

Sabine Flick

# LEBEN DURCHARBEITEN

*Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen*

**campus** FORSCHUNG



# Inhalt

Danksagung.....	11
Einleitung.....	13
1. Warum sollten wir uns um's Sorgen sorgen?.....	13
2. Ökonomisierung des Sozialen.....	16
3. Individualisierung und der Wandel »privater« Lebensformen.....	19
4. Relationale Selbstsorge als forschungsleitende Perspektive.....	21
5. Zum Aufbau des Buches .....	23
I. Selbstsorge in Beziehungen.....	27
1. Das unternehmerische Selbst und seine Sorgen.....	28
2. Selbstsorge als Reproduktionshandeln .....	33
3. Selbstsorge und Gesundheit.....	37
4. Selbstfürsorge und Selbstwirksamkeit.....	43
5. Anerkennung und Selbstsorge .....	46
6. Fürsorglichkeit und Selbstsorge.....	61
7. Freundschaften .....	67
8. Beziehungsvielfalt und Aneignung.....	74

---

9.	Zwischenfazit: Relationale Selbstsorge.....	80
II.	Selbstsorge als Forschungsgegenstand .....	85
1.	Forschungsfrage.....	85
2.	Anlage der Studie.....	91
3.	Auswertung und Darstellung .....	98
III.	Niemand ist eine Insel .....	105
1.	Fallvignetten: Selbstverhältnisse und Beziehungserleben .....	105
1.1.	Paul: »Ich bin eigentlich immer erreichbar«.....	105
1.2.	Monika: »Ich will nie von einem Mann abhängig sein«.....	123
1.3.	Susanne: »Ich wünsche mir, dass ich immer ich bleibe«.....	141
1.4.	Christoph: »Ich bin nicht materialistisch geprägt«.....	159
1.5.	Eva: »Durch den Joris ist das einfach Fremdbestimmung«.....	179
2.	Selbstverhältnisse in subjektiverter Arbeit .....	197
2.1.	Authentizität und Selbstreferentialität .....	197
2.2.	Ohnmacht und Unvermögen .....	203
2.3.	Zusammenfassung.....	207
3.	Bindungserleben und Beziehungsmöglichkeiten der Befragten.....	209
3.1.	Paarbeziehungen.....	209
3.2.	Freundschaften .....	222
3.3.	Kolleg_innen.....	225
3.4.	Vorgesetzte.....	232

---

3.5. Beziehungen zu Verwandten .....	233
3.6. Zusammenfassung.....	235
IV. Selbstsorge in subjektiverter Arbeit.....	239
1. Formen der Selbstsorge .....	240
1.1. Beziehungsräume gestalten .....	240
1.2. Planung und kontingente Erfahrung.....	243
1.3. Routinenbasierte Kopräsenz und Kommunikation .....	248
1.4. Selbstimmunisierung als Selbstsorge .....	252
2. Problematische Konstellationen der Selbstsorge .....	257
2.1. Selbstschädigende Selbstsorge .....	258
2.2. Anerkennungskrisen: Missachtung von Fürsorglichkeit.....	261
2.3. Zeitmangel und Planungszwang.....	267
3. Tücken der Selbstsorge .....	269
3.1. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und eingeschränkte Aneignungsmöglichkeiten.....	270
3.2. Paarbeziehungen als ausschließlicher Ort der Fürsorglichkeit.....	272
3.3. Limitierte Anerkennungs- und Aneignungsmöglichkeiten.....	273
3.4. Erfolgsbasierte Anerkennung und paradoxe Autonomie.....	275
V. Paradoxien der Selbstsorge.....	279
1. Selbstsorge als soziologisches Konzept.....	280
2. Selbstsorge als forschungsleitende Perspektive der Empirie.....	282



