

Plädoyer für die Vielfalt / Karsten Groth / Juni 2017

Bei diesem Essay handelt es sich um die überarbeitete Version des Vortrags gleichen Titels, der auf der Fachtagung „Arbeit ist das halbe Leben!“ am 14. Juni 2017 in Hamburg gehalten wurde.

Zur Veröffentlichung in: Kerbe 3-2017

Querdenken

Wenn ich querdenke, mich von der politischen Korrektheit moderner Psychiatrie löse, dann kommen mir seit Jahren genau 3 Begriffspaare in den Sinn:

- „IPS“ – „Individual Placement and Support“, neudeutsch: „Supported Employment“ auf der einen Seite, die modernen Belastungen der Arbeitswelt auf der anderen.
- Parallelwelten und Inklusion.
- Fürsorge und Autonomie.

Und wenn ich mich prüfe, dann finde ich mich immer da wieder, wo es gar nicht modern ist. Eher bei der Fürsorge und den Parallelwelten, eher bei der skeptischen Frage, ob man sich den Belastungen einer effizienzgetrimmten Arbeitswelt denn um jeden Preis aussetzen sollte. Und dann ist da ja auch immer noch der Dörnersche Imperativ: „Mit den Schwächsten beginnen!“ heißt der. Wir sollen die Psychiatrie immer von den Schwächsten her denken!

Psychiatisierung von Alltagsbeziehungen

Doch während wir noch darüber nachdenken, wie wir denn die Schwächeren unseres Humankapitals der sozialen und der Teilhabe an Arbeit nähern bringen könnten, ist die Psychiatrie bei den Leistungsgeschädigten der modernen Arbeitswelt ganz flott und unternehmungslustig geworden. Nicht nur die medizinische Psychiatrie, sondern auch die außerklinische Sozialpsychiatrie. Da sprießen Anhängsel grundsozialpsychiatrischer Reha-Unternehmen wie Pilze aus dem Boden. Sie wittern neue Geschäftsfelder und versprechen auf empirisch wackeligem Boden und mit Anleihen bei der positiven Psychologie den gestressten und burnoutgefährdeten Leistungsträgern dieser Gesellschaft, wie sie mit Achtsamkeit, Yoga und mit dem Verzicht auf mediale Vernetzung zwischen Mitternacht und 5 Uhr morgens ihre Gesundheit zur weiteren Verwertung retten können. Oder auch mit einem ganz neuen Sinn in der Arbeit: „Unsere Firma betreibt neuerdings ein Hilfsprojekt mitten in Afrika. Meine Damen und Herren, Sie sollen wissen, wofür der von Ihnen erwirtschaftete Mehrwert verwendet wird!“ Mitgedachter Nachsatz: „Das wird ihre Leistungsbereitschaft stärken!“

Ja, schauen Sie sich um, das gibt's! Mir ist es ein bisschen viel Psychiatisierung von Befindlichkeiten und Alltagsbeziehungen, wenn große und kleinere psychiatrische Unternehmen in größeren und kleineren Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft ein- und ausgehen. Oder, liebe Kollegen und Kolleginnen, sollte das eventuell die Antwort sein auf die zögerliche Inklusion leistungseingeschränkter seelisch erkrankter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Oder gar den Wunsch der Professionellen erfüllen, sich selbstwirksam zu erleben, erschöpft vom vielen Baggern und Betteln vor den Toren der verheißungsvollen Arbeitswelt?

Moderne Belastungen in der Arbeitswelt

Wir können heute die modernen psychischen Belastungen in der Arbeitswelt grob in 2 Komplexen darstellen. Beim ersteren handelt es sich um Belastungen, die wir im weitesten Sinne mit Stress als Beanspruchungsparameter assoziieren. Sie haben im Zuge der technologischen Entwicklung und der Globalisierung der Märkte tendenziell zugenommen. Die uns bekannten Stichworte lauten: Rationalisierung, Digitalisierung, Verkürzung von Produktzyklen, Steigerung von Produktivität und Effizienz, Verdichtung von Arbeitstakten, Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen mit der dazugehörigen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung.

Die damit verbundenen Risiken sind breit diskutiert. Sie sind plausibel und verfügen über reichlich wissenschaftliche Evidenz.

