

Litlog

Göttinger eMagazin für Literatur - Kultur - Wissenschaft

Work Hard, Play Hard

Diverse · Monday, October 15th, 2012

Am 12.10.2012 erschien Carmen Losmanns Dokumentation *Work Hard, Play Hard* auf DVD. Im Göttinger Kino Lumière hatte der Film bereits am 11.07.2012 Premiere, mit abschließender Diskussion. Kristina Rösler, Alexandra Machtchenko und David Kreitz waren im Rahmen des Seminars »Arbeit und Freizeit« dabei. Ein Kommentar zur Dokumentation und Diskussion aus soziologischer Sicht.

Von David Kreitz, Alexandra Machtchenko und Kristina Rösler

»In unserer modernen Arbeitswelt bedeutet die Sanierung eines Betriebs die Sanierung der Mitarbeiter« - denn das moderne Management hat den Menschen als Humanressource entdeckt, die effizient eingesetzt werden kann. Die Entwicklung, die Soziologen dabei in den Blick gerät, ist die sogenannte ›Subjektivierung‹ und ›Flexibilisierung‹ von Arbeit. Hierzu liefert Losmann mit ihrer Dokumentation *Work Hard, Play Hard* eine künstlerische Darstellung.

Ende von Fremdkontrolle und äußerem Zwang

Wir wollen zunächst kurz ›Subjektivierung‹ und ›Flexibilisierung‹ erklären, bevor wie Losmanns Film vorstellen. Fragt man Soziologen, dann soll die Subjektivierung der Arbeit vor allem Fremdkontrolle und äußeren Zwang durch flexible und selbständige Formen der Arbeitsorganisation weitgehend abschaffen. Dadurch gewinnen Selbstdisziplinierung, -kontrolle und -motivation an Bedeutung. Die ArbeitnehmerInnen realisieren zunehmend individuelle Interessen und Fähigkeiten im Beruf, auch bietet Flexibilität eine Chance zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Somit erweitern sich die Selbstverwirklichungs- und Partizipationsmöglichkeiten.

Allerdings bergen diese Entwicklungen auch Gefahren: erhöhte Selbstaussbeutung, Zwang zu eigenverantwortlicher Weiterbildung und uneindeutige Arbeitsanforderungen durch mehr Autonomie führen zu Unsicherheit hinsichtlich des eigenen Berufsprofils. Es entsteht ein zunehmend selbstständiger und selbstverantwortlicher Typus von ArbeitnehmerInnen, der seinem Unternehmen gegenüber wie ein Selbständiger agiert. Unterstützt wird diese Entwicklung durch ein Heer von Beratern, Coaches und Trainern, die die modernen Methoden der »Menschenführung« in Seminaren, Assessment-Centern, Einzelgesprächen verbreiten

und zur Problemlösung anwenden. Dabei stellt sich die Frage, ob diese Managementmethoden wirklich effizient oder eben nur der neueste Trend sind. Ist erhöhte Selbstaussbeutung nicht einfach von den Unternehmern intendiert? Können die Arbeitnehmer einfach besser manipuliert werden, indem man ihnen vorgaukelt, alles wäre zu ihrem Besten?

Chrom, Glas und Sofaecken

Carmen Losmann ermöglicht den Zuschauern einen Einblick in diese schöne, neue, aus Chrom, Glas und Sofaecken bestehende Arbeitswelt. Hier sollen die Mitarbeiter vergessen, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz aufhalten und sich vermeintlich gleichzeitig motiviert, wohl und gebunden an das jeweilige Unternehmen fühlen, sodass sie ihr volles Arbeitskräftepotenzial ausschöpfen.

Dabei sind die Bilder von leeren Bürofluren allerdings nicht gerade einladend. Die Gebäude und Räume erscheinen riesig und doch beengend: größtenteils Besprechungszimmer und unpersönliche, leere Arbeitsplätze. Die ganze Atmosphäre wirkt kalt, durchgestylt, klinisch rein und die langen Standbilder sind sehr bedrückend. Der Film schafft so eine spezielle Atmosphäre, gerade weil die Regisseurin ohne jegliche eigene Kommentare oder Hintergrundmusik arbeitet. Ein einziges Mal hört man das nicht enden wollende Klacken einer Tastatur – wie in Orson Wells Verfilmung von Kafkas *Der Process*. Ansonsten sind lediglich die O-Töne von Managern, Unternehmensberatern und Angestellten zu hören.