# Einleitung

## 1. Warum sollten wir uns um's Sorgen sorgen?

Dieses Buch Arbeit handelt von der Sorge um sich selbst, von Selbstsorge. Es richtet den Blick auf Arbeitnehmer\_innen<sup>1</sup>, die besonders Gefahr laufen, sich zu überfordern. Es fragt nach deren Formen, strukturellen und individuellen Möglichkeiten und Verhinderungen der Selbstsorge und berücksichtigt dabei die Bezogenheit der Menschen. Das macht Selbstsorge konzeptionell relational und somit zu einem soziologischen Forschungsgegenstand. Warum aber sollten wir uns um's Sorgen sorgen?<sup>2</sup> Und was ist das überhaupt, Selbstsorge?

Die letzten Jahre ist das Problem der Erschöpfung durch zu viel Arbeit beinahe ein Kassenschlager geworden. Prominente schreiben »Briefe an ihr Leben« (Meckel 2010) und immer mehr Berichte über Personen mit Burnout-Problemen werden öffentlich verhandelt. Depression und Erschöpfung sind, so scheint es, zu Massenphänomenen geworden.<sup>3</sup> Der paradoxe Wandel des Kapitalismus und mit ihm der des Selbst (Honneth 2002), wie er in sich häufenden soziologischen Beiträgen beschrieben wird, scheint mit seinen neuen Wahlmöglichkeiten, der gestiegenen Autonomie

---

1 Ich verwende im Folgenden durchgehend die Schreibweise des »Gender Gap« (mit »Unterstrich«), der mir als derzeit angemessenste Form erscheint, der Vielgestalt von Geschlechtern gerecht zu werden. Der »Gap« symbolisiert die Leerstelle für die nach wie vor nicht repräsentierbare sprachliche Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten, auch jenseits der gesellschaftlich hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Hermann 2003).

2 So der Titel von Nell Noddings Buch: *Why should we care about care?* (Noddings 1993).

3 Haubl berichtet bspw., dass weltweit schätzungsweise 300 Millionen Menschen an Depressionen, davon um die 100 Millionen an einer Major Depressive Disorder erkrankt seien (Haubl 2007).

bei gleichzeitig erhöhtem Risiko, die Subjekte und ihre Subjektivität zu fordern und – womöglich psychisch – zu überfordern (Beck 1986). Das Subjekt steht nun im Zentrum seiner Lebensplanung, es kann, aber es muss auch sich ganz und gar »selbst verwirklichen« (Boltanski/Chiapello 2006; Honneth 2002; Koppetsch 2006).

Die Überforderung zeigt sich als Reproduktionskrise (vgl. Jürgens 2010). Während der generelle Krankheitsstand sinkt, steigen die Zahlen der Fehltagel von Beschäftigten aufgrund von psychischen Leiden (beispielsweise Burnout), so die Berichte der Krankenkassen (DAK 2010).<sup>4</sup> Zugleich steigt die Nachfrage nach Coaching-Angeboten und psychosozialer Beratung verschiedenster Art (Blättel-Mink u.a. 2008; Klinkhammer 2009). Daneben lässt sich ein zunehmender Präsentismus der Angestellten beschreiben: Die Beschäftigten gehen immer häufiger krank zur Arbeit und diese Form der Krankheitsverleugnung findet sowohl auf der Ebene der Unternehmen als auch der Beschäftigten selbst ihren Ausdruck. Dabei lässt sich insbesondere im Kontext von neuen arbeitsorganisatorischen Steuerungsformen eine Tendenz zur Individualisierung von Krankheit und somit einer Verantwortungsabwehr des Managements ausmachen. Dieses ignoriert zum Teil die Empfehlungen zur Mitarbeiter\_innengesundheit und kontrolliert Krankheit im Rahmen von Fehlzeitengesprächen. Diese wiederum haben einen Disziplinierungseffekt, was weiterhin insgesamt zu einer Tabuisierung von Krankheit im Unternehmen führen kann. Insbesondere durch Arbeitsorganisationen der entgrenzten und subjektivierten Arbeit würden vom Management durch diese Steuerungsformen bewusst die damit einhergehenden bekannten potentiellen Krankheitsfaktoren ignoriert. Dazu gehören vor allem Termindruck bei gleichzeitiger Verantwortung für Teamziele, die durch individuelle Krankheit gefährdet würden (Kocyba/Voswinkel 2007). Im Rahmen eines Projektes des *Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung* (ISF) in München zum partizipativen Gesundheitsmanagement wurde, bezogen auf die zunehmenden Erkrankungen und den Umgang der einzelnen Beschäftigten mit diesen, die These

