

Leben

Rita Michlits

Zubrot für Mami:
Nur in guten Tagen

In Österreich beziehen laut Sozialministerium aktuell 165.644 Mütter und 5.591 Väter Kinderbetreuungsgeld. Zurzeit wird gerade das Jahr 2002 evaluiert. Weniger als ein Prozent dürfte die Zuverdienstgrenze überschritten haben, schätzt Ursula Haubner. Kunststück. Wie viele österreichische Frauen verdienen in drei Monaten überhaupt 14.600 Euro beziehungsweise knappe 4.900 Euro monatlich? Diese Frage drängt sich deshalb auf, weil Karenzierte längstens 13 Wochen im Jahr mehr als die Geringfügigkeitsgrenze beziehen dürfen. Sonst verlieren sie den Kündigungs-

und Entlassungsschutz. Wenn die junge Mutti die 14,53 Euro Taggeld für die Kinderbetreuung bei einer anderen Firma aufzupeppen versucht, sie quasi fremdarbeitet, braucht sie das Okay des eigenen Bosses. Gibt es Konkurrenzklausele, versiegt selbst die Hoffnung auf geringfügiges Einkommen im Sand. Beschäftigung steht und fällt also mit dem Wohlwollen des Arbeitgebers. Diese Regelung schützt die Unternehmer, und das ist in Ordnung. Aber wie soll eine Frau zusätzliches Geld verdienen, wenn ihr Chef bereits beschlossen hat, sie gleich nach der Behaltefrist loszuwerden? Gar nicht, würde ich meinen. Dass er einem Gastspiel bei einer anderen Firma nicht zustimmen wird, erklärt sich von selbst. Die Zuverdienstgrenze ist damit reine Fiktion.

Unternehmer, die Mitarbeiterinnen auch nach der Babypause behalten wollen, sollten sie möglichst schnell wieder integrieren. Nur so bleiben sie am Ball. Wozu entwickeln die Techniker all diesen mobilen Schnickschnack, wenn wir ihn nicht sinnvoll einsetzen? Ein paar Stunden Telearbeit und ein Meeting pro Woche lassen sich in den Alltag eher einbauen als tägliche Präsenz im Büro. Alles andere kostet Geld: Für 14,53 Euro kommt der Babysitter zwei Stunden. Eine Packung Markenwindeln kostet 14,99 Euro.

Mario Koepl

Mobil in völlige
Untätigkeit

Ja, ja, das hehre Thema „Mobilität am beziehungsweise für den Arbeitsplatz“! Von Politikern und Wirtschaftsfachleuten oft als Lösung für so manche Personalengpässe oder Stellenkapazitäten sowie als Anprangerung von rigiden Denkweisen beschworen. Wir sollten alle rasch flexibler, ortsunabhängiger und anpassungsfähiger werden. Der Große Onkel fern des ebenso Großen Teichs exerziert es ja angeblich seit Jahrzehnten so toll vor.

Was aber, liebe Leute, wenn wir in unserer Anbetung der Arbeitsplatzmobilität völlig falsch liegen? Was, wenn die Mobilität, die wir künftig wirklich benötigen, jene einer völlig neuen Denkweise und Lebenshaltung ist? Machen wir uns nichts vor. Das Paradigma von der Arbeit als Quelle unseres Einkommens und als fundamentale Lebensbasis ist in Zeiten der Globalisierung, Profitmaximierung und des Wegfalls ganzer Berufszweige schon lange hinfällig. Immer mehr Fachleute gestehen, dass in Zukunft ein Grundeinkommen auch ohne jede Arbeit notwendig sein wird. Wir brauchen daher jede Menge Mobilität, um zu akzeptieren, dass Arbeitslosigkeit nur deshalb ein Thema ist, weil wir fälschlich davon ausgehen, dass Beschäftigungslose auf der Tasche des Werkstätigen liegen. Die wahre Beweglichkeit wird sich künftig im allgemeinen Grundverständnis äußern, dass wir eine gewisse Anzahl von Menschen und eine gewisse Menge von Gütern haben, so und so viel Geld drucken und dann an die Menschen verteilen müssen, um Konsum und Grundversorgung zu gewährleisten. Arbeit wird in Hinkunft für jene frei sein, denen eine tägliche Beschäftigung wirklich Spaß bereitet. Der Nebeneffekt: Sozial- und Umweltschäden werden erschwinglich, Nebenkosten finanzierbar und das Leben um einiges simplifiziert. Das sollte das Ziel der wahren Mobilität sein.

