

# 1 Wertigkeit von Arbeit

## 1.1 Organisationsformen der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft

In der Arbeitspsychologie wird »Arbeit« verstanden als ein Grundaspekt menschlicher Lebenswirklichkeit, eine zielgerichtete, zweckrationale Tätigkeit, die der Daseinsvorsorge und Schaffung optimaler Lebensverhältnisse dient. Arbeit ist aufgabenbezogen und mit gesellschaftlichem Sinngehalt versehen. Es handelt sich um einen vermittelnden Prozess zwischen Mensch und Umwelt, der sich in eingreifenden und verändernden Tätigkeiten äußert (Giese 1927; Rohmert 1972; Fürstenberg 1975; Schmale 1983).

Für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit verwendet der erwachsene Mensch einen Großteil seines Tages. Daher macht der Arbeitsplatz schon zeitlich einen großen Teil seiner sozialen Umwelt aus. Die Art der Tätigkeit trägt zum Ansehen in der Gesellschaft und zur finanziellen Sicherheit bei. Arbeit ist ein wesentlicher Teil der Selbstverwirklichung eines Menschen, bestimmend für sein Selbstbild und seine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten, die beeinflusst werden sowohl von den materiellen und organisationalen Arbeitsbedingungen als auch von den Mitarbeitern. Zudem beeinflusst die Arbeitssituation auch viele andere Lebensbereiche der Person. Zufrieden zu sein mit der Arbeitssituation ist mitentscheidend für die generell erlebte Lebenszufriedenheit (Schumacher et al. 1995).

Im Laufe der Jahrhunderte, aber speziell auch in den letzten Jahrzehnten vollzogen und vollziehen sich zahlreiche Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt. Eine Wandlung betrifft die mit dem industriellen Fortschritt einhergehende Veränderung der Arbeit von der Hand- zur Kopf-, zur Dienstleistungs- und seit neuestem zur computerisiert-kontrollierten Arbeit.

Je nach Art der Arbeit verändern sich auch die Anforderungen und Freiheitsgrade für die Arbeitstätigen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten: Standen früher überwiegend körperlich fordernde Arbeiten im Vordergrund, bei denen sozio-emotionale und kognitive Fähigkeiten nachrangig waren (z. B. beim Heu-Rechen auf dem Feld), erforderten Arbeitsplätze seit der Mechanisierung mehr kognitive Leistungen (z. B. Konzentration als Kranführer), oder Schnelligkeit bei der Ausführung sehr spezialisierter Handlungsabläufe (z. B. Einscannen von Waren an der Supermarktkasse). Mit Zunahme von Arbeitsfeldern im Dienstleistungssektor traten zunehmend soziale Kompetenzen und sogenannte Soft Skills in den Vordergrund.

Die moderne Arbeitswelt erfordert in den meisten Berufen hohe Anpassungsleistungen, Flexibilität und Multitaskingfähigkeiten der arbeitenden Menschen. So muss eine »einfache« Verkäuferin im Supermarkt sich jederzeit flexibel in ständig wechselnden Situationen adäquat verhalten. Sie muss freundlich mit genervten Kunden umgehen, kompetent Auskünfte über die Waren geben, Waren heben und einsortieren, kassieren und das passende Geld herausgeben, aufpassen, dass keine Waren gestohlen werden, und dies ggf. als Alleinbesetzung und Alleinverantwortliche ihrer Schicht in einer Filiale, mit der prinzipiell jederzeitigen Möglichkeit eines Raubüberfalls. Eine besondere Belastung der modernen Arbeitsbedingungen stellt die Kontrolle der Arbeitsleistung im Rahmen von Qualitätssicherung, Zielvorgaben oder Benchmarking dar, die häufig auch noch computergestützt online erfolgt. So werden heute selbst Verkäuferinnen an der Supermarktkasse permanent per Computer überwacht, wie viele Waren sie pro Minute über den Scanner ziehen. Verkäuferinnen in Boutiquen erhalten am Abend eine Rückmeldung, wie viele Kunden den Laden betreten haben und wie viele Käufe getätigt worden sind. Putzfrauen in Hotels bekommen Minutenvorgaben pro Zimmer. Schreibkräften wird die Zahl der Anschläge vorgerechnet usw. Bei vielen Arbeitsplätzen gibt es regelmäßig anonyme Kontrollen des Arbeitsverhaltens durch Supervisoren, wenn nicht gleich eine Dauerüberwachung per Videokamera erfolgt.

