

### Multilokale Arrangements im Luftverkehr: Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen multilokalen Arbeitens und Wohnens

Huchler, Norbert; Dietrich, Nicole; Matuschek, Ingo

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Huchler, N., Dietrich, N., & Matuschek, I. (2009). Multilokale Arrangements im Luftverkehr: Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen multilokalen Arbeitens und Wohnens. *Informationen zur Raumentwicklung*, 1/2, 43-54.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65575-2>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

# Multilokale Arrangements im Luftverkehr

## Voraussetzungen, Bedingungen und Folgen multilokalen Arbeitens und Lebens

Norbert Huchler  
Nicole Dietrich  
Ingo Matuschek

### 1 Einleitung

Wohnen und Arbeiten an getrennten Orten gehört heute für die meisten Erwerbstätigen zum Alltag. Dabei spielt es immer weniger eine Rolle, welcher Berufsgruppe die Betroffenen zuzuordnen sind. Die räumliche Differenz von Wohn- und Arbeitsort(en) entwickelt sich zu einem gesamtgesellschaftlichen Phänomen – mit zugleich individuellen Nuancen. Während im vorindustriellen Zeitalter hauptsächlich im selben Haus gewohnt und gearbeitet wurde, etablierte sich im 19. Jahrhundert mit zunehmender Industrialisierung eine Trennung von Wohn- und Arbeitsstätte.<sup>1</sup> Allerdings kehrte damals das Gros der Arbeiter jeden Tag in ihre Wohnungen zurück, die sich oftmals in direkter Nähe zur Arbeitsstätte befanden. In der modernen Gesellschaft erreicht die Multilokalität jedoch eine neue Qualität. Für viele Erwerbstätige entspricht der Arbeitsort nicht mehr dem Wohnort. Somit differenziert sich aktuell die räumliche Dimension der Arbeit in unterschiedlichen Formen neu aus. Sie reichen vom täglichen und wöchentlichen Pendeln zwischen Arbeits- und Wohnort,<sup>2</sup> was mit Hilfe ausgebauter Verkehrssysteme – vor allem dem Flugzeug – über immer weitere Strecken möglich ist, über saisonbezogene, nahezu weltweit mögliche Ortswechsel bis zu im Lebensverlauf häufigeren Umzügen. Multilokale Lebensweisen prägen also zunehmend das Bild der modernen (Arbeits-) Welt.

Als ein klassischer Vorreiter für Mobilität und Multilokalität gilt das Flugpersonal, das seit jeher zeitlich und räumlich entgrenzt arbeitet.<sup>3</sup> Die Arbeit des fliegenden Personals ist also schon allein aufgrund seiner Kerntätigkeit stark durch raum-zeitliche Mobilität und eine hohe Flexibilität geprägt (z. B. in Form von monatlichen bzw. 14-tägigen Einsatzplänen, variierenden Einsatzzeiten, Rufbereitschaft) und an verschiedenen Stellen auch multilokal strukturiert (z. B. Übernachtungen an verschiedenen Orten, v. a. im Interkontinentalverkehr, verschiedene Start- und Zielorte, Residenz fernab

des Heimatflughafens etc.). Dieser arbeitsbedingten Multilokalität und den mit ihr verbundenen Anforderungen stehen die individuellen Ansprüche des fliegenden Personals und die konkreten Anforderungen ihrer Lebenssituationen oft konfliktreich gegenüber. Denn auch das Leben zuhause – vor und nach dem Flug – muss organisiert werden. Dabei kommt es nicht selten vor, dass die Bedürfnisse des fliegenden Personals und ihre in der Multilokalität entwickelten Erwartungen mit den Anforderungen ihres familiären und weiteren sozialen Umfelds kollidieren.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, wie vor dem Hintergrund arbeitsbedingter Multilokalität die individuellen Ansprüche und Bedürfnisse des fliegenden Personals mit dessen Arbeitsfähigkeit (bzw. den betrieblichen Anforderungen) und den Erwartungen seines privaten Umfelds aufeinandertreffen, wo Konflikte auftreten und an welchen Stellen sich stabilisierende Arrangements ausgebildet haben. Auf betrieblicher Seite existieren z. B. vielfältige speziell auf die Mobilität und Multilokalität des Personals abgestimmte Unterstützungsleistungen, und auch außerhalb der Betriebe greift das fliegende Personal auf unterschiedlichste Hilfs- und Kompensationsleistungen lokaler Personen zurück, um mit den Möglichkeiten und Belastungen seiner multilokalen Arbeit auf Dauer umgehen zu können.

Nach einem kurzen Aufriss möglicher theoretischer Zugänge zur Multilokalität in der Luftfahrt (Kap. 2) werden entlang der Teilergebnisse eines Forschungsprojekts<sup>4</sup> zur Arbeit von Flugbegleitern und Piloten<sup>5</sup> verschiedene Formen von Multilokalität beim Flugpersonal dargestellt (Kap. 2.1), um anschließend die Chancen und Risiken von Multilokalität am Beispiel der untersuchten Gruppe aufzuzeigen. Hierbei werden verschiedene Voraussetzungen bzw. Bedingungen diskutiert, wie Multilokalität „gelingen“ kann (Kap. 2.2). Dabei wird deutlich, dass Multilokale auch auf die Hilfestellung von Lokalen bzw. Residenten angewiesen sind (Kap. 2.3). Im abschließenden Resü-

---

Dr. Norbert Huchler  
Dr. Nicole Dietrich  
Dr. Ingo Matuschek  
TU Chemnitz  
Institut für Soziologie  
Thüringer Weg 9/123  
09107 Chemnitz  
E-Mail:  
norbert.huchler@phil.tu-chemnitz.de  
nicole.dietrich@phil.tu-chemnitz.de  
ingo.matuschek@phil.tu-chemnitz.de

mee (Kap. 3) wird zusammengefasst, ob und inwiefern sich die Unterstützungsmechanismen von Multilokalität, wie sie im Flugverkehr vorzufinden sind, auf andere Berufsgruppen übertragen lassen.

---

## 2 Multilokalität in der Luftfahrt

---

Sozialwissenschaftliche Zugänge zum Konzept der Multilokalität sind *Mobilität* (z. B. Pendlertum) auf der einen sowie *Wohnen* auf der anderen Seite.<sup>6</sup> Beide Seiten sind in der Arbeit und im Privatleben von Flugbegleitern und Piloten eng miteinander verwoben. Im Vergleich zum Pendler, der „täglich mindestens eine Gemeindegrenze überschreiten muss, um von seinem Wohnort an seinen Arbeitsplatz zu gelangen“<sup>7</sup>, nutzt der Multilokale verschiedene Örtlichkeiten über eine bestimmte Dauer. Entscheidend ist somit das Vorhandensein von Mehrörtigkeit, d. h. das Leben findet nicht nur an einem Lebensmittelpunkt, einem zentralen Ort statt. Bei *Mehrörtigkeit* lassen sich zwei Formen unterscheiden: die *arbeitsbedingte* und die *freizeitinduzierte*.<sup>8</sup> Während die arbeitsbedingte Mehrörtigkeit Wohnformen beinhaltet, die aus Berufs- bzw. Karrieregründen mehr oder weniger unfreiwillig gewählt wurden<sup>9</sup>, sind z. B. Ferienhäuser, Wochenendhäuser oder auch Camping freiwillige Formen von Multilokalität.<sup>10</sup> Eine raumbezogene Unterscheidung trifft auch Ulrich Beck mit seinem Begriff der Ortspolygamie<sup>11</sup> (im Bruch zu der bisherigen Tradition, eher monogam an einem Ort zu verweilen – d. h. zu arbeiten und zu leben), die ebenfalls freiwillig oder gezwungenermaßen (z. B. aus Karrieregründen<sup>12</sup>) erfolgen kann. Ortspolygamie umschreibt Beck als das „Verheiratetsein mit mehreren Orten, die verschiedenen Welten zugehören“. Ein auf diese Weise translokales bzw. transnationales Leben führt nach Beck zu einer globalisierten Biografie bzw. zu einem „glokalen“ Leben. Dabei prognostiziert er eine Auflösung der Ortseingebundenheit bzw. Sesshaftigkeit hin zu einem „Nomaden-Leben“.<sup>13</sup> In Abgrenzung zu Beck konstatiert Gundula Englisch lediglich ein „Jobnomadentum“.<sup>14</sup> Beiden gemein ist der Hinweis auf notwendige (technische) Unterstützungen wie Verkehrsmittel (Flugzeug, Auto, Zug) und Kommunikationsmedien (Telefon, Internet etc.) – also Verbesserungen sowohl der Verkehrs- als auch der virtuellen Mobilität. Nach Beck hat mit Hil-