---

4 Fasst man unter diese »psychischen« Erkrankungen zudem Stresssymptome wie Tinnitus, Schlafstörungen und Verspannungen, so erhöht sich der Anteil dieser Beschwerden am Gesamtanteil überdies (DAK 2010). Der Anteil der psychischen Störungen am Gesamtankenstand steigt 2010 von 3,9 Prozent bei den 15- bis 19-Jährigen kontinuierlich auf einen Anteil von 12,8 Prozent bei den 35- bis 39-Jährigen an. Ab dem 45. Lebensjahr nimmt die relative Bedeutung psychischer Erkrankungen (bei insgesamt steigendem Krankenstands-Niveau) dann wieder ab. Ihr Anteil liegt bei den über 60-Jährigen nur noch bei 9,7 Prozent.



der »interessierten Selbstgefährdung« entwickelt (Pargema 2009; Peters 2009, 2011). Dies meint, dass sich die Beschäftigten gesundheitlich »gefährden«, um beruflich leistungsfähig zu sein. Das heißt, ähnlich wie bei der von Kocyba und Voswinkel ausgemachten subjektiven Krankheitsverleugnung wird hier problematisiert, dass es nun die Subjekte selbst seien, die sich überarbeiten, sich überstrapazieren (Ahlers u.a. 2010).<sup>5</sup>

Waren die Beschwerden der Arbeitnehmer\_innen – oder zumindest der Fokus darauf – lange Zeit körperlicher Art, so steigt die Tendenz der soziologischen und sozialpsychologischen Zugänge, die Psyche als neuen Ort des Leidens zu entdecken (Dejours 2012; Eichler 2013; Rau 2010). Als Ursache identifizieren die Beiträge zum Thema immer häufiger die gestiegene und sich wandelnde Arbeitsbelastung der Betroffenen: Der fundamentale Formwandel der Arbeit bestehe demnach in einer stärkeren Fokussierung auf die Eigenleistung der Person.

Zudem habe sich durch die Aufnahme psychologischer und insbesondere psychoanalytischer Ideen in den Managementdiskurs eine neue Form eines »emotionalen Kapitalismus« etabliert, so Eva Illouz (2005). Dieser basiere darauf, dass der Einzelne persönliche und emotionale Fähigkeiten zum Zwecke eigenverantwortlich gesetzter Ziele einsetzt. Eine mit diesen Diagnosen einhergehende Annahme ist, dass das Konzept der »emotionalen Intelligenz« und des »Managements der Gefühle« klarer Bestandteil der geforderten Selbstregulierung sei (Neckel 2005b).

Die Zunahme von Arbeitsausfällen aufgrund von psychischen Erkrankungen sowie die krankheitsverleugnende interessierte Selbstgefährdung korrespondiert mit dieser Anforderung an Selbstorganisation, die, so erscheint es, zur *Überforderung* wird.<sup>6</sup> Selbst wenn fraglich bleibt, ob nun real die psychischen Belastungen gewachsen sind oder nur eine spezifische Aufmerksamkeit dafür,<sup>7</sup> verweist dies dennoch auf eine Korrespondenz:

---

5 Dies erschwert das Gesundheitsmanagement in den Betrieben und Unternehmen. Nicht mehr die Unternehmen, sondern die Beschäftigten selbst unterlaufen die Empfehlungen zur Gesundheit, sie erleiden durch den Termindruck durch Zielvereinbarungen enormen Stress, die Ziele aber haben sie selbst mitbestimmt. Die »Selbstgefährdung« wird in dieser Studie vor allem als empirisches Phänomen ausgemacht, mit dem Ziel, konkrete Beratungskonzepte zu entwickeln, die dem Phänomen entgegen wirken können.

