

G. Günter Voß Auf dem Weg zu einer neuen Verelendung? Psychosoziale Folgen der Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit

I. Burnout, Depression, Ängste – die neuen Volkskrankheiten?

Inzwischen wird auch in der Öffentlichkeit registriert, was Experten schon länger mit Sorge beobachten: eine auffällige Zunahme von psychischen – vor allem depressiven - Erkrankungen. Spektakulär war in diesem Zusammenhang die große öffentliche Anteilnahme am Suizid des Torwarts Robert Enke 2009, die weit über die erwartbare Trauer von Fans hinausging, so dass man den Eindruck bekommen konnte, dass sich im Schicksal des Sportlers nicht wenige mit eigenen Ängsten und Sorgen wiedererkannten. Einige ausgewählte Daten aus einem inzwischen großen Bestand an Befunden sollen exemplarisch das Ausmaß der Entwicklung erkennen lassen:

Eine Metastudie der Bundespsychotherapeutenkammer (2010), in der die Ergebnisse mehrerer Gesundheitsreports von Krankenkassen (z.B. BKK 2008, DAK 2005, 2009, 2010) bewertet werden, geht von einer Verdopplung der psychisch bedingten beruflichen Fehltagelänge seit den 1990er Jahren aus, die nicht primär durch gesteigerte Aufmerksamkeit (oder ein finanziell begründetes neues Diagnoseverhalten) seitens der Ärzte oder der Betroffenen erklärbar seien - obwohl solche Faktoren, so soll hier nur angemerkt werden, vermutlich eine gewisse Rolle spielen. Das Statistische Bundesamt meldet ganz aktuell (2010), dass die Kosten für die Behandlung von psychischen Erkrankungen zwischen 2002 und 2008 um 32 Prozent gestiegen sind, und schätzt die Aufwendungen allein im Bereich Depression auf ca. 5,2 Mrd. Euro/Jahr. Die DAK berichtet ähnlich (2010) von einer Zunahme speziell depressiver Symptomatik einschließlich Angsterkrankungen bei ihren Versicherten seit 2000 um 40 Prozent. Kein Wunder, dass die Depression inzwischen häufig als neue „Volkskrankheit“ gesehen wird.¹

II. Der Wandel der Arbeitswelt als entscheidende Ursache

Die DAK hatte bereits in Ihrem Report 2005 vermutet, dass ein Zusammenhang zwischen der schon damals erkennbaren Entwicklung und dem „Wandel der Arbeitswelt“

besteht. Es war daher kein Zufall, dass eine Serie von Selbstmorden in französischen Großbetrieben 2008/2009 auch hierzulande große Aufmerksamkeit fand.² Bemerkenswert war dabei genau genommen weniger die Häufung der Fälle (die rein statistisch gesehen gelegentlich als nur bedingt auffällig bewertet wird), als vielmehr die Tatsache, dass die Betroffenen, etwa in Abschiedsbriefen, explizit auf für sie nicht mehr aushaltbare Zustände in den Betrieben hingewiesen hatten. Fast zeitgleich erlebte das schon länger vor allem in Sozialberufen bekannte Thema Burnout eine erstaunliche Konjunktur, als inzwischen in die Internationale Klassifikation der Erkrankungen der WHO aufgenommene Syndromatik wie vor allem auch als Gegenstand von populären Ratgebern, Kursen und journalistischen Beiträgen aller Art.³ So sehr hier manches medial dramatisiert und vorschnell verallgemeinert sein mag, die Studien über einen Zusammenhang von Arbeitswelt und psychischen Belastungen sprechen eine deutliche Sprache und die Entwicklung kann keinesfalls als reine „Modeerscheinung“ (so schon die DAK 2005) abgetan werden. Auch hierzu einige Beispiele:

