

Arbeit, Burnout und der buddhistische Geist des Kapitalismus

⇒ Einleitung

Warum sind die Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland wegen Burnout in den letzten zehn Jahren um das 18-Fache angestiegen (vgl. BKK Bundesverband 2012, 43)? Das Verhältnis zwischen medizinischen Diagnosen und sozialem Wandel ist komplex. Sind es sich verändernde gesellschaftliche Anforderungen an die Subjekte, die neue Leiden entstehen lassen? Ist es die technisierte und urbanisierte, die beschleunigte oder vermarktlichte Moderne, die auf das Wohlbefinden schlägt und den Anstieg psychischer Krankheiten erklärt? Oder sind die Diagnosen, die zu bestimmten Zeiten Konjunktur haben, es selbst, die auf den Wandel verweisen? Dann würden die Begriffe und medizinischen Klassifikationen mehr über den sozialen Wandel aussagen, als über sich wandelndes Leiden der Subjekte.

In den kritischen Sozialwissenschaften sind beide Diagnosen vertreten. Medikalisierungstheorien betrachten die Zunahme von Syndromen wie ADHS und Burnout als Labeling-Prozesse, bei denen nichtmedizinische Tatsachen in medizinische umgedeutet und so immer mehr Bereiche des menschlichen Lebens in das Medizinsystem eingespeist werden. Im Zuge dessen würden soziale Probleme pathologisiert und auf diese Weise kontrollierbar gemacht und gleichzeitig medizinische Märkte geschaffen oder zur Expansion gebracht (vgl. bspw. Conrad 2007). Die andere sozialwissenschaftliche Deutung vom Anstieg der Diagnosen psychischer Krankheiten geht davon aus, dass sozialer Wandel und bestimmte gesellschaftliche Dynamiken zu

psychischem Leiden führen können und damit der Anstieg von Krankheitsdiagnosen nicht nur auf expandierende medizinische Märkte, sondern auch auf problematische gesellschaftliche Entwicklungen verweist (vgl. Honneth 2002; Ehrenberg 2008; Rosa 2006; Neckel/Wagner 2013).

Greta Wagner, 1981 in Kirchheimbolanden, Dr. des., Studium der Soziologie in Berlin und Frankfurt/M, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Soziologie an der Goethe-Universität Frankfurt/M, Veröffentlichung (herausgegeben mit Sighard Neckel): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin 2013.

GND: 1025669568

DOI: [10.18156/eug-2-2015-art-2](https://doi.org/10.18156/eug-2-2015-art-2)

Viel spricht dafür, dass es sich bei dem komplizierten Verhältnis zwischen Etikettierung und Ätiologie von psychischen Krankheiten um ein Wechselverhältnis handelt, angesichts dessen es keinen Sinn ergibt, beispielsweise zu behaupten, dass Moses oder Thomas Budenbrock ein Burnout hatten. Denn auch wenn ihre Taten die beiden fiktiven Figuren erschöpft haben mögen, so gab es Burnout zu diesen Zeiten noch nicht. Das bedeutet nicht, dass Burnout eine bloße Erfindung unserer Zeit ist, sondern dass es sich dabei um eine Zeitkrankheit handelt, die für soziologische Zeitdiagnosen daher auch von besonderem Interesse ist. Ebenso wenig leuchtet es ein zu behaupten, dass das Leiden an der Arbeitswelt, das unter dem Term Burnout firmiert und mit dem sich tausende Menschen intensiv zu identifizieren scheinen, nicht ein erfahrenes, materielles Leiden ist, sondern bloß ein Diskursereignis. Ein Leiden wie Burnout bringt eine bestimmte, historisch spezifische Erschöpfungserfahrung auf den Begriff und in Form einer medizinischen Klassifikation und diese Etikettierung wirkt zurück auf die Leidenserfahrung, sie stellt ein Deutungsangebot dar, das auch die Erschöpfungsempfindung selbst prägt (vgl. Vogelmann 2013).

Ich werde einige Aspekte des sozialen Wandels skizzieren, der sich in den letzten Jahren in der Arbeitswelt vollzogen hat und dafür plädieren, ihn als ursächlich für ein neues soziales Leiden zu begreifen. Nicht etwa, weil Menschen nur auf bestimmte Weise arbeiten können, um gesund und zufrieden zu sein. Sondern deshalb, weil nach einem sozialen Wandel die Notwendigkeit der Anpassung besteht und die neuen sozialen Anforderungen und Praktiken mit Ansprüchen, Versprechungen und normativen Vorstellungen früherer Epochen in Konflikt geraten können. Dieser Konflikt kann zur Gründung sozialer Bewegungen führen, er kann aber auch kräftezehrend und erschöpfend sein, vor allem dann, wenn er nicht als Teil eines kollektiven Problems gedeutet wird, sondern sich als individuelles Gefühl des Ungenügens einstellt.

Im Folgenden geht es zunächst um die Weisen wie Erschöpfungskrisen als endogene oder exogene Leiden gedeutet und klassifiziert wurden und deren therapeutische Folgen (1). Genauer geht es darauf um das Burnout-Syndrom, das als Arbeitsleiden erstmals im alternativen Milieu der siebziger Jahre beschrieben wird, in einer Zeit also, in der ein sozialer Wandel seinen Ausgang nimmt, der die Arbeitswelt bis heute prägt (2). Die subjektivierten Arbeitsverhältnisse der Gegenwart schließlich sind Gegenstand des dritten Teils. In ihnen besteht nicht nur die Möglichkeit subjektive Potentiale in den Arbeitsprozess einzubringen, sondern auch die Anforderung, die eigene Subjek-

tivität in Wert zu setzen und zu optimieren. Dazu gehören auch Versuche der Verbesserung des emotionalen Erlebens (3). Schließlich werde ich der Frage nachgehen, welche Strategien des Umgangs es mit den neuen sozialen Anforderungen am Arbeitsplatz gibt und ob sich hierbei die Herausbildung einer neuen Rechtfertigungsordnung abzeichnet, die die Kritik aus den Erschöpfungsdiagnosen der letzten Jahre endogenisiert und angelehnt an buddhistische Praktiken eine nachhaltige Nutzung der subjektiven Ressourcen in Aussicht stellt (4).

