

Wolfgang Hien

# Kranke Arbeitswelt

Ethische und sozialkulturelle  
Perspektiven

VSA:



Wolfgang Hien  
Kranke Arbeitswelt

*Wolfgang Hien* ist Leiter des Forschungsbüros für Arbeit, Gesundheit und Biographie, Bremen, und Lehrbeauftragter der Universität Bremen. 2008 erschien von ihm bei VSA: »Irgendwann geht es nicht mehr«. Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf«.

Wolfgang Hien

# **Kranke Arbeitswelt**

Ethische und soziokulturelle Perspektiven

VSA: Verlag Hamburg

**www.vsa-verlag.de**

© VSA: Verlag 2016, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg  
Umschlagfoto: kallejipp / photocase.de  
Alle Rechte vorbehalten  
Druck und Buchbindearbeiten: CPI books GmbH, Leck  
ISBN 978-3-89965-703-6

# Inhalt

<b>Einleitung – »neue Autonomie« in der Arbeitswelt .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Zur Geschichte der Arbeits- und Sozialmedizin – Anmerkungen aus ethischer und sozialpolitischer Sicht</b>	
<b>Public-Health-Praxis braucht Berufsethik .....</b>	<b>20</b>
Plädoyer aus historischer Perspektive	
<b>Geschichte der Arbeitsmedizin von der Monarchie bis zur Bundesrepublik .....</b>	<b>33</b>
Der Landesgewerbearzt Franz Xaver Koelsch	
<b>Arbeitsmedizin im Nationalsozialismus .....</b>	<b>42</b>
Die verdeckte Geschichte des Ernst Wilhelm Baader	
<b>2. Die tödlichen Folgen der kapitalistischen Fortschrittslogik</b>	
<b>Die Asbestkatastrophe .....</b>	<b>47</b>
Geschichte und Gegenwart einer Berufskrankheit	
<b>3. Neoliberale Arbeitsverhältnisse: Angriff auf unser Menschsein, Konturen neuer Widerstandspotenziale</b>	
<b>Der kalkulierte menschliche Kollateralschaden .....</b>	<b>78</b>
Die Zerstörung der Persönlichkeit im Neoliberalismus	
<b>Restrukturierungen – schicksalhaft gegeben? .....</b>	<b>94</b>
Zu den gesundheitlichen Folgen verselbständigter Verwertungsprozesse	
<b>Paradoxien der betrieblichen Gesundheitspolitik – und mögliche Auswege .....</b>	<b>111</b>
Ein Diskussionsbeitrag	

#### 4. Kapitalistische Landnahme im Gesundheitswesen

<b>Krankenhausarbeit unter Ökonomisierungsdruck</b> .....	123
Teilnehmende Beobachtung psychischer Belastungen	

#### 5. Über die Arbeit hinaus: gegen entfremdete Körperlichkeit – für eine Kultur der Leiblichkeit und Solidarität

<b>Arbeit, Gesundheit und Leben</b> .....	145
Eine kritisch-theoretische Perspektive	

<b>Leiblichkeit</b> .....	161
Eine ebenso elementare wie schwierige Kategorie einer kritischen Theorie des Subjekts	

<b>Postskriptum</b> .....	180
Feministische, postfeministische und humanistische Perspektiven	

Literatur .....	185
-----------------	-----

Nachweise .....	199
-----------------	-----

# Einleitung – »neue Autonomie« in der Arbeitswelt

Allenthalben ist von einer »neue(n) Arbeitskultur« die Rede, die, befördert durch die »digitale Revolution«, einen neuen Typus von Arbeit, »Arbeit 4.0«, hervorbringen würde. Die industrie- und arbeitssoziologische, ebenso die arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Literatur, überschlägt sich im Bemühen, die proklamierten Neuerungen mit den ihnen zugänglichen empirischen Gegebenheiten auf einen Nenner und das Ganze irgendwie auf einen wissenschaftlichen Begriff zu bringen (z.B. Ulich/Wülser 2012; Sauer 2013). Gerade auch der Angriff auf unsere Gesundheit wird breit thematisiert (Kratzer/Dunkel et al. 2011; Becker et al. 2014; Georg/Peter et al. 2015).

Dagegen wäre nichts zu sagen, wenn nicht den Publikationen oftmals der Geruch der Anpassung anhaften würde – der Anpassung an vorgegebene Förderprogramme und Sprachspiele der überwiegend staatlichen Auftraggeber, die sich eine Aufrechterhaltung des Wirtschaftsstandortes unter den tradierten gesellschaftspolitischen Vorzeichen wünschen. Die sogenannten Keywords springen einem ins Auge: »Motivation«, »Produktivität«, »Kreativität«, »Wettbewerbsfähigkeit« und viele derartige mehr. Nur wenige Publikationen fallen etwas aus dem Rahmen, indem sie – was eigentlich jede gute Wissenschaft tun sollte – diese Keywords kritisch unter die Lupe nehmen. Zu nennen ist hier das lesenswerte Kompendium von Sighard Neckel und Greta Wagner: »Leistung und Erschöpfung« (Neckel/Wagner 2013). Doch die Mehrzahl der soziologischen Analysen dreht sich m.E. im Kreis empirischer und begrifflicher Beschränktheiten, die ihnen die Struktur des herrschenden Akademismus auferlegt.

