

Wirtschaft

Auf dem Weg zur Arbeitsanarchie

Der Weltmarkt wird wie noch nie zuvor von einer Produktivitätsmigration innerhalb der erzeugenden Industrie geprägt. Die viel zitierte Lösung: mehr „Dienstleistung“ im Westen, um Jobs zu halten. Doch ist das auch sinnvoll? Sollten sich westliche Länder nicht besser überlegen, das Wesen der Arbeit an sich zu reformieren?

Antonio Malony

Zuerst Osteuropa, dann China, demnächst Indien, Südamerika und vielleicht einmal Afrika: Die Lohnarbeit befindet sich seit geraumer Zeit auf Wanderschaft über den Globus, und das Kapital wandert mit. Westeuropa spürt die Auswirkungen seit mindestens zwei Dekaden, spätestens aber, seit man begriffen hat, was Globalisierung ist.

In Österreich hat es etwas länger gedauert. Als Continental die Reifenfabrik von Semperit in Traiskirchen in den 1990ern übernahm und im Jahr 2001 endgültig zusperrte, war die Reaktion der damaligen Politiker, mit demonstrativ auf Semperit-Reifen umgerüsteten Dienstwagen vorzufahren und nutzlose Durchhalte-Reden zu halten, nur mehr lächerlich. Ähnlich verhielt es sich mit vielen anderen Absiedlungen: Grundig, Siemens, Philips, Alcatel, Ericsson, Inzersdorfer, Ankerbrot und viele andere mehr vernichteten durch Absiedelung und Verlagerung Tausende von österreichischen Produktionsjobs.

Die Message: Lohnarbeit ist in Österreich zu teuer. Das weiß man. Das hohe Einkommensniveau, die Kollektivverträge, der teure Sozialstandard, die



Der Produktionsarbeiter stirbt in westlichen Industrieländern langsam, aber sicher aus. Die Gesellschaftspolitik ist aufgefordert, Antworten darauf zu finden. Foto: dpa/Matthias Bein

Bürokratie, die Preise: Alles ist daran schuld, verteidigen sich die Politiker, unter deren Händen die Jobs dahinschmelzen. Gleichzeitig schwadroniert man über „neue Dienstleistungsgesellschaften“, „flexiblere Arbeitsformen“, „andere Lebensarbeitszeitverläufe“ und vieles mehr, um deren Definitionen in den gesellschaftspolitischen Thinktanks gerungen wird.

Anzeichen, dass sich die Arbeitsorganisation in der Gesellschaft verändert, sind aber höchstens in Ansätzen zu spüren: Die Diskussion um Grundversicherung oder -einkommen ist – eher unbewusst – eine solche. Hier steckt hinter dem oberflächlichen Bemühen, den Sozialstaat weiterzuentwickeln, in Wirklichkeit ein Ansatz zu ei-

ner neuen Begegnung mit dem Strukturwandel der Arbeit an sich. Die Gesellschaft will sich instinktiv aus der Umarmung der gesellschaftlichen „Arbeitspflicht“, der Dominanz der Idee von Arbeit als Lebensinhalt, lösen. Bisher übliche Berufsbiografien verlieren ihren Wert und gleichzeitig ihre Sicherheit für das Individuum.

Die Zukunftsorientierung ist eine andere: Wo nicht mehr wettbewerbsgerecht produziert werden kann, die Gesellschaft aber auf hohem Wohlstandsniveau verweilt, muss sich die Arbeitswelt langsam, aber sicher zu einer „Service Economy“ und letztlich einer Wissensgesellschaft wandeln. Nicht mehr Massenprodukte zählen, sondern Innovationen, Entwicklun-

gen, neue Dienste, Patente, Projekte. In diesem Umfeld ändern sich zwangsläufig die Arbeitsbedingungen, da Denkarbeiter nicht von starren Arbeitsweisen abhängig gemacht werden können. Flexible Arbeitsformen nehmen zu, zeitlich begrenzte, projektorientierte Arbeit drängt sich in den Vordergrund. Vernetzung wird so wichtig wie ständige Weiterbildung und Selbsttraining. Die Spanne der Lebensarbeitszeit wird zu einer Abfolge von Aufträgen, Kontrakten, Projekten, das Verhältnis von Zeit und Arbeit wird überhaupt ein anderes.

Das Ergebnis zählt

Mit einer fast revolutionären neuen Arbeitsform wird derzeit in den USA experimentiert:

Das Konzept heißt Results Only Work Environment, kurz ROWE. Praktiziert wird es derzeit bei der Handelskette „Best Buy“ und will nichts weniger als „das jahrzehntealte Business-Dogma“ zerstören, das Produktivität mit physischer Präsenz am Arbeitsplatz gleichsetzt, wie die *Business Week* kürzlich anerkennend schrieb.

Das Konzept: Ein Teil der Mitarbeiter von „Best Buy“ hat nunmehr weder fixe Arbeitszeiten noch die Pflicht, am Arbeitsplatz zu erscheinen. Vielmehr werden ihnen Projektziele gesetzt, die sie kraft ihrer Selbstorganisation erfüllen angehalten sind. Ob sie dies in Form von Telefonkonferenzen, in Kaffeehäusern oder nach dem Abendessen machen, bleibt ihnen überlassen. Gemessen werden sie ausschließlich an den Ergebnissen.

Was als „Guerilla-Initiative“ begonnen hat, äußerte sich nach einiger Zeit in einer 35-prozentigen Produktivitätssteigerung, einer stark gestiegenen Motivation, Aufgaben zu leisten und umzusetzen, und in einer ungleich höheren Arbeitszufriedenheit bei gleichzeitig signifikant gesunkener Fluktuation. Ein Beispiel, wie es gehen könnte.

USECON
The Usability Consultants

let's turn our know how into your success

**Usability
User Experience
User Interfaces**

Optimierte Kundenzufriedenheit und effizientere Entwicklungen durch effektives Usability Engineering

www.usecon.com