

## **Ständige Verbindung und Arbeit ohne Ende? Mechanismen der Wahrnehmung und Grenzziehung im Kontext räumlich und zeitlich flexibler Arbeit**

**Bettina Stadler<sup>1</sup> & Philip Schörpf<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universität Graz, <sup>2</sup> Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)

Die weit verbreitete Nutzung von Smartphones und Laptops und die ständige Verbindung dieser Geräte mit dem Internet machen es vor allem für Büroarbeiter:innen immer einfacher, überall und jederzeit zu arbeiten. Schon vor der COVID-19-Pandemie begannen mehr und mehr Arbeitnehmer:innen im Homeoffice oder an einem anderen Ort außerhalb des Arbeitsplatzes zu arbeiten. Während der Pandemie erhielt der Trend zu remote work einen weiteren Schub.

Diese ständige digitale Verbindung zur Arbeit, von Ursula Huws als „logged labour“ bezeichnet (Huws 2016), führt zu einer „unsichtbaren Leine“ (Belkin et al. 2020) und erschwert vielen Arbeitnehmer:innen die Trennung zwischen ihrer Arbeit und ihrem Leben außerhalb der Arbeit. Langfristig kann diese „constant connectivity“ (Büchler et al. 2020) gravierende negative Auswirkungen auf die Erholung, die Gesundheit und die Work-Life-Balance der Beschäftigten haben (Sonnentag und Fritz 2007; Vieten et al. 2022; Chung und Van Der Horst 2020). Aus diesem Grund gibt es in vielen Ländern, innerhalb des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission einen Diskurs über ein „Right to Disconnect“, ein Recht darauf, für eine bestimmte Zeit für den Arbeitgeber nicht erreichbar zu sein (Eurofound 2023). Einige Länder haben dazu auch Gesetze verabschiedet.

Um jedoch Verbesserungen tatsächlich zu erreichen, müssen sich die alltäglichen Praktiken in den Unternehmen ändern. Dazu ist ein besseres Verständnis der Mechanismen erforderlich, die zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben führen.

Verschiedene Studien haben das Grenzmanagement zwischen Arbeit und Privatleben auf individueller Ebene untersucht (Weiss und Ortlieb 2024; Steffens et al. 2023; Lott und Abendroth 2022; Choroszewicz und Kay 2020). In anderen Analysen wird die Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben vor allem als Teil der Organisationskultur und als Aufgabe der Führung oder gesetzlicher Regelungen betrachtet (Weber 2023; Büchler et al. 2020; Mazmanian 2013). Noch wenig beleuchtet ist bisher die Frage, welche Rolle informelle Aushandlungsprozesse innerhalb der Kolleg:innenschaft einnehmen.

Wir untersuchen daher, in Anlehnung an den von Michael Burawoy in „Manufacturing Consent“ entwickelten Ansatz (Burawoy 1982), wie weit Regeln für die Grenzziehung zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit in einem „Spiel“ in Unternehmen, und dabei insbesondere in Teams, ausgehandelt werden.

Um diese Frage zu beantworten, stützen wir uns auf qualitative Daten aus einem europäischen Forschungsprojekt zu Praktiken und Regelungen von Telearbeit (TWING).

## Literatur

Belkin, Liuba Y., William J. Becker, und Samantha A. Conroy. 2020. The Invisible Leash: The Impact of Organizational Expectations for Email Monitoring After-Hours on Employee Resources, Well-Being, and Turnover Intentions. *Group & Organization Management* 45: 709– 740.

Büchler, Nadine, Claartje L. Ter Hoeven, und Ward Van Zoonen. 2020. Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization* 30: 100302.

Burawoy, Michael. 1982. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Revised ed. University of Chicago Press.

Choroszewicz, Marta, und Fiona Kay. 2020. The use of mobile technologies for work-to-family boundary permeability: The case of Finnish and Canadian male lawyers. *Human Relations* 73: 1388–1414.

Chung, Heejung, und Mariska Van Der Horst. 2020. Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research* 151: 495–520.

Eurofound. 2023. *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

Huws, Ursula. 2016. Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Work Organisation, Labour & Globalisation* 10: 7.

Lott, Yvonne, und Anja-Kristin Abendroth. 2022. Affective commitment, home-based working and the blurring of work-home boundaries: Evidence from Germany. *New Technology, Work and Employment* 38: 82–102.

Mazmanian, Melissa. 2013. Avoiding the Trap of Constant Connectivity: When Congruent Frames Allow for Heterogeneous Practices. *Academy of Management Journal* 56: 1225–1250.

Sonnentag, Sabine, und Charlotte Fritz. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12: 204–221.

Vieten, Laura, Anne Marit Wöhrmann, und Alexandra Michel. 2022. Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 95: 275–292.

Weiss, Silvana, und Renate Ortlieb. 2024. Professional–personal boundary work: Individuals torn between integration and segmentation. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung* 23970022241291503.