Die Frage ist, welche Voraussetzungen eine Person mitbringen muss, um diese Rahmenbedingungen oder Anforderungen erfüllen zu können, und dies umso mehr, als eine einfache angelernte Tätigkeit als Verkäuferin als Standard für den »allgemeinen Arbeitsmarkt« angesehen werden kann, d.h. grundsätzlich von jedermann zu erbringen sein sollte.

Bei der Beurteilung von Arbeitsplatzanforderungen können drei unterschiedliche Referenzen zugrunde gelegt werden, d.h. (a) der konkrete Arbeitsplatz, (b) der konkrete Beruf bzw. das allgemeine Berufsfeld und (c) der allgemeine Arbeitsmarkt. Bezogen auf den aktuellen Arbeitsplatz ist zu präzisieren, was der Betreffende konkret an Tätigkeiten ausübt. Generelle Berufsbezeichnungen wie bspw. »Krankenschwester« sind nicht geeignet, berufliche Anforderungen hinreichend abzubilden. Eine Krankenschwester kann je nach Einsatzort verschiedenste Tätigkeiten ausüben: Als Pflegedienstleitung übt sie bspw. überwiegend am Schreibtisch organisatorische und planerische Tätigkeiten aus und hat selbst wenig Patientenkontakte. Im Blutspendedienst muss sie zügig die Patienten nach einem festen Muster abfertigen, wobei sie ohne besondere kommunikative und empathische Leistungen auskommen kann. In einer psychiatrischen Akutstation führt sie möglicherweise Gruppentherapien durch, stellt Medikamente, hält regelmäßige Kontakte zu allen Patienten und benötigt die Fähigkeit, mit deren emotionalen Auslenkungen professionell umzugehen. In einem Pflegeheim muss sie zusätzlich auch noch schwer heben können. Diese Vielfalt an potentiellen Tätigkeiten eines Menschen mit einer bestimmten Berufsqualifikation, hier bspw. Krankenschwester, beschreibt das berufsbezogene Anforderungsprofil. Es umfasst alles, was jemandem mit der gegebenen Ausbildung übertragen werden kann.

Der allgemeine Arbeitsmarkt umfasst alle Tätigkeiten, die einem Arbeitssuchenden zumutbar sind. Vom Grundsatz her kann ein Arbeitssuchender vom Arbeitsamt auf jeden beliebigen Arbeitsplatz verwiesen werden. Es gibt keine speziellen Tätigkeitsbeschreibungen und kein spezifisches Fähigkeitsprofil, die die Anforderungen auf dem »allgemeinen Arbeitsmarkt« charakterisieren. Dementsprechend kommen alle Anlern­tätigkeiten in Frage wie z.B. eine »einfache« Verkaufstätigkeit, eine Arbeit als Reinigungskraft, eine Anstellung in einem Hol- und Bringendienst oder in einer Registratur. Es können also auch alle denkbaren Fähigkeiten für »Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt« bedeutsam sein. Als Modell für den allgemeinen Arbeitsmarkt kann man sich ein Hotel vorstellen. Dort gibt es Gartenarbeiter, Reinigungskräfte, Handwerker, Kellner, Empfangsdamen, Büromitarbeiter, Verwaltungsangestellte und Manger, d.h. Berufe mit unterschiedlichen mentalen Anforderungen, so dass für Menschen mit unterschiedlichsten persönlichen Voraussetzungen, d.h. in der Terminologie der ICF »Personfaktoren« (WHO 2001), auf ihnen mögliche und zumutbare Tätigkeiten verwiesen werden können.

## 1.2 Gesellschaftliche Arbeitsethik

Die Bedeutung von »Arbeit« im Lebenskonzept wie auch die Einstellung eines Berufstätigen zu seiner Tätigkeit hängen sowohl vom kulturell-gesellschaftlichen als auch individuellen Hintergrund und der Arbeitsethik ab. Unterschiedliche Gesellschaften, Gesellschaftsphilosophien und Religionen lassen sich auch durch ihre Aussagen zu Wettbewerbsorientierung, Leistungsstreben und Arbeitsethik beschreiben und unterscheiden (Furnham et al. 1994).