Die im vorliegenden Buch enthaltenen Beiträge versuchen erst gar nicht, in diesem Sinne »anschlussfähig« zu sein. Sie legen bewusst die Finger in die Wunden »unserer« Arbeitsgesellschaft. Anders formuliert: Dieses Buch versteht sich als kritisch-kursorische Thematisierung nach wie vor wirksamer alter wie neuer Entwicklungen in »unserer« Arbeitswelt, welche die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitenden angreifen und zermürben. Das »unser« steht in Anführungsstrichen, weil der Autor dieser Zeilen davon ausgeht, dass Ziele, Zwecke und Bedingungen der Arbeitswelt, der wir ausgesetzt sind, nicht von »uns«, auch nicht von anonymen Marktgesetzen, sondern von Macht- und Herrschaftsstrukturen und insofern von konkreten Akteuren der Wirtschaftseliten bestimmt werden. Der Begriff



»Gesellschaft« bzw. »Arbeitsgesellschaft« soll anzeigen, dass es um diesen Macht- und Herrschaftszusammenhang geht und nicht nur um die Beschreibung der Wunden, die jener verursacht.

Die »schöne neue Arbeitswelt« entpuppt sich bei näherem Hinsehen – zumindest in ihrem Kern: harte Arbeit, deren Mehrwert in die Taschen der Kapitaleigner fließt – als wenig schön und wenig neu. Das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen berechnet auf Grundlage aller verfügbaren Daten regelmäßig, wie viele Erwerbstätige unter welchen Lohn- und Arbeitsbedingungen arbeiten. In der Gesamtschau der IAQ-Reporte ([www.iaq.uni-due.de/iaq-report](http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report)) schält sich folgendes Bild heraus: Ein Drittel der abhängig Beschäftigten arbeitet unter insgesamt prekären Verhältnissen, zumeist unter körperlich anstrengenden Bedingungen, sozial wenig oder überhaupt nicht abgesichert, mit einem Einkommen, das an oder unter der Armutsgrenze von knapp 1000 Euro liegt. Ein weiteres Drittel kann dem Handwerk und eher kleinbetrieblichen Sektoren zugerechnet werden. Auch hier sind die Arbeitsbedingungen eher hart, und die Bruttolöhne liegen unterhalb von 2300 Euro, was netto etwa 1500 Euro ausmacht. Ein weiteres Drittel besteht hauptsächlich aus Stammbeschafteten großer Betriebe – wobei Produktions- und Angestelltenbereich jeweils etwa die Hälfte ausmachen –, in denen besser verdient wird und im oberen Management bekanntermaßen exorbitante Spitzeneinkommen erzielt werden.

Im Resultat dieser Befunde arbeiten mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen auch in Deutschland unter körperlich harten Bedingungen, was sich nicht zuletzt an den Krankheitsdaten zeigt. Muskel-Skelett-Erkrankungen stehen immer noch an erster Stelle in der Krankheitsarten-Statistik, und unter diesen Bandscheiben- und Gelenkschäden sowie Nervenschäden im Hand-Armbereich. Alleine für das Karpaltunnelsyndrom – eine schmerzhafteste Nervendruckschädigung im Bereich des Handgelenks – wird eine Erkrankungsprävalenz von zehn Prozent aller Erwerbstätigen angenommen (Giersiepen/Spalek 2011).

Ein Großteil dieser Erkrankungen ist arbeitsbedingt, genauer: Die Arbeit steuert 30-50% zur Krankheitshäufigkeit bei. Ein Bruchteil davon wird als Berufskrankheit angezeigt, fast keine davon gelangt zur Anerkennung. Die weltweit hochgelobte Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), einer der Grundpfeiler des Sozialstaates, versagt kläglich. Die Kosten von arbeitsbedingten Erkrankungen trägt die Allgemeinheit der Arbeiter/innen selbst.

An diesem Punkt erleben wir eine Metamorphose: Das schöne Bild der Gewissheit, sozial abgesichert zu sein, zerrinnt und wandelt sich in das weniger schöne Bild der Sozialstaatsillusion. Bestürzend ist die Empirie des Asbestproblems. Die anerkannten Asbest-Todesfälle in Deutschland betragen jährlich mehr als 1.500; die Dunkelziffer, insbesondere beim Lungenkrebs ist hoch; weltweit sterben pro Jahr mehr als 100.000 Menschen an den Folgen der Asbestexposition. Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sozialrecht haben sich jahrzehntelang eher als Institutionen des Verhinderns, der Abwehr und des Verleugnens denn als Institutionen der Hilfe und Vorbeugung hervorgetan. Die Menschen werden – im Durchschnitt – zwar älter, doch viele werden vorzeitig krank. Ihre Lebensbahn gerät auf ein Gleis, das von Angst, Schmerzen und Stigmatisierung umsäumt ist. Erschreckend ist die Ungleichheit bei Krankheit und Tod: Arbeiter/innen sterben mehr als zehn Jahre früher verglichen mit Wohlhabenden.

