

DIE GRENZEN DER UNTER- NEHMEN

Perspektiven der Wirtschaftskommunikation – Band 10

Klaus Boltres-Streeck & Stefanie Rathje [Hrsg.]

Klaus Boltres-Streeck & Stefanie Rathje (Hrsg.)

Die Grenzen der Unternehmen –
Perspektiven der Wirtschaftskommunikation Bd. 10
Berlin: Verlag Dr. Köster 2014

INHALT

EINFÜHRUNG

- S. 4 Klaus Boltres-Streeck & Stefanie Rathje – HTW Berlin
Cherchez la frontière
- S. 7 Klaus Boltres-Streeck – HTW Berlin
Die Grenzen der Unternehmen – soziale Realität und
heuristischer Fokus

I. ARBEITSZEIT

- S. 19 Susanne Femers – HTW Berlin
„The long arm of the job“? Grenzgänge zwischen
Arbeit und Freizeit
- S. 41 Ulf Steinberg – TU München
Arbeite ich noch oder lebe ich schon? –
Arbeitszeiterfassung als Grenze des Unternehmens
- S. 59 Luisa Todisco – HTW Berlin
Männer im Spannungsfeld von Beruf und Familie
Warum Väter (keine) Elternzeit nehmen

II. UNTERNEHMENSKULTUR

- S. 76 Stefanie Molthagen-Schnöring – HTW Berlin
Kulturwandel bei der Deutschen Bank –
Ein rhetorisches Vabanquespiel
- S. 93 Heinrich Morgenroth – HTW Berlin
Der Betriebsrat als Grenzposten der Organisationswerte –
Die Nutzung seiner Brückenfunktion in modernen
Organisationsnetzwerken

S. 108 Jenny Stiebitz – HTW Berlin
Die Diversity Dimension der sexuellen Identität (LGBTI) im Unternehmen

S. 123 Stefanie Rathje – HTW Berlin
Dilemmata multipler Zugehörigkeit in Unternehmenskooperationen

III. MARKTKOMMUNIKATION

S. 139 Robin Ahle & Christian Rietz – HTW Berlin
Marktkonformes Mitarbeiterverhalten als Unternehmensgrenze – Starbucks und die Wiedereinbettung in die Unternehmensumwelt

S. 163 Heinrich Holland – FH Mainz
Grenzen und Hindernisse der Crossmedialen Kommunikation

S. 189 Mathias Oertel – HTW Berlin
Googles Suchalgorithmus
Die Auswirkungen der Personalisierung auf die Meinungsbildung

IV. PHYSISCHE UNTERNEHMENSGRENZEN

S. 207 Maren Harnack – FH Frankfurt
Grenzen von Unternehmen

S. 215 Hans-Peter Boltres – Stadtplanung Hamburg
Grenzen ohne Zäune –
Unternehmensareale in der Hamburger City Nord

S. 229 Robert Deutsch – HTW Berlin
Selbstorganisation mit Enterprise 2.0
Entgrenzung und Begrenzung im Unternehmen durch soziale Intranets

V. DIE AUTORINNEN UND AUTOREN

EINFÜHRUNG

CHERCHEZ LA FRONTIÈRE

KLAUS BOLTRES-STREECK & STEFANIE RATHJE – HTW BERLIN

Gut sichtbar und geschickt platziert, direkt über dem Fotokopiergerät, bietet ein Berliner Unternehmen Studierenden der Hochschule für Technik und Wirtschaft insgesamt 24 Stipendien an – mit bestimmten Versprechen, aber unter bestimmten Bedingungen. Versprochen werden „Begleitung durchs Studium, spannende Perspektiven nach dem Studium, interne Fortbildungen und Wochenendseminare, Werkstudententätigkeit, Übernahme der Studienpauschale, Semesterticket, Bücherpauschale“, erwartet im Gegenzug „Wirtschaftliches Interesse, Flexibilität, Mobilität, Verschwiegenheit, Loyalität, Fleiß und Leistung sowie Bindung ans Unternehmen“. Wir möchten das Unternehmen nicht nennen, das dieses Angebot macht, weil es uns nicht um dieses Unternehmen geht, sondern um eine übergeordnete Fragestellung: Versuchen Unternehmen mit solchen Angeboten ihre Grenzen in den Bereich der Hochschulen hinein auszudehnen?

