

Sarah Nies, Katrin Roller, Gerlinde Vogl
Mobilität und Leistung

Dienstreisende im Trade-off zwischen Verdichtung und
Entgrenzung

Zusammenfassung: Jenseits genuin mobiler Berufe steht die Verbreitung von Dienstreisen symptomatisch für gewachsene Mobilitätsanforderungen in der Arbeit. Belastungen durch Dienstreisen werden dabei bislang überwiegend als Vereinbarkeitsproblem zwischen Arbeit und Familie und als mentale und körperliche Belastung durch die Reisetätigkeit selbst thematisiert. Auf Basis einer qualitativen Untersuchung diskutiert der Beitrag Mobilitätserleben, Belastungen und Bewältigungsstrategien auf unterschiedlichen raum-zeitlichen Ebenen und setzt diese mit ergebnisorientierten Formen der Leistungssteuerung in den Unternehmen in Bezug. Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass Dienstreisende nicht nur vor der Aufgabe stehen, arbeitsbedingte Mobilität mit dem Privatleben zu vereinbaren, sondern dass die mobilitätsbedingten Abwesenheiten auch zu Vereinbarkeitskonflikten *innerhalb* der Arbeit – zwischen Mobilitätserfordernissen und den Anforderungen an der regulären Arbeitsstätte führen. Private Zeit wird dabei zur „Verhandlungsmasse“ von Bewältigungsstrategien und Entgrenzung zu einer Ressource, um arbeitsbedingte Konflikte zu bewältigen.

Schlüsselwörter: Dienstreisen, berufsbedingte Mobilität, mobile Arbeit, Entgrenzung, Vereinbarkeit, Leistungssteuerung, indirekte Steuerung

Mobility and Performance

Business travellers facing the trade-off between work
intensification and blurring of boundaries

Abstract: The growing diffusion of business travels in the world of work, beyond the genuinely “mobile professions,” is a symptom of growing mobility requirements. Stress through business travels is usually discussed in terms of compatibility of work and family life or as mental and physical strain produced by the very activity of traveling. On the basis of a qualitative study, the paper discusses mobility experience, strains and coping strategies on different levels of space

and time, relating it to result-oriented forms of performance control in enterprises. The results show that business travellers not only have to cope with problems of work-life compatibility but also with a trade-off *within* work: between mobility requirements and the tasks at the regular place of work. In this context, they tend to use private time as a kind of reservoir for coping strategies and the blurring of boundaries as a resource to cope with work-related conflicts.

Keywords: business travels, work-related mobility, performance control, indirect control, compatibility of work and family life

1 Einleitung: Dienstreisen und die Normalisierung von Mobilitätsanforderungen in der Arbeit

Mobilität ist zweifelsohne ein zentrales Charakteristikum der gegenwärtigen Gesellschaft – „modern society is a society on the move“ (Lash/Urry 1994, 252). Nicht zuletzt in der aktuellen Debatte um Digitalisierung und Industrie 4.0 erfährt auch die Thematik mobiler Arbeit verstärkt gesellschaftliche Aufmerksamkeit (siehe u.a. BMAS 2016). Hierbei denkt man zunächst oft an schnelle Datenleitungen oder etwa an Projektteams, die über die Welt verstreut dasselbe Projekt bearbeiten. Zunehmend mobil werden allerdings nicht nur Daten und Arbeitsgegenstände, auch immer mehr Beschäftigte sind im Rahmen ihrer Arbeit auf Reisen. Digitale Technik konnte und kann die Notwendigkeit physischer Mobilität nur scheinbar überwinden, denn mit der zunehmenden Vernetzung der Unternehmen steigen gleichzeitig Kommunikations- und Abstimmungsanforderungen, die direkten Kontakt erfordern (vgl. Urry 2007; Haynes 2010; Cohen 2010). Mobiles Arbeiten werde zur Normalität in den Unternehmen, konstatiert eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung zum Zusammenhang von Mobilität und Arbeit 4.0, zukünftig seien „kaum noch Berufe vorstellbar, in denen die Mobilität nicht Einzug hält“ (Prümper u.a. 2016, 57). Mobil gearbeitet wird in fast allen Sektoren und Branchen, zunehmend auch in Bereichen, die ursprünglich immobil waren. Die Formen und Ausprägungen mobiler Arbeit sind dabei vielfältig – sie reichen von kürzeren Terminen außerhalb des eigentlichen Arbeitsortes und gelegentlichen Dienstreisen bis zu wochen- und monatelangen Einsätzen direkt beim Kunden.

In der Soziologie war räumliche Mobilität lange Zeit kaum ein Thema, das breitere Aufmerksamkeit generiert hätte. Die Erforschung von räumlicher Mobi-

lität blieb den Verkehrswissenschaften vorbehalten, die – in erster Linie quantitativ orientiert – Mobilitäts- bzw. Verkehrsverhalten erforschten. Seit geraumer Zeit widmet sich jedoch auch die Soziologie stärker der Erforschung von räumlicher Mobilität und deren Auswirkungen: Die Familiensoziologie beschäftigt sich mit den Folgen berufsbedingter Mobilität für Familienkonstellationen und deren Alltagspraxis (Limmer 2005; Widmer/Schneider 2006; Schneider u.a. 2002; Schier u.a. 2009; Monz 2016); in der Gesundheitsforschung wird Mobilität als neue Belastungsform diskutiert (vgl. Ducki 2009; Ducki/Nguyen 2016; Paridon 2012). In der Arbeitssoziologie ist es neben der Forschung zu „Expatriates“ – von Unternehmen über eine längere Zeit ins Ausland Entsandte (Klemm/Popp 2006; Wagner 2006; Minssen/Schmidt 2009; Spiegel/Mense-Petermann 2016) – insbesondere die subjektorientierte Soziologie, welche die Arbeits- und Lebensbedingungen von mobilen Beschäftigten thematisiert (Matuschek/Voß 2008; Kesselring/Vogl 2010; Huchler 2013; Roller 2017). Im Fokus steht dabei überwiegend die Entgrenzung von Arbeit und Leben: Günter Voß (2010) interpretiert aus der Perspektive der Subjektivierung das „In-Bewegung-Setzen des modernen Menschen“ als eine Spielart der Entgrenzung; mit dem Konzept der alltäglichen Lebensführung analysiert Norbert Huchler (2013) die Entgrenzung der mobilen Lebensführung von Piloten. Die Wirkungen von Leistungs politik auf das Verhältnis von Arbeit und Leben vielreisender IT-Berater untersuchen Gerlinde Vogl und Nick Kratzer (2015).

Auch der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit Belastungen und Entgrenzungsprozessen (einer spezifischen Form von) mobiler Arbeit. Indem wir die konkrete Arbeitssituation und Logik der Leistungssteuerung in die Analyse einbeziehen, fokussieren wir dabei nicht nur auf die Abwesenheiten von familiären Zusammenhängen alleine, sondern erweitern den Blick auch auf Spannungsfelder, die im Zuge temporärer Abwesenheiten *innerhalb der Arbeit* entstehen und auf das Privatleben zurückwirken.¹ Unsere Analyse bezieht sich dabei auf Dienstreisen, die wir als spezifische Form mobiler Arbeit begreifen und deren Ausbreitung als symptomatisch für gestiegene Mobilitätsanforderungen gelten kann.²

Im Allgemeinen sprechen wir von mobiler Arbeit, wenn die Arbeitstätigkeit aus inhaltlichen und/oder arbeitsorganisatorischen Gründen teilweise oder

1 Auch Hislop 2016 verweist auf die konkreten Ausprägungen von Dienstreisen und deren Auswirkungen auf die Arbeitstätigkeit und das Privatleben. Wir gehen allerdings stärker von einem Wechselverhältnis zwischen Arbeit und Mobilität aus.

