

In Österreich machte zuletzt Microsoft mit seinem Konzept des „neuen Arbeitens“ von sich reden. Im neuen Microsoft-Büro in Wien wird auf aktuellste technologische Ausstattung, freie Arbeitsplatzwahl, Vertrauensarbeitszeit, zahlreiche durchdesignte Meetingräume und eine Rutsche gesetzt.



Mitarbeiter sollen je nach Art der Arbeit und nach Stimmung verschiedene Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, wie Meetingräume, Großraumbüros oder die Cafeteria. Diese Maßnahme soll die Kommunikation vor allem zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen erhöhen – im besten Fall sitzt man jeden Tag neben anderen Kollegen und Kolleginnen. Schon der bisherige Arbeitsalltag vieler ArbeitnehmerInnen ist vor allem durch Projekt- und Teamarbeit und durch Arbeit in unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Kontexten geprägt. Dies erfordert eine große emotionale und soziale Flexibilität – nicht nur weil unterschiedliche Arbeitsziele, sondern auch ganz verschiedene Persönlichkeiten aufeinandertreffen. Insbesondere das Konzept des freien Arbeitsplatzes stellt eine Verschärfung dieser Situation dar, denn es gibt für die Beschäftigten keinen Rückzug mehr aus der Kommunikation und die mitunter notwendige Ruhe und Zurückgezogenheit beim Arbeiten fehlt.

Mehr Autonomie – mehr Druck?

Eng mit der Freiheit der Arbeitsplatzwahl und dem Verschwimmen der zeitlichen Grenzen hängt die Entwicklung neuer Managementformen zusammen, die von einer direkten Befehlsstruktur abgehen und sich stattdessen stark an Ergebnissen orientieren. Wie man eine Aufgabe erledigt und wie lange man benötigt, tritt dabei in den Hintergrund. MitarbeiterInnen und Vorgesetzte vereinbaren vielmehr spezifische Ergebnisse und Ziele, die in einem bestimmten Zeithorizont zu erreichen sind. Dabei wird dem/der ArbeitnehmerIn eine

größere Selbstständigkeit inklusive erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen zugestanden. Der direkte Zwang im Alltag fällt zwar weg, aber es entsteht für viele Betroffene eine paradoxe Situation, nämlich „mehr Druck durch mehr Freiheit“¹. Es obliegt nicht mehr der Führungskraft den Rahmen abzustechen, sondern Selbstverantwortung steht im Vordergrund. Der/die ArbeitnehmerIn muss selbst entscheiden, wann er oder sie die Kommunikationsmittel ausschaltet, wann er oder sie arbeitet und wann die Erreichbarkeit für Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzte notwendig ist. Der positive Zuwachs an Freiheit und Selbstbestimmung kann daher auch in Überforderung und Selbstausbeutung münden.

Im Interesse der ArbeitnehmerInnen?

Die Aufgabe der Arbeitnehmerinteressenvertretungen in den nächsten Jahren wird sein, auf die neuen Herausforderungen zu reagieren und die Weichen für ein gesundes Arbeitsleben zu stellen. Es muss einen Ausgleich von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenflexibilität geben und ebenso Maßnahmen zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit.

Diese Aufgabe wird angesichts der beschriebenen Herausforderungen keine leichte sein. Viele der vorgeschlagenen neuen Arbeitsformen vereinen nämlich sowohl positive als auch negative Aspekte, wenn es um die Bestimmung von „guter Arbeit“ geht. Die Abwägung lässt

sich oft nur für den Einzelfall vornehmen, denn dazu sind viele Parameter wichtig, wie Branche, tatsächliche Tätigkeit, private Lebensumstände. Anzumerken ist auch, dass die bisher gelebten Konzepte zwar medial großes Aufsehen erregt haben, aber fraglich ist, ob sie sich tatsächlich für eine breite Umsetzung in der gesamten Arbeitswelt eignen. Denn erstens handelt es sich bei den Vorreitern um Unternehmen, die Experimente auch aufgrund großer finanzieller Ressourcen wagen können. Zweitens bieten sich auch die Tätigkeitsfelder dieser Unternehmen für das „neue Arbeiten“ an. Eine sehr hohe Technikaffinität und überwiegend projektbezogenes Arbeiten in verschiedenen zusammengesetzten Gruppen lässt sich aber nicht auf die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse übertragen.

Die Conclusio für die Arbeitnehmerinteressenvertretungen bleibt daher ambivalent: Monitoring der neuen Entwicklungen und Aufklärung über die Gefahren. Auf der anderen Seite: Die Herausforderung neuer Konzepte annehmen und aus den zum Teil auch positiven Erfahrungen der schon jetzt betroffenen ArbeitnehmerInnen lernen.

Internet:

Strukturwandelbarometer AK:
tinyurl.com/orw3osq

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
charlotte.reiff@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ S. dazu schon Glißmann/Peters: Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (2001)