6 Das drastischste Beispiel der Zurichtung des Selbst durch Erwerbsarbeit sind sicherlich die Selbstmorde bei der France Telecom, die Mitarbeiter angesichts ihrer Arbeitssituation verübt haben, so zumindest die Deutung Dejours' (Dejours 2009; Kuchenbecker 2010).

7 Oder ob »die Psyche zum Austragungsort der Herrschaft geworden ist« (Rau 2010: 5).

Offenbar sind die soziokulturellen Lebensweisen für die Subjekte in einer neuen Weise anstrengend; Arbeit scheint neue Leiden und Leidenschaften zu schaffen. Offen bleibt dabei aber, wie die Beschäftigten diesen Anstrengungen begegnen und welcher Selbstumgang damit korrespondiert. Die Frage nach einem sorgenden Selbstumgang scheint in jeder Hinsicht drängend. Wie lässt es sich erklären, dass sich so viele Individuen selbst überfordern, sich scheinbar nicht gut schützen?

## 2. Ökonomisierung des Sozialen: Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit

Der für die Zunahme der interessierten Selbstgefährdung wie auch von Arbeitsausfällen verantwortlich gemachte Wandel der Arbeit wird in den gängigen Debatten der Arbeits- und Industriosozilogie als »Subjektivierung von Arbeit« sowie als »Entgrenzung von Arbeit und Leben« bezeichnet (Lohr/Nickel 2009; Matuschek 2005; Moldaschl/Voß 2003 u.v.a.m.). Was meint Subjektivierung von Arbeit? Dabei gilt es, so die arbeitssoziologische Argumentation, subjektive Eigenschaften wie kommunikative und affektive Praktiken in den Arbeitsprozess zu integrieren. Diese Subjektivierung hat dabei zwei Bedeutungsgehalte, sie ist in diesem Sinne als »doppelte Subjektivierung von Arbeit« vorzustellen (Voswinkel 2002): Zum einen bezeichnet Subjektivierung von Arbeit die Ansprüche von Beschäftigten, zum anderen die Anforderungen der Unternehmen an die subjektive Arbeitsleistung.<sup>8</sup> Kocyba/Voswinkel argumentieren im Hinblick auf die zunehmende Krankheitsverleugnung: »Gerade dann, wenn sich Beschäftigte mit ihrer Arbeit identifizieren, weil sie Autonomiespielräume besitzen, ihnen die Arbeit Spaß macht und Sinn gibt, werden Krankheiten oder bereits Anzeichen von Belastungsgrenzen abgewehrt und nicht zur Kenntnis genommen« (Kocyba/Voswinkel 2007: 12).<sup>9</sup>

---

8 Stephan Voswinkel beschreibt erstere so: »Auch die Beschäftigten erwarten Spielräume der Eigenverantwortung und Chancen der Selbstverwirklichung, begnügen sich nicht damit, für fügsame Aufgabenerfüllung entlohnt zu werden. Sie arbeiten, könnte man zugespitzt sagen, nicht, weil sie arbeiten müssen, sondern weil sie arbeiten wollen« (Voswinkel 2002: 78).

9 Dazu merkt bereits Baethge 1991 an, dass »wer die Arbeit auf sich und nicht sich auf die Arbeit bezieht, womöglich zu einer prekären Verkennung der tatsächlichen Machtverhältnisse« neige (Baethge 1991: 10).