In Bremen beispielsweise lässt sich dieser krasse Unterschied an den Stadtteildaten ablesen: Schwachhausen ist reich und langlebig, Gröpelingen ist arm und lebt um ein Jahrzehnt kürzer. Die deutsche Arbeits- und Sozialmedizin hat – als Teil des modernen Medizinsystems und seiner tradierten Ideologien – an der Genese dieses bestürzenden Zustandes einen ebenso beachtlichen wie unrühmlichen Anteil. Menschen wurden unterteilt in wertvolle und weniger wertvolle Mitglieder der Gesellschaft. Menschen unterer Klassen und Schichten galten den Mediziner/innen als weniger wertvoll, ihre schwere und schädliche Arbeit mit all ihren Folgen galt ihnen als eher schicksalhaft gegeben denn als vermeidbare und zu bekämpfende. Die große Tradition der sozialetisch orientierten Arbeits- und Sozialmedizin wurde, da ihre Vertreter zumeist Juden waren, 1933 zerbrochen, ihre Vertreter aus Deutschland vertrieben. Die Konstitutions- und Selektionsmedizin blieb, und sie konnte sich lange – bis in unsere Tage hinein – als alleingültige beweihräuchern.

Krankheit erzeugt in manchen Ohren einen durchaus positiven Klang: An Krankheit lässt sich mittlerweile viel verdienen. Durch die schwarz-rot-grün befürwortete Einführung der Fallpauschalen und die politisch gewollten und gnadenlos durchgepeitschten Ökonomisierungs-Diktate mutiert das Gesundheitswesen zur »Gesundheitswirtschaft«. Die Leidtragenden sind nicht einmal hauptsächlich die Kranken, denn viele Ärzte und Ärztinnen und so gut wie alle Pfleger und Schwestern, die Altenpfleger/innen, die Physiotherapeut/innen sowie die Vielzahl der anderen im Gesundheitswesen engagierten Beschäftigten geben mehr, viel mehr als das, was ihnen die Gesundheitsökono-

mie zuweist. Die hauptsächlich Leidtragenden sind die Gesundheitsarbeiter/innen, insbesondere die Krankenhausarbeiter/innen. Deren Arbeitsleistung geht in den letzten Jahren weit über das erträgliche Maß der Belastbarkeit hinaus. Und ein Ende dieses unhaltbaren Zustandes ist nicht abzusehen. Die Großverdiener in der »Gesundheitswirtschaft« sind die Pharmakonzerne, die Medizingeräte-Hersteller, die Krankenhaus- und Pflegekonzerne und die spezialisierten Fachärzte. Die Mehrzahl der Gesundheitsarbeiter/innen zahlt drauf. Krankenhausarbeit ist Extremarbeit – körperlich, psychisch und mental hoch belastend und stark beanspruchend. Einer immer höher steigenden Zahl von Patienten steht eine stagnierende Zahl von Pflegekräften gegenüber. In vielen Bereichen bestimmen Personalkürzungen das Geschehen. Um die Arbeit halbwegs erträglich zu machen, müsste Personal aufgestockt werden. Traut sich ein beratender Arbeitswissenschaftler, das zu sagen, ist er schnell aus dem Beratungsgeschäft raus. So kommen die vielen »Consulter« zum Zuge, die das Krankenhaus zu einem ganz normalen, durchrationalisierten Industriebetrieb machen wollen. Die Veränderungen auf dem Beratermarkt haben fatale Auswirkungen auf die arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Szene. Meriten werden nicht mehr mit kritischem Hinterfragen gesammelt, sondern mit möglichst schnellen Anpassungslösungen an die ökonomisierten Bedingungen. Das Lehrbuchwissen ändert sich, Problematisierungen werden seltener, den Pflegenden beispielsweise werden individualisierte Maßnahmen wie persönliches Stressmanagement und Resilienztraining anempfohlen.

Wer sich die betriebliche Situation der bundesdeutschen wie der globalen Wirklichkeit ohne rosarote Brille anschaut, muss aufpassen, dass er von der Fülle der Paradoxien, Aporien und Antinomien, d.h. der absolut unvereinbaren Tendenzen und Gesetzmäßigkeiten, nicht erschlagen wird. Während gewisse Gelehrte angesichts der Digitalisierung vom »Ende der Arbeit« fabulieren – das fing recht eigentlich schon in den 1960er Jahren bei Hannah Arendt (1967) an und erlebte in den Büchern von Jeremy Rifkin (2004) einen bisher unerreichten Höhepunkt –, überborden uns Menschenhändler mit Heeren arbeitswilliger Billiglöhner, die als Scheinselbständige unsere Straßen reparieren, öffentliche und private Gebäudekomplexe errichten und unsere Alten pflegen. Der Eindruck täuscht nicht: Wirtschaftselite und Politik unterstützen sich gegenseitig in ihrem Bemühen, den massenhaften Menschenhandel, die massenhafte Unterbezahlung, die massenhafte Unterschlagung der Sozialabgaben und die massenhafte Gesundheitszerstörung der so Ausgebeuteten weiterzutreiben und auszuweiten (SZ v. 27.8.2015, S. 14).

Es gibt nicht einmal eine halbwegs ordentliche Statistik, d.h. wir wissen nicht, wie viele Hunderttausende von Menschen hierzulande zerschunden werden und dann ohne jede soziale und finanzielle Entschädigung irgendwo in einem osteuropäischen Land ihr dürftiges Leben fristen, während hier Länder und Gemeinden stolz sind, mit geringen Kosten die Infrastruktur für die wohlhabende Mittel- und Oberschicht pflegen und erneuern zu können. Nicht zufällig werden gleichzeitig arme und »abgehängte« Stadtteile und Regionen ihrem Verfall überlassen. Ich kann mich des Eindrucks nicht erwehren, dass viele wissenschaftliche Kolleginnen und Kollegen diese Phänomene nicht sehen wollen oder sie unablässig herunterspielen.