Ad-hoc-Management: Kann zum chaotischen Alptraum geraten

Kommunikation
als Puppenspiel

Jakob Steuerer

Handy und Internet haben den Managementstil dezidiert verändert: Man plant nun deutlich weniger und gibt – oder bekommt – einen Projekt-Rahmen. Die Umsetzung folgt: Ad-hoc-Management nutzt die schnelle technische Kommunikation dazu, bei jenem Zeitausmaß deutlich einzusparen, das bislang für penible Vorfeld-Abstimmungen draufging. Nachdem das Team mit dem verantwortlichen Manager ohnedies in dauerndem Handy-Kontakt steht, kann im Fall des Falles schließlich spontan angerufen werden. Konkrete Projektschritte können verändert, nachjustiert oder vorgezogen werden. So weit die schöne Theorie.

Unser aller Business-Alltag zeigt jedoch, dass ein mobilkommunikativ forciertes Ad-hoc-Management vielfach auch zum veritablen Alptraum geraten kann: Ein planloser Vorgesetzter oder Projektleiter überfällt dich andauernd via Handy mit den nächsten Anweisungen und halb garen Ideen – und dies zu jeder Tages- und Nachtzeit. Du musst mitten im Verlauf des Vorhabens registrieren, dass es an Begeisterung und Willen gewiss nicht mangelt, jedoch an einem gezielten, gut koordinierten Vorgehen. Du beobachtest an dir bereits blasphemische Fantasien und nimmst dir vor, nicht mehr abzuheben, wenn ER wieder einmal anruft. Du merkst zunehmend, dass es nicht nur dir so ergeht, sondern anscheinend dem gesamten Team. Kurz: Die Projektmitarbeiter kommen sich unverse-



Die Revolution der mobilen Kommunikation bewirkt allzu oft bloß Stress, Termindruck und Hektik. Foto: Webjournal der ETH Zürich

hens wie Marionetten vor, die an telekommunikativen Fäden hängen. Und ein chaotischer Puppenspieler dirigiert sie aus der Ferne.

Vision und Realität

Spätestens dann erinnerst du dich an das große Start-Meeting, bei dem die Vorzüge des „innovativen Ad-hoc-Management“ gepriesen wurden. Und bei dem extra betont wurde, wie präzise dieses Projekt von einer schnellen Abstimmung via Handy und Internet abhinge. Die Kommunikation zwischen allen Team-Mitgliedern müsse diesmal in produktiver, weil freier und nicht durch den Dienstweg behinderter Form fließen.

Auf die vielfältigen, entlang der Laufzeit immer wieder veränderten Situationen könne diesmal ad hoc reagiert werden. Ein Beschleunigungsprozess, der in beide Richtungen gehen

soll: Sowohl der ausführende Mitarbeiter könne seinem Chef noch rechtzeitig, bevor das Projekt massiv stockt, sein Feedback samt Lösungsvorschlägen geben. Und umgekehrt könne das Management via Handy und Internet das Projekt sehr flexibel steuern. Mehr noch: Die Möglichkeit, dass ein Team-Mitglied einen erlösenden Einfall hat, spontan zum Mobiltelefon langt und seine Idee dem Chef gleich mitteilt, könne letztlich über Erfolg oder Misserfolg entscheiden.

Nur wenige Wochen später geht es dir dann jedoch wie Goethes Faust: Die Vision ist verblasst, die raue Erde hat dich wieder. Und du erkennst: Die mobile Vernetzung wirkt als Verstärker im Positiven wie im Negativen. Dynamische Kommunikation allein kann das Fehlen von echten Managementqualitäten nicht ersetzen.

Beratereck

„Global Nomad, Global Citizen“

Companies increasingly expect flexibility and mobility, whether this is travel or relocation to a foreign country. Travel may be as much as 100 percent and in the US, a common sight on Friday night are airport taxis bringing people home. Rarely seen at their base office, global nomads work from home when not on the road. Entering this type of position, the decision to accept this lifestyle is quickly made. Those who adapt evolve into culturally intelligent, entrepreneurial, risk oriented, “pioneers”, tolerant of differences and difficulties. Global citizens develop through mobility. “Entry” shock may be buffered by relocation companies but success is based on embracing change by the manager and the family. While Americans and Brits are accustomed to moves,

it's a challenge for many Western Europeans, though interestingly not for Eastern Europeans. Now, mobility is not only a requirement, it is also a reward for the “best performers”. Gen Y employees, raised on the common culture of MTV, Internet, and study abroad are looking for companies offering the excitement of 20 nationalities. With the “pioneer” personality increasing, particularly with the “activity based” upbringing of Gen Y and with cross-cultural couples more common, relocations are easier. Two challenges remain, however, how to bring people back “home” and defining where “home” is.

Lydia J. Goutas, Lehner Executive Partners