Die Prekarisierung von Arbeit und die damit einhergehenden Belastungen werden in diesem Zusammenhang von einigen Beiträgen zur Debatte als ursächlich dafür angenommen, die eigenen Grenzen zu übergehen (vgl. Castel 2000; Dörre 2010). Die Angst vor Jobverlust wirke sich einerseits als Stressfaktor gesundheitlich belastend aus und könne andererseits in die interessierte Selbstgefährdung sowie die Krankheitsverleugnung führen. Prekarität bezeichnet eine veränderte Herrschaftslogik und qualitativ neue Form der Subjektivierung.<sup>10</sup> Verschiedene empirische Untersuchungen machen als den Prototyp der neuen Arbeitskraft den »Arbeitskraftunternehmer« aus (Pongratz/Voß 2003; 2004). Dieser muss vor allem eine Fähigkeit mitbringen: Selbststeuerung. Letztere ist mit dem Risiko der Selbst(über)forderung verbunden, da externe Anforderungen zu internen umgedeutet werden, zugleich ermöglicht Selbststeuerung neue Selbstverhältnisse. Im Gegensatz zum taylorfordistischen Rationalisierungsparadigma nehmen postfordistische Management-Konzepte die ganze Person in den Blick (Kocyba 2000). Bröckling versteht die genannten Veränderungen als neoliberale Anrufung. Selbstmanagement sei *die* neue Form der Selbsttechnologie des Postfordismus geworden. Manageriales Denken, so Bröckling, wird nun auf alle Lebensbereiche, so auch auf das Selbstverhältnis der Menschen angewendet (Bröckling 2007).<sup>11</sup> Anhand der Analyse von Managementliteratur beschreibt Bröckling in gouvernementalitätstheoretischer Perspektive diese Entwicklung. Die Rede vom Arbeitskraftunternehmer (Pongratz/Voß 1998) als »Unternehmer seiner selbst« treffe den Kern der Thesen:

»Um mithalten zu können, ist es nötig, seine Ressourcen zu erkennen, zu nutzen und auszubauen, das Erreichte zu überprüfen, initiativ zu werden, statt nur zu reagieren, sich überzeugend zu präsentieren, sich flexibel auf immer neue Anforderungen einzustellen und sich entsprechend zu qualifizieren – kurzum: seinen gesamten Lebenszusammenhang im Sinne betriebswirtschaftlicher Effizienz zu rationalisieren.« (Bröckling 2000: 154)

---

10 Bourdieu thematisiert Prekarisierung als »Teil einer neuartigen Herrschaftsnorm, die auf die Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmenden zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen« (Bourdieu 1998: 100).

11 Bröcklings Studie im von ihm, Susanne Krasmann und Thomas Lemke herausgegebenen Band zur Ökonomisierung des Sozialen wird hier stellvertretend für eine ganze Reihe von Beiträgen vorgestellt, die sich in gouvernementalitätstheoretischer Perspektive dem Thema annähern, dieser Band kann jedoch zu den frühesten Beiträgen gerechnet werden, die Foucault in die Debatte einbringen, siehe auch (Rose 1999).

Selbstmanagement gehe einher mit einer Ausbreitung der unternehmerischen Logik, die nun nicht alleine auf unternehmerischer Ebene angesiedelt ist, sondern die Subjektivierungsweise betrifft; es komme zu einer »Ökonomisierung des Sozialen« (Bröckling u.a. 2000). »Sei ein unternehmerisches Selbst!«, laute die neue Anrufung.<sup>12</sup>

Die Leerstelle in den meisten arbeitssoziologischen Beiträgen zum Wandel der Arbeit ist eine Perspektive auf das Eingebettetsein des Subjektes. Vorschein wird hier dem Individualisierungsparadigma der neuen Steuerungsformen gefolgt und damit zugleich bereits die zu konstatierende »Arbeitsmonade« (Eckart 1988) mitkonstruiert: Arbeitnehmer\_innen werden aus dem Kontext ihrer Arbeits- und Lebensformen ausgelöst und auf mögliche neue Handlungsspielräume *innerhalb* der Arbeit hin befragt. Interdependenzen zwischen dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung in der Arbeit der Beschäftigten und deren Einbindung in persönliche Beziehungsnetzwerke werden kaum berücksichtigt. Dies verstellt einen Blick auf die persönlichen Beziehungen der Beschäftigten, in deren Rahmen sie schließlich mit sich selbst umgehen.

