

WORK & CULTURE

1998



Gerhard Schröder in seinem Arbeitszimmer im Berliner Kanzleramt vor dem Gemälde „Fingermalerei III – Adler“ von Georg Baselitz, 2003

Impressum	4
Verwort Herbert Lachsmayer, Eleonora Linas, Peter Asmann	17
PatchWork, PatchLife Herbert Lachsmayer	18
Der Ernst der Arbeit ist vom Spiel gelernt Eine Spekulation über Verwicklungen im Verhältnis von work und culture Robert Pfäfer	28
Die Herrschaft der Schreibtische Friedrich Kitzler	38
Ingenieur und Arbeiter. Eine Vermutung über die Kultur der industriellen Arbeit Wolfgang Pircher	44
Männliche Räume – weibliche Räume: Die Entwicklung der Büroarbeit 1850–1940 Delphine Gardey	51
Das Fräulein vom Amt: Neowestheorie, Rationalisierung und die Folgen Andreas Källen	59
Erster und letzter Arbeitsschritt – Fotokopieren im Büro. Zur Produktivkraft taktile Schnittstellen Ulrich Giersch	63
Büroformate – von DIN A4 zu Apollo 11 Glenn Meynen	80
Mein Schreibtisch, das Schneefeld – Ein Abschied à la longue, in dreundwanzig Sätzen Dietmar Kamper	91
Das Büro als Welt – Die Welt im Büro Harmut Bohne	95
Das Büro – Die Zukunft von gestern Anton Pelinka	105
Arbeitslosigkeit, Politik und Modernisierung – Anmerkungen zur Beschäftigungsdiskussion Stefan B. Imhof	109
Das Arbeitsmannequin tut seine Schuldigkeit – Der Mohr kann kommen. Dienst als Strafe Gerburg Treusch-Driener	115
Arbeit, Mangel & Verschwendung: Einige grundsätzliche Überlegungen zum gegenwärtigen Verhältnis von Ökonomie und Kultur, Arbeit und Lebenszeit Hans Ulrich Reck	121
Zur Aktualität von Hannah Arendts Theorie über die menschlichen Grundtätigkeiten Marin Dürkop	131
Zum Arbeitsbegriff in der griechischen Mythologie Marin Hochleitner	135

Das Ende der Utopien von der Arbeit – Die Maschinenmetapher in der postfordistischen Ära Anson Rabinbach	141
Bilder der Arbeit in Amerika und Europa 1900–1930 Gail Levin	148
Der Arbeitsplatz des Künstlers Peter Asmann	157
Art works – Künstlerinnen definieren ihren Beruf Isa Stach	161
Magie im Büro Heike Vogler/Andreas Selzer	172
Privatdetektivinnen im Büro – Eine alltagsgeschichtliche Glosse Thomas Macho	181
Büro exemplarisch, verdichtet Ferdinand Schmarz	191
Doppelleben – Im Büro mit Grillparzer und Kafka Ernst Stroubal	201
Die Sondermappe des Genossen Stalin Irina Scherbakowa	213
Himmelische Sphären und verschlüsselte Depeschen Ein Versuch über Archive und Ordnungssysteme im Mittelalter und in der Renaissance Sergius Kodera	221
Produktion der Aufzeichnung Zum Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Statistik im „Scientific Management“ Harald Kattmaier	228
Die Arbeit an sich selbst – Selbst-Management in der Betriebsdemokratie Ramón Reichert	235
Arbeit, Spiel und Anarchie Patrick Schumacher	245
„... ich besitze Generalvollmacht. Bitte, mit wem hab' ich das Generalvergnügen?“ Der Topos des Managers im westdeutschen Spielfilm der fünfziger Jahre Judith Leeb	255
Der Anzug – das „Karriereoutfit“ Andreas Bergbauer	267
Banks (1995–1997) Jaqueline Haszink	275
Arbeitsatmosphäre – Ein Konstrukt aus gebauter Umgebung und Betriebsklima Irmgard Frank	281

Katalog Work & Culture, Inhalt, Layout Barbara Mungenast

Katalog Work & Culture, Inhalt, Layout Barbara Mungenast

WORK & CULTURE

Büro. Inszenierung von Arbeit

Die Frage nach der Zukunft der Arbeit ist allgegenwärtig. Zunehmende Innovationsfülle wie Präsenz der Neuen Medien und Technologien bewirken eine zivilisatorische Revolution, in der sich die sozialen wie ökonomischen Organisationsformen unseres Lebens radikal verändern, obwohl der vordergründige Anlass „bloß“ in der weltweit massenhaften Verbreitung von Datenspeichern, Kommunikations- und Netzwerktechnologie besteht. Mit der ungeahnten Vereinfachung des