Ohne Stechuhr, ohne Unternehmenspatriarch

In der Dokumentation werden wir Zeugen einer Potenzialanalyse, in der sich aufstrebende Führungskräfte unternehmensgerecht selbst vermarkten. Da gibt es den Junior Chef, dessen Antworten wie aus dem Lehrbuch klingen. Den recht selbstbewussten Senior der gleichen Abteilung und eine nervös lachende Angestellte, die nicht so ganz weiß, was das alles soll und die ihre Arbeit ohnehin ein Stückweit als Spiel betrachtet.

Wir sehen außerdem ein paar jungen Männern zu, die ihre Zeit mit Klettern oder in unterirdischen Gängen verbringen und dabei zu einem Team zusammengeschweißt werden sollen. Schließlich versprechen sie sich: »Ich werde demnächst noch mehr und besser und verstärkt kommunizieren, um Prozesse und Aufgaben schneller und zielführender erledigen zu können, was am Ende heißt: mehr Umsatz.«

Der Film



Work hard, play hard

Ein Dokumentarfilm von Carmen Losmann

Buch und Regie: Carmen Losmann · Kamera: Dirk Lütter · Ton: Ulla Kösterke, Andreas Hildebrandt, Philipp Forberg · Schnitt: Henk Drees · Redaktion: Anne Even, ZDF/ARTE · In Co-Produktion mit dem ZDF und in Zusammenarbeit mit ARTE · Produktion: Erik Winker, Martin Roelly, Andreas Brauer (HUPE Film) · Produktion gefördert von der Filmstiftung NRW.

Ein SAP-Berater stellt Human-Ressources Software vor, die das individuelle Talent-Management noch einfacher machen soll, so dass den ArbeitnehmerInnen individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten vorgeschlagen werden können, um sie noch besser für ihre Position zu qualifizieren. Im Einzelgespräch mit der – wie antrainiert lächelnden – Change Management Beauftragten erfährt man dann, sie wolle die neuen Managementmethoden mit Fokus auf Lean und ständigen Change »in die DNA der Mitarbeiter einpflanzen«.

Bei der abschließenden Diskussion hatten wir sehr stark das Gefühl, dass diese in eine bestimmte Richtung gelenkt wurde. Durchaus spannende Redebeiträge zum sektenartigen Erweckungspredigergebaren von Managern und Beratern wurden als eher zweitrangig angesehen. Im Vordergrund stand die Darstellung, dass die neuen Managementmethoden nur eine perfidere und bewusst gewählte Art der Kontrolle durch Arbeitgeber seien: ohne Stechuhr, ohne Unternehmenspatriarch, aber umso effizienter. Alles wäre von den Unternehmern auf Selbstaussbeutung ausgerichtet: Die wohnlichen Räume sorgen dafür, dass man besser in den Flow kommt und die Arbeit als mühelos erledigtes Tagewerk begreift und mehr arbeitet; die ganzen externen Berater wollen auch nur helfen, »supporten« mich, »checken« meine talents, denn das Ziel ist schließlich eine »win-win-Situation« für alle Beteiligten.

Selbstgewählte Selbstaussbeutung?

Zugegeben, die Unternehmensführung nimmt die Selbstaussbeutung der Mitarbeiter gerne in Kauf, doch dass auch gerade die Betroffenen die Flexibilität fordern, diese auch für sich selbst nutzen können und somit nicht nur ausgebeutete Opfer sind, kam kaum zur Sprache.

Die Diskussion gab sehr gut zu erkennen, dass der Film verschiedene Interpretationsräume eröffnet und nicht auf eine umfassende Analyse zusteuert. Dabei kann man auf den Film unterschiedliche Perspektiven einnehmen: die psychologische Perspektive der Management-Ideologie als Religion, die kapitalismuskritische Perspektive der ausgeklügelten Ausbeutung, oder auch die positive Sicht der gewollten Arbeitserleichterungen, an die man sich nun lernen muss anzupassen. Der Film veranlasst die Zuschauer sich unweigerlich zu fragen, ob sie sich in einer solchen Arbeitswelt wieder finden beziehungsweise Teil dieses obskuren Spiels sein wollen.

Literatur für Interessierte:

Bartmann, Christoph. 2012. Leben im Büro: Die schöne neue Welt der Angestellten. 2. Aufl. München: Carl Hanser Verlag.

Bröckling, Ulrich. 2007. Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Pongratz, Hans J, und G. Günter Voß. 2003. Arbeitskraftunternehmer?: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: Ed. Sigma.

Pongratz, Hans J, und G. Günter Voß. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für

Soziologie und Sozialpsychologie, H. 1, S. 131-158.

Sennett, Richard. 2006. Der flexible Mensch. 2. Aufl. Berlin: Berliner Taschenbuch-Verlag.

This entry was posted on Monday, October 15th, 2012 at 10:24 am and is filed under [Misc](#).

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can leave a response, or [trackback](#) from your own site.