Die Beiträge, die diese Aspekte berücksichtigen, gehen von einer »Entgrenzung von Arbeit und Leben« aus: Die eben dargelegte Subjektivierung gehe einher mit der Auflösung der fixen Grenzen zwischen Lohnarbeitszeiten und freien Zeiten (vgl. Hochschild 2002). Die »Entgrenzung« der Arbeit gerate, so die Argumentation, zu einer zunehmenden Verpflichtung an die Arbeitnehmer\_innen, die Grenzen zwischen Arbeitstätigkeit und Privatheit und damit einhergehend zwischen Arbeit und Leben aufzulösen. Aus dieser Perspektive spielt insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit erreichte Verschiebung von Arbeitszeit und Freizeit (Gottschall u.a. 2005) oder, noch stärker, die Auflösung dieser beiden abgegrenzten Bereiche eine Rolle (vgl. Jurczyk u.a. 2009). Insbesondere die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt stehen, so die Argumentation, im Zuge der forcierten Flexibilisierung von Arbeit zur Disposition. Unter dem Stichwort *Work-Life-Balance* wird das Phänomen der vermehrten Eigenleistung der Subjekte, ein Gleichgewicht von Arbeit und Leben selbst

---

12 Bröckling identifiziert hier in allererster Linie eine Diskursfigur, siehe hierzu auch Luc Boltanski und Eve Chiapello Arbeiten zum Neuen Geist des Kapitalismus (Boltanski/Chiapello 2003).

herzustellen, verhandelt.<sup>13</sup> Dies ist nun, mag man kritisch einwenden, beileibe kein neues Phänomen. Nicht nur scheinen die Begriffe »Arbeit« und »Leben« als Gegenüberstellung unangemessen, um das Phänomen der Entgrenzung zu beschreiben, sie legen zudem auch die Vermutung nahe, Erwerbstätigkeit wäre kein Teil des Lebens und »Leben« wäre frei von jeglicher Tätigkeit.<sup>14</sup> Die Arbeiten zur alltäglichen Lebensführung wiesen bereits früh in diese Richtung: Dass »Alltag« ein aktiver Handlungsprozess ist, der sprichwörtlich alltäglich hergestellt werden muss, wurde im Rahmen dieser Studien stets betont und brachte in diesen Forschungen auch die An- und Überforderungen auf den Plan.<sup>15</sup> An- und Überforderungen finden allerdings nicht nur in einem abstrakten Konstrukt von »Lebensführung« ihren Ausdruck, vielmehr stellt sich hier die Frage, wie sie sich in und durch konkrete Personen und durch deren Beziehungen zueinander vermitteln, was auch das »sich auf sich selbst Beziehen« einschließt. Gleichzeitig, so diese Zugänge, wandeln sich auch die privaten Lebensformen selbst.

---

13 Work und Life als Begriff wiederum löste die bis dato übliche Bezeichnung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab (Schneider 1997), letztere ist darin jedoch unausgesprochen mitgedacht.

14 Die Kritik an der Einteilung von Arbeit und Leben und insbesondere an der Chimäre der Vereinbarkeit ist inzwischen breit dargelegt. Hierzu insbesondere (Jürgens 2006).

15 So verwundert es nicht, dass diese Debatte aus geschlechtersoziologischer und feministischer Perspektive vorangetrieben wurde, siehe (Jurczyk/Rerrich 1993).