fe dieser Technologien seit geraumer Zeit ein Übergang von der ersten zur zweiten Moderne, d. h. u. a. ein Übergang von der Ortsmonogamie zur Ortspolygamie der Lebensformen stattgefunden.<sup>15</sup> Flugbegleiter und Piloten arbeiten als Dienstleister bei einem Garanten dieser gesellschaftlichen Verkehrsmobilität, dem Luftverkehr, und sind durch diese Arbeit selbst von Multilokalität zentral betroffen. Zur Organisation ihrer eigenen Ortspolygamie sind auch sie auf unterstützende Technik angewiesen, aber nicht auf diese allein, wie nachfolgend noch gezeigt wird.

In der Pendlerforschung wird zudem darauf hingewiesen, dass Multilokalität nicht nur Risiken, sondern auch Potenziale beherbergt.<sup>16</sup> So bietet sie Möglichkeiten, das eigene Leben zu einem nicht unerheblichen Teil auch außerhalb eines Lebensmittelpunkts zu führen und zu gestalten.<sup>17</sup> Multilokalität erweist sich dabei jedoch als von Grund auf ambivalent: „als psychosoziale Zumutung“ einerseits und als Option bzw. „wohlüberlegte, sinnvolle und rationale Handlungsstrategie“, um eigenen „Bedürfnissen und Interessen“ nachzukommen, andererseits.<sup>18</sup> Auch beim fliegenden Personal besteht ein starker Druck, sich mit den verschiedenen lokalen Ansprüchen und Anforderungen auseinanderzusetzen, die teils nur schwer zu vereinbaren sind. Denn Mobilität und Sesshaftigkeit sind zwei „aufeinander bezogene, gleichzeitig miteinander konkurrierende“<sup>19</sup> Dimensionen. Hier muss der/die Einzelne selbst aktiv werden. Auch P. M. Schultz konstatiert, dass sich Multilokale mit Lokalität auseinandersetzen müssen, nicht zuletzt weil Partner und Kinder in der Regel in feste Alltagsstrukturen eingebunden sind. Dabei wird jedoch aufgrund des „Fehlen[s] temporaler Muster während der Arbeitszeit und der freien Zeit zu Hause“<sup>20</sup> die Organisation von Arbeit und Leben auf die Probe gestellt. Eine der Hauptanforderungen an Multilokale scheint – zumindest beim Flugpersonal – neben dem Umgang mit Mobilität also die zielgerichtete Herstellung von Lokalität zu sein. Das Flugpersonal „lokalisiert“ sich aktiv, indem es sich die Gegebenheiten vor Ort, z. B. während des Layovers, als vorübergehenden Lebensraum aneignet. Hier wird deutlich, dass eine multilokale Lebensweise die Herstellung von Lokalität u. a. mittels einer intensiven Nutzung und Auseinanderset-

zung mit den verschiedenen Örtlichkeiten abseits des Lebensmittelpunkts erfordert.

Insgesamt kann damit Multilokalität als Lebensstil bzw. Lebensform oder als Lebensalltag, der sich auf verschiedene Orte zu unterschiedlichen Zeiträumen bezieht, definiert und als Strategie der Alltagsorganisation analysiert werden. Dennoch werden Mobilität und Multilokalität in der aktuellen Forschung als bislang „ideologisch vernachlässigte Dimensionen“ thematisiert, denn es existieren kaum wissenschaftliche Studien zu diesen Themen.<sup>21</sup> Mit dem folgenden empirischen Beitrag soll der Mobilitäts- und Multilokalitätsforschung sozialwissenschaftlich ein Feld eröffnet werden, das auf jahrzehntelange Erfahrungen mit einer ausgeprägten arbeitsbedingten Mobilität und Multilokalität zurückblickt. Damit kommt dem Luftverkehr gewissermaßen eine Vorreiterrolle gegenüber Arbeitsfeldern zu, die sich erst in jüngster Zeit zunehmend mit Multilokalität auseinandersetzen.

## **2.1 Formen von Multilokalität bei Piloten und Flugbegleitern**

In der Empirie ließen sich an einzelnen Punkten unterschiedliche Formen arbeitsbedingter Multilokalität identifizieren und deren strukturelle Bedingungen aufzeigen. Diese werden im Folgenden nach ihrem zeitlichen Wirkungsbereich differenziert: die tägliche Arbeit, die Organisation von Arbeit und Leben und den Lebensverlauf betreffend.

### *Situativ-arbeitsbezogene Multilokalität*

Beim Flugpersonal findet die direkte Arbeitstätigkeit an verschiedenen Orten statt. Offensichtlich ist, dass sich der primäre Arbeitsort des fliegenden Personals – das Flugzeug – bewegt. Neben der Bewegung während des Flugs spielt hier vor allem die Verortung an den jeweiligen Flughäfen eine Rolle. So bereitet das fliegende Personal vor dem ersten Start am Flughafen den aktuellen Arbeitstag ca. eine Stunde lang vor und nach der (letzten) Landung ca. 30 Minuten nach. Bei kürzeren und mittellangen Strecken mit mehreren Landungen an einem Tag finden zudem ein bis drei sog. „Turnarounds“ (das Flugzeug „umdrehen“) statt, bei denen sich das fliegende Personal mit den verschiedenen Gegebenheiten vor Ort auseinandersetzen muss. An manchen Tagen sieht die Planung auch längere Auf-

enthalte an den Flughäfen vor (sog. „Hangarround“). Daneben variieren auch die Einsatzorte, d.h. es kommt vor, dass die Flüge nicht an dem Ort starten oder enden, an dem das jeweilige Personal stationiert ist. In diesem Fall muss es vor oder nach dem Flug noch eine Strecke zurücklegen („Proceedings“). Aufenthalte bzw. Übernachtungen an anderen Orten als dem Stationsort – sog. „Layover“ – gehören beim fliegenden Personal in der Regel zum Arbeitsalltag, zum einem geplant, an den vorgesehenen Destinationen, oder auch als unvorhergesehene Stops.<sup>22</sup> Während ihrer täglichen fliegerischen Tätigkeit sind Piloten und Flugbegleiter also mit direkten situativen, relativ kurzfristigen Multilokalitäten konfrontiert.

