



Rezension

## Mehr arbeiten

Carmen Losmann // *Work Hard Play Hard*

Martin Büdel

<sup>1</sup> Zitiert aus den Ankündigungen im Presseheft, zum Download:  
<http://www.workhardplayhard-film.de/> (22.12.2014).

„Was bedeutet die Arbeit für Sie?“ - Unvermittelt fordert Carmen Losmann am Beginn ihres preisgekrönten Dokumentarfilms *Work Hard Play Hard* (2011) die Zuschauer dazu auf, diese Frage bei ihren „zutiefst beunruhigenden“ Einblicken in „moderne Arbeitswelten“ mitzudenken.<sup>1</sup> Die erste Szene zeigt eine Interviewsituation - im Bild eine Frau, die Fragen nach den Vorstellungen von Arbeit, Leistungsansprüchen oder Führungsqualitäten stellt. Die Antworten einer Stimme aus dem Off werden zunehmend ratloser und schließlich durch immer schneller aufeinander folgende Fragen ganz zum Verstummen gebracht. Klug montiert, sind in der Folge Ausschnitte aus Arbeitsbereichen verschiedener großer Unternehmen zu sehen. Szenen aus Meetings oder Assessment Centern in architektonisch durchgeplanten Arbeitsräumen sezieren Bedingungen von Arbeit in Firmen wie Unilever, Kienbaum oder der Deutschen Post. Dabei werden ganz besonders die ständig fordernden Optimierungszwänge deutlich, denen Unternehmen sich unterwerfen und die sie auf oft subtile Weise nutzen, um auch ihre Mitarbeiter in die Pflicht zu nehmen, noch mehr, besser und effektiver zu arbeiten.

Losmann gelingt es in ihrem Film ein gewisses Unbehagen auf den Zuschauer zu übertragen, das von den Ambitionen der Unternehmen ausgeht und einen Teil der Alltagsrealitäten vieler ArbeitnehmerInnen ausmacht. Sie legt Diskurse und Praktiken offen, mit denen »moderne« Großunternehmen versuchen, „in die gesellschaftliche Praxis einzudringen“, wie es der Soziologe Henri Lefebvre formulierte. Ein Unternehmen, so schrieb Lefebvre, schlage „der gesamten Gesellschaft seine Rationalität als Organisations- und Verwaltungsmodell vor [...] reißt Funktionen an sich [...] die morgen der städtischen Gesellschaft gehören müßten: Wohnen, Erziehung, [...] Freizeit usw. [...] Auf seine Weise vereinigt das Unternehmen das gesellschaftliche Leben [und] unterwirft es den totalitären Ansprüchen“.<sup>2</sup> In diesem Prozess, so zeigt Losmanns Film, versuchen die Führungskräfte der Unternehmen immer weniger dem Zufall zu überlassen: von der räumlichen Gestaltung der Arbeitsplätze bis hin zur Selbstoptimierung der Angestellten.

<sup>2</sup> Henri Lefebvre, *Das Alltagsleben in der modernen Welt*, Frankfurt am Main 1972, S. 97.