⇒ 1 Depression, Neurasthenie und Burnout – endogene und exogene Leiden

Viele Mediziner vertreten die Ansicht, es gebe das Burnout-Syndrom nicht, das durch eine Überbeanspruchung in der Erwerbsarbeit entstehen soll. Bei den Erschöpfungssymptomen handele es sich nicht um eine anerkannte medizinische Klassifikation.¹ Vielmehr würden sogenannte Burnoutpatienten tatsächlich an einer Depression leiden, die dringend auch als solche therapeutisch behandelt werden müsse. Aber was unterscheidet beide Konzepte in ihrer Genese?

Erstmals führt Emil Kraepelin den Begriff der Depression Ende des 19. Jahrhundert für das ein, was zuvor Melancholie hieß. Er legt ein Kategoriensystem psychischer Krankheiten vor, die er anhand der Beobachtung von Symptomen unterscheidet und das »manisch-depressive Irresein« ist eine der von ihm beschriebenen Krankheiten. Er ist überzeugt, dass die Depression erblich bedingt auftritt. Für ihn steht fest, »dass aber die eigentliche Ursache des Leidens in dauernden inneren Veränderungen zu suchen ist, die mindestens sehr oft, vielleicht immer angeboren sind« (Kraepelin 1913, 1369).

Die Depression ist für Kraepelin eine »endogene Psychose«, also von innen kommend, anlagebedingt.

Ebenfalls am Ende des 19. Jahrhunderts wird noch ein weiteres psychisches Leiden beschrieben, dessen Ursache aber weder im Erbmaterial noch im Triebhaushalt des Menschen gesehen wird, sondern in dem radikalen gesellschaftlichen Wandel jener Zeit, der vor allem durch Urbanisierung, Industrialisierung und technischen Fortschritt ausgezeichnet war. Es grassierte in Europa und Nordamerika ein Erschöpfungssyndrom, das seinerzeit als Zeitkrankheit par excellence galt: die Neurasthenie. Das menschliche Nervensystem schien durch die modernen Lebensumstände, durch Fortschritte in Kommunikation

(1) Tatsächlich wird Burnout im ICD 10 unter der Kennziffer Z73 lediglich als »Problem der Lebensbewältigung« gefasst.

und Transport und die damit einhergehende Beschleunigung überbeansprucht zu werden. Kraepelin nennt die Neurasthenie die »Krankheit unserer Zeit« und unterscheidet sie von den anderen Psychopathologien als erworben. Die Neurastheniker hatten es mit den Nerven und galten nicht als irre. Es war sogar in gewisser Weise elegant, Neurastheniker zu sein. Kraepelin erklärt den Anstieg der Neurasthenie wie folgt:

[D]as Anwachsen der großen Städte und der in ihnen herrschende Wettbewerb bedingen für einen großen Teil des Volkes eine Erhöhung der zu bewältigenden Anforderungen, zugleich eine größere Zersplitterung der Tätigkeit, Unrast und Unregelmäßigkeit der Lebensführung (Kraepelin 1900, 196).

Der deutsche Nervenarzt Wilhelm Erb schrieb über die Neurasthenie: »Alles geht in Hast und Aufregung vor sich, die Nacht wird zum Reisen, der Tag für die Geschäfte benützt, selbst die Erholungsreisen werden zu Strapazen für das Nervensystem« (Erb 1894, 20). Die Lebensverhältnisse bürgerlicher Eliten hatten sich durch technische Innovationen in kurzer Zeit verändert und sollten zu Symptomen wie Kopfschmerzen, Reizbarkeit, Hoffnungslosigkeit, Schlaflosigkeit, Verlangen nach Drogen und Erschöpfung führen (vgl. Kury 2013, 109). Schon hier teilt sich also die Psychiatrie in eine Behandlung für Wohlhabende und für Arme, denn die Depressiven der Oberschicht waren nicht verrückt, sondern überarbeitet und so gab es für das gehobene Bürgertum mit den Krankheitskonzepten der Neurose und der Neurasthenie die Möglichkeit, nicht in Irrenhäusern, sondern in Privatpraxen behandelt zu werden (vgl. Ingenkamp 2012, 136).² Aber auch der Vorwurf, dass es sich bei der Neurasthenie um eine eingebilddete Krankheit und eine Modediagnose handele, war Ende des 19. Jahrhunderts verbreitet. Alain Ehrenberg hat die Neurasthenie sogar als die erste Modekrankheit überhaupt bezeichnet. Sie war der Aus-