### *Alltagsorganisatorische Multilokalität*

Eine weitere Form von Multilokalität bei Flugbegleitern und Piloten betrifft die relativ häufige Trennung zwischen Stations- und Wohnort. Der Ort an dem die Arbeit in der Regel beginnt und endet, muss nicht dem eigentlichen Wohnort entsprechen. Gründe hierfür sind z.B. temporäre Stationierungen, Stationsverlegungen und Stationsschließungen, die Beschaffenheit des bzw. Veränderungen im lokalen und globalen Arbeitsmarkt, die unterschiedliche Attraktivität zwischen Wohn- und Stationsort, die Lärmbelastung rund um die Flughäfen, die Arbeit der jeweiligen Partner oder Partnerinnen, die Eingebundenheit in ein lokales soziales Umfeld etc. Dabei richten sich die Flugbegleiter und Piloten ihre Situation unterschiedlich ein. Manche mieten sich dauerhaft eine „Schlafgelegenheit“ am Stationsort, z.B. in Wohnungen und Wohngemeinschaften in der Nähe des Flughafens – den sog. „Pilotenbunkern“, die oft vollständig von fliegendem Personal bewohnt werden, das untereinander eher lose soziale Beziehungen pflegt. Nicht selten sind auch deviante Wohnstrukturen, z.B. wenn am Stationsort nur eine „Scheinadresse“ (ein Briefkasten) existiert. Denn das fliegende Personal ist eigentlich verpflichtet, in einem Umkreis von ca. 50 km zum Heimatflughafen zu wohnen, um z.B. bei Rufbereitschaft (Standby) pünktlich innerhalb von einer Stunde den Crewraum am Flughafen erreichen zu können.<sup>23</sup> An den notwendigen Tagen (an den Diensttagen, inklusive des Standbys) wird dann privatfinanziert in Hotels oder bei Freunden übernachtet, der Tag auf der Basis verbracht

oder sogar vor und nach der Arbeit gependelt, obwohl bei Letzterem in der Regel die vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht mehr eingehalten werden können. Bei dieser alltagsorganisatorischen, auf das Wohnen bezogenen Multilokalität kommt es vereinzelt auch zu einer losgelösten dezentralen Verortung mancher Beschäftigter – die sich selbst als „immer unterwegs“ beschreiben. Sie verfügen über mehrere Aufenthaltsorte, in deren Abstufung der eigenen Wohnung häufig eine eher geringe Rolle zukommt (was sich z. B. auch in deren Einrichtung ausdrückt). Teilweise sind die Wohnungen von Lebensgefährten oder die der Eltern von größerer Bedeutung, neben weiteren Wohngemeinschaften, Hotels, Standby-Zimmern und gelegentlich auch längeren Aufhalten im Ausland (z. B. auf Teilzeit – ein bis drei Monate im Winter frei).

#### *Biografisch-individuelle Multilokalität*

Die dritte beim fliegenden Personal zu beobachtende Form der Multilokalität bezieht sich – biografisch-individuell – auf den Lebensverlauf. Die Karriere des fliegenden Personals beinhaltet verschiedene Stationen, die mit Ortswechseln einhergehen. Schon in der Ausbildung müssen vor allem Piloten häufig für längere Zeit ihren Lebensort wechseln – teilweise für mehrere Monate ins Ausland. Der Berufseinstieg ist in der Regel auch mit einem Umzug verbunden, da sich eher selten eine Anstellung am bisherigen Wohnort finden lässt. Und auch der Aufstieg (zum Purser, d. h. Chef der Kabine oder zum Kapitän) ist selten ohne einen Stations- oder gar Unternehmenswechsel möglich. Die gesteigerte Wohnmobilität stellt somit ein wesentliches Merkmal der Multilokalität von Flugbegleitern und Piloten dar. Diese residenzielle<sup>24</sup> Mobilität kann mit und ohne Wohnortwechsel erfolgen, abhängig z. B. vom sozialen Umfeld bzw. der momentanen Lebenssituation. So ist in der Regel bei Piloten oder Flugbegleitern, die als Single leben und keine Kinder haben, eine höhere Umzugsmobilität vorhanden als bei Flugpersonal mit Familie oder anderweitig starker sozialer Einbindung. Beim fliegenden Personal besteht auch die Tendenz, sich im Laufe der Karriere wieder zu verorten. Zum Beispiel werden nicht selten Arbeiten am „Boden“ (d. h. im Flugbetrieb) übernommen. Mit einer zusätzlichen Bodentätigkeit neben dem eigentlichen Fliegen kann das Flugpersonal zumindest zu den „Bürozei-

ten“ an einem festen Arbeitsort einem geregelten Arbeitsrhythmus nachgehen. Das „Grounding“ ist letztlich ein völliger Exit aus dem mobilen Beruf auf den festen Boden zurück. Gerade bei gesundheitlichen Problemen, bei einer endgültigen Fluguntauglichkeit oder auch vorübergehend bei Schwangerschaften kommt dieser (jedoch seltenen) Option einer (zeitweiligen) Bodentätigkeit eine große Bedeutung zu.

Alle drei angeführten Formen von Multilokalität – die situativ-arbeitsbezogene, die alltagsorganisatorische und auch die biografisch-individuelle – entsprechen der oben vorgestellten arbeitsbedingten Mehrörtigkeit. Im folgenden Abschnitt soll nun der Frage nachgegangen werden, wie Flugbegleiter und Piloten den Anforderungen der Multilokalität begegnen und welche Möglichkeiten der Multilokalität genutzt werden können.

## **2.2 Chancen und Risiken von Multilokalität – Mehrebenen-Zusammenhänge**

Durch die langjährige Erfahrung mit den Risiken und Chancen der Multilokalität haben sich an verschiedenen Stellen im Luftverkehr institutionelle wie alltägliche Arrangements gebildet, um die arbeitsbedingte Multilokalität zu rahmen.<sup>25</sup> Diese Rahmung geschieht für die Arbeit von Flugbegleitern und Piloten vor allem auf den vier Ebenen Betrieb, Mitarbeiter, soziales Umfeld und in der Auseinandersetzung mit dem Raum.

Neben den strengen gesetzgeberischen Regelungen und den sicherheitsbezogenen Rahmenbedingungen in der Luftfahrt kommt vor allem den betrieblichen Rahmenbedingungen und Konzepten zur Unterstützung des multilokal arbeitenden und lebenden Flugpersonals eine gewichtige Rolle zu. Zudem zeigt sich, dass ein multilokal strukturierter Alltag von verschiedenen intervenierenden individuellen Aspekten beeinflusst ist. Hier sind v. a. die Gesundheit (auch das Alter), die Motivation und die Arbeitsorientierung sowie die Lebensplanung und die Vorstellungen und Erwartungen des Flugpersonals an eine gelungene Vereinbarung zwischen betrieblichen Anforderungen und ihren auf das Privatleben bezogenen Ansprüchen entscheidend. Ausschlaggebend ist auch die konkrete Lebenssituation, in der sich die Personen jeweils befinden. Dies beinhaltet

auf der einen Seite ihre berufliche Situation (speziell ihre Einsatzfähigkeit, ihre Position im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt etc.) und auf der anderen Seite die aktuelle Lebensphase der Betroffenen (Single, Partner, Kinder etc.). Eine erhebliche Rolle spielt zudem das soziale Netzwerk der Befragten mit entsprechenden Verpflichtungen und lokalen Verortungen (z.B. Haus, Vereinstätigkeit, Kontaktpflege zu Angehörigen, engen Freunden etc.).

#### *Betriebliche Ebene*

Um die Anforderungen arbeitsbedingter Multilokalität mit den Ansprüchen der arbeitenden Subjekte in Einklang zu bringen, kann das fliegende Personal auf umfangreiche betriebliche Unterstützungsleistungen zurückgreifen. So übernimmt der Flugbetrieb einen großen Teil der Koordinationsarbeit und begleitet das Flugpersonal in seiner Multilokalität durch eine weitreichende Umsorgung, z.B. bei der Organisation der Proceedings (der Transporte) und des Layovers (der Übernachtungen). Ein zentraler Punkt ist auch die Möglichkeit der Beschäftigten, an der Planung ihrer raumzeitlichen Mobilität teilzuhaben. Auf die monatlichen (bei Flugbegleitern teilweise nur 14-tägigen) Personaleinsatzpläne kann innerhalb eines strengen Rahmens auf verschiedene Weise Einfluss genommen werden – indem z.B. „Off-Tage“ (garantiert freie Tage) oder bestimmte Flüge angefragt („requested“<sup>26</sup>) werden. Bei manchen Fluggesellschaften ist es zudem möglich, sich im Laufe der Karriere auf einzelne „Streckenprofile“ festzulegen, z.B. auf Regional-, Kontinental- oder Interkontinentalstrecken. Mit der Entscheidung für ein bestimmtes Streckenprofil können Flugbegleiter und Piloten darauf Einfluss nehmen, ob sie häufig für längere Zeit vom Lebensmittelpunkt abwesend (v.a. Interkontinentalstrecken) oder in der Regel jeden Tag wieder zu Hause sind (v.a. Regional- und Kontinentalstrecken), wobei Letzteres jedoch mit einem höheren Arbeitspensum und/oder einem geringeren Gehalt verbunden ist (effektiv weniger Flugstunden, sog. „Blockzeiten“, pro Arbeitstag).<sup>27</sup> Bei vielen Fluggesellschaften existieren zudem verschiedenste Teilzeitmodelle und Programme zur Unterstützung des Flugpersonals in besonderen Lebenssituationen (z.B. Familienprogramme, Umzug etc.). Nicht unerheblich ist auch das Gehalt, nicht zuletzt um die arbeitsbeding-