Ein erster Eindruck kann sein: ja. Denn diese Erwartungen und Gegenleistungen entsprechen im Prinzip einem Arbeitsvertrag – und zumindest das hier in Rede stehende Unternehmen hat uns auf Nachfrage bestätigt, dass die entsprechenden Abmachungen schriftlich fixiert werden und auf deren Einhaltung seitens der Studierenden großer Wert gelegt werde. Insbesondere erwarte man – wie schon im Text vermerkt – bereits während des Studiums Loyalität zum und Bindung an das Unternehmen. Es ist natürlich fraglich, inwieweit solche Anforderungen justiziable sind, zweifellos üben sie aber eine normative Wirkung auf tatsächliche oder potentielle Stipendiaten aus. Eine Grenzüberschreitung? Wird sie funktionieren – und wie lässt sie sich bewerten?

Diese und ähnliche Fragen nach sozialen Grenzen von Organisationen sind nicht neu. Aber sie stellen sich in sich verändernden gesellschaftlichen Situationen jeweils anders – und verlangen nach neuen Antworten. Bereits 1908 erkannte der Soziologe Georg Simmel – formuliert in heute vielleicht nicht mehr ganz geläufigem Stil, inhaltlich aber nach wie vor virulent: „Ein [...] soziologisches Begrenzungsproblem ersten Ranges liegt in der Verschiedenheit der Maße, in denen einzelne Mitglieder von Kollektivgebilden an diesen teilhaben. Daß zwischen dem Vollgenossen und dem Halb- oder Viertelgenossen unterschieden wird, bedeutet eine Grenze zwischen diesen letzteren und der Gesamtheit, der er dennoch angehört; oder auch eine Grenze sowohl innerhalb der Genossenschaft, die auf den von ihrem Zentrum ausgehenden Linien von Rechten und Pflichten bestimmte Punkte markiert, die für einige Elemente die Grenze ihres Teilhabens anzeigen, für andere aber nicht bestehen; als auch innerhalb des Individuums, das bei nicht völligem Aufgenommensein in die Gemeinschaft die Grenze zwischen dem Teil seiner Persönlichkeit, mit dem es hineingehört, und dem Teil, der außerhalb der ganzen Beziehung bleibt, mit besonderer Schärfe empfunden wird.“ (Simmel 1992, S. 699f.).

Bereits dieser kurze Ausschnitt aus Simmels berühmten „Exkurs über die soziale Begrenzung“ zeigt: Schon damals war aus soziologischer Sicht geläufig, dass soziale Grenzen durch Organisationen verlaufen können (hier durch Teilhabe definiert), diese Grenzen dann Auswirkungen auf das äußere Agieren dieser Organisationen zeitigen (Rechte und Pflichten) – und sich diese Grenzen zudem innerhalb der Persönlichkeit einzelner Organisationsmitglieder spiegelnd abbilden. Vielleicht ist uns heute nicht mehr ganz klar, welche konkreten Umstände Simmel um 1900 bei der Formulierung dieses Textes vor Augen gestanden haben. Eine Vielzahl von Umständen jedoch, die er aus historischen Gründen nicht vor Augen gehabt haben konnte, sind heute mit gleichen oder ähnlichen begrifflichen Mitteln zu greifen: Etwa Leiharbeit, Diskriminierung und Überstunden, aber auch Public-Private-Partnership, Litigation PR oder eben Unternehmensstipendien für Studierende werden heute genau in diesen genannten Hinsichten der Teilhabe an Unternehmen, des äußeren Agierens dieser Organisationen und schließlich den Auswirkungen ihres Handelns im Hinblick auf die Identität von Mitarbeitern diskutiert.

Der vorliegende Sammelband unternimmt daher den Versuch, einige solcher aktuellen Diskussionsgegenstände unternehmenssoziologisch als neue Grenzthemen aufzufassen und so die Diskussion um eine klärende Facette zu bereichern. Allen folgenden Beiträgen liegt deshalb die Vereinbarung zugrunde, Themen, die zweifellos auch einen anderen Zugriff erlauben, dennoch fokussiert unter Grenzgesichtspunkten zu diskutieren. Den Ausgangspunkt dazu bildet der einleitende Aufsatz über Grenzen des Unternehmens als soziale Realität und heuristischer Fokus. Hier werden grundlegende begriffliche Überlegungen zum Grenzbegriff vorgestellt und mit Organisationsfragen in Beziehung gebracht. Dieser Aufsatz von Klaus Boltres-Streck steht nicht nur in diesem Buch, er stand auch bei der Entwicklung dieser Veröffentlichung am Anfang. Für die meisten Autoren und Autorinnen bildete er die ausführliche Einladung, eigene Gedanken zum Grenzthema zu formulieren. Die weiteren Aufsätze bewegen sich teilweise nah an den Ausgangsgedanken zu sozialen Grenzen, teils entfernen sie sich, erarbeiten weitere Zugänge und erschließen neue Inhalte.

