

Dominik Bebendorf

Sinn der Arbeit

DIPLOMARBEIT

Zur Erlangung des akademischen Grades
Magister der Philosophie

Studium: Pädagogik
Studienzweig: Erwachsenen- und Berufsbildung



Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Fakultät für Kulturwissenschaften

Begutachterin: Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber
Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung
Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung

Februar 2012

Ehrenwörtliche Erklärung

für Masterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende wissenschaftliche Arbeit selbstständig angefertigt und die mit ihr unmittelbar verbundenen Tätigkeiten selbst erbracht habe. Ich erkläre weiteres, dass ich keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle ausgedruckten, ungedruckten oder dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte sind gemäß den Regeln für wissenschaftliche Arbeiten zitiert und durch Fußnoten bzw. durch andere genaue Quellenangaben gekennzeichnet.

Die während des Arbeitsvorganges gewährte Unterstützung einschließlich signifikanter Betreuungshinweise ist vollständig angegeben.

Die wissenschaftliche Arbeit ist noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt worden. Diese Arbeit wurde in gedruckter und elektronischer Form abgegeben. Ich bestätige, dass der Inhalt der digitalen Version vollständig mit dem der gedruckten Version übereinstimmt.

Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben wird.

Klagenfurt, 02. Februar 2012



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung	4
1.1. Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit	7
1.2. Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit.....	8
2. Zum Begriff „Arbeit“	11
2.1. Das Problem einer Definition: Was ist Arbeit?	11
2.2. Historisches Verständnis von Arbeit	15
3. Arbeit & Gesellschaft.....	20
3.1. Arbeit und Gesellschaft: Arbeitsgesellschaft?	21
3.2. Gesellschaftlicher Kontext: Wertewandel & Orientierungslosigkeit	26
4. Postmoderne Arbeitswelt	33
4.1. Kennzeichen der postmodernen Arbeitswelt	34
4.2. Arbeit und Gesundheit:	
Anforderungen an und Auswirkungen auf die Individuen.....	40
4.2.1. Arbeit als Belastung.....	42
4.2.2. Arbeit als Ressource	48
4.3. Arbeit und Leben: „Work-Life-Balance“	50
4.4. Arbeit und Würde	55



5. Zum Begriff „Sinn“	63
5.1. Die Bedeutung von Sinn.....	63
5.2. Die Bedeutung von Sinn auf der Individuum	64
5.2.1. Kosmischer Sinn.....	65
5.2.2. Irdischer Sinn	67
5.2.3. Kohärenzsinn	70
6. Sinn & Arbeit.....	72
6.1. Arbeit zwischen Sinn und Zweck.....	73
6.2. Die Bedeutung von Sinn für die Arbeitswelt.....	75
6.2.1. Arbeitsmotivation.....	76
6.2.2. Arbeitszufriedenheit.....	78
6.2.3. „Innere Kündigung“	89
6.2.4. Flow- und Sinnerleben in der Arbeit.....	93
6.2.5. Sinn in monotoner Arbeit?	97
6.3. Die Bedeutung von Arbeit für das Individuum	99
6.3.1. Arbeitslosigkeit	99
6.3.2. Schwarzarbeit	108
6.3.3. Ehrenamtliche Tätigkeiten.....	112
7. Resümee	115
7.1. Zusammenfassung	115
7.2. Schlussfolgerung	120
7.3. Relevanz	121
7.4. Abschließende Worte	123
8. Literaturverzeichnis.....	126

*„Tue, was Du gerne tust, dann finde jemanden, der Dich dafür bezahlt!
So bekommt Deine Arbeit Wert und Sinn.“*

(LACHMANN, 1995)

Einführung

1

- 1.1. Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit
- 1.2. Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit

1. EINFÜHRUNG

*„Eine seltsame Sucht beherrscht die Arbeiterklasse aller Länder, in denen die kapitalistische Zivilisation herrscht, eine Sucht, die das in der modernen Gesellschaft herrschende Einzel- und Masseneleid zur Folge hat. Es ist die rasende, bis zur Erschöpfung der Individuen und ihrer Nachkommenschaft gehende **Arbeits-sucht**. Statt gegen diese geistige Verirrung anzukämpfen, haben die Priester, die Ökonomen und die Moralisten die Arbeit heiliggesprochen. Blinde, und beschränkte Menschen, haben sie weiser sein wollen als ihr Gott; schwache und unwürdige Geschöpfe, haben sie das, was ihr Gott verflucht hat, wiederum zu Ehren zu bringen gesucht. Ich, der ich weder Christ noch Ökonom, noch Moralist zu sein behaupte, ich appelliere von ihrem Spruch an den ihres Gottes, von den Vorschriften ihrer religiösen, ökonomischen oder freidenkerischen Moral an die schauerlichen Konsequenzen der Arbeit in der kapitalistischen Gesellschaft.“*

(LAFARGUE, 1883, zit.n. RIBOLITS, 2000, S. 3)

Dieser Auszug stammt aus dem 1883 von Paul LAFARGUE veröffentlichtem Buch *Das Recht auf Faulheit*. Für LAFARGUE ist es unverständlich, dass sich die Arbeit von der harten Notwendigkeit zu einer Tugend gewandelt hat. (vgl. RIBOLITS, 2000, S. 3) Für ihn hat Arbeit – und schon gar nicht die fremdbestimmte Lohnarbeit – nichts Positives, nichts Heroisches und am allerwenigsten etwas *Sinnstiftendes*, sondern ist reine Notwendigkeit zur Reproduktion der Gattung. Aus diesem Grund gehe man der Arbeit – vorausgesetzt man kann es sich leisten – aus dem Weg. (vgl. ebd.)

Die „Arbeitssucht“, von der LAFARGUE spricht, hat sich seither weiter ausgebreitet. Die Zahl der Abhängigen in unserer Gesellschaft ist hoch.

Wir leben in einer „Arbeitsgesellschaft“, so lautet häufig der öffentliche und wissenschaftliche Diskurs. D.h., dass die Identitätsbildung und die Sinnfindung der Gesellschaftsmitglieder entscheidend über die Erwerbsarbeit stattfinden. (vgl. SCHNEIDER, 2011, S. 8f)

Der Begriff Arbeit begegnet uns im alltäglichen Leben ständig: „Die Rede von ‚Konsumarbeit‘, von ‚Trauerarbeit‘, ‚Beziehungsarbeit‘, ‚Traumarbeit‘, ‚emotionaler Arbeit‘ ist verräterisch und zeigt, wie sehr die Arbeitsgesellschaft unser Leben geprägt hat. Das ganze Leben droht zur Arbeit zu werden, weil Arbeit die Lebensform der Industrie ist.“ (HUBER, 1984, S. 27) Die Aufzählung von HUBER ließe sich wahrscheinlich noch endlos fortführen, doch wird die Zentralität des Begriffs Arbeit sowie die hohe subjektive Bedeutung der Tätigkeit für den Einzelnen bereits deutlich und ist bezeichnend für unsere Gesellschaft.

Im 19. Jahrhundert schrieb der deutsche Schriftsteller Berthold AUERBACH: „Heimisch in der Welt wird man nur durch Arbeit. Wer nicht arbeitet, ist heimatlos.“ Diese Aussage hat auch heutzutage an Kraft und Richtigkeit nichts eingebüßt.

Arbeit – im Besonderen die Erwerbsarbeit – gilt als sozialer Integrationsfaktor, als gesellschaftliche Eintrittskarte. Einkommen, Lebensstandard, Selbstwertgefühl, soziale Stellung sowie gesellschaftliches Prestige sind in hohem Maße mit der Erwerbsarbeit verbunden.

Musste man sich in früheren Generationen keine Gedanken über eine spätere Berufswahl machen, da die Tätigkeitsbereiche und „Rollen“ innerhalb der Familie weiter „vererbt“ wurden, so stehen die Menschen heute – vor

dem Hintergrund einer freien Berufswahl – vor einer schwierigen Entscheidung: Arbeit dient schon längst nicht mehr *nur* dem bloßen Überleben und war damit bereits Sinn an sich. Arbeit soll – für die Meisten – nicht nur die laufenden Kosten decken, sondern auch sinnvoll – *sinnbringend* – sein.

Der weise Ratschlag „*Tue, was Du gerne tust, dann finde jemanden, der Dich dafür bezahlt! So bekommt Deine Arbeit Wert und Sinn.*“ wie ihn LACHMANN (1995, S. 13) liebevoll beschreibt, scheint im Zuge fortschreitender Individualisierung und dem dadurch gewonnenen Maß an Freiheit und Flexibilität noch nie so greifbar. Neue Berufe schießen wie Pilze aus dem Boden – der Entfaltung und Selbstverwirklichung der Individuen scheinen kaum Grenzen gesetzt zu sein.

Auf der anderen Seite hält die neue (globalisierte) Arbeitswelt hohe Anforderungen für die Arbeitenden bereit, die wiederum vielfältige (z.B. gesundheitliche) Auswirkungen auf die Betroffenen haben. „Klassische“ Arbeitsunfälle und körperlich schwere Arbeiten verlieren an Bedeutung, während psychische Belastungen und Erkrankung – häufig bedingt durch Stress – stark zunehmen. (vgl. DILL & KEUPP, 2010, S. 12)

Hohe Selbstregulation, Strapazierfähigkeit, Flexibilität, Eigenverantwortung, Selbstvermarktung, Durchsetzungsvermögen und ständige Bereitschaft zur Weiterbildung sind nur einige der Eigenschaften, die zum Bestehen auf dem Arbeitsmarkt von den Arbeitenden abverlangt werden.

Jene, die bereits aus der Arbeitswelt verdrängt wurden, haben es immer schwerer, den Wiedereinstieg zu schaffen und den Anschluss nicht zu ver-

passen. Massenarbeitslosigkeit ist nachwievor ein massives Problem – sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf politischer Seite. In einer Arbeitsgesellschaft arbeitslos zu sein, hat erhebliche Auswirkungen auf die Betroffenen. Nicht umsonst spricht NEGt von Arbeitslosigkeit als Gewaltakt. (vgl. ebd., 2002, S. 10)

Die eben skizzierten Arbeits- und Lebensbedingungen lassen erkennen, welchen Anforderungen sich der Mensch in unserer postmodernen Gesellschaft gegenübergestellt sieht und welcher Stellenwert der Erwerbsarbeit in ihr zu kommt.

1.1. Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit

Die Begriffe *Arbeit* und *Beruf* spielen in der Erwachsenen- und Berufsbildung eine zentrale Rolle. Vor dem Hintergrund des stetigen Wandels in der Arbeitswelt scheint es notwendig zu sein, sich mit der Frage auseinander zu setzen, welchen *Sinn* die (Erwerbs-)Arbeit in unserer postmodernen Gesellschaft hat. Diese Frage soll in der vorliegenden Arbeit anhand einer umfangreichen Literaturanalyse und einer kritischen Auseinandersetzung mit der selbigen diskutiert werden. Der Untersuchungsfokus soll vor allem auf dem Sinn *in* und *von* Arbeit liegen: Welche Rolle, welche Funktion kommt der Arbeit in unserer Gesellschaft zu? Welche Bedeutung, welchen Wert hat Arbeit für den Menschen?

Da die Beschäftigung mit dem Feld *Arbeit* jedoch als sehr komplex einzustufen ist und Grenzen aufgrund der unzähligen potentiellen Aspekte schwer, wenn nicht gar unmöglich auszumachen sind, können „nur“ aus-

gewählte Facetten ohne Anspruch auf Vollständigkeit aufgegriffen werden. Es wird dennoch angestrebt, einen möglichst weiten Überblick zu schaffen. Die Arbeit streift im Zuge der Abhandlung diverse Aspekte unterschiedlicher Wissenschaften – besonders der (Arbeits-)Soziologie, der (Arbeits-)Psychologie und der Philosophie – und muss demnach als interdisziplinär angesehen werden.

1.2. Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit

Aufgrund der erwähnten Komplexität des Themas sollen fünf ausgewählte Themenbereiche, die für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind, näher betrachtet werden:

- *Erster Themenbereich: Auseinandersetzung mit dem Begriff „Arbeit“.*

Um der Frage nach der Bedeutung der (Erwerbs-)Arbeit in der postmodernen Gesellschaft nachgehen zu können, werden zunächst der Begriff *Arbeit* sowie seine historische Entwicklung in den Fokus gestellt.

- *Zweiter Themenbereich: Verhältnis von Arbeit und Gesellschaft.*

Hier geht es darum, die Arbeit in den gesellschaftlichen Kontext einzubetten. Unter der Annahme, dass Arbeit in unserer Gesellschaft eine zentrale Rolle spielt, sollen die Aspekte *Arbeit in der Gesellschaft* und *Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft* näher betrachtet werden, um so die Verflechtung von Arbeit und Gesellschaft aufzuzeigen.

- *Dritter Themenbereich: Postmoderne Arbeitswelt.*

Was kennzeichnet die postmoderne Arbeitswelt? Dieser Frage soll näher nachgegangen werden. Im Zuge dessen sollen die psychosozialen Einflüsse der Arbeitswelt (Anforderungen und Auswirkungen) auf die Entwicklung und die Befindlichkeit der Menschen beleuchtet werden.

- *Vierter Themenbereich: Auseinandersetzung mit dem Begriff „Sinn“.*

Da *Sinn* ein zentrales Thema dieser Arbeit ist, gilt es diesen zunächst begrifflich sowie hinsichtlich seines Verständnisses zu klären.

- *Fünfter Themenbereich: Verhältnis von Sinn und Arbeit.*

Die Sinnthematik wird aufgegriffen und schließlich auf den Kontext der Arbeit übertragen. Dabei soll den Fragen nachgegangen werden, welche Bedeutung Sinn für das Individuum und für die Arbeitswelt hat. Hat Arbeit *Sinn* oder lediglich einen *Zweck*? Und wenn ja, worin liegt dieser?

Zwischen den einzelnen Themenbereichen gibt es zahlreiche inhaltliche Überschneidungen und Zusammenhänge. Aufgrund dieser Verflechtung können sie nicht unabhängig voneinander betrachtet werden.

Zum Begriff „Arbeit“

2

- 2.1. Das Problem einer Definition: *Was ist Arbeit?*
- 2.2. Historisches Verständnis von Arbeit

2. ZUM BEGRIFF „ARBEIT“

„Arbeit macht den Menschen edel, aber auch zum Tier.“
(italienisches Sprichwort)

2.1. Das Problem einer Definition: Was ist Arbeit?

Arbeit – ein Begriff, der unsere Gesellschaft fest im Griff hat und sie geprägt hat wie kaum ein anderer. Der Arbeitsbegriff begegnet uns im alltäglichen Leben ständig – die Rede ist von Hausarbeit, Beziehungsarbeit, Erziehungsarbeit, Trauerarbeit, Identitätsarbeit, Gefühlsarbeit, Nachbarschaftsarbeit, Schwarzarbeit, Pflegearbeit usw. Doch was bedeutet *Arbeit* eigentlich?

Die Beantwortung dieser Frage erscheint im ersten Augenblick trivial, handelt es sich doch um einen geläufigen Begriff, der scheinbar keiner näheren Erläuterung bedarf. Doch entpuppt sich das Finden einer allgemeinen Definition schwieriger als erwartet. Arbeit ist außerhalb des physikalischen Verständnisses („Arbeit ist gleich Kraft mal Weg“) ein zwar weit verbreiteter, jedoch ein nicht einheitlich definierter Begriff mit unterschiedlichen gesellschaftlichen und kulturellen Ausformungen. (vgl. Voß, 2010, S. 23) „Arbeit kann zunächst als soziale Tätigkeit defi-

niert werden, die für die Reproduktion menschlichen Lebens unerlässlich ist. In diesem Sinne muß Arbeit als zentraler Aspekt aller Gesellschaften verstanden werden, unabhängig davon, was deren Mitglieder über diese Tätigkeit denken.“ (HANN, 2000, S. 24) Auch SCHMIDT (2010) bezeichnet Arbeit grundlegend als „eine besondere Form von Handeln, von menschlichem Tätigkeitsein“ (S. 127). Diese sehr weiten und unspezifischen Definitionen sind noch wenig hilfreich, da sie noch unklar lassen, was Arbeit von anderen Tätigkeiten unterscheidet. Auch einen passenden Gegenbegriff zur Arbeit zu bestimmen ist schwierig.

Das Verständnis von Arbeit als *Aktivität* sei VOß (2010) zu Folge jenes Kriterium, in welchem sich die meisten Definitionen (jedoch mit unterschiedlicher Differenzierung) einig wären. Weitere häufig verwendete, jedoch genauso umstrittene wie häufig diskutierte Kriterien seien:

- Spezifisch menschliche Eigenschaft oder Tätigkeit;
- Bewusstheit, Zweckgerichtetheit, Planmäßigkeit;
- Werkzeuggebrauch;
- Kraftanwendung, Anstrengung, Mühe, Last, Elend;
- Nützlichkeit/Gebrauchswertbildung, Produktivität, Werkhaftigkeit, Schöpfung, ökonomische Wertbildung;
- Vom Prozess ablösbares überdauerndes Ereignis, sozialer Austausch der Ereignisse;
- Kooperation, gesellschaftliche Einbindung und Anerkennung der Aktivität;
- Gratifizierung, insbesondere Bezahlung.

(VOß, 2010, S. 27)

SCHMIDT (2010) zu Folge könne Arbeit sowohl hinsichtlich der Organisation (Arbeitsteilung und Arbeitszerlegung, funktionale und hierarchische Differenzierungen) als auch hinsichtlich des Verhältnisses (freie und unfreie, selbstständige und unselbstständige, bezahlte und unbezahlte Arbeit) differenziert werden. (vgl. S. 127)

Aus dem Vorhergehenden ist ersichtlich, dass Arbeit nicht gleich Arbeit ist. Im alltäglichen Sprachgebrauch findet häufig eine semantische Gleichsetzung von *Arbeit* und *Erwerbsarbeit* statt. „Indem Arbeit in der Erwerbssphäre öffentlich stattfindet, entlohnt wird und mit einem hohem Maß an sozialer Anerkennung verknüpft wurde, andere Arbeiten jedoch unbezahlt und auch weitgehend ‚unsichtbar‘ blieben, konnte sich ein Primat der Erwerbsarbeit etablieren, das bis heute die Sozialstruktur unserer Gesellschaft prägt“ (JÜRGENS, 2010, S. 484). Das entscheidende Kriterium ist hierbei das ökonomische. BRANDL und HILDEBRANDT (2002) zu Folge gelten nur Tätigkeiten, die im Rahmen einer Erwerbsarbeit ausgeführt werden, als gesellschaftlich anerkannte Arbeit. Nicht entlohnte Arbeit (wie z.B. ehrenamtliche Arbeit, Haus- und Familienarbeit) wird dementsprechend als Nicht-Arbeit oder Privatsache betrachtet.¹ (S. 65) Diese Sicht geht mit einer Reduzierung von Arbeit auf Erwerbsarbeit einher, obwohl der Begriff *Arbeit* die eigentliche Oberkategorie darstellt, welche die *Erwerbsarbeit* mit einschließt.

Dem merkt VOß (2010) kritisch an: „Dass dieser spezifische Fokus auf einen bestimmten Typus von Arbeit und Arbeitenden auch heute noch

¹ Abzugrenzen ist hier die Schwarzarbeit, da sie zwar entlohnt wird, jedoch nicht in einem formalen Erwerbsarbeitsverhältnis steht.

seine Berechtigung hat (weil dieser Art und Weise, Arbeit zu verrichten, nach wie vor gesellschaftlich eine große Bedeutung zukommt), soll hier gar nicht in Frage gestellt werden – die unausgesprochene Selbstverständlichkeit und ignorante Dominanz eines solchen engen Arbeitsbegriffs in der Arbeitssoziologie (und in der Gesellschaft) aber sehr wohl.“ (S. 30) Voß zu Folge sei die wissenschaftliche Begriffsklärung und -bestimmung (unabhängig von jeder bestimmten gesellschaftlichen Form) nur nachlässig behandelt worden. (vgl. ebd., S. 23) „Der gemeinte Gegenstand war, ist und bleibt auch in Zukunft wesentlich unbestimmt (...)“, so Voß (2010, S. 64). Ein wesentlicher Grund dafür sei, „dass Arbeit grundlegend vielgestaltig, historisch variabel und nicht zuletzt gerade derzeit in einer Entwicklung begriffen ist. Jede Gesellschaft und jedes individuelle Leben kennt Tätigkeitsphären, die mehr oder weniger arbeitsförmig sind und sich in dieser Hinsicht kontinuierlich verändern“ (S. 64). Ein weiterer Grund für die Unbestimmtheit des Terminus Arbeit sei, „dass sie grundlegend dialektisch, oft sogar widersprüchlich (z.B. nicht eindeutig gut oder schlecht) ist – und genau deswegen sind Realität und Begriff ‚offen‘ für vielfältige in der Geschichte entstehende und sich laufend verändernde Erscheinungen, Bezeichnungen, Bedeutungen und Wertungen.“ (S. 64)

Aufgrund unseres kulturellen Kontextes schwinde bei dem Gebrauch des Begriffs Arbeit „die nach wie vor dominierende Form der formellen Erwerbsarbeit gedanklich mit“ (S. 64). Dies erhöhe die Diskrepanz zwischen begrifflicher Genauigkeit und Verständnis, so KREML (2011, S. 19). Nach Voß könne man sich von der Suche nach einer endgültigen

kategorialen Festlegung und Abgrenzung eines allgemeinen Arbeitsbegriffs verabschieden und auf die Forderung von KWANT aus dem Jahr 1960 verweisen: „Wir müssen darauf verzichten, das menschliche Tun in zwei Teile zu zerlegen, als trüge der eine Arbeitscharakter, der andere aber nicht.“ (KWANT, 1968, S. 16, zit. n. VOß, 2010, S. 65)

Dieser Argumentation folgend, soll auch in der vorliegenden Arbeit der Fokus nicht allein auf der Erwerbsarbeit liegen, sondern die Bedeutung von Arbeit allgemein erfassen.

2.2. Historisches Verständnis von Arbeit

*„Wenn Arbeit etwas Schönes und Erfreuliches wäre,
hätten die Reichen sie nicht den Armen überlassen.“*
(Paul LAFARGUE)

 15

Unsere Gesellschaft und das Leben in ihr sind von Arbeit stark geprägt. Doch nahm Arbeit nicht schon immer einen so hohen Stellenwert im Leben der Menschen ein und schon gar nicht war sie jemals in der Geschichte gesellschaftlicher Integrationsfaktor (vgl. ARENDT, 1989, S. 79).

Beim Betrachten von Abhandlungen bezüglich der historischen Entwicklung des Begriffes, wird schnell ersichtlich, dass dieser enormen Veränderungen – vor allem im Verständnis und der Bewertung – unterworfen war: „Für die gesamte Menschheitsgeschichte kennzeichnend ist ein grundlegend ambivalentes Verhältnis des Menschen zur Arbeit“, so JOCHUM (2010, S. 81).

Mit Verweis auf die Etymologie des Begriffs Arbeit macht JOCHUM deutlich, dass dieser hinsichtlich seiner Bewertung als „mühevoll Last und als die Folge des Verlusts eines ursprünglichen Heilszustandes einerseits, und einer Erhöhung als Prozess menschlicher Selbstverwirklichung andererseits schwankte“ (ebd., S. 81).

Die biblische Erzählung zur Genesis könne, JOCHUM zu Folge, „als Ausdruck des ambivalenten Verhältnisses des Menschen zum Übergang vom ‚paradiesischen‘ Jäger- und Sammlerdasein zur Arbeit des Ackerbauern gedeutet werden“ (ebd., S. 83). Das abendländische Arbeitsverständnis wird zum beträchtlichen Teil durch das Alte Testament geprägt, in welchem sich zwei grundlegend unterschiedliche Ausführungen zur menschlichen Arbeit finden, so JOCHUM. Zum einem wird Arbeit „als mit Mühsal verbundene Last und Folge des Verlusts eines paradiesischen Urzustandes gesehen“ und zum anderen „als positiv bewertete Teilhabe des Menschen am Schöpfungswerk Gottes interpretiert“ (ebd., S. 84, mit Verweis auf VÖGTLE, 1957). Im ersten Fall ist der Mensch unauflösbar in die natürlichen Kreisläufe der agrarischen Welt eingeschlossen, im zweiten Fall ist er aktiver Gestalter der Schöpfung. Die mythischen Weltbilder lösten „den einfachen Animismus der Wildbeutekulturen“ (S. 85) (Jäger und Sammler; nomadische Lebensführung) ab und führten zur Entfaltung der Agrikultur (gekennzeichnet durch Ackerbau, Viehzucht und Siedlungsbau).

Damit kam es zu einer neuen Deutung der Wechselwirkung zwischen Mensch und Welt und somit zu einem spezifischen Arbeitsverständnis, so JOCHUM. Dieser grundlegende technologische Wandel der Arbeit

(auch „neolithische Revolution“ genannt) bestand vor allem darin, dass sich das Handeln der Menschen nicht mehr im Rahmen der vorgegebenen biologischen Prozesse vollzog, sondern in der Selektion und Umlenkung dieser: „Der Bauer bearbeitet die Natur so [...], dass die Natur für ihn arbeitet“ (POPITZ, 1989, zit.n. ebd.). Ein durch Subjektivierung und Personalisierung des Arbeitsgegenstandes einhergehendes interaktives Arbeitsverständnis sowie „die Rückbindung der humanen Tätigkeiten an Mythen über den Ursprung der Welt und des Menschen“ waren charakteristisch für diesen Wandel (vgl. JOCHUM, 2010, S. 85). „Die Arbeit als Ritual erfahren heißt, sich der Gegenwärtigkeit der Gottheit in ihr bewusst zu machen. [...] Mythisch gesehen ist also Arbeit die beständig erneuerte und beständig wieder verwirklichte göttliche Weltordnung“ (HÜBNER, 1987, zit.n. ebd., S. 86).

In der Antike kam es im Kontext der griechischen Aufklärung zur Ablösung „des kosmozentrischen Arbeitsverständnis des Mythos zum anthropozentrischen Arbeitsverständnis der abendländlichen Ratio“ (ebd., S. 87). Somit rückte der Mensch in den Mittelpunkt der Welt. Doch kam es unter dem Einfluss der Philosophen auch zu einer ersten Hierarchisierung und zum Teil stark gegensätzlichen Bewertung der Tätigkeiten. So wurden körperlich-handwerkliche Tätigkeiten abgewertet, wohingegen politische und geistige Tätigkeiten eine Aufwertung erfuhren. (vgl. ebd., S. 91)

Für den freien Bürger galt Arbeit (handwerkliche und auf den Gelderwerb ausgerichtete Tätigkeiten) als unwürdig. Als freier Bürger besaß man Eigentum, welches das Privileg einschloss, nicht arbeiten zu müs-

sen. Tätigkeiten, die zum bloßen Lebensunterhalt notwendig waren, galten als Sklavenarbeiten, „als Notdurft des Lebens“ (ARENDE, 1989, S. 78):

„Arbeiten hieß Sklave der Notwendigkeit sein, und dies Versklavtsein lag im Wesen des menschlichen Lebens. Da die Menschen der Notdurft des Lebens unterworfen sind, können sie nur frei werden, indem sie andere unterwerfen [...]. Im Altertum war [demgemäß] die Einrichtung der Sklaverei nicht wie später ein Mittel, sich billige Arbeit zu verschaffen oder Menschen zwecks Profit ‚auszubeuten‘, sondern der bewußte Versuch, das Arbeiten von den Bedingungen auszuschließen, unter denen Menschen das Leben gegeben ist. Was dem menschlichen Leben mit anderen Formen tierischen Lebens gemeinsam ist, galt als nicht-menschlich.“ (ebd., S. 78f)

Im Mittelalter kam es – vor allem bedingt durch das Christentum – zu einem Wandel des Verständnisses von Arbeit und zu einer Ausweitung und Reorganisation der Arbeitsformen, so SCHWEIGER (2009, S. 41). Unter Arbeit wurde fortan nicht nur schwere körperliche Arbeit gefasst, sondern zunehmend auch geistige Anstrengungen (vgl. BONß, 1999, S. 145). Zeitgleich verlor Arbeit seinen Zwangs- und Bestrafungscharakter. Arbeit erschien zwar nachwievor als mühselig, wurde aber vermehrt als moralische Verpflichtung verstanden. „Der aktiv arbeitende bürgerliche Mensch ist der bestimmte Typus, der sich über die Arbeits- und Leistungsorientierung definiert. Er emanzipiert sich zunehmend selbstbewusst vom feudalistischen Adel. Verkoppelt mit Kompetenz und Leis-

tung ist Arbeit für ihn nicht Zwang und Bestrafung, sondern produktiv-aktive Naturaneignung, erfolgreiche Naturbeherrschung und Mittel zur Wertschöpfung“ (vgl. ebd.).

Im Zuge der französischen Revolution und ihren politischen Umwälzungen sowie der durch die Industrialisierung bedingten wirtschaftlichen Veränderungen wurde der Arbeitsbegriff durch eine „normative Verpflichtung zur Leistung“ aufgewertet. (vgl. FISCHER, 2008, S. 185 mit Bezug auf BONß, 2001) LUTHERS Erfindung des Berufs als Berufung „erklärte Arbeit [...] (end-)gültig zur moralischen Pflicht, die nicht um ihrer selbst, sondern um Gottes willen erfüllt werden müsse.“ (KREMPPL, 2011, S. 15) Indem die Arbeit in den Dienst Gottes gestellt und beglaubigt wurde, erhielt sie einen Sinn. Die Gleichsetzung von Arbeit und Beruf bereitete schließlich die Grundlage für die moderne Arbeitsauffassung. (vgl. FISCHER, 2008, S. 185)

Die gesellschaftliche Orientierung an der Arbeit vollzog sich im Zusammenspiel der „Installierung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaftsordnung“, so RIBOLITS (2000, S. 8). Im Zuge der Arbeiterbewegung wurde die entfremdete Arbeit schließlich „zum Hohelied des Industriezeitalters umgedeutet“, womit sich die „Ideologie der Arbeit“ durchsetzte. (vgl. ebd.)