te Multilokalität (angenehmer) gestalten zu können. Zumindest Piloten ist es auf diese Weise möglich, bestimmte Anforderungen ihrer Multilokalität zu kompensieren, indem sie z.B. auf eine flexible, auf die individuelle Situation reagierende professionelle Kinderbetreuung zurückgreifen. Diese Möglichkeit wird vor allem von Pilotinnen oder senioritätsälteren (noch) gutverdienenden Flugbegleiterinnen wahrgenommen. Senioritätsjüngere können dies aufgrund eines geringeren Einkommens oftmals nicht nutzen und erhalten Unterstützung von ihrem privaten Umfeld, um ihr multilokales Leben zu strukturieren. In jedem Falle ist das Flugpersonal gerade hier auf lokale Personen angewiesen.

Insgesamt kann resümiert werden, dass dem fliegenden Personal ein großer Teil des Organisationsaufwands, der mit ihrer arbeitsbezogenen Multilokalität einhergeht, abgenommen wird. Sowohl bei ihrer Kern-tätigkeit (dem Fliegen) als auch während ihrer Dienstzeit (inkl. des Layovers) werden sie von der Organisation ihrer raumzeitlichen Mobilität entlastet. „Erkaufen“ – so die Äußerungen der Interviewten – müssen sie sich diese Annehmlichkeiten jedoch mit einer hohen Flexibilität und einer eingeschränkten Planbarkeit ihres Privatlebens. Die Sicherung dieses Commitments ist ein wichtiges Kriterium der Personalauswahl und -selektion durch die Betriebe. Im weiteren Verlauf ihrer Beschäftigung werden die Mitarbeiter vor allem durch das Senioritätsprinzip (Regelung der Einflussmöglichkeiten auf den Einsatzplan, der Vergabe von Teilzeit, des Nachrückens in der Karriereleiter usw. nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit), bei Piloten durch die flugzeugtypenbezogene Ausbildung und ihre materiellen Investitionen in diese an den Betrieb gebunden.

#### *Personelle Ebene*

Auf der personellen Ebene versuchen die Flugbegleiter und Piloten selbst die arbeitsbedingten Anforderungen der Multilokalität mit ihren subjekteigenen Ansprüchen in Kongruenz zu bringen. Nicht zuletzt aufgrund der eben genannten Personalauswahl haben Flugbegleiter und Piloten eine überproportionale Bereitschaft zur Fremdplanung und Fremdbestimmung.<sup>28</sup> Dies betrifft sowohl den Personaleinsatz als auch die festgeschriebenen täglichen

Arbeitsroutinen. Des Weiteren muss das fliegende Personal angesichts der ständig neuen Crewzusammensetzung ausgesprochen teamfähig sein, d.h. sich schnell auf immer neue Teams einstellen können. Deshalb hat sich bei Flugbegleitern und Piloten eine professionelle Teamkultur ausgebildet. Gleichzeitig (und teilweise auch aufgrund dieser Kultur) muss das fliegende Personal auch Einsamkeit aushalten können, denn die sozialen Kontakte während der Arbeit gestalten sich normalerweise entlang einer konfliktreduzierenden (professionellen) Oberflächlichkeit, die sich nicht unbedingt in der mangelnden Tiefe und Emotionalität der angesprochenen Themen ausdrückt, sondern eher in der Unverbindlichkeit ihrer gegenseitigen Bearbeitung. Denn in der Regel müssen Themen oder auch Probleme nur über den einen Flug (oder auch den einen „Turn“ – im Kurzstreckenbereich normalerweise fünf Tage mit der gleichen Teilcrew) gebracht werden, da die Crewzusammensetzung permanent wechselt. Deshalb müssen Flugbegleiter wie Piloten zumindest in ihrer Arbeit perforierte soziale Beziehungen akzeptieren. Aber auch in Bezug auf ihr Privatleben, d.h. in Verbindung mit ihrem sozialen Netzwerk (Familie, Freunde, Freizeitpartner) muss das fliegende Personal – wegen der mit dem flexiblen Personaleinsatz einhergehenden mangelnden Planungssicherheit – lernen, mit Unverbindlichkeit zu leben.

Die Strategie, sich auf den Moment zu konzentrieren und die Vorteile von „weak ties“<sup>29</sup> (schwachen, also unverbindlichen sozialen Beziehungen) zu nutzen, scheint sowohl in der Arbeit als auch im Privatleben besonders hilfreich. Von einem Tag zum anderen zu leben und dabei die in den betrieblich gerahmten Zeiten der arbeitsbedingten Multilokalität (z.B. in den Ruhezeiten zu Hause, in den Standby-Zeiten und beim Layover) mögliche klare Trennung zwischen konkreter Arbeit und „Leben“ zu genießen, obwohl diese Zeiten fremdgeplant werden, erweist sich als Handlungsalternative des Flugpersonals, um mit Multilokalität dauerhaft umgehen zu können. Die Möglichkeit, den Druck nach der Arbeit abzulegen, nicht in die freie Zeit bzw. nach Hause zu nehmen und den nächsten Arbeitstag neu zu beginnen, gleicht manche Belastungen der Multilokalität aus.

Auf den räumlichen Wechsel bezogen ist es hilfreich, sowohl Euphorie als auch Gleichmut gegenüber neuen bzw. wechselnden Örtlichkeiten aufzubringen, also sowohl Motivation aus Ortswechseln zu schöpfen (interessante Zielorte) als auch aus dem Koffer zu leben und es sich überall schnell und einfach einrichten zu können.

Unterstützend wirken zudem die vielen mit der Luftfahrt verbundenen Mythen und Leidenschaften – das Fliegen an sich, die Technik, der Status und der Glanz, das „Herumkommen“ etc. –, die häufig sowohl in der Arbeit als auch privat sozialisiert und als Traditionen gepflegt werden. Ein wesentlicher Faktor im Umgang des fliegenden Personals mit den Anforderungen der Multilokalität ist auch der mit der allgemeinen Sicherheitsorientierung verbundene hohe Stellenwert der körperlichen Gesundheit. Durch regelmäßige Gesundheitstests kontrolliert und durch die gesetzlichen Bestimmungen gerahmt, ist das fliegende Personal angehalten, auch im Privatleben auf seine Gesundheit zu achten – eine Grundvoraussetzung für multilokales Arbeiten.

