

---

# Vom Recht, ich sein zu dürfen

## *Einige Überlegungen zum Thema psychische Belastung durch Arbeit*

**STEFANIE GRAEFE**

Eigentlich mag man es inzwischen schon bald nicht mehr lesen: «Ausgebrannt», «Volkskrankheit Burnout», «Wenn die Seele streikt»: So oder so ähnlich titeln regelmäßig Tageszeitungen, Sonderhefte und Wochenjournale – ein Gang durch die örtliche Bahnhofsbuchhandlung mag dies bestätigen. Das Thema psychische Belastung durch Arbeit ist offenbar vor allem dies: ein ziemlich sicheres Mittel zur Auflagensteigerung. Manchen bietet sich in diesem Zusammenhang zudem eine besondere Gelegenheit, nicht nur ökonomisches, sondern auch symbolisches Kapital zu generieren – man denke an den populären «Brief», den Miriam Meckel (ehemals «jüngste Professorin Deutschlands» und die Lebensgefährtin von TV-Moderatorin Anne Will) an ihr Leben schrieb (Meckel 2011). Die alte Frage der Repräsentation stellt sich hier neu, allerdings auf spezifische Weise: Nicht als Frage danach, wer *für wen*, sondern wer – angeblich stellvertretend für viele – talkshowkompatibel von sich sprechen darf.

Zahlreiche empirische Untersuchungen belegen seit geraumer Zeit die Zunahme an arbeitsbedingten psychischen Belastungen – sei es in Bezug auf Arbeitsausfalltage, Frühverrentungen oder Medikamentenverordnungen. Zugleich sind seit einiger Zeit allerdings auch viele kritische Stimmen zu hören, die betonen, wir hätten es weniger mit einer tatsächlichen Veränderung gesundheitlicher Befindlichkeiten zu tun, als vor allem mit einem veränderten Diskurs um (seelische) Gesundheit. Und schließlich sind da noch die Leute selbst, die (potenziell) Betroffenen. Immer wieder berichten Betriebs- und Personalräte davon, dass das Thema psychische Belastung nach wie vor von den Beschäftigten ebenso wie vom Arbeitgeber tabuisiert werde. Erstaunlicherweise wird also einerseits unglaublich viel über das durch Arbeitsüberlastung «erschöpfte Selbst» (Ehrenberg 2004) geforscht, geredet und publiziert. Andererseits wird seine Existenz angezweifelt. Und schließlich sind da noch die Leute mit ihren stressigen Jobs und ihren Problemen.

Im Folgenden nun einige Überlegungen zu dieser komplizierten Gemengelage. Um es gleich vorwegzunehmen: Die Frage, ob es einen «objektiven» Anstieg an psychischer Belastung gibt oder nicht, lässt sich nicht nur nicht beantworten, sie muss auch nicht beantwortet werden.

### **Empirische Befunde**

Stressbedingte psychische Erkrankungen nehmen seit Jahren zu, das belegen zahlreiche Statistiken, quer durch die Beschäftigten- und Bevölkerungsgruppen. Psychische Erkrankungen (hier: Depressionen, Anpassungsstörungen/Belastungsreaktionen, Alkoholkrankungen) verursachen dabei im Vergleich zu anderen Diagnosen besonders lange

