2010/16 Inland

https://www.jungle.world/artikel/2010/16/was-hat-uns-bloss-so-ruiniert

Die »Burn-out-Gesellschaft«

Was hat uns bloß so ruiniert?

Von **Martina Mescher**

Die Zahl der psychischen Erkrankungen durch Arbeitsüberlastung steigt in ganz Europa. In Deutschland geht man immer noch davon aus, dass es sich beim Burn-out um ein individuelles Problem der betroffenen Beschäftigten handelt.

Die Gespräche auf der Geburtstagsparty sind entlarvend. Der eine schwört auf Baldrian, die andere favorisiert Johanniskraut. Die üblichen Small-Talk-Themen über Filme oder Konzerte laufen ins Leere, stattdessen sorgt die Frage, ob jemand einen guten Orthopäden kennt, für eine erstaunlich breite Resonanz. Maximale Aufmerksamkeit erregt der Gast, der die These aufstellt, dass Tinnitus auf eine unentdeckte Halswirbelsäulenerkrankung zurückzuführen sei. Die Altersspanne der Menschen, die sich hier versammelt haben, liegt zwischen Mitte zwanzig und Mitte dreißig, ihre Eltern bezeichneten diese Lebensphase gerne als »Blütezeit«. Solche Sätze können bedrohlich klingen. Denn Zeit hat hier fast niemand, und die allgemeine Befindlichkeit lässt keinen Rückschluss auf »Blüte« zu. Obwohl die Party an einem Samstag stattfindet, verpassen sich viele Gäste. Die eine Fraktion kommt früh und bleibt nicht lange, weil sie am nächsten Morgen fit sein muss, die andere trifft spät ein, weil der Arbeitstag mal wieder kein Ende genommen hat. Wer sich noch nicht das Vertrauen erarbeitet hat, einen Büroschlüssel besitzen zu dürfen, macht eben Home Office. Der Arbeitseinsatz ist auf jeden Fall für die siebentägige Arbeitswoche sichergestellt.

Arbeitgeber würden in dieser Runde vermutlich den perfekten Mitarbeiter entdecken. Der mittlerweile so beliebte Berufscoach würde den Hinweis geben, dass einige von ihnen vielleicht ihre Work-Life-Balance noch ein wenig optimieren könnten, und der Psychologe würde die Befürchtung äußern, dass es hier durchaus ein paar Kandidaten gebe, die für ein Burn-out prädestiniert seien. Man könnte aber auch lapidar feststellen, dass es sich bei dieser Gruppe um die Crash-Test-Dummies der schönen neuen Arbeitswelt handelt. Sie sind die Vertreter der ersten Generation, die ihre überwiegende oder gesamte Erwerbsbiografie auf dem flexibilisierten Arbeitsmarkt bestritten hat, und ihre Deformationen sind damit durchaus repräsentativ.
Sie unterschreiben Arbeitsverträge, in denen das Wort Überstunden nicht mehr auftaucht,

sie haben Ausbildungen abgeschlossen und werden nicht übernommen, und sie kommen auf eine stattliche Bilanz unbezahlter Praktika. Sie gründen Ich-AGs, arbeiten als prekär Beschäftigte in Jobs ohne Sozialversicherungsanspruch, ihr Verdienst liegt häufig weit unter dem von der SPD kürzlich geforderten Mindestlohn von 8,50 Euro. Und das alles nur, weil sie wahnsinnig motiviert sind und nichts lieber sein möchten als perfekte Protagonisten der gegenwärtigen Leistungsträgerpropaganda? Deswegen würde sich wohl niemand freiwillig in die Rolle des Arbeitssklaven begeben, dafür bedarf es schon einer Drohkulisse, und die wurde in den vergangenen Jahren perfektioniert. Die Arbeit wurde künstlich verknappt. Die Unternehmer begründeten die Entlassungswellen mit Standortfaktoren und der stetigen Deklamation, dass Deutschland die höchsten Arbeitskosten habe. Sie hatten erkannt, dass im Globalisierungsdiskurs auch ein Potential für Erpressung liegt. Diese Strategie war so erfolgreich, dass Deutschland mittlerweile als »Billiglohnland« und »Armenhaus Europas« gilt. Der frühere Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) verstand sich als Boss unter Bossen. Er machte den Unternehmern großzügige Steuergeschenke und entwickelte in enger Zusammenarbeit mit den Vertretern der Wirtschaftseliten ein Arbeitsmarktmodell, dessen Perfidität vermutlich auch die Feudalherren des 18. Jahrhunderts beeindruckt hätte. Die Altersgruppe der 25- bis 35jährigen hat im gesamtgesellschaftlichen Vergleich überproportional viele demütigende Vorstellungsgespräche und Auswahlverfahren absolviert. Und sie hat eine Menge an Erfahrungen gesammelt mit der nicht weniger demütigenden Praxis des »Forderns und Förderns« der Hartz-IV-Reformen und den Sanktionen des SGB II.