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung 2009 zeigt, dass die befragten Betriebsräte bei 43 Prozent der Beschäftigten von erheblichen berufsbedingten „psychischen Problemen“ und in 67 Prozent der deutschen Betriebe von einem sehr „hohen Leistungsdruck“ ausgehen (Ahlers 2008). Die DAK bestätigte in einem weiteren Report (2009) ihre früheren Daten (2005) zu den psychischen Folgen der modernen Arbeitswelt und ergänzte dies mit dem beunruhigenden Befund, dass zunehmend Psychopharmaka aller Art (v. a. sog. neurocognitive enhancer) von Berufstätigen nicht nur zur Bewältigung von Belastungen, sondern gezielt zur allgemeinen Leistungssteigerung im Beruf verwendet werden. Das Fürstenberginstitut (2010) geht auf Basis einer von FORSA durchgeführten Untersuchung von einer „hohen Belastung“ bei 60 Prozent der Berufstätigen und bei 53 Prozent von „psychischen oder sozialen Probleme“ aus, und schätzt den volkswirtschaftlichen Schaden auf bis zu 262 Mrd. Euro im Jahr. Die Technikerkrankenkasse berichtet ganz aktuell und weitgehend übereinstimmend mit den Befunden anderer Kassen: „Seit 2006 sind die Fehlzeiten unter der Diagnose psychischer Störungen unter Erwerbspersonen (...) um 33 Prozent gestiegen, allein von 2008 auf 2009 (...) um 13,9 Prozent. (...) Die Ergebnisse deuten auf eine zunehmende psychische Belastung von Berufstätigen hin, die sich im Zug der Wirtschaftskrise 2009 noch merklich verstärkt hat“ (Techniker-Krankenkasse 2010: 17). Eine vom Autor und Mitarbeitern in Kooperation mit einem Team um Rolf Haubl (Sigmund-Freud-Institut) durchgeführte Befragung von Beratern und Supervisoren im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) ergab schon 2007/2008 (und damit vor der Finanz- und Wirtschaftskrise, die die Entwicklung sicherlich verschärft hat), ein ähnlich deprimierendes Bild (vgl. u.a. Haubl/Voß 2009). Ein befragter Experte brachte dabei seine Erfahrungen mit verstörender Deutlichkeit auf den Punkt: „Das psychische Elend in den Organisationen ist erschreckend“. Auffällig ist, dass von berufsbedingten neuen gesundheitlichen Störungen und Erkrankungen in starkem Maße auch qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht zuletzt Führungskräfte betroffen sind – und überproportional gehäuft bei Frauen und Beschäftigten in modernen Dienstleistungsbereichen. Die beruflichen Gesundheitsgefährdungen verschieben sich demnach von den klassischen körperlichen Problemen (die es natürlich nach wie vor gibt)

tendenziell zu psychischen Erscheinungen und von produktionsnahen Bereichen der „alten“ Industrie hin zu wissensintensiven und kundennahen „modernen“ Bereichen, wobei nun auch stathöhere Berufstätige erheblich betroffen sind. Dass daneben Langzeitarbeitslose gleichfalls mehr denn je eine stark betroffene Gruppe sind, sei hier nur erwähnt.⁴

Die DAK sah in einem frühen Versuch, Einzelursachen zu identifizieren, folgende Faktoren als entscheidend an (2005): zunehmend überhöhte Anforderungen (Leistungsdruck, Terminstress, überlange Arbeitszeiten, häufige Reorganisationen, Vermischungen von Beruf und Privatsphäre, emotionale Belastungen durch Kundenkontakt usw.) in Verbindung mit zu geringen Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeit, geringe Chancen zur Begrenzung von Belastungen, nachlassende Unterstützung durch Kollegen und nicht zuletzt fehlende Anerkennung, Wertschätzung und Hilfe durch Vorgesetzte.

III. Der Strukturwandel der Arbeit

Wenn man wissen will, was zu dieser Entwicklung geführt hat, ist ein allgemeinerer historischer Blick hilfreich. Dieser zeigt, dass sich seit etwa Ende der 1980er Jahre ein grundlegender Strukturwandel der Arbeitswelt vollzieht, den eine Vielzahl populärer Schlagworte zu beschreiben versucht: „neoliberale Flexibilisierung“ der Arbeits-, Organisations- und Beschäftigungsstrukturen, „Sozialabbau“, „Markt- und Kundenorientierung“, „finanzmarktgetriebene Ökonomisierung“ der Betriebe usw. Dass das gewohnte „Normalarbeitsverhältnis“ zum Auslaufmodell wird sowie Berufsbiographien zunehmend „brüchig“ und Lebenslagen für viele „prekär“ werden, ist gleichfalls selten strittig. Häufig wird auch darauf verwiesen, dass in Folge der Veränderungen das bisherige Leitbild des „Arbeitnehmers“ tendenziell durch das neue Modell des „Arbeitskraftunternehmers“ verdrängt wird, der als „Unternehmer seiner selbst“ in der Lage sein muss, sich im Arbeitsprozess aktiv selbst zu kontrollieren, seine Arbeitskraft gezielt zu ökonomisieren und sein ganzes Leben wie einen Betrieb zu rationalisieren. Nicht selten werden solche Veränderungen als Übergang von der sich seit etwa den 1920 Jahren nach und nach durchsetzenden „tayloristisch-fordistischen“ Betriebsorganisation (hohe Arbeitsteilung, ausgeprägte Hierarchien; Dequalifizierung von Anforderungen u. a. m.) mit komplementärer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktregulierung zu einem „Post-Fordismus“ interpretiert, den man als Grundlage eines sich abzeichnenden flexiblen „Neo-Kapitalismus“ verstehen kann.