Aus dieser Skizzierung der geschichtlichen Entwicklung des Begriffes erscheinen die unterschiedlichen Bedeutungen fast gegensätzlich. „Arbeit, so wie wir sie heute kennen, ist eine Erfindung der Moderne.“ (RIBOLITS, 1995, S. 204)

- 3.1. Arbeit und Gesellschaft: *Arbeitsgesellschaft?*
- 3.2. Gesellschaftlicher Kontext:
Wertewandel & Orientierungslosigkeit

3. ARBEIT & GESELLSCHAFT

*„Die Gesellschaft findet nun einmal nicht ihr Gleichgewicht,
bis sie sich um die Sonne der Arbeit dreht.“*
(Karl MARX)

Die Arbeit spielt in unserer Gesellschaft eine zentrale Rolle, deshalb sollen im Folgenden die Aspekte *Arbeit in der Gesellschaft* und die *Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft* (vgl. SCHMIDT, 2010, S. 127ff) näher betrachtet werden (*Abschnitt 3.1.*), da das Aufzeigen der Verflechtung von Arbeit und Gesellschaft hinsichtlich der Frage nach dem Sinn von Arbeit nicht unberücksichtigt bleiben darf und kann. Um den gesellschaftlichen Kontext noch zu festigen wird des Weiteren noch auf den Wertewandel (*Abschnitt 3.2.*) Bezug genommen werden.

3.1. Arbeit und Gesellschaft: *Arbeitsgesellschaft?*

„Das Recht auf soziale Zugehörigkeit nimmt bei uns die Form eines Rechtes auf Arbeit¹ an.“
(KREBS, 2002, S. 18)

In den vorangegangenen Abschnitten wurde auf den Begriff Arbeit sowie auf die historische Entwicklung von Arbeit bereits näher eingegangen. Dabei wurde deutlich, dass Arbeit und Gesellschaft seit jeher eng miteinander verwoben sind: „Historische Gesellschaften sind über je besondere Ausprägungen der sozialstrukturellen, institutionellen und kulturellen Organisation von Arbeit und somit jeweils über ihre Geschichte der Arbeit geprägt.“ (ebd., S. 127) SCHMIDT zu Folge könne es ohne Arbeit keine „Wirklichkeit von Human-Gesellschaft“ als sozialem Großsystem geben. (vgl. ebd., S. 127)

Wir leben in einer Arbeitsgesellschaft, so lautet häufig der öffentliche und wissenschaftliche Diskurs. Doch was kennzeichnet eine Gesellschaft, die (sich) als *Arbeitsgesellschaft* versteht (bzw. verstanden wird)? Und trifft die Bezeichnung „Arbeitsgesellschaft“ überhaupt (noch) zu?

In der Literatur begegnet man unterschiedlichen Bezeichnungen unsere Gesellschaftsform betreffend. Die Rede ist von „Industriegesellschaft“, „Wissensgesellschaft“, „Leistungsgesellschaft“, „Dienstleistungsgesellschaft“, „Risikogesellschaft“, „Informationsgesellschaft“, „Arbeitsgesellschaft“, „Freizeitgesellschaft“, usw. Relevant ist dabei der Kontext, in dem

¹ Ein „Recht auf Arbeit“ wurde erstmals vom französischen Sozialisten Charles Fourier 1808 gefordert, heute ist es – faktisch allerdings wirkungslos – in der Menschenrechtsdeklaration der Vereinten Nationen (Art. 23, Abs. 1) und in der Europäischen Sozialcharta verankert. (RIBOLITS, 1995, S. 203)

diese Bezeichnungen stehen bzw. Verwendung finden. Entsprechend verstehe ich sie alle unter einem bestimmten Blickwinkel. Der Begriff „Arbeitsgesellschaft“ wird folglich auch in dieser Arbeit als Blick aus einer bestimmten Richtung verstanden. Zwar hat der durchschnittliche Anteil an Lebenszeit, den wir der Erwerbsarbeit widmen, im Vergleich zur Frühindustrialisierung stetig abgenommen (vgl. LÜBBE, 2001, S. 178), der Wert, der der Arbeit zugemessen wird, jedoch nicht: „Arbeit erlangt einen entscheidenden Lebenswert, der sich nicht mehr in der bloßen Pflichterfüllung und der Schaffung von lebenswerten Möglichkeiten durch Arbeit nach der Arbeit erschöpfe.“ (KREMPPL, 2011, S. 12)

Die meisten Menschen in unserer Gesellschaft müssen arbeiten, um ihre laufenden Kosten, ihren Lebensunterhalt zu bewältigen. Erwerbstätigkeit wird in unserer Gesellschaft als Norm betrachtet, der zu Folge jeder und jede für den eigenen Lebensunterhalt eigenständig und eigenverantwortlich zu sorgen hat (vgl. OBERMAIER, 2005, S. 89). Von dieser Pflicht sind nur jene Personen befreit, die eine alternative Tätigkeit (wie z.B. Hausfrau, Ausbildung) ausüben oder aufgrund gesundheitlicher, geistiger oder körperlicher Einschränkungen dies nicht können.²

Die Erwerbsarbeit stellt demnach für den überwiegenden Teil der Gesellschaft einen zentralen Lebensbereich dar. SAILER-PFISTER (2006) bezeichnet sie als eine „Schlüsselkategorie dieses Gesellschaftskonzeptes“ (S. 25), FINK (1994) schreibt sogar von Arbeit als „Achse der Lebensführung“ (S. 102)

² Dies ist für diejenigen, die erwerbslos oder arbeitsunfähig sind, von besonderer Bedeutung (siehe Abschnitt → 6.3. *Die Bedeutung von Arbeit für das Individuum*).

und KREML (2011) von „Grundgeschehen des menschlichen Daseins“ (S. 27).

„In einer Gesellschaft, die sich ausdrücklich als Arbeitsgesellschaft versteht, ist Erwerbsarbeit eben – unabhängig von ihrer konkreten Ausformung – der wesentliche Schlüsselbereich für Lebenssinn und -zweck. So weist der Begriff Arbeitsgesellschaft auf zweierlei hin: Zum einen auf die Tatsache, daß der materielle Status und der immaterielle Geltungsrang des weitaus überwiegenden Anteils der Bevölkerung direkt oder indirekt an (Lohn-)Arbeit gekoppelt ist. Zum anderen sind aber zugleich auch die gesellschaftlichen Werte und Normen unserer Kultur ganz wesentlich auf Arbeit und die durch sie allein erwerbba- ren Entschädigungen bezogen.“ (RIBOLITS, 1995, S. 200)

Die bereits im *Kapitel 2* erwähnte gesellschaftliche Fixierung auf die Erwerbsarbeit unterstreicht die Auffassung unserer Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft zusätzlich. Denn nur die Erwerbsarbeit, also jene, die auch zu einem Gewinn – in der Regel an Geld bzw. Entgelt – führt, bringt die begehrte Anerkennung. Einkommen, Lebensstandard, Selbstwertgefühl, soziale Stellung sowie gesellschaftliches Prestige sind in hohem Maße mit der Erwerbsarbeit verbunden und erklärt auch, warum die Erwerbsarbeit für das „Überleben“ der Meisten einen so großen Stellenwert eingenommen hat (vgl. RIBOLITS, 1995, S. 198).

Laut DAHRENDORF (1983) ist „[d]ie Arbeitsgesellschaft [...] eine Gesellschaft, in der die anderen Lebensbereiche bezogen sind auf die Berufsarbeit.“ (S. 31) DAHRENDORF unterscheidet vier Lebensbereiche: die Ausbildungszeit,

die Arbeitszeit, die Freizeit und die Pensions-/Ruhestandszeit. Das entscheidende Bindeglied zwischen der Verkettung dieser vier Lebensbereiche ist die Arbeit: Die Arbeitszeit setzt (in der Regel) eine Ausbildungszeit voraus. Die Freizeit dient als Erholung, als Regenerationsphase für neue Arbeitskraft. Der Ruhestand symbolisiert den hart erarbeiteten Lohn der Arbeitszeit. (vgl. ebd., S. 31)

DAHRENDORF zu Folge sei die gegenwärtige Arbeitsgesellschaft durch fünf Merkmale gekennzeichnet:

1. Der Bezug des Einkommens – und damit auch die Sicherung des Lebensunterhaltes – ist eng an die Erwerbsarbeit gekoppelt.
2. Die soziale Versorgung der Menschen, die nicht erwerbstätig sind, ist abhängig und direkt abgeleitet vom Einkommen aus der Erwerbsarbeit.
3. Die Erwerbsarbeitszeit bestimmt die Lebenszeit; damit kann als Kernmerkmal der Arbeitsgesellschaft betrachtet werden, dass das Leben dominant durch die Erwerbsarbeit strukturiert wird.
4. Das soziale Verhalten ist geprägt von der jeweiligen Position der Menschen in der Welt der Erwerbsarbeit. Die Intensität der Wahrnehmung von Aufgaben sowie die Gestaltung der Aufgaben im öffentlichen wie politischen Leben stehen in einem engen Zusammenhang mit der Zufriedenheit und dem Anspruch der Erwerbsarbeit.
5. Sein Selbstbild und seinen Status in der Gesellschaft bezieht der Mensch überwiegend über die Erwerbsarbeit.

(SCHULZ, 2010, S. 60, mit Bezug auf DAHRENDORF, 2005)

RIBOLITS (1995) zu Folge ist das entscheidende Merkmal der Arbeit, das zur Bezeichnung ‚Arbeitsgesellschaft‘ geführt hat, dass deren Wert allein über die Bedingungen eines Marktes (des Arbeitsmarktes) geregelt werde: „Zu jener Arbeit, die wir ‚haben‘, ‚suchen‘ oder ‚verlieren‘ können, zählen nur Tätigkeiten, die von anderen nachgefragt, als verwertbar anerkannt und – genau deshalb – auch vergütet werden.“ (ebd., S. 204)

Somit wird innerhalb der Kategorie Erwerbsarbeit nicht jede Tätigkeit als gleich wertvoll erachtet. Der Wert der Arbeit wird über den Arbeitsmarkt – also über das Prinzip von Angebot und Nachfrage – geregelt. Zwar soll es jedem und jeder im Sinne einer freien Berufswahl möglich sein, sich den Beruf – die Erwerbsarbeit – aussuchen zu können, doch wird diese Wahl in der Realität von diversen Faktoren beeinflusst bzw. eingeschränkt. So spielt nicht nur die Arbeitsmarktnachfrage eine entscheidende Rolle, sondern auch Fähigkeiten, das Geschlecht, die soziale Zugehörigkeit und Herkunft, die berufliche Sozialisation oder fehlende Unterstützung (z.B. aufgrund eines niedrigen Bildungsstandes der Eltern). Mit Bezug auf PONGRATZ (2002) wäre noch zu ergänzen, dass „dabei nur noch diejenigen Eigenschaften [Bedeutung erlangen], die sich leichtgängig vermarkten lassen.“ (S. 4)

Dem Vorangegangenen folgend finde ich die Bezeichnung „Arbeitsgesellschaft“ durchaus passend und nachwievor zutreffend. Dem stimmen auch BÖHLE, VOß und WACHTLER (2010) zu. Sie stufen die These einer „Krise“ oder auch dem „Ende“ der Arbeitsgesellschaft als „überaus voreilige Vermutung und letztlich als krasse Fehlinterpretation“ (S. 11) ein. Den Autoren nach setze sich vielmehr eine Gesellschaftsform durch, die durchgehend und

tiefgreifend von ‚Arbeit‘ geprägt und gekennzeichnet sei. Die Bezeichnung „transformierende Arbeitsgesellschaft“ bei VOß (2010, S. 28) macht deutlich, dass die Lebens- und Arbeitswelt ständigen Veränderungen unterworfen sind.

Welche charakteristischen Merkmale die postmoderne Arbeitswelt kennzeichnen, wird im nächsten Abschnitt näher veranschaulicht.

3.2. Gesellschaftlicher Kontext: Wertewandel und Orientierungslosigkeit

„Wo kämen wir hin, wenn alle sagten, wo kämen wir hin, und niemand ginge, um einmal zu schauen, wohin man käme, wenn man ginge.“
(Kurt MARTI)

Um der Frage nach dem Sinn der Arbeit in unserer Gesellschaft nachgehen zu können, soll in diesem Kapitel der gesellschaftliche Kontext dargelegt werden.

„Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unserer modernen Kulturen werden immer diffuser und vielfältiger. Wertewandel und Multioptionalität führen zu einer unüberschaubaren und wechselhaften Welt, in denen sich die Individuen zurechtfinden müssen. Orientierungslosigkeit, Sinnsuche und scheinbar widersprüchliches Verhalten der Individuen sind die Folgen (...)“, so beschreibt SCHERTLER (2006, S. 17) den aktuellen gesellschaftlichen Trend.

Vergleicht man die Lebensbedingungen von heute mit denen früherer Epochen, so erscheint die heutige „Krankheit der Sinnlosigkeit“ (YALOM, 2010, S. 516) ein noch recht junges Phänomen zu sein. In der vorindustriellen Agrarkultur wurde Sinn in vielfältiger Art zur Verfügung gestellt, so YALOM. So bot vor allem die Religion einen so umfassenden Blick auf die Welt, der die Frage nach dem Sinn überschattete. Zudem standen grundlegendere Bedürfnisse wie Nahrung und Schutz im Vordergrund. „Je mehr man von dem alltäglichen Prozess des Lebens und Überlebens vereinnahmt wird, desto weniger taucht das Thema [Sinn; D.B.] auf.“ (ebd., S. 517)

Der Alltag der Menschen beinhaltete bereits viele Tätigkeiten, die Sinn bereithielten. So lebten die Menschen beispielsweise in enger Verbundenheit mit der Natur und konnten sich so als Teil der Erde fühlen. Sie erfüllten einen natürlichen Zweck beim Pflügen des Bodens, beim Säen, beim Ernten, beim Kochen und auf ganz natürliche und unbefangene Weise, indem sie sich durch das Zeugen und Erziehen von Kindern fortpflanzten, so YALOM. Ihre Arbeiten waren damit bereits *Sinn an sich*, denn „wer kann die Aufgabe der Nahrungsmittelerzeugung durch die Frage „Wofür?“ schließlich infrage stellen? Nahrung zu erzeugen ist eine Anstrengung, die fraglos einfach richtig ist“ (ebd., S. 517).³ Durch das Leben inmitten ihres Viehs, ihrer Saat und ihres Kornes waren die Menschen unmittelbar an der Schöpfung des Lebens beteiligt. Daraus resultierte ein starkes Empfinden

³ Die Beantwortung dieses Sachverhalts ist heute zu Tage ein andere. Wir leben im Zeitalter der Überschussproduktion (Nestlé-Chef Helmut Maucher spricht von „Wohlstandsmüll“ (nicht umsonst zum Unwort des Jahres 1997 erklärt)) und haben es trotzdem noch nicht geschafft, die Hungersnot in großen Teilen dieser Welt zu beenden.

der Zugehörigkeit zu einer größeren Einheit. Als Mitglieder der Familie und als Teil der Gemeinschaft wurden ihnen bestimmte Skripts und Rollen zu Eigen, die Orientierung gaben.

Aber all diese Sinngewandungen seien heute zu Tage verloren gegangen, so YALOM. „Ein Mensch von heute muss sich in der urbanisierten, industrialisierten, säkularisierten [sic!] Welt dem Leben ohne religiös begründetes, kosmisches Sinngewand und losgelöst von der Verbindung mit der natürlichen Welt und der elementaren Kette des Seins stellen.“ (S. 517) YALOM weiter: „Das, was von der Arbeit geblieben ist, ergibt für uns keinen Sinn mehr. Nicht einmal eine außerordentlich reiche Vorstellungskraft könnte viele übliche Formen moderner Arbeit mit kreativem Potenzial erfüllen.“ (S. 517) Dies untermauert er mit der provokanten Frage: „Wie können die Mitglieder des Heeres von Büroangestellten, die ‚geschäftige‘ Arbeit in unüberschaubaren, verschwenderischen, bürokratischen Systemen verrichten, glauben, dass ihre Aktivitäten wertvoll sind? Wie kann es der einzelne vermeiden, angesichts der Bevölkerungsexplosion und der Verbreitung von Massenmedien daran zu zweifeln, dass das Zeugen und Aufziehen von Kindern irgend jemandem einen Gefallen tut, am wenigsten dem Planeten oder der menschlichen Spezies?“ (S. 517f)

Diese Entwicklungen bewirken große Verunsicherung und führen zu einer Orientierungslosigkeit, die durch das latente Gefühl von innerer Leere und Sinnlosigkeit gekennzeichnet ist. FRANKL hat dies bereits vor geraumer Zeit vorhergesagt:

„Im Gegensatz zum Tier sagen dem Menschen keine Instinkte, was er muß, und im Gegensatz zum Menschen von gestern sa-

gen dem Menschen von heute keine Traditionen mehr, was er soll. Nun, weder wissend, was er muß, noch wissend, was er soll, scheint er oftmals nicht mehr recht zu wissen, was er im Grunde will.“ (2009, S. 13)

FRANKL prägte in diesem Zusammenhang die Bezeichnung des „existentiellen Vakuums“ (2009, S. 11/73). Dieses sei gekennzeichnet durch ein „abgründige[s] Sinnlosigkeitsgefühl, das mit einem Leeregefühl vergesellschaftet ist“ (S. 11). Auch BECK (1986) beschreibt die Menschen in unserer Gesellschaft als ratlos. „In dem Maße, in dem sich Enttraditionalisierung, Individualisierung und Pluralisierung in der Gesellschaft durchsetzen, schwinden allgemein konsensfähige Sinnhorizonte.“ (PRAHL, 2002, zit.n. SCHELTER, 2006, S. 19)

Aber gehen mit einem gesellschaftlichen Wertewandel denn nur negative Assoziationen einher? Welche Chancen – sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf individueller Seite – können sich bzw. haben sich bereits ergeben?

Um den Wertewandel näher zu betrachten, bedingt es vorweg einer Definition des Begriffes *Wert*. SCHÖNHERR und GRÜBELE (2011) verstehen unter gesellschaftlichen Werten „Zielvorstellungen, die von Menschen in einem Land oder einem Kulturkreis als das Wünschbare, das Richtige und das Gute angesehen werden.“ (S. 133) Die Definition von HILLMANN (2001) fällt vergleichsweise etwas ausführlicher aus:

„Werte sind allgemeine, grundlegende, zentrale Ziele, Orientierungs-standards und -leitlinien für das Handeln von Individuen, gruppen-, Organisations- und Gesellschaftsangehörigen

und damit auch für die Aktivitäten sozialer Gebilde. Werte fungieren als sinnsiftende Legitimationsgrundlage für die sozialen Normen, die für ein geregeltes gesellschaftliches Zusammenleben der ‚instinktreduzierten‘ Menschen unerlässlich sind. Sie sind fundamental wichtig für den Zusammenhalt und für die Leistungsfähigkeit sozialer Gebilde und ganzer Gesellschaften.“ (S. 15)

Gesellschaftliche Werte haben jedoch keinen verbindlichen Charakter und müssen somit nicht strikt befolgt und eingehalten werden.⁴ Es obliegt somit Jedem und Jeder – im Sinne persönlicher Freiheit – sich nach diesen Werten zu richten. Allerdings verhelfen Werte das gesellschaftliche Zusammenleben zu ordnen, da sie Verhaltenstendenzen aufzeigen und somit eine gewisse Vorhersagbarkeit ermöglichen.

Die gesellschaftlichen Wertvorstellungen können sich jedoch auch ändern bzw. wandeln – deshalb die Rede vom *Wertewandel*. Blieben die Wertvorstellungen in der Vergangenheit über lange Zeit relativ stabil, so wurde die gottgegebene ständische Ordnung im Zuge der philosophischen Aufklärung, der Reformation und der Französischen Revolution allmählich durchbrochen. (vgl. SCHÖNHERR & GRÜBELE, 2011, S. 136) Die Gesellschaft gewann zunehmend eine führende Rolle hinsichtlich bestimmter Wertvorgaben.

Durch die höhere Produktivität der Wirtschaft (Entfaltung des Unternehmertums, technischer Fortschritt, Industrialisierung, Massenproduktion)

⁴ Es sei denn, es handelt sich um Werte, die in Form von Gesetzen verbindlich geworden sind (z.B. Umweltschutz).

und dem damit einhergehenden Anstieg des Lebensstandards wurden auch die Bedürfnisse der Menschen immer individueller. Heute ist die Angebotsvielfalt (Multioptionalität), die den Menschen zur Verfügung steht und sich durch alle Lebensbereiche (Arbeit, Freizeit, Lebensstile, Konsum, Medien, Religion, Politik, Partnerschaft usw.) zieht, nahezu endlos. (vgl. SCHERTLER, 2006, S. 17) Werte wie Fleiß, Disziplin, Pflicht und Familie haben gegenüber Werten wie Selbstverwirklichung, Selbstfindung und Autonomie mehr und mehr abgenommen. (vgl. ebd., S. 19)

Auf der einen Seite müssen sich die Individuen in dieser unübersichtlich erscheinenden Gesellschaft zu Recht finden, was teilweise zur Verunsicherung führt. Auf der anderen Seite ermöglicht unsere Gesellschaft weitaus mehr Menschen die eigene Selbstverwirklichung, als dies noch einigen Jahrzehnten der Fall war. (vgl. SCHÖNHERR & GRÜBELE, 2011, S. 141)

4.1. Kennzeichen der postmodernen Arbeitswelt

4.2. Arbeit und Gesundheit: Anforderungen an und Auswirkungen auf die Individuen

4.2.1. Arbeit als Belastung

4.2.2. Arbeit als Ressource

4.3. Arbeit und Leben: „Work-Life-Balance“

4.5. Arbeit und Würde

4. POSTMODERNE ARBEITSWELT

*„Zwanghaftes Arbeiten allein würde
die Menschen ebenso verrückt machen
wie absolutes Nichtstun.
Erst durch die Kombination beider Komponenten
wird das Leben erträglich.“*

(Erich FROMM)

Was kennzeichnet unsere heutige Arbeitswelt? Welche Anforderungen bringt sie mit? Welche Auswirkungen haben bestehende Arbeitsbedingungen auf den Menschen? In welchem Zusammenhang stehen Arbeit und Gesundheit: Ist Arbeit rein belastender Natur für den Menschen oder weist sie auch positive, konstruktive und förderliche Effekte auf?

Diesen und weiteren Fragen und Aspekten soll im Folgenden die Aufmerksamkeit geschenkt werden.

4.1. Kennzeichen der postmodernen Arbeitswelt

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.“
(WHO, 1986, S. 3)

Unsere westliche Gesellschaft ist gekennzeichnet von ständigen Modernisierungsprozessen und immer komplexer werdenden und umfassenderen Handlungssystemen (PARSONS, 1985).

„Das Arbeitsumfeld ist in vielen Unternehmen gekennzeichnet durch Aufgaben, Projekte und Prozesse mit wachsender Komplexität und Vernetzung. Entscheidungen müssen immer schneller getroffen, Veränderungsvorhaben immer zügiger umgesetzt werden. In immer kürzeren Zyklen sind eigene Prozesse und Organisationen zu optimieren und die Fehlertoleranz ist erheblich gesunken. Mit der Internationalisierung von Unternehmensstrukturen und Märkten steigt selbstverständlich auch die Internationalisierung der Arbeitsprozesse und der Arbeitsteams.“ (THOM, 2008, S. 236)

Globalisierung und Migration führen zu kultureller und sozialer Vielfalt. Die ökonomischen, gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen vollziehen sich so rasant und radikal, dass es schwer erscheint, den Überblick zu behalten. Widersprüchlichkeiten, mangelnde Berechenbarkeit und Transparenz führen auf der sozialen und psychischen Ebene zu Unsicherheiten und stellen hohe Anforderungen an die Selbstregulierungs- und Anpassungsfähigkeiten des Einzelnen (vgl. SCHNEIDER, 2010, S. 12). Das Gefühl, in einer ungerechten und unsicheren Gesellschaft zu leben, in der eine Pola-

risierung zwischen „unten“ und „oben“ immer weiter voranschreite, nehme immer mehr zu, so SCHNEIDER. Solch eine Spaltung bringt natürlich wieder soziale, ökonomische und psychische Folgen mit sich, die sich je nach gesellschaftlicher Gruppenzugehörigkeit unterscheiden. So leben bereits jetzt nicht nur jene Personen mit einem niedrigen beruflichen Abschluss unter prekären Arbeits- und Lebensbedingungen, sondern durchaus auch welche, die gut ausgebildet sind und als qualifiziert gelten. (vgl. ebd., S. 12) „Berufliche[r] und materielle[r] Erfolg oder das Absinken in das Heer der Arbeitslosen ohne individuelle und soziale Perspektive“ (ebd., S. 12) können dabei nah beisammen liegen. Verwiesen sei an dieser Stelle auf die sogenannten *working poor*, die trotz Arbeitsplatz, aber aufgrund so geringerer Bezahlung an der Armutsgrenze leben. (vgl. hierzu z.B. NEGТ, 2002, S. 258) NEGТ schreibt, dass der Anteil von Menschen, die trotz eines Arbeitsplatzes zu den relativ Armen gehören, immer ansteige. (vgl. S. 254)

Zusätzlich heißt es, dass unsere Arbeitsgesellschaft in einer Krise (LACHMANN, 1995) stecke, dass ihr die (Erwerbs-)Arbeit ausginge (DAHRENDORF, 1983):

„Lohnarbeit entwickelt sich zum knappen Gut – zunehmend erhält nicht mehr jeder und jede, der/die arbeiten will beziehungsweise sich nur über diesen Weg eine gesellschaftsadäquate Form der Existenz sichern kann, auch die Gelegenheit dazu.“ (RIBOLITS, 1995, S. 198)

Die Erfahrung zeigt, dass jedes knappe Gut ein begehrtes Gut ist. Der Konkurrenzkampf am Arbeitsplatz und der damit verbundene Druck auf die

‚Teilnehmenden‘ steigt zunehmend. Sicherheit geht mit Ungewissheit Hand in Hand. KEUPP (1999) zu Folge begegnet uns hier ein Paradoxon:

„Das Volumen der Erwerbsarbeit sinkt und trotzdem ist Arbeit als Wert, als Sinnbestimmung des Lebens hegemonial geworden. Sie beherrscht immer mehr Bereiche des Lebens und wir formulieren all die Dinge, die uns wichtig sind, in einem Arbeitsdiskurs. [...] Arbeit hat offensichtlich – immer noch, vielleicht sogar vermehrt – den Status einer Zivilreligion.“ (S. 2)

Das solche Unsicherheiten und Ungewissheiten Ängste erzeugen können, diese quasi im Schlepptau mit sich führen, erscheint nachvollziehbar. Das häufig so gelobte neue Maß an Freiheit und Flexibilität führt nämlich auch dazu – wie SENNET (2006) so anschaulich beschrieben hat -, dass „niemand [...] sich sicher [ist], wie man mit dieser Flexibilität umgehen soll, welche Risiken vertretbar sind, welchem Pfad man folgen soll“ (S. 10). Gefühle von Orientierungslosigkeit, Verunsicherung und Zukunftsängsten sind diesbezüglich häufige Begleiterscheinungen.

SCHNEIDER (2006) hat die Merkmale der postmodernen Arbeitswelt aufgezeigt:

Wandel der Arbeitswelt

- **Abnahme des klassischen industriellen Arbeitssektors und der damit verbunden Gefahrenpotenziale auf der Ebene von physikalischen oder biochemischen Faktoren**
- **Zunehmende Technisierung von Arbeitsprozessen so wie Aufweitung des Dienstleistungssektors**

- **Trotz wachsender Produktivität der Unternehmen resultiert derzeit eine Reduktion von Arbeitsplätzen mit branchenübergreifender Arbeitslosigkeit**
- **Veränderung der Struktur; Organisation des Inhaltes und der Arbeit (z. B. Veränderung von traditionellen Arbeitsverhältnissen, Abbau von Hierarchien, zunehmende Partialisierung von Arbeitsprozessen und damit zusammenhängender „Sinnverlust“ der Arbeitstätigkeit)**
- **Neue Technologien und Organisationsformen der Arbeit erfordern mehr Flexibilität und Mobilität seitens der Arbeitsnehmer (z. B. die Bereitschaft zur Fortbildung, Bereitschaft zum Wechsel von Arbeitstätigkeiten)**
- **Anwachsen psychosozialer Belastungen so wie höhere Anforderungen an kommunikative und interaktionelle Kompetenzen**
- **Wachsende Anforderungen an die Selbstregulation des einzelnen Mitarbeiters durch neue Arbeitsformen (z. B. erhöhte Autonomie bzw. Eigenverantwortung)**
- **Zunehmende Vermischung von Arbeit und Freizeit (beispielsweise in der IT-Branche)**

Abbildung 1: Wandel der Arbeitswelt

Quelle: SCHNEIDER (2006, S. 6)

Die Rede ist des Weiteren von einer „Entgrenzung der Arbeit und Leben“ (GOTTSCHALL & VOß, 2003), von einer Flexibilisierung („Der flexible Mensch“, SENNETT, 2006) und „Subjektivierung von Arbeit“ (MOLDASCHL & VOß, 2002). *Entgrenzung* meint die gegenwärtig zu beobachtende Veränderung von „bisläng strukturbildender Grenzziehungen wie derjenigen zwischen Unternehmen und Markt, zwischen Arbeitskraft und Person sowie zwischen

Arbeitswelt und sonstiger Lebenswelt, welche im weitesten Sinne auf Modernisierungsprozesse in der Erwerbsarbeit wie Dezentralisierung, Flexibilisierung und Vermarktlichung zurückzuführen sind“ (LANGFELDT, 2009, S. 274).¹

Flexibilisierung meint die Fähigkeit von Menschen, sich im Verhalten und Erleben wechselnden Situationen schnell anzupassen. (RIBOLITS, 2006, S. 2) „Letztendlich geht es um ein durch Eigensinn nicht eingeschränktes Funktionieren innerhalb gegebener Vorgaben, um ein selbstloses Aufgehen in den Verhältnissen, zum Zwecke eines geschickten Nützens von Vorteilen. Mit der Forderung nach Flexibilität wird eine menschliche Lebenshaltung angesprochen, in der Nutzen über den Sinn gestellt wird.“ (ebd.) Flexibilisierung führt laut KRATZER (2003) sowohl zu Vor- als auch zu Nachteilen. So kann Flexibilisierung einerseits zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben beitragen und somit die Berücksichtigung eigener, individueller Bedürfnisse begünstigen. Flexibilisierung trägt ebenfalls zur Lockerung der strikten und oft kritisierten Trennung von Familie und Beruf bei. Andererseits kann Flexibilität aber auch „Entsicherung und Re-Kommodifizierung, Unterordnung lebensweltlicher Bedürfnisse und Interessen unter ökonomische Anforderungen, Unplanbarkeit des sozialen Lebens und Unmöglichkeit des Aufbaus stabiler sozialer Beziehungen etc.“ (KRATZER, 2003, S. 15) bedeuten.

