

Hybrides Arbeiten und der Betrieb als sozialer Ort: Eine Herausforderung für Betriebsräte

Rejhana Bilkic & Ursula Rami

Johannes Kepler Universität Linz

Das Zeitalter der Digitalisierung und dessen technologischer Fortschritt haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Gesellschaft und somit auch auf die Organisationsform der Arbeit. Vor allem die Covid-19-Pandemie führte zu einer notwendigen Reorganisation von Arbeit. Die heutige Relevanz von hybrider Arbeit ist in vielen Betrieben unbestreitbar geworden. Das hybride Arbeiten wird dabei als eine Flexibilisierung der Arbeitsorte verstanden, in der die Arbeit über räumliche Distanzen hinweg verrichtet werden kann (Kammler et al., 2022, S. 1064). Die hybride Arbeitsform, wie unter anderem "Homeoffice", rückt die Relevanz von Präsenzarbeit zunehmend in den Hintergrund. Die Veränderung der Arbeitsorganisation zieht somit auch eine Veränderung des Zusammenarbeitens und der Kooperation mit sich. Die Flexibilisierung der Arbeitsform betrifft nicht nur den Betrieb im Gesamten, sondern auch die teaminterne Kommunikation und das Arbeitserlebnis des Individuums sind von den Auswirkungen betroffen. Das Zusammenarbeiten innerhalb des Betriebs, innerhalb des Büros stellt hier einen wichtigen sozialen Ort für Individuen dar. Der soziale Ort repräsentiert nicht nur eine Anordnung von Menschen und sozialen Gütern, sondern auch die Beziehungen zwischen den Individuen (Früchtel et al., 2013, S. 209-211). Darüber hinaus sorgt das Arbeiten vor Ort im Büro durch persönlichen Austausch und durch produktive Zusammenarbeit für ein Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Belegschaft (Entgelmeier et al., 2023).

Die fehlende Präsenz und die Veränderung der Kommunikationswege und des informellen Austauschs beeinflussen die Arbeitsorganisation und den sozialen Ort des Arbeitsplatzes (Entgelmeier et al., 2023, S. 112-113). Denn ein Betrieb ist mehr als eine

bloße Umgebung der Produktivität, ein Betrieb ist eine Umgebung der Kooperation, der Kollegialität und der sozialen Unterstützung. Die Kommunikation zwischen den einzelnen Angestellten ermöglicht das Entstehen kreativer Arbeitsprozesse (Rat der Arbeitswelt, 2022, S. 7-8).

Aus organisationaler Perspektive wird dem Betriebsrat eine tragende Rolle zugeschrieben, denn aus der strukturellen Veränderung der formellen als auch informellen Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs bieten sich neue Möglichkeiten und Herausforderungen, die es zu ergreifen und zu bewältigen gilt (Entgelmeier et al., 2023, S.13ff; Haipeter, 2022, S. 152).

Die Beschäftigung mit diesem Thema ist wichtig, da die Veränderungen in der Arbeitswelt Kommunikationsprobleme, komplexere Verhandlungen, entgrenzte Arbeitszeiten und verstärkte Konkurrenz sowie Spaltungen zwischen Beschäftigtengruppen mit sich bringen (Niedenhoff & Orth, 2021). Die Ergebnisse könnten zudem Betriebsräte darin unterstützen, ihre Rolle als Vermittler*innen und Vertreter*innen der Belegschaft in hybriden Arbeitsmodellen zu stärken, indem sie Maßnahmen zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und zur Bewältigung der neuen Herausforderungen im Rahmen der Mitbestimmung ergreifen (Niedenhoff & Orth, 2021).

Ziel dieser Arbeit ist, zu analysieren wie Betriebsräte mit den komplexen Veränderungen in der Arbeitswelt umgehen, die durch die zunehmende Verbreitung von Homeoffice und hybriden Arbeitsmodellen entstehen (Haipeter, 2022). Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt darauf, zu analysieren, wie der soziale Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft trotz der räumlichen Distanz beim hybriden Arbeiten erhalten werden kann. Dabei soll herausgearbeitet werden, welche neuen Herausforderungen sich für Betriebsräte ergeben und wie sie mit innerbetrieblichen Spannungen (Haipeter, 2022) umgehen, die durch unterschiedliche Arbeitsmodelle entstehen.