All dies kann hier nicht vertieft werden. Näher betrachtet werden soll eine in der Arbeits- und Industriosozologie diskutierte Vorstellung über den Strukturwandel der Arbeit, die für die zunehmenden psychischen Belastungen von Berufstätigen eine Erklärung anbieten kann.

IV. Entgrenzung der Arbeit ...

Seit den 1990er Jahren ist „Entgrenzung“ ein wichtiges Thema der Sozialwissenschaften, wobei es zunächst meist um Fragen der Globalisierung ging. Vor allem in der Soziologie die sich mit Arbeit und Betrieb befasst, wurde dies zu einem viel beachteten neuen Leitkonzept (vgl. Kratzer 2003, Minssen 1999, Voß 1998).

Mit „Entgrenzung“ werden fast alle entscheidenden Veränderungen in der gesellschaftlichen und insbesondere betrieblichen Organisation der Arbeit seit Mitte der 1980er Jahre angesprochen: die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der Übergang von starren Betriebsstrukturen zu einer dynamischen Projekt- und Teamorganisation mit reduzierten Hierarchien, die Deregulierung der Beschäftigungsformen und ihrer sozialpolitischen Sicherung sowie die abnehmende Bedeutung standardisierter beruflicher Spezialisierungen und ihre Folgen für die Berufswege usw. Bei diesen und vielen anderen Phänomenen geraten bis dahin relativ stabile und verbindliche Strukturen der Organisation erwerbsförmiger Arbeit und Beschäftigung in Bewegung und werden „entgrenzt“.

Mit „Struktur“ ist dabei gemeint, dass funktional ausdifferenzierte gesellschaftliche Bereiche mit entsprechend spezialisierten Tätigkeitsprofilen bisher systematische Abgrenzungen aufwiesen und in ihren sozialen Leistungsbeiträgen unterschieden wurden. Die sich mit der Industrialisierung systematisch durchsetzende zeitliche, räumliche usw. Abtrennung von erwerbsförmiger „Arbeit“ und privatem „Leben“ und die dadurch bedingte jeweilige Begrenzung der Bereiche auf spezifische Funktionen ist dafür ein anschauliches Beispiel (Gottschall/Voß 2005). „Entgrenzung“ meint demgegenüber die immer deutlicher erkennbare Öffnung und Flexibilisierung, wenn nicht sogar den Abbau der strukturellen Trennung und funktionalen Unterscheidung von Berufs- und Privatsphäre in vielen Berufsfeldern. Dies zeigt sich beispielsweise, wenn Erwerbstätige zunehmend zu Hause oder auf Reisen berufliche Dinge erledigen oder fast ständig beruflich erreichbar sein müssen und daher kaum mehr feste Arbeitszeiten kennen, die komplementär Zeiten eindeutiger „Freizeit“ im bisherigen Sinne definieren.

Eine Folge von Strukturbildungen und damit der Abgrenzung von klar unterschiedenen sozialen Feldern des Handelns, etwa im Bereich der Arbeit, ist aus soziologischer Sicht die Beschränkung des Tätigkeitsspektrums der Betroffenen, die auf der anderen Seite überhaupt erst ein Handeln in qualifizierter Form ermöglicht und über dadurch mögliche Spezialisierungen oft zu markanten Leistungssteigerungen führt.

V. ... und Subjektivierung der Arbeit als Folge

Durch die jetzt zu beobachtende Entgrenzung von Strukturen der Arbeitswelt ergeben sich einerseits eine tendenziell größere und vor allem flexiblere Handlungsvielfalt und damit mehr Chancen zur selbstgesteuerten Gestaltung der Arbeitstätigkeiten – was gegenüber bisherigen starren Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation eine nicht nur von Betrieben, sondern aufgrund der damit verbundenen tendenziell steigenden Freiheitsgrade des Handelns auch eine von den meisten Beschäftigten begrüßte Veränderung bedeutet. Andererseits entsteht durch die damit verbundene Ausdünnung von

handlungsorientierenden und -ermöglichenden Strukturen zunehmend der Zwang, das Arbeitshandeln mehr als bisher aktiv selbstverantwortlich zu organisieren – was mehr Entscheidungsdruck und damit ein steigendes Risiko der Überforderung oder gar des Scheiterns impliziert.