Subjektivierung meint in diesem Fall, dass die Arbeitenden einem wachsenden „Zwang“ zur Selbst-Organisation, Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung ausgesetzt sind (vgl. LOHR, 2003, S. 511)

¹ Im Kapitel „Arbeit und Leben“ wird die Thematik der Entgrenzung näher ausgeführt.

SCHNEIDER (2010) zu Folge führen die Arbeitsbedingungen bedingt durch „die Intensivierung und Verdichtung der Arbeitsaufgaben, durch eine erhöhte Komplexität aufgrund technologischer Erneuerungen, interaktiver Anforderungen im Dienstleistungssektor sowie durch die Vermischung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatem [...] immer höhere psychosoziale Herausforderungen an die Bewältigungsfähigkeit des einzelnen Individuums“ (S. 10). Besonders anschaulich hat SCHRÖDER (2003) diese Veränderungen beschrieben:

„Im Alltagsleben zeigen sich diese Wandlungen in einer Auflösung traditioneller Lebensformen, einem Verlust normativer Vorstellungen über die Lebensgestaltung und zunehmender weltanschaulicher Orientierungslosigkeit. [...] Bisher weitgehend standardisierte Lebensläufe unterliegen einem nie da gewesenen Mobilisierungs- und Flexibilitätszwang [...]. Normative Vorgaben sagen nicht mehr, wie Männer oder Frauen zu leben haben; Altersnormen haben ihre Gültigkeit verloren, Lebensereignisse und Entwicklungsaufgaben sind in ihrer Abfolge nicht mehr normiert. Im sozialen Bereich löst sich die traditionelle Form der Familie mit dem Leitbild lebenslanger Partnerschaft immer mehr auf. Eine Pluralisierung der Lebensformen ist zu verzeichnen.“ (S. 244)

Die eben skizzierten Arbeits- und Lebensbedingungen erscheinen für eine Gesellschaft, die sich als Arbeitsgesellschaft erlebt, in der sich die Identitätsbildung und die Sinnfindung überwiegend über die Erwerbsarbeit vollziehen, ziemlich erschreckend und lassen erkennen, welchen Veränderungen sich der Mensch in unserer postmodernen Gesellschaft gegenüberge-

stellt sieht und welches Gewicht der Erwerbsarbeit in ihr zum Tragen kommt. Folglich verwundert es nicht, dass diese Gegebenheiten auf viele Menschen überfordernd wirken.

Aus diesem Grund sollen im nächsten Abschnitt die Anforderungen an und die Auswirkungen auf die in der postmodernen Arbeitswelt lebenden Personen ausführlicher betrachtet werden. In diesem Zusammenhang soll unter anderem das Verhältnis zwischen Arbeit und Gesundheit aufgegriffen und näher betrachtet werden.

4.2. Arbeit und Gesundheit: Anforderungen an und Auswirkungen auf die Individuen

„Es gibt Menschen, die arbeiten krankhaft an ihrer Gesundheit.“
(Gerhard UHLENBRUCK)

40

Dass die Teilhabe am Erwerbsleben nicht nur im existenzielle Sinne einen wichtigen Stellenwert einnimmt, sondern auch sozial und psychologisch, ist zuvor bereits angeklungen. Erwerbsarbeit soll sowohl finanzielle als auch soziale Sicherheit gewährleisten und spielt zudem für die Identitätsbildung des Individuums eine wichtige Rolle (vgl. Schneider, 2011, S. 8).

Stellt sich die Frage, welche Anforderungen an jene gestellt werden, die in einer solchen Arbeitsgesellschaft leben (müssen) bzw. überleben wollen? Wie reagieren sie auf die neuen Lebensbedingungen? Welche Herausforderungen birgt die moderne Arbeitswelt?

Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Gesundheit findet inzwischen große Beachtung und kann auch im Zuge der diskutier-

ten Frage nach der Bedeutung von Arbeit nicht übergangen werden. Inwiefern und in welcher Form Belastungen bestehen und unsere heutige Arbeitswelt kennzeichnen, soll fortgehend näher betrachtet werden.

Dazu muss zunächst spezifiziert werden, was mit Belastungen gemeint ist: „Ist Belastung jeweils ein zuviel oder zuwenig an bestimmten Anforderungen? Oder ist sie gar grundsätzlich subjektiv, das heißt Ausdruck eines Ungleichgewichtes zwischen Anforderungen einerseits, individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten und Bedürfnissen andererseits?“ (BÖHLE, 2010, S. 451)

In der Arbeitspsychologie wird zunächst wird zwischen *Belastungen* und *Beanspruchungen* unterschieden. „Belastungen sind objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Faktoren, die körperlicher, informativischer oder psychosozialer Art sein können.“ (KIRCHLER, JAHR, S. 284) Diese Belastungen werden jedoch subjektiv verarbeitet, unterliegen somit einer individuellen Bewertung. Mit Beanspruchungen sind also die subjektiven Folgen von Belastungen gemeint. (vgl. ebd.) Je nach Bewertung können daraus entweder positive oder negative Beanspruchungsfolgen entstehen.

Bewährten theoretische Modelle wie z.B. das *Demand-Control-Support-Modell* (nach KARASEK & THEORELL, 1990) oder das *Effort-Reward-Imbalance-Modell* (nach SIEGRIST, 2001) zu Folge führen zu hohe berufliche Belastungen zu negativen Belastungsfolgen. (vgl. NÜBLING & STÖBEL, 2007, S. 31)

4.2.1. Arbeit als Belastung

LANTERMANN et al. (2009) merken an, dass es „Gesellschaftlichen Wandel [...] immer gegeben [hat] – was die gegenwärtige Entwicklung jedoch von früheren Entwicklungen unterscheidet, ist deren radikaler und grenzenloser Charakter“ (S. 9). In der Folge schwindender (Vollzeit-) Arbeitsplätze wird es immer unwahrscheinlicher, alle Menschen in die Erwerbsabreit zu einzubinden. Dieses Problem bringt insbesondere in einer Gesellschaft, in der die Teilhabe an der Erwerbsarbeit über Ansehen, Zukunftssicherung und persönliche Identität entscheidet, enorme psychologische Folgen – die im Folgenden noch näher ausgeführt werden – mit sich. (vgl. KEUPP, 1999, S. 4) Auch das Konkurrenzdenken und mit ihm der Konkurrenzkampf nehmen aufgrund von unsicheren und befristeten Arbeitsverhältnissen, Technologiesierungen, Modernisierungsprozessen, fortwährenden Rationalisierungsmaßnahmen, steigenden mentalen und kognitiven Anforderungen sowie wachsendem Zeitdruck immer mehr zu.

Diese Veränderungen können Ängste auslösen: „Angstpotentiale entstehen gegenwärtig sowohl bei denen, die noch einen Arbeitsplatz haben und aus Angst, ihn zu verlieren, zu vielen Opfergeschenken auf den Hausaltären der Unternehmer bereit sind, als auch bei der Millionenzahl² von Menschen, die auf Dauer vom gesellschaftlichen Anerkennungsprivileg der Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind.“ (NEGT, 2002, S. 15) Die Angst vor Arbeitslosigkeit, die Angst ersetzt zu werden, der nächsten Rationalisierungswelle zum Opfer zu fallen, ist allgegenwärtig und verweist auf ihre

² NEGT bezieht sich auf Arbeitslosenzahlen in Deutschland. Inhaltlich kann seine Aussage aber wohl ohne Bauchschmerzen auch auf die Situation in Österreich übertragen werden.

Bedeutsamkeit. Nach SAILER-PFISTER (2006) fördere diese Entwicklung die Bereitschaft – ganz nach dem Motto: „*Hauptsache Arbeit!*“ (S. 17) -, immer schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Wie wichtig Arbeit für uns ist, wird dann deutlich, wenn sie verloren geht. Besonders ältere ArbeitnehmerInnen leiden in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes, aufgrund der hohen Anzahl an jüngeren und oftmals besser („zeitgemäßer und technologieangepaßter“, RIBOLITS, 1995, S. 198) ausgebildeten Konkurrenten, unter trüben Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz. Doch nicht nur, dass mit einem Verlust des Arbeitsplatzes das Einkommen ausbleibt, auch das gesellschaftliche Ansehen geht verloren. Das gesellschaftliche Problem der Arbeitslosigkeit wird, so RIBOLITS (1905), allzu oft zu einem individuellen Versagen uminterpretiert:

„Wer arbeitslos ist, gilt als selber schuld, entweder weil – wie vielfach behauptet wird – er wahrscheinlich gar nicht arbeitswillig ist, er sich für die angebotenen Arbeiten angeblich als ‚zu gut‘ dünkt oder auf Grund dessen, daß seine Qualifikationen nicht arbeitsmarktgerecht sind, weil er nicht rechtzeitig für eine ‚Nachjustierung‘ seines Qualifikationsprofils gesorgt hat.“
(S. 201)

Die Arbeitenden werden immer mehr gefordert, Eigenverantwortung zu übernehmen und Flexibilität zu beweisen. Ersteres führt unter dem Aspekt von *life-long-learning* zu einem ständigen Zwang zur beruflichen Weiterbildung. Aufgrund des rasanten technologischen Fortschritts, der immer kürzer werdenden Halbwertszeit des Wissens, der Fülle unüberschaubaren an Informationen und des verschärften Konkurrenzkampfes auf dem Ar-

beitsmarkt entsteht für diejenigen, die konkurrenzfähig bleiben wollen, der Zwang zur ständigen Weiterbildung. Eine einmalige Erstausbildung ist in der Regel nicht mehr ausreichend, so WITTPOTH (2003, S. 32). Die Aufforderung zum lebenslangen Lernen ist unüberhörbar: „Nur Menschen, die ihr ganzes Leben lang lernen und sich weiterqualifizieren, sind – das ist das Grundkonzept – in der Lage, die raschen Veränderungen kompetent zu meistern.“ (NUSSL, 2000, S.131) Auch Bildungsträger würden keinen Hehl daraus machen, „dass Bildung keine freie Entscheidung eines sich frei wählenden Individuums mehr ist, sondern zum notwendigen Zwang wird. Wer sich diesem Druck nicht beugt, befindet sich von vornherein auf der Seite der Rationalisierungsverlierer. Und wer ihn auf sich nimmt, bekommt trotzdem keine Garantien, auf der Gewinnerseite zu stehen.“ (PONGRATZ, 2002, S. 3) Lebenslanges Lernen bedeute aber auch, wie PONGRATZ richtig festgestellt hat, ein Leben lang im „Schülerstatus“ zu verharren, immer nur im Zwischenstadium und nie „fertig“ zu sein. (vgl. ebd., S. 4) „Immer weniger wird es möglich, einen festen Platz, eine biographische Heimat zu finden. Wir leben bestenfalls als Lern-Nomaden, im schlechteren Fall werden wir zu einer ewig wandernden Baustelle gemacht. Das ganze Leben wird zu einer Vorbereitung aufs Leben.“ (GEIBLER, 1991, S. 732, zit.n. PONGRATZ, 2002, S. 4)

Zweiteres (Flexibilität) führt zu Anpassung – beispielsweise der Bereitschaft immer wieder neue Arbeitsverhältnisse einzugehen bzw. eingehen zu müssen (vgl. SCHNEIDER, 2011, S. 10). Auch ein Akzeptieren von schlechten Arbeitsbedingungen (vgl. SAILER-PFISTER, 2006, S. 17) sowie eine Zunahme an Mobbing (ebd., S. 21) sind Folge moderner

Arbeitsbedingungen. Jeder versuche – teils vergeblich – „Herr der eigenen Situation“ zu sein, begreife sich jedoch nur aus seinen Defiziten³ heraus, so PONGRATZ (2002, S. 4). Zumal „nur noch diejenigen Eigenschaften [Bedeutung erlangen], die sich leichtgänglich vermarkten lassen. Je mehr aber der Mensch dazu übergeht, sich selbst als Ding, als variabel verwertbare Kapitalanlage zu betrachten, umso mehr löst sich seine Identität auf. Zurück bleibt das unterschwellige Bewusstsein vom verschwundenen Sinn der eigenen Existenz, eine depressive Langeweile und unaussprechliche Einsamkeit.“ (ebd., S. 4)

Zu weiteren Problemen führt die – aufgrund demografischer Entwicklungen – Erhöhung des Renteneintrittsalters, da ältere ArbeitnehmerInnen somit länger erwerbstätig bleiben (müssen). Dies stellt besonders für das Beschäftigungssystem große Herausforderungen dar. Dabei stehen vor allem die Fragen nach der Erwerbsfähigkeit sowie der Belastbarkeit älterer Menschen im Vordergrund. (vgl. NÜBLING & STÖBL, 2007, S. 31) Die Frage, wie lange wir in der Lage sind, gesund arbeiten zu können, hängt stark von dem Belastungs- und Beanspruchungserleben und mit dem Alter der Beschäftigten ab. (vgl. ebd.) In jedem Fall werden besondere gesundheitliche und psychosoziale Adaptationsprozesse verlangt, so SCHNEIDER (2011, S. 10).

³ Dieses Verhalten, also die Ausrichtung auf Defizite, auf das, was wir nicht können, wird – der persönlichen Auffassung des Autors nach – bereits durch unsere Sozialisation gefördert. Bereits in der Schule findet häufig nur das Beachtung, was wir nicht können („Defizit-Pädagogik“). Dies setzt sich bis ins Erwachsenen-/Berufsleben fort. Die Folge ist ein sich ständiges Vergleichen mit Anderen. Was kann ich noch nicht? Wo muss ich mich noch weiterbilden? Etc.

Die nachfolgende Tabelle zeigt alljene Faktoren, die in relevanter Weise die Motivation und die Zufriedenheit der Arbeitenden beeinflussen. Die Faktoren stellen dabei sowohl gesundheitsbezogene Ressourcen als auch Risiken der Arbeitsorganisation und -prozesse dar, so SCHNEIDER.

Differenzielle Merkmale der Arbeitswelt.

Anforderungen	Art und Intensität der Aufgaben (z. B. Ausmaß der kognitiven Anforderungen, Arbeitsverdichtung, Arbeitszeiten, Schicht oder Nachtarbeit, äußere Rahmenbedingungen der Arbeit wie lange Fahrzeiten, häufige Reisen, Wochenendpendler)
Kontrolle/Führung	Führungsstil, Ausmaß an Eigenverantwortung im Arbeitsprozess. Lebt die Führungskraft die Werte der Organisation vor (z. B. Gesundheitsverhalten)?
Gratifikation	Gehalt, Anerkennung, soziale Einbindung, Karriereaussichten, Weiterbildung
Gemeinschaft/Kommunikation	Offene vs. nichtoffene Kommunikation fehlende Transparenz, Art der Teamarbeit und -prozesse, informelle Kontakte
Fairness/Gerechtigkeit	Gerechte und transparente Entscheidungen (z. B. bei der Karriereentwicklung), Chancengleichheit (Geschlecht, Rasse etc.)

Werte und Moral	Werteorientierung in der Organisation (z. B. Mitarbeiterorientierung). Werden diese in der Organisation gelebt? Sozialer Wert des Produkts, öffentliche Anerkennung und Nachfrage der Organisation sowie Produkte
Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit	Von Entscheidungen im Arbeitsprozess, der Arbeitsaufgabe, des Gesamtzusammenhangs

Abbildung 2: Differenzielle Merkmale der Arbeitswelt.

Quelle: SCHNEIDER (2010, S. 10) angelehnt an LEITER & MASLACH (2007)

Dysfunktionale Bedingungen haben, laut SCHNEIDER, häufig Demotivierung, Unzufriedenheit, erhöhten arbeitsbezogenen Stress und emotionale Beanspruchung bis hin zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen zur Folge (vgl. S. 11). Die Bedeutung psychischer und psychosomatischer Krankheiten habe in den letzten Jahren immer mehr die Frage nach dem Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und dem Auftreten psychischer Störungen aufgeworfen, so SCHNEIDER (vgl. S. 8). Die *Ein-Jahres-Prävalenz*⁴ psychischer und psychosomatischer Erkrankungen liegt bei der europäischen Bevölkerung bei 31,1% (vgl. JACOBI, KLOSE & WITTCHEN, 2004). Angsterkrankungen (14,5%) und Depression (ca. 12%) sind – gefolgt von somatoformen Störungen und Suchterkrankungen – die führenden Gruppen. SCHNEIDER (2010) führt noch an, dass die Arbeitsunfähigkeitszeiten – sprich Krankenstand – von 1996

⁴ Die Ein-Jahres-Prävalenz gibt die Häufigkeit der Personen, die innerhalb eines Jahres an einer bestimmten Erkrankung leiden, an. Demnach ist davon auszugehen, dass annähernd ein Drittel der erwachsenen Allgemeinbevölkerung im Laufe eines Jahres die diagnostischen Kriterien für das Vorliegen einer psychischen Störung erfüllt.

bis 2010 (ausgenommen von einem kurzen Trendwechsel von Mitte 2006 bis 2008) stetig abgenommen haben. Die psychischen und psychosomatischen Erkrankungen seien im Vergleich jedoch angestiegen. Beide Entwicklungstrends können auf den steigenden Druck, der auf die Individuen am Arbeitsmarkt (unsichere Arbeitsverhältnisse, Konkurrenzkampf usw.) einwirkt, zurückgeführt werden. (vgl. ebd., S. 8) ZOK (2010) führt an, dass laut Beschäftigungsbefragungen etwa jede/r Zweite seine/ihre gesundheitlichen Probleme in einem ursächlichen Zusammenhang mit seinem Arbeitsplatz sehe. EHRENBURG (2008) gibt in seiner sozialen Studie über die „erschöpfte Gesellschaft“ an, dass sich viele unter den gesellschaftlichen Verhältnissen in ihrem „Kampf“ um Selbstverwirklichung und Freiheit immer mehr verausgaben und letztlich depressiv werden.

Es kann also festgehalten werden, dass die Zunahme an psychischen und psychosomatischen Erkrankungen vielfach auf die veränderten Arbeitsbedingungen zurückgeführt wird. (vgl. Bundes Psychotherapeuten Kammer (BPTK), 2010).

4.2.2. Arbeit als Ressource

*„Geh' in deiner Arbeit auf, nicht unter.“
(Jacques TATI)*

Gesund durch Arbeit? Aus dem Vorhergehenden wird deutlich, welche Belastungen unsere heutige Arbeitsgesellschaft für den Einzelnen mit sich bringt. SCHNEIDER (2010) merkt jedoch kritisch an, dass der Fokus bei der Untersuchung des Zusammenhangs von Arbeit und Gesundheit dabei häu-

fig nur darauf gerichtet werde, ob Arbeit ein „krankmachendes“ Potential aufweist. Der Aspekt der gesundheitsförderlichen Ressourcen, die die Erwerbsarbeit aufweisen kann, bliebe jedoch allzu oft nicht ausreichend gewürdigt. Aus diesem Grund soll dem im Folgenden Rechnung getragen werden.

Berufstätigkeit bietet neben der materiellen Absicherung auch die Möglichkeiten des sozialen Austausches, das Knüpfen sozialer Kontakte, soziale Anerkennung, das Erfahren von Gruppenzugehörigkeit sowie das Gefühl für sich und die Familie sorgen zu können. Daraus resultieren schließlich Gefühle für Selbstbestimmung, Selbstwirksamkeit und Autonomie. (vgl. SCHNEIDER, 2011, S. 8f)

KIESELBACH und BEELMANN (2006) haben den Status und die Effekte der Berufstätigkeit wie folgt beschrieben:

„Sie stellt eine durch einen Vertrag vereinbarte verbindliche Aktivität dar, die soziale Kontakte außerhalb des engeren sozialen Netzes vermittelt, und die gemeinsame, über individuelle Ansprüche hinausgehende Ziele verfolgt. Zudem bietet sie Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Anwendung von Fähigkeiten, läuft innerhalb einer gesetzten Zeitstruktur ab und ist mit einem sozialen Status verknüpft, der das Berufsprestige mit dem zentralen gesellschaftlichen Bewertungssystem Geld verbindet. Diese psychischen Funktionen sind nur schwer – vor allem nicht wie in der Erwerbsarbeit gebündelt, – durch andere gesellschaftliche Angebote zu ersetzen.“ (S. 452)

Von den Arbeitenden wird in jedem Falle ein hohes Maß an Bewältigungskompetenz gefordert. (vgl. hierzu u. folgend SCHNEIDER, 2011, S. 12f) Zudem müssen sie einen Ausgleich und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben finden und schaffen. Dies ist für viele Menschen jedoch oft nur schwer umsetzbar. SCHNEIDER führt an, dass viele unter dem Druck der Anforderungen das Gespür für die eigene persönliche Balance verlieren würden. Auch die Pflege und Schaffung sozialer Beziehungen und Netzwerke leide häufig unter der geforderten räumlichen und sozialen Mobilität. Die Gestaltung persönlich tragender Beziehungen verlange deshalb ausgeprägte Fähigkeiten der Selbstregulierung und der psychosozialen Adaptation.

Die Beziehung zwischen Arbeit und Leben soll im anschließenden Abschnitt noch näher betrachtet werden.

4.3. Arbeit und Leben: „Work-Life-Balance“

*„Arbeit und Beruf prägen unser Leben,
unsere Selbstverwirklichung, unser Menschsein“
(Dieter FREY)*

„Leben, um zu arbeiten? Arbeiten, um zu leben? Erst die Arbeit, dann das Vergnügen? Wer lebt, um zu arbeiten, überzeugt nicht, da er scheinbar nichts Weiteres mit seinem Leben anzufangen weiß, als sich in der Arbeit zu verausgaben. Wer jedoch arbeitet, um zu leben, ist ähnlich schlecht bedient, weil für ihn die Arbeit ein notwendiges Übel zu sein scheint, damit er überhaupt leben kann“, so die einleitenden Worte von THOM (2008, S. 233) zum Thema „Work-Life Balance“. THOM ist der Ansicht, dass einsei-

tige Grundhaltungen, die zu einer Verzerrung des Stellenwertes von Arbeit führen, die Grundlage für Unzufriedenheit, Stress sowie für den unproduktiven Umgang mit Sachzwängen und mit den eigenen Energieressourcen (einschließlich individueller Potenziale.“ (ebd.)

Welche Rolle die Arbeit in unserer Gesellschaft spielt, lässt sich ebenso aus der Betrachtung des Verhältnisses zwischen Arbeit und Leben erkennen. Dazu muss jedoch zunächst wieder bestimmt werden, was man unter *Arbeit* und was unter *Leben* versteht. Die Unterscheidung von Arbeit, die in der Erwerbssphäre gegen Bezahlung stattfindet und vergleichsweise stark formalisiert und öffentlich ist, von jener, die im Privaten unentgeltlich geleistet wird bzw. nicht per Arbeitsvertrag reguliert ist (JÜRGENS, 2010, S. 484), wurde bereits im zweiten Kapitel thematisiert. *Leben* wird diesbezüglich nicht als Oberbegriff für alles menschliche Handeln verstanden, sondern umfasst all jene Tätigkeiten, die jenseits von Arbeit (in der sogenannten „Freizeit“) stattfinden (ebd.). Gegenwärtig kommt es immer mehr zu einer Vermischung (bzw. Entgrenzung) beider Handlungskontexte. Die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Leben können jedoch keinesfalls als neutral bezeichnet werden. Es handelt sich vielmehr um ein hierarchisches Abhängigkeitsverhältnis, da die Erwerbsarbeit zwar nicht alle anderen Lebensbereiche grundlegend bestimmt, die Lebensführung der Erwerbsbevölkerung aber ganz entscheidend von den inhaltlichen, räumlichen, zeitlichen und sozialen Flexibilitätsanforderungen der Erwerbsarbeit beeinflusst wird. (vgl. ebd.) Dies wirkt sich auch auf die Lebenszusammenhänge der Nicht-Erwerbstätigen aus, da diejenigen, die überwiegend der reproduktiven Arbeit (Pflege, Erziehung der Kinder, Hausarbeit etc.) nach-

gehen, hinsichtlich der Existenzsicherung auf Transferleistungen durch den Staat oder durch den Partner angewiesen sind. (vgl. ebd.) Zudem haben sie, die Nicht-Erwerbstätigen, im Vergleich zu den Erwerbstätigen schlechtere Partizipationschancen am Arbeitsmarkt, so die Autorin. Die Arbeitsteilung trägt also erkennbar zur Entstehung sozialer Ungleichheit bei.

JÜRGENS skizziert in ihrem Beitrag den historischen Verlauf unserer Gesellschaft hinsichtlich der Lebensbereiche ‚Familie – Beruf‘ und ‚Arbeit – Leben‘. Angefangen von der Familie als Subsistenzwirtschaft, also als ein sich selbstversorgendes System („das ‚ganze Haus‘ als Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft“, S. 486). Mit der Verlagerung der Produktion in Manufakturen und später in Fabriken folgte eine erste räumliche Trennung von Lohnarbeit und Reproduktion. Aus dieser Trennung der Arbeits- und Lebensbereiche entstand das erste Modell gesellschaftlicher Arbeitsteilung („funktionale Arbeitsteilung“). (vgl. ebd.) Die Trennung der Lebensbereiche führte zudem zu einer Hierarchisierung von Tätigkeitsformen, die unserer Sozialstruktur bis heute prägen, so die Autorin. Über die verstärkte Erwerbsintegration der Frauen und der „Reproduktion ‚von‘ und ‚als‘ Arbeitskraft“ (S. 490) erreicht JÜRGENS das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie macht dabei auf diverse Belastungen und Problemfelder (familiäre Arbeitsteilung, Kinderbetreuung, Arbeitszeitorganisation, familienpolitische Leitbilder; vgl. S. 493ff) aufmerksam, die bei der „Harmonisierung von Beruf und Familie“ auftreten und zu Schwierigkeiten führen können. Von der Vereinbarkeit kommt JÜRGENS zur aktuellen Debatte der „Work-Life-Balance“.

Work-Life-Balance.

Work-Life-Balance meint „ein Gleichgewicht zu schaffen zwischen Berufs- und Privatleben, zwischen Körper, Geist und Seele, zwischen Arbeit und Entspannung, zwischen Müssen und Wollen“ und ginge damit „weit über das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus“, so THOM (2008, S. 234).

Die Anforderungen unserer Arbeitswelt unterliegen, wie zuvor bereits beschrieben, drastischen Veränderungen und steigen stetig an. Die Bewältigung dieser Anforderungen erfolgt häufig auf Kosten der ArbeitnehmerInnen. Ihnen wird ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit abverlangt. Die Einschränkung des Privatlebens ist oft die Folge. (vgl. ebd., S. 236f) PRANTL (2011, S. 324) stellt diesbezüglich die Frage, ob die Freizeit – also die eigentlich arbeitsfreie Zeit – der Erholung des Drucks im Arbeitsleben dient oder ob sie genutzt wird bzw. werden muss, um Weiterbildungen zu absolvieren, um die neuen Anforderungen überhaupt bewältigen zu können? In jedem Fall führt „die zunehmende Einschränkung des Privatlebens [...] zu einer Schwächung der Leistungsfähigkeit aufgrund stressbedingter Überforderung bei der Erfüllung permanent in Optimierung befindlicher Tätigkeiten und Prozesse“, so THOM (2008, S. 237). Die daraus resultierenden Folgen sind ablesbar: Die Arbeitsqualität nimmt ab, der Kommunikationsbedarf hingegen steigt. Zudem mindert überhöhter Stress die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren sowie Entscheidungen zu treffen. (ebd.) Über einen längeren Zeitraum führt dies somit auf beiden Seiten – sowohl für die Arbeitenden (den Betroffenen gelingt es nicht mehr, sich um die wichtigen Bereiche wie Körper und Gesundheit, Kontakte und sozi-

ale Beziehungen sowie um Sinn und Kultur zu kümmern) als auch für das jeweilige Unternehmen (wirtschaftlich) – zu negativen Folgen. (vgl. ebd.)