Wesentliche Protagonisten dieser Form von Belastungen sind z.B. die Kassierer und Kassiererinnen im Lebensmitteldiscounter. Oder die Mitarbeiter im Call-Center, wahrscheinlich auch die Pflegekräfte im Krankenhaus oder die Erzieherin in der KITA. Inzwischen wohl auch die Kraftfahrer im Güterfernverkehr, die ihren Status als „Kapitäne der Landstraße“ mit dem Zuwachs an Kontrolle durch GPS und dem „Just-In-Time“ - Paradigma weitgehend verloren haben. Oder auch der Subunternehmer von Deutscher Post, von Hermes und anderen Transportdienstleistern. Was verbindet sie? Sie befinden sich oft in prekären Arbeitsverhältnissen, verfügen über ein niedriges Einkommen und eine engmaschig kontrollierte und verdichtete Arbeit. Sie arbeiten bei hohem Arbeitstempo unter Zeitdruck, mit wenig Einfluss auf die Art und Weise, wie die Arbeit erledigt werden soll. Und sie erhalten wenig Anerkennung bei auch körperlich anstrengender Arbeit, leisten zunehmend mehr Nacht- und Schichtarbeit und sind zu Hause vielleicht auch noch alleinerziehende Mutter.

All das lässt sich mit dem Effort-Reward-Imbalance Modell von Johannes Siegrist gut abbilden. Und wenn sich Beschäftigte unter diesen auf Effizienz und Produktivität getrimmten Arbeitsbedingungen erschöpfen, dann ist das zumindest nachvollziehbar. Nach Siegrist kommt es zu Gratifikationskrisen, wenn die Balance zwischen Arbeitseinsatz und Belohnung nicht mehr ausgeglichen ist. Und er sagt ergänzend: *„Je tiefer jemand in der Hierarchie steht, umso häufiger ist er von zunehmenden Arbeitsbelastungen durch Rationalisierung, Verdichtung und Steigerung der Produktivität bei gleichem oder reduziertem Personaleinsatz betroffen. Auch bei den klassischen stressbedingten Erkrankungen finden wir dieses soziale Gefälle. Depressionen sind häufiger in niedrigen Stellungen und koronare Herzerkrankungen sind schon lange keine Managerkrankheit mehr.“*

Aber inzwischen spricht auch Siegrist von anderen Formen psychischer Belastung. Diese lassen sich gut am Beispiel von Uncle Sam beschreiben: Uncle Sam, neben der Freiheitsstatue das wichtigste Nationalsymbol der Vereinigten Staaten – sie alle kennen das Rekrutierungsplakat aus dem 1. Weltkrieg – eignet sich wunderbar als Metapher für das, was wir als Strukturwandel in der Welt des betrieblichen Managements seit den 80er Jahren beobachten: „Wir wollen dich! Und wir wollen dich ganz! Wir wollen nicht nur deine Arbeitskraft, sondern wir wollen dich als ganze Person. Mit deinem ganzen Engagement und mit deiner bedingungslosen Identifikation mit deinem Job und deinem Unternehmen.“

Was zunächst als Humanisierungsprojekt gegenüber eintönigen repetitiven Teilarbeiten gedacht war (Stichworte: job enrichment/job enlargement), entwickelte sich in den vergangenen 2 Jahrzehnten zum Bumerang. Die Erweiterung der Handlungsspielräume in der Arbeit – bei einer hohen

Eigenkontrolle über die eigene Arbeitsweise und die Art der Arbeitsverrichtung und ohne direkte Anweisungen durch Vorgesetzte – diese Erweiterung der Handlungsspielräume konfrontiert uns inzwischen mit zunächst nicht gewollten Folgen: erwachsen, aufgeklärt und emanzipiert. Endlich können wir so arbeiten, wie wir es immer wollten: selbstbestimmt, ohne Direktiven, eigenverantwortlich, unbegrenzt, dem eigenen Arbeitsrhythmus angepasst, Hauptsache, das Ergebnis stimmt. In diesem Zusammenhang bekommt der Begriff der „Interessierten Selbstgefährdung“ seine Bedeutung.

Die Soziologen belegen diesen Prozess mit dem Begriff der „Subjektivierung“. Ein Prozess, der sich ja nicht nur auf Arbeit bezieht, sondern der die Gesellschaft als Ganzes erfasst hat. Woran erkennen sie die „Subjektivierung“ des Alltags? Z.B., wenn sie mal wieder im falschen Zug der Deutschen Bahn mit dem falschen Ticket in der Hand zur Rede gestellt werden. Ja, dieses Ticket gilt nur für den anderen Zug und am anderen Tag – immerhin noch in die gleiche Richtung und zur selben Uhrzeit. Es ist noch nicht so lange her, da konnten wir in dieser Situation die Bahn und deren Schalterbeamten verantwortlich machen. Das ist vorbei, denn wir haben die Arbeit des Ticketkaufs – man könnte auch sagen: des Ticketverkaufs – längst selbst übernommen.