(2) Klassenunterschiede zeigen sich auch in den Diagnosen von Depressionen und Burnout heute. Eine Studie des Robert-Koch-Institut ergab, dass 8,1 % an einer diagnostizierten Depression leiden, Frauen aber mit 10,2 % sehr viel häufiger betroffen sind als Männer mit 6,1 %. Bezogen auf das Alter der Befragten sind besonders die 18 bis 29-Jährigen von Depression betroffen (10 %). Noch größer aber ist der Einflussfaktor des sozioökonomischen Status: 13,6 % der Depressiven haben einen niedrigen sozioökonomischen Status und nur 4,6 % einen hohen. Interessanterweise ist die Sozialstruktur bei Burnoutdiagnosen eine etwas andere: Auch hier sind zwar Frauen häufiger betroffen, aber dabei vor allem die 50-59-Jährigen und ein hoher sozioökonomischer Status macht es anders als bei Depressionen wahrscheinlicher, eine Burnoutdiagnose zu bekommen (vgl. Hapke u.a. 2012).

gangspunkt für eine neue Aufmerksamkeit für das psychische Leiden an gesellschaftlichen Verhältnissen. Erstmals entstand bei der Neurasthenie das Verständnis von psychischem Leid als etwas »Exogenem«, das heißt, etwas, das von außen kommt, hat eine innere Wirkung, also hat eine pathologische Reaktion der Person zur Folge (vgl. Ehrenberg 2008, 50).

Der Vergleich zwischen Burnout und Depression heute weist also Parallelen auf zum Verhältnis von Depression und Neurasthenie um 1900. Während die Depression als eine erblich bedingte Krankheit gilt, die endogen ist und durch äußere Umstände weitgehend unabhängig ausgebildet wird, die heute neurowissenschaftlich durch ein Ungleichgewicht im Neurotransmitterhalt erklärt wird, galten und gelten Neurasthenie und Burnout als Zivilisationskrankheiten. Parallelen bilden der Zusammenhang zwischen Erschöpfung und rasantem technologischem Wandel; die Assoziation beider Leiden mit urbanen bürgerlichen Eliten; die Bildersprache, die in beiden Fällen an die Elektrizität angelehnt ist und sich in leeren Batterien, bzw. leeren Akkus ausdrückt und schließlich die Diskreditierung des Leidens als Modkrankheit. Sieht man beide Zivilisationskrankheiten als psychische Anpassungsprobleme nach einem rasant sich vollziehenden sozialen Wandel, so stellt sich die Frage wie sich der Wandel soziologisch beschreiben ließe, der Burnout als Leiden hervorbringt (vgl. Kury 2013).

⇒ 2 Erschöpfung und Enttäuschung in der neuen Arbeitswelt

Burnout folgt auf eine Phase immer größer werdender Anstrengungen, die vollbracht werden, um eigene oder fremde Ansprüche zu erfüllen (vgl. Schaufeli/Enzmann 1998). Auch wenn Burnout gemeinhin als Leiden an schierer Überarbeitung gilt, so ist nicht die Überanstrengung allein verantwortlich für das Ausbrennen, sondern die Überanstrengung im Kontext bestimmter normativer Erwartungen. Von Burnout Betroffene empfinden eine große Verantwortung für ihr Tätigkeitsfeld, sie identifizieren sich intensiv damit, »gute Arbeit« zu leisten und geraten meist dann in eine Spirale immer größerer Anstrengungen, wenn die Ressourcen knapper werden und Misserfolge eintreten, die sie zu kompensieren versuchen (vgl. Thunman 2013). Christina Maslachs arbeitspsychologische quantitative Burnout-Studien, die sie über zwei Jahrzehnte durchführte, haben ergeben, dass neben dem schieren Ausmaß der Arbeitsstunden, auch die Atmosphäre unter Kollegen, die empfundene Fairness am Arbeitsplatz, Anerkennung für erbrachte Leistungen und die Frage, ob die Tätigkeit im Einklang mit den eigenen Überzeugungen verrichtet werden kann,

ausschlaggebend für das Burnout-Risiko sind (vgl. Maslach u.a. 2001). Von Burnout Betroffene erhöhen ihre Einsätze dann, wenn die Berufsrealität in Konflikt mit ihren Intentionen und Wünschen gerät. Burnout tritt dann als selbstzerstörerischer Versuch auf, »unter Aufbietung aller Kräfte unrealistische Erwartungen zu verwirklichen« (Freudenberger/Richelson 1983, 38). Besonders die, die hohe Erwartungen an ihre Arbeit haben, die sich von ihrer Anerkennung, Erfüllung und Selbstverwirklichung erhoffen, drohen Burnout zu bekommen, wenn die Berufsrealität die Erfüllung dieser Ansprüche behindert – Enttäuschung tritt ein. Erstmals wurde Burnout in den siebziger Jahren in New York durch den Psychoanalytiker Herbert Freudenberger beschrieben, der sich in der *Free-Clinic*-Bewegung engagierte und Mitarbeitern in alternativen Institutionen eine besonders hohe Gefahr des Ausbrennens attestierte (Freudenberger 1975). Einem ähnlichen politisch kulturellen Milieu entstammen die beiden schwedischen Erwachsenenbildnerinnen Barbro Bronsberg und Nina Vestlund, die 1988 im Vorwort ihres Buches *Ausgebrannt. Die egoistische Aufopferung* beschreiben, was Burnout besonders begünstigt: Formen der Einschränkung und Verhinderung von beruflicher Selbstverwirklichung und Kreativität; verkrustete, unflexible Strukturen und bürokratische Abläufe. Sie schreiben:

Was schöpferische Tätigkeit behindert. Hemmungen. Furcht vor Blamage. Eingefleischte Gewohnheiten. Unterdrücken der Phantasie. Verhinderung neuer Schritte durch Worte wie »unmöglich!«, »unrealistisch!«. Mechanisches Reagieren auf die Umgebung. [...] Um kreativ zu sein, muß man gegen althergebrachte Regeln verstoßen (Bronsberg/Vestlund 1988, 31).