Eine Entgrenzung in der geschilderten Weise betrifft letztlich *alle Dimensionen der Gestaltung von Arbeit* (räumlich, zeitlich usw., vgl. Voß 1998), mit der Folge, dass in all diesen Aspekten neue Anforderungen an die Fähigkeit von Betroffenen zur Selbstorganisation unter Einsatz all ihrer Potenziale entstehen (Gottschall/Voß 2005). Die Berufstätigen müssen immer häufiger – je nach Bereich mehr oder weniger weit gehend und je nach Funktion unterschiedlich – kontinuierlich für sich und ihre Arbeit klären,

wann, wie lange, wie schnell, also mit welcher *Zeitlogik* sie in einem Arbeitszusammenhang tätig sind;

an welchem *Ort*, mit welchen *Bewegungen* im Raum, mit welchem Grad und mit welchen *Medien der Mobilität* (Verkehrsmittel) sie arbeiten;

mit welcher *Sachlogik* sie eine Tätigkeit ausüben, welche betriebliche und/oder berufliche *Funktion* sie wie übernehmen, welche *Qualifikationen* dazu erforderlich sind, wann und wie diese erworben werden können und müssen;

mit welchen *technischen* Hilfsmitteln und anderen Artefakten gearbeitet wird, wie diese konfiguriert und dann benutzt werden, wie und wo sie beschafft werden, wer sie besitzt oder wer (und wie) die Verfügung darüber hat;

mit welchen *sinnhaften Deutungen* gearbeitet wird, v. a. welche *Motivationen* und *Werte* für die Ausübung der Tätigkeit hilfreich, erforderlich oder zulässig sind, welche sprachlichen und anderen symbolischen Ausdrucksformen zu verwenden sind;

mit welchen Personen konkret *zusammengearbeitet* wird (was etwa bei Team- und Projektarbeit häufig wechselt), wie die *soziale Kooperation* organisiert wird, wer wofür zuständig ist;

mit welchen *Emotionen* (sachlich, technisch-rational, kreativ-expressiv, sorgend-einführend usw.) gearbeitet werden muss, wie man sich *körperlich* ausdrückt (einschließlich des Outfits), welche *genderspezifischen* Momente man für sich in seiner Arbeit betont.

In Bezug auf die Arbeitenden und ihre Tätigkeiten bedeuten solche Veränderungen eine systematische *Umstellung der betrieblichen Steuerungslogik*: *Direkte*, auf die konkreten Aktivitäten bezogene Detailkontrollen der Arbeit (typisch für eine tayloristisch-fordistische Steuerung) werden tendenziell zurückgenommen – obwohl es das für nicht wenige Gruppen nach wie vor (und für manche sogar wieder zunehmend) gibt. Im Gegenzug werden *indirekte* Steuerungsformen ausgebaut, etwa durch mehr oder weniger harte Zielvereinbarungen und ein meist datentechnisch basiertes Ergebniscontrolling, die beide oft als „marktförmige“ Steuerungen verstanden werden. Nicht mehr die konkrete Aktivität ist damit entscheidender Ansatzpunkt des betrieblichen Zugriffs auf die Arbeitenden (diese soll eher selbstorganisiert erfolgen), sondern das Ergebnis, also der „Erfolg“ – und dies sehr oft bei reduzierten Tätigkeitsressourcen (Zeit, Personal usw.) und ständig steigenden Erfolgserwartungen.

Eine Entgrenzung der Arbeit in diesem Sinne wird betrieblich (mit massiver politischer Flankierung) gezielt als langfristige „Reform“-Strategie vorangetrieben, um

Strukturen durchlässiger und beweglicher zu machen und Prozesse zu beschleunigen. Dazu wird den Arbeitenden im begrenzten Umfang und je nach Situation höchst verschiedenartig eine überaus paradoxe neue „Freiheit“ in Form partiell erhöhter Möglichkeiten zur Selbstorganisation ihrer Tätigkeit eingeräumt. Im Gegenzug erwächst daraus aber die unbedingte Notwendigkeit, unter Einsatz aller ihrer Möglichkeiten die Arbeit aktiv zu gestalten und die gesetzten Ziele zu erreichen, möglichst sogar zu übertreffen. Dabei lassen sich zwei Ebenen einer solchen „Subjektivierung von Arbeit“ (vgl. Klee- mann/Matuschek/Voß 2003, Moldaschl/Voß 2003, Voß 2007, Voß/Weiss 2005, auch Glißmann/Peters 2001) unterscheiden:

Zunächst geht es darum, dass arbeitende Personen mehr als bisher ihre *gesamten subjektiven Potenziale* systematisch in die Arbeitsprozesse einbringen müssen, und Betriebe auf diese Weise versuchen, die gesamte „Subjektivität“ für ihre Zwecke zu nutzen. Neben den auf konkrete Funktionen bezogenen fachlichen Qualifikationen betrifft dies immer häufiger auch tief liegende persönlich Kompetenzen und Eigenschaften wie etwa Kreativität, Innovativität, Verantwortlichkeit, Commitment, Kommunikativität, Leistungswille, Loyalität, Lernbereitschaft und anderes mehr.