Einschub: Das müsste eigentlich eine mehrwertsteuerpflichtige Arbeit sein! Denn nur durch unsere Bearbeitung und das Ausdrucken des Tickets auf unserem Drucker entsteht der Mehrwert, dass wir uns mit der Bahn gemütlich von einer Stadt in die nächste fahren lassen können.

Also, sie haben die Verantwortung für die richtige Auswahl übernommen und sie haben fatalerweise das Kleingedruckte nicht gelesen. Einfach auf „weiter“ gedrückt. Jetzt sind sie ganz persönlich auf ihre Überredungskünste und ihren – natürlich unendlichen – Charme angewiesen. Gleiches gilt, wenn Ihnen eine bekannte irische Fluggesellschaft beim Einchecken 30€ für die spontan eingepackte Zahnbürste berechnet. So könnten wir lange weiter machen, bis hin zum Arzt, der mir die ersehnte Entscheidung über die weitere Behandlung meiner lebensbedrohlichen Erkrankung vorenthält und sie mir allein überlässt. Denn er könnte ja ganz individuell für seine Empfehlung haftbar gemacht werden.

Diese Erfahrungen der Subjektivierung von Alltagsbeziehungen bilden die Hintergrundmusik für die Subjektivierung der Arbeit, die in dem Begriff des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz 1998) ihren Ausdruck gefunden hat.

Der Arbeitskraftunternehmer

Was macht den Arbeitskraftunternehmer als Leitbild eines umfassenden Strukturwandels der Arbeitswelt seit den 80er Jahren aus?

1. Er verwandelt die vormals relativ stabile Aufteilung von Arbeit und Freizeit. Unter Einsatz seiner individuellen Ressourcen vermischt er beide, wobei sein gesamtes Leben auf diese Weise immer mehr zu einem durchorganisierten „Betrieb“ wird.
2. Er steuert sich selbst im Interesse des Unternehmens. Und das bei nur noch rudimentären Strukturvorgaben. Vertrauensarbeitszeit“ heißt das Stichwort dazu¹.

¹ - vgl. Janke, Ines et al (2014): Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. In: Z.Arb.wiss., 68, 2014,2

- vgl. Rexroth, Miriam et al (2014): Verschwommene Grenzen zwischen Lebensbereichen – Effekte auf emotionale Erschöpfung und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

3. Und er verwandelt sich vom eher passiv und ökonomisch agierenden Besitzer seiner Arbeitskraft zum strategisch handelnden Akteur und vermarktet sich auf diesem Wege auch innerbetrieblich so gut es geht.

Dabei wird die betriebliche Steuerung – und das ist das fatale daran – eben nicht aufgehoben. Im Gegenteil, die sog. „Indirekte Steuerung“ nimmt zu: Zielvereinbarungen sind heute das entscheidende Führungsinstrument, strikte Ergebnis- und Qualitätskontrollen, Termindruck, Ressourcenbegrenzung, sozialer Druck bis hin zu betrieblicher Indoktrination². Wilfried Glißmann, damals Betriebsratsvorsitzender bei IBM, konnte das während der 90er Jahre gut beobachten. Was war bei IBM im Zuge der Abschaffung der Zeiterfassung und der Einführung der Vertrauensarbeitszeit geschehen?

- Mehr Druck bei den Beschäftigten, der aber nicht aus Anweisungen des Managements herrührte;
- Probleme, die früher als kollektiv erlebt wurden, erschienen zunehmend als individuelle Probleme;
- Die Beschäftigten arbeiteten zunehmend länger als sie eigentlich mussten;
- Es zeigte sich ein Ausgrenzungsmechanismus gegen jene, die nicht mitzogen;
- Das Interesse des Unternehmens erschien zunehmend als individuelles Eigeninteresse; die Appelle des Betriebsrates zu solidarischem Handeln liefen mehr und mehr ins Leere.

Mal ehrlich, liebe Leserinnen und Leser, da sollen nun alle ihren Lebensunterhalt verdienen? Wenn das Einkommen dazu denn überhaupt reicht. Die Sensiblen, die, die eh schon misstrauisch sind, die, die sich hineinstürzen und ihre Grenzen verlieren, die, die beim drohenden Konflikt doch lieber aussteigen in phantasievollere Welten, die, denen eh schon alles egal ist?