Sind dies aber nicht genau die Organisationsprinzipien, die viele Arbeitsverhältnisse heute prägen? In subjektivierten Arbeitsverhältnissen wird die Orientierung an solchen kulturellen Normen, die angepasstes Verhalten und Gehorsam vorschreiben, weniger sozial anerkannt (vgl. Kleemann/Matuschek/Voß 2003). Vergegenwärtigt man sich, dass unter Bedingungen subjektiver Arbeit den individuellen Handlungen und Deutungen der Subjekte im Arbeitsprozess mehr Bedeutung zukommt, so nimmt es zunächst Wunder, dass sich Burnoutdiagnosen unter diesen Bedingungen ausbreiten sollen und nicht vielmehr abnehmen. Wenn die subjektiven Potentiale der Subjekte in subjektivierten Arbeitsverhältnissen Eingang finden, sind damit nicht bereits einige der großen Stressoren beseitigt, die angeblich zu Burnout führen? Wenn die Forderungen nach Selbstbestimmung und Möglichkeiten Arbeitsprozesse kreativ mitzugestalten aufgenommen wur-

den, dann müsste doch die Arbeitszufriedenheit steigen und nicht psychisches Leiden und Stressempfinden zunehmen. Was also, so ließe sich mit Stefanie Graefe fragen, »überführt die geforderte unternehmerische Subjektivierung am Ende der Burnout-Spirale in ihr offenkundiges Gegenteil, die entsubjektivierende Depersonalisation« (Graefe 2011, 147)?

Arbeitszeitsouveränität und Flexibilität, weniger starre Hierarchien und Möglichkeiten zum Einbringen eigener Interessen gehören in vielen Unternehmen mittlerweile zur Managementstrategie. Aus der Forderung nach Möglichkeiten der Selbstverwirklichung in der Arbeit ist eine Anforderung an die Arbeitnehmer geworden. Die Kritik an tayloristischen Arbeitsmodellen wurde in den Unternehmen aufgenommen und die Flexibilisierung, Deregulierung und Subjektivierung der Arbeit als Zugewinn an Authentizität und Autonomie dargestellt. Wenn in *Ausgebrannt* von 1988 noch die Rede davon war, man müsse eingefleischte Gewohnheiten ablegen, dürfe nicht mechanisch auf die Umgebung reagieren und müsse gegen althergebrachte Regeln verstoßen, so handelt es sich genau um jene Ideen, denen sich das unternehmerische Selbst der neunziger und 2000er Jahre ausgesetzt sieht. Doch der verbreitete Wunsch die neuen Freiheiten tatsächlich zu nutzen, Spaß an der Arbeit haben und sich Erfolge durch intrinsische Motivation und hohen Einsatz selbst zuzuschreiben, lässt immer wieder in die gefährliche Verbindung von Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung geraten – vor allem in globalisierten Ökonomien, in denen der Marktdruck und damit die Leistungserwartung an die Einzelne ständig steigt.

⇒ 3 Subjektivierung von Arbeit – Optimierung von Gefühlen

In den flexibilisierten Unternehmensstrukturen ist es notwendig geworden, die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen immer aktiver in die Hand zu nehmen und zu gestalten, wozu es notwendig ist, sein gesamtes persönliches Potential zu mobilisieren und einzusetzen (vgl. Voß/Weiß 2013, 45). Dazu gehören nicht nur erworbene Fähigkeiten, sondern zum persönlichen Potential eines Menschen gehört es auch, Emotionen zu steuern und Emotionalität zeigen zu können. Auch wenn Burnout weiterhin bei emotionaler Arbeit häufiger vorkommt, wie sie von Pflegepersonal, Lehrerinnen und Angestellten in der Pflege verrichtet wird, so lässt sich dennoch eine Emotionalisierung der gesamten Arbeitswelt beobachten. In subjektivierten Arbeitsverhältnissen gibt es eben nicht nur die Möglichkeit, subjektive Deutungen, Interessen und Emotionen in den Arbeitsprozess einzubringen, sondern

auch die Anforderung, dies zu tun. Und zugleich sind natürlich nicht alle subjektiven Deutungen und emotionalen Zustände willkommen. Wer sich ständig übellaunig oder ängstlich fühlt, hat schlechte Karten, seine Subjektivität in Wert zu setzen. Soziale Anerkennung genießt, wer emotive Zustände der Begeisterung, des Enthusiasmus und der Motivation zu erzeugen in der Lage ist. Emotionales Erleben ist damit Gegenstand von Optimierungsstreben.

Emotionen, so eine philosophische Enzyklopädie, »gelten als intentional, wertend und interpretierend. Sie vermitteln Informationen über die Welt« (Hermsen 2010, 494). Sie stehen, so heißt es in *Gefühle. Philosophische Bemerkungen* für »Formen des leiblich-seelischen Involviertseins, das Besonderheit qualitativ erfahrbar macht und so Wichtigkeitsbesetzung ermöglicht« (Hastedt 2005, 21). Talbot Brewer macht deutlich, dass Emotionen sich beispielsweise von Kopfschmerzen unterscheiden, »insofern sie intentionale Zustände sind – sie handeln von der Welt und liefern uns ein Bild des Werts oder der Wichtigkeit verschiedener Charakteristika unserer Verhältnisse« (Brewer 2014, 15). Versuche der Verbesserung von Emotionen stellen deshalb einen besonders interessanten Fall der Selbstoptimierung dar, weil Emotionen gemeinhin als leibgebundene Reaktionen auf gegebene Situationen gelten. Man unterstellt die weitgehende Unverfügbarkeit von Gefühlen. Auch und gerade in der Dimension, in der Gefühlen ein implizites Bewertungswissen zugeschrieben wird, sind sie – sollte man denken – nicht ohne weiteres optimierbar, gehorchen sie doch, wie Sighard Neckel schreibt, »dem Modus der Widerfahrnis« (Neckel 2014, 119). Was passiert also, wenn vermeintlich unverfügbare Gefühle – ohne pharmakologisch in den Gehirnstoffwechsel einzugreifen – direkt beeinflusst werden?