Arbeitsausfälle (z. B. DAK 2005, BDP 2008). Als besondere Risikofaktoren gelten: hohes Engagement in Sozial- bzw. kommunikationsintensiven Berufen, unsichere Zukunftsperspektiven, kontinuierlich steigender Leistungsdruck, Erwerbslosigkeit, Alter, (weibliches) Geschlecht sowie auch, und vor allem, flexibilisierte bzw. produktivitätsorientierte Steuerungssysteme. So weisen z. B. IT-Beschäftigte angesichts der in ihrer Branche besonders ausgeprägten (zeitlichen, sozialen, räumlichen) Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit, die als Abfolge standardisierter Projekte organisiert ist, eine besonders hohe Anfälligkeit für psychische Erkrankungen auf – aber auch Callcenter-Agenten (Kommunikation plus Zielvorgaben), Pflegekräfte, Werber oder Erwerbslose. Über psychische Belastungen klagen generell etwa ein Drittel aller Erwerbstätigen (zum Überblick vgl. Schmiede 2011). Prominent rangiert unter den psychischen Erkrankungen vor allem das sogenannte Burnout, obwohl es nach WHO-Klassifikation (noch) nicht als Krankheit, sondern lediglich als «Problem der Lebensbewältigung» firmiert. Hatte dessen Erfinder, Herbert Freudenberger, anno 1974 das langsame «Ausbrennen» und Zynischwerden gegenüber Arbeitsinhalten und Klientel als typisches Phänomen seiner eigenen Zunft, der therapeutischen und der Sozialberufe, beschrieben (Freudenberger 1974), und galt es dann eine Zeitlang als klassische Managerkrankheit, so heißt es inzwischen, dass Burnout im Grunde jeden treffen kann. Sowieso gibt es kaum ein Merkmal normaler kapitalistischer Arbeitsverhältnisse, das nicht prinzipiell auch zum Auslöser psychischer Belastungen werden kann: Überbeanspruchung ebenso wie Monotonie, zuviel Verantwortung ebenso wie zuwenig, Arbeitsverdichtung ebenso wie Erwerbslosigkeit, autoritäres Führungsverhalten ebenso wie Steuerung durch Ziele und flexibilisierte Arbeitsverhältnisse. Je mehr dieser Faktoren in einem Arbeitsverhältnis zusammenkommen – also etwa projektorientierte Arbeit mit hohem Kommunikationsanteil mit befristetem Vertrag und unregelmäßigen Arbeitszeiten – umso höher das Risiko für die Beschäftigten, dem Stress mittel- oder langfristig psychisch nicht mehr Stand zu halten.

### **Modekrankheit Burnout?**

Nichtsdestotrotz ist die Frage umstritten, ob von einem Anstieg psychischer Erkrankungen überhaupt die Rede sein kann, oder ob dieser nicht vielmehr von Pharmaindustrie, Medien oder Psychotherapeutenkammer herbeigeschrieben resp. -verordnet wurde. Kritik richtet sich dabei vor allem gegen die «Modekrankheit» Burnout. So erklärt etwa Ulrich Hegerl, Vorsitzender der Stiftung Deutsche Depressionshilfe, es gebe kein Burnout, sondern nur Depressive, die fachkundig behandelt werden müssten, wovon die Behauptung, dass Arbeit psychischen Stress verursache, nur ablenke. Dieses Argument bestätigt, was man andernorts sowieso schon weiß: dass nämlich der statistische Anstieg psychischer Belastungen mehrheitlich seinen «Ursprung nicht in der Arbeitswelt, sondern im gesellschaftlichen und privaten Umfeld der Beschäftigten» hat, wie etwa der Deutsche Bankenverband im Jahr 2008 verlauten lässt, also zu einem Zeitpunkt, als das Kreditgewerbe nicht nur aufgrund seiner Vertriebs- und Spekulationspraxis, sondern auch in Bezug auf Management- und Führungspraktiken massiv in die Kritik geraten war (Rogge-Strang 2010). Fast trotzigerweise verweist man hier darauf, dass der Krankenstand im Bankgewerbe traditionell niedrig sei – und kritisiert zugleich, der angebliche Anstieg psychi-

scher Belastungen verdanke sich vor allem einer größeren gesellschaftlichen Akzeptanz, einem veränderten Diagnoseschlüssel sowie dem 1999 in Kraft getretenen Psychotherapeutengesetz (das PatientInnen den Zugang zu Psychotherapie wesentlich erleichtert).

Konzepte wie Burnout, Depression und Co. zeigen sich hier oberflächlich als diskurspolitische Einsätze, mit dem sich Ansprüche auf disziplinäre Deutungshoheiten untermauern und (alte) machtpolitische Interessen (neu) begründen lassen. Nichtsdestotrotz ist in dem Argument des Bankenverbandes durchaus auch Richtiges enthalten – denn tatsächlich gibt es eine veränderte Verschreibungspraxis der Hausärzte, eine enorme Popularisierung von Depression und Burnout und eine zunehmende Entgrenzung der diesbezüglichen medizinischen Definitionen: Was noch vor einigen Jahren schlichtweg als «normal» galt (zwei Wochen schlecht schlafen, zuviel oder zu wenig essen, sich Sorgen um die Zukunft machen bspw.), wird jetzt ärztlicherseits wohlmöglich bereits als Anzeichen für eine ernste psychische Störung gedeutet.

