

Stephan Voswinkel

Erschöpfung und Selbstausbeutung –
Machen wir uns in der Arbeit krank?

Ein paar Zahlen

- Jeder zehnte Arbeitsausfalltag wegen psychischer Erkrankungen
- Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Erkrankungen:
62 % von 2001 bis 2013.
- Anstieg durch „Burnout“ (Diagnosegruppe Z73 ICD-10-Klassifikation):
Von 8,1 (2004) auf 87,6 Tage (2013) pro 1000 AOK-Versicherte

(Quelle: Meyer et al. in: Fehlzeiten-Report 2014, S. 323, 368)

„Burnout“: Eine Krankheit?

Symptome:

- Emotionale Erschöpfung
- Depersonalisierung und Gleichgültigkeit
- Erleben von Misserfolg

Keine präzise medizinische Diagnose:

In der ICD-10-Klassifikation unter der Diagnosegruppe Z73 „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ als Zusatzinformation, nicht als eigene Krankheit festzuhalten

„Burnout“ als akzeptablere Bezeichnung für Depression:
Wer „Burnout“ hat, hat einmal gebrannt

Noch einmal der Titel:

„Machen wir uns in der Arbeit krank?“

Nicht (nur):

„Macht die Arbeit uns krank?“

Aber auch nicht:

Sind wir selbst schuld, wenn wir uns in der Arbeit krank machen?

Es geht um den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und arbeitendem Subjekt

Überblick

- Entwicklungen der Arbeit und typische psychisch relevante Arbeitsbelastungen
 - Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit
 - Unsichtbarkeiten und Sichtbarkeitszwänge
 - Unbestimmtes Maß der Arbeit
 - Verunsicherungen von Status und Anerkennung
 - Vereinbarung von Arbeit und Nicht-Arbeit
 - Prekarisierung und Arbeitsmarktangst
- Bedeutung der Arbeit für die Identität
- Veränderung der Krankenrolle
- Vulnerabilitäten psychischer Strukturen
- Gefahren der Individualisierung
- Einige Schlussfolgerungen

Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit

- Selbstorganisation, Flexibilisierung, Identifikation mit Unternehmen
- indirekte Steuerung
- Neue Kommunikationstechnologien
- Ambivalenz: Autonomiegewinne ↔ Selbstorganisation als *Anforderung*
- Schwierigkeiten, sich abzugrenzen
- Selbstorganisation im Sinne der Organisation, Evaluation und Kennziffern
- Subjektivierung der Arbeit: Persönlichkeit wird Teil des Arbeitsvermögens

-
- **Unsichtbarkeiten und Sichtbarkeitszwänge**

 - Arbeiten mit nicht besehbarem Ergebnis
 - unsichtbare Arbeitsbestandteile
 - Dokumentationspflichten

„Die stehlen dem einen oder anderen echt nur die Zeit, um was Produktives gemacht zu kriegen, weil mir nutzt das reichlich wenig, an irgend so einem Flipchart zu stehen morgens eine Stunde oder zwei, wenn draußen eine Anlage stillsteht, dabei Hunderttausende von Euros verloren gehen, nur dass ein Vorgesetzter weiß, was da ausgetauscht worden ist; und dass der das, im Endeffekt; sollte der gefragt werden in einer Sitzung mit dem nächsten höheren, mit einer Folie und einem Beamer sauber präsentieren kann. (...) Auf der einen Seite hat er zwar eine schöne Präsentation und er weiß über alles Bescheid und alles, ein Rad läuft ins andere, aber draußen, wo *richtig das Produkt*, da klemmt es an allen Ecken und Enden.“

(Zitat eines Industrieelektronikers in der Instandhaltung eines Automobilunternehmens)

■ Unsichtbarkeiten und Sichtbarkeitszwänge

- Arbeiten mit nicht besehbarem Ergebnis
- unsichtbare Arbeitsbestandteile
- Dokumentationspflichten
- Zwang, sich sichtbar zu machen wegen
 - ✓ Permanenter Reorganisationen
 - ✓ Wechselnde Teams und Vorgesetzte
- unbestimmte Leistungskriterien und -maßstäbe

Unbestimmtes Maß der Arbeit

- Unbestimmte und unkalkulierbare Arbeitsaufgaben
- Anspruchsvolle, „unerreichbare“ Ziele
- Identifikation mit der Arbeit
- Unterschätzung der Arbeiten, die die eigentliche Arbeit ermöglichen
- Konkurrenz und Druck des Marktes
- termingebundene Arbeiten
- Gefühl des dauernden Ungenügens
- Kalkulation mit Störungsfreiheit – jedes Problem verursacht dann eine Krise
- Knappe Personalbemessung

