

Beate Muschalla, Michael Linden

Arbeitsplatzbezogene Ängste und Arbeitsplatzphobie

Phänomenologie, Diagnostik,
Behandlung, Sozialmedizin

Kohlhammer

Beate Muschalla und Michael Linden

Arbeitsplatzbezogene Ängste und Arbeitsplatzphobie

Phänomenologie, Diagnostik,
Behandlung, Sozialmedizin

Verlag W. Kohlhammer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen und sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

1. Auflage 2013

Alle Rechte vorbehalten

© 2013 W. Kohlhammer GmbH Stuttgart

Umschlag: Gestaltungskonzept Peter Horlacher

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-020911-4

E-Book-Formate:

pdf: ISBN 978-3-17-023810-7

epub: ISBN 978-3-17-025463-3

mobi: ISBN 978-3-17-025422-0

Inhalt

Vorwort	11
1 Wertigkeit von Arbeit	13
1.1 Organisationsformen der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft	13
1.2 Gesellschaftliche Arbeitsethik	15
1.3 Individuelle Arbeitsethik	17
2 Arbeit als positiver Lebensfaktor	19
2.1 Positives Erleben der Arbeit	19
2.2 Arbeitszufriedenheit	19
2.3 Arbeitsmotivation	21
2.4 Charakteristika guter Arbeitsplätze	22
3 Arbeit als Belastungsfaktor	24
3.1 Sachliche Quellen beruflicher Belastung	24
3.2 Soziale Konflikte und Mobbing	26
3.3 Häufigkeiten von Belastungserleben am Arbeitsplatz	29
4 Interaktionsmodelle von Belastung und Belastungsreaktionen	31
4.1 Belastung versus Beanspruchung	31
4.2 Stress	32
4.3 Burnout	32
4.4 Absentismus	33
4.5 Innere Kündigung und Sabotage	34
4.6 Probleme bei der Arbeit infolge psychischer Erkrankungen	35
5 Fähigkeitsbeeinträchtigungen und Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz	38
5.1 Person-Umwelt-Passung	38
5.2 Das ICF-Modell von Funktion, Fähigkeit, Kontext und Partizipation	39
5.3 Fähigkeitsbeeinträchtigungen bei psychischen Erkrankungen	40

6	Angst im Kontext von Belastungen am Arbeitsplatz	42
6.1	Leistungsanforderungen und -bewertungen	42
6.2	Rudelverhalten und Rankämpfe	44
6.3	Bedrohung durch Dritte	45
6.4	Unfallgefahr und Gesundheitsgefährdungen	45
6.5	Unkontrollierbare Veränderungen	47
6.6	Existenzbedrohung	47
7	Angst am Arbeitsplatz im Kontext psychischer Erkrankungen	49
7.1	Hirnorganische Erkrankungen und Teilleistungsstörungen	49
7.2	Suchterkrankungen	50
7.3	Schizophrene und schizotype Erkrankungen	51
7.4	Affektive Erkrankungen	51
7.5	Posttraumatische Störungen und Anpassungsstörungen	52
7.6	Persönlichkeitsstörungen	53
8	Dimensionale Konzepte von arbeitsplatzbezogenen Ängsten	57
8.1	Angst	57
8.2	Arbeitsplatzangst in der Gesundheitsforschung	59
8.3	Gegenstandsbezogene Typisierung von Arbeitsplatzängsten	60
8.4	Psychopathologische Dimensionen arbeitsplatzbezogener Ängste	63
8.5	Die Job-Angst-Skala (JAS)	66
8.6	Die Arbeitsplatzphobieskala	73
8.7	Zusammenhänge zwischen verschiedenen Job-Angst-Dimensionen	77
8.8	Job-Angst und Trait-Angst	77
8.9	Job-Angst bei psychosomatischen Patienten im Vergleich zu somatisch erkrankten Patienten	78
8.10	Job-Angst und Geschlecht	80
8.11	Job-Angst und Arbeitsunfähigkeit	80
8.12	Job-Angst und Arbeitsplatzcharakteristika	82
9	Angsterkrankungen und arbeitsplatzbezogene Angsterkrankungen	84
9.1	Prävalenz und Differenzialdiagnostik von Angsterkrankungen	84
9.2	Arbeitsplatzbezogene Angsterkrankungen	86
9.3	Arbeitsplatzphobie als gemeinsame Endstrecke verschiedener Grunderkrankungen	89
9.4	Das strukturierte Arbeits-Angst-Interview (AAI)	91
9.5	Prävalenz arbeitsplatzbezogener Angsterkrankungen bei Psychosomatikpatienten	93

