

Kolumne: Organisation und Langeweile

Günther Ortmann



«Erfülltes Leben» ist der Signifikant einer abwesenden Fülle – des Anderen eines Mangels, einer Leere.

Die Rede von einem «erfüllten Arbeitsleben» indiziert eine besondere Leere, eine, die sich zumal in Arbeitsorganisationen auftut.

Ein Name für solche Leere ist: Langeweile, erzeugt durch Arbeitsteilung, Wiederholung und resultierende Monotonie. Das mag die Monotonie «repetitiver Teilarbeit», die Routine ewiger Meetings und Gremiensitzungen oder die Ödnis unserer Innenstädte mit ihren immergleichen Ladenketten sein. In *Der bleiche König* von David Foster Wallace kommen Sachen vor wie Standardprotokollbogen, 1040er-Prüfungen, W-2er, 1099er, jahres- und steuerübergreifende Gegenproben und Beschreibungen der «dreitausenddreihundert Mitarbeiter von IRS-Dienststelle 047 nach Schichtzugehörigkeit». In § 44 dieses unvollendeten Romans benennt der Ich-Erzähler «das wahre Geschick, dessen es bedarf, um in einer Bürokratie Erfolg zu haben. ... Der Schlüssel ... ist die Fähigkeit, Langeweile auszuhalten.»

Das ist eine einigermaßen depressive Diagnose. Bei Wallace mündet die Sache aber in Ambiguität: „Der Schlüssel ist die Fähigkeit, ... die andere Seite der Routine zu finden, des Nichtigen, des Bedeutungslosen, des Repetitiven, des sinnlos Komplexen.“

Die andere Seite der Routine? Das erinnert an ein Wort Walter Benjamins: «Langeweile ist ein warmes graues Tuch, das innen mit dem glühendsten, farbigsten Seidenfutter ausgeschlagen ist.» Das, kein Zweifel, ist eine andere Art von Langeweile als die repetitiver Teilarbeit. Frivol wäre es, oder gar zynisch, Fließbandarbeitern oder den Sachbearbeitern in der Steuerbehörde aus *Der bleiche König* jene farbige, seidenweiche Innenseite der Langeweile als Trost zu empfehlen. Und doch gehört zur «Fähigkeit, die andere Seite der Routine zu finden»,

jene von Oskar Negt und Alexander Kluge in *Geschichte und Eigensinn* namhaft gemachte Phantasie-, Deutungs- und Trauerarbeit einschließlich einer Fülle von Selbst- und Fremdröstungen, mit der Arbeitende sich die Zumutungen monotoner Arbeitsprozesse erträglich machen – ihr tagtäglich, unbezahlter, stiller Zuschuss zur Produktion. Beispiel: diese Interviewauskunft eines Arbeiters aus einer alten industriesoziologischen Studie:

«Sehen Sie, wenn ich das alles zusammengesetzt habe, kontrolliere ich meine Zusammensetzung, indem ich auf jeden dieser acht Knöpfe drücke. Jeder Knopf läßt ein bestimmtes Licht aufleuchten, wie man auf dem Plan sieht, und jedesmal, wenn ich auf die acht Knöpfe drücke und alle haben ein positives Ergebnis gezeigt, fühle ich etwas und bin sehr befriedigt. Ich mache meine Nummer an das fertige Teil und tue es in den Korb. Alle diese Teile in dem Korb sind meine, und ich bin stolz auf sie, und wenn ich morgen eines zurückerhalten sollte, würde mich das sehr bedrücken. Sie verstehen, es ist, als ob man kreativ wäre – vielleicht wie wenn man ein Bild malen würde – Sie bekommen die Farbe, arbeiten schwer und tragen sie auf, und wenn alles fertig ist, treten Sie zurück und freuen sich daran, Ihre Arbeit zu betrachten.» (Zit. nach R. zur Lippe, *Am eigenen Leibe. Zur Ökonomie des Lebens*, Frankfurt a. M. 1978, 59)

Wer in Organisationen arbeitet, bringt nicht nur seine Arbeitskraft im engen Sinne der Herstellung eines Produkts ein, sondern vielerlei Vermögen und Praktiken à la Negt/Kluge, auch die Fähigkeit, Langeweile auszuhalten oder ihre Leere zu füllen. Erfüllt ist ein Arbeitsleben auch von solchen Zugaben. Organisationen zehren davon. Sie nähren sich daran. Sie sind Parasiten dieser Vermögen.

Prof. Günther Ortmann, Professor für Führung an der Universität Witten/Herdecke, Kontakt: ortmann@hsu-hh.de