Computergebrauchs für bisher aufwendige Arbeitsprozesse – vor allem im nicht-industriellen Produktionsbereich – brechen auch im Büro oder in büroähnlichen Arbeitsumgebungen althergebrachte Verrichtungsgewohnheiten und damit kommunikative Verhaltensroutinen vollständig zusammen: Mit E-Mail als selbstverständlicher Kommunikationsform im Schriftverkehr versinkt eine ganze Kultur des Geschäftsbriefes schlagartig in Bedeutungslosigkeit. Mit dem Verlust von Anreden und Schlussfloskeln werden etablierte Nährungs- und Distanzierungsformen obsolet, festgefügte soziale Normierungen verflüchtigen sich und machen neuen kommunikativen Verkehrsformen Platz – soziale und kommunikative

Eine neue Arbeitswelt Charles Handy	225
An einen Auftraggeber ... Das Büro der Zukunft Sandrine von Klot/Barbara Mungenast	231
Der große Verwaltungsbloß – der Geheimbericht der österreichischen Parkinson-Gruppe Wilfried Pasch	239
Raum als gewonnenes Denken Büroorganisation vom Fabrikmodell zur Kulturhanddackelt Johanna Hofbauer	303
Nicht-lokale Räume Manfred Füller	311
Die „Manufacture d'idées“: Balzacs Büro Schriftstellerische Arbeitsumgebungen, Selbsttechniken und Inszenierung des Schöpferischen Manuel Chemineau	321
Vernetzte Arbeitsräume: Orte, Zwischen-Räume, An-Orte Rudiger Lainer/Ina Wagner	327
Soziale, kulturelle und organisatorische Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien Schahram Dastdar	339
Gender Technologien – Sex am Desktop Margarete Jahrmann/Christa Schneidbauer	343
Weg mit den alten Ikonen, her mit den neuen! Francis Duffy	349
Florence Knoll, Eero Saarinen und die Aesthetisierung des amerikanischen Büros Bill Menking	355
Die Kultur der Arbeit in Fotografien Hélène Wight	362
Die süße Rache der Empirie Michael Erhoff/Uta Brandes	367
Total territorial – Zur Bedeutung des privaten Trinkgeschirrs am Arbeitsplatz Matthias Frenkel	375
Hausarbeit als „rite de passage“ Ina Paul-Henn	385
Völlig verzettelt – oder: Mein patchiges Leben (H. Orsolics) Viktor Oest	390
Identitäten und Persönliches – Der Balanceakt im Kontext der Großfirmen Andreas Pellegrom	397

Katalog Work & Culture, Inhalt, Layout Barbara Mungenast

Drunter und Drüber – Dress Codes im Geschäftsleben Markus Parkhart/Barbara Mungenast	402
Sekretärinnen Björnte Felderer	414
Reservate Sinje Dillenkofer	422
Comme des Garçons Gerda Boxbaum	427
Working Overtime – Künstlerische Positionen zum prekären Begriff der Arbeit Elke Krasny	433
„Selbst wenn wir im Extremfall annehmen ...“ Zur kulturellen Funktionalität von Arbeitswelt im Wandel Robert Geldner	443
Weiblichkeitsmuster fern der Bürokratisierung – oder hat Arbeit ein Geschlecht? Ein pikant-markantes Beispiel aus Oberösterreich Siss Marchhart	445
Zwischen Rückenschmerzen und Kommunikationsergonomie – Büroarbeit und arbeitswissenschaftliche Interventionen. Christoph Jungwirth	449
Organisationsstrukturen, Arbeitsorganisation und Management Michael Sieghart	453
Entgrenzung von Arbeit, Raum und Zeit – und ihr Re-Design in Tele-Bürowelten Berni Marin	463
Kultur oder Arbeit? Eleonora Louca/Mechthild Waldich	473
Eine Oper für Büropia Jacin O'Wuysth	478
Firmenpräsentationen Andreas Hornost/Hilbert Jachways	480
Liste der Künstlerinnen	502
Bildnachweis	504

Katalog Work & Culture, Inhalt, Layout Barbara Mungenast

Fantasie ist gefragt; wo sie fehlt, etablieren sich oft die Vorbilder aus TV-Serien. Die Liste der Schlagworte, die diesen Paradigmenwechsel begleiten, ist lang und transportiert altbekannte, aber bisher nicht eingelöste Visionen und Emanzipationssehnsüchte: veränderte Berufsrollen, lebenslanges Lernen, neue Kommunikationsformen in globaler Vernetzung, Mobilität und Flexibilität, projektorientierte Arbeitsweisen, dezentralisierte Organisation, Reduktion von Hierarchien, wirkliche Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann in Kompetenz, sozialem Rang und Bezahlung, freier Zeit und Arbeitslosigkeit etc. – alle diese Themen verlangen nach einer umfassenden Neubewertung.