9.6	Komorbiditäten zwischen klassischen Angsterkrankungen und Arbeitsplatzangsterkrankungen	95
9.7	Nosologischer Status arbeitsplatzbezogener Angsterkrankungen	98
10	Kontext- und personbezogene Vulnerabilitäts- und Resilienzfaktoren bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	101
10.1	Berufsfeldanforderungen als Umwelt-Kontextfaktoren bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	101
10.2	Das soziale Netz als Umwelt-Kontextfaktor bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	104
10.3	Herzerkrankung als Person-Kontextfaktor bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	108
10.4	Clusteranalytische Typologisierung von Patienten mit Job-Ängsten anhand von Kontextfaktoren	110
11	Sozialmedizinische Aspekte bei arbeitsplatzbezogenen Angsterkrankungen	115
11.1	Häufigkeiten von Leistungsminderung und Arbeitsunfähigkeit bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	115
11.2	Sozialmedizinische Begutachtung bei Arbeitsplatzängsten	122
11.3	Kasuistik einer Arbeitsfähigkeitsbeurteilung bei Arbeitsangst	128
11.4	Grad der Behinderung (GdB) und Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)	131
11.5	Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung	133
12	Prävention von arbeitsplatzbezogenen Ängsten durch betriebliche Gesundheitsförderung und organisationale Hilfen	136
12.1	Betriebliche Gesundheitsförderung bezüglich psychischer Belastungen	136
12.2	Prävention von Arbeitsplatzängsten durch Kommunikations- und Führungsverhalten	138
12.3	Angstreduktion durch Kooperation und Teamarbeit zwischen Mitarbeitern	142
12.4	Bibliotherapie als Selbsthilfe bei Ängsten am Arbeitsplatz	144
12.5	Ansprechpartner im Betrieb	145
12.6	Mobbing-Beratungsstellen	147
13	Behandlungsansätze bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	148
13.1	Allgemeine Therapieprinzipien bei Arbeitsplatzängsten	148
13.2	Diagnostik und Erarbeitung eines psychologischen Störungsmodells	149
13.3	Besonderheiten der Exploration bei Arbeitsplatzängsten	153

13.4	Symptom- und störungsorientierte Behandlung bei Arbeitsplatzängsten	157
13.5	Fähigkeitsorientierte Psychotherapie	166
13.5.1	Fähigkeitstraining	167
13.5.2	Kompensation bei überdauernden Fähigkeitenstörungen	170
13.5.3	Standardisierte Gruppen zum Training arbeitsbezogener Fähigkeiten	171
13.6	Kontextorientierte Therapie	174
13.6.1	Grundlagen der kontextorientierten Therapie	174
13.6.2	Berufliche Belastungserprobung	177
13.6.3	Stufenweise Wiedereingliederung	179
13.6.4	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	180
13.6.5	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)	182
13.6.6	Return-to-work-Programme	185
13.6.7	Entfernung vom Arbeitsplatz: Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit als Therapiemaßnahme	186
13.7	Behandlung von Arbeitsplatzangsterkrankungen in speziellen Settings	190
13.7.1	Die Aufgabe niedergelassener Ärzte bei Arbeitsplatzängsten	190
13.7.2	Richtlinienpsychotherapie bei arbeitsplatzbezogenen Angsterkrankungen	193
13.7.3	Die Rolle der stationären psychosomatischen Rehabilitation bei Arbeitsplatzängsten	194
14	Fallbeispiele von arbeitsplatzbezogenen Ängsten und Behandlungsverläufen	198
14.1	»Das ist doch verrückt: Ich komme da nicht mehr rein?!« – Arbeitsplatzphobie nach depressiver Episode und Insuffizienzerinnerung	198
14.2	»Ich werde gemobbt!« – Spezifische soziale Phobie vor der Chefin	201
14.3	»Wenn ich einen Fehler mache ...« – Arbeitsplatzbezogene generalisierte Sorgenangst	203
14.4	»Meine Existenz wurde zerstört« – Anpassungsstörung mit Verbitterungsaffekt und sekundärer Arbeitsplatzphobie	206
15	Schlussbemerkungen und Ausblick	209
	Literatur	211
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	230
	Stichwortverzeichnis	231

Auf der Website des Verlags finden Sie nach Ihrer Anmeldung als Nutzer in unserem Buchshop unter ContentPLUS das folgende Angebot (Zugang über Ihren Code, vgl. vordere innere Buchumschlagsseite):

Job-Angst-Skala (JAS) und Arbeitsplatzphobieskala

Arbeits-Angst-Interview (AAI)

