In dieser Bachelorarbeit im Studiengang Politikwissenschaft, Verwaltungswissenschaft und Soziologie im Sommersemester 2020 habe ich eine Form der Arbeitsorganisation – die Telearbeit – untersucht. Telearbeit kann auf einigen Wegen betrieben werden, aber der meistverbreitete Weg ist das Homeoffice.

Das Ziel der Arbeit war, die Ansprüche, die auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Bedingungen der Telearbeit zukommen, zu untersuchen. Dafür habe ich zwei global verteilten Unternehmen, die ihre Arbeit komplett in Telearbeit gestalten, verglichen. Das bedeutet, dass diese Unternehmen keinen zentralen Sitz haben und die Angestellten können frei wählen, wo sie arbeiten: von zu Hause, aus einem Mietbüro oder auf dem Strand in Bali.

Für die Analyse habe ich mir einen theoretischen Rahmen gelegt, was als eine Art Linse diente und wodurch ich die Bedingungen der Telearbeit betrachtet habe. Dieser theoretische Rahmen war die These, die von zwei deutschen Soziologen – Hans Pongratz und Gerd-Günther Voß (1998) – verfasst wurde. Die Autoren analysieren die Gesellschaft aus einer historischen Perspektive und versuchen den Wandel der gesellschaftlichen Strukturen aus dem Winkel der Arbeitsorganisation zu beschreiben. Pongratz und Voß erkennen drei Leittypen. In der Frühindustrialisierung war es der *proletarisierte Lohnarbeiter*, der seit der Verbreitung der Massenproduktion in Zeiten des Fordismus vom *verberuflichten Arbeitnehmer* ersetzt wurde, und der *Arbeitskraftunternehmer (AKU)*, der als neuer Leittypus in der postfordistischen Ära aufkommt. Die These, dass der Arbeitskraftunternehmer der neue Leittypus ist, bleibt in der Wissenschaft umstritten. In meiner Analyse wollte ich die These unter Probe stellen. Im Kern argumentiert die AKU-These, dass der Arbeitskraftunternehmer in Bezug auf eigene Arbeitskraft wie ein Unternehmer handelt. Er muss die Arbeitskraft wie ein Unternehmen betreiben, sie nach den neuesten Markttrends erhalten, die Produktion seines „Unternehmens“, also die Arbeitsleistung, ständig optimieren und für sein „Produkt“ oder die Arbeit auf dem Markt verhandeln. Der größte Unterschied zu einem Unternehmer ist die Gebundenheit im Arbeitnehmer-Arbeitgeber Vertrag. Der Arbeitskraftunternehmer ist für Arbeit weiterhin an Arbeitgeber angewiesen. Basierend auf der AKU-These habe ich die empirisch gesammelten Daten thematisch gruppiert, nach Mustern analysiert und folgend die Informationen im Sinne der Argumente der These interpretiert.

Die Schlussfolgerung am Beispiel von zwei telearbeitenden Unternehmen ist wie folgt. Die Arbeitsbedingungen, die für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter Telearbeit entstehen, stellen fördernde Voraussetzungen für eine erfolgreiche und vollständige Entfaltung des Typus Arbeitskraftunternehmer. Angesichts der rapiden Verbreitung der Telearbeitsformen kann der Arbeitskraftunternehmer tatsächlich als der Leittypus der modernen Gesellschaft erkannt werden. Dieser Schluss fordert die Gesellschaft, die Konsequenzen der Normalisierung der neuen Anforderungen an die Arbeitnehmer anzuerkennen und sie politisch zu adressieren. Und genau das wollte ich mit meiner Arbeit verdeutlichen – die gesellschaftliche Relevanz der wissenschaftlich erkannten Veränderung in der modernen Arbeitsorganisation.