Titelbild: (c) Film Kino Text



(c) Film Kino Text

Arbeit, so formuliert es einer der Architekten in der zweiten Sequenz des Films bei einer Besprechung anlässlich der Planung eines neuen Firmengebäudes für Unilever, solle keinen Zwang darstellen. Am besten werde das schon an der Gestaltung der Räume und ihrer Einrichtung deutlich. Die Büroräume sollten Orte sein, an denen niemand daran erinnert werde, sich überhaupt an einem Arbeitsplatz zu befinden. Die Möblierung solle eher einer Wohnatmosphäre gleichen, gleichzeitig durch bestimmte farbliche und technische Eigenschaften zum Arbeiten anregen. So beschreibt ein Vertreter der Unternehmensberatung Accenture an einer anderen Stelle des Films die Einrichtung der Arbeitsräume, was mit Nachdruck die räumliche Dimension der Vereinnahmung der Arbeitnehmer durch die Unternehmenslogik unterstreicht. Der Film verfolgt einige der Spuren und Interdependenzen der hier anklingenden Denkmuster und lässt so verständlich werden, wie wenig die Handelnden auf den unterschiedlichen Ebenen der Unternehmen dieser Logik entkommen können. Szenen eines Meetings für die Ausbildung von ‚Change Managern‘, die, unterstützt durch eine Unternehmensberaterin von Kienbaum, Umstrukturierungsprozesse bei der Deutschen Post in die Wege leiten sollen, prallen auf Aufnahmen eines Meetings bei eben dieser Unternehmensberatung, in denen es um Umstrukturierungsprozesse im eigenen Unternehmen geht. Durch Losmanns dramaturgische Zuspitzung wirken diese Ausschnitte wie hilflose Versuche, sich durch ständige Transformation in der Eigenorganisation den Bedingungen des Wettbewerbs anzupassen.

„Der Markt fordert es“, begründet ein Manager von Schott Solar die ständige Evaluation der eigenen Mitarbeiter. Ausschnitte eines „Assessment Centers“, in denen der Manager der Befragung der Angestellten beisitzt, kontrastiert Lohmann durch den Wechsel mit Aufnahmen eines Outdoor-Team-Trainings einer Gruppe eines kleinen IT-Unternehmens. So stellt sie ins Zentrum des Films den Zwang zur Selbstoptimierung der Angestellten: „High Performer“ sind gefragt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die Ziele des Unternehmens alles daran setzen und bereit sind, einen Großteil ihrer Zeit dafür aufzubringen. Die Leistung der Arbeit wird immer mehr gemessen an der Erledigung bestimmter Tätigkeiten, ist also aufgabenorientiert und nicht durch einen festen Zeitrahmen vorgegeben. Das bietet den Unternehmen die Möglichkeit, durch die zeitliche Entgrenzung „die affektive Besetzung der Arbeit“ durch den Arbeitnehmer verstärkt auszunutzen. Der Spaß an der Arbeitstätigkeit und die Chancen auf eine Karriere als eine Seite der Medaille verleiten dazu, vor der „objektiven Wahrheit der Arbeit als Ausbeutung“ auf der anderen Seite die Augen zu verschließen.<sup>3</sup> Persönliche Ziele sind stets den Interessen des Unternehmens unterworfen. Dennoch scheint die Bereitschaft von ArbeitnehmerInnen, sich anzupassen und sich selbst als guten „Performer“ darzustellen, groß zu sein. Das Verhalten von Teilnehmern bei dem im Film zu sehenden „Assessment Center“ lässt darauf schließen.

<sup>3</sup> So fasst Pierre Bourdieu einen Teil der Ambivalenzen fremdbestimmter Arbeitsverhältnisse. Vgl. Pierre Bourdieu, *Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft*, Frankfurt am Main 2001, S. 259.

Die Stärken von *Work Hard Play Hard* liegen besonders in der geschickten Montage von Szenen aus unterschiedlichen Kontexten. Auch der gezielte Einsatz des Tons inklusive unterlegter Klänge, die lange Totalen von Arbeitsräumen und Empfangshallen in Unternehmensgebäuden unterstützen, schafft es, eine gewisse Unruhe auszulösen. Der Film lebt dabei besonders auch von dem, was er nicht