Bibliotherapiebroschüre für Patienten »Umgang mit Ängsten am Arbeitsplatz«

Vorwort

Wenn die Rede auf arbeitsplatzbezogene Ängste und speziell die Arbeitsplatzphobie kommt, dann erlebt man nicht selten eine eher amüsierte Reaktion etwa der Art: »Das habe ich auch«. Auch wenn diese Reaktion lächelnd und ironisch vorgetragen wird, so kann sie doch als Indiz dafür gewertet werden, dass dieses Problem nicht ganz weit weg ist vom eigenen Erleben. Niemand würde so reagieren, wenn man über Krebs oder Schizophrenie sprechen würde. Die Reaktion impliziert eher: »So etwas kenne ich, aber dem darf man sich doch nicht hingeben«. Lächelnde Irritiertheit, wenn nicht sogar Herablassung, ist eine typische Reaktion auf pathologische Ängste oder Ängste Anderer. Es sind Ängste, die man kennt, die man selbst aber meint unter Kontrolle zu haben.

Das Thema der arbeitsplatzbezogenen Ängste sollte aber ernst genommen werden. Es handelt sich um ein Problem, das relativ häufig ist und erschreckend häufig zu schwerer Beeinträchtigung der Betroffenen sowie zu Problemen in der Lebensführung der Patienten führt. Eine U-Bahn oder Kaufhäuser kann man evtl. bei einer entsprechenden Phobie vermeiden, nicht jedoch den Arbeitsplatz. Derartige Ängste führen unmittelbar zu Teilhabestörungen und negativen sozialen Konsequenzen. Problematisch wird es häufig auch, wenn solche Patienten dann Hilfe suchen. Weil sich Patienten des eingangs angesprochen Unverständnisses und der Belächelung bewusst sind, sprechen sie nicht über Arbeitsängste. Sie externalisieren und zeigen auf den Chef oder die Umstände am Arbeitsplatz als Erklärung, so wie Patienten mit U-Bahn-Phobie in aller Ernsthaftigkeit behaupten, deswegen nicht in den Tunnel zu können, weil es dort nicht genug Luft zum Atmen gebe. Die vom Patienten vorgetragenen Gründe seiner Arbeitsplatzvermeidung sind oft Anlass für Fehlbehandlungen und Maßnahmen, die das Problem eher noch verschärfen. Dazu gehört z. B. die »Krankschreibung«, ein Vermeidungsverhalten mit ärztlicher Unterstützung. Jedermann weiß aber inzwischen, dass Vermeidungsverhalten einer der wesentlichen Gründe für die Verschlimmerung von Angsterkrankungen ist, und dass Exposition der Weg zur Heilung ist.

Zusammenfassend gilt, dass arbeitsplatzbezogene Ängste mit zu den häufigsten psychischen Erkrankungen zählen, zu schwerwiegenden Folgen führen, am seltensten diagnostiziert und nahezu regelhaft falsch behandelt werden. Hier bedarf es dringend mehr wissenschaftlicher Forschung und vor allem klarer Konzepte bei Therapeuten. Das vorliegende Buch soll dazu einen Beitrag leisten. Es fasst eine zehnjährige Forschungsarbeit zum Thema der arbeitsplatzbezogenen Ängste zusammen. Manches kann inzwischen als empirisch gut fundiert gelten, anderes entspringt aber auch »nur« der klinischen Erfahrung der Autoren, die viele derartige Patienten behandelt haben.

Das Buch ist geschrieben worden für Psychotherapeuten und Ärzte, beratend Tätige in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation, Sozialmediziner und Gutachter, Mitarbeiter von Renten- und Krankenversicherung sowie Wissenschaftler aus den Bereichen klinische Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Sozialpsychologie und -medizin, Arbeitsmedizin, Psychiatrie und Psychosomatik. Es handelt sich um die erste monographische und zusammenfassende Darstellung dieses Themas.

Berlin, im März 2013
Prof. Dr. Michael Linden
Dr. Beate Muschalla

1 Wertigkeit von Arbeit

1.1 Organisationsformen der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Gesellschaftliche Arbeitsethik

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 Individuelle Arbeitsethik

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

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

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

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

2 Arbeit als positiver Lebensfaktor

2.1 Positives Erleben der Arbeit

In der wissenschaftlichen Literatur wird Arbeit als wichtiger gesundheitsprotektiver Faktor beschrieben (Bürger 1997, 1998). Wie bereits angesprochen dient Erwerbsarbeit zunächst einmal der Sicherung des Lebensunterhaltes. Die berufliche Stellung hat Einfluss auf den Sozialstatus, existenzielle Absicherung und Lebensqualität. Darüber hinaus finden Menschen in ihrer Arbeitstätigkeit und an ihrem Arbeitsplatz Anerkennung, können eigene Fähigkeiten entwickeln, soziale Kontakte pflegen und Lebenssinn entwickeln (Kehrer 1993; Ulich und Baitsch 1987).