Arlie Russell Hochschilds soziologische Klassiker-Studie *The Managed Heart* hat das Gefühlsmanagement von Flugbegleiterinnen und Rechnungseintreibern zum Gegenstand. Beide Berufsgruppen müssen dazu in der Lage sein, ganz unterschiedliche Emotionen zu erzeugen, nämlich Freundlichkeit und Wärme auf der einen, Bedrohlichkeit und Aggression auf der anderen Seite. Insofern operieren die beiden Berufsgruppen unter ganz unterschiedlichen (geschlechtsspezifischen und berufsgruppenspezifischen) Gefühlsregeln. Angestellte in Unternehmen müssen also durch Emotionsarbeit so auf ihre Gefühle einwirken, dass deren Ausdruck den vorgegeben Standards entspricht. Solche Einwirkungen geschehen beispielsweise durch Wechselrahmungen: So erhielten die Flugbegleiterinnen in ihrer Schulung die Anweisung, sich vorzustellen, sie würden Freunde und Verwandte in ihrem Wohnzimmer bedienen. Die dabei anfallenden Kosten neh-

men zumal in kommerziellen Kontexten Hochschild zufolge die Formen einer Selbstentfremdung der Beschäftigten an, die sich etwa fragen: »Was sind meine echten, wahren Gefühle, was empfinde ich wirklich« (Hochschild 2006, 155)?

Komplizierter wird es da, wo die Gefühlsregeln diffus sind, wo in subjektivierten Arbeitsverhältnissen ja nicht in Trainings eigens eingeübt wird, wie die Subjektivität eingebracht werden kann und welcher Ausschnitt der Subjektivität im Unternehmen überhaupt willkommen ist. Zahlreiche Ratgeber aber geben Anleitungen zu einem verbesserten Gefühlsmanagement. Sie reagieren damit auf die Anforderung an Beschäftigte, ihre subjektiven Potentiale gewinnbringend einzusetzen, indem sie in eine marktfähige Form gebracht werden. Die Ratgeber stellen in ihrer überwiegenden Mehrzahl darauf ab, sich selbst zu beobachten und Gefühle zu protokollieren, sie von außen zu betrachten, als gehörten sie nicht zum eigenen Selbst, und schließlich durch veränderte Rahmungen (*reframing*) zu verändern, ähnlich wie bei den Flugbegleiterinnen. Sich als emotional unabhängig von äußeren Umständen zu betrachten, ist das erklärte Ziel fast aller Ratgeber zur emotionalen Selbststeuerung. So heißt es zum Beispiel in *30 Minuten Motivation*:

Wenn Sie sich grundsätzlich als Opfer der Umstände erleben, wenn Sie Ihre Lebenssituation, so, wie sie jetzt ist, als notwendig, gottgegeben und unveränderbar betrachten, wenn Sie z.B. vergessen haben, dass sie freiwillig arbeiten – dann werden Sie auch niemals wirklich Verantwortung für Ihre Leistungsbereitschaft übernehmen (Sprenger 2008, 34-35).

Sich in irgendeiner Form als fremdbestimmt zu erleben, verweist nur auf die mangelnde Bereitschaft, sein eigenes Leben in die Hand zu nehmen. Veränderbar ist aber nicht, wie das Zitat nahelegt, die Umgebung, sondern nur die emotionale Haltung zu ihr. Man wird dazu angehalten, sich selbst täglich daran zu erinnern, dass alles, was passiert, Resultat eigener Entscheidungen ist – nichts ereignet sich im Modus der Widerfahrnis. »Die einzige Organisation, für die wir alle arbeiten, heißt ›Ich« (ebd., 84f.). Zielvereinbarungen soll man daher nicht mit dem Vorgesetzten treffen, sondern mit sich selbst.

⇒ 4 Der buddhistische Geist des Kapitalismus

Die Kultur der Selbstzuständigkeit – sowohl in der alltäglichen Arbeitsorganisation als auch als kulturelles Muster bei der Verantwortung für Erfolg und Scheitern – erschafft ein hohes Maß an Stress.

Die Forderungen nach mehr Möglichkeiten der Mitgestaltung in der Arbeitswelt wurden zum Teil erfüllt. Damit einher gingen aber der Rückbau sozialer Sicherheiten sowie ganz neue Anforderungen an die emotionale Selbststeuerung der Subjekte.