Mit unserer Forschung wollen wir auch den sozialen Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft trotz der räumlichen Distanz beim hybriden Arbeiten analysieren. Die digitale Transformation und das hybride Arbeiten stellen klassische Betriebsstrukturen in Frage. Betriebsräte müssen flexible Regelungen für Arbeitszeit, Datenschutz und Organisation finden und digitale Kompetenzen aufbauen (Bader et al., 2020). Andererseits müssen Betriebsräte der sozialen Isolation sowie Überwachung entgegenwirken. Es sind neue Ansätze nötig, um den Zusammenhalt der Belegschaft trotz räumlicher Distanz zu stärken (Bader et al., 2020).

Literatur

Bader, V., & Kaiser, S. (2020). Arbeit in der Data Society. Wiesbaden: Springer Gabler.

Entgelmeier, I., Meyer, S., Tisch, A. & Backhaus, N. (2023). Das Büro als sozialer Ort - Zusammenarbeiten in hybriden Arbeitswelten. De Gruyter, 32(2), 111-132. Abgerufen am 9.10.2024 <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeit-2023-0008/html>

Früchtel, F., Cyprian, G. & Budde, W. (2013). Sozialer Raum. In Sozialer Raum und Soziale Arbeit -Theoretische Grundlagen (209-216). Wiesbaden: Springer VS

Haipeter, T. (2022). Die Corona-Pandemie und die Mitbestimmung der Betriebsräte. Einige Befunde, viele Fragen. In: Wannöfel, M., & Gensterblum, Y. (Hrsg.) Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Hirsch-Kreinsen, H., & Minssen, H. (Eds.). (2013). Lexikon der Arbeits-und Industriesoziologie. edition sigma.

Jeyam, D., Mateescu, M., Schulze, H., & Urech, A. (2024). Arbeitsumgebung für morgen: Eine empirische Studie zu Zusammenhängen zwischen Büroraumgestaltung, Identifikation, Hybrid Work und psychischer Gesundheit. Springer Link, 77-95.

Kammler, P., Gravemeier, L.S., Göritz, L. et al. Values of the Metaverse: Hybride Arbeit in virtuellen Begegnungsräumen. HMD 59, 1062–1074 (2022). <https://doi.org/10.1365/s40702-022-00885-6>

Löw, M. (2001). Raumsoziologie (Orig.-Ausg.). Suhrkamp. <http://media.obvsg.at/AC03105596-1001>

Lübcke, S. & Ohlbrecht H. (2023). Home sweet home? Arbeits(t)raum Homeoffice - Eine qualitative Untersuchung zum Erleben des mobilen Arbeitens unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit. De Gruyter, 32(2), 111-132. Abgerufen am 9.10.2024 <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeit-2023-0011/html>

Meyer, R., Kehrbaum, T., & Wannöffel, M. (2023). Erodirt durch Homeoffice der Betrieb als Lernort? Zum Stellenwert des Arbeitsplatzes als Interaktionsraum. WSI-Mitteilungen, 76(1), 19-26.

Niedenhoff, H., Orth, P. (2021). Die Arbeitswelt verändert sich. In: Neue Wege für Wirtschaft und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Gabler.

Rat der Arbeitswelt. (2022). Der Betrieb als sozialer Ort. Entwicklungen. Herausforderungen. Empfehlungen. Ein Positionspapier des Rats der Arbeitswelt. Berlin: Rat der Arbeitswelt. <https://www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/betrieb-als-sozialer-ort>

Rüdiger, K. & Steiniger, S. (2023). Dritte Arbeitsorte auf dem Prüfstand - Ergebnisse eines Feldexperiments zur Förderung von Coworking für Berufspendler*innen. De Gruyter, 32(2), 111-132. Abgerufen am 9.10.2024
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeit-2023-0014/html>

Wirth, C. (2023). Homeoffice und Betriebsrat: Neue Herausforderungen für einen „alten Hasen“. WSI-Mitteilungen, 76(4), 305-311.