

Revolution im Büro?

Kann ein Datenaufbereiter seine Kräfte voll entfalten?

von Sascha Illich, New York

Von Anfang an war Verwaltungsarbeit gekennzeichnet durch Macht, am Schreibtisch ausgeübt, und Menschen, in eine starre, hierarchische Ordnung eingeschlossen, die Informationen und Dokumente nach bestimmten Regeln erstellen, sammeln oder weitergeben.

Mit der Zeit haben sich die Mittel etwas geändert. Vom Federkiel und Tintenfaß führte der Weg über Schreibmaschine, Haustelefon und fahrbare Karteiträger bis zum Erfassen und Sammeln von Informationen in elektronischen Speichermedien. Eines blieb immer gleich: Es entstand erst Daten, dann immer mehr Daten, und als die Mengen unüberschaubar wurden, mußte auch die Verwaltungsarbeit wieder verwaltet werden. Im gleichen Maße wuchs die Masse der Menschen, die diese Arbeiten zu bewältigen hatten. Je mehr Menschen aber in einen Verwaltungsprozeß eingeschaltet waren, umso schwieriger wurde auch die direkte Kommunikation zwischen ihnen.

Dann kam die Entdeckung, daß das zumindest nicht mehr in den Büroräumen aus Großvaters Zeiten weitergehen konnte. Es entstanden riesige Gebäude aus Glas, Stahl und Beton, Trennwände wurden niedergelegt oder erst gar nicht gebaut, Fußböden, Wände und Decken schalldämmend ausgeführt, und nur noch Barrieren mit Blumenarrangements trennten die Funktionsgruppen voneinander. Die „Bürolandschaft“ wurde geboren, die ange-

lich ideale Kommunikation zwischen den einzelnen Mitarbeitern geschaffen. Das war die sogenannte erste Revolution im Büro, vom Büro aus für das Büro gemacht.

Eine Revolution erzeugt zweifellos neue Zustände. Wie lange dauert es aber, bis diese selbst wieder zum Establishment werden? Geben wir uns nicht aufgrund des erreichten Neuen einer gefährlichen Selbstzufriedenheit hin? Wie sieht die Situation heute aus? Man hat versucht, die Theorien der Kybernetik auf die Organisation des Büros anzuwenden und damit auch auf die Menschen, die in ihnen arbeiten. Man sprach von der Rationalisierung der Organisation, brachte viele Bürofunktionen auf einen gemeinsamen Nenner und versuchte, die aus der Datenverarbeitung geläufigen Begriffe Hardware und Software auf Verwaltungsarbeiten zu übertragen, wo sie jetzt „Einrichtungen“ und „Verfahren“ genannt werden.

Nun haben wir es im Büro immer noch mit Menschen zu tun. Die meisten von ihnen möchten nicht gern auf die Dauer durchleuchtet werden. Sie wollen ihre Fehler und persönlichen Eigenheiten nicht dauernd offenlegen. Hat die Bürolandschaft bewirkt, daß diese Menschen ihre Arbeit wirklich rationeller — was nicht gleichbedeutend mit schneller ist — durchführen? Kann der Mensch seine Fähigkeiten besser entfalten zum Nutzen seiner Arbeit oder ist er Datenaufbereiter, Terminjäger und Auswertungsinstrument für die

von der EDV gelieferten Datenmassen geworden? Es erhebt sich die Frage, ob wir auf diese Weise nicht das Recht des Menschen auf schöpferische Arbeit bedrohen und Gefahr laufen, eines Tages wieder bedroht zu werden von einer noch unvorhersehbaren Entwicklung. Hand in Hand mit dieser Entwicklung geht die Tatsache, daß wir jetzt den Menschen nicht mehr nach bestimmten individuellen Fähigkeiten messen, sondern nach seiner Eignung zur Anpassung an die neue Situation, nach seinem Kommunikationsvermögen und seiner Eignung für Routinearbeit. Es liegt nun an uns, ohne Furcht weiter in die Zukunft zu planen und dem arbeitenden Menschen innerhalb seiner neuen Umgebung das Gefühl der persönlichen Erfüllung bei seiner Arbeit zu vermitteln. Eine neue Revolution aus mächtigen etablierten Institutionen heraus scheint schwierig, aber es ist nicht undenkbar, daß man hier neue Gedanken verwirklichen kann. Die historische Entwicklung hat es schließlich bewiesen.

Worauf es dabei ankommt, sind echte Kenntnisse der Verhältnisse und der tiefer liegenden Gründe, nicht nur der Wirkungen. Niemand kann als Einzelner wissen, wie das Büro von morgen aussehen soll. Wir müssen uns deshalb gründliches Wissen darüber erarbeiten, in welcher Weise der Mitarbeiter von morgen so geführt werden kann, daß er seine körperlichen und geistigen Kräfte mit seinem emotionalen Empfinden in Einklang bringen und zur Zufriedenheit aller im Arbeitsprozeß einsetzen kann. Hierzu gilt es, fragmentarische Bemühungen von Einzelmenschen und Unternehmen auf weltweiter Basis zu vereinigen, gemeinsame Untersuchungen anzustellen und auf diese Weise die Basis für ein gemeinsames Handeln in Richtung dieser Ziele zu finden. Wenn wir es nicht tun, kann die nächste Bürorevolution von außen auf uns zukommen.