

AGENDA-21-Kino am 18.06.2013: WORK HARD PLAY HARD

(Martin Hirte)

Der Film ist das Debut der Berliner Regisseurin Carmen Losmann – sie ist Jahrgang 1978 – und ließ bei den Kritikern aufhorchen. Er bekam Preise auf den Dokumentarfilmfestivals in Kassel und Leipzig. Finanziert wurde er von der Filmstiftung NRW und von ARTE.

Work Hard Play Hard beschäftigt sich mit den neuen Formen der Arbeitsorganisation und Methoden des Personalmanagements, die zu einer Entgrenzung der Arbeit gegenüber anderen Lebensbereichen wie Familie oder Freizeit geführt haben.

Bis in die 80er Jahre gab es noch eine klare Grenzlinie zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Arbeitsplatz und Wohnung, zwischen Öffentlichkeit und Privatheit. Mit dem Aufkommen der neuen Kommunikationstechnologien, mit dem gesellschaftlichen Wandel hin zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft und mit dem Fortschreiten der Globalisierung wird diese Grenze immer durchlässiger.

Zeitlich fest definierte Lohnarbeit wird abgelöst von projekt-bezogener Arbeit, die geprägt ist von Zeit- und Termindruck, zunehmendem Arbeitstempo und immer höheren Leistungsanforderungen. Millionen Arbeitnehmer überschreiten die gesetzlich festgelegte Obergrenze von 48 Stunden Arbeit pro Woche. Nach aktuellen Erhebungen sind 30% aller Berufstätigen jederzeit für ihren Chef, für Kollegen oder Kunden erreichbar. In IT-Betrieben und in der Medienbranche fordert inzwischen mehr als jeder zweite Betrieb Erreichbarkeit auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit.

In der Informationsgesellschaft sind nicht mehr, wie in der Industriegesellschaft, Rohstoffe und Kapital entscheidend. Arbeit besteht heute in erster Linie aus dem Umgang mit Informationen. Sie sind gleichzeitig Resource, Kapital und Produkt. Der wichtigste Wertschöpfungsfaktor ist der arbeitende Mensch. Was vom ihm erwartet wird, ist die richtige Einstellung zu seiner Arbeit und seiner Firma. Wenn er im „Flow“ ist, also in seiner Arbeit aufgeht und sich völlig mit der Firma und seiner Aufgabe identifiziert, dann macht ihm die Arbeit so viel Spaß, dass er gar nicht mehr damit aufhört. Der Job wird zum Daseinszweck, und die Arbeit wird grenzenlos.

Doch nicht nur die Arbeitszeit, auch die Arbeitsorte sind flexibel geworden: Der moderne Arbeitnehmer muss häufig umziehen oder pendeln. Er benötigt nicht einmal mehr einen eigenen Schreibtisch, denn seinen Laptop kann er überall aufklappen.

Das Arbeitsfeld, die Arbeitszeit, der Wohnort, die Familie, alles ist zufälligen betriebswirtschaftlichen Anforderungen unterworfen. Soziale Netzwerke, die früher Halt gaben, lösen sich auf. Vereine, Gewerkschaften, Kirchen verlieren ihre Mitglieder. Langfristige Bindungen sind im postmodernen Wirtschaftssystem nicht vorgesehen. Daher soll der Arbeitnehmer in den modernen Büroräumen auch möglichst nicht mehr daran erinnert werden, dass er arbeitet. Arbeit und Lifestyle sollen miteinander verschmelzen. Sogar durch die Farbwahl der Einrichtung soll die Arbeitseinstellung günstig beeinflusst werden.

Wir sehen in den ersten Bildern des Films „Work Hard Play Hard“ in nachgestellten Szenen, wie sich Architekten und Berater beim Neubau der Unilever-Zentrale in Hamburg darüber Gedanken machen. Die zweite Filmsequenz gibt einen Einblick in das sogenannte „Desk-sharing“ bei der Firma Accenture, einem weltweit tätigen Managementberatungs- und Outsourcing-Dienstleister. Innerhalb dieses Unternehmens gibt es weniger Arbeitsplätze als Mitarbeiter. Die Mitarbeiter müssen bzw. können ihren Arbeitsplatz täglich neu wählen.

Nach diesen Eingangssequenzen widmet sich der Film ganz dem Menschen bzw. Arbeitnehmer. Wir erleben mit, wie angehende Führungskräfte in einem sogenannten Assessment-Center einer "Potenzialanalyse" und später einem „Outdoor-Selbsterfahrungstraining“ unterworfen werden. Hier sollen sie lernen, sich ganz mit den Zielen des Unternehmens zu identifizieren.

Dabei hilft der mit Anglizismen durchtränkte Jargon, der eine wichtige Funktion bei dieser Gleichschaltung hat und über alles Unangenehme hinwegtäuschen soll. Die Managersprache erinnert an das Neusprech aus George Orwells Roman „1984“.