Der Ansatz des *Work-Life-Balance* kann diesem Prozess entgegenwirken, in dem er als Schutzmechanismus fungiert. Die Erkenntnis, dass eine Balance zwischen beruflichen und privaten Interessen und Bedürfnissen herrscht, ist keine völlig neue, allerdings mangelt es – wie so oft – an der (Schwierigkeit der) praktischen Umsetzung. Gestaltungs- und Anwendungsfelder der *Work-Life-Balance* gibt es zur Genüge, sollen in diesem Rahmen jedoch nicht näher ausgeführt werden, da das Aufzeigen der engen Verzahnung von Arbeit und Leben im Fokus steht. „Eine Balance zwischen den beiden Hauptlebensbereichen ‚Arbeit‘ und ‚Freizeit‘ zu erlangen, kann mit Recht als eine der größten Herausforderungen unserer Zeit angesehen werden.“ (PRANTL, 2011, S. 329) Der Mensch sei in seinem Denken, Handeln und Fühlen zu stark in beide Lebensbereiche verwoben, weshalb „eine Segmentierung bzw. eine getrennte Betrachtungsweise dieser beiden Bereiche [...] nicht möglich“ wäre. (ebd.) Die Autorin wirft abschließend die Frage in den Raum, ob „der Aspekt der Zufriedenheit bzw. der Sinnerfüllung durch die Arbeit als Indikator für eine ausgewogene Balance betrachtet werden [kann]?“ (ebd.) Die Beantwortung dieser Frage lässt PRANTL offen, weshalb sie in dieser Arbeit wieder aufgegriffen werden soll (siehe Kapitel *Sinn und Arbeit*).

4.4. Arbeit und Würde

„Die Gewinne von heute sind die Arbeitslosen von morgen.“

(Oskar NEGt)

„Arbeit und menschliche Würde“ so lautet der Titel unter dem sich NEGt (2001⁵) in seinem Werk auf kritischer Art und Weise der Arbeits- und Erwerbsgesellschaft zu gewandt hat.

NEGt verfolgt mit seiner Abhandlung vor allem zwei Ziele. Zu einem geht es ihm darum, Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Arbeitslosigkeit als Gewaltakt zu verstehen ist. Arbeitslosigkeit, schreibt er, „ist ein Anschlag auf die körperliche und seelisch-geistige Integrität, auf die Unversehrtheit der davon betroffenen Menschen. Sie ist Raub und Enteignung der Fähigkeiten und Eigenschaften, die innerhalb der Familie, der Schule und der Lehre [...] in einem mühsamen und aufwendigen Bildungsprozeß erworben wurden und die – von ihren gesellschaftlichen Bestätigungsmöglichkeiten abgeschnitten – in Gefahr sind, zu verrotten und schwere Persönlichkeitsstörungen hervorzurufen.“ (S. 10)

Zum anderen geht es NEGt um eine „zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft“: „Wenn wir den gegenwärtigen Krisenzustand unserer Gesellschaft begreifen wollen, müssen wir zuerst einmal die Erkenntnis zulassen, daß die Arbeits- und Erwerbsgesellschaft zu einem gesellschaftspolitischen Kampfplatz geworden ist, auf dem die verfeindeten Positionen Kriegsziele defi-

⁵ 2001 war das Erscheinungsjahr des Buches. Die im Folgenden angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf die zweite Auflage (2002)

nieren, Grenzen von Herrschaftsgebieten, Einflußsphären, Symbolbesetzungen und Privilegien festlegen.“ (S. 10f)

Die Art und Weise wie die Arbeit in die gesellschaftlichen Lebenszusammenhänge eingebunden sei, entscheide nicht nur wesentlich darüber, was man unter einer sinnvoll gestalteten Weltgesellschaft, die ihre humanen Ressourcen würdigt, zu verstehen habe. (vgl. 12) Darin sieht NEGt den Grundskandal unserer Gesellschaft. Sie wäre nicht mehr in der Lage, Millionen von Menschen das „zivilisatorische Minimum für eine menschliche Existenzweise zu sichern: nämlich einen Arbeitsplatz, einen konkreten Ort, an dem sie ihre gesellschaftlich gebildeten Arbeitsvermögen anwenden können, um von bezahlter Leistung zu leben.“ (S. 15) NEGt hebt hervor, dass damit lediglich die *Möglichkeit* gemeint ist, durch Erwerbsarbeit die finanzielle Grundlage der Existenz zu sichern (von Selbstverwirklichung ist dabei noch nicht die Rede) und so „in den Genuß der einzig verfügbaren öffentlichen Anerkennungsprivilegien“ zu kommen. (vgl. ebd.) Stattdessen drohe unsere Gesellschaft an ihrem Reichtum und ihren Überschußprodukten zu ersticken, so NEGt.

Um zu zeigen, dass menschliche Würde immer noch erheblich durch und über Arbeit vermittelt wird, rückt NEGt bewusst die moralische und kulturelle Dimension von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Gemeinwesen in den Vordergrund.

Umfragen zeigen regelmäßig, dass den Themen Arbeit und Arbeitslosigkeit die mit Abstand höchsten Stellenwerte bei den als lebenswichtig eingeschätzten politischen Handlungsfeldern zu kommen. (vgl. ebd., S. 18)

Folglich müssen Antworten auf die Frage gefunden werden, „warum in einer von Reichtum überquellenden Gesellschaftsordnung das Einfallstor von Armut und sozialer Verelendung, die Arbeitslosigkeit, so weit offen ist, sich im Weltmaßstab weiter öffnet und nicht geschlossen wird.“ (ebd., S. 239)

Auf der einen Seite kommt es zu einer Abnahme und somit zur Verknappung von Vollzeit Arbeitsplätzen, auf der anderen Seite bleibt die gesellschaftliche Wertigkeit von Arbeit bestehen. Dies führt dazu, so NEGt, dass unsere glaubt Gesellschaft, sich den „skandalösen Luxus“, „die aus dem produktiven Arbeitszusammenhang Ausgegliederten auf Dauer vom System gesellschaftlich anerkannter Arbeit fernzuhalten“, erlauben zu können. (vgl. ebd., S.241)

Die Angst, aufgrund eines Verlustes des Arbeitsplatzes aus dem gesellschaftlichen Ganzen, wie NEGt es nennt, verdrängt zu werden, nimmt immer mehr zu. (vgl. ebd., S. 15) „Angstpotentiale entstehen gegenwärtig sowohl bei denen, die noch einen Arbeitsplatz haben und aus Angst, ihn zu verlieren, zu vielen Opfergeschenken auf den Hausaltären der Unternehmer bereit sind, als auch bei der Millionenzahl⁶ von Menschen, die auf Dauer vom gesellschaftlichen Anerkennungsprivileg der Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind.“ (ebd.)

Arbeitsplatzverlust führt nicht nur zu materiellen Lebensrisiken, sondern bewirke vor allem einen plötzlichen Bruch in der Wirklichkeitswahrnehmung der Betroffenen. Sie erleiden in gewisser Hinsicht einen Realitäts-

⁶ NEGt bezieht sich auf Arbeitslosenzahlen in Deutschland. Die Dynamik kann jedoch auch auf die Situation in Österreich übertragen werden.

entzug bzw. sogar einen Realitätsverlust. „Es ist der Abstieg in eine andere Welt“, schreibt NEG.T. (vgl. ebd. S. 241f) Diese zwei Welten oder Realitäten, mit samt ihren jeweiligen Realitätswahrnehmungen, stehen in Konfrontation zueinander.

Der Ausschluss aus Arbeitswelt im Zuge Arbeitslosigkeit wird von den Betroffenen oft als Gewaltakt und damit einhergehender Hilflosigkeit empfunden. (vgl. ebd., S. 255)

Hohe Arbeitslosigkeit ist als Krisensymptom zu verstehen und ein Ende der Krise am Arbeitsmarkt sei nicht absehbar, so NEG.T. In der Krise komme es zur spontanen Auflösung von Zwangsverbindungen gesellschaftlicher Regionen und Kräfte. Damit ist zum Beispiel gemeint, dass Berufs- und Arbeitsethik, die über Jahrzehnte hinweg zusammengehörten, auseinander-treten. Folgedessen „suchen Arbeitsmoral und Arbeitseigenschaften der Menschen nach ganz anderen Betätigungsfeldern als denjenigen, die in der bürgerlich-kapitalistischen Berufsstruktur und in der industriellen Produktionsweise vorgegeben sind.“ (S. 122f)

NEG.T zu Folge sei es typisch bei „kulturellen Erosionskrisen, die auf epochale gesellschaftliche Umbrüche verweisen“ (S. 130), dass die Suche nach einem alle Widersprüche erklärendem Prinzip und einem Hebel, mit dem die Lösung in Gang gebracht werden kann, in die Irre führen. Im Zuge der Arbeitsmarktkrise sollten – beispielsweise – erhöhte Flexibilität und Kostenreduktionen der „lebendigen Arbeitskraft“ zur Lösung beitragen. (vgl. ebd.) Flexible Arbeitszeitmodelle kommen dabei vor allem als Rationalisierungsinstrument zum Einsatz. Solche Modelle tragen sehr häufig zum stillen Abbau (und nicht zur Schaffung) von Arbeitsplätzen bei. Auf Unter-

nehmerseite hat sich somit die Fragmentierung von Arbeitszeit als geeignete Strategie zur Rationalisierung bewährt. Der Vorteil besteht darin, so NEGt, dass der Widerstand von Seiten der ArbeitnehmerInnen auf diese Weise besser zu kontrollieren ist, als wenn der bei Bezahlung oder anderer Kollektivrechte angesetzt werden würde. (vgl. ebd., S. 173) Was mit den Arbeitslosen „passiert“, kümmert die Unternehmen/r in Anbetracht ihrer Rationalisierungsgewinne und den bestehenden Rechtsansprüchen, die den Betroffenen einen minimalen Existenzsicherung verbleiben, oft nur wenig. (vgl. ebd., S. 235f)

NEGt versucht damit aufzuzeigen, dass Begriffe wie Flexibilität, Globalisierung oder Individualisierung in ihrem Bedeutungsgehalt sehr ambivalent und somit für unterschiedliche Interessen einsetzbar sind. „Wenn von Globalisierung gesprochen wird, wie sollte ein gebildeter Mensch unserer Zeit das nicht als Aufbruch aus lokalen Beschränktheiten verstehen? Wenn von Individualisierung gesprochen wird, wer könnte sich da dem Eindruck aussetzen, er sei gegen Erweiterung der Freiheitsräume und der Autonomie der Menschen? Und wenn von Flexibilität gesprochen wird, wer könnte da ein Gefühl des Stolzes entwickeln, wenn man ihm Unbeweglichkeit, Starrsinn und Anpassungsunfähigkeit vorhält?“ (S. 173f) Begriffe wie Flexibilität werden in unserer Gesellschaft wertmäßig sehr hoch gesetzt, da sie Bedürfnisse nach mehr Individualisierung, nach mehr eigener Zeit und nach mehr eigenem Raum anklingen lassen. (vgl. S. 176) Dass dieses „Zauberwort“, wie NEGt es nennt, aber auch für andere Interessen ausgenutzt werden kann, wird häufig ausgeblendet. Somit kann es passieren, dass sich Flexibilität von einer ganz anderen Seite präsentiert: nämlich als Zwang

sich flexibel verhalten zu müssen. Es gilt sich den bestehenden Verhältnissen anzupassen, sich zu biegen und zu beugen, um bestehen und überleben zu können. (vgl. S. 260) Die Flexibilitätsanforderungen können dabei den Arbeitsort, die Arbeitszeit, den Arbeitsinhalt, den Arbeitgeber, die Arbeitsqualifikationen und auch das Arbeitseinkommen betreffen. (vgl. KOCKA & OFFE, 2000, S.11)

Anhand der Geschichte der Flexibilisierung sei die „Krankheitsbiographie dieser Gesellschaftsordnung“ gut erkennbar. (vgl. NEGT, 2002, S. 178) „Daß am Ende die Menschen als freudestrahlende Trabanten um die Sonne des Kapitals kreisen, löst nicht die Systemkrise, die dadurch bestimmt wird, daß alles in beschleunigte Bewegung geraten ist außer einer entscheidenden Sache: den bestehenden Macht- und Herrschaftsverhältnissen.“ (S. 178) Sollten sich diese jedoch nicht ändern, könne alles andere rotieren, sich drehen und wenden, wie es wolle, führe aber nicht zur Lösung der Grundprobleme unserer Gesellschaft. (vgl. ebd.)

Die hohe Anzahl an Menschen, „die in einer vor Reichtum überquellenden Gesellschaft in Arbeitslosigkeit und Armut verfallen, sind Ausdruck eines Systemdefekts, der nur durch Veränderung des Systems behoben werden kann.“ (ebd., S. 254) Arbeitslosigkeit und Armut können deswegen nicht nur als fachspezifische Teilprobleme unserer Gesellschaft abgestempelt werden, sondern sind „Ausdrucksformen und Symptome von Widersprüchen und Paradoxien der Gesamtgesellschaft.“ (vgl. ebd., S. 255)

NEGT hat mit seinem Beitrag die Krisenherde und Missstände unserer Arbeitsgesellschaft aufgezeigt und unter der Betrachtung „Arbeit und menschliche Würde“ vor allem eine auf den Menschen fokussierte Per-

spektive eingenommen. Er hat gezeigt, was es heißt in einer auf die Arbeit zentrierten Gesellschaft von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht zu sein. Er fordert für jedes Gesellschaftsmitglied die Möglichkeit von bezahlter Arbeit leben zu können, und somit die Sicherung oder Rückerstattung menschlicher Würde.

Auch wenn NEGt schreibt, dass „das Thema ‚Arbeit und menschliche Würde nicht abschließbar [ist]“ (S. 713), so möchte ich doch mit diesen Worten enden.⁷

⁷ Das Thema *Arbeitslosigkeit* wird im *Kapitel 6* erneut aufgegriffen.

Zum Begriff „Sinn“

5

5.1. Die Bedeutung von Sinn

5.2. Die Bedeutung von Sinn auf der Individuum

5.2.1. Kosmischer Sinn

5.2.2. Irdischer Sinn

5.2.3. Kohärenzsinn

5. ZUM BEGRIFF „SINN“

„Sinn‘ ist ein Bedürfnis und eine Idee unserer Wirbeltiergehirne.“

(Richard David PRECHT)

5.1. Die Bedeutung von Sinn

„Sinn macht vieles erträglich – vielleicht alles.“

(C. G. JUNG)

63

Das Wort *Sinn* kann je nach Kontext und Verwendung unterschiedliche Bedeutungen haben. In dieser Arbeit wird Sinn als subjektive Bedeutung, die eine Person einer Sache, einem Vorgang, einer Handlung oder einer Tätigkeit in einer bestimmten Situation beimisst, verstanden. Damit ist der *Sinn* vom *Zweck* zu unterscheiden. Der *Zweck* verfolgt ein Ziel oder eine Funktion. So zielt der *Zweck* dieser Diplomarbeit beispielsweise auf den Nachweis des Vermögens des Autors, wissenschaftlich Arbeiten zu können, sowie im Zuge dessen auf das Erlangen eines akademischen Grades ab. Die Wahl des behandelten Themas liegt jedoch im persönlichen Interesse und der Motivation des Autors sich mit diesem auseinanderzusetzen und verweist somit auf den (persönlichen) Sinn.

5.2. Die Bedeutung von Sinn für das Individuum

„Im Erfüllen von Sinn verwirklicht der Mensch sich selbst.“

(Viktor FRANKL)

Der Mensch ist ein nach Sinn strebendes Wesen. „Die Frage nach dem Sinn des Lebens [...] ist als eine eigentlich menschliche Frage zu bezeichnen. [...] Das In-Frage-Stellen des Lebenssinns [...] ist vielmehr eigentlicher Ausdruck des Menschseins schlechthin – Ausdruck nachgerade des Menschlichsten im Menschen.“ (FRANKL, 2009, S. 66)

Die Frage nach dem Sinn des Lebens spielte lange Zeit keine Rolle im Leben des Menschen, da die Antwort gottgegeben war. Die Kirche verkündete Gottes Ideen und Absichten. Der Mensch im Mittelalter brauchte sich um die Sinnfrage nicht zu kümmern. Die Sinnfrage wurde erst dann zum Thema, als die göttliche Weltordnung ins Wanken geriet, so YALOM (2010).

Da *Sinn* keine Eigenschaft der Welt ist, sondern ein menschliches Konstrukt, kann die Beantwortung der Frage heute zu Tage nur noch subjektiv – also das eigene Leben betreffend (Welchen Sinn sehe ich in *meinem* Leben?) – erfolgen. (vgl. PRECHT, 2007, S. 374)

Das „Problem des Sinns“ (vgl. YALOM, 2010, S. 488f) besteht in einem Dilemma, das sich aus zwei gegensätzlichen Behauptungen ergibt: Erstere zu Folge scheint der Mensch Sinn zu brauchen. Ohne ihn, ohne Sinn – ohne Ziele, Werte und Ideale – scheint der Mensch zu erkranken. Der zweiten (existenziellen) Behauptung nach ist das einzig wahre Absolute, dass es nichts Absolutes gibt – folglich auch keinen „Sinn“, „kein großartiges Design im Universum, keine Leitlinien für das Leben außer denen, die das

Individuum erschafft“. (vgl. YALOM, 2010, S. 488f) Laut YALOM ergibt sich daraus folgendes Problem: „Wie findet ein Wesen, das Sinn braucht, Sinn in einem Universum, das keinen Sinn hat?“ (ebd., S. 489)

YALOM zu Folge beinhaltet die Suche nach Sinn eine Suche nach Kohärenz¹, nach Sinnhaftigkeit (vgl. ebd., S. 489). Er unterscheidet dabei zwei ‚Arten‘ von Sinn: zum einen spricht er von einem *kosmischen Sinn*, zum anderen von einem *irdischen Sinn*. Die Frage „*Was ist der Sinn des Lebens?*“ ist eine, die nach dem kosmischen Sinn fragt. In ihr geht es darum, ob das Leben im Allgemeinen oder zumindest das menschliche Leben einem übergreifenden zusammenhängenden Muster zugrunde liegt. Kosmischer Sinn, so YALOM, „impliziert einen Entwurf, der außerhalb und jenseits der Person existiert, und bezieht sich immer auf eine magische oder spirituelle Ordnung des Universums“ (S. 489). Die Frage „*Welchen Sinn hat mein Leben?*“ zielt wiederum auf einen irdischen Sinn. Dieser „kann [...] Grundlagen haben, die ganz und gar weltlich sind – das heißt, man kann ein persönliches Gefühl für Sinn haben, ohne ein kosmisches System von Sinn“ (S. 489).

5.2.1. Kosmischer Sinn

*„Wer keinen Sinn im Leben sieht, ist nicht nur unglücklich,
sondern auch kaum lebensfähig.“*

(Albert EINSTEIN)

Die jüdisch-christliche Tradition hat der westlichen Welt ein umfassendes Sinnkonzept zur Verfügung gestellt. Diesem zu Folge gründet die Welt und das menschliche Leben auf einem Plan Gottes. Folgt man diesem Plan,

¹ Siehe auch *Abschnitt 5.3.* in diesem Kapitel.

indem das eigene Leben angemessen gelebt wird, wird dieses auch belohnt (göttliche Gerechtigkeit). Die göttliche Vorsehung bestimmt somit den Sinn im Leben jedes Menschen. „Es ist die Aufgabe eines jeden Menschen, Gottes Willen zu ermitteln und zu erfüllen.“ (S. 490) Stellt sich nur die Frage, wie man diesen Willen erkennen soll? Die Meinungen erstrecken sich dabei von einer strikten Befolgung der Heiligen Schrift bis hin zu der Annahme, „dass man Glauben haben muss, dass man vom göttlich bestimmten Sinn niemals mit Sicherheit wissen kann und sich mit Hinweisen und Vermutungen begnügen muss oder mit dem Gedanken, dass der Mensch allein niemals hoffen kann, Gottes Geist zu kennen“ (S. 490). In den Worten PASCALS: „Der Zweig kann keine Hoffnung haben, den Sinn des Baumes jemals zu erkennen.“ (zit.n. YALOM, 2010, S. 490) FRANKL hat ein ähnliches Beispiel entworfen, dem zu Folge ein Affe, dem – mit dem Ziel ein Serum zu gewinnen – schmerzhafte Injektionen verabreicht werden. Der Affe könne jedoch nicht begreifen, warum er dieses Leiden ertragen müsse, da er zu den Überlegungen des Menschen, zur menschlichen Welt keinen Zugang habe. (vgl. ebd., 2009, S. 75)

YALOM führt eine weitere Ansicht kosmischen Sinns an, derer zu Folge es der Zweck menschlichen Lebens es ist, Gott nachzueifern – sprich Vollkommenheit anzustreben.

Religiös begründeter kosmischer Sinn, so fasst YALOM zusammen, ermögliche eine Vielzahl an Interpretationen, den persönlichen Lebenszweck betreffend. Das Spektrum reiche dabei von doktrinär bis höchst illusionär.

5.2.2. Irdischer Sinn

*„Wir verlangen, das Leben müsse einen Sinn haben –
aber es hat nur ganz genau so viel Sinn,
als wir selber ihm zu geben imstande sind.“*
(Hermann HESSE)

Der Glaube an ein übergeordnetes zusammenhängendes Lebensmuster und der Vorstellung davon, dass jedem Mensch innerhalb dieses Systems eine bestimmte Rolle zu komme, gebe vielen Menschen Hoffnung und Sicherheit, so YALOM, da dieser Entwurf sowohl Ziel und Rolle als auch Leitlinien zur Lebensführung biete.

Solch kosmisch religiöse Vorstellungen bildeten bis vor etwa dreihundert Jahren einen Hauptteil des westlichen Glaubenssystems. Erst mit KANT und den aufblühenden Wissenschaften wurde ein Umbruch eingeleitet. „Je mehr die Existenz von etwas jenseits des Menschen – entweder etwas Übernatürlichem oder einem anderen abstrakten Absoluten – in Zweifel gezogen wurde, desto schwieriger war es für das menschliche Wesen, ein kosmisches Sinnsystem zu erfassen.“ (S. 493)

Die alten Glaubensmuster mussten folglich ersetzt werden. YALOM meint, dass auf die Frage ‚*Warum leben wir?*‘ zwar verzichtet werden könne; die Frage, wie man denn aber leben solle, könne nicht aufgeschoben werden. „Die modernen [...] Menschen stehen der Aufgabe gegenüber, eine Richtung in ihrem Leben ohne die Hilfe eines Leuchtturms zu finden.“ (S. 493) Es geht folglich um die Suche eines irdischen, eines persönlichen Sinns beim Fehlen eines kosmischen Sinns.

YALOM versucht daraufhin jene weltlichen Aktivitäten zu betrachten, die menschlichen Wesen ein Gefühl von Sinn vermitteln:

- Da wäre zunächst der *Altruismus* mit dem Ziel, „die Welt als einen Platz zu hinterlassen, in dem es sich besser leben lässt, anderen zu dienen, teilzuhaben an der Menschenliebe [...]. Der Glaube daran, dass es gut ist zu geben, nützlich für andere zu sein, die Welt für andere besser zu machen, ist eine kräftige Quelle für Sinngebung.“ (S. 498f)
- *Hingabe an eine Sache* als eine weitere komplexe Sinnquelle. „Was der Mensch ist, das ist er durch die Sache, die er zur seinen macht.“ (JASPERS, o. J., zit.n. FRANKL, 2009, S. 72) Oder mit den Worten DURANTS:

„Widme dich einem Werk, arbeite dafür mit Deinem ganzen Körper und Geist. Der Sinn des Lebens liegt in der Möglichkeit, etwas zu erschaffen oder einen Beitrag zu etwas zu leisten, das größer ist als wir selbst. Es braucht nicht eine Familie zu sein (obwohl dies der direkteste und breiteste Weg ist, den die Natur auch der schlichtesten Seele in ihrer blinden Weisheit bietet); es kann jede Gruppe sein, die all das verborgene Edle im Menschen hervorlocken kann und ihm einen Grund für seine Arbeit gibt, der durch seinen Tod nicht zerstört wird.“ (DURANT, 1932, zit. n. YALOM, 2010, S. 502)

- Eine weitere Quelle entspringt der *Kreativität*. „Etwas Neues zu schaffen, etwas, das neu oder schön und harmonisch ist, stellt ein mächtiges Gegengewicht zum Gefühl der Sinnlosigkeit dar.“ (S. 502f) YALOM führt BEETHOVEN als Beispiel an, dessen Kunst ihn vom

Selbstmord abhielt: „Wenig hielt mich davon zurück, meinem Leben ein Ende zu bereiten. Allein die Kunst hielt mich zurück. Ach, es scheint mir unmöglich zu sein, die Welt zu verlassen, bevor ich all das getan habe, wofür ich mich berufen fühle, und so schleppe ich mich durch dieses erbärmliche Leben.“² (S. 503) Der Kreativität sind dabei natürlich keine Grenzen gesetzt und schon gar nicht ist sie nur den ‚Künstlern‘ vorbehalten. Kreativität kann im Lehren, Studieren, Buchhalten, Gärtnern usw. gelebt werden und das Leben bereichern. Tätigkeiten dagegen, die die Kreativität abwürgen, unterdrücken und keinen Raum bieten, machen uns zu Automaten, so YALOM, und führen – unabhängig von der Bezahlung – zu Unzufriedenheit.

- *Hedonismus*. Das Leben zu leben, es zu genießen. „Das Leben ist ein Geschenk. Nimm es an, packe es aus, wertschätze es, nutze es und freue dich daran.“ (BRENNECKE & AMIK, 1975, zit.n. YALOM, 2010, S. 505)
- *Selbstverwirklichung*. Das Streben sich selbst (eigene Ziele und Wünsche) zu verwirklichen, sich zu entfalten. FRANKL zu Folge könne sich der Mensch nur in dem Maße verwirklichen, in dem er Sinn erfüllt. (vgl. ebd., 2009, S. 71)
- *Selbsttranszendenz* meint das Ausgerichtet- und Hingeordnet-sein des Menschen auf etwas (ein Werk) oder jemanden (eine Person, die man liebt, oder an Gott, dem man dient) und begründet laut

² Dies schrieb Beethoven im Alter von zweiunddreißig Jahren in seiner Verzweiflung über die Taubheit.

FRANKL das Wesen der menschlichen Existenz. (vgl. FRANKL, 2009, S. 54) Im Vergleich zur Selbstverwirklichung, bei der die übermäßige Beschäftigung mit der eigenen Persönlichkeit im Vordergrund steht, zielt die Selbsttranszendenz auf etwas außerhalb der Person (das Über-sich-selbst-Hinausreichen; z.B. das Arbeiten am Wachstum einer anderen Person oder Kämpfen gegen Armut).

Diese Sinnquellen bzw. sinnstiftenden Lebensaktivitäten schließen sich natürlich gegenseitig nicht aus.

5.2.3. Kohärenzsinn

ANTONOVSKY (1997) hat untersucht, was Menschen trotz ungünstiger Lebensbedingungen gesund erhält (Salutogenese Modell). Dabei geht es ANTONOVSK um die Ressourcen, auf die Menschen bei Belastungen zugreifen. Als zentrale Widerstandsressource nennt er den Kohärenzsinn, unter dem ein positives Bild der eigenen Handlungsfähigkeit verstanden wird. Dieses Bild beruht auf „dem Gefühl der Bewältigbarkeit von externen und internen Lebensbedingungen, der Gewissheit der Selbststeuerungsfähigkeit und der Gestaltbarkeit der Lebensbedingungen.“ (DILL & KEUPP, 2010, S. 13) Charakteristisch für den Kohärenzsinn ist die Intention, den Lebensbedingungen einen subjektiven Sinn zu geben und sie mit den eigenen Wünschen und Bedürfnissen in Einklang zu bringen. (vgl. ebd.) Umso weniger eine Person in der Lage ist, für sich Lebenssinn zu finden, desto weniger besteht die Möglichkeit, sich für oder gegen etwas zu einzusetzen und Ressourcen zur Verwirklichung eigener Ziele zu schaffen. (vgl. ebd.)

6.1. Arbeit zwischen Sinn und Zweck

6.2. Die Bedeutung von Sinn für die Arbeitswelt

6.2.1. Arbeitsmotivation

6.2.2. Arbeitszufriedenheit

6.2.3. „Innere Kündigung“

6.2.4. Flow- und Sinnerleben in der Arbeit

6.2.5. Sinn in monotoner Arbeit?

6.3. Die Bedeutung von Arbeit für das Individuum

6.3.1. Arbeitslosigkeit

6.3.2. Schwarzarbeit

6.3.3. Ehrenamtliche Tätigkeiten

6. SINN & ARBEIT

„Stellen Sie sich eine glückliche Gruppe Schwachsinniger vor, die emsig bei der Arbeit ist. Sie tragen Ziegelsteine auf einen offenen Platz. Sobald sie alle Ziegelsteine an einem Ende des Platzes aufgestapelt haben, transportieren sie sie ans gegenüberliegende Ende. Dies geht ununterbrochen weiter, und jeden Tag und jedes Jahr sind sie damit beschäftigt, das gleiche zu tun. Eines Tages hält einer der Schwachsinnigen lange genug inne, um sich zu fragen, was er da tut. Er fragt sich, welchen Zweck es hat, die Ziegelsteine zu tragen. Und von diesem Augenblick an ist er nicht mehr ganz so zufrieden mit seiner Beschäftigung, wie er es vorher war.