Die Bedeutung der Arbeit für das individuelle Wohlbefinden ergibt sich aus dem Spannungsfeld zwischen den Möglichkeiten der Selbstentfaltung und Bedürfnisbefriedigung auf der einen Seite und den vorhandenen Beschränkungen der individuellen Freiheiten, Regelkonformitätserwartungen, körperlichen und psychischen Belastungen und erlebten Beanspruchungen auf der anderen Seite. Bei einer Befragung von Patienten in der psychosomatischen Rehabilitation (Bürger 1997) stuften zum einen die Meisten ihre Arbeit als wichtigste die subjektiven Beschwerden mitbedingende Stressquelle ein. Zum anderen sagte jedoch fast die Hälfte (44 %), dass ihnen die Arbeit Spaß mache, und zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie ihre Arbeit immerhin nicht ständig als belastend erleben. Arbeit kann also trotz unangenehm erlebter Belastungen dennoch auch positive Funktionen erfüllen, ebenso wie dies auch auf andere Lebensbereiche wie Familie und Freundeskreis (Edwards und Rothbard 2010; Linden et al. 2007; Schabracq et al. 1996) zutrifft.

2.2 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit gehört zu den am häufigsten untersuchten Konzepten in der arbeitspsychologischen Forschung. Arbeitszufriedenheit beinhaltet die Einstellungen der Mitarbeiter gegenüber der Arbeit insgesamt und gegenüber einzelnen Facetten der Arbeit, wie bspw. der Arbeitsqualität und -quantität, Abwechslungsreichtum, Anerkennung, kollegialer Kontakte, arbeitsorganisatorischer

Aspekte, Lohn, persönlichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Unterschieden wird im Bereich der positiven Soll-Ist-Relation in der Regel die »progressive« und die »stabilisierte« Arbeitszufriedenheit (Bruggemann et al. 1975). Progressive Arbeitszufriedenheit bedeutet, dass die zufriedenen Arbeitstätigen sich für die Zukunft weitere Verbesserungen der Arbeitssituation vorstellen können, das Bedürfnis nach Veränderung verspüren und auch aktiv mittragen. Stabilisierte Arbeitszufriedenheit bedeutet ein gleich bleibendes Anspruchsniveau an die Arbeitstätigkeit, d. h. keinen Wunsch nach Veränderung.

In einer Untersuchung der Arbeitszufriedenheit bei Menschen unterschiedlicher Berufsbereiche ergab sich, dass 40,8 % der Befragten progressive Arbeitszufriedenheit erlebten, d. h. Zufriedenheit mit der Idee, dass es sogar noch besser werden könnte (Iwanowa 2007). 27,5 % erlebten stabilisierte Arbeitszufriedenheit, 19,5 % resignative Arbeitszufriedenheit. 5,8 % waren fixiert arbeitsunzufrieden, d. h. ohne Aussicht und Motivation zur Veränderung der nicht zufriedenstellenden Aspekte. 3,9 % zeigten konstruktive Arbeitsunzufriedenheit und 2,4 % Pseudo-Arbeitszufriedenheit.

In einigen Studien wird auf den positiven Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Alter hingewiesen (Brush et al. 1987; Clark et al. 1996). Dies legt nahe, dass es über die unmittelbare reale Arbeitssituation hinausgehend individuelle Bewertungen der Arbeitssituation gibt, wie bspw. den näher rückenden Ruhestand, ein mit Stolz erfüllendes Zurückblicken auf Geleistetes und berufliche Erfolge, das Erleben fester sozialer Eingebundenheit und Verantwortung, oder auch ein Gefühl von Kompetenz und Erfahrung. Dies kann ein größeres Gelassenheits- und geringeres Verunsicherungserleben im Hinblick auf die Arbeitssituation mit sich bringen. Geschlechterunterschiede bzgl. Arbeitszufriedenheitserleben scheint es eher nicht zu geben (Witt und Nye 1992; Iwanowa 2007).

Weiterhin wurde auf die Bedeutung von Arbeitsaufgaben bzw. der Attraktivität des Arbeitsinhaltes sowie des Führungsstils (Fried und Ferris 1987; Podsakoff et al. 1996) als wesentliche Bedingung für Arbeitszufriedenheit hingewiesen. In diesem Zusammenhang erscheint vor allem die richtige Passung von Arbeitsaufgabe und Fähigkeits- und Leistungsprofil des Ausführenden bedeutsam (French 1973; Caplan et al. 1975; Edwards und van Harrison 1993). Ebenso bedeutungsvoll sind Möglichkeiten zur Partizipation, d. h. angemessene Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung des Arbeitsbereiches (Kim 2002).