In Zukunft werden vergleichsweise wenige Menschen mit einem fixen Arbeitsplatz auf Lebzeit rechnen können. Was für das Fortkommen immer mehr zählen wird, sind rasche Anpassungsstrategien an akute Bedürfnisse einer sich selbst überschlagenden Technikentwicklung. Die Aufforderung zur Flexibilität soll aber nicht als Euphemismus, als schönfärberischer Begriff für die vom Arbeitsamt oktroyierte Umschulung in einen „neuen Beruf“ missverstanden werden. Vielmehr gilt es, sich die erwünschte wie notwendige Fähigkeit, Fragen und Probleme mit innovativer Intelligenz zu beantworten, als neue Qualität anzueignen, um auch als bedrohte Existenz faktisch zu überleben – dies kann getrost eine

Kulturleistung genannt werden. Dieser rasante *Zerfall* der Berufsrollen und ihrer Identitätsklischees hängt aber auch zusammen mit der Veränderung unternehmerischer Organisationsstrukturen und deren Hierarchien, die diese Berufsrollen innerlich wie äußerlich erzeugt, bestätigt und gestützt haben. Im Unternehmen wie auch bei den Beschäftigten selbst ist wesentlich mehr in Bewegung gekommen, als dass dies bloß als branchenspezifischer Strukturwandel eines Images von Professionalität zu beschreiben wäre. Der Managertyp zeitgemäßer Betriebsorganisationen setzt sich zusammen aus einem Repertoire selbstbezogenen Überlebensegoismus im ansprechenden Outfit, hoher sozialer Kommunikationskompetenz, kalter Entscheidungsfreudigkeit und spontaner Fähigkeit zur Selbstdistanzierung auf Abruf, um sich ein analytisch exaktes Bild der Situation zu machen.

Die gravierende Verwandlung konventioneller Managementhierarchien zu fast modischen Kreationen eines „loosely coupled network“ oder „outsourcing“ – all das, um eine Stilfigur zu erfinden und zugleich Verantwortlichkeit zu delegieren – setzt notwendige Adaptierungen der Persönlichkeitsstruktur all jener voraus, die solche Jobs ausüben. Man könnte auch generell von einem *Verlust* der *verbindlichen gesamtgesellschaftlichen Synthesis* sprechen, die der gegenwärtigen Leistungsgesellschaft widerfährt, in der es zwar einkommensspezifische Schichtungen gibt, die aber unter dem Mangel kollektiver Identität leiden. Die tendenzielle Privatisierung des Einzelnen auch in seiner Arbeitswirklichkeit dokumentiert einmal mehr die zunehmende Entpolitisierung westlicher Gesellschaften.

Diese Privatisierungstendenz ist Voraussetzung wie Resultat des erwähnten „Puzzles“ unterschiedlichster Fachkompetenzen und elementarisierter „Lebensprojekt-Anteile“ (man denke nur an die etwas herbe Bezeichnung „Lebensabschnitts-Partner“), wie sie in einer modernen Erfolgsexistenz kombiniert und „passend“ zurechtgerückt werden. Diesem Patchwork aus zusammengewürfelten Arbeitskompetenzen – *PatchWork* – korrespondiert zugleich ein Patchwork elementarisierter Lebensvollzüge – *PatchLife* – als Stilisierungsform eines zeitgemäßen Lebensprojekts. *PatchWork* und *PatchLife* stehen als Metaphern für ein erfolgsorientiertes Persönlichkeitsmodell, das den zunehmend härter werdenden Karrierebedingungen einer leistungsbesessenen Gesellschaft mit neoliberalen und darin zugleich neosozialdarwinistischen Grundzügen in die Hände spielt.