Ihre Entscheidung für die 60 bis 80 Stunden Arbeit in der Woche fällt angesichts der Alternative, in einem Ein-Euro-Job zu landen. Die Jobs, die ihnen der Arbeitsmarkt bietet, sind eigentlich immer befristet. Zu dem immensen Arbeitspensum, das ein fester Bestandteil der gegenwärtigen Arbeitsrealität ist, addiert sich ein enormer Leistungs- und Konkurrenzdruck, schließlich muss der Neue ja den Beweis dafür liefern, dass die Entscheidung ihn einzustellen, zu Recht getroffen wurde. Und weil er im Jahrestakt eine neue befristete Stelle antritt, ist diese Tortur von Dauer. Immerhin erreicht er damit das Privileg, ein Burn-out erleiden zu dürfen.
Die Klassenfrage definiert, zumindest sprachlich, auch die Erkrankungen. Für die Arbeitslosen hat man die Depression reserviert, das Burn-out ist hingegen nur denjenigen vorbehalten, die für etwas gebrannt haben. Eingeführt hat den Begriff der New Yorker Psychoanalytiker Herbert Freudenberger. In den siebziger Jahren engagierte er sich neben der Arbeit in seiner Praxis ehrenamtlich in Drogenberatungsstellen und beobachtete, dass viele hochmotivierte Mitarbeiter nach einigen Jahren ihrer Arbeit nur noch abgestumpft nachgingen. Diesen Prozess beschrieb Freudenberger als »Ausbrennen«. 1974 veröffentlichte er einen Aufsatz mit dem Titel »Staff Burn-out«, der Begriff machte schnell Karriere. Das Burn-out funktionierte als Euphemismus, es wurde als Zustand einer schweren Erschöpfung definiert und deutlich von psychischen Erkrankungen abgegrenzt. Als Ursache wurde vor allem ein ausgeprägter Ehrgeiz angeführt. Mittlerweile verbinden Psychologen das Syndrom zwar mit Angststörungen und Depressionen und verorten es als psychische Erkrankung, aber die gesellschaftliche Wahrnehmung hat das kaum verändert. Das Burn-out gilt weiterhin als Karrierekrankheit. Passend zu der von der schwarz-gelben Regierung propagierten Ideologie der Leistungsgesellschaft hat das Burn-out-Syndrom gute Chancen, zur Krankheit des Jahres zu werden.