Ich sehe in vielen Aspekten die Marx'sche Verelendungstheorie bestätigt. Selbstredend ist Deutschland immer noch eine Insel der Glückseligen, insofern hier der Nachkriegsboom und weitere Besonderheiten die Bildung einer breiten Mittelschicht begünstigt haben, die aber seit Jahren im Schrumpfen begriffen ist (SZ v. 27.8.2015, S. 1). Gleichzeitig nimmt der Anteil der armen Bevölkerung zu, und gleichzeitig leben Hunderttausende, wenn nicht Millionen, auch bei uns außerhalb des zwar löchrigen, doch immerhin noch existierenden sozialstaatlichen Netzes. Dieses Netz gibt es für viele – und dies ist eine wachsende Zahl – schlichtweg nicht. Und erst recht nicht für Millionen Menschen außerhalb Deutschlands, die durch die Verausgabung ihrer Arbeitskraft dafür sorgen, dass wir hierzulande Billigware kaufen können. Wir, genauer: der wohlhabendere Teil der Arbeiterklasse hierzulande, profitiert von einem gigantischen globalen Mehrwerttransfer, den Ernest Mandel schon vor Jahrzehnten analysiert hat (Mandel 1972). Doch treibt der Kapitalismus einen gewaltigen Spaltkeil in unsere Welt, der inzwischen auch mitten durch die Metropolen, also auch durch unser Land, geht. Die soziale Spaltung zwischen Arm und Reich nimmt auch bei uns dramatisch zu. Das wird Widerstand erzeugen, der alle sozialen Schichten und alle sozialen und kulturellen Milieus zu einer Haltung dazu herausfordern wird. Gemessen an den Auseinandersetzungen, die mit Wahrscheinlichkeit kommen werden, leben wir noch in einem Paradies des Klassenfriedens.

Es wurde schon erwähnt, dass in allen Medien und auf allen möglichen Ebenen Probleme der Arbeitswelt diskutiert werden. »Burnout« ist ein solches Schlagwort: Wir arbeiten zu viel, heißt es, und wir achten nicht auf unsere »Work-Life-Balance«. Der französische Soziologe Alain Ehrenberg hat in seinen Studien »Das erschöpfte Selbst« (2008) und »Das Unbehagen in der Gesellschaft« (2011) herausgearbeitet, dass wir an unserem zum alltäglichen Dogma, ja zum Fetisch erhobenen Erfolgswang zugrun-

de gehen. Ehrenbergs Überlegungen fehlen auf keinem Management-Seminar, und man könnte meinen, dass wir selbst an unserem Elend schuld sind: Wir haben es doch, so wird suggeriert, selbst in der Hand umzusteuern. Das ist nicht ganz falsch, doch liegen die Verhältnisse viel komplizierter, als es in derartigen Weisheits-Sprüchen scheinen mag. In der kritischen De- oder Rekonstruktion der Verhältnisse kommt es selbstredend auf die Perspektive an, auf den Blickwinkel also, unter dem die Fakten, Deutungen, Meinungen und Spekulationen gesehen werden. Dazu ist nicht unbedingt eine groß angelegte Studie nötig, deren Wert ohnehin von den zugrunde liegenden Fragen und der methodischen Offenheit abhinge, unter der sie durchgeführt würde. Es reicht mitunter, einen kleinen Ausschnitt der Wirklichkeits-Repräsentation unter die Lupe zu nehmen. Als Leser der Süddeutschen Zeitung (SZ) werde ich mich im Folgenden auf einige im August 2015 erschienene Artikel beschränken.

Cornelia Koppetsch, Soziologin an der TU Darmstadt, zitiert in einem Interview die französischen Sozialwissenschaftler Luc Boltanski und Eve Chiapello, die in ihrem Buch »Der neue Geist des Kapitalismus« herausgearbeitet hätten, dass »die einst gegenkulturell formulierten Ideale wie Autonomie, Emanzipation, Eigenverantwortung, Freiheit, Kreativität ... vom kapitalistischen Mainstream vereinnahmt worden« seien (SZ-Magazin, 7.8.2015, S. 30). Bleiben wir bei dem hier zuerst genannten Begriff: Autonomie. Wörtlich als »Selbstgesetzgebung« übersetzbar, wurde dieser Begriff insbesondere von Immanuel Kant genutzt, als Gegensatz zu Abhängigkeiten jedweder Art. Nicht abhängig zu sein, bedeutet, sein Leben selbst zu bestimmen, niemandes Mittel zu sein, sondern die Würde in Anspruch nehmen zu können, ein Wesen zu sein, »das keinem Gesetz gehorcht als dem, das es zugleich sich selbst giebt« (zit. nach: Gerhardt 1999, S. 136f.). Autonomie bedeutet also: Ich kann meine Handlungen so gestalten, dass sie meinen Zielen und zugleich meinen ethischen Orientierungen entsprechen. Davon ist die heutige Arbeitswelt weit entfernt, in manchen Bereichen sogar weiter denn je. Was Boltanski, Chiapello und Koppetsch nicht sehen, ist die völlige Verkehrung, die Pervertierung dessen, was einmal als Autonomie gefordert war.

