

## AGENDA-21-Kino am 19.7.2005: Einführung "Well Done"

(Martin Hirte)

Die Produktivität der Arbeit ist in den letzten 150 Jahren um das 20fache angestiegen: Wir arbeiten nur noch halb so viel wie unsere Vorfahren, bei 10fachem Lohnausgleich. Die dadurch gewonnene Freizeit ist die Grundlage für Phänomene wie Naherholung, Outdoor-Aktivitäten und Massentourismus mit ihren bekannten problematischen Auswirkungen auf die Natur, vor allem in den Küstengebieten und Bergen. Gewerkschaftliche Forderungen nach immer mehr Freizeit waren noch vor zehn Jahren an der Tagesordnung, bis hin zur Einführung der 35-Stunden-Woche 1996 in der Metallindustrie.

Dieser Trend kehrt sich seit einigen Jahren um. Die Marktwirtschaft zieht die von den Gewerkschaften erstrittenen Zeitgewinne wieder ein, mit wachsendem Arbeitsdruck und weniger Lohn. Die wichtigste neue Tendenz ist die Zunahme unbezahlter Mehrarbeit im Rahmen von "Vertrauensarbeitszeiten". Viele Firmen streben einen allgemeinen Arbeitszeitrahmen an, innerhalb dessen die Angestellten ihre Arbeit erledigen müssen, ohne die Zeit extra zu erfassen. Arbeitszeiten von 50 – 60 Wochenstunden sind dabei keine Ausnahme mehr.

Wir befinden uns mitten im Übergang von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft. Wissen und Kompetenz werden für den Wettbewerb immer wichtiger. Früher verkaufte ein Arbeitnehmer lediglich seine Arbeitskraft, heute muss er als „Arbeitskraftunternehmer“, die umfassende Nutzung seines Wissens und seiner Kompetenz anbieten. Er soll die Verantwortung für sein *Arbeitsergebnis* übernehmen, dem er seine Lebensplanung, seine Kreativität, seine Intelligenz, seine Person als Ganzes unterordnen muss.

Dieser Wandel betrifft vor allem die hoch qualifizierten Arbeitskräfte und „Wissensarbeiter“, deren Arbeit als vielseitig, selbstbestimmt und privilegiert gilt. Dazu zählen z.B. Designer, Softwareingenieure, Biotechnologen, Investment-Banker, Management-Berater, Analysten, Marketing-Strategen, Architekten, Redakteure oder Wissenschaftler, also alle die ständig an der Erfindung neuer Lösungen arbeiten. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen nimmt stetig zu. In Deutschland waren 1998 bereits 28 % der Arbeitnehmer (3,4 Millionen) der Kategorie der Wissensarbeiter zuzuordnen. Bis 2010 wird der Anteil auf 40% steigen.

Um angesichts der zunehmenden Dynamik der Märkte zu bestehen, lösen viele Unternehmen die bisherigen starren Hierarchiestrukturen auf – bekannte Schlagworte sind „Business Reengineering“, „Geschäftsprozessorientierung“ oder „Total Quality Management“. Die Unternehmen wurden zum Teil radikal verschlankt („lean production“), um ihre Aktivitäten auf rentable Geschäftsfelder zu konzentrieren. Diese wickeln sie in selbstständigen Untereinheiten („business units“) ab. Die Erfolgskriterien, die an diese Unternehmenseinheiten gestellt werden, orientieren sich überwiegend an Rentabilität und der Steigerung des Unternehmenswertes („Shareholder Value“).

Planung und Entscheidungen werden dezentralisiert. Arbeit wird nicht mehr nach Arbeitszeit gemessen, sondern nach Ergebnissen. Die Arbeitnehmer müssen selber organisieren, müssen selber effiziente Strukturen für ihre Arbeit schaffen.

Ein Ingenieur aus der Metallindustrie berichtet:

*„Fast alle bei uns klagen über zunehmende Leistungsverdichtung. Ich merkte dies auch an mir selber, es wurde schwieriger, Termine einzuhalten, und weil es mir persönlich peinlich ist, bei einem Meeting schlecht vorbereitet zu erscheinen und rumzustottern, wurden die Abende und Wochenenden häufiger, an denen ich etliche Stunden mit der Erarbeitung von Konzepten, dem Schreiben von Texten und dem Gestalten von Foliensätzen verbrachte. Mein Lebensgefährte beobachtete dies und fragte hie und da nach, was denn Dringliches anläge [ . . . ] Immer hatte ich eine Antwort parat, mal eine Konferenz, eine Präsentation, eine Schulung für Kollegen, ein Geschäftsbericht. [...] Ich treffe mich samstags nicht mehr mit Freunden, damit ich nicht am Sonntag übermüdet rumhänge und mich bei meiner Arbeit nicht quälen muss.“*

Bei über 20% aller Fach- und Führungskräften gibt es keine vertragliche Vereinbarung der Arbeitszeit mehr. Das Zeitmanagement wird „vertrauensvoll“ in die Hände von Einzelnen oder Projektgruppen gelegt. Die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben ist damit aufgelöst. Dies betrifft zum Beispiel die Entwicklungsarbeit von Ingenieuren, die Gruppenarbeit in der Fertigung oder die Arbeit in so genannten Call Centers, also telefonischen Kundenzentren bzw. Hotlines. Und das betrifft auch Lehrer, die immer mehr Stoff in immer größeren Klassen, mit Schülern aus immer schwierigeren Familienverhältnissen zu unterrichten haben.