Ausführlicher noch als von Hegerl oder Bankenverband wird eine ähnliche Kritik der (medialen sowie biomedizinischen, psychologischen und pharmaindustriellen) «Erfindung» der Depression auch andernorts vertreten (Ingenkamp 2012, Jurk 2008) und betont, «dass Melancholie und Depression zur *conditio humana* gehören», weshalb «von einem Anstieg der psychischen Krankheit durch zunehmenden Stress oder Forderungen nach immer mehr Flexibilität keine Rede sein kann» (Ingenkamp 2012: 337). In ihrer gemeinsamen Schnittmenge laufen all diese Kritiken darauf hinaus, die «modernen» psychischen Belastungen zu einem wesentlichen Teil veränderten Diagnose- und Verschreibungspraktiken, industriellen und disziplinären Interessen und medialer Verführungskunst zuzuschreiben. Unabhängig davon existiere ein (gleich bleibendes) Kernsegment «wirklich» psychisch Kranker, das fachkundig intensiv behandelt werden müsse.

Wie aber lassen sich diese beiden Aspekte zusammenbringen – die Berichte und Statistiken über die gestiegenen Stresserkrankungen einerseits, die Kritik ihrer medial-industriell-gesellschaftlichen Herstellung andererseits? Vielleicht, indem man sich daran erinnert, dass Krankheiten selten *entweder* «objektive» empirische Fakte *oder* «bloße» gesellschaftliche Konstrukte sind (vgl. Graefe 2011). Selbst medizinisch vermeintlich eindeutige Leiden wie Krebs oder Tuberkulose sind, wie Susan Sontag eindrücklich bereits Ende der 1970er Jahre gezeigt hat, keine allein körperlichen oder intimen Erfahrungen, sondern komplexe kulturelle Produktionen, die sich ins individuelle Erleben von Krankheit einschreiben (Sontag 2003). Mit anderen Worten: Die Frage, ob etwa die Krankheit Burnout (resp. der Anstieg psychischer Belastungen) überhaupt «objektiv» vorliegt, ist so eindeutig vermutlich gar nicht zu beantworten. Ohne eine erhöhte gesellschaftliche Sensibilität für die Stressanfälligkeiten der Psyche, ohne eine «Sprache», in der emotionales Leiden an der Arbeit gesprochen werden kann, gibt es keine veränderten Statistiken und keine sich selbst als «ausgebrannt» bezeichnenden (und fühlenden) Beschäftigten. Umgekehrt kann allerdings ebenso angenommen werden, dass veränderte gesellschaftliche Aufmerksamkeit nicht einfach «von oben» aufoktroiiert wird, sondern Erfahrungen reflektiert, die Menschen im jeweils herrschenden Arbeits- (und Lebens-)Regime tatsächlich machen. Mit anderen Worten: Ohne Pharmaindustrie, Psychotherapeutenkammer und ICD-10 (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*, die aktuelle Version ist die ICD-10) hätten wir vielleicht keinen per-

manenten Diskurs über Depression und Burnout und es würde nach dem Suizid eines Bundesligatorwarts auch nicht unbedingt landauf, landab die Notwendigkeit einer umfassenden «Enttabuisierung» der Depression beschworen. Aber vermutlich gäbe es auch dann Erwerbstätige und -fähige, die unter den gegebenen Arbeits- und Reproduktionsbedingungen in spezifischer Weise leiden.

## Veränderte Normativität, veränderte Erfahrungen

Dafür gibt es jede Menge gute Gründe, wie ich im Rahmen meiner laufenden qualitativen Feldforschung u. a. von meinen GesprächspartnerInnen erfahre. (1) Auffallend ist dabei, wie sehr sich Leidensanlässe quer durch ausgesprochen unterschiedliche Arbeitsbereiche und -formen hinweg ähneln: Von Unternehmensseite erzeugter Arbeitsdruck durch systematisch verknapptes Personal rangiert dabei ganz oben, ebenso, und damit einhergehend, ein perfides System gleichzeitiger Anstachelung und Ausbeutung von Kollegialität durch Teamarbeit unter erschwerten Bedingungen (Personalknappheit, permanent steigende Zielvorgaben, wechselnde Aufgabenfelder etc.), aber auch: schlechte Entlohnung und/oder Befristung sowie schließlich moralischer Druck, sich permanent über die persönlichen und arbeitsvertraglichen Grenzen hinaus «freiwillig» fürs Unternehmen (resp. «die Klientel»/«die Sache»/«den Kunden») zu verausgaben.