Ich bin dieser Schwachsinnige, der sich fragt, warum er die Ziegel trägt.“

(Anonym, zit. n. YALOM, 2010, S. 485)

Diese Zeilen stammen aus einem Abschiedsbrief eines Menschen, der sich das Leben nahm, weil er in diesem keinen Sinn mehr sah. Dass dieser Mensch für die Veranschaulichung seines Leidens das Bild einer Arbeit, die ihren Sinn – ihr *Wozu?* – für ihn verloren hat, wählte, dient als drastische Einleitung für die Frage nach dem Sinn der Arbeit.

In diesem Kapitel soll die Sinnthematik auf den Kontext Arbeit übertragen werden. Dazu soll der Begriff Arbeit zunächst hinsichtlich seiner Paradoxie – Arbeit als *Sinn* und Arbeit als *Zweck* – betrachtet werden (siehe *Abschnitt 6.1.*). Folgend soll einerseits der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung Sinn für die Arbeitswelt hat (siehe *Abschnitt 6.2.*) und

andererseits der Frage, welchen Sinn die Arbeit für das Individuum hat (siehe *Abschnitt 6.3.*). Hierzu werden unterschiedliche Aspekte exemplarisch – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – aufgegriffen.

6.1. Arbeit zwischen Sinn und Zweck

*„Wir arbeiten nicht nur, um etwas zu produzieren,
sondern auch um der Zeit einen Wert zu geben.“*

(Eugène DELACROIX)

Worin liegt der Sinn der Arbeit? „Hat Arbeit einen Sinn oder bezieht sie ihren Sinn daraus, Mittel zu anderem Sinnvollem zu sein? Ist Arbeit als sinnstiftendes Medium, als vereinigende Mitte einer gemeinsamen, kooperativen Praxis aufzufassen, oder aber ist Arbeit bloßes Mittel im Sinne einer technisch aufzufassenden Zweck-Mittel-Relation?“ (JÄGER & RÖTTGERS, 2008, S. 8) Von der Beantwortung dieser Frage hinge viel ab, so die Autoren. Sowohl hinsichtlich der Deutung der Arbeit als gesellschaftliche Konstruktion sowie für die individuelle Ausrichtung der Lebensführung und der Konstruktion von Sinnbedürfnissen.

Nach KREMPPL (2011) stehe die Arbeit in einem widersprüchlichen Verhältnis zwischen *Zweck* und *Sinn*. Dieses Spannungsverhältnis bestehe in „dem ihr individuell zugeschriebenen Sinn und einem der Faktizität der Notwendigkeit geschuldeten Zweck“ (S. 11f). KREMPPL veranschaulicht dies: „Indem der Arbeitende zum Beispiel für das Leben seiner Familie sorgt und im Bewusstsein davon Erfüllung findet, muss sie sich nicht in Bedürfnisbefriedigung durch Erwerbsarbeit erschöpfen, sondern kann der Tätigkeit darüberhinaus Sinn beimessen.“ (S. 11) Arbeit könne folglich aufgrund ihrer

bloßen Tätigkeit ihren „zwanghaften Notwendigkeitscharakter“ ablegen und eine Form von Freiheit („Selbstverwirklichung“) verkörpern. (vgl. ebd., S. 11) Eine solche empfundene (intrinsisch motivierte) Arbeit ist nicht an ein Berufs- oder Tätigkeitsfeld gebunden, sondern sehr stark individuell geprägt. Die gesellschaftliche Sinnhaftigkeit ist abhängig von den jeweiligen Gestaltungs- und Erscheinungsformen von Arbeit, so KREMPLE „[S]olange der Einzelne arbeitet, erweist er sich als ‚vollwertiges‘ Mitglied der (Arbeits-)Gesellschaft und ist darin Träger und Initiator sozialen Sinns.“ (ibd., S. 12) Arbeit ist somit die gesellschaftliche Eintrittskarte und verschafft Anerkennung. „[D]amit weitet sich der Spannungsrahmen von Zweck und Sinn auf das Verhältnis des Einzelnen zur Gesellschaft und auf Funktion und Bedeutung von Arbeit.“ (ibd.) Betrachtet man die heutige Arbeitsorganisation, so ließen sich zunehmende Spannungen zwischen individuellen und gesellschaftlichen Sinn-, Befriedigungs- und Marktbedürfnissen erkennen. (vgl. ebd.) „Arbeit erlangt einen entscheidenden Lebenswert, der sich nicht mehr in der bloßen Pflichterfüllung und der Schaffung von lebenswerten Möglichkeiten durch Arbeit nach der Arbeit erschöpfe.“ (ibd.) Arbeit erhalte zunehmend identitäts- und selbstwertrelevante Bedeutung. Hieraus, also aus dem Verständnis von Arbeit als Sinn, entstehe ein hermeneutisches Problem, so KREMPLE. Mit Bezug auf ARENDT schreibt sie, dass „aus einer den Lebenssinn als Selbstzweck auffassenden sozialphilosophischen Perspektive [...] Arbeiten und Handeln und ihre Prinzipien Zweck und Sinn voneinander zu trennen [sind].“ (S. 13) *Handeln* liege demnach ein in sich liegender Wert zugrunde, während *Arbeit* „eine zweckorientierte Gerichtetheit ausdrücke, die der Herstellung der Grundlagen diene, die zu einem sinnhaften Leben notwendig sind.“ (ibd.) Da in

Arbeit keine von Zwang befreite Erfüllung möglich ist, sei jeder andere Sinn von Arbeit rein willkürlich, aber kein bestimmendes Kriterium der Arbeit. (vgl. ebd.) Darin sieht KREMPPL die Paradoxie von Arbeit begründet. Eine klare Trennung zwischen Arbeit und Handeln – und damit zwischen *Funktion* und *Bedeutung* – ist immer weniger möglich, was sich in der Entgrenzung von Arbeit- und Lebenswelt (siehe *Abschnitt 4.3.*) abzeichnet. KREMPPL versteht Arbeit als dichotome Konzeption, welche sich in der Spannung zwischen subjektivem Sinn und objektiven Zwang bewege. (vgl. ebd., S. 27)

6.2. Die Bedeutung von Sinn für die Arbeitswelt

*„Ob man den Beruf nur ausübt, um Geld zu verdienen,
oder ob die Arbeit Freude bereitet, weil man sie sinnvoll findet,
entscheidet, ob man Sklave oder König ist.“*

(Max LÜSCHER)

Um der Frage nach der Bedeutung und der Funktion von Arbeit nachzugehen, ließe sich mit folgender Frage beginnen: *Warum arbeiten wir?*

Die meisten Menschen in unserer Gesellschaft müssen arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Erwerbstätigkeit verkörpert demnach für den überwiegenden Teil der Gesellschaft einen zentralen Lebensbereich. *Doch ist Arbeit „nur“ Broterwerb?* Dass Menschen nicht nur wegen des finanziellen Aspektes arbeiten, zeige bereits die hohe Beteiligung an ehrenamtlichen Tätigkeiten, argumentiert ROHRSCHEIDER (2011, S. 19). Diese

sind unbezahlt, führen aber anscheinend trotzdem zu einem Gewinn – nur eben auf anderer Ebene.¹

Stellt sich die Frage, welche Bedeutung und Funktion der Erwerbsarbeit neben der Einkommenssicherung zu kommt? Was motiviert zum Arbeiten?

6.2.1. Arbeitsmotivation

*„Wer Menschen dazu bringen wolle, ein Schiff zu bauen,
der gebe ihnen nicht etwa den Befehl, Bäume zu fällen,
und drücke ihnen Säge und Hammer in die Hand.
Der lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“*

(Antoine DE SAINT-EXUPÉRY)

NERDINGER et al. definieren *Motivation* als „Produkt aus individuellen Merkmalen von Menschen, ihren Motiven, und den Merkmalen einer aktuell wirksamen Situation, in der Anreize auf die Motive einwirken und sie aktivieren“ (NERDINGER, BLICKLE & SCHAPER, 2011, S. 394). Somit gibt die Arbeitsmotivation Antwort auf das *Warum* und das *Wozu* der eingangs gestellten Frage.

Motivation erkläre die Richtung, Intensität und Ausdauer menschlichen Verhaltens, so NERDINGER (2006, S. 386):

- Dabei meint *Richtung* die Entscheidung für ein bestimmtes Verhalten (z.B. „Warum entscheidet sich z. B. ein Bewerber, der zwei Stellenangebote hat, für das eine Angebot und lehnt das andere ab?“, ebd.).

¹ Auf den Aspekt der ehrenamtlichen Tätigkeiten wird im *Abschnitt 5.2.5.* noch einmal ausführlicher eingegangen.

- Die *Intensität* bestimmt die eingesetzte Energie (z.B. „Warum setzt sich ein Mitarbeiter mit voller Kraft für seine Aufgabe ein, während ein anderer eher lustlos arbeitet?“, ebd.).
- *Ausdauer* bezieht sich auf die Hartnäckigkeit, mit der ein Ziel verfolgt wird (z.B. „Warum lässt sich der eine Mitarbeiter durch kein Hindernis von seinem Weg abbringen, während ein anderer bei der ersten Schwierigkeit resigniert?“, ebd.).

Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen – in der Hoffnung bzw. mit dem Ziel deren Arbeitsmotivation und somit die Leistung² zu steigern – bestimmte Anreize an. Die Motivation steht jedoch auch in Wechselbeziehung zur Arbeitszufriedenheit. So kann Motivation einerseits zur Arbeitszufriedenheit beitragen und andererseits kann Arbeitszufriedenheit selbst motivierend wirken. NERDINGER et al. zu Folge bestehen die Ziele der Motivierung demnach sowohl in der Leistung als auch in der Zufriedenheit. (vgl. ebd., S. 386f)

² In diesem Zusammenhang merkt CLASSEN (1999, S. 6 mit Verweis auf WITTENZELLNER, 1994) an, dass solche Belohnungssysteme, die zur Motivationssteigerung der MitarbeiterInnen führen sollen, im Grunde auf Misstrauen beruhen, da den MitarbeiterInnen damit unterstellt wird, dass er oder sie nicht von sich aus die volle Leistung erbringe.

6.2.2. Arbeitszufriedenheit

„Wenn die Arbeit ein Vergnügen ist,
wird das Leben zur Freude.“

(Maxim GORKI)

Die Arbeitszufriedenheit kann auch als *Einstellung zur Arbeit* verstanden werden.³ NERDINGERS Definition zu Folge „umfasst [Arbeitszufriedenheit] die emotionale Reaktion auf die Arbeit, die Meinung über die Arbeit und die Bereitschaft, sich in der Arbeit zu engagieren“ und „ist das Ergebnis eines Vergleichs der erlebten Situation mit dem individuellen Anspruchsniveau“ (2006, S. 387). Aus der Definition geht hervor, dass Arbeitszufriedenheit sowohl eine Einstellung als auch ein Ergebnis ist.

Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit spielen im Berufsleben eine wichtige Rolle. Nachfolgend sollen exemplarisch drei gängige Modelle (das *Aufwand-Ertrag-Modell*, die *Zwei-Faktoren-Theorie* und das *Job-Characteristics-Model*) vorgestellt werden, da sie sich zur Veranschaulichung der Entstehung bzw. der Abnahme von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit gut eignen.

 78

a. Das Aufwand-Ertrags-Modell.

Im Folgenden soll das Aufwand-Ertrags-Modell kurz vorgestellt werden, da es sich für die Veranschaulichung von Motivation gut eignet. Dem Modell zu Folge ist Arbeiten immer auch mit *Aufwand* verbunden. Unter Aufwand wird dabei alles verstanden, was in die Arbeit „investiert“ wird.

³ Laut NERDINGER, BLICKLE & SCHAPER (2011) ist Arbeitszufriedenheit wohl das am intensivsten untersuchte Konzept der Arbeits- und Organisationspsychologie. Die Hypothese, dass zufriedene Mitarbeiter mehr leisten als jene, die unzufrieden sind (oder auch: „Glückliche Kühe geben mehr Milch!“), stand im ursprünglichen Untersuchungsfokus. (vgl. S. 395)

Dazu zählen das Training-on-the-job, die investierte Zeit, geleistete Überstunden, das frühe Aufstehen, die Anreise, Einhaltung von Kleiderordnungen und sonstiger Organisationsaufwand usw. (vgl. ROHRSCHEIDER, 2011, S.

20) Der Aufwand bzw. das, was als Aufwand empfunden wird, ist individuell verschieden. Diesem Aufwand steht, dem Modell nach, ein sogenannter *Ertrag* gegenüber. Der Ertrag umfasst dabei alles, was als Gegenleistung zur Tätigkeitsaufwand zu verstehen ist. Damit ist also nicht nur die finanzielle Entlohnung gemeint, sondern z.B. auch der Spaß an der Arbeit, gute soziale Kontakte (gute Beziehungen zu Kollegen und Kolleginnen), gesellschaftliche Anerkennung, die Möglichkeit der Selbstverwirklichung, Erfolg, Status etc. – kurz: alles, was er oder sie für seine bzw. ihre Arbeit subjektiv bekommt („persönliche Befriedigung“, „Gewinn“, intrinsische Motivation). (vgl. ebd., S. 20)

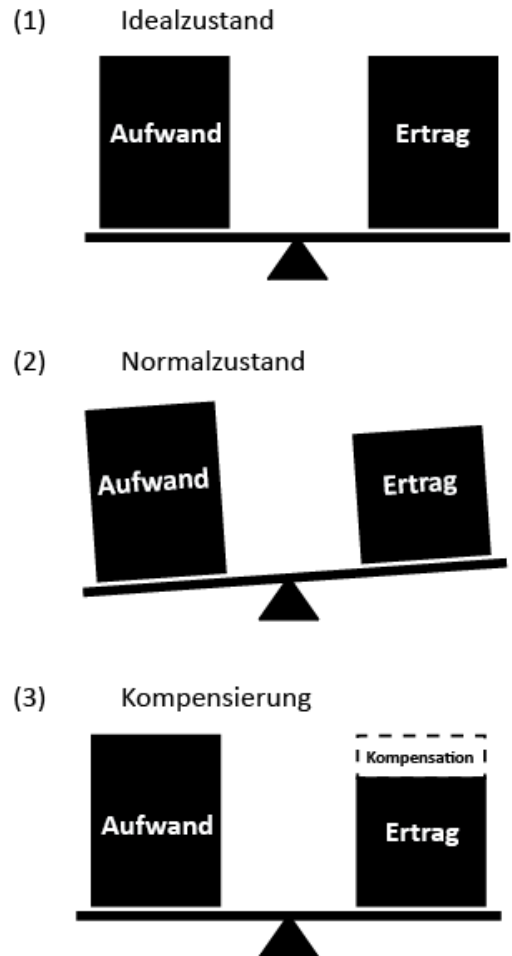


Abbildung 3: Das Aufwand-Ertrags-Modell
 Quelle: In Anlehnung an ROHRSCHEIDER, 2011, S. 21

Das Modell besagt, dass der Aufwand und der Ertrag in Verhältnis zueinanderstehen. Bei einem ausgewogenen Verhältnis („Idealzustand“; siehe *Abbildung 1*) zwischen den beiden Faktoren ist Motivation gegeben. Aufwand und Ertrag entsprechen sich. Die Folge ist eine hohe Zufriedenheit, eventuell das Gefühl von Begeisterung für die Arbeit sowie die Motivation, der Wille, diese weiterhin auszuführen. ROHRSCHEIDER sagt jedoch, dass in der realen Arbeitswelt ein etwas anderes Verhältnis („Normalzustand“; siehe *Abbildung 1*) überwiegen würde. So sei der Ertrag – genauer genommen das subjektive Empfinden für diesen – in der Regel etwas geringer als der – ebenfalls subjektiv empfundene – Aufwand. Die Zufriedenheit mit der Arbeit ergibt sich folglich aus dem Vergleich von Aufwand und Ertrag. Bei geringer Differenz zwischen erlebtem Aufwand und Ertrag resultiert daraus Zufriedenheit, bei zu großer Differenz Unzufriedenheit. (vgl. ebd., S. 21) Diese Differenzen können – zumindest zum Teil (z.B. durch Gehalt) – ausgeglichen (*kompensiert*) werden und so (relative) Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft erzeugen (siehe *Abbildung 3*).

Nach ROHRSCHEIDER (2011) kämen viele Studien zur Mitarbeiterzufriedenheit (z.B. eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: psychonomics AG, 2006) zu dem Untersuchungsergebnis, „dass nur ein verhältnismäßig geringer Teil der Mitarbeiter wirklich zufrieden mit seiner Tätigkeit und dem Unternehmen loyal verbunden ist sowie mit hohem Engagement seiner alltäglichen Arbeit nachgeht“ (S. 21). Diese Ergebnisse werden als Beleg für die Annahme des Aufwand-Ertrags-Modells, dass der subjektiv empfundene Aufwand für viele ArbeitnehmerInnen höher ist als der erlebte Ertrag, herangezogen.

SEMMER und UDRIS (2007) verweisen auf Studien, denen zu Folge der Prozentsatz derer, die mindestens „ziemlich zufrieden“ sind, zwischen 70 und 80% liegt und ist damit erstaunlich hoch. Da viele der Befragten zudem antworteten, dass sie ihren Beruf jedoch kein zweites Mal ergreifen würden, wurde an der Richtigkeit der Ergebnisse gezweifelt.⁴ (vgl. ebd., S. 169)

Der zweite Teil der eingangs angeführten Definition (siehe S. 78) meint, dass die Einschätzung der Zufriedenheit immer vor dem Hintergrund eines Bezugssystems, an dem die entsprechende Situation bewertet wird, erfolgt. NERDINGER (2006) führt das Beispiel an, dass in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Ansprüche an die Arbeit gewöhnlich sinken. Dem entsprechend kann eine Aussage wie „*Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit.*“ Unterschiedliches (z.B. nämlich „*man muss zufrieden sein, mit dem, was man hat*“). (vgl. ebd., S. 387f) bedeuten.

Daraus lässt sich schließen, dass Aussagen zur Arbeitszufriedenheit immer durch die Person beeinflusst sind. Somit ist Arbeitszufriedenheit das Ergebnis eines komplexen Zusammenwirkens von Person und Situation. (ebd., S. 388)

b. Die Zwei-Faktoren-Theorie.

HERZBERG und seine Mitarbeiter konnten in ihrer *Zwei-Faktoren-Theorie*⁵ (siehe „Pittsburgh-Studie“; HERZBERG et al., 1959) jene Faktoren, welche die

⁴ Man vermutete hinter diesem Widerspruch ein gesellschaftliches Phänomen, nämlich analog zu dem Phänomen, dass die „Wie geht’s?“-Frage nicht nur floskelartig gebraucht wird, sondern dass die Antwort „Danke, gut!“ bereits erwartet wird. (vgl. SEMMER & UDRIS, 2007, S. 169) Soziale Erwünschtheit spielt dabei eine große Rolle.

⁵ HERZBERG et al. (1959) befragten 203 Ingenieure und Buchhalter mit der Methode der kritischen Ereignisse (FLANAGAN, 1954) zu ihrer Berufserfahrung. Es handelt sich bei dieser

Arbeitszufriedenheit beeinflussen, in zwei Klassen unterteilen. Sie unterscheiden dabei zwischen *Kontext-* und *Kontentfaktoren*.⁶

Die *Kontextfaktoren* (oder auch „Hygienefaktoren“) sind extrinsisch, d.h. außerhalb der Arbeit liegend. Hygienefaktoren sollen Unzufriedenheit in der Arbeit verhindern (bzw. mindern). Beispielsweise führt das Empfinden von nicht gerecht entlohnter Arbeit zu Unzufriedenheit. Ist dieser Faktor jedoch erfüllt, so führt er lediglich zu einem neutralen Erlebniszustand (also zu „Nicht-Unzufriedenheit“, jedoch nicht zu „Zufriedenheit“).

Erst die *Kontentfaktoren* führen zur Zufriedenheit. Kontentfaktoren sind in der Regel intrinsische Aspekte, d.h. in der Arbeit selbst begründet. Sie gelten deshalb auch als „Motivatoren“. Analog zu den Kontextfaktoren betrachtet, führen Kontentfaktoren bei ihrer Erfüllung zur Zufriedenheit, bei Nicht-Erfüllung jedoch auch nur zum Status „Nicht-Zufriedenheit“ und nicht zu „Unzufriedenheit“. Beide Faktoren (Kontext- und Kontentfaktoren) werden als voneinander unabhängig betrachtet.

Methode um eine halbstandardisierte Befragung, bei der sehr positive und sehr negative Erlebnisse erhoben werden. Diese müssen dann in einem nächsten Schritt kategorisiert werden. Das Modell wurde inzwischen vielfach untersucht, wobei es aber nur bedingt bestätigt werden konnte. Trotz gewisser Begrenztheit kommt dem Modell jedoch nachwievor große Bedeutung bei der Erklärung von Motivation zu. HERZBERG et al. haben als erste die Bedeutung intrinsischer Aspekte der Arbeit für die Zufriedenheit und die Motivation der MitarbeiterInnen aufgezeigt. (vgl. NERDINGER, BLICKLE & SCHAPER, 2011, S. 396-398)

⁶ Vgl. hierzu NERDINGER, BLICKLE & SCHAPER (2011, S. 396-398).

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Studie kurz dargestellt werden.

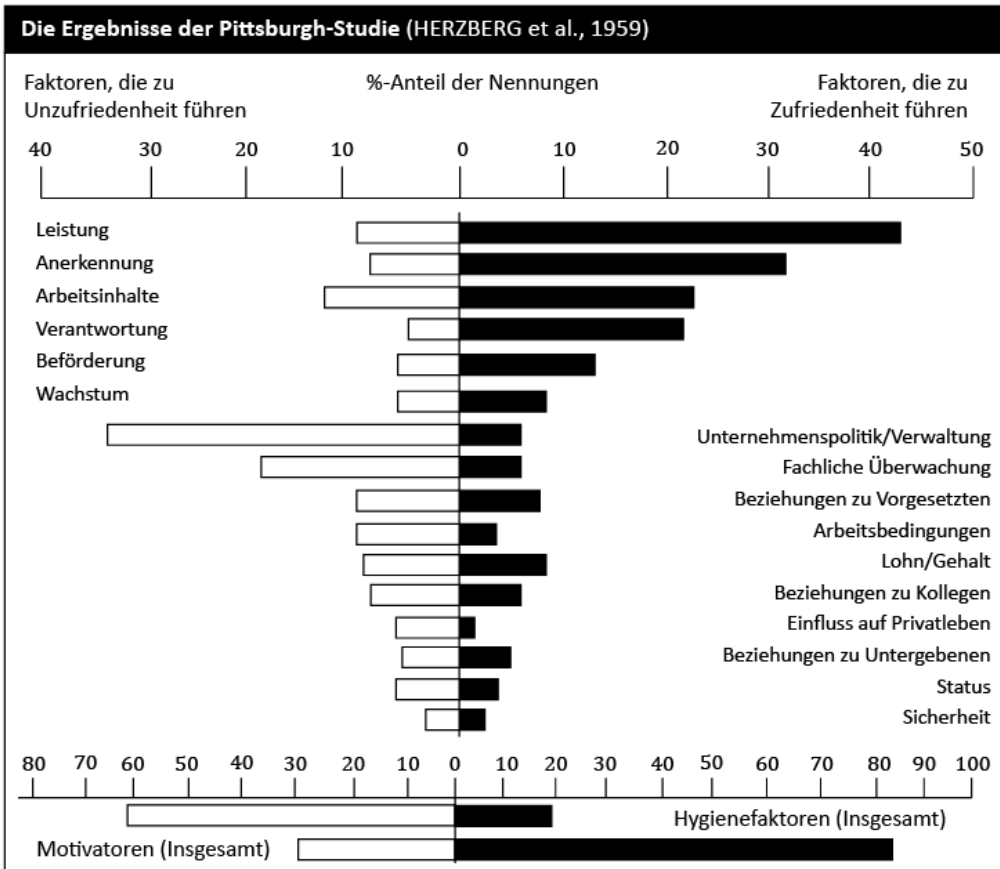


Abbildung 4: Die Ergebnisse der Pittsburgh-Studie nach NEUBERGER (1974)

Quelle: NERDINGER (2011, S. 397)

Damit Tätigkeiten intrinsisch motiviert sind, muss zuvor eine Identifikation mit der Tätigkeit stattgefunden haben. Entscheidend ist, dass die Person das Erlebnis hat, selbstbestimmt (selbstintentional) zu handeln und dass sie glaubt, dass die Tätigkeit (die Arbeit) wertvoll ist, dass sie Sinn hat. (vgl. RHEINBERG, 2010, S. 369)

c. Das Job-Characteristics-Model.

Das *Job-Characteristics-Model* wurde von HACKMAN und OLDHAM (1980) entworfen. Es beschreibt, welche Merkmale die Arbeit (Tätigkeit) aufweisen muss, damit sie zu Motivation und Zufriedenheit führt. Zudem wird erklärt, anhand welcher psychischen Prozesse diese Wirkungen vermittelt werden. (vgl. NERDINGER, BLICKLE & SCHAPER, 2011, S. 398f).

Das Modell kann folgendermaßen skizziert werden:

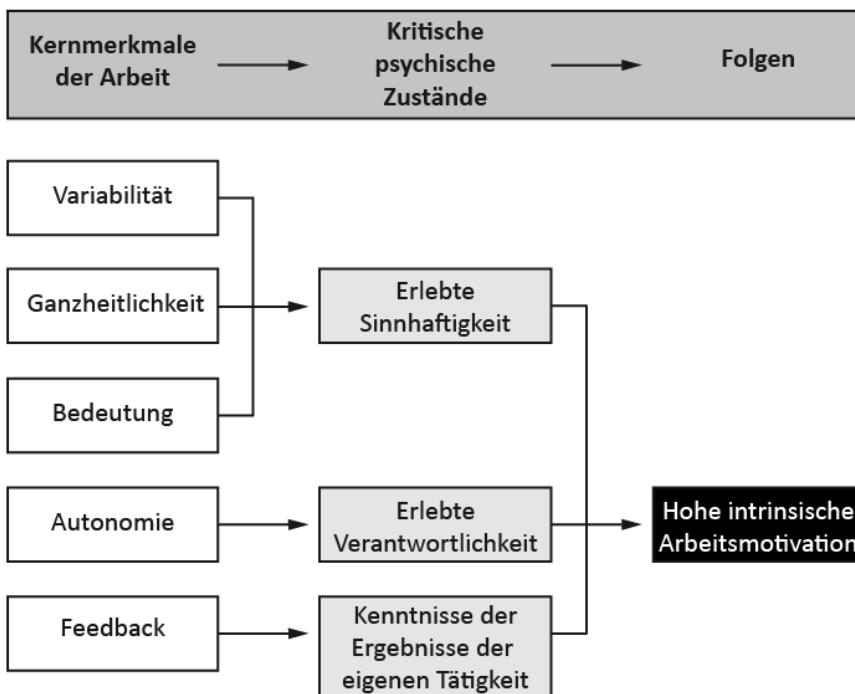


Abbildung 5: Das Job Characteristics Model nach HACKMAN & OLDHAM (1980)
Quelle: NERDINGER (2011, S. 398)

Um Zufriedenheit bei der Arbeit zu erfahren, muss sie intrinsisch motivierend wirken. Die an die Personen gestellten Aufgaben müssen dazu zunächst folgende Merkmale aufweisen (siehe *Abbildung 5*):

- **Variabilität** → meint die *Anforderungsvielfalt* der Arbeit. D.h., dass die Aufgaben möglichst viele motorische, kognitive und soziale Fähigkeiten ansprechen.
- **Ganzheitlichkeit** → Ganzheitliche Aufgaben führen zu einem gesteigerten Erleben des Sinns und des Stellenwertes ihrer Arbeit, d.h. je höher der Beteiligungsgrad der Mitarbeiter an einem zusammenhängenden Produkt, desto höher ist das Erleben.
- **Bedeutung** → Bewusstsein für die Auswirkungen der Aufgabe (für das Leben); Zusammenhänge erkennen, Bedeutsamkeit erfahren.
- **Autonomie** → meint die Möglichkeit eigenverantwortlich zu arbeiten und Teilziele selbstständig bestimmen zu können. Durch das Erleben von Einfluss und eigener Bedeutsamkeit im Arbeitsprozess kann das Selbstwertgefühl gesteigert werden.
- **Feedback** → Rückmeldungen bieten Orientierung. So können Fehlentwicklungen beispielsweise selbstständig korrigiert werden.

Die beschriebenen Arbeitsmerkmale führen schließlich zu drei psychologischen Erlebniszuständen:

- Das Erleben der eigene Arbeit als bedeutsam (*Sinnhaftigkeit*),
- ein Verantwortungsgefühl für die Resultate der eigenen Arbeit (*Verantwortlichkeit*) und
- das Wissen über die aktuellen Ergebnisse (speziell der Qualität) der eigenen Arbeit.

Aus den genannten Arbeitsmerkmalen sowie aus den daraus resultierenden psychologischen Grundzuständen resultieren hohe Arbeitszufrieden-

heit und intrinsische Motivation. Des Weiteren könne – jedoch abhängig von dem Bedürfnis des/der Mitarbeiters/in nach persönlicher Entfaltung – eine gesteigerte Qualität der Arbeitsleistung festgestellt werden. So wäre beispielsweise bei einem oder einer MitarbeiterIn mit einem hohen Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung ein enger Zusammenhang zwischen den Aufgabenmerkmalen und den Auswirkungen auf die Motivation zu erwarten. (vgl. NERDINGER, 2011, S. 399)

Inzwischen konnte wiederholt gezeigt werden, dass von allen wichtigen Merkmalen der Arbeit (Gehalt, Aufstiegschancen, Arbeitsklima zwischen Kollegen und Vorgesetzten sowie die Arbeit selbst) die Zufriedenheit mit dem Inhalt der Arbeit am stärksten mit der Gesamtzufriedenheit korreliert. (vgl. ebd.)