Neue soziale Leiden können nach Phasen sozialen Wandels eintreten und die um sich greifende Erschöpfung ist auch ein Effekt des Formwandels der Arbeitsverhältnisse. Umgekehrt aber können genau jene sozialen Leiden soziale Wandlungsprozesse in Gang setzen, weil sie Ausgangspunkte für Kritik darstellen. Der Kapitalismus reagiert auf die Kritiken, die an ihm formuliert werden, indem er sie endogenisiert, so zeigen Luc Boltanski und Ève Chiapello in *Der neue Geist des Kapitalismus* und schließen damit an die Überlegungen Max Webers an. In *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* zeigt Max Weber, dass radikale Protestanten im 16. und 17. Jahrhundert einen Gedankenkosmos und eine Lebensführung prägten, die entscheidend zur Entstehung des modernen Kapitalismus beitrugen. Er postuliert eine innere Wahlverwandtschaft zwischen Protestantismus und Kapitalismus, die in der reglementierten Lebensführung und im Erwerbstreben besteht (vgl. Weber 2010, 66). Mit der Reformation verlagert sich die Herrschaft in das Innere der Menschen, die nur noch Gott gegenüber rechenschaftspflichtig sind. Die Berufspflicht, die durch den Protestantismus seine Bedeutung gewinnt, ist von der Verpflichtung zu innerweltlicher Askese geprägt und bildet den Kerngedanken des Ethos kapitalistischer Kultur, den Weber als den »Geist des Kapitalismus« bezeichnet. Die allgemeinen Normen gesellschaftlichen Handelns, die – losgelöst von ihren religiösen Wurzeln – heute die Ethik der kapitalistischen Kultur bilden und in der Verpflichtung von Erwerb als Selbstzweck (und nicht zur Befriedigung materieller Lebensbedürfnisse) ihren Ausdruck finden, bilden nach Weber das »stahlharte Gehäuse« des Kapitalismus.

An Webers These, dass sich der Kapitalismus ihm äußerlicher Rechtfertigungsordnungen bedient, schließen Boltanski und Chiapello an, wenn sie schreiben, der Geist des Kapitalismus sei »eine Ideologie [...] die das Engagement für den Kapitalismus rechtfertigt« (Boltanski/Chiapello 2006, 43). Der erste Geist des Kapitalismus bot eine Befreiung aus als unterdrückerisch definierten traditionellen Gesellschaften und versprach die freie Wahl gesellschaftlicher Zugehörigkeiten, die Wahl des Wohnortes und des Berufs. Doch neue Unterdrückungsformen gingen mit der Emanzipation von traditionellen Gemeinschaftszwängen Hand in Hand. So drückte die Konkurrenz den Preis der Arbeitskraft so sehr, dass die Verelendung des Proletariats zu einer Kritik führte, die die Sicherheit von Arbeitnehmern, die Be-

grenzung der Arbeitszeit und die Tarifföhne zur Folge hatte und so in den zweiten Geist des Kapitalismus führte, der ganz im Sinne der Moderne für integrierte und durchorganisierte Organisationen stand (vgl. ebd., 257). Gleichzeitig wurden bei diesen Zugeständnissen an die Sicherheit Freiheitszugewinne wieder zurückgenommen und die Fabrikdisziplin verschärft. Der Taylorismus wurde fortan als eine Organisationsform kritisiert, der die Menschen in ihren eng getakteten Arbeitsabläufen zunehmend den Maschinen gleichmacht und so ihrer Individualität beraubt. Die Art von Kritik, die Forderungen nach Autonomie, Selbstverwirklichung und Authentizität in der Arbeit erhebt, nennen Boltanski und Chiapello Künstlerkritik. Ihr Gegenstand ist nicht wie bei der Sozialkritik die Ungerechtigkeit durch wachsende soziale Ungleichheit, sondern die Unfreiheit und Inauthentizität, die der Kapitalismus hervorbringt, seine starren Strukturen und seine mangelnden Möglichkeiten zur Selbstentfaltung der in ihm Lebenden. Die Künstlerkritik an den entfremdenden Arbeitsverhältnissen der sechziger und siebziger Jahre – Teil dessen waren auch die ersten Burnoutforschungen – brachte die subjektivierten Arbeitsverhältnisse im neuen Geist des Kapitalismus mit hervor.

Welche Innovation, so ließe sich fragen, geht nun von der Erschöpfungskrise der Subjekte aus? Welchen neuen Geist und welche neuen Praktiken bringt die Kritik am Kapitalismus hervor, die ihren Ausgang beim Leiden an den entgrenzten und subjektivierten Arbeitsverhältnissen nimmt? Den »neuen Geist des Kapitalismus« nämlich diagnostizierten Boltanski und Chiapello bereits 1999 und so stellt sich die Frage, ob nicht eine neue Rechtfertigungsordnung hinzugetreten ist, die die Teilnahme am Kapitalismus legitimiert und ob die Kritik, die die Erschöpfungsdiagnosen der letzten Jahre beinhaltet, bereits zu einem Wandel der Rechtfertigungsverhältnisse beigetragen hat (siehe hierzu auch Neckel/Wagner 2013 und 2014).

Betrachtet man das Genre der Ratgeberliteratur, so fällt auf, dass in den letzten Jahren eine schier unüberschaubar große Menge an *How-to-Guides* entstanden ist, die Übungen zur Erlangung von Achtsamkeit bzw. zu Mindfulness enthalten. Diese Ratgeber bieten Strategien des Umgangs mit einer Arbeitswelt der permanenten Selbstständigkeit, der dauerhaften Erreichbarkeit, der beschleunigten Kommunikation und der Anforderung in Eigenverantwortung viele Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen. Vor allem aber versprechen sie, dass Achtsamkeit Stress reduziere, gesunder und glücklicher mache, beruflichen Erfolg steigern und all das in einer Arbeitsumgebung, in der sich immer mehr Prozesse der direkten Einflussnahme der Einzelnen entziehen. Je weniger in transnationalen Konzernen Markt-

