

Schöne neue Arbeitswelt

3. Juni 2016, Jean-Marc Hensch, Zürich (Informatiktage 2016 bei Ergon)

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich freue mich ausserordentlich, heute im Rahmen der Informatiktage ein Ko-Referat zur Entwicklung in der modernen der Arbeitswelt zu halten. Der Titel lautet: Schöne neue Arbeitswelt. Für Literaturkenner ein wichtiger Hinweis. Ich wurde eingeladen, um ein wenig das Bild zu korrigieren, das Patrick Burkhalter von Ergon jetzt an die Wand gemalt hat. Nachdem diese Informatiktage sich ja nicht nur an Nerds richten, sondern auch normale Menschen und sogar Jugendliche auf dem Weg der Berufsfindung dazu eingeladen sind, muss man ja schon ein wenig aufpassen, dass hier keine falschen Vorstellungen entstehen.

Wir bei Swico haben da als Branchenverband eine Verantwortung. Aber auch ich persönlich, der ebenfalls als Unternehmer tätig ist, möchte entsprechende Aufklärungsarbeit leisten.

Als ich vor vielen Jahrzehnten in der Rekrutenschule war habe ich die 3K der Führung gelernt: Kommandieren, Kontrollieren, Korrigieren. Wurde das nicht befolgt, gab's dann das vierte K: Kiste, also Arrest. Eigentlich ist das alles für die Arbeitswelt heute noch 1:1 gültig. Aber da wir alle dem heutigen Zeitgeist huldigen wollen, habe ich die 3 K umbenannt: Klarheit, Konzentration, Konstanz.

Es beginnt damit, wie man seine Mitarbeiter auswählt: Wichtig ist, dass Risikogruppen gar nicht erst ins Unternehmen kommen und wenn sie schon da sind, dann eliminiert werden. Bei letzterem denke ich da an ältere Arbeitnehmer. Es gibt ja Leute, welche meinen, alle über 40 gehören zum alten Eisen und gehören weg. Völlig falsch: Schon ab 30 beginnt gemäss aktuellen Studien die körperliche Spannkraft nachzulassen, also sollte man sich als vorausschauender Arbeitgeber spätestens bei den 29jährigen überlegen, wie man sie wieder los wird. Ältere Arbeitnehmer sind auch sehr unangenehm, weil sie nicht nur zu viel Erfahrung mit sich herumschleppen, sondern diese auch noch weitergeben wollen. Und das stört gut eingespielte Abläufe und bringt Unruhe in den Betrieb.

Aber schon bei den Einstellungen kann man gewaltige Fehler machen. Zum Beispiel Frauen einstellen. Diese Wesen sind ja für den Ausgang ganz nett, aber in den Betrieben ein Problem. Sie brauchen Sitztoiletten, werden weggeheiratet, brauchen Stillpausen, nehmen Mutterschaftsurlaub und flirten mit den Männern, die eigentlich arbeiten sollen. Denken Sie an die unzähligen Beziehungen, die in gemischten Betrieben entstehen: Einerseits schlecht für die Software-Industrie, welche Dating-Apps verkaufen möchte, andererseits führt das Menschen ins Elend. Ich selbst bin ja ein abschreckendes Bei-

spiel dafür: Ich habe einst mit der Chefin meiner Chefin angebandelt. Und es ist gar nicht gut ausgegangen: Wir sind noch nicht mal 30 Jahre miteinander verheiratet. 29.

Frauen gehören ja oft auch einer anderen Problemgruppe an: Teilzeiter. Das sind mühsame Leute, welche die Arbeitsmoral schwer beeinträchtigen: Sie bringen so einen Hauch von Freiheit und Freizeit ins Unternehmen, haben noch andere Interessen neben der Firma, sind nie da, wenn man sie mal braucht und verursachen beim Vereinbaren von Meetings und beim Abrechnen der Arbeitszeit immer Mehraufwand. Wenn jemand sich nicht voll für seine Firma engagieren will, soll er doch gleich zu Hause bleiben. Aber sich nicht von mir bezahlen lassen.