Viel wäre zu lernen von André Gorz, der bis zu seinem Tod 2007 fast ein halbes Jahrhundert lang die marxistische Arbeitssoziologie prägte. Er bringt in seinem 1989 erschienenen Hauptwerk »Kritik der ökonomischen Vernunft« Autonomie mit Aufhebung von Fremdbestimmung und Entfremdung, ja: mit Befreiung und Freiheit in Verbindung. Momente der »Autono-

mie innerhalb der Arbeit« können nicht darüber hinwegtäuschen, dass es um »die Autonomie der Arbeit selbst« schlecht bestellt ist (Gorz 1989, S. 116ff.). Als autonom könnten solche Tätigkeiten gelten, deren Zweck konkret-nützliche Produkte oder Dienste für andere Menschen wären, unabhängig vom Tauschwert der Produkte oder Dienstleistungen (ebenda, S. 235ff.). Damit wird der Arbeitsbegriff selbst infrage gestellt. Befreite Arbeit ist keine Arbeit im herkömmlichen Sinne mehr. Sie wird ein tätiges und kontemplatives Leben im Kontext von Assoziationen freier Menschen sein.

Gorz gehörte nicht zu den Maximalisten. Er war sich durchaus der schwierigen und langwierigen Übergangsstrategie bewusst, die noch vor uns liegt. Er wusste, dass nur eine Vielzahl kleiner Schritte zum Erfolg führen, d.h. seine konkreten Forderungen waren durchaus reformistischer Natur. Nur wusste Gorz ebenso gut, dass wir, wenn unsere Ziel-Kategorien inhaltlich zerfließen und nur noch halbherzig begriffen werden, den Weg zum Ziel verfehlen. Dieses Zerfließen und Verschwimmen aber ist in vielen Gegenwarts-Diskursen das Übliche. So wird zu bedenken gegeben, dass viele Arbeiter/innen – ich versuche, den falschen Begriff des/der »Arbeitnehmer/in« zu vermeiden, denn wer »gibt« und wer »nimmt« die Arbeit? – sich in den neuen Arbeitsformen wohler fühlen als in den alten. Die Kommando-Kultur und die steilen Hierarchien – das alte kulturelle Modell – seien abgeschafft, heißt es, und die heute dominierenden Formen der Selbststeuerung und flachen Hierarchien – das neue kulturelle Modell – ermöglichen den Arbeitenden mehr Freiheiten. Dass viele Menschen, insbesondere in höheren Qualifikationen, ihre Arbeitszeit ausdehnen und freiwillig länger arbeiten, wird als Beleg dafür gesehen. Doch lässt sich dieses Phänomen auch ganz anders deuten. Könnte es sein, dass die alte protestantische Arbeitsmoral, modifiziert durch säkulare Mythen, Fetische und Ideologien, in Form eines ganz innerweltlichen Arbeitswahns wiederkehrt? Ein Wahn, nach dem die Menschen sich selbst und andere nach dem sortieren und selektieren, was sie angeblich leisten, in Wirklichkeit nach dem, was sie sich leisten können?

»Arbeit ist alles« war ein Artikel in der Süddeutschen Zeitung überschrieben, der die Arbeit bei Amazon in den Fokus nahm (SZ v. 22./23.8.2015, S. 23). Mit Fug und Recht vermuten die Autoren, dass Amazon kein »Ausrutscher« der ansonsten heilen Arbeitswelt ist, sondern ein Indikator, ein Wegweiser, ein Vorbote dessen, was auf uns zukommt. An der Leistung wird der Mensch gemessen, du musst »high performer« sein. Ein »low performer« gilt nichts, er wird von Vorgesetzten wie von Kollegen gemobbt,

ausgegrenzt, aussortiert und »entsorgt«. Ein so herabgewürdigter Mensch gilt auch in seinem privaten Kontext als Verlierer, als Schwächling, als nicht oder nicht mehr vollwertig. Einmal von den schrecklichen historischen Assoziationen abgesehen, die an dieser Stelle nicht diskutiert werden sollen, versucht ein so stigmatisierter Mensch sein Stigma zu verheimlichen. Unter den Mitarbeiter/innen, so der SZ-Artikel, ist es »ungeschriebenes Gesetz, potentiell Langwieriges wie einen Bandscheibenvorfall oder gar psychische Probleme zu verschweigen« (ebenda). Die besondere Qualität der digitalisierten Arbeitsweisen bestehe nun darin, alle Tätigkeiten zugleich so zu erfassen, dass deren Daten einer Leistungsüberwachung zugeführt werden können. Ob Arbeit am Computer, am Terminal, in oder mit einem digital gesteuerten Gerät oder mit dem Handscanner: Wer auch nur eine Minute heimlich Pause macht, sägt am Ast, auf dem er sitzt. Aufgebaut werden also eine neue Art von Kontrolle und eine neue Art von Überwachung, die eine gegenseitige Taxierung, eine gegenseitige Denunziation und das Anheizen gegenseitiger Konkurrenz am Arbeitsplatz einschließen. Die neuen Technologien ermöglichen das. »Arbeit 4.0« bekommt Konturen. Myriam Bechtoldt von der Frankfurt School of Finance sagt dazu: »Man kann Leute triezen. Dadurch leisten sie auch mehr. Angst ist ein Motivationsfaktor.« (Ebenda) Die Kapitalberaterin meint dies nicht in erster Linie kritisch, sondern durchaus affirmativ. Sie mache sich nur Gedanken über die Nachhaltigkeit. Auch diese Gedanken sind, vom Ziel der Leistungssteigerung und der Erhöhung der gegenseitigen Konkurrenz einmal abgesehen, ergebnisoffen.