entwicklungen und in großen Teams das Verhalten anderer vorhersehbar wird, desto mehr richtet sich der Optimierungsgedanke auf den eigenen Geist: »In der Achtsamkeit entscheiden Sie selbstbestimmt, worauf Sie Ihre Aufmerksamkeit richten. Sie beherrschen Ihren Geist, nicht umgekehrt« (Harp 2014, 23). Übungen zur Achtsamkeit fokussieren auf die Fähigkeit, einen produktiven Umgang mit ständigem Wandel zu finden. Sie halten dazu an, Situationsunsicherheiten zu begrüßen und als Motor für Innovation zu nutzen, ohne dabei in Stress zu geraten. Ellen J. Langer, eine der meistgelesenen Autorinnen zu Mindfulness, schreibt: »Der Arbeitsplatz ist voll von unerwarteten Stolpersteinen, die der Produktivität im Weg sein können. Für einen achtsamen Manager oder Angestellten werden sie Bausteine« (Langer 2015, 128). Diese müsse man als Teil einer Ablaufs sehen und nicht als »katastrophale Abweichung von früheren Verfahrensweisen« (ebd., 128). Aber nicht nur äußerlicher Wandel, sondern auch solcher in den Begriffsbildungen und Einstellungen wird permanent vorangetrieben: »Kontextveränderung ist nur einer der Wege zur Innovation. Neue Kategorien schaffen, mannigfaltige Perspektiven erforschen, sich auf den Prozess konzentrieren – all das steigert die Möglichkeit, dass ein neuer Zugang zu einem Problem entdeckt wird« (ebd., 131f.). Tritt doch einmal eine Veränderung ein, die unliebsam ist, so geht es darum, sich möglichst schnell damit abzufinden und nach vorn zu schauen. In *Karma-Coaching. Wege aus der Schicksalsfalle* lernt man:

Wenn etwas geschieht, was uns missfällt, sollten wir uns nicht weiter mit negativen Gedanken und Gefühlen darüber belasten, sondern uns innerlich möglichst rasch intensiv auf das ausrichten, was wir uns stattdessen ersehnen (Demarmels 2015, 175).

Das Streben nach andauerndem Wandel, bei dem die eigenen Ziele zwar verfolgt, immer aber an aktuelle Situationen angepasst werden und keine Energie durch negative Gefühle verschwendet werden sollte, ist auch das Credo von *Buddha@Work. Den Berufsalltag gelassen und achtsam meistern*:

Setzen Sie Ihre Energie und Ihre Zeit für Veränderungen und Lösungen ein. Verharren Sie nicht in festgefahrenen Mustern und Gewohnheiten. Vergeuden Sie keine Kraft mit Nörgeln, Schimpfen und Vergleichen. Blockieren Sie ihren Lebensfluss nicht mit Festhalten, Klammern und Anhaften. Hadern Sie nicht mit der Gegenwart. Je schneller Sie in der Lage sind, den Ist-Zustand wirklich anzunehmen und zu akzeptieren, desto rascher werden Sie ihn

loslassen können. Jetzt haben Sie Zugriff auf Ihr ganzes Potential (Kuhn Shimu 2014, 65f.).

Das Potential, das jeder in seinem Inneren findet, ist unerschöpflich, endliche Ressourcen existieren nur außerhalb des Selbst:

Es ist mir wichtig, dass Sie das Vertrauen entwickeln, dass Sie alles, was Sie benötigen, um zufrieden und glücklich zu sein, in sich selbst tragen. Sie verfügen über einen inneren Reichtum, ein fast unerschöpfliches Potenzial, das Sie ihren eigenen Weg finden und gehen lässt (Ebd., 10).

In Zeiten, in denen allerorts von der Knappheit und Endlichkeit von Ressourcen die Rede ist, soll sich die Einzelne auf ihren inneren Reichtum richten. Erschöpfung scheint zum Signum der Gegenwart geworden zu sein, den Subjekten, den Staatshaushalten, den Mittelschichten und dem Planeten wird sie zugeschrieben. Das buddhistische Versprechen unbegrenzten Potentials im Selbst stellt eine soziale Ordnung, die auf permanenter Wertsteigerung basiert, so auf ein neues legitimatorisches Fundament. Das gelassene Annehmen und Herbeiführen ständigen Wandels, Vertrauen in große Netzwerke, das Anpassen eigener Ziele und Wünsche an immer neue Gegebenheiten und der Glaube in das eigene unerschöpfliche Potential sind Schlüsselkompetenzen im flexiblen Netzwerkkapitalismus und buddhistische Praktiken wie Achtsamkeitsübungen bieten Ressourcen und Coping-Strategien ebenso wie ein metaphysisches Sinnangebot für diese soziale Ordnung.

⇒ Literaturverzeichnis

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2006): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz: UVK.

BKK Bundesverband (2012): BKK-Faktenspiegel 5/2012. Seelische Gesundheit, Essen: BKK Bundesverband.

Brewer, Talbot (2014): Entfremdete Emotionen, in: WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung 11, 3–29.

Bronsberg, Barbro; Vestlund, Nina (1988): Ausgebrannt. Die egoistische Aufopferung, München: Heyne.

Conrad, Peter (2007): The medicalization of society. On the transformation of human conditions into treatable disorders, Baltimore: John Hopkins UP.

Demarmels, Ursula (2015): Karma-Coaching. Wege aus der Schicksalsfalle, Berlin: Allegria.

Ehrenberg, Alain (2008): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt/M: Suhrkamp.

Erb, Wilhelm (1894): Über die wachsende Nervosität unserer Zeit, Heidelberg: Hörning.

Freudenberger, Herbert (1975): The staff burn-out syndrome in alternative institutions, in: Psychotherapy. Theory, Research and Practice 12, 73-82.