#### *Soziale Ebene*

Je nach Lebenssituation und Selbstkonzept muss sich das fliegende Personal entscheiden, wie es seine sozialen Beziehungen nutzt, um Multilokalität zu gestalten. So können die in der Arbeit aufgebauten sozialen Beziehungen im Privaten weitergeführt und gepflegt oder es kann die soziale Enge mit Kollegen in der Arbeit professionell „ausgehalten“ und auf reine Arbeitsbeziehungen begrenzt werden. Ebenso steht es frei, inwieweit Aspekte aus dem Privatleben in die Arbeit hineingetragen werden oder nicht. Dies betrifft nicht nur die in der Arbeit angesprochenen Themen, sondern auch die Möglichkeit, über Medien vermittelt (z.B. im Layover) das Privatleben zu organisieren oder sich während der Abwesenheit bewusst „von zuhause“ zu isolieren. Auch bei der Haushaltsorganisation können sich Piloten oder Flugbegleiter verstärkt selbst einbringen bzw. zusätzliche Hilfen organisieren oder auf eine klare Rollentrennung in der Familie rekurren – letzteres läuft bei Flugbegleitern meist auf eine Doppelbelastung hinaus. Gerade vor dem Hintergrund der betrieblich und gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten steht das fliegende Personal bei seiner privaten Zeitge-

staltung vor der besonderen Wahl, diese Zeit verstärkt für den Haushalt und die Familie zu nutzen oder sie als zugestandene und notwendige Regenerationszeiten durchzusetzen. So kann z. B. das Verweilen im Sonnenstuhl anstatt mit den Kindern zum Baden zu gehen als pflichtbewusstes Erfüllen der Arbeitsvorschriften – als Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten – gerechtfertigt werden. Derartige Formen der Kompensation stoßen jedoch oftmals auf Unverständnis und führen auch häufiger zu Konflikten innerhalb der Familie, da nicht eingesehen wird, warum die „freie“ Zeit nicht für die Familie vorgesehen ist.<sup>30</sup> Konfligierende Ansprüche und Vorstellungen über die private Zeitgestaltung treten verstärkt bei Partnern außerhalb der Luftfahrt auf. Deshalb bilden sich oft Beziehungen zwischen „Gleichgesinnten“ – mit Partnern aus der gleichen oder zeitlich ähnlich strukturierten Branchen, wie z. B. Außendienstler, Gastromomen etc., die oft einen ähnlich „atypischen“ Lebensstil aufweisen und gelernt haben, mit der Unstetigkeit und den in das Private getragenen Auswirkungen der beruflich geforderten Flexibilität umzugehen.

Multilokale Arbeit stellt jedoch nicht nur an die Kernfamilie, sondern auch an das gesamte soziale Netzwerk besondere Anforderungen. Auch hier steht das fliegende Personal vor der Wahl, mittels erhöhter Eigeninitiative seine privaten sozialen Beziehungen zu pflegen oder mit dem Hinweis auf die Flexibilitätsanforderungen der eigenen Arbeit ein erhöhtes Verständnis im sozialen Umfeld (Familie, Freunde und auch Fremde) einzufordern – vom Anpassen der Familien- und Haushaltsorganisation über häufiges Absagen von Terminen bis hin zu Ansprüchen an die Öffnungszeiten von Kindergärten und Ämtern etc.

Insgesamt ist festzustellen, dass die von Multilokalität geprägten Arbeitsstrukturen von dem fliegenden Personal zum einen verstärkt Initiative und Kraft einfordern, insbesondere wenn auch im Privatleben soziale Verpflichtungen bestehen oder aufrechterhalten werden sollen. Zum anderen lässt sich empirisch jedoch auch eine Tendenz in Richtung einer Unverbindlichkeit gegenüber der sozialen Umgebung und einem erhöhten Anspruch an diese – die Anderen, die Lokalen – erkennen.

### *Räumliche Ebene*

Letztlich findet das Verbinden von betrieblichen und subjektiven Anforderungen in der Multilokalität auch auf der räumlichen Ebene, also an den jeweiligen Orten statt. So können die arbeitsbedingten Aufenthalte an den „Destinationen“ für die Arbeit genutzt werden, z. B. zur Arbeitsvor- und -nachbereitung, zur Pflege des Arbeitsklimas und auch zur Regeneration. Außerdem besteht die Möglichkeit, die besonderen Gegebenheiten vor Ort zu konsumieren bzw. „auszunutzen“ und damit den Dienort quasi in einen Freizeit- oder gar Urlaubsort zu transformieren.<sup>31</sup> Die mit dem fremdbestimmten Aufenthaltsort einhergehenden (oft eingeschränkten) Möglichkeiten können auch dazu dienen, das Leben zuhause zu optimieren, indem – über verschiedene Medien vermittelt – ausstehende Aufgaben erledigt werden. Ein gezielter Konsumverzicht an den Aufenthaltsorten wird oftmals auch als eine Aufwertung des „zuhause“ stattfindenden Privatlebens gewertet. Eine wesentliche Rolle spielt dabei auch die Möglichkeit zur Regeneration. So kann an den berufsbedingten Orten viel unternommen oder auch ausgeruht bzw. geschlafen werden, mit dem Blick auf die bevorstehende Arbeit auf dem Rückflug oder um noch Energie nach Hause mitzunehmen. Selten werden die Gelegenheiten vor Ort auch für den Aufbau und die Pflege eines zweiten beruflichen Standbeins verwendet oder Kontakte zu einem zweiten sozialen „Lebensmittelpunkt“, z. B. zu einer zweiten Familie oder zu einem weiteren Partner gepflegt.

Insgesamt ist es für Flugbegleiter und Piloten ein wesentlicher Aspekt ihrer Arbeitsmotivation, die jeweils aufgesuchten Orte für die eigenen Bedarfe nutzen zu können, und es erweist sich auch als hilfreich, um mit ihrer arbeitsbedingten Multilokalität zurechtzukommen. Selten werden hier Verbindlichkeiten geschaffen oder Arbeiten von „zuhause“ mitgenommen. Vor allem unter dem Gesichtspunkt der notwendigen Regeneration, aber auch als Belohnung für die erledigte und im Hinblick auf die noch bevorstehende Arbeit werden die Freiheiten vor Ort individuell so gut wie möglich genutzt. Im konkreten Umgang mit diesen Möglichkeiten zeigt sich für das fliegende Personal insgesamt eine Tendenz zu un-steten sozialen Lebens- und Beziehungsformen an den berufsbedingten (Neben-)



Orten, mit möglichst geringen potenziell belastenden Verpflichtungen.

Die speziellen Arrangements, die Piloten und Flugbegleiter als Multilokale an den verschiedenen Orten und mit ihrem sozialen Umfeld treffen, ihr je eigener Bezug zur Multilokalität und die teilweise schon lange institutionalisierten Unterstützungsleistungen der Fluggesellschaften und gesetzlichen Rahmenbedingungen sorgen dafür, dass das fliegende Personal auf Dauer so hochmobil und raum-zeitlich flexibel arbeiten kann und will. Als Voraussetzungen für eine in dieser Hinsicht „gelungene“ Multilokalität lassen sich deshalb zusammenfassend folgende Punkte benennen:

- die Unterstützungsleistungen der Betriebe (z. B. Requesten, Arbeitszeitregelungen, Einkommen)
- die sehr flexible, pflichtbewusste, professionelle Persönlichkeitsstruktur der Multilokalen
- die Akzeptanz, Rücksicht-/Zurücknahme und die Kompensationsarbeit des sozialen Umfelds
- die Gestaltung der Aufenthaltsorte nach arbeits- und lebensbezogenen eigenen Bedarfen (z. B. Regeneration, Belohnung)
- die gesetzlichen Rahmenbedingungen (z. B. Ruhezeitregelungen)
- der Arbeitsmarkt mit verschiedenen Arbeitsbedingungen (Karriere, Gehalt) und Exitmöglichkeiten (z. B. Lang-, Mittel- und Kurzstrecke, Grounding).

Für den Umgang mit Multilokalität sind also u. a. lokale Personen von besonderer Bedeutung, vor allem um den Alltag des Flugpersonals zu strukturieren. Die Notwendigkeit des Zusammenspiels von Multilokalität und Lokalität wird im nächsten Abschnitt eingehender beleuchtet.

### 2.3 Multilokalität und Lokalität – die hohe Bedeutung Residenter

In den unterschiedlichen Strategien und Umgangsweisen des fliegenden Personals mit ihrer Multilokalität zeigt sich, dass Multilokalität immer auch einhergeht mit einem Bezug auf Lokalität.