Doch nicht nur im Rahmen wissenschaftlich, und insofern künstlich, hergestellter Gesprächssituationen, auch im Netz finden sich zahlreiche Aussagen Betroffener, die versuchen zu verstehen, was ihnen und mit ihnen auf ihrer Arbeit eigentlich gerade passiert. Das Internet bietet beinahe ideale Bedingungen für den Austausch über belastende Arbeitssituationen, dank seiner Anonymität und der dadurch gegebenen Möglichkeit, Emotionen relativ «frei» (wenn auch schriftlich) zum Ausdruck zu bringen und sich Empathie und gegebenenfalls tatsächlich auch hilfreiche Tipps zu organisieren. Doch andererseits ist Empathie keineswegs garantiert, und der praktische Nutzen der von anderen Usern entwickelten Ratschläge bleibt oft zweifelhaft. In diesem Sinne scheint das Medium eher Formen der Selbstvergewisserung als die des Austauschs zu unterstützen, bzw. es stellt eine Art Zwischenform zwischen beidem dar: eine Art Tagebuch, das einem hoffentlich verständnisvoll kommentierenden Publikum probeweise vorgetragen wird. So tut das etwa auch *punto30*, von der wir nicht mehr wissen, als dass sie – da sie in einem Forum der *Brigitte-Community* schreibt – vermutlich eine Frau ist, die irgendwo «in der Wirtschaft» arbeitet und «Mitte 30» ist: «manchmal habe ich das gefühl ich lebe nur für die arbeit u. andere menschen, komme zu nichts mehr was ich eig. möchte od. mir spass macht. ich habe das gefühl ich muß mich immer öfter dafür rechtfertigen dinge nicht zu wollen, nicht so zu ticken wie andere mich wohl gern haben würde, etwas extremer ausgedrückt könnte man sogar sagen ich hab oft das gefühl um das recht kämpfen zu müssen ich sein zu dürfen». Und wie um sich selbst Mut zu machen, stellt *punto30* weiter fest: «ich habe weder erreichbarkeiten noch rufbereitschaft in meinem vertrag stehen, also ist alles was über die normalen dienstzeiten hinaus geht, eine freiwillige leistung u. diese möchte ich auch wieder so wahrgenommen wissen. die unsitte dass man immer u. überall erreichbar sein muß möchte ich nicht noch weiter unterstützen od. ausdehnen. die firma soll auch mal merken dass nicht alles selbstverständlich ist u. für manches mögli-

cherweise mal eine regelung her muß ... ich mache meine arbeit u. bewerte selbst wie gut sie ist, lasse mich nicht mehr fremd bewerten. die fremdbewertung ist ohnehin nicht objektiv sondern nutzengetrieben. wenn man dir das gefühl gibt nicht genug zu machen dann nur weil man mehr aus dir rausholen will, davon hat man aber selber meist am wenigstens. ich verheize mich nicht mehr dafür, dass vorstände noch 1 million mehr prämie kassieren od. den dritten mercedes kaufen können. unser system ist krank u. es ist an der zeit das nicht noch weiter zu unterstützen od. gar zu fördern.» (2)