Durchaus naheliegend ist die Grenzperspektive bei den im ersten Teil der Sammlung unter der Themenüberschrift Arbeitszeit zusammengefassten Aufsätzen. Die Psychologin Susanne Femers untersucht hier die Grenzproblematik zwischen Arbeit und Freizeit im Hinblick auf psychische Koordination beider Kontexte, während Ulf Steinberg, ebenfalls Psychologe, die Frage nach der Begrenzung der Arbeit unter innerorganisatorischen Gesichtspunkten betrachtet. Steinberg bringt die beiden Fragestellungen nach der Dauer der Arbeitszeit der Beschäftigten und der vorgesehenen Produktionsdauer für ein Werkstück oder eine Dienstleistung miteinander in Beziehung – und gelangt zu erstaunlichen Perspektiven auf die so doppelt markierten Grenzen der Arbeitszeit. Luisa Todisco kreuzt dagegen die Phänomene Elternzeit und Geschlechterrollen und stellt fest, dass ein Hybrid namens „Elternzeit für Männer“ leichter die Grenze in die Massenmedien als diejenige in die Unternehmen zu überschreiten vermag.

Ähnlich grenzaffin erweisen sich auch weitere Themen dieses Aufsatzbandes, z. B. die Fragen nach den Dilemmata multipler Zugehörigkeiten in Unternehmenskooperationen (Stefanie Rathje), dem marktconformen Verhalten der Starbucks-Mitarbeiter (Robin Ahle & Christian

Rietz) oder auch den besonderen Herausforderungen crossmedialer Kommunikation (Heinrich Holland).

Demgegenüber mag die Anwendung der Grenz-Theorien auf Phänomene wie Unternehmenskultur, Suchalgorithmen, Betriebsräte oder Transsexuelle nicht jedem auf Anhieb einleuchten. Bei näherem Hinsehen, das zeigen die weiteren Aufsätze in diesem Band, führt aber auch hier die Frage nach dem Grenzmanagement zu neuen und spannenden Perspektiven. Deren besondere Qualität liegt unter anderem auch in der Anschlussfähigkeit zu anderen Problembereichen: Die Suche nach Grenzen, ihren Realisierungen, Ausprägungen und Durchlässigkeiten erfordert offenbar eine mittlere Abstraktionsebene. Auf dieser mittleren Abstraktionsebene ist es möglich, mit einem bereits recht ausgefeilten, aber durchaus noch wirklichkeitsnahen Theorie-Assortment eine Vielzahl vermeintlich unterschiedlicher organisatorischer Gegenstandsbereiche zu erfassen.

Zu den vielfältigen und fruchtbaren Möglichkeiten, mit Hilfe der Grenzterminologie unterschiedliche Wirklichkeitsbereiche zu erschließen, kommt die ungewöhnlich breite interdisziplinäre Anschlussfähigkeit dieser Begrifflichkeit. So ist der vorliegende Band zwar aus dem disziplinären Kern der Wirtschaftskommunikation gewachsen, nicht wenige Beiträge entstammen jedoch anderen Wissenschaftskontexten: der Psychologie, Soziologie, Stadtplanung, Architektur oder Medien-Technologie. Die Frage nach Grenzen, ihrem Management und ihren Auswirkungen findet sich auch dort: zentral genug, um in der eigenen Disziplin Bedeutung zu verlangen, peripher genug, um Grenzen zu überschreiten.

Will man Neues und Näheres über aktuelle Unternehmenschancen und -risiken erfahren, lässt sich also in Abwandlung einer bekannten kriminologischen Faustregel raten: *Cherchez la frontière!* Die Autoren und Autorinnen der folgenden Beiträge haben sich diesen Rat zu eigen gemacht.

LITERATUR

Simmel, G.: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Gesamtausgabe Bd. 11. (Original 1908). Suhrkamp, Frankfurt am Main (1992)