2 Entsprechend haben Dienstreisen als spezifische Form mobiler Arbeit in den letzten Jahren auch verstärkt an Aufmerksamkeit gewonnen (siehe u.a. Aguilera 2008; Beaverstock u.a. 2010; Hislop/Axtell 2007, 2009, 2015; Holley u.a. 2008; Kesselring/Vogl 2010; Vogl 2010; Roller 2017).

überwiegend außerhalb der eigenen Betriebsstätte (z.B. des Büros) ausgeübt wird oder eine reguläre Arbeitsstätte aufgrund permanent wechselnder Einsatzorte gänzlich fehlt. Mobile Arbeit zeichnet sich somit dadurch aus, dass spezifische Anteile der Arbeit „außerbetrieblich ortsgebunden“ sind und damit die räumliche Bewegung der jeweiligen Beschäftigten erfordern.³ Hiervon zu unterscheiden ist ortsflexible Arbeit, die von beliebigen Orten aus erledigt werden kann und die Mobilität der Beschäftigten gerade nicht zur Voraussetzung hat, diese aber gleichwohl ermöglicht. Typischerweise verbinden sich im Rahmen mobiler Arbeit ortsflexible mit außerbetrieblich ortsgebundenen Arbeitsanteilen, die den eigentlichen Anlass der Mobilität darstellen.

Dienstreisen im Besonderen sind davon geprägt, dass die Beschäftigten nur temporär außerhalb einer regulären Arbeitsstätte arbeiten und die Mobilität (anders als bei mobilen Berufen wie Lkw- und Busfahrern oder Piloten) nicht Bestandteil der Arbeitstätigkeit selbst, gleichwohl aber notwendige Voraussetzung für die Erledigung der Arbeitsaufgabe ist. Reisen zum Kunden und zu kooperierenden Unternehmen, zu Meetings und Messen, Wartungsarbeiten, Netzwerkpflge und Marktsondierung – all das sind Anlässe, die Beschäftigte in Rahmen von Dienstreisen in Bewegung setzen. Die „Mobilisierung der Arbeit“ (Voß 2010) betrifft längst nicht mehr nur Hochqualifizierte, Manager und Führungskräfte, sondern mittlerweile Beschäftigte aller Hierarchie- und Qualifikationsstufen. Diese Diffusion von Mobilität in weite Bereiche der Arbeitswelt haben Sven Kesselring und Gerlinde Vogl als „Normalisierung von Mobilitätsanforderungen“ beschrieben (2010). Dabei ist es für die Beschäftigten längst keine Auszeichnung mehr, im Dienste des Unternehmens zu reisen; die Anforderung, mobil zu sein, ist vielmehr zu einer neuen Leistungsanforderung an die Arbeitskraft geworden (ebd.). Dienstreisen sind damit nicht prototypisch für mobile Arbeit per se, ihre wachsende Verbreitung (siehe dazu u.a. ebd.; Beaverstock u.a. 2010; Kesselring 2012) steht aber symptomatisch dafür, wie auch außerhalb genuin mobiler Berufe Mobilität Einzug in den Arbeitsalltag hält.

³ Bei „ortsgebundener Arbeit“ ist die Durchführung der Tätigkeit aus inhaltlichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen an die Anwesenheit der Beschäftigten an einem bestimmten Ort (ggf. zu einer bestimmten Zeit) gebunden. Hierbei lässt sich zwischen betrieblich ortsgebundener Arbeit – also Arbeitstätigkeiten, die die Anwesenheit an der regulären Arbeitsstätte voraussetzen – und außerbetrieblich ortsgebundener Arbeit – Tätigkeiten, die die Mobilität der Beschäftigten zu einem konkreten Ort außerhalb einer regulären Arbeitsstätte erfordern – unterscheiden. Letzteres liegt mobiler Arbeit zu Grunde. Nicht zur mobilen Arbeit *im engeren Sinne* zählen wir damit arbeitsbezogene räumliche Mobilität, die die Beschäftigten aufgrund lebensbezogener Ortsbindung auf sich nehmen, kurz: das Pendeln.

Spezifische Belastungskonstellationen ergeben sich bei Dienstreisenden gerade dadurch, dass sie die Mobilität mit betrieblich ortsgebundener Arbeit an der regulären Arbeitsstätte in Einklang bringen müssen. Mobilität stellt hier einen Zusatzaufwand zur eigentlichen Arbeitstätigkeit dar. Zugleich schaffen digitale Technik und mobile Endgeräte die Herausforderung, erweiterte Anteile ortsflexibler Arbeit und permanente Erreichbarkeit mit den Aufgaben an der Zielstätte der Dienstreise zu vereinbaren. Mobilität findet hier also auf zweifacher Ebene statt: Zum einen sind die Beschäftigten räumlich mobil, zum anderen verfolgen die Arbeitsinhalte sie via leitungsloser Datenübertragung quer durch das Land. War man früher auf Dienstreisen für das Alltagsgeschäft nur schwer zu erreichen, ist man heute während der Dienstreise nie mehr „ganz weg“, sondern kann (und muss) auch während der Abwesenheit mit dem Arbeitgeber, Kollegen, Kunden – aber auch mit Freunden und Familie – zu Hause verbunden bleiben (siehe auch Menz u.a. 2016). Dies ist allerdings nicht deterministische Folge von Technikentwicklungen – Smartphones lassen sich ausschalten, Erreichbarkeit kann gesteuert werden –, sondern hängt, so die These, vor allem auch mit unternehmerischen Leistungserwartungen und den spezifischen Formen der Steuerung von Leistung zusammen.

Bevor wir uns den empirischen Ergebnissen zuwenden, erläutern wir im folgenden Abschnitt zunächst unsere Thesen zum Zusammenhang ergebnisorientierter Steuerung und mobiler Arbeit in Form von Dienstreisen (2). Nach einer kurzen Darstellung des Samples und der methodischen Vorgehensweise (3) präsentieren wir ein – am empirischen Material entwickeltes – raum-zeitliches Analysemodell (4), das unserer empirischen Darstellung der Mobilitätspraktiken, Belastungserfahrungen und Bewältigungsstrategien der Dienstreisenden zu Grunde liegt (5). Im Fazit greifen wir den Zusammenhang von Dienstreise-Mobilität und ergebnisorientierter Steuerung erneut auf und setzen ihn zu den Bewältigungsstrategien der Dienstreisenden in Bezug (6).