Bemerkenswert und zugleich exemplarisch auch für die Erfahrungen, von denen mir Beschäftigte berichten, ist hier, dass die Feststellung einer eigenen psychischen «Betroffenheit» durch die Arbeit unmittelbar mit einer Kritik derselben einhergeht. Die Selbstreflexion und der Netz-Austausch über psychisch belastende Arbeitsbedingungen bewirkt eine vorsichtig Infragestellung der «Corporate Identity», ein versuchsweises Bestehen auf Arbeitszeiten und Vertragsinhalten. Der Schlüsselsatz lautet hier: «Um das Recht kämpfen zu müssen, ich sein zu dürfen.» Die «Institution» eines psychisch verfassten, individuellen Selbst, über dessen eng mit der modernen Psychologie und ihrer Popularisierung verwobene Entstehungsgeschichte wohl kein Zweifel besteht, erscheint hier zugleich als Ausgangspunkt einer kritischen Reflexion von Arbeitsbedingungen wie als deren Ziel; ein Ziel allerdings, das erst noch – und nunmehr gegen «die Firma» – zu realisieren bleibt. *punto30* geht also offenbar davon aus, dass ihr konkretes Selbst zu dem vom Arbeitgeber eingeforderten unternehmerischen Selbst in grundsätzlichem Widerspruch steht.

In ähnlicher Weise thematisieren auch meine InterviewpartnerInnen die Erfahrung von Burnout, Stressdepression o.ä. Die ärztliche Diagnose funktioniert dabei häufig als spezifischer performativer Sprechakt, das heißt, er bildet Realität nicht nur ab, sondern produziert sie (neu). Die Aussage: «Es ist Burnout», lässt demnach eine Situation entstehen, in der es möglich wird, die eigene emotionale Verhaftung an die Arbeit neu zu überdenken. Daraus erwächst nicht selten auch eine gewisse Bereitschaft, vermeintlich unabänderliche Arbeitsbedingungen erstmalig im Hinblick auf ihre tatsächliche Unabänderlichkeit in Frage zu stellen. In der Konsequenz werden Arbeitsplätze gewechselt oder umgestaltet, Arbeitszeiten gemindert oder zumindest das persönliche Engagement, die Identifikation mit Arbeitsinhalten und/oder Unternehmen reduziert. Die Arbeit selbst wird – nunmehr ärztlich legitimiert – zumeist langsamer und weniger getan – und im Falle einer Krankschreibung erstmal überhaupt nicht mehr. Auf diese Weise rückt Burnout phänomenologisch in die Nähe uneindeutiger, aber eben immer auch schon existenter Arbeitskämpfformen unterhalb von Streik: passiver Widerstand, innere Kündigung, Dienst nach Vorschrift. Zugespißt könnte man sagen, dass die Burnoutdiagnose eine Art vorsichtigen, privaten Exodus aus dem (ebenso von außen oktroyierten wie auch verinnerlichten) Arbeitsregime initiieren kann.

Selbstverständlich, das sind keine sonderlich revolutionären Akte – zumal sie meistens auf die Arbeitsbedingungen der KollegInnen wenig Einfluss haben. Die Gestressten in den Unternehmen, Organisationen, Betahouses und Jobcentern sind keine HeldInnen, und man sollte sie nicht als solche verklären. Und das Ganze hat natürlich auch seinen Preis: Denn ärztliche Diagnose und psychologisch verfasstes Selbst legitimieren ebenso die Einziehung eines Abstands zwischen Selbstkonzept und unternehmerischer Anru-

fung, wie sie die alleinige Verantwortung dafür wiederum und ganz und gar ins Subjekt einschreiben – und damit einmal mehr die psychomedizinische Autorität übers Subjekt und seine Sorgen und Nöte affirmieren.