Darüber hinaus meint „Subjektivierung der Arbeit“ jedoch vor allem, dass Arbeitende ihre *Subjekteigenschaft*, also die Fähigkeit, Subjekt ihrer selbst zu sein, verstärkt im Betrieb anwenden müssen – während die bisherige Logik der Arbeitssteuerung genau dies meist explizit zu unterdrücken versuchte. Sie sollen die Bereitschaft und die Kompetenz zur aktiven Selbstverantwortung und Selbststeuerung in und für ihre Arbeit in erweiterter Form entwickeln und den Betrieben als wichtiges, bisher nur wenig systematisch genutztes neues Leistungspotenzial für eine flexiblere Prozessgestaltung und zur Reduzierung von Leitungskosten zur Verfügung stellen.

Beides zusammen gesehen kann zu der These führen, dass im Zuge der verstärkten Subjektivierung der Arbeit ein tendenziell *totaler*, d.h. ein nicht mehr begrenzter gesellschaftlicher *Zugriff auf die gesamte Person der Arbeitenden* zu beobachten ist.

VI. Die psychische Belastung durch die Subjektivierung der Arbeit

Aus dieser widersprüchlichen Verbindung eigenartiger neuer Freiheiten mit gleichzeitig steigendem Handlungsdruck entstehen genau die Bedingungen, die weithin – je nach Gruppe und Situation unterschiedlich – zu überlasteten Beschäftigten und psychischen Gefährdungen führen. Dabei kann man, ohne hier einen systematischen diagnostischen Zugang entwickeln zu können, folgende Konstellationen unterscheiden, die potenziell krank machen:

Zum einen ist es zunächst die rein *quantitative Überlastung mit ständig steigenden Anforderungen* in allen Dimensionen (zeitlich, räumlich usw.), bei gleichzeitig schwindenden Möglichkeiten, die Anforderungen unkompliziert und mit gesicherten Rechten begrenzen zu können, die einen erheblichen Belastungsfaktor darstellt.

Zum zweiten wirken sich die aus entgrenzten Arbeitsformen oft ergebenden *unklaren Anforderungen* als sehr belastend aus. Immer seltener wissen Beschäftigte, was eine „normale“ und damit ausreichende Arbeitsleistung ist oder was konkret von ihnen er-

wartet wird. Häufig ist deshalb die symbolische Präsentation von vermeintlichen Erfolgen wichtiger als das Entstehen von wirklich produktiven Leistungen. Die neue Freiheit der entgrenzten Arbeit schlägt dabei nicht selten in Selbstgefährdung um, da man in fast allen Belangen auf sich selbst verwiesen ist. Das gilt vor allem dann, wenn den Betroffenen *riskante Entscheidungen* oder *Regelverletzungen* (bis hin zu expliziten Rechtsverletzungen) zugemutet werden oder faktisch erwartet wird, dass sie berufsfachliche Standards und ethische Werte unterlaufen. Auch hier hat die Finanzkrise Erschreckendes zu Tage gefördert: viele Bankbeschäftigte sehen sich gezwungen, ihren Kunden systematisch problematische Produkte verkaufen zu müssen bei einer gleichzeitigen unaufhörlicher Betonungen vermeintlicher „Kundenorientierung“.

Zum dritten bedeutet Subjektivierung, dass man gezwungen, aber nicht selten auch gerne dazu bereit ist, die gesamte Person mit höchstem Commitment einzusetzen, in der Hoffnung auf eine erfüllte Tätigkeit, auf positive Kollegenbeziehungen oder auf persönliche Erfolgserlebnisse und soziale Anerkennung. Aber genau dies wird immer wieder enttäuscht, wie viele Studien zeigen. *Man gibt „alles“, bekommt aber wenig zurück*; vielleicht weil der Vorgesetzte seine Aufgabe in diesem Sinne nicht wahrnimmt oder selbst überfordert ist. Vielleicht aber auch, weil die Struktur der Arbeit verhindert, dass man überhaupt die Erfolge sieht oder, was zunehmend vorkommt, Erfolge obsolet werden, weil inzwischen der Bereich nicht mehr existiert. Es sind diese typischen Belastungskonstellationen, die häufig zu Burnout, chronischer Müdigkeit, Perspektivlosigkeit und ähnlichen Symptomen führen.

Zum vierten wird immer deutlicher, in welcher krasser Form Betriebe Selbstorganisation und -verantwortung ihrer Belegschaften durch Überwachungen und Berichtspflichten selbst bei qualifizierten Mitarbeitern konterkarieren. Eine größere *Widersprüchlichkeit der Anforderungen* kann man kaum aufbauen: Die Beschäftigten sollen selbständig, innovativ und mitdenkend verantwortlich im Sinne der Unternehmensziele sein und werden von Unternehmensleitlinien als das „wichtigste Kapital“ der Betriebe gepriesen; gleichzeitig werden sie kleinlichsten Controllings, Benchmarks und massiven Erfolgskonkurrenzen zwischen Kollegen unterworfen. Dass so etwas Mitarbeiter auf Dauer ausbrennt, ist gut nachzuvollziehen.

