Kolumne : allmächtiges Geheimnis

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Neue Wege : Beiträge zu Religion und Sozialismus**

Band (Jahr): **96 (2002)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Annette Hug

Allmächtiges Geheimnis

Seit der jüngsten Reorganisation tauchen im «Amt für strategische Nachhaltigkeit» der *Kleinstadt Barnich* Frauen und Männer auf, die definitiv *keine Beamtinnen und Beamten* mehr sind, sondern Mitarbeitende im besonderen Anstellungsverhältnis. Flexibilisierte Arbeitskräfte der Edelklasse. Für einen guten Stundenlohn werden sie auftragsweise zugezogen, sie können aber auch eigene Produkte inklusive Finanzierungsstrategie vorschlagen, die dann unter Einbezug ihrer Arbeitskraft vom Amt übernommen werden. Diese Besonderen, wie sie im Amt genannt werden, geben der informellen Vernetzung eine neue Bedeutung. Die Cafeteria des Amtes ist zum Umschlagplatz für Ideen und Kooperationsofferten geworden, die das künftige Einkommen der Anbietenden bestimmen.

Doch plötzlich erlahmt der Schwung der Besonderen. Auf einem administrativen Nebenschauplatz ist der Kampf um die Frage entbrannt, ob sie Angestellte des Amtes sind und die *amtliche Infrastruktur* benutzen können oder ob sie als selbständige Anbieterinnen und Anbieter ihrer Arbeitskraft über einen eigenen Maschinenpark verfügen müssen, der mit dem Stundenhonorar finanziert wird. Konkret geht es um die Frage, ob die Besonderen Zugang zum amtseigenen Computernetzwerk erhalten sollen oder nicht. Die Position des Amtsdirektoriums ist klar: Die Besonderen sind keine Eigentlichen, deshalb dürfen sie keinen Zugang zu den geheimen Dokumenten des Amtes erhalten.

Nicht nur in der Cafeteria fragt man hinter vorgehaltener Hand, was es mit diesen *geheimen Dokumenten* auf sich habe. Auch die Eigentlichen haben noch keine solchen auf ihren Workstations entdeckt, wobei sie einräumen, dass sie sich im reorganisierten Computernetzwerk kaum noch zurechtfinden. Die Direktion hat angeordnet, dass künftig alle Dateien – und sei es die kleinste Telefonnotiz – auf dem zentralen, allen zugänglichen Laufwerk abgespeichert werden müssen, und zwar in Ordnern, die der neuen Organisation des Amtes entsprechen. Alle Dateien, die zum Beispiel mit der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe «Wirkungsorientiertes Gender-Mainstreaming in der Institutionsentwicklung» in Verbindung stehen, müssen unter dieser Rubrik abgespeichert werden, damit alle Beteiligten und Interessierten die relevanten Daten abrufen können. Die Direktion hat ein Datum bekannt gegeben, an dem alle falsch abgespeicherten Dateien gelöscht werden.

Dazu ist nachzuführen, dass die Direktion unter dem ständigen Eindruck leidet, sie habe die *Übersicht* über die Aktivitäten des Amtes *verloren*. Dafür kann es aus ihrer Sicht nur einen Grund geben: Die Eigentlichen halten wichtigste Informationen vor den eigentlichen Oberen geheim. Sind diese Informationen einmal erfolgreich im zentralen Netzwerk aufgehoben, dann wird die Direktion den gesegneten Zustand des absoluten Überblicks erreichen. Das Amt wird wie am Schnürchen funktionieren. Die vereinbarten Ziele werden Eins zu Eins umgesetzt, die Budgetvorgaben eingehalten, die Kommunikationswege vorschriftsmässig genutzt und die unteren Eigentlichen werden mit der statistisch

vorhergesagten Produktivitätssteigerung auf die Einführung der lohnabhängigen Qualifizierung durch die Oberen reagieren.

Der Idealzustand des Amtes hängt also davon ab, dass die bisher von den Eigentlichen geheim gehaltenen Informationen auf dem Netzwerk zugänglich werden. Wenn die Direktion dank dieser Informationen zum *allmächtigen Planungsorgan* wird, dann darf nicht Kreti und Pleti auf das Netzwerk zugreifen können, und für die Rolle von Kreti und Pleti kommen nur die Besonderen in Frage.

Ein Mitglied der Direktion, Frau Kleinholzer, fällt nun dadurch auf, dass sie sich *jedes WM-Spiel* auf dem Fernseher anschaut, der *in der Cafeteria* auf ihre Anordnung hin installiert worden ist. Sie kompensiert die verlorene Arbeitszeit abends und an Wochenenden, die Warnung der anderen Direktionsmitglieder, die Produktivität des Amtes leide unter der von der Ko-Direktorin autorisierten Fussballsucht, schlägt sie mit folgender Argumentation in den Wind: Die Weltmeisterschaft ist ein Geschenk des Himmels für ein Amt, das bereit ist, seinen Weg zur Effizienz nicht nur auf Pinwänden darzustellen, sondern ständig zu überdenken. Sie ist ein Spektakel der Überraschungen, die zeigen, dass die besten Ressourcen und die durchdachtesten Aufstellungen nicht zum Erfolg führen müssen. Die Favoriten sind mit Kadern nach Japan und Korea gereist, die aufgrund ihrer Verpflichtungen in Spitzenclubs keine Zeit hatten, sich vor dem Turnier zu einer Mannschaft zu formieren. Die Teambildung findet in der Vorrunde statt oder sie findet eben nicht statt, wie die Beispiele Frankreich und Argentinien beweisen. Bei Brasilien hat es funktioniert. Woran liegt das?

Frau Kleinholzer verspricht sich von der Beobachtung ihres Lieblingsteams die Antwort auf ihre brennendste Frage: Wie kann sie als «Trainerin» ihres Amtes *Teambildungen* fördern, die grösstem Druck und ständigen Überraschungen gewachsen sind? Wie macht sie sich durch vertrauensvolle Zusammenarbeit unabhängig von computerisierten Kontrollinstrumenten?

Damit stockt der Fluss meiner Erzählung, denn während ich diese Zeilen schreibe, fehlen noch vier Spiele der Vorrunde. Ich weiss noch nicht, ob sich Frau Kleinholzer an einem brasilianischen Meistertitel freuen wird. Aber Sie wissen bereits, wie es ausgegangen ist, wenn Sie diesen Text lesen. Sie müssen also selber entscheiden, ob Frau Kleinholzer die richtige Mannschaft für ihre Studien ausgesucht hat, oder ob ich mit meiner Vermutung Recht habe, dass sie von einer elektronischen auf eine *gruppendynamische Allmachtsfantasie* umgeschwenkt ist und ein wesentliches Charakteristikum des Fussballs ausser Acht lässt: Der menschliche Fuss ist nicht dazu gemacht, einen Ball präzise durch die Luft zu schiessen. Auch wenn *David Beckham* seine Kindheit und Jugend mit dem Einüben von Flanken und Freistössen verbracht hat, zittern die Zuschauerinnen und Zuschauer zu Recht, wenn er zu einem Schuss ansetzt. Im entscheidenden Moment landet der Ball nur mit dem nötigen Quentchen Glück im Tor.

Und noch eine Preisfrage: Spielt es eine Rolle, für *welche Arbeit* die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Amtes eigentlich (oder im Besonderen) angestellt sind? •