Carmen Losmann zeigt, dass moderne Unternehmen ähnlich wie Sekten nicht durch Zwang disziplinieren, sondern durch verinnerlichte Werte, oder anders ausgedrückt durch Gehirnwäsche. Irgendwann hören wir die Worte eines Managers: "Ich will das alles auf die DNA meiner Mitarbeiter einschreiben". Opfer dieses Prozesses sind auch die Unternehmensberater, die „Change-Agents“ und die Manager und Managerinnen. Sie werden in dem Film nicht als souverän Handelnde dargestellt, sondern als Menschen, die darum kämpfen, dass „ihr“ Unternehmen nicht untergeht im Prozess der ständigen Anpassung, des sogenannten „Change“, den die Globalisierung fordert.

Von den Chefetagen werden die Arbeitnehmer als menschliche Ressource, als Humankapital betrachtet. Die Firma ist das „Wir“, die Familie. Oder präziser ausgedrückt: "Du bist nichts, Dein Unternehmen ist alles". Im ganzen Film ist folgerichtig nie die Rede von Mitbestimmung, Betriebsrat, Gewerkschaft oder Streik.

Carmen Losmann sagt in einem Interview: *„Ich finde, dass das schon teilweise faschistoide Tendenzen hat... die höhere Idee unter der Du als Einzelner Dich unterordnen darfst. Dadurch erlangst Du auch Größe und was Höheres, Göttliches. Auch die Rede vom Organismus Unternehmen, der nicht sterben darf - das weckt bei mir faschistoide Assoziationen.“*

Die SZ schrieb in ihrer Filmkritik: *„In den lichtdurchfluteten Glaspalästen, zwischen schicken Sitzgruppen und Kuschelfarben lauert ein totalitärer Anspruch an die Mitarbeiter... : Carmen Losmann hat einen Film zum Fürchten gedreht und erkundet die Zukunft der Arbeit in ihrer so kühlen wie klugen Dokumentation“*

Die ZEIT schrieb: *„Losmann hat mit klugem, nüchternem Blick einen Gruselfilm erster Güte geschaffen. Die grauen Herren sind längst da. Sie tragen bunte Designerbrillen und stellen überall Polstermöbel auf.“*

Autoritäre Vorgesetzte sind in modernen Dienstleistungsbetrieben überflüssig: es gibt „flache Hierarchien“ und den Anspruch auf „Teamfähigkeit“. So hat der Einzelne zwar mehr Freiheiten als früher bei der Organisation und Planung seiner Arbeit. Er hat jedoch keinerlei Mitsprache bei den Ergebnisvorgaben oder beim Personalschlüssel. Hier herrschen Zeitdruck, Controlling und Standardisierung. Nach Daten der Bundesanstalt für Arbeit fühlen sich 18 Millionen Erwerbstätige in Deutschland einem starken Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt.

Die Beschäftigten gefährden ihre Gesundheit, um den Zielen der Firma zu genügen und den Arbeitsplatz nicht zu verlieren. Soziologen sprechen von „Selbstaussbeutung, die mit dem Gefühl der Freiheit einhergeht“. Arbeitsmediziner sprechen von „interessierter Selbstgefährdung“. Jahr für Jahr nehmen psychische Erkrankungen zu – Angststörungen, depressive Störungen und Burn-Out - und führen zu immer mehr Arbeitsausfällen. Seit 1990 haben sich die Krankschreibungen wegen psychischer Probleme fast verdoppelt.

Die Entgrenzung der Arbeit führt auch zu einer starken Belastung der Familien. Viele Eltern haben nach wie vor das Wunschbild einer traditionellen Familie mit viel Zeit für die Kinder. Nach einer aktuellen Umfrage des Forsa-Instituts sprechen sich 42% für eine Jobpause von drei oder mehr Jahren aus, wenn ein Kind auf die Welt gekommen ist. In der Realität werden jedoch immer mehr Kinder schon sehr früh und über viele Wochenstunden fremdbetreut. Vier von zehn Frauen bereuen es sogar, überhaupt Elternzeit in Anspruch genommen zu haben. Sie hätte negative Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen gehabt.

Wohin ist die Familie unterwegs? Wie ist das alles zu vereinbaren? Wie kann ein Familienleben unter heutigen Bedingungen noch so gestaltet werden, dass die Kinder seelisch stabil und beziehungsfähig werden, vielleicht sogar eine glückliche Kindheit erleben?

Wir wollen über diese Aspekte der Globalisierung im Anschluss an den Film diskutieren. Hierzu haben wir Frau Dr. Michaela Schier eingeladen. Frau Schier ist ursprünglich Diplom-Geographin und hat als Forschungsschwerpunkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Multilokalität und Mobilität der Familien. Sie leitet seit 2009 die Forschungsgruppe „Multilokalität von Familie“ am Deutschen Jugendinstitut in München in der Abteilung Familie und Familienpolitik. Davor war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Umsetzung des Forschungsprojektes „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie: Neue Formen der praktischen Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld Arbeit und Familie“.

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

<http://www.indienhilfe-herrsching.de> -> Arbeit in Deutschland -> Agenda 21

<http://www.herrsching.de/index.php?showKatalog=1&katalogID=180&MtgSession=dd9f6137a8971be9d19e03644a698d07>

Adresse: c/o Indienhilfe e.V. (Kontakt: Elisabeth Kreuz), Luitpoldstr. 20, 82211 Herrsching, 08152-1231

email@indienhilfe-herrsching.de, www.indienhilfe-herrsching.de