2 Steuerung auf Distanz: Mobile Arbeit unter Ergebnisorientierung

Die vernetzte Ökonomie erfordert nicht nur immer mehr Reisetätigkeiten von immer mehr Beschäftigten (vgl. Haynes 2010), Veränderungen in der Organisation und Steuerung der Arbeit haben zugleich die Möglichkeiten geschaffen, dass diese Reisetätigkeiten über enge Kreise privilegierter und über besondere Loyalitätsverhältnisse an das Unternehmen gebundener Beschäftigtengruppen

hinaus zur alltäglichen Arbeitspraxis werden konnten – ohne dass den Unternehmen daraus ein massives Kontrollproblem erwachsen wäre. Prinzipiell bedeutet die räumliche und soziale Entfernung aus dem unmittelbaren Herrschaftszusammenhang der betrieblichen Stätte für das Unternehmen immer einen Kontrollverlust. Zwar bieten IuK-Technologien weitreichende Möglichkeiten, Arbeitsprozesse auch über räumliche Distanz hinweg zu begleiten, dennoch bleibt der unternehmerische Zugriff auf die Leistungsverausgabung im konkreten Arbeitsprozess notwendig beschränkt. Gerade die Offenheit der Situation auf (Dienst-)Reisen lässt sich oftmals nur in einer eigenverantwortlichen Arbeitsweise bewältigen. Neue Rationalisierungsprinzipien, wie sie seit den 1990er Jahren in der Arbeitssoziologie diskutiert werden, machen deutlich, wie eine Steuerung der Leistungsverausgabung im Unternehmensinteresse auch ohne direkten Kontrollzugriff funktioniert. Auch wenn die Raumdimension in bisherigen Ansätzen zu neuen Steuerungsformen nicht explizit thematisiert wird, können diese eine Erklärung auch dafür bieten, wie Steuerung von Arbeit und Leistung ‚über räumliche Distanzen hinweg‘ gelingen kann.

Im Wesentlichen kommen hier drei miteinander verknüpfte Prozesse zum Tragen: erstens der Wandel von prozessbezogener Detailkontrolle hin zur „indirekten Steuerung“ durch die Vorgabe von zu erreichenden Zielen (siehe u.a. Peters/Sauer 2005; als „Kontextsteuerung“: Breisig 2010). Zweitens – damit zusammenhängend – die Übertragung der Verantwortung für die Transformation der Arbeitskraft in eine tatsächlich erbrachte, und mehr noch: am Markt erfolgreich verwertbare Arbeitsleistung auf die Beschäftigten selbst. Drittens schließlich die Finalisierung des Leistungsbegriffs (Bahn Müller 2001): Ausgangspunkt der Leistungsbemessung sind weniger vorhandene Ressourcen und der zu erbringende Arbeitsaufwand als die Vorab-Definition zu erzielender Ergebnisse, wie sie Markterfordernisse vorzugeben scheinen (siehe u.a. Kocyba/Vormbusch 2000; Kratzer/Nies 2009; Menz u.a. 2011; Nies 2015).

Indirekte oder auch ergebnisorientierte (korrekter: „erfolgsorientierte“) Steuerung bietet somit zum einen eine wichtige Grundlage für die Steuerung von Arbeitsleistung auf Reisen, richtet sie sich doch genau darauf, Eigenverantwortung und unternehmerische Verantwortung so zu verknüpfen, dass die Beschäftigten im Unternehmensinteresse handeln, auch wenn sie keinen detaillierten Arbeitsvorgaben folgen. Zum anderen wirken sich, wie im empirischen Teil des Beitrags noch zu sehen sein wird, ergebnisorientierte Steuerungsformen auf die erfahrenen Belastungen der beruflichen Reisetätigkeit aus: Mit der Finalisierung von Leistung findet der Mehraufwand einer Reise in Projektplanungen und Zielvorgaben kaum Niederschlag; die besonderen Aufwendungen, die das Unterwegssein mit sich bringt, führen kaum zu einer Neubemessung

von Arbeitsaufgaben. Dienstreisende müssen somit nicht nur die genuin mit der Mobilität verbundenen Herausforderungen – den Umgang mit Unwägbarkeiten, Unsicherheiten und fremden Situationen – in der Praxis eigenverantwortlich bewältigen (vgl. auch Vogl/Kratzer 2015), sondern vor allem auch den Reiseaufwand und die Arbeitstätigkeiten, die Anlass ihrer berufsbedingten Mobilität sind, mit den alltäglich anfallenden Arbeitsaufgaben, den Projekten und Zielen, die sie außerhalb dieser Reise verfolgen, individuell austarieren. Hinzu kommt, dass betriebliche Mobilitätsregime, die berufsbezogene Mobilität in den Unternehmen durch formalisierte Regelungen sowie informelle Normen und Erwartungen regeln und strukturieren (siehe dazu: Kesselring/Vogl 2010; Kesselring 2012), in Widerspruch zur erfolgreichen Bewältigung von Mobilitäts- und Leistungsanforderungen geraten können – zumindest solange keine zusätzlichen privaten Ressourcen aufgebracht werden.

Anhand des empirischen Materials werden wir im Folgenden aufzeigen, auf welche Weise das Zusammenspiel räumlicher Mobilität und ergebnisbezogener Steuerung die Vereinbarkeitsproblematik von Arbeit und Leben verschärft und den Beschäftigten abverlangt, Grenzziehungen in „Mobilitätsarrangements“ neu zu verhandeln, zu erlernen und zu erproben.

3 Sample und methodisches Vorgehen

Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf dem Projekt „Betriebsbezogene Mobilität – Katalysator sozialer Ungleichheit?“, das 2012 bis 2015 von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde.⁴ Mit quantitativen und qualitativen Methoden wurden die „Mobilitätsarrangements“ von zwei Fallgruppen mobil Arbeitender untersucht: Dienstreisender einerseits und Beschäftigter mit wechselnden Einsatzorten (am Bau) andererseits.

Für den hier vorliegenden Beitrag konzentrieren wir uns auf Ergebnisse der qualitativen Untersuchung der Dienstreisenden.⁵ Die empirische Basis sind 32 problemzentrierte leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigten eines Energiedienstleisters (B1) und eines Fahrzeugbauunternehmens (B4), die (bei mode-

⁴ Zudem fließen konzeptionelle Überlegungen aus dem vom BMBF geförderten Forschungsprojekt „Prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit“ (Laufzeit 2016 bis 2019) mit ein.

⁵ Zu den quantitativen Ergebnissen siehe Vogl u.a. 2014, für einen Vergleich der qualitativen Ergebnisse beider Fallgruppen Nies u.a. 2015.

rater bis starker Ausprägung)⁶ regelmäßig auf Dienstreisen sind.⁷ In beiden Unternehmen erfolgen die Reisen überwiegend eigeninitiativ (im Rahmen von Prozessverantwortung, z.B. zur Marktsondierung), prozessgetrieben (etwa Störungsfälle bei Anlagen, Projektmeetings) oder aufgrund feststehender Events (Messen, Tagungen) – und nur selten auf direkte Anweisung eines Vorgesetzten. Die beiden Fallbetriebe unterscheiden sich aber stark im Formalisierungsgrad der internen Abläufe und Strukturen: Der Energiedienstleister ist ein junges Unternehmen mit Möglichkeiten der informellen Einflussnahme durch die Beschäftigten – auf Reisebedingungen ebenso wie auf grundlegende Aspekte der Unternehmensgestaltung. Im Zentralbereich des Fahrzeugbauers sind die Beschäftigten zwar ebenfalls weitgehend eigenverantwortlich, sind jedoch stärker in hierarchische Strukturen eingebunden, die Handhabung der Dienstreisen ist stärker formalisiert, die Reisen sind stark budgetiert und jeweils einzeln genehmigungspflichtig. Trotz dieser Unterschiede sowie unterschiedlicher Qualifikationsprofile und Arbeitsaufgaben – das Sample umfasst Führungskräfte und Beschäftigte aus dem Projekt- und Produktmanagement, Mitarbeitende aus der Qualitätssicherung, dem Marketing und dem Vertrieb – eint die Beschäftigten des Samples eine prinzipiell hohe Arbeitsmotivation.