Arbeitsethik bedeutet auf der gesellschaftlichen Ebene allgemeingültige Normen und Maximen der arbeitsbezogenen Lebensführung im Zusammenhang mit der Verantwortung für Andere. Im Laufe der Geschichte, von der Antike über das Mittelalter bis heute, gab es viele Wandlungen im Verhältnis der Menschen zur Arbeit: Im antiken Griechenland war körperliche Arbeit eher verpönt. Das Philosophieren dagegen war hochgeschätzt und setzte Muße voraus. Die einzige Philosophie der Antike, in der die Arbeit gepriesen wurde, war der Stoizismus. Im Mittelalter wurde Arbeit bis zur Reformation weitgehend als Mühsal und Strafe aufgefasst. Der Kirchenvater Augustinus betont bspw., dass im Paradies »lobenswerte Arbeit nicht mühselig« sei (Drobner 2000), während die Strafe in der Hölle in ewiger Arbeit bestünde.

Im Gegensatz dazu ist die protestantische Arbeitsethik (Weber 1904) gekennzeichnet durch die Vorstellung von Arbeit als Pflicht, die nicht in Frage gestellt wird, d.h. fast als eine Art der Erfüllung eines göttlichen Auftrags. Die Arbeit bildet den Mittelpunkt des Lebens, um den herum sich der Mensch Freizeit gestaltet. Diametral zur katholisch-vorreformatrischen Auffassung erklärte

der reformierte Geistliche Johann Kaspar Lavater im 18. Jahrhundert, selbst im Himmel könnten Menschen ohne eine Beschäftigung nicht gesegnet sein (Caflisch-Schnetzler 2001). Die Grundzüge der protestantischen Arbeitsethik wurden bspw. folgendermaßen zusammengefasst: »Arbeit muss als gottgewollter Lebenszweck betrachtet werden, sie muss so gut wie möglich verrichtet werden und Arbeit muss als Pflicht gelten, die man erledigt, weil sie erledigt werden muss« (Himanen 2001, S.27).

Der Soziologe Max Weber nennt als weitere Quelle der zunehmenden Bedeutung von Arbeit den sich seit dem 16. Jahrhundert entwickelnden Kapitalismus: »Jener eigentümliche, uns heute so geläufige und in Wahrheit doch so wenig selbstverständliche Gedanke der Berufspflicht, einer Verpflichtung, die der Einzelne empfinden soll und empfindet gegenüber dem Inhalt seiner ›beruflichen‹ Tätigkeit, gleichviel worin sie besteht, gleichviel insbesondere ob sie dem unbefangenen Empfinden als reine Verwertung seiner Arbeitskraft oder gar nur seines Sachgüterbesitzes (als ›Kapital‹) erscheinen muss – dieser Gedanke ist es, welcher der ›Sozialethik‹ der kapitalistischen Kultur charakteristisch ist. [...] Die Fähigkeit der Konzentration der Gedanken sowohl als die absolut zentrale Fähigkeit, sich der Arbeit gegenüber verpflichtet zu fühlen, finden sich hier besonders oft vereinigt mit strenger Wirtschaftlichkeit, die mit dem Verdienst und seiner Höhe überhaupt rechnet und mit einer nüchternen Selbstbeherrschung und Mäßigkeit, welche die Leistungsfähigkeit ungemein steigert. Der Boden für jene Auffassung der Arbeit als Selbstzweck, als ›Beruf‹, wie sie der Kapitalismus fordert, ist hier am günstigsten« (Weber 1904, S.1905).

Eine analoge Arbeitsauffassung, wenn auch mit anderer Begründung, findet sich im Kommunismus, in dem vor dem Hintergrund ökonomischer Notwendigkeiten die Arbeitstätigkeit im Rahmen der politischen Propaganda eine besondere Wertschätzung erfuhr, inklusive der Förderung der Berufstätigkeit der Frauen (Braun 1993). In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts entwickelte sich schließlich eine weitere Variante der Arbeitsethik im Rahmen der Emanzipation der Frauen.