Schließlich ist es fünftens die mit einer Subjektivierung der Arbeit verbundene systematische *Ambivalenz*, die Menschen massiv beeinträchtigen kann. Keiner will auf die neuen Freiheiten der flexiblen Arbeitswelt verzichten, die neue Entfaltungsmöglichkeiten und Selbständigkeiten versprechen. Aber zugleich erleben viele schmerzhaft die Fallen der neuen Freiheiten und die daraus resultierenden Überforderungsgefahren. Die Folge ist häufig, dass man sich der widersprüchlichen Situation resignativ ergibt und auf Gegenwehr verzichtet. Gegen wen sollte man sich auch wehren? Die Belastungen und ein mögliches Scheitern werden oft sich selbst zugerechnet und die traditionellen Vertretungsorgane sind mit den neuen Verhältnissen und den darin liegenden Ambivalenzen nicht selten überfordert.

Hinzu kommen außerdem die erheblichen *biographische Verunsicherungen*, die aus den zunehmend prekären Beschäftigungsbedingungen und der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation entstehen. Dies wird durch die *generelle gesellschaftliche Verun-*

sicherung, in Folge der politischen „Reformen“ der sozialen Sicherungssysteme und nicht zuletzt der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise, noch einmal erheblich forciert.

VII. Subjektivierung als umfassender gesellschaftlicher Prozess mit gravierenden Folgen

Bei der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit handelt es sich in der Regel nicht um unintendierte Prozesse. Die beiden ineinander greifenden Phänomene sind Ausdruck eines von langer Hand betriebenen Strategiewandels der Betriebe sowie des Umbaus der Gesellschafts- und Sozialverfassung in Richtung einer umfassenden Reduzierung sozialer Strukturen und Sicherungen. Ein wichtiges, aus Sicht einer subjektorientierten Soziologie vielleicht sogar das entscheidende Ziel ist dabei, die fundamentale gesellschaftliche „Ressource“ Subjektivität oder das „lebendige Arbeitsvermögen“ (Marx), genauer sogar: die „Lebendigkeit“ von Menschen überhaupt in neuer Qualität und Intensität einer ökonomischen Verwertung zuzuführen.

Dieser Prozess vollzieht sich nicht nur in der erwerbsförmigen Arbeit, sondern die Arbeitsgesellschaft insgesamt wird einem Subjektivierungsprozess unterzogen. Fast jedes Feld der Gesellschaft wird auf diese paradoxe Art und Weise mit überaus ambivalenten Folgen auf eine prekäre Selbstzuständigkeit der Betroffenen umgestellt. Es ist ganz sicher nicht allein der Wandel der Arbeitswelt, der zu der registrierten Steigerung psychischer Belastungen in der Bevölkerung führt. Viele der nicht nur in Fachdiskursen erörterten gesellschaftsdiagnostischen Begriffe zum Wandel der Sozialverhältnisse kommen daher, bei aller Unterschiedlichkeit der Perspektiven, zu ähnlichen Schlüssen: Ob „Risikogesellschaft“ oder „Reflexive Moderne“ (Beck 1986), ob „Flüchtige Moderne“ (Bauman 2003) oder „flexibler Kapitalismus“ mit seinen „flexiblen Menschen“ (Sennett 1998, 2005), ob „unternehmerisches Selbst“ (Bröckling 2007) bzw. „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) und sein Bruders, der „arbeitende Kunden“ (Voß/Rieder 2006), ob „Elend der Welt“ im „Neoliberalismus“ (Bourdieu 1997, 1998) oder „neuer Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003), in allen Konzepten wird davon ausgegangen, dass sich die frühe Hoffnungen auf mehr Gestaltungschancen für die Menschen in Folge einer strukturellen Öffnung der Gesellschaft inzwischen als zu optimistisch, oder sogar als verfehlte Prognosen herausstellen. Die These der „Subjektivierung“ betont genau in diesem Sinne eine ganz andere Seite der seit den 1980er Jahren diskutierten „Individualisierung“ der Gesellschaft: Statt einer neuen Vielfalt und Freiheit des Handelns (z. B. in den Betrieben) hat sich ein Zwang zur Selbstzuständigkeit unter immer prekäreren Lebensbedingungen bei keineswegs verschwindenden sozialen Kontrollen entwickelt, mit der Folge einer wachsenden Überlastung und, wie sich jetzt zeigt, psychosozialen Gefährdung großer Gruppen. Dass dies nicht nur den einzelnen Berufstätigen betrifft, sondern den sozialen Nahbereich der Menschen, vor allem Familie und Partnerschaft, mit hineinzieht und dort ebenfalls zu Überlastungserscheinungen führt, sollte nicht verwundern (vgl. Jurczyk u. a. 2009).