Die Darstellung der empirischen Befunde zu Dienstreisenden in diesem Beitrag erfolgt entlang eines heuristischen Analysemodells, das im Rahmen der Auswertung des Gesamtsamples des Projekts entwickelt wurde. Hierbei wurden zunächst alle Interviews vollständig transkribiert und (unter Zuhilfenahme von MAXQDA) entlang der Fallgruppen, aber zunächst quer zu den Unternehmen kodiert und ausgewertet.⁸ Der Kodierprozess selbst erfolgte lose angelehnt an Verfahren der Grounded Theory (hier: Strauss/Corbin 1990). So wurde die Praxis mobiler Arbeit – der Dienstreisenden sowie der Beschäftigten mit wechselnden Einsatzorten – zunächst durch textnahe Codes aufgeschlüsselt, durch die zentrale Anforderungen, Erfahrungen, Belastungen und Bewältigungsstrategien herausgearbeitet werden konnten. Die Herstellung einer systematischen Verbindung dieser Codes gelang durch das Untergliedern der Mobilitätspraxis der Beschäf-

6 Unter moderater Dienstreisetätigkeit fassen wir Arbeitstätigkeiten mit 40 bis zu 50 Dienstreisetagen im Jahr. Eine starke Dienstreisetätigkeit umfasst in der Folge mehr als 50 dienstreisebedingte Abwesenheitstage.

7 Zur Analyse betrieblicher Prozesse, Steuerungsformen und Mobilitätsregime wurden darüber hinaus Unternehmensmaterialien ausgewertet und sechs Interviews mit betrieblichen ExpertInnen geführt.

8 Ergänzend zur Querauswertung wurden „Subjektprofile“ verfasst, die der Logik des Einzelfalls folgten. Die Darstellung im Rahmen dieses Beitrags konzentriert sich allerdings auf die (einzel-)fallübergreifenden Momente des Mobilitätslebens der Dienstreisenden.

tigten im Hinblick auf ihre zeitlich und/oder örtlich gebundenen Belange. Das hieraus erwachsene und nachfolgend dargestellte Analysemodell konnte dann zur weiteren Interpretation und Analyse der Belastungskonstellationen und Bewältigungsstrategien der untersuchten Beschäftigtengruppen genutzt und in Bezug zu jeweiligen Kontextanalysen der betrieblichen Bedingungen (insbesondere in Bezug zu den Mechanismen und Wirkungen der Leistungssteuerung) gesetzt werden.

4 Raum-zeitliche Dimensionen mobiler Arbeit – ein Analyseschema

Mobile Arbeit umfasst nicht nur die physische Bewegung, sondern vor allem auch die Bewegung im sozialen Räumen. Die sozialen Zusammenhänge, die die Mobilität in der Arbeit strukturieren und beeinflussen, kommen in verschiedenen raum-zeitlichen Dimensionen zum Tragen. Sie bilden die Grundlage des heuristischen Analysemodells, anhand dessen wir hier die typischen Problemlagen von Dienstreisenden strukturell sichtbar machen. Das Analyseinstrument vermag das Zusammenspiel, die Interdependenzen und Abhängigkeiten der Dimensionen untereinander in den Blick zu rücken und damit einerseits sich verstärkende Belastungskonstellationen und andererseits spezifische „Trade-offs“ offenzulegen. Das Analyseschema lässt sich prinzipiell auf alle Formen „zirkulärer Mobilität“ (Schneider u.a. 2002, 2008) in der Arbeit anwenden und gliedert sich in die vier raum-zeitlichen Dimensionen Weg-Sein, Unterwegs-Sein, Vor-Ort-Sein und Zurück-Sein.

- *Weg-Sein*: Mobilität beinhaltet immer auch, von ganz spezifischen Räumen fern bzw. „weg“ zu sein, was überwiegend im Hinblick auf Vereinbarkeitsprobleme zwischen Arbeit und Privatleben thematisiert wird. In Bezug auf Dienstreisen ist das Weg-Sein aber nicht nur durch die Abwesenheit vom privaten Umfeld, sondern auch durch die Absenz von der regulären Arbeitsstätte und den alltäglich anfallenden Arbeitsaufgaben bestimmt. Aufgrund mobiler Vernetzung bleibt die Abwesenheit zugleich partiell.
- *Unterwegs-Sein*: Mobilität umfasst zugleich die physische Bewegung von einem Ort zum anderen. Die Bewegung im Raum ist auch durch den Zustand des Übergangs gekennzeichnet. Dank der mobilen Technologien ist die „transition time“ oftmals zugleich aktive Arbeitszeit.
- *Vor-Ort-Sein*: Ein Übergang ist qua Definition kein dauerhafter Zustand und auch das Unterwegs-Sein im Rahmen mobiler Arbeit erfolgt nicht zum

Selbstzweck, sondern um an einen spezifischen Ort zu gelangen, der durch eine bestimmte Arbeitsaufgabe geprägt ist. Jeder beruflichen Reise liegt somit ein Arbeitsauftrag zugrunde, der an einen spezifischen Ort gebunden ist. Die Reisetätigkeit der Arbeit hat die Präsenz an einem spezifischen Ort zum Ziel. Mobile Arbeit ist damit immer auch bestimmt von den (Arbeits- und ggf. Freizeit-)Bedingungen und sozialen Kontexten am jeweiligen temporären Zielort der Mobilität.

- *Zurück-Sein*: Nicht zuletzt beinhalten Formen der „zirkulären Mobilität“ immer auch die Rückkehr in die sozialen Zusammenhänge, die der/die Mobile verlassen hat. Das Zurück-Sein ist geprägt von der vorangegangenen Abwesenheit, aber auch von den Impulsen, die durch die Präsenz an einem anderen Ort mitgegeben wurden.

Leicht ersichtlich bedingen sich die einzelnen Dimensionen des Analyse-schemas gegenseitig und nehmen aufeinander Einfluss. So beinhaltet die Anwesenheit vor Ort gleichzeitig immer auch die Abwesenheit von einem anderen und setzt das *Unterwegs-Sein*, den Transit voraus. Die Zeit der Wiederverortung, des *Zurück-Seins* erscheint komprimiert, weil im Zuge der Abwesenheit Aufgaben und Verantwortungen liegen geblieben sind oder weil *vor Ort* neue Aufgaben entstanden sind, die nach der Rückkehr bewältigt werden müssen. Derartige Interdependenzen und Zusammenhänge beeinflussen die Art und Weise, wie Beschäftigte längerfristige Umgangsweisen und Strategien in Auseinandersetzung mit der objektiven und subjektiven Arbeits-, Lebens- und Mobilitätssituation herausbilden (können).