Eine wesentliche Voraussetzung für Aktualität und Stimmigkeit dieser Lebensmetapher vom *PatchWork* versus *PatchLife* ist im Ende *monosequenzieller Lebenskarrieren* zu suchen: Die lineare Abfolge Schule, Ausbildung, Berufswahl und ein hierarchisch geordneter Karriereverlauf über die Fixanstellung bis zur Pensionierung werden bald der Vergangenheit angehören. Dieser Lebensbogen als überschaubare Planungsperspektive, einer „Guckkastenbühne“ gleichend, war noch für unsere Elterngeneration maßgeblich – die Zukunft ist „weit hinten“, und einmal, zweimal, dreimal darf man „lenken“ im Leben. Heute existieren junge Menschen in Lebensabschnitten, in Tranchen, für die eine Mischung aus Kompetenzen, Optionen, persönlich-privaten Lebens-Teilplanungen etc.



Schreibmaschinenpilot, 1970er-Jahre, Herbert Lachmayer und Landeshauptmann Josef Pühringer am Gerät

entscheidend ist. Zukunft als implizite Möglichkeitsdimension wird schon in der Gegenwart konsumiert und nicht mehr als Utopie nach „vorn“ verlagert. Die *passagere Qualität* solcher Lebenskonzepte „in-between“ relativiert zunehmend den überwältigenden Anspruch eines früheren Persönlichkeitsmodells, geeignet für „diesen einen“ Beruf, gültig fürs „ganze“ Leben, glücklich „für immer“. Dieses Spannungsfeld von *PatchWork* und *PatchLife* setzt trotz ständiger Risikoängste und temporärer Orientierungslosigkeit ein kreatives Potenzial an konzeptioneller Fantasie frei, indem die relative Autonomie

einer *selbstbestimmten Job-Figuration* mehr Eigenständigkeit und ein damit verbundenes positives Lebensgefühl zu erzeugen vermag, als etwa der Rollenhülle einer fremdbestimmten „kleinen Angestelltenexistenz“ eignete.

„Der Chef“ als charismatische, vaterartige Führungspersönlichkeit ist out, es lebe das Leadership. Diese Verlagerung von der konventionellen Charaktermaske des Chefs (autoritär handelnde Entscheidungsinstanz mit eingefleischtem Verantwortlichkeitsterror) zur Figur des coolen Entscheidungsprofis (mit zielsicherem Handlungsinstinkt

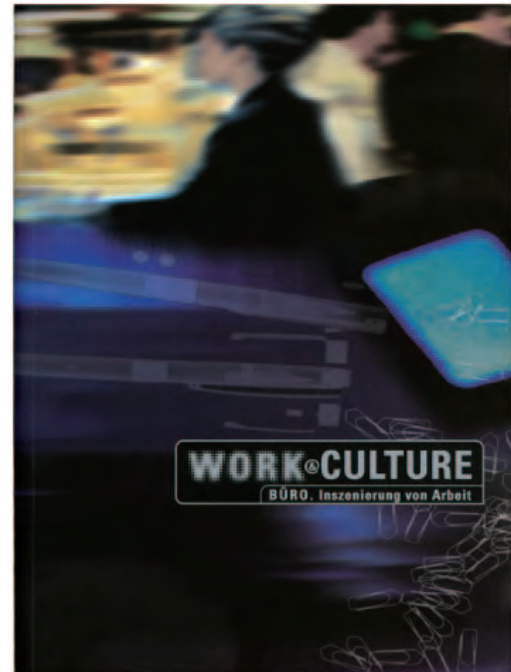
und ausgewogener Risikobereitschaft) legt etwas offen, das früher durch eine kaum hinterfragte Distanzlosigkeit zum unverwechselbaren Habitus einer auratischen Unternehmerfigur geronnen war. Jenes Geschäftsleben war noch voller Rituale, noch ohne äußerliche Inszenierungsmomente. *Selbstverständlich* wusste der Bankdirektor, was ein „guter Anzug“ ist, *selbstverständlich* hatte der mittlere Angestellte dazu keine große Alternative, als einen sauberen und korrekten Anzug zu tragen; *selbstverständlich* war die Sekretärin in den unterschiedlichen Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts „ihrer“ Mode verpflichtet, die zu guter Letzt ihren Berufsstand als Klischee verkörperte. In diesem Sinn heißt *Inszenierung von Arbeit* auch: Mode, Design und Architektur, Organisationsmanagement, Arbeitsklima und Kommunikationsstrukturen, Balance von privatem Freiraum und beruflicher Belastung, gegebenenfalls *Gestaltung* des eigenen Jobs – Arbeit in Würde, in einer Umgebung sozialer Verantwortung. Zur Inszenierung von Arbeit gehört generell die psychische wie ästhetische Konditionierung, welche die berufliche Leistung sinnstiftend und Menschen zeitgemäß Selbstverwirklichung finden lässt. Insbesondere gehören Souveränität und Selbstbestimmung von Frauen zu selbstverständlichen Szenarien solcher Arbeitswelten.