Zufriedenheit bei der Arbeit geht in der Regel einher mit einer besseren Lebenszufriedenheit insgesamt (Schumacher et al. 1995). Die Arbeitssituation besitzt oft sogar größeren Einfluss auf die allgemeine Befindlichkeit als z. B. die familiäre Situation oder andere Lebensbereiche (Karasek et al. 1987; Muschalla 2008).

Man könnte annehmen, dass Arbeitszufriedenheit und ein hohes Verbundenheitsgefühl mit dem Unternehmen dazu führen, dass Arbeitnehmer umso weniger am Arbeitsplatz fehlen, je zufriedener sie sind. Dieser Zusammenhang von Fehlzeiten und Arbeitszufriedenheit fällt jedoch mit einer Korrelation von durchschnittlich $r = -.23$ eher gering aus (Hackett 1989). Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass Fehlzeit an sich eine heterogene Kategorie darstellt und nur zum Teil mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt (Fehlen bei

einer leichten Erkältung oder aufgrund Unwohlseins nach einem Konflikt mit Kollegen oder Vorgesetzten, oder vor einer unangenehmen Arbeitsaufgabe). Nur bei leichten Erkrankungen mit subjektivem Entscheidungsspielraum können also psychische Faktoren von Bedeutung sein für die Entscheidung zur Arbeit zu gehen oder mit Krankheit fernzubleiben. Zu dieser Annahme passt auch die Erkenntnis, dass zufriedene Arbeitnehmer weniger psychosomatische Beschwerden im Sinne depressiver und neurotischer Symptomatik erleben (Iwanowa 2007) als Unzufriedene. Allerdings lassen solche Befunde schon erkennen, dass man mit linearen Interpretationen vorsichtig sein muss. Der Grund der Arbeitszufriedenheit kann die subjektive Befindlichkeit beeinflussen, aber auch davon abhängen.

2.3 Arbeitsmotivation

Den verschiedenen Arbeitszufriedenheitsmodellen liegen Motivationstheorien zugrunde und damit die Annahme, dass die Erreichung der aufgrund einer motivationalen Grundlage entwickelten Ziele als befriedigend empfunden werden kann. Neben der Sicherung des Lebensunterhaltes dienen Beruf und Arbeit auch dem Erwerb von Fähigkeiten, der Tages- und Zeitstrukturierung, der sozialen Eingebundenheit und gesellschaftlichen Anerkennung, sowie dem erweiterten Kompetenzerleben, Sinnstiftung, Selbstdefinition und Selbstverwirklichung (Bürger 1999; 2009).

Arbeitsmotivation wird beschrieben als die Bereitschaft der Mitarbeiter, ihre Leistungsvoraussetzungen zielgerichtet und aufgabengerecht einzusetzen (Kleinbeck 1996). Voraussetzungen für Arbeitsmotivation sind Motive oder Bedürfnisse, wobei im Allgemeinen physiologische Grundbedürfnisse (z. B. Ernährung, Schlaf, Gefahrenvermeidung, Fortpflanzung) unterschieden werden von sozialen Bedürfnissen (z. B. Einbindung in eine Bezugsgruppe, Sicherheit und Anerkennung), und von höherrangigen Motiven nach Selbstverwirklichung (Maslow 1943; Heckhausen 1989). Insbesondere Letztere sind bei jedem Einzelnen durch kulturelle Prägung und durch Erziehung tradierte und in ihrer inhaltlichen Ausrichtung beeinflusste Grundannahmen. Aus der Motivlage einer Person ableitbar lassen sich individuelle Motivierungspotentiale beschreiben, die z. B. die Bereiche Macht, Leistung oder Anschluss an eine Gruppe betreffen können (Schuler und Prochaska 2000).

Veränderungen der Motivationslage bei arbeitenden Menschen funktionieren psychologisch unmittelbar über die Veränderung konkreter individueller Motivierungspotentiale und nicht allein über die objektive Veränderung der Arbeitssituation oder Arbeitsabläufe. Selbstverwirklichungserleben entsteht, wenn die Motive und Bedürfnisse als befriedigt bzw. die ausgeübten Tätigkeiten als mit den eigenen Grundannahmen vereinbar erlebt werden. Selbstverwirklichungserleben kann bei verschiedenen Menschen sehr unterschiedlich sein. Der Eine erlebt sich selbstverwirklicht z. B. dadurch, dass er Verantwortung für Mitarbeiter und