5 Empirische Ergebnisse: Dienstreise-Mobilität im Licht der raum-zeitlichen Dimensionen

Auf Basis des dargestellten Analyseschemas nehmen wir nun näher in den Blick, wie die von uns interviewten Dienstreisenden die an sie gestellten Mobilitätsanforderungen mit lebensweltlichen Anforderungen in Einklang bringen, aber auch mit ihrer Arbeitstätigkeit vereinbaren. Eingangs lässt sich vorwegnehmen, dass die interviewten Dienstreisenden, obschon sie belastende Aspekte der Mobilität durchaus breit thematisieren, ihre eigene Mobilitätssituation dennoch überwiegend positiv konnotieren. Mobilität ist für sie inhärenter Bestandteil einer anspruchsvollen und interessanten Arbeitstätigkeit und steht zunächst für Autonomie, Abwechslung und (arbeitsinhaltlichen) Erfahrungsge-

winn. Als Negativfolie steht dem die Vorstellung einer eintönigen, stark reglementierten Arbeit gegenüber, die sie mit mobilitätsfernen Büroarbeitsplätzen assoziieren. Nicht die Mobilität als solche, sondern die konkreten Umstände der Mobilität und der sie begleitenden Arbeitsbedingungen sind es, die sie als Belastung erfahren.

5.1 Weg-Sein: Impuls zur Reiseverdichtung

Im Licht der verschiedenen raum-zeitlichen Dimensionen von Mobilität zeigt sich zunächst, dass das Mobilitätserleben der Dienstreisenden stark vom *Weg-Sein* geprägt ist. Auffallend ist, dass sie hierbei gar nicht primär die Abwesenheit von privaten Zusammenhängen thematisieren, sondern insbesondere die fehlende Zeit am regulären Arbeitsplatz. Denn nachdem ihre Arbeitstätigkeit selbst nur partiell mobil ist, bedeuten die Reiseaktivitäten in der Regel, dass gewisse Arbeitsaufgaben liegen bleiben und sich während der Abwesenheit aufstauen.

„Hm, das Unterwegs-Sein [ist] eigentlich nicht schlimm. Das eigentlich Schlimme dann ist eigentlich, dass man dann davor noch mehr Arbeit hat, weil man genau weiß, wenn ich jetzt acht Tage nicht da bin, dann bleibt das alles liegen.“

B4-02

Aus dem Bestreben, die eigene Arbeitslast durch liegenbleibende Arbeitsaufgaben nicht weiter zu erhöhen, tendieren unsere Befragten zu einer möglichst straffen Reiseplanung – auch und gerade dann, wenn die Beschäftigten selbst die Freiräume haben, ihre Reisen weitgehend autonom zu planen.

„Also ich persönlich bin lieber schneller zurück. Oder versuche halt die Zeit vor Ort optimal zu nutzen. Das heißt, ich nehme halt einen Nachtflug, auch hin zu, weil ich kein Problem habe, im Flugzeug zu schlafen. Habe dann einen ganzen Tag vor Ort, kann dann drei Tage durcharbeiten, also normal arbeiten, und fliege dann am dritten Tag wieder zurück in der Nacht, bin dann durch die Zeitverschiebung früh wieder hier. Und habe noch mal zwei normale Arbeitstage. Das ist anstrengend, aber bringt mir mehr, als wenn ich jetzt Montag hinfliege, Freitag wieder zurückfliege, weil die Arbeit hier nicht weniger wird.“

B4-06

Aufgrund rigiderer Zielvorgaben zeigt sich die eigeninitiative Reiseverdichtung beim Energiedienstleister in geringerem Ausmaß als beim Fahrzeugbauer. In beiden Fällen gilt aber: Die Tendenz zur straffen Reiseplanung, um Abwesenheitszeiten – freilich auch von der Familie und privaten Kontexten – zu minimieren, schlägt sich in allen Dimensionen ihrer Mobilität nieder.

5.2 Unterwegs-Sein: Übersehene Belastung und arbeitsfokussierte „traveltime use“

Auffällig in der Dimension des Unterwegs-Seins ist zunächst, dass die Befragten den Belastungen durch die Reise selbst (Stau, lange Reisezeiten, Verspätungen, Jetlag usw.) kaum Beachtung schenken. Vor dem Hintergrund drohender Arbeitsbelastung nach Rückkehr steht vielmehr die Vermeidung unnötiger Reisezeiten im Vordergrund. Viele ziehen etwa Nachtflüge und eine dicht getaktete Abstimmung von Reiseverbindung und Terminen vor Ort bequemerer Reisezeiten vor. Die Sorge vor der aufgehäuften Arbeitsmenge am regulären Arbeitsplatz und die Notwendigkeit, Prozesse zu Hause am Laufen zu halten, beeinflusst darüber hinaus auch die „traveltime use“ (Lyons/Urry 2005; Lyons u.a. 2007; Poppitz 2009), die Frage also, wie die Beschäftigten die Reisezeit nutzen. Dass diese Zeit fast durchweg für die Erledigung von ortsflexiblen Arbeitsaufgaben genutzt wird – unabhängig davon, ob die Fahrt in die Arbeitszeit fällt oder nicht – lässt sich leicht in den Kontext ergebnisorientierter Steuerung einordnen. Nicht die Anordnung eines Vorgesetzten, sondern der Druck der Ergebnisziele treibt die Beschäftigten hierbei an.

„Also mein Chef würde niemals fragen, hast du im Flugzeug gearbeitet? Sondern der würde sagen, warum ist das nicht erledigt?“

B4-05

Die körperliche und mentale Beanspruchung der Fahrten wird dagegen kaum thematisiert und, wenn überhaupt, in den Kontext der Arbeit *vor Ort* gestellt. Erst vor diesem Hintergrund – der Anforderung, vor Ort funktionieren zu müssen – werden im Sinne längerfristiger Lernprozesse Versuche geschildert, Erholungsphasen stärker in die Reiseplanung zu integrieren.⁹ Inwieweit dies gelingt, hängt nicht zuletzt von den Mobilitätsregimen der Unternehmen ab: Insbesondere bei unserem Fahrzeugbauer begrenzen rationalisierte Reisebudgets und rigide Reiserichtlinien einerseits Spielräume einer solchen Entzerrung der Reise und erzwingen andererseits oftmals eine Ausdehnung der unmittelbaren Reise-

⁹ Inwieweit es sich bei dieser Argumentation der Befragten tatsächlich um die primäre Motivation handelt, die Reise zu entzerren, oder lediglich um eine nachträgliche „Legitimierung“, die auf mehr Gehör im Unternehmen zu stoßen vermag als subjektives Belastungsempfinden, bleibt der Interpretation offen. Es spricht – vor dem Hintergrund der insgesamt hohen Arbeitsidentifikation der Beschäftigten unseres Samples – jedoch einiges dafür, anzunehmen, dass es sich bei dieser Argumentation zumindest um mehr als um eine reine Legitimierungsstrategie, sondern tatsächlich auch um ein ernstgemeintes Motiv handelt.

zeiten (etwa durch schlechtere Anschlussverbindungen preisgünstiger Flüge). Die Folge ist eine Verlängerung der Reisezeiten, *ohne* dass hierdurch entlastende Erholungsphasen zwischen Reise und Arbeitstätigkeit vor Ort oder zwischen den einzelnen Terminen entstünden. Die hieraus entstehende Belastung ist eine doppelte: Einerseits beansprucht die verlängerte Reise Körper und Psyche unmittelbar, andererseits verlängert sich die Abwesenheit und damit wachsen die mit ihr verbundenen Belastungseffekte.