Zum einen ist die Unverbindlichkeit der Multilokalität als Ressource nutzbar. Sie ermöglicht es, verschiedene Lebensbereiche

klar voneinander zu trennen, also sich von Belastungen (z. B. familiären) zu entkoppeln. Auch die „Entfernung“ zum Betrieb schafft gewisse Freiräume.<sup>32</sup> Eine große Erleichterung ist die Tatsache, dass an den berufsbedingten Aufenthaltsorten keine wirklichen sozialen Verpflichtungen bestehen und auch keine Arbeitspflichten. Letzteres gilt zum großen Teil auch für die freie Zeit an den privaten Orten bzw. „zu Hause“. Auf diese Weise ermöglicht Multilokalität Räume der körperlichen, geistigen und sozialen Regeneration.

Zum anderen wird die Multilokalität ständig von Exit-Möglichkeiten in die Lokalität begleitet. Das heißt, die meisten Multilokalen verfügen über einen festen Kernort zur Regeneration. Sie nutzen diesen oftmals auch, um wichtige soziale Beziehungen dauerhaft aufrechtzuerhalten und um sich neben der Primärarbeit beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Multilokale sind dabei auf Lokale angewiesen. So werden z. B. vor allem bei (überwiegend männlichen) Piloten Freundeskreise häufig vom stärker lokal verorteten Partner gepflegt und von diesem auch andere Arbeiten der Haushalts- und Familienorganisation übernommen. Bei Flugbegleitern (v. a. weiblichen) kommt es hier nicht selten zu einer Doppelbelastung: Oftmals erfolgt ein Verzicht auf Karriere (z. B. Aufstieg zum Purser) zugunsten von Kindern oder ein Verzicht auf Kinder zugunsten der Karriere. Im Vergleich zu Pilotinnen ist es den (oft doppelt belasteten) Flugbegleiterinnen nicht zuletzt aufgrund ihres wesentlich geringeren Gehalts schwerer möglich, auf zusätzliche – vor allem flexible – außerfamiliäre Unterstützung zurückzugreifen, z. B. auf eine Kinderbetreuung vor Ort.<sup>33</sup>

Ein entscheidender Punkt ist das Verhältnis zwischen Multilokalen und Residenten. Der Mobilitätsdienstleister Flugpersonal bedarf also der Dienstleistung von Immobilien (Betrieb, Familie, Freunde, Fremde). Jedoch gestaltet sich die Kooperation mit den Residenten oftmals konfliktuell, denn es kommt zu Neid, Kontroll-, Regenerations-, Arbeitsverteilungs- und gegenseitigen Wertschätzungsproblemen.

Neid ist ein wesentliches Thema, das besonders die sozialen Beziehungen von Piloten bestimmt. Auf der einen Seite möchten sie die schönen Seiten ihres Berufs nicht missen und zelebrieren den Glanz und die My-

then um ihren Beruf zum Teil auch gern, da dies einen hohen Status mit sich bringt und eine wesentliche Quelle für ihre Arbeitsmotivation ist. Auf der anderen Seite wollen sie aber auch die mit ihrer Arbeit verbundenen hohen Belastungen anerkannt wissen, obwohl diese dem Glanz und den Mythen teilweise entgegenstehen – wie z.B. der Kampf gegen die negativen Auswirkungen der Routine vor dem Hintergrund der hohen Verantwortung.

Mit der teilweise längeren Abwesenheit von „zuhause“ geht auch ein soziales Kontroll- bzw. ein Vertrauensproblem einher. Aufgrund der Zusammenarbeit in kleinen Teams auf engstem Raum, teilweise über Tage hinweg und je nach dem auch verbunden mit Übernachtungen und im wahrsten Sinne „freier“, ungeplanter und unkontrollierter Zeit, und verstärkt durch die dieses Tätigkeitsfeld umrankenden Mythen wird häufig ein großes Ungleichgewicht in den Gelegenheitsstrukturen zu Vertrauensbrüchen wahrgenommen – dem auch von den Residenten nicht selten durch das Nutzen ihrer eigenen Freiheiten begegnet wird. Paarbeziehungen sind unter diesen Umständen oftmals gefährdet.

Auch um die gegenseitige Anerkennung von unterschiedlichen Formen der Belastung und von notwendigen Regenerationszeiten und -arten entstehen nicht selten Konflikte, da diese sich zwischen Multilokalen und Residenten stark unterscheiden können. Ähnlich den Anerkennungsproblemen, die mit Hausarbeit verbunden sind, wird von den Residenten nicht immer verstanden, warum ein braungebrannt nach Hause kommender Pilot oder Flugbegleiter nichts unternehmen will, sondern lieber still ein Buch lesen möchte, und warum er/sie dann nicht schläft, wenn er/sie Regeneration benötigt. Infolgedessen kommt es auch nicht selten zu Verteilungsproblemen bei gemeinsamen Arbeiten und Verpflichtungen.

Dies sind unter anderem die Gründe für die im Luftverkehr bekannten und vermehrt auftretenden atypischen und individualisierten Lebensstile (inklusive höherer Scheidungs- und Singleraten und Kinderlosigkeit etc.) und für die vermehrten Zusammenschlüsse mit „Gleichgesinnten“.<sup>34</sup>

### 3 Fazit

Piloten und Flugbegleiter leben und arbeiten schon seit jeher räumlich und zeitlich entgrenzt. Von daher sind sowohl ihre Arbeit als auch ihr Privatleben tiefgreifend multilokal strukturiert. Deshalb kann eine Betrachtung der institutionellen und sozialen Einbettung, der weiträumigen Absicherungen und der speziellen Arrangements in der Multilokalität von Flugbegleitern und Piloten, aber auch der mit ihr einhergehenden Belastungen und typischen Konflikte als Vergleichsfolie für andere Berufsfelder dienen, die noch nicht so lange Erfahrungen mit den Anforderungen und Möglichkeiten der Multilokalität gemacht und noch keine (nachhaltigen) einbettenden Strukturen ausgebildet haben oder gerade erst am Anfang stehen, mit Multilokalität stärker in Kontakt zu kommen.

Anhand der empirischen Erfahrungen zum Arbeiten und Leben des fliegenden Personals lässt sich zusammenfassend resümieren, dass Multilokalität spezielle (erhöhte) Anforderungen an die Gesetzgeber, die Interessenvertretung, den Arbeitsmarkt, die Betriebe und an die Multilokalen selbst und deren soziales Umfeld stellt. Und auch die Orte, an denen sich Multilokale lokalisieren, müssen bestimmte Möglichkeiten bieten – allen voran die zur Regeneration. Dabei sollte Multilokalität nicht nur abgesichert werden, sondern auch motivierend wirken, indem auch Raum geschaffen wird, die mit ihr verbundenen Vorteile zu nutzen (Zeit an interessanten Orten, Trennung zwischen Arbeit und Leben, materielle Ausstattung etc.).

Denn Multilokalität geht – zumindest beim fliegenden Personal, aber vermutlich auch in anderen Bereichen – mit zusätzlichen körperlichen und sozialen bzw. physischen und psychischen Belastungen einher, die kompensiert werden müssen. Multilokalität ist eine Anforderung, die einer zusätzlichen Komplexitätsreduktion bedarf, die an allen Orten stattfinden muss und oftmals durch Dienstleistungen anderer, häufig lokaler Personen erbracht wird. Dabei müssen auch die Multilokalen selbst eine individuell-passfähige Konstellation zwischen den Anforderungen und den Möglichkeiten ihrer arbeitsbedingten Multilokalität aufbauen und dies durch die Gestaltung des eigenen Lebens ausbalancieren.