Ilja Ehrenburg hat ein allein schon aufgrund seines Titels viel beachtetes Buch vorgelegt, das perfekt zum Thema passt: „Das erschöpfte Selbst“ (2004). Der Erfolg des

Buchs ist ein weiteres Indiz für die wachsende Sensibilisierung der Gesellschaft für die psychosozialen Folgen des Wandels der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft. Vor dem Hintergrund der geschilderten Zunahme psychischer Probleme könnte man sogar von einer *erschöpften Gesellschaft* sprechen. Die Befunde jedenfalls lassen die Interpretation zu, dass wir uns möglicherweise auf eine allgemeine gesellschaftliche Überforderungssyndromatik zubewegen: nicht nur viele Einzelne sind überlastet, sondern vermittelt darüber vermutlich der gesellschaftliche Zusammenhang insgesamt. Es deutet sich an, dass im veränderten „Krankheitsgeschehen“ (BKK 2008) eine neue *Leiterkrankung* der Gesellschaft im Übergang zum Kapitalismus des 21. Jahrhunderts erkennbar wird. Es gibt in jeder Epoche Krankheiten, in denen charakteristische gesellschaftliche Pathologien aufscheinen: Im ausgehenden 19. Jahrhundert zum Beispiel die Neurasthenie, im 20. Jahrhundert vor allem Herz- und Kreislaufkrankungen und jetzt möglicherweise Depression, Burnout, generalisierte Ängste, chronische Müdigkeit, Aufmerksamkeitsdefiziterkrankungen usw. In diesem Krankheitsbild, das die Gesellschaft in den nächsten Jahrzehnten möglicherweise systematisch begleiten wird, könnten sich neuartige Grundprobleme des Gemeinwesens spiegeln.

Unter dem Eindruck des oben zitierte Erschreckens eines Beraters über das Ausmaß des psychischen „Elends“ in den Organisationen, stellt sich die Frage, ob nicht erste Anzeichen einer erneuten (und neuartigen) breitflächigen „Verelendung“ in der Gesellschaft wahrzunehmen sind – aber diesmal nicht so sehr die von Marx thematisierte materielle Verelendung (obwohl auch diese wieder zunimmt), sondern eine wachsende *psychosoziale Verelendung* – nicht nur am unteren Rand, sondern auch in der Mitte des Statusgefüges. Vielleicht ist ja die unerwartete Bedrohlichkeit für die Mittelschichten und die „Angst“ selbst in diesen Milieus der Grund dafür, dass das die Entwicklung so große Aufmerksamkeit findet (sogar bei wirtschaftsnahen Beobachtern⁴). Wie auch immer, die Gesellschaft wird sich dem Thema stellen müssen.

- 1 Vgl. etwa Ch. Stöcker am 12.11.2009 im Spiegel: „Die verdrängte Volkskrankheit“, <http://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,660966,00.html>.
- 2 Vgl. F. Brüning am 13.2.2010 in der Süddeutschen Zeitung, wo von 35 Suiziden in zwei Jahren bei France Télécom berichtet wird: „Lieber tot als gemobbt“, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/selbstmordserie-in-frankreich-lieber-tot-als-gemobbt-1.64405>.
- 2 Burnout findet derzeit große Beachtung. Einen Einstieg zur Recherche nach weiterführender Literatur bietet <http://de.wikipedia.org/wiki/Burnout-Syndrom>; siehe auch die differenzierte Unterscheidung von Erkrankungen im DAK Report 2005 (download auf der Seite der DAK).
- 3 Siehe zu weiteren Befunden und möglichen Interpretationen u.a. Doelfs 2010, Dunkel u. a. 2010, Lehnhardt u. a., Molitor 2010, Rau u. a. 2010; s. auch Giesert 2010, Windemuth/Jung/Petermann 2010.
- 4 Siehe die Studie des DIW zur Einkommensentwicklung bei der Mittelschicht und den daraus entstehenden sozialen Ängsten (Goebel/Groning/Häußermann 2010); vgl. auch die R+V/GFK-Studie „Die Ängste der Deutschen 2010“, http://www.ruv.de/de/presse/r_v_infocenter/studien/aengste-der-deutschen.jsp.

