolitik.de/pdfs/EntgrenzungZeitpolitik.pdf>
- Voß, G. G., & Pongratz, H. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*(Jg. 50), S. 131-158.