Die Feinstruktur der Arbeit bei Amazon – wobei Amazon zweifelsohne *pars pro toto* stehen kann – wird in einem SZ-Interview mit einer ehemaligen Amazon-Mitarbeiterin, die im mittleren Management arbeitete, deutlich. Man müsse sich mit den richtigen Leuten gutstellen, man müsse dafür sorgen, »dass man nur die Arbeit macht, die einen glänzen lässt, und das Alltagszeug andere erledigen lässt« (SZ v. 26.8.2015, S. 19). Die Interviewte sagt recht offen, dass es darauf ankomme, andere schlecht aussehen zu lassen, damit man selbst besser dasteht. »Man muss jemand sein, dem es egal ist, dass derjenige, mit dem man spricht, auch ein menschliches Wesen ist.« (Ebenda) Besonders aufschlussreich ist das, was die Insiderin über die Arbeitszeiten zu berichten hatte. Es sei völlig normal, dass Arbeit mit nach Hause genommen und am häuslichen PC weitergearbeitet wird. Nur dürfe man das im Team nicht offenlegen, weil sonst der Eindruck vermittelt werde, dass man die Arbeit nicht schaffe, also kein high performer sei. Die Balance zwischen dem geforderten Überengagement und dem Rollen-

spiel, alles im Griff zu haben, ist ein Kunststück, das nur diejenigen schaffen, deren Körper, Psyche und Geist sich vollständig in die Logik des die Arbeitsperson beherrschenden Unternehmens eingepasst haben.« Wenn man bei Amazon nicht lange arbeitet, macht man etwas falsch. Und wenn man lange arbeitet, denken sie, dass man nicht smart genug ist.« (Ebenda) Die Bahnhofsbuchhandlungen schwappen über von Ratgeber-Literatur zu diesen Themen: Wie verhalte ich mich richtig bei der Arbeit? Wie mache ich meinen Vorgesetzten auf mich aufmerksam? Wie kann ich seine Stimmung positiv – für mich – beeinflussen? Das ist also aus der Humanisierung des Arbeitslebens geworden. Damals waren derartige Ratgeber ausschließlich für Führungskräfte gedacht, und sie hatten solch lustige Titel wie »Menschengerechte Führung« oder »Menschenkenntnis für Führungskräfte«. Jetzt haben wir Führungskräfte, die Menschen als Manipulationsobjekte behandeln, und müssen den Geplagten Ratgeber an die Hand geben, wie sie – wohlgemerkt in der Rolle des unterworfenen Menschen – irgendwie überleben können.

Noch jedenfalls, folgt man gewerkschaftsoffiziellen Äußerungen, dominiert der Schein des Aufstiegs qualifizierter Arbeit. Die IG Metall will mehr IT-Beschäftigte gewinnen, inzwischen auch IT-Selbständige. Alle Gewerkschaften buhlen um qualifizierte und gut verdienende Kräfte. Sie sollen beraten werden, wie sie mit ihren neuen Freiheiten, mit neuen und ungewohnten Arbeitsbedingungen, umgehen sollen. Doch wie steht es um die vielerorts so gelobte »neue Autonomie« in der Arbeit und in der Lebensführung überhaupt? Ist es gut, dass wir in vielen Betrieben oder inzwischen oftmals auch als Selbständige frei wählen können, was wir arbeiten, für wen wir arbeiten, wo wir arbeiten, wann wir arbeiten und wie wir uns die Zeit zwischen Leben und Arbeiten aufteilen? Es kann nicht darum gehen, diese neuen Bedingungen abzuwehren und abzuschaffen. Niemand will die alte Kommando-Kultur zurück. Doch darf gefragt werden, was denn genau der Fortschritt sein soll, wenn ich wählen kann, ob ich vormittags oder nachts die Call-Center-Arbeit verrichte, für die es gar kein Call-Center mehr geben muss, sondern lediglich einen Heim-PC mit Internet und Headset. Gibt es dann keinen Vorgesetzten mehr? Keine Hierarchie? Bleiben wir einen Augenblick bei der Begrifflichkeit der neuen Autonomie. Hören wir dazu Marie-France Hirigoyen, eine französische Psychologin und Psychotherapeutin, die in ihrem Buch »Wenn der Job zur Hölle wird« (Hirigoyen 2002) ihre Erfahrungen mit Hunderten in der Arbeit Erkrankten zusammenfasst: »Die Autonomie der Arbeitnehmer hat sich in bestimmten Grenzen zu bewegen.