Ebenfalls konnte nachgewiesen werden, dass bei MitarbeiterInnen mit einem großen Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung – im Vergleich zu denen, die nicht so ein ausgeprägtes Bedürfnis empfinden – der Zusammenhang zwischen den Merkmalen der Arbeit und der Arbeitszufriedenheit deutlich höher ist (vgl. ebd.).

BRUGGEMANN et al. (1975) konnten durch Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit aufzeigen, dass neben Faktoren wie „allgemeine Arbeitszufriedenheit“ auch der Faktor „Resignation“ von Bedeutung ist. Dadurch konnten unterschiedliche Formen von Arbeitszufriedenheit herausgearbeitet werden (siehe *Abbildung 6*). (vgl. SEMMER & UDRIS, 2007, S. 170)

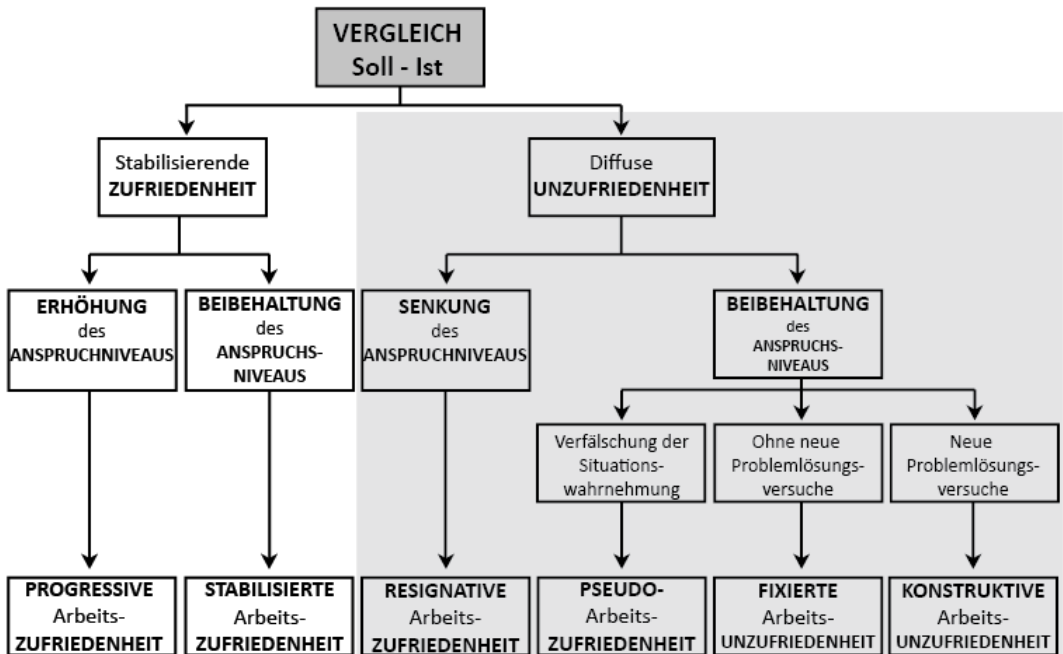


Abbildung 6: Formen der Arbeitszufriedenheit (nach BRUGGEMANN, GROSKURTH & ULICH, 1975)
 Quelle: SEMMER & UDRIS, 2007, S. 171)

Arbeitszufriedenheit ist demnach als Resultat einer Motivationsdynamik zu verstehen, die unterschiedliche Ausformungen annehmen kann. Anhand eines Vergleichs zwischen *Ist-* und *Soll-Zustand*, kann die Arbeitssituation den subjektiven Bedürfnissen und Erwartungen der Person gegenübergestellt werden. Je nachdem, ob dieser Vergleich positiv oder negativ ausfällt, hat er im ersten Fall eine „stabilisierende Zufriedenheit“ und im an-

deren Fall eine „diffuse Unzufriedenheit“ zur Folge. Beide Formen können aufgrund von Erhöhung, Beibehaltung oder Senkung des Anspruchsniveaus differenziertere Ausprägungen annehmen. Bleibt das Anspruchsniveau im Falle einer Zufriedenheit bestehen, führt dies zur Stabilisierung. Wird das Anspruchsniveau bei bereits bestehender Zufriedenheit erhöht (z.B. im Hinblick auf in der Zukunft liegende Ziele), wird von „progressiver Zufriedenheit“ gesprochen. Im Falle von Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation kann eine Senkung des Anspruchsniveaus zu einer „resignierten Arbeitszufriedenheit“ führen. Bleibt das Anspruchsniveau gleichbleibend und hat die Person keine neuen Problemlösungsversuche, resultiert daraus eine fixierte Arbeitsunzufriedenheit. Die betroffene Person nimmt ihre Situation somit an, ergibt sich ihr und erduldet sie. Entwickelt die Person jedoch neue Problemlösungsversuche, mit dem Ziel die negativ beurteilte Arbeitssituation zu verändern, wird dies als „konstruktive Arbeitsunzufriedenheit“ bezeichnet.

Es ist wichtig zu beachten, dass Arbeits(un)zufriedenheit immer einer subjektiven Bewertung der realen oder erwünschten Arbeitsbedingungen entspricht.

Im Arbeitsprozess streben Menschen häufig danach, bestimmte Bedürfnisse zu befriedigen, so WEINERT (2004, S. 297). Folglich macht Arbeit für einen Menschen nur dann Sinn, wenn sie auch zu befriedigenden Ergebnissen führt. Daraus wird auch die Wechselbeziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit ersichtlich.

6.2.3. „innere Kündigung“

*„Wenn wir eine Situation nicht ändern können,
müssen wir uns selbst ändern.“*

(Viktor FRANKL)

Um im Konkurrenzkampf am Markt bestehen zu können, ist jedes Unternehmen auf leistungsfähige MitarbeiterInnen angewiesen. Folglich ist es (bzw. sollte es) Ziel jedes Unternehmens sein die Leistungsbereitschaft zu erhalten. (vgl. BRINKMANN & STAPF, 2005, S. 9) Unter der „inneren Kündigung“ wird das Phänomen verstanden, dass sich MitarbeiterInnen aufgrund von negativen Arbeitsbedingungen innerlich (stillschweigend) von ihrer Arbeit distanzieren. „Im Gegensatz zur offenen Kündigung wird bei der inneren Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, sondern die Erbringung jener Leistungen von Mitarbeitern aufgekündigt, die über das vorgeschriebene und mittels Sanktionen rechtlich durchsetzbare Mindestmaß hinausgehen.“ (ELSIK, 1994, zit.n. BRINKMANN & STAPF, 2005, S. 18)

BRINKMANN und STAPF zu Folge liegt der inneren Kündigung der Bruch des „psychologischen Arbeitsvertrages“ als die zentrale Ursache zugrunde. Der „psychologische Vertrag“ beinhaltet unausgesprochene Erwartungen des/der Arbeitnehmers/in in Bezug auf das Unternehmen und die Arbeitssituation. Sieht der/die MitarbeiterIn diese Erwartungen als nicht erfüllt und nicht veränderbar an, kann es zum (allmählichen und oft nicht wahrnehmbaren) Rückzug des-/derjenigen kommen. (vgl. ebd., S. 9f) Folgedessen kommt es zu einer Minimierung der Arbeitsleistung („Dienst nach Vorschrift“). Es handelt sich hierbei um „das negative Endresultat

eines langwierigen und komplexen Prozesses [...], dem punktuell einschneidende Negativerlebnisse im Arbeitsleben eines Mitarbeiters zu Grunde liegen.“ (ebd., S. 11) Den Autoren zu Folge wird durch dieses Verhalten versucht, die Arbeitssituation (den psychologischen Vertrag) „gerechter“ zu gestalten. (vgl. ebd., S. 21 u. 23) Der psychologische Vertrag basiert – der sozialpsychologischen Austauschtheorie nach – auf dem Prinzip von „Geben und Nehmen“ und mündet bei fortlaufender Enttäuschung im Prinzip „Wie du mir, so ich dir“. (vgl. ebd., S. 23ff)

BRINKMANN und STAPF haben den Prozess der Entwicklung der inneren Kündigung grafisch veranschaulicht (siehe Abbildung 7.



Abbildung 7: Entstehung der inneren Kündigung durch Bruch des psychologischen Vertrags

Quelle: In Anlehnung an BRINKMANN & STAPF (2005, S. 25)

Doch warum bleiben MitarbeiterInnen, die innerlich bereits gekündigt haben, im Unternehmen, anstatt die Kündigung auszusprechen und den Betrieb zu wechseln? BRINKMANN und STAPF haben diesbezüglich einige relevante Faktoren genannt: (vgl. ebd, S. 27f)

- Reinem Nutzendenken
- Angst vor Veränderung
- Angst vor finanzielle Einbußen
- Verunsicherung
- Furcht vor dem Verlust von Bindungen
- Furcht vor dem sozialen Abstieg
- Ungewissheit, ob die fachliche Qualifikation, das Alter oder die Mobilität für eine neue Stelle noch genügen
- Arbeitsmarktlage und Konjunkturzyklen

Auffällig an diesen Nennungen ist, dass bis auf den ersten Faktor, dem reinen Nutzendenken, alle anderen negativ besetzt sind („Angst vor...“, „Furcht vor...“, „Ungewissheit, ob...“). Daraus wird die Belastung, die mit dieser Situation einhergeht, klar ersichtlich. Die innere Kündigung ist somit weder für das Unternehmen, noch für den Betroffenen „gesund“ und verweist auf ungünstige Zustände des Systems.

In dieser Arbeit ist leider nicht der passende Rahmen, um das Phänomen der inneren Kündigung weiter zu vertiefen. Es wurde lediglich zur Veranschaulichung des Zusammenhangs von Sinn und Arbeit bzw. in diesem Fall von Sinn *in* der Arbeit herangezogen. BÖCKMANN (1999) ist der Ansicht, das eine innere Kündigung als Entfremdung von der Arbeit zu sehen sei, was auf eine „sinnlose Arbeit“ deute. (vgl. S. 78) CLASSEN (1999)

formuliert dies mit anderen Worten ähnlich: „Der sinnfrustrierte Mensch hat die innere Kündigung ausgesprochen“ (S. 36). BRINKMANN und STAPF (2005) sind diesbezüglich der Auffassung, dass die Sinnfrustration häufig durch eine mangelnde Implementierung der Unternehmensvision oder des befehlenden Bezugs dieser zur Realität zu Stande kommt. Unter Vision verstehen sie ein konkretes und motivierendes Bild der Zukunft, welches Sinn stiften, begeistern, motivieren und Energien freisetzen kann. (vgl. S. 59) „Visionen bestimmen den Kurs und stellen einen Katalog von Werten und Bekenntnissen der Unternehmensführung zum unternehmerischen Handeln dar. Gleichzeitig sind sie die Grundlage der gelebten Unternehmenskultur sowie der Wünsche und Erwartungen der Belegschaft.“ (ebd., S. 64) „Wird Mitarbeitern die Sinnhaftigkeit ihres Tuns vermittelt, wird Orientierung geboten.“ (ebd.) Den Führungskräften eines Unternehmens kommt somit auch die Rolle von Sinnvermitlern zu. Zwar kann Sinn, wie FRANKL ihn meint, nicht vermittelt werden, doch können z.B. Zusammenhänge im Betrieb aufgezeigt, Ziele transparent gemacht und MitarbeiterInnen bei Entscheidungen beteiligt werden. Wie genau eine solche Sinnvermittlung oder auch Sinnmanagement aussehen und die Sinnproblematik gelöst werden kann, soll an dieser Stelle nicht weiter diskutiert werden.

6.2.4. Flow- und Sinnerleben in der Arbeit

„Such dir eine Arbeit, die du gerne tust.
Dann brauchst du keinen Tag
in deinem Leben mehr zu schuftet.“

(KONFUZIUS)

Wie bereits mehrfach gezeigt wurde, stellt die Erwerbsarbeit einen wichtigen Lebensbereich für den Menschen dar. Das Spektrum der Arbeitstätigkeiten, mit denen wir (versuchen) unseren Lebensunterhalt decken, ist dabei nahezu grenzenlos. Wie zufrieden wir mit unserer Erwerbsarbeit sind, hängt – wie zuvor beschrieben – im entscheidenden Maße davon ab, ob wir sie als erfreulich empfinden oder nicht, ob wir sie gerne ausüben oder nicht, ob wir einen Sinn in ihr finden oder nicht. Arbeit muss dementsprechend nicht immer unangenehm – als Last, als Fluch oder als unweigerliches Übel – empfunden werden. Arbeit muss nicht mal als *Arbeit* empfunden werden.⁷

CSIKSZENTMIHALYI (2008) spricht in diesem Zusammenhang von *Flow*-Erlebnissen, die intrinsisch motiviertes Handeln begründen. Flow-Erlebnisse basieren auf subjektiven Erfahrungen und meinen „das (selbst-)reflektionsfreie und freudige Aufgehen in einer glatt laufenden Tätigkeit, die man trotz hoher Beanspruchung noch gut unter Kontrolle hat“ (RHEINBERG, 2009, S. 259).

Das Flow-Erlebnis ist durch folgende Komponenten gekennzeichnet:

⁷ Verwiesen sei an dieser Stelle auf die eindrucksvollen Beispiele, die CSIKSZENTMIHALYI (2008, S. 192ff) beschreibt.

Komponenten des Flow-Erlebens.

(Zusammengefasst nach CSIKSZENTMIHALYI, 1975; RHEINBERG, 2008)

1. Man fühlt sich optimal beansprucht und hat trotz hoher Anforderung das sichere Gefühl, das Geschehen noch gut unter Kontrolle zu haben (Balance zwischen Anforderung und Fähigkeit auf hohem Niveau).
2. Handlungsanforderungen und Rückmeldungen werden als klar und interpretationsfrei erlebt, so dass man jederzeit und ohne nachzudenken weiß, was jetzt als richtig zu tun ist.
3. Der Handlungsablauf wird als glatt erlebt. Ein Schritt geht flüssig in den nächsten über, als liefe das Geschehen gleitend wie aus einer inneren Logik. (Aus dieser Komponente rührt wohl die Bezeichnung „Flow“.)
4. Man muss sich nicht willentlich konzentrieren, vielmehr kommt die Konzentration wie von selbst, ganz so wie die Atmung. Es kommt zur Ausblendung aller Kognitionen, die nicht unmittelbar auf die jetzige Ausführungsregulation gerichtet sind.
5. Das Zeiterleben ist stark beeinträchtigt; man vergisst die Zeit und weiß nicht, wie lange man schon dabei ist. Stunden vergehen wie Minuten.
6. Man erlebt sich selbst nicht mehr abgehoben von der Tätigkeit, man geht vielmehr gänzlich in der eigenen Aktivität auf (so genanntes „Verschmelzen“ von Selbst und Tätigkeit). Es kommt zum Verlust von Reflexivität und Selbstbewusstheit.

Abbildung 8: Komponenten des Flow-Erlebens.

Quelle: RHEINBERG, 2010, S. 380.

Tätigkeiten, die Flow hervorrufen, sind mit angenehmen Emotionen (wie Freude, Spaß usw.) verbunden. Zudem findet ein Erleben der eigenen Kompetenz und Effizienz statt. Voraussetzung für die Entstehung von Flow

ist eine Balance zwischen der Aufgabenschwierigkeit und der dafür notwendigen Kompetenz (vgl. hierzu u. folgend *Abbildung 9*). Besteht allerdings ein Ungleichgewicht zwischen Fähigkeiten und Anspruch/Schwierigkeit der Tätigkeit, so resultiert daraus in der Regel entweder ein Gefühl von Über- oder Unterforderung. Überforderung (sprich, wenn das Kompetenzniveau für die gegebene Herausforderung zu niedrig ist; siehe B_1 , D_1) erzeugt Gefühle wie Angst, Frustration, Unsicherheit oder Kontrollverlust. Im Gegensatz dazu führt Unterforderung zu einer Interessensabnahme und zu Langeweile (siehe B_2 , D_2). Die Punkte A, C und E liegen im „Flow-Kanal“ und beschreiben demnach Situationen mit Flow-Erlebnissen. Die Situationen unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer Komplexität. Somit stellt der Zustand C im Vergleich zu A eine komplexere Erfahrung dar, da sie mit einer größeren Herausforderung verbunden ist. Es handelt sich folgedessen um keine stabilen Situationen, sondern um einen dynamischen Prozess, der schließlich zu Wachstum führt. (vgl. CSIKSZENTMIHALYI, 2008, S. 106ff)

Die Balance zwischen Anforderung und Fähigkeit führt jedoch nicht automatisch zu Flow-Erlebnissen. Dies wurde inzwischen durch diverse Überprüfungen des Modells gezeigt und führte zu Modellrevisionen. Es zeigte sich beispielsweise, dass die Wichtigkeit der Tätigkeit einen erheblichen Einfluss hat. Balance zwischen Anforderung und Fähigkeit wirkt sich am ehesten bei unwichtigen Aufgaben (z. B. Computerspielen) flow-förderlich aus. Dagegen treten bei wichtigen Aufgaben (z.B. Klausuraufgaben) höhere Flow-Werte dann auf, wenn die Anforderungen niedriger als die eigenen Fähigkeiten erscheinen. (vgl. RHEINBERG, 2010, S. 383 mit Verweis auf ENGESER & RHEINBERG, 2008)

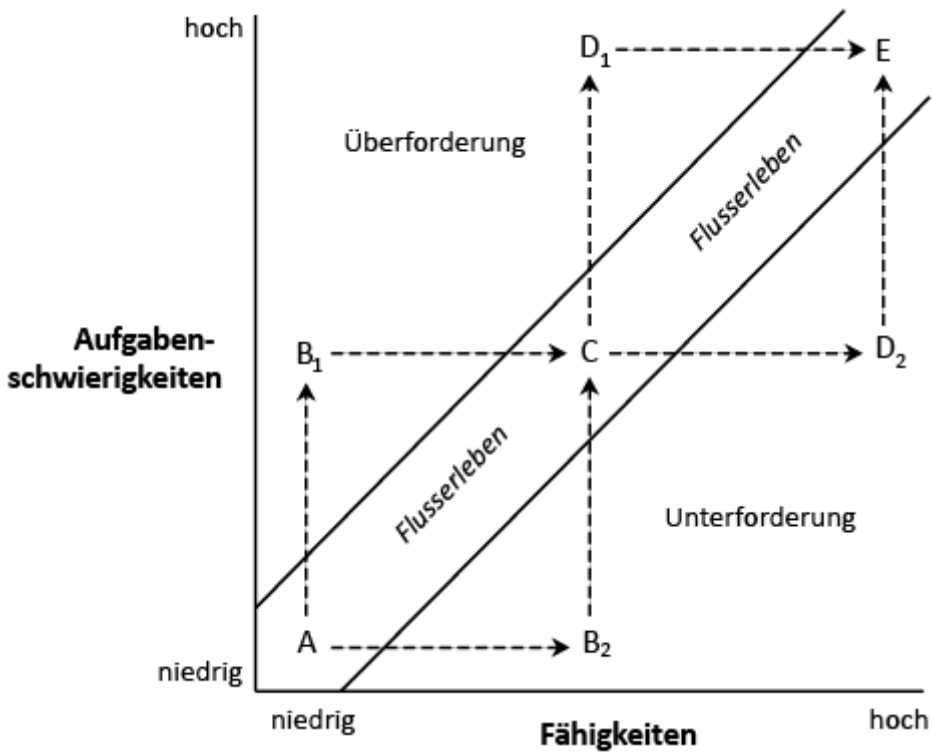


Abbildung 9: Die Dynamik des Flow-Erlebens (Flow-Kanal-Modell)
 Quelle: KERSTING, 2007, S. 137

Nach KERSTING (2008) hängen die Lebens- und Arbeitszufriedenheit im Wesentlichen davon ab, ob das Handeln auf übergeordnete und sinnstiftende Ziele gerichtet sei und inwieweit man sich diesen annähere oder entferne (vgl. S. 137). „Die Entwicklung psychologischer Komplexität erfordert demnach die selbstregulatorische Fähigkeit einer Person, über einen Abgleich eigener Fähigkeiten und Kompetenzen mit den Möglichkeiten der Handlungsumwelt in einem Bereich *optimalen Erlebens* zu agieren und sich fort zu entwickeln“ (ebd., S. 137f). Dafür seien die folgenden drei Aspekte von Bedeutung:

- Adäquate Einschätzung von anstehenden Herausforderungen und den entsprechend erforderlichen eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Auswahl und Ausbau von Handlungskontexten, für die eine hohe Wahrscheinlichkeit eines guten Abgleichs von eigenen Voraussetzungen und äußeren Anforderungen besteht, bzw. das aktive Vermeiden von Kontexten, in denen diese Wahrscheinlichkeit gering ist.
- Modifikation des eigenen Verhaltens, um einen besseren Abgleich herzustellen oder den Handlungskontext zu verändern.

(KERSTING, 2008, S. 138, mit Bezug auf FORD & LERNER, 1992)

KERSTING (2008) argumentiert abschließend, dass eine höhere psychologische Komplexität nicht ohne die Bindung an übergeordnete (*distale*) und sinnstiftende Ziele einstellen würde bzw. könne. Das Ausrichten auf distale, sinnstiftende und langfristige Ziele, so der Autor, entwickle sich in einer Arbeitswelt, die sich zunehmend pluralisiert, zu einer immer schwierigeren Aufgabe. Grund sei dafür, dass in vielen Arbeitskontexten eine solche Zielbindung weder möglich, noch erwünscht sei. (vgl. S. 139)

6.2.5. Sinn in monotoner Arbeit?

„I don't like work – no man does – but I like what is in work – the chance to find yourself. Your own reality (...).“

(Joseph CONRAD)

Dass der Mensch im Beruf auch dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung (Sinnerfüllung) nachgeht, ist aus dem Bisherigen bereits bekannt. Doch

kann die Ausübung eines Berufs in jedem Fall als sinnvoll erlebt werden? Stellt sich die Frage, inwieweit auch eine monotone Arbeit als sinnvoll empfunden werden kann.

Als Paradebeispiel für monotone Tätigkeiten wird häufig die Fließbandarbeit angeführt. ISAKSEN (2000) hat in einer qualitativen Studie untersucht, ob und wodurch Menschen in monotoner Arbeit und unter ungünstigen Arbeitsbedingungen ihre Arbeit trotzdem als sinnvoll erleben. Anhand von Interviews mit 28 Menschen, die einer monotonen, durch ständige Wiederholungen gekennzeichneten Arbeit nachgehen und der Beobachtung ihres psychosozialen Arbeitsumfeldes, konnte ISAKSEN acht Kategorien von Sinn in der Arbeit herausarbeiten. Zudem zeigte sich, dass 75% der Interviewten trotz der ungünstigen Arbeitsbedingungen einen Sinn in ihrer Arbeit erfahren. Die Unterschiede zwischen denjenigen, die einen Sinn in ihrer Tätigkeit ausmachen können, und jenen, die dies nicht konnten, ihre Arbeit also als „sinnlos“ erleben, waren beachtlich. Empfundene Sinnlosigkeit ging mit dem Gefühl von Langeweile, einer negativen Arbeitseinstellung, Stress und einem verminderten Selbstwert einher. Das Erfahren von Sinn in der Arbeit muss somit auch unter ungünstigen Arbeitsbedingungen als wichtige Ressource angesehen werden.

Interessant ist im Weiteren, dass 82% derjenigen, die ihre Arbeit als sinnvoll verstanden, ihre Tätigkeit sogar dann weiter ausführen würden, wenn sie die Möglichkeit hätten, für das gleiche Geld zuhause zu bleiben.

Verbundenheit zum Arbeitsplatz, soziale Kontakte und das Erleben der eigenen Tätigkeit als Teil eines größeren Kontextes zählen zu den in der

Befragung am häufigsten genannten Sinnquellen. Die Ergebnisse decken sich mit den Aussagen von YALOM (siehe *Abschnitt 4.2.2*).

Die einleitende Frage nach der Möglichkeit auch in monotonen Arbeiten Sinn zu erleben, kann somit grundsätzlich bejaht werden, erfordert aber den Willen des Betroffenen sich einen solchen zu schaffen (mit Bezug auf FRANKL könnte hier der „Wille zum Sinn“ angeführt werden).

Dieser Abschnitt kann mit FRANKLS Worten beendet werden: „Sinn kann nicht gegeben, sondern muß gefunden werden.“ (2009, S. 28)

6.3. Die Bedeutung von Arbeit für das Individuum

„Der ärmste Mensch ist der, der keine Beschäftigung hat.“

(Albert SCHWEITZER)

Im Abschnitt zuvor wurde der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Sinn für die Arbeitswelt spielt. Folgend wird der Fokus auf die Bedeutung von Arbeit für den einzelnen Menschen gelegt.

6.3.1. Arbeitslosigkeit

*„Man schimpft nur solange auf die Arbeit,
bis man keine mehr hat.“*

(Cinlair LEVIS)

Welchen Wert Arbeit für den Einzelnen symbolisiert, wird besonders dann erkenntlich, wenn sie verloren geht.

*„Wo Arbeit in der Versteinerungsform von Berufsarbeit
eine Kulturbedeutsamkeit angenommen hat, die weit über*

den Zustand der materiellen Sicherung hinausgeht, hat Arbeitslosigkeit zwangsläufig zerstörerische Folgen für die einzelnen Individuen.“ (NEGT, 1984, S. 47)

Im Folgenden soll der Frage (auch im Anschluss an den bereits thematisierten Aspekt *Arbeit und Würde*; siehe *Kapitel 4*), was es heißt, in einer Arbeitsgesellschaft arbeitslos zu sein, genauer nachgegangen werden.

Dazu sollen die Begriffe *erwerbstätig* und *arbeitslos* (bzw. *erwerbslos*) zunächst näher voneinander abgegrenzt werden (siehe *Abbildung 10*).

Definitionen⁸ von „Erwerbstätige“, „Arbeitslose“ und „Nicht-Erwerbspersonen“ nach dem Labour Force-Konzept (LFK)⁹

Erwerbstätige	Nach dem <i>Labour Force-Konzept</i> gilt eine Person dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde als Unselbständige, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hat die Person nur aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. nicht gearbeitet, geht aber ansonsten einer Arbeit nach, gilt sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz und Kinderbetreuungs-geldbeziehende mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildienstler.
----------------------	---

Arbeitslose	Nach dem <i>Labour Force-Konzept</i> gelten jene Personen zwischen 15 und 74 Jahren als arbeitslos, die nicht erwerbstätig im Sinne des LFK sind, innerhalb der nächsten beiden Wochen eine Arbeit aufnehmen können, und während der vier vorhergehenden Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben, oder bereits eine Stelle gefunden haben und diese in maximal drei Monate antreten.
--------------------	---

⁸ Die angeführten Definitionen beruhen auf dem Labour Force-Konzept (LFK) und sind international maßgebend für Statistiken der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit.

⁹ Beim Labour Force-Konzept (LFK) basiert die Zuordnung von Personen zu Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Nicht-Erwerbspersonen auf den Richtlinien der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Zu beachten ist, dass arbeitssuchende Personen, die ansonsten die Kriterien der Arbeitslosigkeit erfüllen würden (aktive Arbeitssuche, Verfügbarkeit), nach dieser Definition dann nicht als arbeitslos gelten, wenn sie eine oder wenige Stunden in der Referenzwoche gearbeitet haben. Saisonarbeitslose werden nach diesem Konzept somit nur dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie gegenwärtig für eine Beschäftigung verfügbar und aktiv auf Arbeitssuche sind. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen und Ausbildungen wird nicht in Form der Arbeitssuche betrachtet.

Nicht-Erwerbspersonen	Nach dem <i>Labour Force-Konzept</i> zählen zu den Nichterwerbspersonen all jene, die nach der jeweiligen Definition weder erwerbstätig noch arbeitslos sind.
------------------------------	---

Abbildung 10: Definitionen nach LFK

Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2011)

Erwerbstätigkeit wird – wie bereits erwähnt – in unserer Gesellschaft als Norm betrachtet, in der soziale Zugehörigkeit stark daran gebunden ist, ob man seinen Arbeitsbeitrag erfüllt (vgl. KREBS, 2002, S. 18). Erwerbslose produzieren – einer volkswirtschaftlichen Auffassung zu Folge – keine für die Gesellschaft relevanten Werte. Folglich werden sie als keine die Gesellschaft bereichernden Mitglieder aufgefasst. (vgl. OBERMAIER, 2005, S. 89) „Erwerbsarbeit gilt als vorrangige legitime Einkommensquelle. Soziale Transferleistungen wie das Arbeitslosengeld gelten als Ersatzeinkommen, als Notlösung.“ (FISCHER, 2008, S. 187) Dieses soziale Sicherheitsnetz, das ein schnelles Abrutschen in die Armut verhindern soll, in Verbindung mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung setzt eine vorangegangene Phase der Erwerbstätigkeit voraus. ¹⁰

¹⁰ Mit etwas anderen Worten: „Zwischen Bafög und Rente sollte zumindest ein kleines Stückchen Arbeit liegen.“ (Verfasser Unbekannt)

Wie viele Menschen in Österreich von der Arbeitslosigkeit betroffen sind (bzw. in den letzten Jahren waren), zeigt ein Blick auf die Statistik (siehe *Tabelle 2*).