zeigt: die eigentlichen Arbeitstätigkeiten derjenigen, die nur in Meetings oder „Assessment Centern“ zu sehen sind. Die Leere der floskelhaften Sprache, in der sich die eigentliche Arbeit auf diese Weise auflöst, wirkt dadurch umso hohler und sinnfreier. Losmann regt mit *Work Hard - Play Hard* zum Nachdenken über die eingangs gestellte Frage an: Was bedeutet uns Arbeit und wozu sind wir bereit, wenn Arbeit unter den Bedingungen stattfindet, die sie im Film skizziert? Und eigentlich führt diese Frage, wie sich mit obigen Gedanken von Lefebvre zeigen lässt, noch viel weiter: Welchen Einfluss auf unseren Alltag gestehen wir einer solchen Art des Wirtschaftens, Denkens und Lebens zu und hat uns diese Logik nicht schon so weit durchdrungen, dass der Film ein Unbehagen artikuliert, das gesellschaftlich ohnehin schon latent lauernd präsent ist? Gemeinsam mit Stephan Siemens und Eva Bockenheimer verfolgt Losmann einige Spuren des Films in einer begleitenden Buchpublikation, die 2013 im Schüren Verlag erschien, weiter. Neben einem Gespräch über den Film zwischen den Herausgebern finden sich dort „Resonanzen“ von Mitwirkenden im Film, sowie von Presse und Zuschauern. Im dritten Teil des Buches reflektieren weitere Autorinnen und Autoren über einige Szenen im Film und damit verbundene Themen. Die vielseitigen Reaktionen und aufschlussreichen Hintergrundinformationen runden Einblicke der Filmemacherin in ihre Recherchen ab. Stephan Siemens berichtet zudem über die gewerkschaftliche Initiative „Meine Zeit ist mein Leben“, in der sich auch Mitherausgeberin Eva Bockenheimer engagiert. Die Gestaltung des Buches, soviel sei als Kritik vorangestellt, wirkt besonders durch Brüche in der Typografie (zwischen Überschriften, Text, Fußnoten) und teils zu engem Textsatz leider etwas lieblos.

Neben einer vertiefenden Auseinandersetzung mit der Frage nach gesellschaftlichen und individuellen Bedeutungen von Arbeit ist das Buch aber eine gelungene Ergänzung zum Film, vor allem weil es Hinweise auf einige der oben angedeuteten Leerstellen gibt. So beschreibt eine Mitarbeiterin von Schott Solar in ihrem kurzen Beitrag kritisch, dass sie, wie andere ebenfalls im Film zu sehende Mitarbeiter, über den Verlauf der Veröffentlichung nicht informiert gewesen sei. Habe die Filmemacherin während der Dreharbeiten noch von einer Produktion für das Abendprogramm „bei 3sat oder arte“ gesprochen, sei die Ausstrahlung des Films im Kino eine unangenehme Überraschung gewesen, schreibt sie an Losmann: „Wo liegt nun der Unterschied zwischen Ihrer Dokumentation, die offensichtlich darauf angelegt ist, den nicht immer menschlichen Umgang mit ‚Human Capital‘ darzustellen, und ihrer Vorgehensweise?“ (S. 64). Die Filmemacherin stellt sich dieser Kritik im Gespräch mit Eva Bockenheimer und beschreibt die Vorgehensweise bei der Produktion und Auswertung des Filmmaterials. Nicht zuletzt weil die Fernsehsender „Sendesicherheit“ benötigten, sei es üblich, dass alle Mitwirkenden „nach den Dreharbeiten per Unterschrift ihre Rechte am eigenen Bild abtreten müssen“ (S. 14). Zur vollständigen Transparenz ist dem Buch die „Einwilligungserklärung“ als Anhang beigefügt, die alle Mitwirkenden nach den Dreharbeiten unterschrieben haben (S. 236). Noch auf eine weitere Leerstelle verweist die Mitarbeiterin von Schott Solar, die nachdrücklich die subjektive Handschrift der Filmemacherin unterstreicht: „Wenn man in einer Firma arbeitet, in der man dem Kollegenkreis vertrauen kann, in der man bei der Arbeit lachen kann, und dabei Leistung Wert geschätzt wird,