Obwohl auch traditionelle Unternehmen nach kreativen Beschäftigten verlangen, fürchten sie in Wahrheit jeden neuen Gedanken und bevorzugen die geistige oder zumindest die formale Konformität. (...) Man verlangt von den Mitarbeitern Initiativen und Verantwortung, aber je selbständiger sie werden, desto bedrohlicher wirken sie auf ihre Vorgesetzten, die befürchten müssen, ihre Macht zu verlieren. (...) Man fordert vom Arbeitnehmer großen Einsatz, erwartet von ihm, sich persönlich einzubringen, (...) lässt ihm aber für die geleistete Arbeit keinerlei Anerkennung zukommen.« (Ebd., S. 209, 211, 213). Möglicherweise stimmen einige dieser Aussagen nicht mehr ganz mit der inzwischen erreichten Wirklichkeit überein. »Neue Gedanken« und »Selbständigkeit« sind durchaus erwünscht, doch beides muss funktional sein und in die Logik des Unternehmens passen.

Was funktional oder dysfunktional ist, wird von den Kapitaleignern und deren Beratern bestimmt. Das kann sich immer wieder ändern, je nach ökonomischer oder ideologischer Großwetterlage. Diese Änderungen sind es, die den meisten Menschen zu schaffen machen, denn sie sind mithilfe logischen oder rationalen Denkens nicht voraussehbar. Möglicherweise vertut sich auch Hirigoyen – und mit ihr ein Großteil der Gesundheitsschutz- und Gesundheitsförderungs-Szene – auch mit ihrer Vermutung bzw. ihrer These, wenn sie in der Anerkennung die Lösung des Problems oder zumindest einen Ansatz dafür sieht. Anerkennung ist immer auch Verkennung, ist immer auch Verfestigung einer fremdbestimmten Rolle und insofern auch einer fremdbestimmten Identität (Bedorf 2010). Das Tragische ist, dass wir in unfreien Gesellschaften von Kindesbeinen an lernen, falschen Identitäten, Wunschvorstellungen und Zuschreibungen hinterherzurennen. Diese Problematik berührt die Frage des freien Willens. »Woher weiß ich, was ich wirklich will?«, fragt Wilfried Glißmann, Philosoph und Betriebsrat bei IBM (IG Metall 2005, S. 30). Niemand kann diese Frage schnell und geradeheraus beantworten. Dafür bedarf es gründlicher Reflexion, zu der uns die Bedingungen der herrschenden Lebens- und Arbeitswelt nicht gerade einladen. Der Mensch ist ausgestattet mit einem Vermögen, einer Potenzialität, gemeinsam mit anderen Menschen eine materielle, soziale und kulturelle Lebenswelt aufzubauen, zu erhalten und zu pflegen. Er ist insofern davon entfremdet, als er die Dinge, die er tut und die er schafft, im Modus des Tauschwertes erfährt. Interesse oder gar Lust in der Arbeit entwickelt sich im sozio-psycho-somatischen Kontext entfremdeter Arbeit und entfremdeten Lebens entlang von Momenten, welche eine Nähe zur konkret-nützlichen Ebene zulassen oder, wenn sie ideologisch verbrämt sind, auch vor-

täuschen. Ich will meine Arbeit gut machen, und mir scheint es, dass dies in bestimmten Situationen möglich ist. Also strenge ich mich an und bin, wenn mir die Arbeit gelingt, befriedigt und mitunter auch glücklich.

Der schwedische Soziologe Elin Thunman hat viele dieser Menschen, die ein derartiges Arbeitsglück empfanden, interviewt. Das Glück zerplatze oft, und die Schwerkraft der unschönen Realität ziehe viele Betroffene in die Depression hinab (in: Neckel/Wagner 2013, S. 58-85). In Banken, Versicherungen und Software-Firmen etwa werden Mitarbeiter/innen ermutigt, sich persönlich weiterzuentwickeln und an ihrer »Authentizität« zu arbeiten. Dieses Wort muss in Anführungszeichen stehen, weil es seitens der Führungsetagen selbstredend nicht im Sinne des existenzialistischen Philosophen Jean-Paul Sartres gemeint ist, sondern eher im Sinne verkaufsfördernder äußerer Eigenschaften. Jeder Augenblick einer persönlichen Aufrichtigkeit wird abgestraft. Du darfst dem Kunden nicht von schlechten Produkten abraten; das wäre dein soziales Todesurteil. Thunman hat vielen dieser Situationen nachgespürt und kommt zu folgendem Ergebnis: »Meine Analyse deutet darauf hin, dass man die heutige Forderung nach authentischer Selbstverwirklichung als einen bedeutenden Stressfaktor und damit auch als Grund für die hohen Zahlen von Diagnosen geistiger Erschöpfung verstehen kann (...). Meine Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Selbstverwirklichung dann pathologisch wird, wenn man Mitarbeiter ermuntert, nach ihrem authentischen Selbst zu suchen und dieses zu präsentieren, sie aber im Gegenzug mit der Erwartung konfrontiert, auf eine Weise authentisch zu sein, die vom Unternehmen vorgegeben wird.« (Ebenda, S. 80f.) Fremdbestimmung, Restrukturierungen und Personalkürzungen lassen die Glücksmomente zerplatzen. Der Höhenflug offenbart sich als gefährliches Manöver, das man nie wirklich in der Hand hatte. Diese Erkenntnis, oder zumindest eine Ahnung davon, stellt sich bei manchen Betroffenen noch während des Absturzes ein – doch Fallschirme gibt es viel zu wenige. Es fehlt eine dafür nötige Kultur des Erfolgsverzichts. Es fehlt eine kulturelle Strömung, welche in eine andere Richtung weist: die Richtung einer anderen, solidarischen Ökonomie. Die Gewerkschaften, genauer: Gewerkschaftsführung und Gewerkschaftsbürokratie, verhalten sich dazu weitgehend abstinente. Es wird auf gesellschaftliche Initiativen, neue soziale Bewegungen und neue Allianzen ankommen, diese kulturelle Strömung zu schaffen.