Die Arbeitslosenzahlen haben sich in den letzten Jahren auf einem relativ hohen Niveau eingependelt und belegen, dass Arbeitslosigkeit nachwievor ein Problemfeld darstellt. Doch spielt Arbeitslosigkeit nicht nur auf politischer Ebene eine Rolle. Das gesellschaftliche Problem der Arbeitslosigkeit wird, so RIBOLITS (1905), allzu oft zu einem individuellen Versagen uminterpretiert:

Arbeitslose (internationale Definition)			
Jahr, Quartal	Arbeitslose		
	Insgesamt	Männer	Frauen
	In 1.000		
1995	139,3	67,9	71,4
1996	155,4	82,6	72,8
1997	158,9	82,3	76,5
1998	159,6	83,6	75,9
1999	141,6	77,4	64,2
2000	133,8	70,0	63,8
2001	137,1	72,7	64,4
2002	156,2	88,2	67,9
2003*)	169,6	95,0	74,6
2004	194,6	98,0	96,6
2005	207,7	107,8	100,0
2006	195,6	97,1	98,5
2007	185,6	89,7	95,8
2008	162,3	81,8	80,5
2009	204,4	114,2	90,2
2010	188,2	104,2	83,4
1. Quartal 2011	194,2	106,2	88,0
2. Quartal 2011	175,3	94,8	80,5

Abbildung 11: Arbeitslose (internationale Definition). bis 2003 Mikrozensus (Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember); ab 2004 Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres bzw. Quartals). Erstellt am: 14.09.2011. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. *) Zeitreihenbruch.

Quelle: Statistik Austria

„Wer arbeitslos ist, gilt als selber schuld, entweder weil – wie vielfach behauptet wird – er wahrscheinlich gar nicht arbeitswillig ist, er sich für die angebotenen Arbeiten angeblich als ‚zu gut‘ dünkt oder auf Grund dessen, daß seine Qualifikationen nicht arbeitsmarktgerecht sind, weil er nicht rechtzeitig für eine ‚Nachjustierung‘ seines Qualifikationsprofils gesorgt hat.“ (S. 201)¹¹

Da es sich bei den Arbeitslosen aber nicht um ein paar wenige handelt, kann von Selbstverschuldung nicht immer die Rede sein. Dies wäre eine unzulässige Vereinfachung eines Problems, dem weitreichenden gesellschaftlichen Ursachen zugrunde liegen.

Arbeitslos zu sein, bedeutet somit nicht nur mit dem Ausbleiben des Einkommens zurechtkommen zu müssen, sondern auch mit einer Vielzahl anderer – vor allem psychosozialer – Belastungen konfrontiert zu sein. Welche Auswirkungen Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen hat, wurde erstmals in der *Marienthal-Studie* (JAHODA, LAZARSELD & ZEISEL, 1994), die somit als Pionierstudie zur Erforschung psychischer Folgen bei Langzeitarbeitslosigkeit gelten kann, eindrucksvoll gezeigt. Aus diesem Grund sollen die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

¹¹ „Wenn die psychologische Arbeitslosenforschung eine Aufgabe in der Öffentlichkeit erfüllen soll, so muss es die sein, die destruktive Wirkung der Schuldzuschreibung aufzuklären und abzubauen.“ (PELZMANN, 2000, S. 122)

Die Marienthal-Studie (1933)

In der Studie von JOHADA et al. (1994) wurden die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf ein Dorf in Niederösterreich, dessen Mehrheit der Einwohner aufgrund einer Fabrikschließung (1930) arbeitslos geworden waren, untersucht. Das Forschungsteam beobachtete die Bewohner und Bewohnerinnen des Dorfes während eines Zeitraumes von sechs Wochen (Dezember 1931 bis Mitte Januar 1932) und sammelt umfangreiche Daten. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie sollen anhand eines Zitats der Autoren veranschaulicht werden:

„Die Ansprüche an das Leben werden immer weiter zurückgeschraubt; der Kreis der Dinge und Einrichtungen, an denen noch Anteil genommen wird, schränkt sich immer mehr ein; die Energie, die noch bleibt, wird auf die Aufrechterhaltung des immer kleiner werdenden Lebensraumes konzentriert.

Als charakteristische Zeichen für diese Reduktion fanden wir einen deutlichen Verfall des Zeitbewusstseins, das seinen Sinn als Ordnungsschema im Tageslauf verliert; nur die menschlichen Beziehungen scheinen im Wesentlichen noch intakt. Zwar haben wir verschiedene Haltungstypen unterschieden: eine aktivere, zuversichtlichere als die charakteristische Gruppe der resignierten, zwei andere darüber hinaus gebrochen und hoffnungslos. Aber jetzt zum Schluss haben wir erkannt, dass hier vermutlich nur verschiedene Stadien eines psychischen Abgleitens vorliegen, das der Reduktion der Zuschüsse und der Abnutzung des Inventars parallel geht. Am Ende dieser Reihe stehen Verzweiflung und Verfall.“ (ebd., S. 101f)

Diese kurze Skizzierung der Studie soll nur der Veranschaulichung dienen. Für genauere Informationen sei auf die angegebene Literatur verwiesen. Wichtig ist jedoch festzuhalten, dass viele der betroffenen Personen die freie Zeit nicht als Gewinn, sondern als Tragik verstanden. Sie konnten die freie Zeit nicht sinnvoll nutzen und litten unter dem vorherrschenden Leer- und Sinnlosigkeitsgefühl, „unter dem deprimierenden Gefühl, nicht gebraucht zu werden“ (ebd., S. 48). Sie konnten den alltäglichen Aufgaben keinen der Erwerbsarbeit ähnlichen Sinn entnehmen. FRANKL hat in diesem Zusammenhang den Begriff der Arbeitslosigkeitsneurose geprägt (vgl. 2009, S. 32). DURKHEIM (1992) vertritt die These, dass Erwerbsarbeit als ein in unserer Gesellschaftsform bestehendes Bedürfnis zu verstehen ist. Diese These wird durch die Ergebnisse der *Marienthal-Studie* bestärkt.

Inzwischen konnten diverse Studien belegen, dass (vor allem Langzeit-) Arbeitslosigkeit bei den meisten Menschen zu einer Verschlechterung ihrer seelischen Gesundheit führt. Damit einhergehend sind häufig höhere Ängstlichkeit, geringere Lebenszufriedenheit, Konzentrationsschwächen, Niedergeschlagenheit, Depression, gravierende Selbstwertprobleme, Stigmatisierungen, soziale Isolation und zwischenmenschliche Konflikte die Folge. (vgl. z.B. KELLER, 2007, S. 908; SCHNEIDER, 2006, S. 7)

KNABE und RÄTZEL (2008) haben anhand einer Studie aufgezeigt, dass Arbeitslosigkeit nicht nur zu finanziellen Einbußen (pekuniäre Kosten) aufgrund von Einkommensverlust führen, sondern auch indirekte (nicht-pekuniäre) Folgen in Form eines individuellen Verlusts an Lebenszufriedenheit mit sich bringen. Den Ergebnissen zu Folge besteht ein starker Unterschied hinsichtlich der Lebenszufriedenheit von Arbeitslosen und

Erwerbstätigen, der nicht auf den Einkommensunterschied zurückgeführt werden kann, da dieser auch dann noch bestehe, wenn der Einkommensunterschied zur Gänze ausgeglichen würde (Dieser Befund bestätigt die Ergebnisse von ISAKSEN, 2000; siehe *Abschnitt 5.1.5*): „Der Mensch lebt nicht von der Arbeitslosenunterstützung allein.“ (FRANKL, 2009, S. 32)

„Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Lebenszufriedenheit ist sogar deutlich stärker als die anderer unglücklicher Lebensumstände, wie z.B. die einer Scheidung.“ (KNABE & RÄTZEL, 2008, S. 111) Demnach ist Arbeit als wichtiger Faktor für die individuelle Lebensqualität und -zufriedenheit zu sehen.

VOGEL (2001) hat anhand der Erwerbsbiografien von Langzeitarbeitslosen „Wege an den Rand der Arbeitsgesellschaft“ untersucht. Kurze Phasen von Arbeitslosigkeit führen in der Regel nicht zur Ausgrenzung und gesellschaftlichen Marginalisierung. Allerdings ist das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren heute zu Tage deutlich größer. Ein plötzlicher Verlust des Arbeitsplatzes (z.B. aufgrund einer Betriebsschließung oder -verlagerung) ist auch mit einer zuvor stabilen Erwerbsbiografie keine Seltenheit. Für viele Erwerbslose kann sich die Phase der Erwerbslosigkeit so auf immer längere Perioden ihres Erwerbslebens ausweiten. Es gelinge vielen Betroffenen immer weniger, in das Erwerbsleben zurückzukommen und den Anschluss nicht zu verpassen. (vgl. ebd., S. 152)

Laut VOGEL verliere die episodenhafte Arbeitslosigkeit immer mehr an Bedeutung, wohingegen die der dauerhaften Arbeitslosigkeit immer mehr zunehme. (vgl. ebd., S. 152) Die Ergebnisse VOGELS veranschaulichen, welchen Wert Arbeit in unserer Gesellschaft spielt, dass der Arbeitsplatz weit

mehr als nur Ort der Erwerbstätigkeit ist, was es heißt von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein: Verlust sozialer Kontakte, Zwang zur Senkung des Lebensstandards, sozialer Rückzug und Isolation, Angst als Arbeitslose identifiziert und stigmatisiert zu werden, Verlust der gesellschaftlichen Teilhabe, Reduzierung des Selbstwertes (vgl. ebd., S. 157ff)

„Die Entwicklung der letzten Jahre spricht dafür, daß Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen bei der Wahl zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit eine untergeordnete Rolle spielen. Für die Mehrzahl der primären Arbeitnehmer ist eine möglichst ständige Arbeit in einem zeitlich wenig variablen Arbeitsverhältnis ein vorrangiges Ziel. Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen sowie Aufstiegserwartungen beeinflussen sicher die Auswahl eines Arbeitsplatzes unter den vorhandenen Möglichkeiten, aber weit weniger beeinflussen sie die Entscheidung zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit.“

(PELZMANN, 2000, S. 118)

In Deutschland und Österreich sind von einem erhöhten Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, vor allem Menschen mit geringer Qualifikation, im Alter von über 55 Jahren, mit gesundheitlichen Problemen oder mit Migrationshintergrund betroffen. (SCHULZ, 2010, S. 90 mit Verweis auf LUDWIG-MAYERHOFER, 2005) Vor allem der Qualifizierungsaspekt wird im Arbeitsplatzkampf immer entscheidender. Je geringer die Qualifikation, umso höher ist das Risiko der Arbeitslosigkeit. SCHULZ merkt zusätzlich an, dass Erwerbstätige und Arbeitslose jedoch nicht dieselben Weiterbildungschancen hätten, was die „Spirale einer beruflichen Dequalifizierung“ fortsetze. (vgl. ebd., S. 91)

Anhand des Verlustes von Arbeit und den daraus resultierenden Auswirkungen für den Betroffenen, sollte die Bedeutung des Faktors Arbeit für den Menschen veranschaulicht werden. Demnach ist Arbeitslosigkeit vielmehr ein psychisches und soziales Problem und weniger ein ökonomisches. (vgl. MIKL-HORKE, 2007, S. 349) Jedoch darf die Tatsache, dass nicht alle, die ihre Arbeit verloren haben, in gleicher Weise betroffen sind, nicht unerwähnt bleiben: „Wer sich durch Arbeitslosigkeit in seinen Handlungsmöglichkeiten nicht einschneidend beeinträchtigt sieht, auf soziale Unterstützung durch Familie oder Freunde rechnen kann und Arbeit und Beruf für sich nicht als zentrales Lebensinteresse definiert, wird mit den Realbelastungen der Arbeitslosigkeit besser umgehen können.“ (KELLER, 2007, S. 913)

6.3.3. Schwarzarbeit

108

*„Es macht keinen Spaß nichts zu tun,
wenn man nichts zu tun hat.“*

(Jerome K. JEROME)

Bei einer Abhandlung, die den Aspekt der Arbeit in den Mittelpunkt stellt, darf auch die Schwarzarbeit nicht fehlen. Schwarzarbeit wird dem *Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung* (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG) zu Folge wie folgt definiert:

„Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

1. *als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen er-*

- gebenden sozialversicherungs-rechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,*
2. *als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,*
 3. *als Empfänger von Sozialleistungen seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden Mitteilungspflichten gegenüber dem Sozialleistungsträger nicht erfüllt,*
 4. *als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat,*
 5. *als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung).“*

(Bundesministeriums der Justiz, 2004)

Schwarzarbeit geht häufig mit einer negativen Bewertung einher. Eine Vielzahl von Publikationen heben vor allem den wirtschaftlichen Schaden von Schwarzarbeit hervor. Diese Betrachtungsweise ist nicht „falsch“, doch sehr einseitig. Aus diesem Grund möchte ich folgend eine andere Perspektive einnehmen.

Im Abschnitt über Arbeitslosigkeit wurde bereits aufgezeigt, welcher Wert der Erwerbsarbeit zu kommt und welche Folgen sie im Falle eines Verlustes nach sich zieht. Um das Bedürfnis nach Arbeit zu befriedigen, versu-

chen die von Arbeitslosigkeit Betroffenen in der Regel den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Doch was tun, wenn dieses Vorhaben scheitert? Um eine Beschäftigung aufrecht zu erhalten, kommen als Alternativen nur noch der Wechsel in die ehrenamtliche Arbeit oder in die Schwarzarbeit in Frage. Der Aspekt der ehrenamtlichen Tätigkeit ist Thema des nachfolgenden Abschnitts. Dieser Abschnitt ist dem der Schwarzarbeit gewidmet.

Ist eine Person auf Jobsuche, so wird ihr den ökonomischen Modellen der Sucharbeitslosigkeit¹² zu Folge, ein rationales Verhalten zu geschrieben. (vgl. PELZMANN, 2000, S. 108). Folglich wird davon ausgegangen, dass der Arbeitssuche umso intensiver und erfolgreicher nachgegangen wird, je stärker der finanzielle Druck ist. (vgl. ebd.) Den Untersuchungsergebnissen von PELZMANN zu Folge, werden die Arbeitssuchenden jedoch nur in den ersten drei Monaten durch finanzielle, soziale und familiären Druck zu einer intensiven Suche stimuliert. Ab einem halben Jahr ohne Arbeit und nach mehreren erfolglosen Suchprozessen führe jeder auf die betroffene Person ausgeübte Druck ganz erheblich die Versagensquote. (vgl. ebd.) Zudem werde die Chance auf Wiederbeschäftigung je nach Länge der Arbeitslosigkeit immer gemindert. PELZMANN stellte im Weiteren fest, dass „derjenige, der eine intakte Arbeitssituation glaubhaft machen kann, und sei es eine Tätigkeit im informellen Wirtschaftssektor, als Schwarzarbeiter“ (S. 109), höhere Chancen auf Wiederbeschäftigung habe. Der Status ‚arbeitslos‘ verringere die Bewerbungschance gegenüber beschäftigten Stel-

¹² Arbeitslosigkeit kann in folgende Formen differenziert werden: 1) Saisonale Arbeitslosigkeit (z.B. im Baugewerbe), Friktionelle Arbeitslosigkeit (abhängig von Arbeitsplatzwechselforgängen und Suchdauer), 3) Niveaubedingte Arbeitslosigkeit (Differenz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt), 4) Strukturelle Arbeitslosigkeit

lenbewerbern ganz entscheidend: „Bewerber, die erst kurze Zeit oder gar nicht arbeitslos sind, werden vorgezogen, weil potentielle Arbeitgeber die Arbeitswilligkeit und Tüchtigkeit von Arbeitslosen anzweifeln und einen Qualifikationsverlust durch die lange Untätigkeit befürchten. Es sei denn, der Stellenbewerber kann glaubhaft versichern, dass er während der Arbeitslosigkeit im nicht erfaßten Wirtschaftssektor tätig ist, also schwarzarbeitet.“ (S. 117f) Schwarzarbeit von Arbeitslosen wurde in den Unternehmen der Studie durchgehend als positiv gewertet und konnte so einen negativen Eindruck aufgrund von längerer Untätigkeit wettmachen. Für den schwarzarbeitenden Arbeitslosen ergeben sich dadurch mehrere Vorteile: Zum einen die erhöhten Chancen einer möglichen Wiederbeschäftigung und zum anderen das Aufrechterhalten des Einkommens, der sozialen Wertschätzung, der sozialen Kontakte und des Selbstbewusstseins, sowie das Befriedigen des Arbeitsbedürfnisses. (vgl. ebd.)

PELZMANN konnte mit ihrer Untersuchung vor allem die These „Je größer die Not, um so eher findet der Arbeitslose Arbeit“ widerlegen. Die Daten belegen sogar, „daß Qualifikationsverlust, Erkrankung, soziales und berufliches Versagen, die ab dem sechsten Monat zunehmen, durch Notsituationen noch erheblich verstärkt werden.“ (ebd., S. 121)

Wie wichtig die Arbeit in unserer Gesellschaft ist, zeigt der Versuch von Arbeitslosen ein Arbeitsverhältnis unter jeglichen – auch strafrechtlichen – Umständen aufrechtzuerhalten. Der Schwarzarbeit kommt also neben

dem wirtschaftsschädlichen Aspekt, in gewisser Weise auch eine Schutzfunktion oder Rolle einer Notlösung zu.¹³

6.3.4. Ehrenamtliche Tätigkeiten

*„Jeden Tag einer sinnvollen Beschäftigung nachgehen
bedeutet, dem Leben Inhalt zu geben.“*

(pro mente)

Im Folgenden soll die ehrenamtliche Tätigkeit als spezielle Form der Arbeit näher betrachtet werden.

PRANTL (2011) berichtet, dass sich in Deutschland rund ein Drittel der Bevölkerung in irgendeiner Form ehrenamtlich engagieren. (vgl. S. 323) Bezogen auf Österreich sprechen BADELDT und HOLLERWEGER (2001) sprechen – bezogen auf die österreichische Bevölkerung – sogar von knapp über fünfzig Prozent. (vgl. S. 6)

112

Welche Rolle spielen ehrenamtliche Tätigkeiten in einer auf Arbeit zentrierten Gesellschaft? Was motiviert, sich ehrenamtlich zu engagieren? Finanzielle Beweggründe können wohl ausgeschlossen werden. Es sei denn der- oder diejenige erhofft sich – aufgrund von Arbeitslosigkeit – über das Ausüben ehrenamtlicher Tätigkeiten den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.¹⁴ Dass der Besitzzuwachs im materiellen Bereich ab einem bestimmten Punkt zu keiner bedeutsamen Steigerung der Lebenszufrieden-

¹³ Diese Darstellung betrifft jedoch ausschließlich Personen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Jene, die Schwarzarbeit nur als profitablen Nebenverdienst ansehen, sind hiervon ausgeschlossen.

¹⁴ Welche Funktionen eine ehrenamtliche Tätigkeit im Falle von Arbeitslosigkeit aufweist, wird an späterer Stelle noch näher beschrieben.

heit führt, wurde in diversen Studien bereits nachgewiesen. (vgl. IMAS, 2011)

Im Zuge einer Studie des IMAS aus dem Jahr 2010 wurden (unter anderem) die Gründe, aus denen Menschen sich ehrenamtlich betätigen, sowie die positiven Effekte, die mit der Tätigkeit einhergehen, erfragt.¹⁵ Als die zwei Hauptgründe für das ehrenamtliche Engagement wurden die Freude über die Möglichkeit, anderen helfen zu können (90%), und das Gefühl, etwas Nützliches zu tun (89%), ermittelt. Weitere Gründe waren z.B. die Möglichkeit, eigene Kenntnisse und Fähigkeiten anwenden zu können (83%) oder neue Erfahrungen zu sammeln (81%). Als positive Aspekte des Ehrenamts wurden am häufigsten die Sinnhaftigkeit der jeweiligen Tätigkeit (86%), die Leistung eines gesellschaftlichen Beitrags (80%), der soziale Kontakt zu anderen Menschen (75%), das Gefühl, in der Gesellschaft etwas bewegen zu können (66%), das Sich-körperlich-und-geistig-fit-bleiben (62%), die sinnvolle Zeitgestaltung (58%) oder der Ausgleich zum Berufsleben (43%) genannt. Die Suche nach Respekt und Anerkennung erhielten als Motivatoren eine vergleichsweise geringe Bedeutung (28%). (vgl. IMAS, 2011)

Ehrenamtlichen Tätigkeiten scheinen also zu einer Steigerung der Lebensqualität zu werden. Das Erleben von Sinn in der Tätigkeit spielt dabei einen ausschlaggebenden Faktor. Die Personen können sich mit dem, was sie tun, identifizieren. Auf diese Art können sie eventuell Arbeitsbedingungen

¹⁵ Die Stichprobengröße betrug 2033 Personen, von denen 51% einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen. Die nachfolgenden Prozentzahlen beziehen sich auf diese Teilgruppe.

aus dem Berufsalltag, mit denen sie nicht ganz zufrieden sind, kompensieren.

Auch bei arbeitslosen Personen kann das ehrenamtliche Engagement förderliche Auswirkungen haben. Das Gefühl etwas Nützliches zu tun und somit selber nützlich zu sein, gebraucht zu werden, hat eine wichtige Funktion. Der Selbstwert kann dadurch stabilisiert werden. Soziale Kontakte bleiben bestehen bzw. können geknüpft werden. Zudem kann die freie Zeit sinnvoll gestaltet werden und bietet Struktur. Der Realitätsbruch, wie in Negt beschrieben hat (siehe Abschnitt 4.5), kann dadurch verhindert werden. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind also durchaus auch als Ressource zu betrachten und spielen somit in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Rolle in unserer Gesellschaft.

- 7.1. Zusammenfassung
- 7.2. Schlussfolgerung
- 7.3. Relevanz
- 7.4. Abschließende Worte

7. RESÜMEE

*"Aufstehen, Straßenbahn, Büro, Essen, Arbeit, Essen, Schlafen,
Montag, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag, Freitag,
immer derselbe Rhythmus - das ist sehr lange ein bequemer Weg. Eines Tages
aber steht das Warum da, und mit diesem Überdruß, in den sich Erstaunen
mischt, fängt alles an."
(Albert CAMUS)*

Die Frage, welcher Sinn der (Erwerbs-)Arbeit in unserer postmodernen Gesellschaft innewohnt, war der Ausgangspunkt dieser Verschriftlichung. Nun gilt es zum Schluss ein Resümee zu ziehen.

115

7.1. Zusammenfassung

Zunächst wurde gezeigt, dass die Begrifflichkeit von Arbeit hinsichtlich einer allgemeinen Definition und Abgrenzbarkeit zu anderen Tätigkeiten und Handlungen sich als sehr schwierig erweist.

Ebenfalls wurde die unterschiedliche – bis hin zur gegensätzlichen – Bewertung der Arbeit im historischen Verständnis veranschaulicht. Daraus ging hervor, dass Arbeit nicht seit eh und je einen solch hohen und zentralen Stellenwert in der Geschichte der Menschheit aufwies, wie es in unserer heutigen Gesellschaft der Fall ist. Arbeit war über lange Zeit nur Mittel zum Zweck, indem sie zur Sicherung der Existenz diente. Diese einseitige

Zielgerichtetheit hat Arbeit verloren. Mittlerweile ist die finanzielle Absicherung in Form von Einkommen nur noch ein Aspekt unter Vielen, die mit der Arbeit einhergehen. Da Arbeit – aufgrund der hohen Verstrickung – Auswirkungen auf alle Lebensbereiche hat, ist ihre Zentralität unübersehbar. HANK (1995) schrieb sogar von Arbeit als die Religion des 20. Jahrhunderts. (vgl. RIBOLITS, 2000, S. 1) Arbeit dominiert alle Bereiche unseres Lebens: „Wir alle sind sozialisiert in einer unvorstellbaren Idealisierung der Arbeit.“ (ebd., S. 5) Dies hat BECK bereits 1986 veranschaulicht, indem er schrieb: „Wenn wir den Beruf unseres Gegenübers kennen, glauben wir, ihn (sie) zu kennen. Der Beruf dient zur wechselseitigen Identifikations-schablone, mit deren Hilfe wir die Menschen, die ihn ‚haben‘, einschätzen in ihren persönlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten, ihrer ökonomischen und sozialen Stellung.“ (BECK, 1986, S. 221)

Arbeit ist gesellschaftlicher Integrationsfaktor, die „Eintrittskarte“ zur Teilhabe am gesellschaftlichen Ganzen. Demzufolge wurde die Bezeichnung *Arbeitsgesellschaft* nachwievor als zutreffend bewertet.

Allerdings haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen gewandelt und stellen die Arbeitenden vor neue An- und Herausforderungen. Im Kampf um Arbeitsplätze und dem Bestehen am Arbeitsmarkt wird von ihnen ein hohes Maß an Selbstregulation, Strapazierfähigkeit, Flexibilität, Eigenverantwortung, Selbstvermarktung und Durchsetzungsvermögen verlangt. Die Bedingungen wirken auf viele Menschen belastend und überfordernd. Die Anzahl psychischer Erkrankungen (vor allem Ängste und Depressionen) sind in den letzten Jahren rasant gestiegen und verdeutlichen die hohen Anforderungen der Arbeitswelt.

Jedoch boten sich den Menschen auch noch nie so viele Möglichkeiten, sich in der Arbeit entfalten zu können, womit schließlich zur Frage nach dem Sinn in und von Arbeit übergeleitet werden kann:

Welchen Sinn hat die Arbeit und worin liegt er? Warum und wozu arbeiten wir? Was haben wir davon?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde einerseits der Bedeutung von Sinn für die Arbeitswelt und andererseits dem Sinn der Arbeit für das Individuum nachgegangen.

Im Hinblick auf die Arbeitswelt wurde festgestellt, dass Sinn vor allem in Bezug auf die Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit eine wichtige Rolle spielt. Es wurde gezeigt, dass unterschiedliche Faktoren (Kernmerkmale) die Einstellung zur Arbeit und das Erleben von Sinn in der Arbeit beeinflussen. Zu diesen Faktoren zählen vor allem die Komplexität (Anforderungsvielfalt), der Handlungsspielraum (Autonomie), das Bekommen von Feedback und die subjektive Bedeutung der Arbeit.

Ermöglicht die Arbeit das Einbeziehen kognitiver Fähigkeiten, Eigenständigkeit und Eigeninitiative, so wird sie in der Regel positiv bewertet. Die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten, Ideen (vor allem im Hinblick auf Kreativität) und Wissen in den Arbeitsprozess mit einbringen zu können, stärkt zudem das Selbstwert- und Verantwortungsgefühl der Arbeitenden wirkt sich ebenfalls positiv auf die Sinnerfüllung aus. Feedback und das Wissen über Arbeitszusammenhänge ermöglichen wiederum Orientierung und dadurch Sicherheit. Auch eine offene Unternehmenskultur und soziale Unterstützung sind förderliche Faktoren. Den stärksten Einfluss auf die

Arbeitszufriedenheit hat jedoch die subjektive Bedeutung der Arbeit für die das Individuum. Kann sich der/die Arbeitende mit der Tätigkeit – also dem Arbeitsinhalt – identifizieren, steigt die Zufriedenheit und die Motivation, sich für die Arbeit zu engagieren.

Je mehr diese Faktoren gegeben sind, desto höher ist die resultierende Arbeitszufriedenheit und intrinsische Motivation. Dies wirkt sich wiederum auf die Arbeitsqualität aus. Hohe Arbeitszufriedenheit schützt außerdem vor dem beschriebenen Phänomen der „inneren Kündigung“ und damit auch vor psychischen Erkrankungen.

Empfindet die Person Begeisterung für die Arbeit, so kann es zum so genannten „Flow-Erlebnis“, dem Aufgehen in der Tätigkeit kommen.

Besonders im Zeitalter der globalisierten Märkte und hoher nationaler wie internationaler Konkurrenz sind Unternehmen auf motivierte und zufriedene MitarbeiterInnen, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren können, angewiesen. Die Vermittlung von Sinn spielt deshalb eine wichtige Funktion in der Welt der Arbeit und ist vor allem für ein erfolgreiches Management entscheidend.

Doch auch in subjektiver Hinsicht, also für den einzelnen Menschen, kommt der Arbeit eine hohe Bedeutung zu. So wurde gezeigt, dass mit Arbeit weit mehr als nur Broterwerb verbunden wird.

Mit Bezug auf WEINERT (2004) kann festgehalten werden, dass Menschen auch im Arbeitsprozess immer häufiger danach streben, bestimmte Bedürfnisse – z.B. Selbstverwirklichung und Entfaltung – zu befriedigen. Folglich macht Arbeit für einen Menschen nur dann Sinn, wenn sie auch zu

befriedigenden Ergebnissen führt. Daraus wurde auch die Wechselbeziehung zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit ersichtlich. Einen Sinn in der Arbeit zu sehen, Spaß an und in ihr zu haben, hat einen starken Einfluss auf die Lebenszufriedenheit.

Wie zufrieden wir mit unserer Erwerbsarbeit sind, hängt im entscheidenden Maße davon ab, ob wir sie als erfreulich empfinden oder nicht, ob wir sie gerne ausüben oder nicht, ob wir einen Sinn in ihr sehen oder nicht. Letzteres, so zeigte sich, ist sogar bei monotonen Arbeiten möglich: „In dem der Arbeitende zum Beispiel für das Leben seiner Familie sorgt und im Bewusstsein davon Erfüllung findet, muss sie sich nicht in Bedürfnisbefriedigung durch Erwerbsarbeit erschöpfen, sondern kann der Tätigkeit darüber hinaus Sinn beimessen.“ (KREMPPL, 2011, S. 11)

Welchen Wert Arbeit für den Einzelnen symbolisiert, wurde besonders am Beispiel von Arbeitslosigkeit ersichtlich. In einer Arbeitsgesellschaft arbeitslos zu sein, bedeutet mit einer Vielzahl – vor allem psychosozialer – Belastungen konfrontiert zu sein, die nicht mit dem Ausbleiben des Einkommens zu erklären sind. Die Lebenszufriedenheit und der Selbstwert von Erwerbslosen sind im Vergleich zu Erwerbstätigen deutlich geringer.