kann man in einem wirtschaftlichen Umfeld als wertvolles Humankapital mit voller Überzeugung arbeiten. Ihr Film malt in dieser Hinsicht leider teilweise stark schwarz-weiß. Kaum einer der Darsteller zeigt Freude bei der Arbeit oder lacht. Davon werden sie jedoch viele auch im wirtschaftlichen Umfeld finden.“ (S.65) Losmann ist sich dessen bewusst und spricht im Interview selbstkritisch über filmtechnische Eingriffe, die diese Atmosphäre unterstützen. Für die Tongestaltung beispielsweise fragt sich die Filmemacherin selbst, ob dies nicht zu suggestiv wirke. Aber in der kritischen Bemerkung der Mitarbeiterin von Schott Solar wird gleichzeitig auch noch einmal verstärkt die Bereitschaft deutlich, sich der Denkweise der Unternehmen anzupassen, „Leistung“ zu bringen und als „Humankapital“ ein kleiner Teil in Produktionsprozessen zu sein, deren gesellschaftlicher Mehrwert nicht immer ersichtlich scheint.

Gerade auch diese psychische Vereinnahmung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es, für die sich Carmen Losmann schon bei ihren Recherchen zum Film interessierte. Einige Ausschnitte aus dem dabei gesammelten Material präsentiert sie im letzten Teil des Buchs. Anstoß, sich für die Arbeit in großen Unternehmen und den „Wandel der Arbeitswelt“ zu interessieren, war demnach das Selbstmarketing der Firmen. Oft versprächen Unternehmen eine „Welt der Herausforderungen und des Abenteuers, in der auch das ausgelassene Feiern unter fröhlichen, sorgenfreien Menschen keinesfalls zu kurz kommt“, wie es Losmann mit Blick auf die Bildsprache von Werbebroschüren formuliert (S. 156).



(c) Film Kino Text

Interviewauszüge aus dem Recherchematerial unterstreichen die Ambivalenz, in die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begeben, die sich den Zielen der Unternehmen anpassen, ‚performen‘ wollen und beim Sprechen darüber merken, wie sie sehr von ihrer Arbeit vereinnahmt sind: „Und ich ertappe mich dabei, dass ich erst immer alles, alles für die Arbeit fertig machen will, bevor ich irgendetwas Privates mache. Und auf diese Weise macht man gar nichts Privates mehr, also muss man die Strategie irgendwie ändern und bislang ist mir das noch nicht wirklich gelungen“ (S. 166). Besonders bezeichnend für den Erfolg der Unternehmen, die gesellschaftliche Praxis auch auf individueller Ebene zu prägen, wie wir es mit Lefebvre begreifen können, ist die Tendenz von ArbeitnehmerInnen, nicht strukturelle Ursachen für schwierige Arbeitsbedingungen verantwortlich zu machen, sondern die eigenen Fähigkeiten der Selbstorganisation in Frage zu stellen. Zumindest im Buch kann Losmann die gezielte Vereinnahmung der Angestellten offen legen – mit der Bemerkung einer Führungskraft, die wohl nicht vor der Kamera geäußert werden würde: „Selbstverständlich arbeiten die Leute länger, wenn wir die Stempeluhren abschaffen, darum haben wir das doch eingeführt, damit die Leute mehr arbeiten. Wir dürfen es nur nicht sagen“ (S. 232).

*Work Hard Play Hard.* Dokumentarfilm von Carmen Losmann, D 2011, 90 Min. Buch und Regie: Carmen Losmann, Kamera: Dirk Lütter. Verleih: Film Kino Text.

Bockenheimer, Eva/Carmen Losmann/Stephan Siemens (Hg.): *Work Hard Play Hard. Das Buch zum Film.* Schüren Verlag, Marburg 2014. ISBN 9783894728526. Broschiert, 218 Seiten, 19,90 EUR.

---

## Empfohlene Zitierweise:

Martin Büdel: Mehr arbeiten. Carmen Losmann // Work Hard Play Hard  
In: Muße. Ein Magazin, 1. Jhg. 2015, Heft 1, S. 43-47.  
DOI: 10.6094/musse-magazin/1.2015.43  
URL: <http://mussemagazin.de/?p=40>

Zum Zitieren nutzen Sie bitte die Seitenzahlen der PDF-Version.