In den Medien zeichnet sich schon seit dem vergangenen Jahr ein verstärktes Interesse an der Burn-out-Thematik ab. Ausgelöst wurde es durch die zahlreichen Suizide, die Angestellte aus dem mittleren Management von France Télécom und Renault an ihrem Arbeitsplatz verübten, und der Ankündigung der französischen Regierung, dass sie ein gutes Betriebsklima gesetzlich verordnen wolle. An den Reaktionen in der deutschen Presse fällt vor allem auf, dass sie sich in kulturtheoretischen Deutungsansätzen verlieren. Plötzlich spielt das französische »Laissez-faire« und »Savoir-vivre« nicht nur bei der deutschen Urlaubsplanung eine Rolle, sondern dient auch als Begründung für ein spezifisch französisches Problem mit dem angeblich angelsächsisch geprägten Arbeitsklima. Denn der Franzose habe, bedingt durch die französische Kultur, einen erhöhten Bedarf nach einer entspannten, familiären Arbeitsatmosphäre. Der deutsche Arbeitnehmer sei hingegen, dank seiner preußischen Tugenden, wesentlich belastbarer. Demnach dürften sich die Deutschen glücklich schätzen, dass es hier kein Ideal des schönen Lebens gibt, sondern Disziplin der Lebensinhalt ist. Das, was den Journalisten da gelungen ist, könnte man beinahe schon als Kunststück bezeichnen. Obwohl in Frankreich das miserable Betriebsklima explizit als gesellschaftliches Drama und Ergebnis der flexibilisierten Beschäftigungsverhältnisse begriffen wird, verkürzt es die deutsche Perspektive auf eine individuelle, mentalitätsbedingte Dramatik. Der Suizid am Arbeitsplatz wird so zum tragischen Abschied eines fragilen Charakters, und die Drohungen von französischen Arbeitern, ihre Fabrik in die Luft zu sprengen, werden dann einfach zu beeindruckenden Belegen ihres Temperaments.

Der Rückzug auf individuelle Erklärungsansätze tritt auch in der deutschen Auseinandersetzung mit dem Burn-out oder der Depression überdeutlich hervor. Werner Kissling vom Centrum für Disease Management in München verweist in seiner Analyse über die Ursachen des Burn-outs beispielsweise auf den Einfluss unvorteilhafter Gene. Der psychische Zusammenbruch der Beschäftigten wird vor allem als deren persönliches Problem gewertet. Die Redaktion des Focus forderte ihrer Leser mit der Fragestellung »Ist die Arbeitswelt zu hart, oder sind wir zu schwach?« zur Teilnahme an ihrer Leserdebatten-Seite auf. Die Lösungsversuche der Experten weisen in eine ähnliche Richtung, sie konzentrieren sich darauf, dass die Leistungsfähigkeit möglichst bald wieder hergestellt wird. Und als Instrument der Bewältigung wird explizit auf die Selbstdisziplinierung gesetzt. Den Beschäftigten, die an einem Burn-out-Syndrom leiden, werden Yoga, eine gesunde Ernährung und das Erlernen eines besseren Zeitmanagements empfohlen. Die konkrete Situation am Arbeitsplatz wird nicht als wesentlicher Faktor für den Zusammenbruch benannt, und der Arbeitgeber wird in der Regel auch nicht mit dem vermeintlich individuellen Schicksal seines Untergebenen belastet. Exakte Zahlen über die Verbreitung des Burn-outs liegen nicht vor, Betriebskrankenkassen schätzen jedoch, dass jeder neunte Beschäftigte in Deutschland darunter leidet, und auch Fachleute gehen davon aus, dass das Burn-out zu einem Massenphänomen geworden ist. Und langsam scheint den Vertretern der Wirtschaft zumindest bewusst zu werden, dass das ein ökonomisches Problem werden könnte. Im Jahr 2008 führten psychische Erkrankungen zu 41 Millionen Fehltagen der Beschäftigten und Statistiker errechneten, dass das zu Produktionsausfallkosten in Höhe von 3,9 Milliarden Euro geführt hätte. Eine Kommentatorin der Welt zeigte sich darüber höchst beunruhigt und erklärte, dass Wichtigste für ein gesünderes Arbeitsklima sei ein Anstieg der Konjunktur, denn damit

würden sich die Arbeitsbedingungen automatisch verbessern. Dann wäre wieder alles so schön wie bei dem grandiosen Wirtschaftsboom vor drei Jahren. Von dem haben die Beschäftigten nicht profitiert, sie durften nur mehr Überstunden machen. Unentgeltlich, versteht sich.

© Jungle World Verlags GmbH