Inszenierung von Arbeit besteht auch in der *ästhetischen Organisation* der Umgebung, in der sie stattfinden soll – das Büro oder das büroähnliche Ambiente zu Hause. Gerade in den Formen seiner Verräumlichung findet der angedeutete Wandel von Persönlichkeit in der Genese neuer *Kompetenzagglomerationen*

als „Professionalitätsimage“ seinen beredten Ausdruck. In gewissem Sinne ist jedes „gestaltete Büro“ eine Art *Arbeitsausstellung*, da Arbeitsplätze und arbeitende Personen eben *ausgestellt* werden – für den Chef, für seine Partner und Kunden, für die Belegschaft selbst, um sich ständig der Präsenz der eigenen *Corporate Culture* zu vergewissern. Architektur und Design, eine firmenspezifische Bekleidungsattitüde, die bisweilen selbst in aller Lockerheit zum Kleiderzwang erstarrt, das Logo und Briefpapier, die Festgestaltung von Empfängen, Geburtstagen, Jubiläen etc., dies alles gehorcht dem Konzept einer *Corporate Identity* respektive *Corporate Culture*. Man kann die „Macht des Designs“ in ihrer gesellschaftsstrukturierenden wie kulturbildenden Kraft nicht hoch genug einschätzen. Angesichts der *sichtbaren* Grenzen der „realen Lebens- und Arbeitsbedingungen“ in der heutigen Gesellschaft darf es nicht Aufgabe einer inszenierten Umgebung sein, mit „Stil“ etwas *unsichtbar* machen zu wollen, was letztlich nur immer wieder neu auf den nüchternen Druck und Stress eines harten Arbeitstages verweist.

Flexibilität am Arbeitsplatz tritt auf wie eine neue *Conditio Humana*, sie hat ihre Voraussetzung sowohl in der Veränderung eines Kapitalismus, der „flexibel“ genannt wird, wie im „geforderten“ Individuum selbst. Richard Sennett findet in seinem Buch „The Corrosion of Character“, deutsch unter dem Titel „Der flexible Mensch“, sehr deutliche Worte: „Der flexible Kapitalismus hat die gerade Straße der Karriere verlegt, er verschiebt Angestellte immer wieder abrupt von einem Arbeitsbereich in einen anderen. Das Wort

„job‘ bedeutete im Englischen des 14. Jahrhunderts einen Klumpen oder eine Ladung, die man herumschieben konnte. Die Flexibilität bringt diese vergessene Bedeutung zu neuen Ehren. Die Menschen verrichten Arbeiten wie Klumpen, mal hier, mal da.“



Katalog Work & Culture, Cover, Layout Barbara Mungenast

KuratorInnen: Herbert Lachmayer und Eleonora Louis †

Co-KuratorInnen: Mechthild Widrich, Nora Fischer

Wissenschaftliches Team (Auswahl): Andreas Bergbaur, Francis Duffy, Rolf Fehlbaum, Brigitte Felderer, Klaus Heinrich, Philipp Mann, Wolfgang Pircher, Katja Rainer, Ramon Reichert, Dietmar Steiner, Ludwig Thürmer

Ausstellungsarchitektur: BKK-2, Johnny Winter †

Gestaltung/Aufbau: Johnny Winter †

Organisation: Stefan Imhof, Karin Raitmayr, Brigitte Zehethofer

Grafik/Katalog: Oliver Bernecker, Barbara Mungenast (Layout)

Digital Media: Silvia Eckermann, Matthias Fuchs, Hermann Gruber

Redaktion: Nora Fischer, Eleonora Louis †, Claudia Mazanek, Gudrun Ratzinger, Isa Stech

Ort und Institution: Oberösterreichisches Landesmuseum, Linz

Dauer: 19. Juni – 4. Oktober 1998

Produktion: Da Ponte Institut Wien, Kunstuniversität Linz

Kooperationen: Kunstuniversität Linz, Vitra Design Museum

Sponsoren: Stahlbetonschwellenwerk Linz (SSL), Vitra, Land Oberösterreich – Wirtschaftsabteilung

Katalog: Ritter Verlag, Klagenfurt 1998