Verunsicherung von Status und Anerkennung

- mangelnde Anerkennung normaler Arbeit
- geringere Loyalität der Organisation gegenüber den Beschäftigten
- dauernde Reorganisationen
- unklare Karrierewege und wiederholte Bewährungszwänge

Vereinbarung von Arbeit und Nicht-Arbeit

Grenzen zwischen Arbeits- und arbeitsfreier Zeit verschwimmen

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit und ihre Zwänge
- Entgrenzung der Familie und Aushandlungen
- Ambivalenz: Neue Freiheiten und Gleichberechtigung ↔ Stress im Privaten

Prekarisierung und Arbeitsmarktangst

- 44 % aller Neueinstellungen werden befristet vorgenommen, 8 % aller Beschäftigten sind befristet beschäftigt
- 900.000 Leiharbeitnehmer
- Prekär Beschäftigte haben geminderte Rechte in der Arbeit, sie sind durch Unsicherheit belastet
- Sie gehören nur eingeschränkt zur Belegschaft
- Sie müssen sich immer für neue Arbeit bewähren

„Die Zeitverträge, das finde ich ganz schlimm. Also wenn ich nicht wüsste, was in einem halben Jahr ist, das finde ich ganz schlimm, ich kann keinen Urlaub planen, die tun mir einfach richtig leid *da draußen*.“

(Zitat eines Angestellten in einem großen Automobilunternehmen)

Prekarisierung und Arbeitsmarktangst

- 44 % aller Neueinstellungen werden befristet vorgenommen, 8 % aller Beschäftigten sind befristet beschäftigt
- 900.000 Leiharbeitnehmer
- Prekär Beschäftigte haben geminderte Rechte in der Arbeit, sie sind durch Unsicherheit belastet
- Sie gehören nur eingeschränkt zur Belegschaft
- Sie müssen sich immer für neue Arbeit bewähren

Auch unbefristet Beschäftigte müssen oft in schlechten Arbeitsbedingungen und nicht für sie passender Arbeit bleiben, weil sie Angst vor Abstieg haben

Bedeutung der Arbeit für die Identität

- Kein Ende der Arbeitsgesellschaft, im Gegenteil
- Arbeit ist wichtig für soziale Anerkennung, (Selbst-)Verortung in der Gesellschaft, soziale Einbindung, für die Bewährung im Leben
- Identifikation mit (sinnvoller) Arbeit

Gefährdungen entwickeln sich im Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen und Arbeitenden

Organisationen und Beschäftigte selektieren einander

Organisationen nutzen die persönlichen Dispositionen der Beschäftigten

Veränderungen der Krankenrolle

- Krankenrolle: Sonderstatus mit Rechten und Pflichten
- als Schon- und Erholungsraum
- Mit der Entgrenzung von Arbeit werden Räume und Grenzen der Krankenrolle unbestimmter und die Akzeptanz unsicherer.
- Der Krankenstand ist seit Mitte der neunziger Jahre langfristig rückläufig, derzeit 5 %. Jeder dritte Beschäftigte geht auch mit Beschwerden zur Arbeit
- Das gilt besonders bei psychischen Erkrankungen: schwer „beweisbar“
- „Burnout“ als „Streik“ von Körper und Psyche sendet doppelte Botschaft:
 - ✓ Legitimation der Krankenrolle
 - ✓ Bescheinigung der Leistungsbereitschaft

Vulnerabilitäten

- Funktionieren wollen
- Aufrechterhaltung positiver Fassade
- *Angewiesenheit* auf Anerkennung in der Arbeit
- Hochgradige Leistungs- und Erfolgsorientierung
- Opferorientierung
- Soziale Vereinsamung

Schlussüberlegungen

- Weil nicht alle Beschäftigten bei belastenden Arbeitsbedingungen krank werden, neigen alle Beteiligten zur Individualisierung
- Ein „normaler“ Arbeitnehmer, eine „normale“ Arbeitssituation wird unterstellt
- Es gibt aber eine Vielzahl *besonderer* psychischer Verletzlichkeiten, *besonderer* Arbeitssituationen und Arbeitsstörungen
- Deshalb strukturelle Überlastung, die wieder neue Ausnahmesituationen entstehen lässt

Schlussfolgerungen

- Es müssen nicht nur Gefährdungen abgestellt werden, sondern Bedingungen bestehen, auch mit Defiziten und Problemen gut zu arbeiten
- Es geht nicht nur – aber auch – darum, mit der Arbeit gesund umzugehen, sondern auch darum, die Arbeit gesund zu gestalten
- Eine Balance zwischen der Arbeit und den außerbetrieblichen Lebensbereichen und sozialen Beziehungen ist wichtig – für die Einzelne und für die Organisation

Ich freue mich auf die
Diskussion