5.3 Vor-Ort-Sein: gezielte Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit

Auch die Präsenz vor Ort ist wesentlich durch die Dimension der Abwesenheit bestimmt. Um diese möglichst gering und den Ertrag der Reise möglichst groß zu halten, legen Unternehmen, aber auch die Beschäftigten selbst möglichst viele Termine und Arbeitsaufträge auf eine einzelne Reise. Den vermeintlichen Freiheiten auf Reisen – jenseits der direkten Kontrolle und Beobachtung durch Vorgesetzte und KollegInnen zu sein – sind durch diese Taktung enge Grenzen gesetzt. Die Dienstreisenden erleben vor Ort tendenziell eine Verdichtung der Arbeit und oftmals auch eine faktische Ausweitung der Arbeitszeit.

Indem sie etwa abends im Hotel Termine vor- oder nachbereiten und zumindest Teile ihrer auflaufenden regulären Arbeitsaufgaben (insbesondere E-Mails) abarbeiten, forcieren die Beschäftigten die Ausweitung der Arbeitszeit durchaus auch selbst. Hier spielt hinein, dass die Zeit vor Ort ihnen anderweitig als vergeudete „Vakuumzeit“ erscheint: Für aktive Freizeitgestaltung fehlen die Muße, die vertraute Umgebung und die Gelegenheiten. Überspitzt formuliert: Es gibt ohnehin nichts anderes zu tun als zu arbeiten.¹⁰

„Also ich habe mich selber schon erwischt [...] ich hatte jetzt keine Lust, irgendwie noch wegzugehen oder sonst irgendwie was zu machen, weil man zu fertig ist, aber dann erwischt man sich, dass man nach dem Duschen auf dem Bett liegt und den Rechner hochfährt und was arbeitet. Also habe ich mich schon erwischt! Wo ich mir denke, ist eigentlich verrückt! [...] Weil bezahlt kriegen Sie das nicht, wenn Sie abends in Ihrem Hotelzimmer sitzen und was tun.“

B4-01

10 Freilich erleichtern heutige Technologien die Pflege der privaten Sozialkontakte von unterwegs, dennoch beschränkt das Gros unter unseren Befragten diese auf das Notwendigste – die „Statusabfrage“ zu Hause – und bleibt dem Arbeitskontext verhaftet.

Zugleich verschwimmen auf Reisen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und freier Zeit auch inhaltlich. So gelten etwa gemeinsame Abendaktivitäten als unverzichtbar, um informelle Gespräche mit potenziellen Kunden oder Geschäftspartnern zu führen. Auch wenn der Rahmen legerer und die eigentliche Arbeitslast bewältigt ist, führen diese informellen Termine doch auch dazu, dass man auf Dienstreisen nie ganz privat und oftmals bis spät in die Abendstunden von Arbeitskontext okkupiert ist. Dies wird durchaus nicht nur negativ bewertet; die informelle Zeit mit den Kunden, KollegInnen oder Geschäftspartnern ist im wahrsten Sinne des Wortes eine entgrenzte Zeit, in der Arbeit und individuelle Interessen ineinanderfließen.

5.4 Zurück-Sein: Erneute Verdichtung und Rückgriff auf private Ressourcen

Wieder zurück in der Arbeit profitieren die Dienstreisenden zwar häufig von neuen Impulsen, gelegentlich gar konkreten Erfolgen aus der zurückliegenden Reise, gleichzeitig steigt aber der Arbeitsdruck durch die vorangegangene Abwesenheit. Nicht nur müssen in der Zwischenzeit aufgelaufene Arbeiten abgearbeitet, auch müssen KollegInnen und Vorgesetzte auf den Stand gebracht und die Reise und daraus resultierende Aufgaben nachbereitet werden. Auf die Verdichtung der Arbeit auf Reisen folgt damit die Verdichtung der Arbeit an der regulären Arbeitsstätte.

Der – teils selbstgesteuerten – Extensivierung und Intensivierung von Arbeit auf Reisen steht somit in der Regel keine direkte Ausgleichsform, kein Abbau der informell geleisteten Überstunden gegenüber. Im Gegenteil: Die in der Abwesenheit aufgelaufenen Arbeiten befördern eher die Tendenz, auch zurück zu Hause die Grenzen zum Privatleben aufzuweichen und private Ressourcen als weiteren Puffer zu nutzen, um „Versäumnisse“ in der Arbeit aufzuholen. Interessanterweise thematisieren die von uns Befragten die Frage der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auch weniger als ein Problem, das sich während der Abwesenheit – als belastende Erfahrung der Trennung – äußert, sondern als eines, das seine Auswirkungen *wieder zurück zu Hause* zeigt und Herausforderungen an die Lebensorganisation und an die langfristigen Arrangements von Arbeit und Leben stellt. Hier zeigt sich die grundlegende Problematik passiver (durch das Dienstreisevolumen erzeugter) und aktiver (durch aktive Strategien der Dienstreisenden hervorgerufener) Beschneidung der privaten Zeit in einem Verlust an privater Flexibilität. Die den hochmobilen Beschäftigten abverlangte Flexibilität für die Arbeit erfordert ihrerseits wiederum eine stärkere Durchrationalisierung des privaten Alltags.

5.5 Trade-offs zwischen den Dimensionen: Entgrenzung als Bewältigungsstrategie?

Mit dem Analysemodell haben wir zunächst die spezifischen Belastungskonstellationen der einzelnen raum-zeitlichen Konstellationen mobiler Arbeit in Form von Dienstreisen offengelegt. Zugleich schärft sich in der Gegenüberstellung der Dimensionen der Blick für ihre Wechselwirkungen. Scheinbar widersprüchliche und selbstgefährdende Verhaltensweisen der Beschäftigten erscheinen so plausibel und nachvollziehbar. So besteht in vielen Fällen ein „Trade-off“ zwischen ihren jeweiligen Belastungsquellen: Eine straffe Reiseplanung entlastet auf der Ebene des *Weg-Seins*, wirkt sich aber durch eng getaktete Reisezeiten und Arbeitsverdichtung am Einsatzort negativ in den Dimensionen *unterwegs* und *vor Ort* aus. Eine großzügiger organisierte Reise durch Ausdehnung der Reisezeiten mindert die genannten Belastungen, schafft aber neue: durch die längere Trennung von der Familie oder dem privaten Umfeld in der Dimension des *Weg-Seins* und durch Arbeitsverdichtung nach Rückkehr von der Reise in der Dimension des *Zurück-Seins* (wiederum als Folge des vorangegangenen *Weg-Seins* von der Arbeit).