Inklusion und das Paradigma des „Supported Employment“

Für die Bescheidenheit der Datenlage recht keck hat das „SE“ einen gewaltigen Eroberungszug durch die Reihen der Psychiatrie und der Reha-Landschaft hingelegt. Das ist sicherlich einigen positiven Studien zu verdanken und natürlich auch einigen Fachleuten anderer Länder mit einem grundlegend anderen medizinischen und sozialen Versorgungssystem. Zugegeben, ein dauerhafter Coach an der Seite, das Kernstück des „SE“, das wäre schön. Der mir die komischen Beziehungen und Regeln da draußen erklärt. Der mir auch den Weg ebnet, wenn ich mal wieder alles falsch verstanden habe, meinen Arbeitsplatz mit der ersehnten Familie verwechselt oder mich vor lauter Angst nicht mehr über die Schwelle des Werkstores getraut habe. Wenn ich das richtig sehe, können das aber bis heute lediglich ergotherapeutische Praxen langfristig bereitstellen. Aber die Kollegen und Kolleginnen sind dafür dank ihrer Ausbildung und ihres bescheidenen Verdienstes meist nicht ausreichend qualifiziert. Zwischen der heutigen Ergotherapie und einem Werkstor befinden sich Welten. Das persönliche Budget, ja, vielleicht, daraus könnte man einen Weg bauen. Also lassen Sie uns den Coach doch erstmal auf den Weg bringen, bevor wir vor lauter „SE“ das Kinde mit dem Bade ausschütten. Und die Nase rümpfen über beschützte Arbeitsplätze und rückständige WfbM's, weil sie statt Inklusion Parallelwelten schaffen.

Wer Freiheit will, liebe Kollegen*innen, der muss damit rechnen, dass sie auch missbraucht wird. Sonst schafft er einen Polizeistaat. Dieser Gedanke lässt sich gut übertragen: „Wer Inklusion will,

² Diese Maßnahmen der betrieblichen Indoktrination lassen sich gut in dem preisgekrönten (u.a. Grimme Preis 2014) Dokumentarfilm „Work Hard Play Hard“ (2011) von Carmen Losmann nachvollziehen.

aber Parallelwelten verhindert, der schafft Kontrolle, Dogmatismus und Exklusion.“ Inklusion entsteht nicht, wenn man möglichst viele Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt unterbringt, egal, unter welchen Arbeitsbedingungen und zu welcher Bezahlung. Inklusion erkennt man an der Wahlfreiheit. Individuelles Handeln muss sich daran orientieren, so sagt Heinz v. Förster, dass durch das Handeln möglichst viele Möglichkeiten entstehen. Öffnende Dialoge, keine schließenden, die mit den Dogmen gerade moderner Konzepte erschlagen werden.

Praktisch ist das ein Plädoyer für die Vielfalt. Und für die Fürsorge: Fürsorge, d.h. die Sorge um den anderen muss weiter erlaubt sein, damit der Schutz gewährleistet bleibt, wenn die Verletzlichkeit gegenüber der Welt der Inkludierten gerade zu groß geworden ist als sie ertragen zu können. Dann brauche ich Schutzräume, auch in der Arbeit.

Literatur

- Glißmann, W./Peters, K. (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. VSA Verlag
- Janke, Ines et al (2014): Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. In: Z.Arb.wiss., 68, 2014,2
- Neckel, Sighard/Greta Wagner (2014): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin, edition suhrkamp 2666
- Peters, Klaus (2005): Wie Krokodile Vertrauen schaffen. Die neue Selbständigkeit im Unternehmen: Arbeiten ohne Ende? In: Lorenz/Schneider, Hrsg., Vertrauensarbeitszeit – Arbeitszeitkonten – Flexi-Modelle. Konzepte und betriebliche Praxis. Hamburg. VSA, 2005. S. 63-76
(hier: <http://www.cogito-institut.de/Pages/Krokodil.aspx>; Zugriff am 23.04.2016)
- Pongratz, Hans J./G. Günter Voss (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin, edition sigma
- Rexroth, Miriam et al (2014): Verschwommene Grenzen zwischen Lebensbereichen – Effekte auf emotionale Erschöpfung und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance
- Voss, G. Günter/Cornelia Weiss (2014): Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In: Neckel, Sighard/Greta Wagner (2014): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin, edition suhrkamp