Resultat sind zunehmende Arbeitszeiten bis hin zum so genannten „Arbeiten ohne Ende“, mehr Zeitdruck, die Gleichzeitigkeit mehrerer Arbeitsprozesse, häufige Unterbrechungen der Arbeit, und hinter allem steckt die Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes. Die Betroffenen gehen ständig an die Grenze der eigenen Kräfte, beuten sich selber aus. Die Balance zwischen Arbeit und Muße, die so genannte *work-life-balance*, geht verloren.

Der Personalchef von Microsoft Rom de Vries bringt die Härte dieser Arbeitsbedingungen auf den Punkt: *„Wir stellen gerade diese antriebsstarken Leute ein, die versuchen, die Balance ihr ganzes Leben lang hinzukriegen... Und wir haben immer ein Auge auf die untersten fünf Prozent, wir testen sie ständig und fragen sie dann: Wäre es nicht mal Zeit, von hier wegzugehen?“*

Der Soziologe Ulf Kraditzke schrieb vor kurzem in „Le Monde Diplomatique“ über die zunehmende Unsicherheit der qualifizierten "Arbeitskraftunternehmer":

*„Sie erleben ein ständiges Wechselspiel zwischen innerem Engagement und, äußeren Zumutungen. Viele genießen zunächst die Rolle des ‚high performer‘, vor allem in jungen Jahren macht die Probe auf die eigene Belastbarkeit noch Spaß. Auch wer allmählich ahnt, dass das Tempo der ersten Berufsjahre nicht durchzuhalten*

*ist, mutet sich und den nahe stehenden Menschen den Verzicht auf freie Zeit in der Hoffnung zu, irgendwann werde die Balance gelingen. Gefangen im Selbstbild des Könners, fühlt man sich lange als "Herr der Lage", verdrängt Zeitdruck und Stress wie eine peinliche Krankheit. Aber schon im mittleren Alter wächst die Angst, in Konkurrenz mit Jüngeren den verlangten Beitrag zur "Wertschöpfung" nicht nachweisen zu können".*

Dies schafft eine enorm hohe psychische Belastung. Seit Jahren häufen sich Medienberichte und Forschungsarbeiten zu den Themen Stress in der Arbeit, zu hohe Arbeitsintensität, Arbeit ohne Ende, und zu den inzwischen gut bekannten negativen Folgen für die Gesundheit:

Psychosomatische Beschwerden, Depression, Drogenmissbrauch, Burn-Out und vorzeitige Erwerbsunfähigkeit. Unter leitenden Angestellten und Beamten sind 63% dauernd mit mehr als 3 Stressindikatoren belastet. Psychische Krankheiten als Grund für vorzeitige Berentung haben stark zugenommen – bei den Männern in den letzten fünfzehn Jahren um mehr als das Doppelte, bei Frauen um das Dreifache (Männer 1984 9%, 1999 19%; Frauen 1984 8%, 1999 32%). Jeder fünfte Mann und jede dritte Frau scheiden deshalb vorzeitig aus dem Berufsleben aus.

Um diese Themen geht es dem Schweizer Regisseur Thomas Imbach bei seinem Dokumentarfilm „Well Done“: Das Diktat der Zeit, die Beschleunigung, die Fremdbestimmung durch unsichtbare Kontrollinstanzen, die Arbeit am postmodernen Fließband.

Der Film führt uns in die Welt der elektronisch vernetzten Dienstleistungsbetriebe, der hoch computerisierten Büroarbeit. "Gesammelt" wurde das Film-Material in einer Firma, die die Milliarden des Schweizerischen Geldverkehrs in Form von Datenströmen verwaltet und mit ihren über 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugleich einer der größten Dienstleistungsbetriebe der Schweiz ist.

Thomas Imbach findet für die Darstellung dieser Phänomene eine ungewöhnliche, radikale Sprache.

**Thomas Imbach** ist Jahrgang 1962 und ist unabhängiger Filmemacher mit eigener Produktionsfirma in Zürich. In der Schweiz und im Ausland hat er mehrere Preise für seine Arbeiten erhalten.

Thomas Imbach war einer der ersten Filmemacher, der ganz bewusst Camcorder für die Kinoleinwand eingesetzt hat. Diese elektronischen Bilder mischt er mit klassischem 35mm-Material. Er lotet in seiner Arbeit konsequent die Grenzen aus zwischen Fiktion und Dokumentarfilm, Film und Video sowie traditionellem Kinohandwerk und neuen Technologien. Mit „Well Done“ hat Thomas Imbach einen unverkennbaren Stil entwickelt: eine einzigartige Mischung aus cinéma-vérité Kameraführung und rasanten computergesteuerten Schnittserien. Lassen wir uns überraschen!

Wir laden nach dem Film ein zur Diskussion über Sinn und Irr-Sinn von Arbeit mit dem Starnberger Volkswirt und Philosophen Ernst Friedrich Lauppe

Ernst Friedrich Lauppe ist Spezialist in ökologisch und ethisch orientierten Finanzierungsfragen, Berater bei der Gründung und Finanzierung innovativer Unternehmen und Mitbegründer des Philosophischen Cafés in Starnberg.

Aktuelle Termine AGENDA-21-Kino und AK Lebensstile/Eine Welt bei

### **Lokale Agenda 21 Herrsching**

c/o Indienhilfe e.V. (Kontakt: Elisabeth Kreuz), Luitpoldstr. 20, 82211 Herrsching, 08152-1231  
email@indienhilfe-herrsching.de, www.indienhilfe-herrsching.de