## Verhalten und Verhältnis

Die Angelegenheit ist also hochgradig ambivalent. Denn wenn es sich hier um – freilich etwas merkwürdige und zumeist recht unglückliche – «Arbeitskämpfe» handelt, dann werden diese, hier wie sonst auch, natürlich von beiden Seiten geführt. Und hier wie sonst auch sind die Waffen ausgesprochen ungleich verteilt. Darüber hinaus kommt der Arbeitgeberseite entgegen, dass eben jene «Institution des Selbst», die im Kontext psychischer Belastung zugleich prekär und – im besonders glücklichen Fall – reflexiv kritisch gestärkt wird, einen besonders effektiven Ankerpunkt für die erfolgreiche Entpolitisierung des gesamten Problems bietet. Ebenso wie der Bankenverband sich darum bemüht, Kritik an branchenüblichen Managementsystemen und dem zugehörigen Führungsverhalten weiträumig von sich zu weisen, findet auch in anderen Branchen und Betrieben regelmäßig statt, was man flapsig schlicht «aktives Totschweigen» nennen könnte. Aktiv ist es insofern, als von Unternehmensseite inzwischen vielfach eine durchaus erhöhte Sensibilität für das Themenfeld Gesundheit vorliegt. Da werden Gesundheitstage angeboten und Yogakurse, bisweilen sogar anonymisierte psychologische Dienstleistungen, organisiert über externe Anbieter. Ebenso lassen sich Investitionen in und Bemühungen um die so genannte «Unternehmenskultur» auch als Reflex auf den Diskurs um psychische Belastungen, Mobbing und um die Gefahren schlechter Führung deuten. Die Konzentration auf *Verhaltensprävention* soll und kann dazu beitragen, Bestrebungen seitens der Beschäftigten nach wirksamer *Verhältnisprävention* effektiv auszubremsen. Darüber hinaus sehen sich Aktive in den Betrieben vor die Situation gestellt, seit Einführung der verbindlichen «Gefährdungsbeurteilung» ins deutsche Arbeitsschutzgesetz zwar einerseits theoretisch ein umfassendes und komplexes Instrument zur Überprüfung psychischer Belastungspotenziale im Betrieb an der Hand zu haben, andererseits aber müssen «Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen nicht selten erst gegen die Arbeitgeberseite durchgesetzt werden» und dies setzt «bei den Betriebsräten Konfliktfähigkeit voraus» (Becker et al. 2011: 22). Das gilt für die spätere Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung ermittelten Erkenntnisse in die konkrete betriebliche Praxis wohl doppelt und dreifach.

Die Umlenkung der Aufmerksamkeit auf die verhaltenspräventiven Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelingt in der Praxis also häufig genug ziemlich gut. Das ist aus zwei prinzipiellen Gründen wiederum wenig verwunderlich. *Erstens*: Geht man davon aus, dass sich psychische Belastungen sozialpsychologisch als «Gratifikationskrisen» lesen lassen (Siegrist 1996), also als Reaktion auf ausbleibende Entlohnung für den eigenen Arbeitseinsatz – wobei «Entlohnung» hier ausdrücklich mehr meint als Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit (das aber auch!) – dann käme eine effektive Prävention psychischer Belastungen auf Verhältnisebene letztlich einer kleinen bis mittleren Revolution gleich, müsste sie doch nicht weniger umfassen als dies: durchschaubare Arbeitsabläufe, pragmatische (also von lebenden Menschen auf Dauer tatsächlich erreichbare) Zielver-

einbarungen, ein Klima persönlicher Anerkennung und Wertschätzung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Und nicht zuletzt müsste die Produktion bzw. Dienstleistung so organisiert sein, dass die Beschäftigten sie tatsächlich als sinnvoll erleben, auch über die Absicherung ihrer eigenen Existenz hinaus.

*Zweitens:* Viele Beschäftigte stellen gar nicht in Frage, dass (allein) «sie selbst» es sind, die gesundheitlich präventiv tätig werden können. Dies hat wiederum einen doppelten Grund: Zum einen hat die allgegenwärtige Gesundheit-gleich-Glück-Religion – von Anti-Ageing über Fetthysterie, positive Psychologie etc. etc. – im Verein mit neoliberalen Selbstverantwortungsdiskurs in den vergangenen Jahren tatsächlich erfolgreich ganze Arbeit geleistet: Die Einstellung, dass ich es selbst in der Hand habe (und mehr oder weniger nur ich), wie gesund ich gegenwärtig bin und vor allem in Zukunft sein werde, darf inzwischen getrost als Allgemeinplatz gelten. Zum anderen eröffnen individuelle Gesundheitspraktiken aber auch sehr konkrete Handlungs- und Veränderungsspielräume, während kollektive Arbeitskämpfe auch immer die Bereitschaft erfordern, Disziplin, Einsatz und Energie in ein ausgesprochen unsicheres Ergebnis zu investieren. Angesichts der schier utopisch scheinenden Aufgabe, die für die Beschäftigten oftmals kaum durchschaubaren Organisationsspielregeln eines Unternehmens nachhaltig zu verändern, ist die Idee, mit Hilfe einer vom Arbeitgeber bezahlten Mitgliedschaft bei den Weight Watchers effektiv und messbar einige Kilo abzuspecken, geradezu berückend konkret.