Was Sie als moderner Arbeitgeber auch unbedingt vermeiden müssen, sind Lehrlinge. Die sind echt mühsam, statt dass sie arbeiten sind sie dauernd weg, in der Schule, in ÜK, auf Besichtigungen. Und wenn sie da sind, wollen sie auch noch betreut und ausgebildet werden. Und undankbar sind sie obendrauf, wollen zusätzlich zum Aufwand, den sie verursachen auch noch bezahlt werden. Wenn Sie besonders Pech haben, gehen diese Kerle noch in die BMS, und dann sehen sie sie eigentlich gar nicht mehr. Sie erhaschen an der Lehrabschlussfeier noch kurz einen Blick auf sie und dann verlassen sie den Betrieb, um zu studieren. Also Lehrlinge unbedingt vermeiden. Leider setzt die Gesellschaft Druck auf, dass sie als Unternehmen Ausbildung betreiben. Wenn's denn sein muss, nehmen sie irgendwelche Leute als Praktikanten auf, am besten schon voll ausgebildete, aber zum Praktikumslohn.

Wenn Sie nun die richtige Crew zusammen haben – also keine Alten, keine Frauen, keine Teilzeiter, keine Lehrlinge und auch sonst keine Freaks – dann müssen Sie sich intern so organisieren, dass Klarheit über die Strukturen herrscht. Mit anderen Worten: Jeder soll wissen, wo Gott hockt. In der Armee hat man da Gradabzeichen, in der Privatwirtschaft muss man da etwas subtiler vorgehen. Das Einzelbüro, die persönliche Assistenz, der Gummibaum, das gravierte Namensschild, der Zugang zur Direktionskantine, da gibt es viele Möglichkeiten, wie man dafür sorgt, dass die Hierarchien nicht nur bekannt sind, sondern auch laufend gehegt und gepflegt werden. In inhabergeführten Unternehmen empfiehlt sich auch das Platzieren von Portraits der Gründer oder der Eigentümer am Empfang. Leider typisch für Ergon, ich habe hier nirgends Pat Burkhalter in Öl gemalt an der Wand hängen sehen. Dabei würde das die Firma doch so viel sympathischer und menschlicher machen.

Überhaupt die Gestaltung der Büros: Wenn sie heute in ein Unternehmen gehen, hat es schon gar keine Büros mehr, es wimmelt von Kuschelkojen, Sitzgruppen und Stehtischen. Und die Chefs sitzen irgendwo, wenn sie überhaupt da sind. Wie soll da eine Atmosphäre entstehen, in der klar ist, dass Arbeit kein Vergnügen sein soll, sondern hartes Pickeln an der Steigerung der Aktionärsdividende und des Bruttosozialprodukts. Wenn Sie je ein Unternehmen sehen, ich fantasiere da einfach etwas zusammen, das eine Rutschbahn oder Seilbahngondeln bei sich im Betrieb einbaut, dann können sie sicher sein: So eine Firma wird sicher nie Erfolg haben, wachsen und Gewinn machen.

Kann gar nicht sein.

Das Verلودern der gepflegten Bürokultur sieht man auch an Dingen wie der Verpflegung: Es gibt tatsächlich wahnsinnige Firmen, insbesondere in der Informatik, welche ihre Belegschaft kostenlos verpflegen. Wissen die denn, welchen Schaden sie da an der Volksgesundheit anrichten? Es gibt Studie eines US-Konzerns, der seine Mitarbeiter gratis verpflegt, wonach diese in den ersten drei Jahren ihrer Anstellung im Durchschnitt acht Kilo zunehmen. Wenn Sie mich so anschauen, könnte man meinen, das ich dort gearbeitet habe. Was danach passiert, ist klar. Die Mitarbeiter fordern ein firmeninternes Fitnesscenter und setzen sich durch. Als Firma haben sie dann die doppelten Kosten: Fürs Anfüttern und dann fürs Abstrampeln. Ist doch unsinnig. Auch Ergon gehört zu den Negativbeispielen: Ein jederzeit gefüllter Riesenkühlschrank mit Snacks, salzig, süß oder süßsauer, Heiss- und Kaltgetränke à gogo. Das lenkt doch vom Arbeiten ab und fördert erst noch das Beizensterben.

Der Sittenzerfall geht auch anderswo weiter: beim Tenü. Früher ging man anständig angezogen ins Büro. Dann begann ganz schleichend der Zerfall. Zuerst kam der Casual Friday. Und heute? Heute haben sie den Casual Monday ... und den Casual Tuesday, auch den Casual Wednesday, den Casual Thursday und den Casual Friday sowieso. Und am Ende trägt niemand mehr eine anständige Kravatte. Sehen Sie sich nur heute hier um!