Vor allem im Privatleben müssen die Multilokalen oft zwischen den Ansprüchen zweier Welten vermitteln: die betrieblichen Vorgaben auf der einen und die privaten Verpflichtungen und Erwartungen auf der anderen Seite. Sie haben es auf beiden Seiten mit teilweise unverrückbaren, harten – lokalen – Realitäten zu tun. Oftmals gelingt die Vermittlung jedoch auch beim fliegenden Personal nur durch Opfer im Privatleben. Gerade an diesen Problempunkten lässt sich die Bedeutung sowohl struktureller Bedingungen wie auch individueller Strategien ableiten.

Um einen dauerhaften, nachhaltigen und gesunden Umgang mit den Chancen und Risiken von Multilokalität zu sichern, ist also eine passförmige Konstellation zwischen institutionellen, organisationalen und sozialen Anforderungen notwendig, die sowohl die unterschiedlichen individuellen Formen der Lebensführung<sup>35</sup> als auch die arbeitsbedingten Mobilitätsanforderungen<sup>36</sup> und betrieblichen Ansprüche an die „Motilität“<sup>37</sup> berücksichtigt. Für das komplexe Zusammenspiel zwischen berufsbedingter Multilokalität, den Multilokalen selbst und deren Umfeld (Gesetzgeber, Betriebe, soziale Netzwerke, Orte etc.) hat es sich als hilfreich erwiesen, *Multilokalität sowohl als struktur- bzw. situationsbedingtes sowie als intra- wie interpersonales Verhältnis* zu konzipieren. Um Multilokalität in ihren komplexen Zusammenhängen zu verstehen, bedarf es also theoretischer Ansätze, die sowohl gesellschaftliche und institutionelle (organisationale, betriebliche) Strukturen als auch individuelles Handeln erfassen und erklären können und dabei auch die Subjekteigenschaften der Handelnden berücksichtigen – oder eine Kombination von Ansätzen auf den verschiedenen sozialen Ebenen.

Beim Flugpersonal im kommerziellen Luftverkehr handelt es sich um eine Beschäftigtengruppe, die über ein weit reichendes, gut ausgebautes Unterstützungsnetzwerk verfügt, das vom Gesetzgeber über die betrieb-

lichen Bedingungen und Gehalt bis zum sozialen Prestige reicht. Dies liegt womöglich zum Teil auch daran, dass Flugbegleiter und Piloten schon immer mit Multilokalität konfrontiert waren, schon zu Zeiten, in denen derartige Arbeitsformen eine Ausnahme waren und sie als etwas Exotisches und Besonderes kennzeichneten. Es war offensichtlich, dass für die von ihnen gezeigte Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft auch ein angemessener Preis (nicht nur Gehalt, sondern die Arbeitsbedingungen insgesamt betreffend) gezahlt werden muss. Hinzu kommt natürlich die hohe Sicherheitsrelevanz der Arbeit von Flugbegleitern und Piloten, die ihren Arbeitsbedingungen eine verhältnismäßig hohe Aufmerksamkeit schenkt und manchen zusätzlichen Verhandlungsspielraum eröffnet. Sicherheit im Luftverkehr bedeutet jedoch nichts anderes als die Produktqualität in anderen Tätigkeitsfeldern. Streben Betriebe also eine qualitativ gute Arbeit von Multilokalen an, sollen sie die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter ebenso ernst nehmen, wie dies beim fliegenden Personal der Fall ist.

Eine wichtige Rolle bei der Entstehung der Einbettungsstrukturen im Luftverkehr spielte auch das Prestige dieses Arbeitsfelds: die neue Technik, das Abenteuer, die Exklusivität und nicht zuletzt die Angewiesenheit auf die Qualifikationen des Personals. Alle diese Aspekte der Arbeit sind jedoch auch im Luftverkehr im Wandel – nicht gerade zum Guten des fliegenden Personals. Preiskampf und die Ausbildung von Billigsegmenten, Reduktionen der Produktqualität, zunehmende Automatisierung etc. kratzen von allen Seiten an den noch bestehenden Privilegien dieses Beschäftigungsfelds.<sup>38</sup> Es ist zu erwarten, dass mit einer allgemeinen Verschärfung der Arbeitsbedingungen im Luftverkehr auch die Möglichkeiten des fliegenden Personals reduziert werden, die negativen Aspekte ihrer Multilokalität einzuschränken oder anderweitig zu kompensieren und die positiven Seiten zu nutzen.