## Solidarität neu denken

Was heißt all das nun, zusammengenommen? Zunächst dies: Erfahrung und Diskurs um psychische Belastung durch Arbeit lassen sich als eine ebenso individuelle wie gesellschaftliche Form der Problematisierung von sozialen Verhältnissen verstehen. Aus subjektiver Sicht steht dabei die Frage nach der eigenen emotionalen Verhaftung an die Arbeit (und damit der Kern der unternehmerischen Anrufung) auf dem Spiel. Damit ist zugleich die gesellschaftspolitisch höchst relevante Frage nach der Beziehung von (ökonomischer) *Verwertung* und (seelischer) *Verwundbarkeit* im flexiblen Kapitalismus aufgeworfen. Man darf gespannt sein, ob und wie, von wem und für wen diese Frage zukünftig weiter gestellt, mit Forderungen bestückt und politisiert wird. Ansätze dafür finden sich bereits in Projekten wie der DGB-Kampagne «Gute Arbeit» oder der IG-Metall-«Anti-Stress-Verordnung» (IG Metall 2012), aber damit ist das erforderliche politische Handlungsfeld natürlich lange noch nicht abgeerntet. Und die weitere Verrechtlichung des Themas «seelische Gesundheit und Arbeit» allein wird, so notwendig sie als Basis ist, die mit diesem Thema verbundene grundsätzliche Politisierung des alltäglichen Arbeits- und Lebenszusammenhangs nicht leisten können. Von zentraler Bedeutung wird darüber hinaus die Rolle der Psychologie sein: Trägt sie weiterhin praktisch ausschließlich dazu bei, die Individualisierung gesellschaftlicher Probleme sozialtechnisch voranzutreiben und zu verfeinern, oder stellt sie sich der eminent gesellschaftlichen Verfasstheit gegenwärtigen emotionalen Leidens – und überdenkt in diesem Zuge auch ihre traditionell fast ausschließliche Fixierung auf Biographie, frühe Kindheit und Familie?

Alles in allem stellt das Thema «psychische Belastungen» somit auch Gewerkschaften vor einige grundsätzliche Herausforderungen, insofern es über traditionelle Arbeits-

kampfforderungen notwendig hinausweist: Es geht nicht mehr *allein* (!) um die Absicherung und Verrechtlichung der Erwerbsarbeit, sondern umfassender um die Frage, wie Erwerbsarbeit organisiert werden muss, damit sie den *inhaltlichen* Ansprüchen spätmoderner Beschäftigter auf Sinnfindung, Selbstverwirklichung, Anerkennung und Weiterentwicklung tatsächlich gerecht werden kann. Doch dies heißt eben auch, dass liebgelebte Konzepte kollektiver Solidarität, die die/den Einzelnen in eine Gemeinschaft der angeblich Gleichen verschweißen, grundlegend auf den Prüfstand gehören: Arbeitskämpfe der Zukunft werden den individualisierten, psychologisch verfassten und im selben Maß auf Teilhabe wie Anerkennung und Selbstverwirklichung setzenden, sozial komplex vernetzten Persönlichkeiten, auf die sie sich stützen, Rechnung tragen müssen. Sie werden so konzipiert sein müssen, dass Menschen, die wie *punto30* darum ringen, «ich sein zu dürfen», sich in diesen Kämpfen wiedererkennen können.

*Stefanie Graefe, Soziologin an der Universität Jena, forscht u. a. zum Thema Erschöpfung durch Arbeit. Darin fließen auch Erfahrungen aus ihrer gewerkschaftspolitischen Bildungsarbeit für Ver. di ein – und umgekehrt.*

## Anmerkungen

1. Die Studie basiert schwerpunktmäßig auf narrativen Einzelinterviews mit Menschen aus verschiedenen Berufen und Lebenslagen, bei denen einige Zeit zuvor «Burnout» o.ä. diagnostiziert wurde. Sie wird seit Februar 2012 von der Autorin an der Universität Jena durchgeführt. Arbeitstitel: «Vom Eigensinn der Erschöpfung. Subjektives Wissen über arbeitsbedingten Stress im flexiblen Kapitalismus».
2. <http://bfriends.brigitte.de/foren/depressionen/353316-zeichen-der-zeit-od-nur-persoeliches-empfinden-2.html>, Schreibweise wie im Orig.