7.2. Schlussfolgerung

*"Wenn Arbeit alles wäre,
gäbe es keinen Lebenssinn für Behinderte,
keinen mehr für Alte und noch keinen für Kinder."*

(Norbert BLÜM)

Nachdem die Erkenntnisse der Analyse vorab zusammengefasst wurden, kann schlussfolgernd hervorgehoben werden, dass Arbeit und Sinn in vielfältiger Weise in Beziehung zueinander stehen. So spielt Sinn sowohl in der Arbeitswelt als solcher, als auch auf individueller Ebene eine wichtige Rolle. Einen Sinn in der Arbeit zu sehen, eine Antwort auf das *Wozu?* zu haben, ist der stärkste Motivator. Worin der Sinn der Arbeit jedoch gesehen wird, ist von Mensch zu Mensch facettenreich. Im Hintergrund geht es um das Befriedigen eigener Bedürfnisse und die Verwirklichung innerer Werte. Arbeit kann folglich als ein Gewinn auf psychologischer Ebene verstanden werden.

Es ist jedoch nicht möglich alle Tätigkeiten in „sinnvoll“ und „sinnlos“ zu klassifizieren. Ebenso kann es vorkommen, dass eine an sich sinnvolle Arbeit, für die- oder denjenigen, die/der sie ausübt, trotzdem nicht befriedigend sein kann.

Um auf die einleitenden Worte von LAFARGUE zurückzukommen, kann Arbeit durchaus etwas „Sinnstiftendes“ haben. Doch ist festzuhalten, dass Arbeit nicht alleiniger Sinn des Lebens ist oder sein sollte, sondern nur eine mögliche Sinnquelle.

7.3. Relevanz

*„Nicht unsere Arbeit macht uns zu dem, was wir sind,
sondern das, was wir aus unserer Arbeit machen.“*
(Walter BÖCKMANN)

Der Wert der Arbeit für den Menschen wurde im Zuge der Abhandlung deutlich. Welche Konsequenzen haben die Ergebnisse?

Die persönlichen Bedürfnisse der Menschen in der Arbeitswelt werden immer bedeutsamer. Die Verknüpfung materialistischer und postmaterialistischer Werte ist, den Autoren SCHÖNHERR und GRÜBELE (2011) zu Folge, ein erstrebenswertes Ideal: „Sinn der Arbeit in Verbindung mit Mitgestaltung, Pflichtbewusstsein, Zuverlässigkeit und Treue aus Überzeugung, in Verbindung mit Anerkennung, Flexibilität und Aufstieg bilden eine erstrebenswerte Synthese, sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer – eine Herausforderung an alle Führungskräfte.“ (S. 140)

Aufgrund weiter zunehmender Technisierung und Automatisierung wird die menschliche Arbeitskraft immer mehr ersetzt. Auch der Wettbewerbskampf und somit der Kampf ums Überleben in der Arbeitswelt werden sich zukünftig weiter zuspitzen. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit werden von den Arbeitenden wahrscheinlich in einem noch größeren Ausmaß gefordert als bisher.

Die unausgesprochene Pflicht zur ständigen Weiterbildung im Zuge lebenslangem Lernen ist auch für den Bereich der Erwachsenen- und Berufsbildung von zunehmender Relevanz. Denn Ziel von Weiterbildung sollte es nicht nur sein, beruflich zu qualifizieren, „sondern auch die Entwicklung

des Menschen [zu] fördern, indem er Zusammenhänge erkennen und lernen kann, sich selber und andere besser zu verstehen. Lernen soll [...] [dazu beitragen, Anm. D.B.], den Sinn der Arbeit zu verstehen, der man sich widmet oder widmen will“, so SCHÖNHERR und GRÜBELE (2011, S. 141) Auch Arbeitslose – und vor allem Langzeitarbeitslose – gehören bereits seit längerem zur Weiterbildungszielgruppe. Die Ergebnisse aus der Arbeitslosenforschung sind auch im Weiterbildungsbereich wichtig, da der verringerte Selbstwert von Arbeitslosen z.B. Auswirkungen auf die Lernbereitschaft, die Lernmotive und Bildungsinteressen hat.

Die Arbeitenden werden in jedem Fall immer mehr gefordert sein, mit ihren Fähigkeiten individuelle Tätigkeiten zu finden, in denen sie sich entfalten können, da die Unsicherheit im Beruf und um den Arbeitsplatz steigen werden. (vgl. ebd., S. 140ff)

Das Problem der Massenarbeitslosigkeit wird sich auch in näherer Zukunft nicht lösen lassen. Die Vorstellung einer Vollbeschäftigung ist bereits vor längerer Zeit gestorben. Dies hat zur Folge, so RIBOLITS (2000), dass es zu einer fortschreitenden Polarisierung und Spaltung in der Gesellschaft kommt. Jene, die sich im Zuge des steigenden Konkurrenzkampfes um die Arbeitsplätze immer heftiger konkurrieren müssen, stehen denen gegenüber, die dadurch profitieren. RIBOLITS sieht das Problem in der maßlosen Überhöhung der Arbeit. Durch das Festhalten am „Arbeitsfetisch“ wird die Reduzierung der Vollzeit Arbeitsplätze nur als Bedrohung und nicht als Chance für ein freieres Leben gesehen. (vgl. ebd., S. 1f) Folglich appelliert er an das „Verlassen des Denkkorsetts der Arbeitsgesellschaft“; es gilt die

derzeitige Idealisierung der Erwerbsarbeit zu hinterfragen. (vgl. ebd., S. 11f)

Die Abhängigkeit der gesellschaftlichen Anerkennung muss sich von der Frage nach der Erwerbstätigkeit lösen. Hierzu gilt es sich auch von der Fixierung bei Arbeit auf Erwerbsarbeit zu verabschieden, um bereits an sich sinnvolle Arbeiten (wie Kindererziehung oder soziale oder ökologische Tätigkeiten) zu würdigen.

7.4. Abschließende Worte

Die behandelte Thematik ist sehr komplex und der Systemdefekt unserer Arbeitsgesellschaft, wie NEGt ihn beschrieben hat, bedarf tiefgreifender Lösungsansätze.

Abschließen möchte ich mit der *Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral* von Heinrich BÖLL, die vielleicht ein bisschen zum Nachdenken anregt und ein erster kleiner Schritt in diese Richtung ist:

Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral von *Heinrich BÖLL, 1963.*

In einem Hafen an einer westlichen Küste Europas liegt ein ärmlich gekleideter Mann in seinem Fischerboot und döst. Ein schick angezogener Tourist legt eben einen neuen Farbfilm in seinen Fotoapparat, um das idyllische Bild zu fotografieren: blauer Himmel, grüne See mit friedlichen schneeweißen Wellenkämmen, schwarzes Boot, rote Fischermütze. *Klick*. Noch einmal: *klick*. Und da aller guten Dinge drei sind und sicher sicher ist, ein drittes Mal: *klick*.

Das spröde, fast feindselige Geräusch weckt den dösenden Fischer, der sich schläfrig aufrichtet, schläfrig nach einer Zigarettenschachtel angelt; aber bevor er das Gesuchte gefunden, hat ihm der eifrige Tourist schon eine Schachtel vor die Nase gehalten, ihm die Zigarette nicht gerade in den Mund gesteckt, aber in die

Hand gelegt, und ein viertes *Klick*, das des Feuerzeuges, schließt die eilfertige Höflichkeit ab. Durch jenes kaum messbare, nie nachweisbare Zuviel an flinker Höflichkeit ist eine gereizte Verlegenheit entstanden, die der Tourist - der Landessprache mächtig - durch ein Gespräch zu überbrücken versucht.

„*Sie werden heute einen guten Fang machen.*“

Kopfschütteln des Fischers.

„*Aber man hat mir gesagt, daß das Wetter günstig ist.*“

Kopfnicken des Fischers.

„*Sie werden also nicht ausfahren?*“

Kopfschütteln des Fischers, steigende Nervosität des Touristen. Gewiß liegt ihm das Wohl des ärmlich gekleideten Menschen am Herzen, nagt an ihm die Trauer über die verpaßte Gelegenheit.

„Oh, Sie fühlen sich nicht wohl?“

Endlich geht der Fischer von der Zeichensprache zum wahrhaft gesprochenen Wort über. „*Ich fühle mich großartig*“, sagt er. „*Ich habe mich nie besser gefühlt.*“ Er steht auf, reckt sich, als wolle er demonstrieren, wie athletisch er gebaut ist.

„*Ich fühle mich phantastisch.*“

Der Gesichtsausdruck des Touristen wird immer unglücklicher, er kann die Frage nicht mehr unterdrücken, die ihm sozusagen das Herz zu sprengen droht: „*Aber warum fahren Sie dann nicht aus?*“

Die Antwort kommt prompt und knapp. „*Weil ich heute morgen schon ausgefahren bin.*“

„*War der Fang gut?*“

„*Er war so gut, daß ich nicht noch einmal auszufahren brauche, ich habe vier Hummer in meinen Körben gehabt, fast zwei Dutzend Makrelen gefangen...*“ Der Fischer, endlich erwacht, taut jetzt auf und klopft dem Touristen beruhigend auf die Schultern. Dessen besorgter Gesichtsausdruck erscheint ihm als ein Ausdruck zwar unangebrachter, doch rührender Kümmernis.

„*Ich habe sogar für morgen und übermorgen genug*“, sagt er, um des Fremden Seele zu erleichtern. „*Rauchen Sie eine von meinen?*“

„*Ja, danke.*“

Zigaretten werden in die Mäuler gesteckt, ein fünftes *Klick*, der Fremde setzt sich kopfschüttelnd auf den Bootsrand, legt die Kamera aus der Hand, denn er braucht jetzt beide Hände, um seiner Rede Nachdruck zu verleihen.

„Ich will mich ja nicht in Ihre persönlichen Angelegenheiten mischen“, sagt er, „aber stellen Sie sich mal vor, Sie führen heute ein zweites, ein drittes, vielleicht sogar ein viertes Mal aus, und Sie würden drei, vier, fünf, vielleicht gar zehn Dutzend Makrelen fangen - stellen Sie sich das mal vor.“

Der Fischer nickt.

„Sie würden“, fährt der Tourist fort, „nicht nur heute, sondern morgen, übermorgen, ja, an jedem günstigen Tag zwei-, dreimal, vielleicht viermal ausfahren - wissen Sie, was geschehen würde?“

Der Fischer schüttelt den Kopf.

„Sie würden sich spätestens in einem Jahr einen Motor kaufen können, in zwei Jahren ein zweites Boot, in drei oder vier Jahren vielleicht einen kleinen Kutter haben, mit zwei Booten und dem Kutter würden Sie natürlich viel mehr fangen - eines Tages würden Sie zwei Kutter haben, Sie würden...“, die Begeisterung verschlägt ihm für ein paar Augenblicke die Stimme, „Sie würden ein kleines Kühlhaus bauen, vielleicht eine Räucherei, später eine Marinadenfabrik, mit einem eigenen Hubschrauber rundfliegen, die Fischschwärme ausmachen und Ihren Kuttern per Funk Anweisungen geben. Sie könnten die Lachsrechte erwerben, ein Fischrestaurant eröffnen, den Hummer ohne Zwischenhändler direkt nach Paris exportieren - und dann...“, wieder verschlägt die Begeisterung dem Fremden die Sprache.

Kopfschüttelnd, im tiefsten Herzen betrübt, seiner Urlaubsfreude schon fast verlustig, blickt er auf die friedlich hereinrollende Flut, in der die ungefangenen Fische munter springen. *„Und dann“, sagt er, aber wieder verschlägt ihm die Erregung die Sprache.*

Der Fischer klopft ihm auf den Rücken, wie einem Kind, das sich verschluckt hat. *„Was dann?“, fragt er leise.*

„Dann“, sagt der Fremde mit stiller Begeisterung, „dann könnten Sie beruhigt hier im Hafen sitzen, in der Sonne dösen - und auf das herrliche Meer blicken.“ „Aber das tu' ich ja schon jetzt“, sagt der Fischer, „ich sitze beruhigt am Hafen und döse, nur Ihr Klicken hat mich dabei gestört.“

Tatsächlich zog der solcherlei belehrte Tourist nachdenklich von dannen, denn früher hatte er auch einmal geglaubt, er arbeite, um eines Tages einmal nicht mehr arbeiten zu müssen, und es blieb keine Spur von Mitleid mit dem ärmlich gekleideten Fischer in ihm zurück, nur ein wenig Neid.

8. LITERATURVERZEICHNIS

- ARENDDT, H. (1989). *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*. München: Piper.
- BADEL, C., & HOLLERWEGER, E. (2001). *Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich*. Abgerufen am 29. 01 2012 von <http://www.wu.ac.at/sozialpolitik/pub/wp6>
- BARZ, H., & MAY, S. (2001). *Erwachsenenbildung als Sinnstiftung? Zwischen Bildung, Therapie und Esoterik*. (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Hrsg.) Bielefeld: Bertelsmann.
- BECK, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- BÖCKMANN, W. (1999). *Sinn in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft*. Bielefeld: Littera.
- BÖHLE, F. (2010). Arbeit und Belastung. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 451-482). Wiesbaden: VS/GWV.
- BÖLL, H. (1994). Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral. In *Werke, Band: Romane und Erzählungen 4* (S. 267-269). Köln: Kiepenhaeuer & witsch.
- BONß, W. (1999). Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften. In G. SCHMIDT (Hrsg.), *Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess*. (S. 145-175). Berlin: Ed. Sigma.
- BRANDL, S., & HILDEBRANDT, E. (2002). *Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte*. Opladen: Leske + Budrich.

- Bundes Psychotherapeuten Kammer (BPtK). (23. März 2010). *Komplexe Abhängigkeiten machen psychisch krank - BPtK-Studie zu psychischen Belastungen in der modernen Arbeitswelt*. Abgerufen am 17. Juli 2011 von Psychotherapeutenkammer Hamburg:
http://www.bptk.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/BPtK-Studien/belastung_moderne_arbeitswelt/20100323_belastung-moderne-arbeitswelt_bptk-studie.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2006). *Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland*. Bonn/Berlin.
- CLASSEN, M. (1999). *Die Bedeutung von Sinn für Individuum und Organisation - Eine vergleichende Betrachtung von Logotherapie und Managementlehre*. Diplomarbeit.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (2008). *FLOW - Das Geheimnis des Glücks*. (14. Ausg.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- DAHRENDORF, R. (1983). Arbeit und Tätigkeit - Wandlungen der Arbeitsgesellschaft. In H. AFHELDT, & P. G. ROGGE (Hrsg.), *Geht uns die Arbeit aus? Prognos Forum Zukunftsfragen*. (S. 23-36). Stuttgart.
- DAHRENDORF, R. (1983). Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In J. MATTHES, *Krise der Arbeitsgesellschaft*. (S. SEITEN). Frankfurt a.M.: Campus.
- DEPLAZES, S., & KÜNZLI, H. (2010). Arbeit und Gesundheit - Betriebliches Gesundheitsmanagement. In B. WERKMANN-KARCHER, & J. RIETIKER (Hrsg.), *Angewandte Psychologie für das Human Resource Management: Konzepte und Instrumente für ein wirkungsvolles Personalmanagement*. (S. 435-449). Berlin: Springer.

- DURKHEIM, E. (1992). *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt a.M.
- Ehrenberg, A. (2008). *Das erschöpfte Selbst: Depression und Gesellschaft in der Gegenwart*. (6. Ausg.). Frankfurt: Suhrkamp.
- FINK, U. (1994). Arbeit ist mehr als Broterwerb. In H. HOFFMANN, & D. KRÄMER, *Arbeit ohne Sinn? Sinn ohne Arbeit? Über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft*. (S. SEITENANGABE). Weinheim: Beltz.
- FISCHER, U. L. (2008). Zur Bedeutung der Arbeit für die Sinnstiftung des modernen Subjekts. In W. JÄGER, & K. RÖTTGERS (Hrsg.), *Sinn von Arbeit. Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen*. (S. 183-201). Wiesbaden: VS/GWV.
- FRANKL, V. E. (2009). *Ärztliche Seelsorge. Grundlage der Logotherapie und Existenzanalyse. Mit den >Zehn Thesen über die Person<*. (2. Aufl., ungekürzte Ausg.). München: dtv.
- FRANKL, V. E. (2009). *Das Leiden am sinnlosen Leben. Psychotherapie für heute*. (31. Ausg.). Freiburg, Basel, Wien: Herder.
- FRANKL, V. E. (1984). *Der Wille zum Sinn*. Bern: Huber.
- FRIEDRICH-GÄRTNER, L. (2011). Psychische Erkrankungen im Kontext von Arbeit. *Public Health Forum* (19, Heft 72, 2011).
- GOTTSCHALL, K., & VOß, G. G. (Hrsg.). (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Hampp, Mering.

- HANN, C. (2000). Echte bauern, Stachanowiten und die Lilien auf dem Felde. Arbeit und Zeit aus sozialanthropologischer Perspektive. In J. KOCKA, & C. OFFE (Hrsg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. (S. 23-53). Frankfurt a.M.: Campus.
- HILLMANN, K.-H. (2001). Zur Wertewandelforschung: Einführung, Übersicht und Ausblick. In G. W. OESTERDIEKHOFF, & N. JEGELKA (Hrsg.), *Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften*. (S. 15-40). Opladen: Leske + Budrich.
- IMAS-International. (2011). *Ehrenamt als "Sinn-Quelle"*. (Institut für Markt- und Sozialanalysen GmbH, Hrsg.) Abgerufen am 29. 01 2012 von http://bildungs.tv/files/documents/IMAS-Report_Ehrenamt.pdf
- ISAKSEN, J. (2000). Constructing Meaning despite the Drudgery of Repetitive Work. *Journal of Humanistic Psychology* (40), S. 84-107.
- JACOBI, F., KLOSE, M., & WITTCHEN, H. U. (2004). *Psychische Störungen in der deutschen Allgemeinbevölkerung: Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Ausfalltage*. Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz, (47: 763-744).
- JAHODA, M., LAZARFELD, P. F., & ZEISEL, H. (1994). *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- JOCHUM, G. (2010). Zur historischen Entwicklung des Verständnisses von Arbeit. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 81-126). Wiesbaden: VS/GWV.
- JÜRGENS, K. (2010). Arbeit und Leben. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 483-512). Wiesbaden: VS/GWV.

- JÜRGENS, K. (2010). Arbeit und Leben. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. (S. 483-512). Wiesbaden: VS/GWV.
- KELLER, B. (2007). Arbeits- und Organisationspsychologie. In D. G. MYERS, *Psychologie* (S. 885-937). Heidelberg: Springer.
- KERSTING, J.-M. (2007). Flow- und Sinnerleben in der Arbeit. In H. SCHULER, & K. SONNTAG (Hrsg.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie*. (S. 134- 140). Göttingen/Bern/Wien/Paris [u.a.]: Hogrefe.
- KEUPP, H. (1999). *Je weniger sie wird, desto wichtiger wird sie: Die wachsende Bedeutung der Arbeit für die Identität am Ende der Erwerbsgesellschaft*. Abgerufen am 10. 07 2011 von http://www.ipp-muenchen.de/texte/identitaet_am_ende_der_erwerbsgesellschaft.pdf
- KEUPP, H., & DILL, H. (Hrsg.). (2010). *Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt*. Bielefeld: transcript.
- KIESELBACH, T., & BEELMANN, G. (2006). Psychosoziale Risiken von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. Effekte und Prävention. *Psychotherapeut* (51, 2006), S. 452-459.
- KLEEMANN, F., & VOß, G. G. (2010). Arbeit und Subjekt. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 415-450). Wiesbaden: VS/GWV.
- KNABE, A., & RÄTZEL, S. (2008). Wie zufrieden macht die Arbeit? Eine neue Quantifizierung der nicht pekuniären Kosten der Arbeitslosigkeit. In Deutscher-Studienpreis (Hrsg.), *Mittelpunkt Mensch. Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben*. (S. 95-115). Wiesbaden: VS/GWV.

- KRATZER, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma.
- KREBS, A. (2002). *Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- KREMPL, S.-T. (2011). *Paradoxien der Arbeit. Oder: Sinn und Zweck des Subjekts im Kapitalismus*. Bielefeld: transcript.
- LACHMANN, W. (Hrsg.). (1995). *Die Arbeitsgesellschaft in der Krise. Konsequenzen für den einzelnen und die Volkswirtschaft*. Münster: Lit.
- LACHMANN, W. (1995). Vom Wert und Sinn der Arbeit. In W. LACHMANN, *Die Arbeitsgesellschaft in der Krise: Konsequenzen für den einzelnen und die Volkswirtschaft*. (S. 13-31). Münster: Lit.
- LANGFELDT, B. (2009). *Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriosozologie: Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- LANTERMANN, E. D. (2009). *Selbstsorge in unsicheren Zeiten. Resignieren oder Gestalten*. Weinheim: Beltz.
- LANTERMANN, E. D., DÖRING-SEIPEL, E., & GERHOLD, L. (2009). *Selbstsorge in unsicheren Zeiten: Resignieren oder Gestalten*. Weinheim: Beltz/Psychologie Verlagsunion.
- LOHR, K. (2003). Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? *Berliner Journal für Soziologie (BJS)* (Heft 4/2003), S. 511-529.

- LÜBBE, H. (2001). Werteverfall oder Wertewandel? Soziale und politische Aspekte. In G. W. OESTERDIEKHOF, & N. JEGELKA (Hrsg.), *Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften*. (S. 177-190). Opladen: Leske + Budrich.
- MADER, W. (2005). Weiterbildung und Beratung. In R. TIPPELT (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung, Weiterbildung*. (S. 317-326). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- MIKL-HORKE, G. (2007). *Industrie- und Arbeitssoziologie*. (6. Ausg.). München: Oldenbourg.
- MOLDASCHL, M., & VOß, G. G. (Hrsg.). (2002). *Subjektivierung von Arbeit*. München.
- NEGT, O. (1984). *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- NERDINGER, & W., F. (2006). Motivierung. In H. SCHULER (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie*. (2. überarb. u. erw. Ausg., S. 385-408). Göttingen/Bern/Wien [u.a.]: Hogrefe.
- NERDINGER, F. W. (2011). Arbeitsmotivations und Arbeitszufriedenheit. In F. W. NERDINGER, G. BLICKLE, & N. SCHAPER (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie*. (Bd. 2. überarb., S. 393-408). Berlin/Heidelberg: Springer.
- NERDINGER, F. W., BLICKLE, G., & SCHAPER, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. (2. überarb. Ausg.). Berlin/Heidelberg: Springer.
- NOELLE-NEUMANN, E., & STRÜMPEL, B. (1985). *Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse*. (2. Ausg.). München/Zürich: Piper.

- NÜBLING, M., & STÖBEL, U. (2007). Der ältere Mensch im Erwerbsleben - Wie lange fühlt man sich gesund und belastbar? *Public Health Forum* (15/57).
- OBERMAIER, M. (2005). *Flexible Arbeitswelten. Zur pädagogischen Prävention bei Erwerbslosigkeit*. Hamburg: Kovač.
- PARSONS, T. (1985). *Das System moderner Gesellschaften*. Weinheim/München: Juventa.
- PELZMANN, L. (2000). *Wirtschaftspsychologie. Behavioral Economics, Behavioral Finance, Arbeitswelt*. (3. erw. Ausg.). Wien: Springer.
- PONGRATZ, L. (2002). Bildung als Ware. Die Transformation des Bildungsbürgers zum Selbstvermarkter. In J. CLASSEN (Hrsg.), *Erich Fromm - Erziehung zwischen Haben und Sein*. (S. 37-56). Eitorf: Gata.
- PRANTL, N. (2005). Das Konzept Work-Life-Balance eingebettet in die beiden Hauptlebensbereiche "Arbeit" und "Freizeit". *Organisationsberatung - Supervision - Coaching* (4), S. 321-331.
- PRECHT, R. D. (2007). *Wer bin Ich- und wenn ja, wie viele? Eine philosophische Reise*. (4. Ausg.). München: Goldmann.
- RHEINBERG, F. (2010). Intrinsische Motivation und Flow-Erleben. In J. HECKHAUSEN, & H. HECKHAUSEN (Hrsg.), *Motivation und Handeln*. (4. überarb. u. erw. Ausg., S. 365-387). Berlin/Heidelberg/New York: Springer.
- RHEINBERG, F. (2009). Intrinsische Motivation. In V. BRANDSTÄTTER, & J. H. OTTO (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie - Motivation und Emotion*. (S. 258-265). Göttingen/Bern/Wien/Paris [u.a]: Hogrefe.
- RIBOLITS, E. (2000). *Arbeit macht NICHT frei!* Abgerufen am 14. 01 2012 von <http://homepage.univie.ac.at/erich.ribolits/php/web/archive>

- RIBOLITS, E. (1995). *Die Arbeit hoch? Berufspädagogische Streitschrift wider die Totalverzweckung des Menschen im Post-Fordismus*. Wien: Profil.
- ROHRSCHEIDER, U. (2011). *Macht, Neugier, Team... Mitarbeiter individuell führen und motivieren mit dem Reiss Motivationsprofil*. Wiesbaden: Gabler Fachverlag/Springer Fachmedien.
- SAILER-PFISTER, S. (2006). *Theologie der Arbeit vor neuen Herausforderungen. Sozialethische Untersuchungen im Anschluß an Marie-Dominique Chenu und Dorothee Sölle*. Berlin: Lit.
- SASSE, C. (2006). Eine Romantische Arbeitsethik? Die neuen Ideale in der Arbeitswelt. In G. BURKART (Hrsg.), *Die Ausweitung der Bekenntniskultur - neue Formen der Selbstthematization?* (S. 285-312). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- SCHERTLER, W. (2006). *Strategisches Affinity-Group-Management. Wettbewerbsvorteile durch ein neues Zielgruppenverständnis*. Wiesbaden: Gabler.
- SCHMIDT, G. (2010). Arbeit und Gesellschaft. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 127-150). Wiesbaden: VS/GWV.
- SCHMUCKER, R. (2011). Arbeit und Gesundheit - ein Interventionsfeld im Wandel. *Public Health* (19, Heft 72, 2011).
- SCHNEIDER, W. (9. Februar 2006). Psychosomatik in der Arbeitswelt. Eine interdisziplinäre Aufgabe der fächer der psychosomatischen Medizin und Psychotherapie sowie der Arbeitsmedizin. *Psychotherapeut* (Volume 51, Number 2 / 2006), S. 157-170.

- SCHNEIDER, W. (12. Dezember 2010). Psychosoziale Herausforderungen der Arbeitswelt in der postmodernen Gesellschaft. (H. FREYBERGER, & B. STRAUß, Hrsg.) *Psychotherapeut* (Volume 56, Number 1 / 2011), S. 8-15.
- SCHRÖDER, H. (2003). Flexible Arbeitswelten. Zur pädagogischen Prävention bei Erwerbslosigkeit. In ARBEITSGEMEINSCHAFT BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSFORSCHUNG E.V./PROJEKT QUALIFIKATIONS-ENTWICKLUNGS-MANAGEMENT (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung* (S. SEITEN). Münster: Waxmann.
- SCHULZ, R. (2010). *Kompetenz-Engagement. Ein Weg zur Integration Arbeitsloser in die Gesellschaft*. Wiesbaden: VS/GWV.
- SCHWEIGER, G. (2009). Arbeit im Strukturwandel. In T. BÖHLER, O. NEUMAIER, G. SCHWEIGER, & C. SEDMAK (Hrsg.), *Menschenwürdiges Arbeiten. Eine Herausforderung für Gesellschaft, Politik und Wissenschaft*. (S. 39-72). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SEMMER, N. K., & UDRIS, I. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. SCHULER (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie*. (4. aktualisierte Ausg., S. 157-196). Bern: Hans Huber.
- SENNET, R. (2006). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin.
- SIEVERS, B. (1984). Vom Sinn und Unsinn der Motivation. *Zeitschrift der Gesellschaft für Organisationsentwicklung*. (3/84), S. 1-13.
- THOM, G. (2008). Work-Life-Balance - Die Balance zwischen Berufs- und Privatleben zielorientiert gestalten. In K. SEEGER, & B. LIMAN (Hrsg.), *Zielorientierte Unternehmensführung*. (S. 231-258). Wiesbaden: Gabler/GWV.

- VOGEL, B. (2001). Wege an den Rand der Arbeitsgesellschaft - der Verlust der Erwerbsarbeit und die Gefahr sozialer Ausgrenzung. In E. BARLÖSIUS, & W. LUDWIG-MAYERHOFER (Hrsg.), *Die Armut der Gesellschaft*. (S. 151-168). Opladen: Leske+Budrich.
- VON KETTLER, B. (2010). (R)evolution der Arbeit - Warum Work-Life Balance zum Megathema wird und sich trotzdem verändert. Wie konkrete Handlungsempfehlungen und gezielte Projekte aussehen. In S. KAISER, & M. J. RINGLSTETTER (Hrsg.), *Work-Life Balance. Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber*. (S. 139-153). Berlin/Heidelberg: Springer.
- VOß, G. G. (2010). Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In F. BÖHLE, G. G. VOß, & G. WACHTLER (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 23-80). Wiesbaden: VS/GWV.
- WEINERT, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. (5. vollst. überarb. Ausg.). Weinheim/Basel: Beltz.
- WHO. (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*. Abgerufen am 06. 11 2011 von [://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf)
- YALOM, I. D. (2010). *Existenzielle Psychotherapie*. (5. korr. Ausg.). Bergisch Gladbach: EHP.