Anmerkungen

- (1)  
Vgl. Mikl-Horke, G.: *Industrie- und Arbeitssoziologie*. – München 2000
- (2)  
Vgl. Ott, E.; Gerlinger, T.: *Die Pendlergesellschaft. Zur Problematik der fortschreitenden Trennung von Wohn- und Arbeitsort*. – Köln 1992; Winkelmann, U.: *Wohnen hier – Arbeiten dort. Sechs von zehn Erwerbstätigen arbeiten nicht in ihrer Wohngemeinde*. Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2003) 10, S. 52-55
- (3)  
Dies gilt auch für andere mobile Berufsgruppen wie z.B. das Bahnpersonal (Poppitz, A.; Brückner, E.: „Aber die stehen halt vorne dran“ – über Gefühlsarbeit im Zugbegleitdienst der Bahn. In: *Dienstleistung als Interaktion. Beispiel aus einem Forschungsprojekt der Altenpflege-Deutsche Bahn-Call Center*. Hrsg.: W. Dunkel, G.G. Voß. – München 2004, S. 105-132), Seefahrer (Gerstenberger, H.; Welke, U.: *Arbeit auf See. Zur Ökonomie und Ethnologie der Globalisierung*. – Münster 2007) oder Lkw-Fahrer (Knoll, M.: „Der Fahrer ist das letzte Glied in der Kette“ – Ergebnisse einer empirischen Studie zum beruflichen Umgang mit Gefährdung am Beispiel der Fernfahrer. – Wiesbaden 2008). Speziell zu Entgrenzung im Luftverkehr: Matuschek, I.; Voß, G.G.: *Multiple Entgrenzung des fliegenden Personals im kommerziellen Luftverkehr – eine arbeitssoziologische Theorieperspektive*. In: *Take off. Arbeit, Organisation und Technik in der kommerziellen Luftfahrt*. Hrsg.: I. Matuschek. – Berlin 2008, S. 233-257; zu Entgrenzung allgemein: Voß, G.G.: *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. Mitt. a.d. Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung 31 (2008) 3, S. 473-487; Minssen, H. (Hrsg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. – Berlin 1999; Döhl, V. et al.: *Auflösung des Unternehmens. Die Entgrenzung von Kapital und Arbeit*. In: *die Modernisierung der Moderne*. Hrsg.: U. Beck, W. Bonß. – Frankfurt/M. 2001, S. 219-237; Gottschall, K.; Voß, G.G.: *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einführung*. In: *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Hrsg.: dies. – München 2003; Kratzer, N.: *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. – Berlin 2003; und zu Dimensionen der Entgrenzung: Voß, G.G.; Weiss, C.: *Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft*. In: *In Arbeit: Zukunft*. Hrsg.: Kurz-Scherf, I.; Corell, L.; Janczyk, S. – Münster 2005, S. 139-155
- (4)  
Das DFG-Projekt „Multiple Entgrenzung des Flugpersonals im kommerziellen Luftverkehr“ wurde von November 2005 bis Oktober 2008 an der TU Chemnitz durchgeführt. Die Datenbasis setzt sich aus ca. 80 Interviews und vier Betriebsbeobachtungen zusammen.
- (5)  
Wie im Luftverkehr üblich, werden im Folgenden für Aspekte, die beide Geschlechter betreffen, die männlichen Formen der Berufsbezeichnungen verwendet.
- (6)  
Den Zusammenhang zwischen Mobilität und Multilokalität verdeutlicht z.B. J. Rolshoven, indem sie „die Praxis mehrerer Wohnsitze“ als Konsequenz von Mobilität und somit als „berufsbedingte Alltagsnotwendigkeit“ skizziert (Rolshoven, J.: *Mobilität und Multilokalität als moderne Alltagspraxen. Ethnografien kultureller Mobilität*. In: *Zweitwohnsitze und kulturelle Mobilität*. Hrsg.: U. Gyr, J. Rolshoven. – Zürich 2004, S. 213-220).
- (7)  
Rolshoven, J.: *Woanders daheim. Kulturwissenschaftliche Ansätze zur multilokalen Lebensweise in der Spätmoderne*. – Zürich 2006, S. 3. = Antrittsvorlesung 28.01.2006
- (8)  
Ebda.
- (9)  
Z.B. Zweitwohnsitze inkl. Hotelzimmer zur Dauerrente. Ebda.
- (10)  
Ebda., S. 3 f. – Der folgende Beitrag konzentriert sich auf die arbeitsbedingte Multilokalität des fliegenden Personals, welche jedoch durchaus auch mit angepassten Lebensformen im Privaten einhergeht.
- (11)  
Beck, U.: *Ortspolygamie*. In: *Was ist Globalisierung? Irrtümer des Globalismus – Antworten auf Globalisierung*. Hrsg.: ders. – Frankfurt/M. 1997, S. 127-135
- (12)  
Rolshoven, J.: *Mobilität und Multilokalität*, a.a.O., S. 214f. oder der Beitrag von Darja Reuschke in diesem Heft
- (13)  
Beck, U.: *Ortspolygamie*, a.a.O., S. 129
- (14)  
Englisch, G.: *Jobnomaden*. – Frankfurt/M. 2001. Globale Konzerne setzen Mitarbeiter zunehmend in verschiedenen Niederlassungen an verschiedenen Orten ein, Übernachtungen sind dabei nicht selten.
- (15)  
Beck, U.: *Ortspolygamie*, a.a.O., S. 131
- (16)  
Rolshoven, J.: *Woanders daheim*, a.a.O., S. 11f.
- (17)  
Ebda., S. 12. Im Gegensatz zu Multilokalen weisen rein mobile Menschen oftmals eine starke individuelle Ortsgebundenheit aus – sie sind damit jedoch auch von den Bedingungen an diesem einen Ort abhängig.
- (18)  
Ebda., S. 11f.
- (19)  
Merkel, I.: *Außerhalb von Mittendrin. Individuum und Kultur in der zweiten Moderne*. Zeitschrift f. Volkskunde 98 (2002), S. 229-256 (240); zitiert nach Rolshoven, J.: *Mobilität und Multilokalität*, a.a.O., S.219
- (20)  
Schultz, P. M.: *Völlig losgelöst in der Freiheit des Hotelzimmers. Das Layover und die Absenz temporaler Strukturen als psychosoziale Belastung bei Piloten*. In: *Take off. Arbeit, Organisation und Technik in der kommerziellen Luftfahrt*. Hrsg.: Matuschek, I. – Berlin 2008, S. 112-133
- (21)  
Rolshoven, J.: *Mobilität und Multilokalität*, a.a.O., S. 214
- (22)  
Je nach Streckenprofil (regional, kontinental oder interkontinental) unterschiedlich berechenbar und mit verschiedener Häufigkeit und Dauer
- (23)  
Auch innerhalb dieser Entfernung (50 km) muss gewährleistet sein, den Flughafen eine Stunde nach dem Anruf des Betriebs erreichen zu können. Hier tragen die Mitarbeiter die Verantwortung, zum Beispiel bei Staus. Selbst mit öffentlichen Verkehrsmitteln kann es aus manchen Innenstädten heraus knapp werden.
- (24)  
Rolshoven, J.: *Woanders daheim*, a.a.O., S. 4
- (25)  
Dies geschah jedoch unter den relativ stabilen sozialstaatlichen Bedingungen des deutschen Wohlfahrtsstaats, orientierte sich aber auch an den damaligen internationalen Standards.
- (26)  
Bei manchen Airlines erfolgen die Requests seit geraumer Zeit über Intranet, d.h. Piloten und Flugbegleiter können ortsunabhängig auf ihre Einsatzpläne Einfluss nehmen. Dies ermöglicht einerseits einen großen individuellen Gestaltungsspielraum, führt aber andererseits auch zu einem erhöhten Aufwand während der Freizeit.
- (27)  
Nach Auskunft mancher Beschäftigten muss die höhere Planbarkeit mit unattraktiveren Arbeitsbedingungen „erkauft werden“.
- (28)  
Der umfassende Einfluss der Personalplanung wird häufig mit Aussagen wie „Die planen unser Leben“ unterstrichen.
- (29)  
Vgl. Granovetter, M.: *The Strength of Weak Ties*. *American Journal of Sociology* 78 (1973) 6, S. 1360-1380
- (30)  
Dies trifft v.a. Flugbegleiterinnen und Pilotinnen, da diese (im Durchschnitt, wie in anderen Berufsfeldern auch) von familiären/häuslichen Aufgaben weniger entlastet werden als ihre männlichen Kollegen.
- (31)  
Ein für den Zusammenhang zwischen berufsbedingter Multilokalität und sozialen Beziehungen interessanter Aspekt ist auch die Regelung einiger Fluggesellschaften, dass, wenn Freunde, Partner oder Familienmitglieder vergünstigt oder umsonst auf Flüge mit einem Aufenthalt mitgenommen werden, die Aufenthaltszeit nicht mehr als Dienstzeit gerechnet wird, mit der Begründung, dass nicht auf soziale Kontakte verzichtet werden muss. Die Zeit am Dienort wird dann auch formal zur Freizeit. Eine lohnende Kombination ist es deshalb, einen Partner im selben Unternehmen zu haben, da dann beide beruflich bedingt unterwegs sind und dafür entschädigt (d.h. bezahlt) werden. Hierfür wurde bei den meisten Fluggesellschaften auch ein „Partnerrequest“ (die Möglichkeit, gemeinsame Flüge zu beantragen) eingerichtet.

(32)  
Ist das fliegende Personal nicht an dem Flughafen stationiert, an dem auch der Flugbetrieb angesiedelt ist, hat es sehr selten direkten persönlichen Kontakt zum eigenen Unternehmen.

(33)  
Außer sie verfügen über einen gut verdienenden Mann – z.B. einen Piloten.

(34)  
D.h., für die häufigeren Paarbeziehungen innerhalb des fliegenden Personals oder mit anderen mobilen – teilweise auch multilokalen – Berufen, wie Manager, Berater, Medienberufe, Hotel- und Gastronomie usw.

(35)  
Vgl. Voß, G.G.; Wehrich, M. (Hrsg.): tagaus – tag-ein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung. – München 2001. = Arbeit und Leben im Wandel. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, Bd. 1

(36)  
Zu den mit Mobilität einhergehenden Anforderungen siehe z.B. Schneider, N.F.; Limmer, R.; Ruckdeschel, K.: Mobil, flexibel, gebunden. Beruf und Familie in der mobilen Gesellschaft. – Frankfurt/M. 2002

(37)  
Zum Begriff Motility bzw. Motilität siehe Canzler, W.; Kesselring, S.: „Da geh ich hin, check ein und bin weg!“. Argumente für eine Stärkung der sozialwissenschaftlichen Mobilitätsforschung. In: Soziale Ungleichheit, Kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004. Hrsg.: K.-S. Rehberg. – Frankfurt/M. 2006, S. 4161-4176. Weitere Forschung zu Mobilität und Motilität siehe „The Cosmopolitan Network“ ([www.cosmopolitanities.net](http://www.cosmopolitanities.net)).

(38)  
Vgl. Matuschek, I.; Voß, G.G.: Multiple Entgrenzung, a.a.O.; Huchler, N.; Dietrich, N.; Matuschek, I.: Pilot als Beruf? Berufs- und professionssoziologische Perspektiven auf die Tätigkeit „Pilot“ im Personenluftverkehr (im Erscheinen)