## Literatur

- Berufsverband Deutscher Psychologen und Psychologinnen (BDP) (2008): Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland. Berlin. [www.bdp-verband.org/aktuell/2008/bericht/BDP-Bericht-2008\\_Gesundheit-am-Arbeitsplatz.pdf](http://www.bdp-verband.org/aktuell/2008/bericht/BDP-Bericht-2008_Gesundheit-am-Arbeitsplatz.pdf), Zugriff 23.11.2012
- Becker, Karina, Ulrich Brinkmann, Thomas Engel, Rolf Satzer (2011): Handbuch Gesundheit & Beteiligung. Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben & Behörden. Hamburg: VSA.
- DAK (2005): DAK-Gesundheitsreport 2005. [www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport\\_2005.pdf](http://www.dak.de/content/filesopen/Gesundheitsreport_2005.pdf), Zugriff 23.11.2012
- Ehrenberg, Alain (2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt/New York: Campus.
- Meckel, Miriam (2010): Brief an mein Leben. Erfahrungen mit einem Burnout, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Freudenberger, Herbert (1974): Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues* 30 (1): 159–165.
- Graefe, Stefanie (2011): Formierte Gefühle, erschöpfte Subjekte. In: Cornelia Koppetsch (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität. Wiesbaden: VS, S.139–154.
- Hegerl, Ulrich (2011): Fünf Gründe gegen das Modewort Burnout. *Informationsdienst Wissenschaft* 2.11.2011. <http://idw-online.de/pages/de/news448928>.
- IG Metall (2012): Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Frankfurt am Main, 80 S. [www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-79256EB2-76C92AD9/internet/docs\\_ig\\_metall\\_xcms\\_188529\\_\\_2.pdf](http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-79256EB2-76C92AD9/internet/docs_ig_metall_xcms_188529__2.pdf).

Ingenkamp, Konstantin (2012): Depression und Gesellschaft. Zur Erfindung einer Volkskrankheit. Bielefeld: transcript.

Jurk, Charlotte (2008): Der niedergeschlagene Mensch. Depression. Geschichte und gesellschaftliche Bedeutung einer Diagnose. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Schmiede, Rudi (2011): Macht Arbeit depressiv? Psychische Erkrankungen im flexiblen Kapitalismus. In: Cornelia Koppetsch (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität. Wiesbaden: VS, S.113–138.

Rogge-Strang, Carsten (2010): Gesundheitssituation im Kreditgewerbe: Pulsschlag normal. *Die Bank. Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis*, Mai. [www.die-bank.de/archiv/2008/052008-1/gesundheits-situati-on-im-kreditgewerbe-pulsschlag-normal](http://www.die-bank.de/archiv/2008/052008-1/gesundheits-situati-on-im-kreditgewerbe-pulsschlag-normal).

Siegrist, Johannes (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe.

Sontag, Susan (2003): Krankheit als Metapher. Frankfurt/M.: S. Fischer.

#### Anzeige

<b>express</b> Ausgabe 10-11/12 u.a.:	
<b>ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE BETRIEBS- &amp; GEWERKSCHAFTSARBEIT</b>	<p>G. Notz: »Her mit der Hälfte« Konjunkturen und Grenzen der Gleichstellungspolitik</p> <p>K. Kunkel: »Ausbeutung auf allen Ebenen«, zum Kampf um Arbeits- bedingungen bei Netto</p> <p>C. Frings: »Ford-Genk – das nächste Industriedenkmal oder Auftakt der Kämpfe in der Krise?«</p> <p>T. Paraskevopoulos: »Merkelstes und Menetekel«, zur aktuellen Situation in Griechenland</p> <p>D. Curkovic: »Solidarisch gegen Kriminelle«, zur Verteidigung Jadranskamens</p> <p>○ <b>Probelesen?!</b> Die kommenden 4 aktuellen Ausgaben zum Preis von 10 € (gg. Vk.)</p>
<p><b>Niddastr. 64   60329 FRANKFURT</b>  <b>Tel. (069) 67 99 84</b>  <b><a href="mailto:express-afp@online.de">express-afp@online.de</a></b>  <b><a href="http://www.express-afp.info">www.express-afp.info</a></b></p>	