Die am weitesten verbreiteten Strategien im Umgang mit diesen Belastungskonstellationen gehen allesamt auf Kosten privater Ressourcen. So legen viele der Befragten Fahrten und Flüge gezielt außerhalb der Arbeitszeit (Sonntage oder Nächte), um somit die Abwesenheit von der regulären Arbeitsstätte zu minimieren. Freilich nehmen sie dafür längere Abwesenheiten im Privatleben in Kauf. Gelingt ihnen diese Form der Reiseplanung nicht, nutzen sie zurück zu Hause vielfach private Zeit, um die Verdichtung der Arbeit nach der Abwesenheit abzumildern. Die Entgrenzung zwischen Arbeit und Leben erscheint hier als Ressource zur Belastungsbewältigung. Trotz teilweiser Bemühungen um bewusste Grenzziehung zur Arbeit in den Abendstunden und an Wochenenden sind permanente Erreichbarkeit, Wochenendarbeit oder kurzfristige Verschiebungen privater Termine reguläre Bestandteile im Leben vieler unserer Dienstreisenden. Zugleich zeigen sich – insbesondere auch zwischen den Fallunternehmen – große Unterschiede in der (Un-)Zufriedenheit mit diesem Arrangement, die von den im Unternehmen im Gegenzug gewährten Flexibilitätsfreiräumen abhängen. Ein zufriedenstellendes Mobilitätsarrangement scheint für die Beschäftigten erst dann erreicht, wenn die Unternehmen auch flexibel gegenüber den Bedürfnissen der mobilen Beschäftigten reagieren und nicht nur Flexibilität seitens der Beschäftigten einfordern. Ob ein dauerhaft befriedigendes „Mobilitätsarrangement“ – verstanden als Ausbalancierung verschiedener Anforderungen und Bedürfnisse, Belastungen und Bereicherungen, auch aus dem

privaten Bereich – gelingt, hängt also davon ab, ob die Entgrenzungen auf einer gegenseitigen, einer „reziproken Flexibilität“ (Roller 2017) beruhen, d.h. ob auch die Unternehmen auf die Flexibilisierungsanforderungen der Beschäftigten eingehen. Kurz, ob nicht nur die Arbeitssphäre in das Private wirkt, sondern auch persönlich Bereicherndes in der mobilen Arbeit erlebt und insbesondere die Arbeit am regulären Arbeitsplatz zumindest partiell auch privaten Bedürfnissen angepasst werden kann.

6 Fazit

Dienstreisende, so konnte gezeigt werden, stehen nicht nur vor der Aufgabe, berufsbedingte Mobilität mit dem Privatleben zu vereinbaren, sondern müssen vor dem Hintergrund ergebnisorientierter Steuerung auch mobilitätsbedingte Anforderungskonflikte *innerhalb* der Arbeit lösen, die wiederum auf die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben zurückwirken. Neben der Reisebewältigung muss auch die Arbeit vor Ort erfolgreich erledigt und die Tätigkeit am regulären Arbeitsplatz koordiniert und teilweise simultan bearbeitet werden. Unter Bedingungen einer Leistungssteuerung, die primär dem Arbeitserfolg, nicht der Arbeitsverausgabung Aufmerksamkeit schenkt, wird der Mehraufwand, der durch Dienstreisetaätigkeiten entsteht, zur unsichtbaren Leistung. Die Herausforderung, gleichzeitig die Anforderungen der Reise, der am Zielort ausgeübten Tätigkeit und der Arbeit am regulären Arbeitsplatz zu bewältigen, wird unter erfolgsorientierten Steuerungsbedingungen, die den Mehraufwand der Reise systematisch ausblenden, zur individuellen Anforderung für die Beschäftigten. Der strukturell bestehende „Trade-off“ zwischen der Arbeitszeit an der regulären Arbeitsstätte und der Zeit, die zur Dienstreise verwendet wird, muss – sofern betriebliche Mobilitätsregime und die vorgegebenen Leistungsanforderungen als Ausgangsbedingungen gesetzt bleiben – durch die Bildung individueller Strategien von den Beschäftigten bearbeitet werden und führt regelmäßig zur Intensivierung und Extensivierung der Arbeit. Private Zeit wird hierbei zur „Verhandlungsmasse“ und Entgrenzung zu einer Ressource, um arbeitsbedingte Konflikte zu bewältigen. Die ambivalenten Wirkungen gegenwärtig dominanter Steuerungsmodi werden somit in charakteristischer Weise auch bei unseren Dienstreisenden deutlich. Die von uns befragten Dienstreisenden schätzen einerseits die mit indirekter Steuerung verbundene Autonomie ihrer Arbeits- und Reise-tätigkeit. Gleichzeitig ‚provoziert‘ diese zu ‚eigeninitiativer‘ Reiseverdichtung und einem Rückgriff auf lebensweltliche Ressourcen, um die Spannungen zwischen Reiseanforderungen und Ergebnisorientierung in der Arbeit zu bewälti-

gen. Dem im Kontext mobiler Arbeit häufig thematisierten Konflikt zwischen Privatleben und Arbeit steht somit der – primäre – Konflikt, der sich in der Arbeit selbst ergibt, gegenüber.

Literatur

- Aguilera, Anne (2008): Business travel and mobile workers; in: *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 42, 8, 1109-1116
- Bahn Müller, Reinhard (2001): Stabilität und Wandel in der Leistungsentlohnung; in: *WSI-Mitteilungen*, 54, 7, 426-433
- Beaverstock, Jonathan V., Ben Derudder, James Faulconbridge, Frank Witlox (2010): *International Business Travel in the Global Economy*. Farnham/Burlington
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2016): *Arbeit weiter denken. Weißbuch Arbeiten 4.0*. Berlin
- Breisig, Thomas (2010): *Unternehmenssteuerung. Eine konzeptionelle Einführung. Ansätze – Methoden – Akteure*. Berlin
- Cohen, Rachel Lara (2010): Rethinking ‘mobile work’: boundaries of space, time and social relation in the working lives of mobile hairstylists; in: *Work, Employment and Society*, 24, 1, 65-84
- Ducki, Antje (2009): Arbeitsbedingte Mobilität und Gesundheit – Überall dabei – Nirgendwo daheim; in: Bernhard Badura, Helmut Schröder, Joachim Klose, Katrin Macco (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern*. Berlin/Heidelberg, 61-70
- Ducki, Antje, Huu Tan Nguyen (2016): *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität. Bericht*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Haynes, Paul (2010): Information and Communication Technology and International Business Travel: Mobility Allies?; in: *Mobilities*, 5, 4, 547-564
- Hislop, Donald (2016): The diverse patterns of work-related business travel: Accounting for spatial scale; in: *Applied Mobilities*, 1, 2, 219-233
- Hislop, Donald, Carolyn Axtell (2007): The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: The case of telework; in: *New Technology, Work and Employment*, 22, 1, 34-51
- Hislop, Donald, Carolyn Axtell (2009): To infinity and beyond? Workspace and the multi-location worker; in: *New Technology, Work and Employment*, 24, 1, 60-75
- Hislop, Donald, Carolyn Axtell (2015): The work-related affordances of business travel: A disaggregated analysis of journey stage and mode of transport; in: *Work, Employment & Society*, 29, 6, 950-968
- Holley, David, Juliet Jain, Glenn Lyons (2008): Understanding business travel time and its place in the working day; in: *Time & Society*, 17, 1, 27-46
- Huchler, Norbert (2013): *Wir Piloten*. Berlin
- Kesselring, Sven (2012): Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit; in: *Zeitschrift für Soziologie*, 41, 2, 83-100
- Kesselring, Sven, Gerlinde Vogl (2010): *Betriebliche Mobilitätsregime*. Berlin