Versucht man die aktuelle Arbeitsethik in den westlichen Industriestaaten und speziell der Bundesrepublik Deutschland zu beschreiben, dann gilt, dass in der ehemaligen West-BRD ein Einkommen zunehmend weniger reichte, um die wachsenden Ansprüche an den Lebensstil zu erfüllen. Es gab einen hohen Zusammenhang von sozioökonomischer Situation der Herkunftsfamilie mit dem Bildungsniveau, der Berufslaufbahn und -status sowie dem generellen Gesundheitsstatus und -verhalten (Siegrist 2008; Danielzik und Müller 2006; Seyda 2009). Hinzu kam eine Destabilisierung der Familie als wirtschaftliche Einheit wie auch die Emanzipationsbewegung der Frauen, die ein eigenes Einkommen und eine Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Teilhabe durch eine Berufstätigkeit als zentrales Ziel hatten. Inzwischen findet die Gleichberechtigung der Geschlechter bzgl. Arbeitspositionen und Entlohnung theoretisch allgemeine Akzeptanz, auch wenn die Umsetzung noch nicht alle Erwartungen erfüllt (Droßard 2008; Wippermann 2010; Schulz und Blossfeldt 2006; Dautzenberg et al. 2011; Hüttges et al. 2011; Kirk 1982).

In der ehemaligen DDR galt der »Werk­tätige« gemäß der kommunistischen Arbeitsethik als Ideal für Männer wie Frauen. Die Bergarbeiterin oder Traktoristin

waren Frauenideale. Der Wert des Menschen wurde an der heldenhaften Arbeitsleistung für die Gesellschaft gemessen. Hinzu kam, dass die unzureichende Arbeitsproduktivität auch eine Mobilisierung aller Arbeitskräfte erforderte, bis hin zum Einsatz von Schülern als Erntehelfer. Es war zudem vielfach nicht möglich, mit nur dem Einkommen eines Ehepartners zu leben, weswegen die meisten Frauen berufstätig sein mussten. Die Kinderbetreuung fand bis nachmittags meist außerhalb der Familie in Kinderkrippen und in der Schule statt (Port 2010). Auch nach der Wende hielten Befragte in den neuen Bundesländern den Lebensbereich »Arbeit und Beruf« für wesentlich wichtiger als Menschen in den alten Bundesländern, wobei die Arbeit vor allem als Einkommensquelle bedeutsam erachtet wurde (Braun 1993).

Mit der Wiedervereinigung Deutschlands wirkten sich gesellschaftliche Umbruchereignisse auch auf die Arbeitswelt aus: Im Ostteil Deutschlands kam es vielerorts zu betriebsstrukturellen Veränderungen, viele Menschen verloren ihre Arbeitsplätze bzw. mussten sich beruflich umorientieren (Diewald und Mayer 1996; Baethge et al. 1996). Es trat außerdem die Situation ein, dass aus zwei Gesellschafts- und damit auch arbeitsstrukturell unterschiedlichen Systemen sich ein neues entwickeln musste. Kulturphilosophisch entwickelte sich eine Synthese aus protestantischer Arbeitsethik und kommunistischer Arbeitsverherrlichung, mit der Folge einer Überwertigkeit von »Lohnarbeit«. Indikatoren hierfür sind, dass Arbeitslosigkeit auch bei sozialer Absicherung als persönlicher Makel erlebt und sozial diskriminiert wird, oder dass der Status der »Hausfrau« oder des »Hausmannes« trotz ihrer vielfältigen sozialen und kulturellen Aufgaben einschließlich der Kinderbetreuung und -erziehung oder Altenpflege in Eigenorganisation ohne Lohnsteuerkarte fast ein Schimpfwort geworden ist. Lohnarbeit ist eines der wichtigsten Elemente zur Bestimmung des eigenen Werts und der sozialen Stellung, wenn nicht sogar des Lebenssinns. Arbeit ist vielfach der Teil des Lebens, dem alle anderen Lebensbereiche und -werte untergeordnet werden. Aus Arbeitsnotwendigkeit wird Arbeitspflicht, auch dann, wenn sie gar nicht mehr notwendig ist.