Dabei kann und darf es – um zur verwickelten Problematik von Arbeiten, Tätigsein und Gemeinschaft zurückzukommen – nicht darum gehen, mit dem, was wir gerade an Arbeit leisten, Anerkennung zu erheischen. Nicht

aus der Not eine Tugend machen, nicht als bester Schweißer in der Schweißerkolonie, nicht als umsatzstärkste Verkäuferin zu gelten, sich nicht als »Held der Arbeit« inthronisieren lassen – nein: Eine neue, emanzipatorische und die neoliberalen Fesseln sprengende Kultur der Arbeit wäre eine, welche die gegebene bzw. die vorgegebene Arbeit nicht als Nonplusultra, sondern als einen Aspekt unter vielen Aspekten von Lebensäußerungen und sozialen Feldern zu begreifen versucht. Das Vermögen des Menschen, die Potenzialität, birgt unendlich mehr an Möglichkeiten des Seins und des Werdens als das, was uns die Rollen bieten, in die uns Erziehung, berufliche Sozialisation, soziales Milieu und gesellschaftliche Normen und Erwartungen hineinzwängen. Gemeint ist die Vielgestaltigkeit, die Vielstimmigkeit, die unser Leben in angstfreien Kontexten annehmen kann. Gemeint ist – wofür ein garantiertes Grundeinkommen unabdingbar wäre – ein Möglichkeitsraum, in dem und aus dem heraus ungeahnte Ideen und Perspektiven wachsen können, wohlgerichtet: nicht müssen, vielleicht auch nicht unmittelbar als solche erkennbar sind. Strukturen herauszuarbeiten, die Derartiges ermöglichen: Das wäre Lebenswissenschaft, die diesen Namen verdient. Der italienische Sozialphilosoph Roberto Esposito fordert in seiner Studie »Person und menschliches Leben« (Esposito 2010) eine »bejahende Biopolitik«. Er versteht darunter eine radikale Distanzierung von tradierten normativen und zurichtenden Vorstellungen, welche der Definition der Person zugrunde liegen. Wissen als Herrschaftswissen provoziert neues, aufbrechendes Wissen, zurichtende Macht provoziert Gegenmacht. »Dies bedeutet keineswegs, ein solches Leben könne sich dem Wissen oder der Macht völlig entziehen (...). Es geht hier vielmehr um das Vermögen dieses Lebens, Wissen und Macht entsprechend den eigenen Bedürfnissen zu verändern.« (Ebenda, S. 61)

Diese Einleitung sollte zeigen, dass der Autor dieses Buches und sein Verständnis dessen, was »kranke Arbeitsgesellschaft« heißt, deutlich abweicht vom Mainstream der herrschenden Arbeitswissenschaft, auch vom Mainstream der gewerkschaftlich orientierten. Um an dieser Stelle einmal in den Nominativ zu fallen: Ich gehe mit einer philosophischen Perspektive an das Thema heran. Mir geht es um die Würde des Menschen, unabhängig von seiner Herkunft und unabhängig von seiner Leistung. Ich sehe die gesellschaftlichen Zustände mit einem politischen, aber auch mit einem ethischen Blick, der den politischen unterstützen, ihm zuweilen sogar eine Leitplanke sein kann. Mir ist die sogenannte materialistische Analyse zu wenig, zu dürftig, zu insuffizient, um daraus die Perspektive einer ande-

ren Gesellschaft, einer anderen Wirtschaftsweise, einer anderen Arbeitskultur zu entwickeln. Mir ist das klassische marxistische Verdikt, die Ethik sei immer eine Ethik der Herrschenden, wohl bekannt. Doch fehlt darin ein kleines, aber wichtiges Wort: Die herrschende Ethik ist dies, nicht die Ethik an sich. Die Ethik beispielsweise eines Emmanuel Levinas passt nicht in die herrschende kapitalistische und neokapitalistische Ideenwelt. Sie liegt quer dazu. Denn wenn mich der andere Mensch in eine Verantwortung stellt, die über die Regeln der Rechtstaatlichkeit mich als Person herausfordert, für menschliche Lebens- und Arbeitsbedingungen einzutreten, dann wird ein Tor zu einer anderen Wirklichkeit geöffnet, d.h. einer Wirklichkeit, in der der Mensch nicht mehr nach den Gesetzen der Marktwirtschaft taxiert wird. Mir ist klar, dass diese Sicht der Dinge weder in der Arbeitssoziologie noch in einer anderen Disziplin »anschlussfähig« ist. Dennoch gehe ich von der Hoffnung aus, dass sich einzelne Vertreter/innen dieser Disziplinen und einzelne Verantwortliche in Betrieben, Verbänden, Gewerkschaften und Administrationen angesprochen fühlen. Wenn die eingebrachten Gedanken zu Diskussionen und neuen Überlegungen führen, wäre der Zweck des Buches voll erfüllt.