Freudenberger, Herbert J.; Richelson, Geraldine (1983): Mit dem Erfolg leben, München: Heyne.

Graefe, Stefanie (2011): Formierte Gefühle – erschöpfte Subjekte in: Koppetsch, Cornelia (Hg.): Innenwelten des Kapitalismus, Wiesbaden: VS-Verlag, 139-154.

Hapke, Ulfert; Maske, Ulrike; Busch, Markus; Schlack, Robert; Scheidt-Nave, Christa (2012): Stress, Schlafstörungen, Depressionen und Burnout: Wie belastet sind wir?, in: Bundesgesundheitsblatt-

Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz 2012, Berlin: Springer, 987-988.

Harp, David (2014): Achtsamkeit to go. Meditation für Menschen auf dem Sprung, München: Wilhelm Goldmann.

Hastedt, Heiner (2005): Gefühle. Philosophische Bemerkungen, Stuttgart: Reclam.

Hermesen, Hans (2010): Emotion/Gefühl, in: Hans-Jörg Sandkühler (Hg.): Enzyklopädie Philosophie, Band 1, Hamburg: Meiner, 493-500.

Hochschild, Arlie Russell (2006): Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt/M u.a.: Campus.

Honneth, Axel (2002): Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung, in: ders. (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt/M u.a., 141-158.

Ingenkamp, Konstantin (2012): Depression und Gesellschaft. Zur Erfindung einer Volkskrankheit, Bielefeld: transcript.

Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion, in: Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit, München: Mering, 57-114.

Kraepelin, Emil (1900): Psychiatrie. Ein Lehrbuch für Studierende und Ärzte. Band 1, Leipzig: Barth Verlag.

Kraepelin, Emil (1913): Psychiatrie. Ein Lehrbuch für Studierende und Ärzte. Band 2. Leipzig: Barth Verlag.

Kuhn Shimu, Sandy Taikyu (2014): Buddha@Work. Den Berufsalltag gelassen und achtsam meistern, Darmstadt: Schirner Verlag.

Kury, Patrick (2013): Von der Neurasthenie zum Burnout – eine kurze Geschichte von Belastung und Anpassung, in: Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.): Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp, 107-128.

Langer, Ellen J. (2015): Mindfulness: Das Prinzip Achtsamkeit. Die Anti-Burn-out-Strategie, München: Verlag Franz Vahlen.

Maslach, Christina; Schaufeli, Wilhelm B.; Leiter, Michael P. (2001): Job burnout. In: Annual Review of Psychology 52, 397-422.

Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.) (2013): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp.

Neckel, Sighard; Wagner, Greta (2014): Burnout. Soziales Leiden an Wachstum und Wettbewerb, in: WSI-Mitteilungen 67, 536-542.

Neckel, Sighard (2014): Emotionale Reflexivität – Paradoxien der Emotionalisierung, in: Fehmel, Thilo; Lessenich, Stephan; Preunkert, Jenny (Hg.): Systemzwang und Akteurswissen. Theorie und Empirie von Autonomiegewinnen, Frankfurt/M u.a., 117-132.

Rosa, Hartmut (2006): Wettbewerb als Interaktionsmodus. Kulturelle und sozialstrukturelle Konsequenzen der Konkurrenzgesellschaft, in: Leviathan 34, 82-104.

Schaufeli, Wilmar; Enzmann, Dirk (1998): The burnout companion to study and practice. A critical analysis, London: Taylor & Francis.

Sprenger, Reinhard K. (2008): 30 Minuten Motivation, Offenbach: Gabal.

Thunman, Elin (2013): Burnout als sozialpathologisches Phänomen der Selbstverwirklichung, in: Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.): Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp, 58- 85.

Vogelmann, Frieder (2013): Eine erfundene Krankheit? Zur Politik der Nichtexistenz, in: Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.): Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp, 148-161.

Voß, G. Günter; Cornelia Weiß (2013): Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierte[n] Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer?, in: Neckel, Sighard; Wagner, Greta (Hg.): Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp, 29-57.

Weber, Max (2010): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Vollständige Ausgabe, herausgegeben und eingeleitet von Dirk Kaesler, München: Beck.

Zitationsvorschlag:

Greta Wagner (2015): Arbeit, Burnout und der buddhistische Geist des Kapitalismus (Ethik und Gesellschaft 2/2015: Depression und subjektivierte Arbeit).

Download unter: <https://dx.doi.org/10.18156/eug-2-2015-art-2> (Zugriff am [Datum]).

**ethikundgesellschaft****ökumenische zeitschrift für sozialethik****2/2015: Depression und subjektivierte Arbeit**

Alexander Hirschfeld: Arbeit und psychische Erschöpfung:
Zur Genese und Entwicklung des Konzepts Burnout

Greta Wagner: Arbeit, Burnout und der buddhistische Geist
des Kapitalismus

Stefanie Graefe: Subjektivierung, Erschöpfung, Autonomie:
eine Analyseskizze

Martin Schütte: Depression, Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit:
Empirische Befunde

Ralf Kronig: Praxisbericht zu betriebpolitischen Hand-
lungsmöglichkeiten bei SAP SE

Martina Frenzel, Stephan Siemens: Die Teamanalyse als
Instrument der betrieblichen und gewerkschaftlichen Burn-
out-Prävention

Andrea Fergen: Neue Arbeitswelt – alter Arbeitsschutz. Die
Anti-Stress-Initiative der IG Metall

Matthias Möhring-Hesse: ... und wieder nicht befriedet. Die
neue-alte Widersprüchlichkeit subjektivierter Arbeit

Torsten Meireis: The Circle: Die neue Kolonisierung des
inneren Menschen