In den Firmen geht ja heute die Produktivität immer mehr vor die Hunde. Statt strikter Arbeitszeiterfassung gibt es sogenannte Vertrauensarbeitszeit. Wie soll ich da wissen, wann jemand wirklich arbeitet? Ich bin daher sehr dankbar, dass das Staatssekretariat für Wirtschaft hier seine Kontrollen verstärkt hat und immer mehr eine lückenlose Dokumentierung sämtlicher gearbeiteter Stunden und Pausen verlangt. Endlich macht der Staat etwas für uns Unternehmer. Ein Problem bleibt aber bestehen: Home-office. Immer mehr Firmen gehen leichtsinnigerweise dazu über, ihre Mitarbeitenden auch von zuhause arbeiten zu lassen. So verlieren sie jede Kontrolle und wissen am Schluss nicht, ob sie die Leute statt fürs Programmieren fürs Schneiden von Fussnägeln bezahlen.

Man muss aber auch die negativen volkswirtschaftlichen Folgen von flexiblen Arbeitszeiten und Home-office sehen: Wie wollen wir denn die Investitionen in den öffentlichen Verkehr und den Strassenbau amortisieren, wenn sich die Leute weigern, in den Stosszeiten unterwegs zu sein?

Zum Glück eröffnet die neue Technologie gute Möglichkeiten, um die Produktivität wieder zu steigern. Geben Sie jedem Mitarbeiter gratis ein Geschäftshandy. Die Kosten spielen sie locker wieder ein, indem sie für den Privatgebrauch eine Pauschale vom Lohn abziehen. Schön ist, dass sie dann von ihren Mitarbeitern als fortschrittlicher und grosszügiger Arbeitgeber betrachtet werden. Viel schöner aber ist, dass sie dann ihre Mitarbeiter immer und überall erreichen können. Heute muss alles schnell gehen. Wenn ein Kunde aus Amerika anruft und eine Frage hat, kann es ja nicht sein, dass wir nicht

unverzöglich Antwort geben, nur weil bei uns der Sachbearbeiter schon vor neun Uhr abends Feierabend machen will. Und als Chef will ich doch am Samstag meinem Mitarbeiter ankündigen können, dass er am Montagmorgen etwas präsentieren soll.

Eine weitere Option – noch nicht so verbreitet – ist ja die Geolokalisation mittels GPS. Ich habe vorhin ausgeführt, wie mühsam es ist, dass man nie weiss, wo die Leute sind. Über einen entsprechenden Ortungsdienst auf jedem Geschäftshandy kann der moderne Arbeitgeber jederzeit nachverfolgen, wo sich der Mitarbeiter aufhält. Und da es keine festen Arbeitszeiten mehr gibt, kann ich das rund um die Uhr nutzen. Es ist zum Beispiel interessant, wenn man sich da am Samstagabend in das Tracking-System einloggt, dann kann man anhand der konzentrierten Geo-Punkte auf dem Monitor herausfinden, wo die angesagten Party-Lokale in der Nähe sind, in denen sich ihre Mitarbeiter so tummeln.

Und wenn sich dann um halb vier nachts zwei Punkte mit GPS-Locations auf der Karte sehr nahe beieinander liegen, dann weiss man, da läuft wohl was. Wobei, wenn sie keine Frauen einstellen, was ja dringend zu empfehlen ist, dann sollte es eigentlich nicht passieren. Wenn doch, dann muss man sich vielleicht andere Fragen stellen.

Ich komme nun zum Schluss: Ich finde es toll, dass wir heute bei Ergon Informatik zu Besuch sein konnten. Denn an diesem Beispiel lassen sich, das haben Sie sicher gemerkt, zahlreiche Fehlentwicklungen im Massstab 1:1 nachverfolgen. Dabei ist die schlimmste Sünde wohl, dass Ergon als Arbeitgeber nicht nur beliebt sein will, sondern es gemäss offiziellen Erhebungen auch tatsächlich ist.

Dabei hat schon der römische Kaiser Caligula formuliert, was die richtige Einstellung eines Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten sein soll: „Oderint dum metuant“. Aus dem Lateinischen auf Deutsch übersetzt heisst das: „Mögen sie mich hassen, solange sie mich fürchten.“

Man kann natürlich von allem, was ich beschrieben habe, das pure Gegenteil machen. Aber ich warne Sie: Dann muss man sich nicht wundern, wenn man so wie Ergon wird: zufrieden, sympathisch, dynamisch und extrem erfolgreich. Und wer will das schon?

Ich danke Ihnen.