Literatur

- Ahlers, Elke (2008): WSI-Betriebsrätebefragung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (http://www.boeckler.de/32014_95451.html).
- Bauman, Zygmunt (2003, zuerst 2000): Flüchtige Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- BKK Bundesverband (2008): BKK Gesundheitsreport. Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen. Essen: BKK/Lonnemann.
- Boltanski, Luc/ Chiapello, Eve (2003, zuerst 1999): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen des alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Argumente im Dienst des Widerstandes gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bundespsychotherapeutenkammer (2010): Komplexe Abhängigkeiten machen psychisch krank - BpTK-Studie zu psychischen Belastungen in der modernen Arbeitswelt. Berlin: BpTK.
- Deutsche Angestellten Krankenkasse (2005): DAK Gesundheitsreport 2005. Hamburg: DAK.
- Deutsche Angestellten Krankenkasse (2009): DAK Gesundheitsreport 2009. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema Doping am Arbeitsplatz. Hamburg: DAK.
- Deutsche Angestellten Krankenkasse (2010): DAK Gesundheitsreport 2010. Hamburg: DAK.
- Doelfs, Guntram (2010): Gefährlicher Trend. Im Laufe einer Generation hat sich der Anteil der psychisch bedingten Fehltag im Betrieb verfünffacht. Mitbestimmung, 5/2010, 16-19.
- Dunkel, Wolfgang/Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang (2010): „Permanentes Ungenügen“ und „Veränderung in Permanenz“ – Belastungen durch neue Steuerungsformen. WSI-Mitteilungen, 7/2010, 357-364.
- Ehrenberg, Ilja (2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Fürstberginstitut (2010): Fürstberg Performance Studie 2010 (Kurzfassung). Hamburg: Fürstberg Institut http://www.fuerstberg-institut.de/pdf/fuerstberg-performance-studie_febr2010_kurzfassung.pdf9.
- Giesert, Marianne (Hg.)(2010): Psychisch gesund bleiben. Betriebliche Gesundheitspolitik für die Praxis - in der Praxis. Hamburg: VSA.
- Glöckmann, Wilfried/Peters, Klaus (Hg.)(2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA-Verlag.
- Goebel, Jan/Gornig, Martin/Häußermann, Hartmut (2010). Polarisierung der Einkommen: die Mittelschicht verliert, DIW-Wochenbericht 24/2010. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag (2. Aufl.). München/Mering: Hampp.
- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter (2009): Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen. Arbeit und Leben in Organisationen 2008 (Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt, Bd. 1). Kassel: Kassel University Press.
- Jurczyk, Karin/ Schier, Michaela/ Szymenderski, Peggy/ Lange, Andreas/ Voß, G. Günter (2009): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.
- Kleemann, Frank/ Matuschek, Ingo/ Voß, G. Günter (2010): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: M. Moldaschl/ G. G. Voß (Hg.), *Subjektivierung von Arbeit*. (S. 57-114). München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.

- Lehnhardt, Uwe/Ertel, Michael/Morschhäuser, Martina* (2010): Psychische Arbeitsbelastungen in Deutschland: Schwerpunkte, Trends, betriebliche Umgangsweisen. WSI-Mitteilungen, 7/2010, 335-342.
- Minssen, Heiner* (Hrsg.) (1999): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter* (Hg.) (2003): Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.). München, Mering: R. Hampp Verlag.
- Molitor, Andreas* (2010): Johannes Sigrist erforscht, wie die dunklen Seiten der Arbeitswelt unsere Psyche belasten und Krankheiten erzeugen. Mitbestimmung, 5/2010, 10-15.
- Rau, Renate/Gebele, Niklas/Morling, Katja/Rösler Ulrike* (2010): Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen. Dortmund u. a.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Sennett, Richard* (1998, zuerst engl. 1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- Sennett, Richard* (2005): Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- Statistisches Bundesamt DeStatis* (2010): Hohe Kosten durch Demenz und Depressionen. Pressemitteilung 280/ 11.08.10.
- Techniker-Krankenkasse (Thomas Grobe/ Hans Döming)*(2010): Gesundheitsreport 2010. Lübeck: TK, Schlippick Winkler Printmedien.
- Voß, G. Günter* (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), 473-487.
- Voß, G. Günter* (2007): Subjektivierung von Arbeit. Neue Anforderungen an Berufsorientierung und Berufsberatung oder: Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer? In R. Bader/ G. Keiser/ T. Unger (Hg.), Entwicklung unternehmerischer Kompetenz in der Berufsbildung (S. 60-76). Bielefeld: Bertelsmann.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J.* (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 (1), 131-158.
- Voß, G. Günter/Rieder, Kerstin* (2006, zuerst 2005): Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden (2. Aufl.). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Voß, G. Günter/Weiss, Cornelia* (2005): Subjektivierung von Arbeit - Subjektivierung von Arbeitskraft. In I. Kurz-Scherf/L. Corell/S. Janczyk (Hg.), *In Arbeit: Zukunft* (S. 139-155). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Windemuth, Dirk/ Jung, Detlev/ Petermann, Olaf* (Hg.) (2010): Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf. Wiesbaden: Universum Verlag