Gesellschaftliche Normen und staatliche Strukturen haben also eine wichtige Bedeutung hinsichtlich der Frage, wer in einer Gesellschaft wann und was arbeitet oder nicht, wie angesehen Menschen sind, die arbeiten oder ohne (Lohn-) Arbeit sind, und wie Menschen damit auch auf Bedrohungen ihrer Arbeitsfähigkeit reagieren. Letztendlich spielt das gesellschaftliche Verständnis und der Stellenwert von Arbeit auch für die persönliche Lebensführung eine wichtige Rolle.

## 1.3 Individuelle Arbeitsethik

Aus der gesellschaftlichen Arbeitsethik leitet sich dann auch die persönliche Reaktion auf Arbeitsanforderungen, wie auch auf Probleme oder ein Scheitern im Arbeitsleben ab. Die Arbeitsethik hat damit unmittelbare Konsequenzen auch für das Thema der arbeitsplatzbezogenen Ängste.

Auch wenn es gesellschaftlich vorgegebene, geschriebene oder ungeschriebene Normen gibt, wie es um die Wichtigkeit von Arbeit bestellt sein sollte, so hat doch das Verhalten zu diesen Normen und der Umgang mit Arbeit für den Einzelnen individuelle Bedeutung. Nicht für alle Menschen einer Gesellschaft ist Arbeit gleich bedeutsam. Dass Menschen sich auf ähnliche Ereignisse hin unterschiedlich verhalten, ist auf eine unterschiedliche Bewertung der jeweiligen Situation zurückzuführen. Schon der griechische Philosoph Epiktet sagte: »Es sind nicht die Dinge an sich, die uns beunruhigen, sondern unsere Sicht der Dinge«. Grund für unterschiedliche Bewertungen von Situationen sind individuelle Weltanschauungen bzw. Grundannahmen (Linden und Hautzinger 2008a). Diese werden von jedem Menschen in der frühen Sozialisation bis zum jungen Erwachsenenalter erworben. Sie liegen auf einer nicht bewussten Ebene, manifestieren sich auf der Verhaltensebene in lebensspannenüberdauerndem kohärentem Verhalten und machen das Verhalten von Personen vorhersagbar. Bezogen auf die Arbeit heißt dies, dass eine Person, der die Arbeit besonders wichtig ist, die sich über die Arbeit definiert, dort ihre Verstärker bekommt, und für die der Beruf den zentralen Lebensinhalt darstellt, eher in Gefahr ist, auf eine Kündigung irritiert oder gar mit einer Anpassungsstörung zu reagieren, als jemand, dem die Arbeit weniger bedeutungsvoll ist (Baumann und Linden 2008).

Vor diesem Hintergrund kann es zur Entwicklung von idiosynkratischen Varianten einer Arbeitsethik kommen. Ein Beispiel ist die »Hackerethik«, die gekennzeichnet ist durch Leidenschaft gegenüber der Tätigkeit, Freude am Zweck der selbstgewählten Beschäftigung, weitreichende Freiheit und Freizügigkeit, und freie Zeiteinteilung (Himanen 2001). Eine »destruktive Ethik« besteht im Gegensatz dazu, wenn Angestellte sich in einem Unternehmen nicht wohlfühlen und als Minimalziel haben: »Gut ist, was mich meinen Job behalten lässt und die geringste Anstrengung kostet«. Die französische Politologin Corinne Maier beschreibt dieses Phänomen in »Die Entdeckung der Faulheit – Von der Kunst, bei der Arbeit möglichst wenig zu tun« (Maier 2004). Dieses Konzept weist Überschneidungen auf mit dem der »inneren Kündigung« (Sprenger 1992; Brinkmann und Stapf 2005). Eine innere Kündigung wird als das Resultat eines sich langsam entwickelnden Prozesses des Motivations- und Initiativverlustes bei der Arbeitstätigkeit gesehen, dem punktuell einschneidende Negativerlebnisse bei der Arbeit zugrunde liegen. Grundlage für ein wie auch immer geartetes aktives, hyperaktives oder passiv-unmotiviertes Verhalten und Erleben der Arbeitstätigkeit ist jedoch auch hier die Art und Weise, wie der Einzelne seine Arbeitssituation wahrnimmt und welche generellen Erwartungen er hat.

Im Folgenden soll die Arbeit als positiver wie auch als belastender Lebensfaktor dargestellt und die Bezüge von Arbeitsbedingungen zu psychischem Wohlbefinden wie auch psychischen Erkrankungen sollen beschrieben werden.