- Klemm, Matthias, Michael Popp (2006): Nomaden wider Willen: Der Expatriate als Handlungstypus zwischen Alltagswelt und objektiver Zweckbestimmung; in: Winfried Gebhardt, Ronald Hitzler (Hg.): Nomaden, Flaneure, Vagabunden. Wissensformen und Denkstile der Gegenwart. Wiesbaden, 126-140
- Kocyba, Hermann, Uwe Vormbusch (2000): Partizipation als Managementstrategie – Gruppenarbeit und flexible Steuerung in Automobilindustrie und Maschinenbau. Frankfurt/New York
- Kratzer, Nick, Sarah Nies (2009): Neue Leistungs politik bei Angestellten. ERA, Leistungssteuerung, Leistungsentgelt. Berlin
- Lash, Scott, John Urry (1994): Economies of signs and space. London u.a.
- Limmer, Ruth (2005): Berufsmobilität und Familie in Deutschland; in: Zeitschrift für Familienforschung, 17, 2, 8-26
- Lyons, Glenn, John Urry (2005): Travel time use in the information age; in: Transportation Research Part A: Policy and Practice, 39, 2, 257-276
- Lyons, Glenn, Juliet Jain, David Holley (2007): The use of travel time by rail passengers in Great Britain; in: Transportation Research Part A: Policy and Practice, 41, 1, 107-120
- Matuschek, Ingo, G. Günter Voß (2008): Multiple Entgrenzung der Arbeit des Flugpersonals im kommerziellen Luftverkehr; in: Karl-Siegbert Rehberg (Hg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilband 1 und 2. Frankfurt am Main, 4664-4670
- Menz, Wolfgang, Wolfgang Dunkel, Nick Kratzer (2011): Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen; in: Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Karina Becker, Stephan Hinrichs (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin, 143-198
- Menz, Wolfgang, Barbara Pangert, Nina Pauls (2016): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten; in: Wirtschaftspsychologie, 55, 2, 55-66
- Minssen, Heiner, Susanne Schmidt (2009): Bindung und Entgrenzung. Eine Soziologie international tätiger Manager. München und Mering
- Monz, Anna (2016): Mobile Arbeit, mobile Eltern – Formen, Wirkung und Funktion von Kopräsenz in der Paarbeziehung berufsmobiler Eltern. Dissertation
- Nies, Sarah (2015): Nützlichkeit und Nutzung von Arbeit. Beschäftigte im Konflikt zwischen Unternehmenszielen und eigenen Ansprüchen. Baden-Baden
- Nies, Sarah, Katrin Roller, Gerlinde Vogl (2015): Räumliche Mobilität rund um die Arbeit. Working Paper Forschungsförderung 001/2015. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung
- Paridon, Hiltraut (2012): Berufsbedingte Mobilität; in: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose, Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2012. Berlin, 79-96
- Peters, Klaus, Dieter Sauer (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses; in: Hilde Wagner (Hg.): „Rentier ich mich noch?“ Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg, 23-58
- Poppitz, Angela (2009): Beruflich Bahnfahren: Aneignung des arbeitsbedingten Bahnalltags bei Pendlern und Geschäftsreisenden. München und Mering
- Prümper, Jochen, Christian Lochner, Stefanie Hornung (2016): „Mobiles Arbeiten“ – Kompetenzen und Arbeitssysteme entwickeln. Abschlussbericht. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. <http://www.dgfp.de/assets/news/2016/Ergebnisbericht-Studie-Mobiles-Arbeiten.pdf>, Abruf am 4. Mai 2017
- Roller, Katrin (2017): „Allzeit bereit, allzeit mobil?“ Zur Anerkennung und Reziprozität bei Dienstreisen. Dissertationsschrift. Erlangen

- Schier, Michaela, Karin Jurczyk, Peggy Szymenderski, Andreas Lange, G. Günter Voß (2009): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin
- Schneider, Norbert F., Ruth Limmer, Kerstin Ruckdeschel (2002): Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft. Frankfurt am Main
- Schneider, Norbert F., Sylvia Ruppenthal, Detlev Lück, Holger Rüger, Andrea Dauber (2008): Germany – A country of locally attached but highly mobile people. In: Norbert F. Schneider, Gerardo Meil (Hg.): Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries. Opladen, 106-147
- Spiegel, Anna, Ursula Mense-Petermann (2016): Verflochtene Mobilitäten und ihr Management. Mobilitätspraktiken von Expatriate-Managern und ihren ‚trailing spouses‘ im Auslandseinsatz; in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 41, 1, 15-31
- Strauss, Anselm L., Juliet M. Corbin (1990): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park
- Urry, John (2007): Mobilities. Cambridge u.a.
- Vogl, Gerlinde (2010): Mobile Arbeit und Dienstreisen; in: Cornelia Brandt (Hg.): Mobile Arbeit – Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit, 135-146. http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/Mobile_Arbeit.pdf, Abruf am 7. Mai 2017
- Vogl, Gerlinde, Nick Kratzer (2015): Zuhause – unterwegs – beim Kunden: wenn die Arbeit viele Orte hat; in: Nick Kratzer, Wolfgang Menz, Barbara Pangert (Hg.): Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze. Wiesbaden, 171-192
- Vogl, Gerlinde, Katrin Roller, Veronika Eichmann, Nina Schiml, Barbara Pangert (2014): Mobilität „rund um die Arbeit“ – Ergebnisse der quantitativen Befragung. Berlin. http://www.cogito-institut.de/Documents/Brosch%C3%BCre_final_20140909.pdf, Abruf am 6. Mai 2017
- Voß, G. Günter (2010): Subjektivierung und Mobilisierung. Und: Was könnte Odysseus zum Thema ‚Mobilität‘ beitragen?; in: Irene Götz, Katrin Lehnert, Barbara Lemberger, Sanna Schondelmayer (Hg.): Mobilität und Mobilisierung. Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel. Frankfurt am Main, 95-136
- Wagner, Gabriele (2006): Expatriates als Netzwerkarchitekten; in: Ursula Mense-Petermann, Gabriele Wagner (Hg.): Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp? Wiesbaden, 225-248
- Widmer, Eric, Norbert F. Schneider (2006): State-of-the-Art of Mobility Research: A Literature Analysis for Eight Countries. Job Mobilities, Working Paper 1. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.460.9784&rep=rep1&type=pdf>, Abruf am 7. Mai 2017

Dr. Sarah Nies, ISF München, Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München, Deutschland, sarah.nies@isf-muenchen.de

Katrin Roller, TU München, Arcisstraße 21, 80333 München, Deutschland, katrin.roller@tum.de
Dr. Gerlinde Vogl, Universität Oldenburg, Ammerländer Heerstr. 114-118, 26129 Oldenburg, Deutschland, gerlinde.vogl@sozialforschung.org