



»Gute Arbeit«, Arbeitsschutz oder Widerstand?

Anmerkungen zur schönen neuen Arbeitswelt – Von Wolfgang Hien*

In: *express*, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 08-09/2019

Der Hype um »gute Arbeit«

Die Arbeitssoziologie überschlägt sich mit Studien und Vorschlägen zu »gute[r] Arbeit«. Etwa 2005 gab es seitens der IG Metall dazu die ersten Initiativen, dann kamen die Aufträge für den Index Gute Arbeit, dann die Forschungsaufträge – nicht zuletzt über den Einfluss der IG Metall-Führung auf die Programme der Bundesregierung und anderer Mittelgeber. Mittlerweile sind zehn Jahrbücher Gute Arbeit (Bund-Verlag, Frankfurt am Main) mit insgesamt mehr als 200 wissenschaftlichen Aufsätzen erschienen, allen voran von ForscherInnen der Friedrich-Schiller-Universität Jena und des Instituts für Sozialforschung (ISF) München. Auch die wirtschaftliche und politische Elite redet wie selbstverständlich von »gute(r) Arbeit«, einschließlich der dem Arbeitsministerium unterstellte Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Das Konzept »Gute Arbeit« setzt einige Axiome – unhinterfragte Grundannahmen – voraus: (a) Arbeit – im Kapitalismus: Lohnarbeit – ist für den Menschen der entscheidende Faktor seiner Identitätsbildung, gleichsam eine anthropologischer Kernkonstante; (b) sinnvolle, persönlichkeitsfördernde und gesunderhaltende Arbeit ist im Kapitalismus grundsätzlich möglich; (c) Mechanisierung und Digitalisierung schafft tendenziell schwere Arbeit ab; (d) Interessengegensätze lassen sich über Mitbestimmung ausgleichen, d.h. »Arbeitgeber« lassen sich durch gute Argumente überzeugen. Um es vorweg offen zu sagen: Diese Grundannahmen sind mehr oder weniger illusorisch, und das wissen im Grunde auch die beteiligten wissenschaftlichen, politischen, administrativen und gewerkschaftlichen AkteurInnen. Und selbst dann, wenn sich Menschen mit Arbeit, auch mit schlechter Arbeit zu identifizieren scheinen, und ihnen dies selbst so erscheint, erzählt ihr Körper – ihr körperliches und seelisches Leid – eine andere Geschichte. Jede/r dritte Erwerbstätige quält sich mit einer, oftmals jedoch mit mehreren chronischen und schmerzhaften Erkrankungen, bei den 50-Plus-Jährigen ist es jede/r Zweite. Der Körper spricht wahr, der Mund nicht immer. Und weil aus der leiblichen Existenz niemand wirklich entfliehen kann, staut sich bei vielen Betroffenen eine Wut auf, die sich mit der Zeit immer drängender ein Ventil sucht, eine Projektionsfläche für die Aggressionen, die – weil die Möglichkeit des kollektiven Widerstandes gegen die herrschenden Arbeits- und Lebensbedingungen so verschüttet sind – ihr Objekt weit verfehlen.

Immer noch körperliche Arbeit

Im Juli dieses Jahres kam ein Mitteilungsblatt der BAuA heraus (*baua: Aktuell 2/2019*), in dem neue repräsentative Befragungsergebnisse veröffentlicht wurden. Demnach ist *schwere körperliche Arbeit* in Deutschland nach wie vor sehr verbreitet. Jede/r zweite Beschäftigte muss zumeist im Stehen arbeiten, jede/r Fünfte muss schwer heben und tragen. In bestimmten Branchen wie z.B. Bauwirtschaft, Logistik und Lagerwirtschaft, Kranken- und Altenpflege, Gastronomie und in weiten Bereichen der Dienstleistungsberufe ist schwere Arbeit an der Tagesordnung. Dies gilt auch für die Automobilindustrie und vor allem für deren Zulieferer. Hinzu kommt ein steigendes Maß an teilweise extremen psychischen Belastungen. Die BAuA nennt als Beispiel die Lagerwirtschaft mit rund 1,2 Millionen Beschäftigten, die nicht nur unter körperlich anstrengenden Tätigkeiten sowie Kälte, Hitze, Nässe und Zugluft leiden, sondern zugleich unter permanent hohem Termin- und Leistungsdruck stehen, bei gleichzeitig mangelndem Handlungsspielraum. Zur schweren Arbeit kommen hier zusätzlich *hohe psychische Belastungen* hinzu, die zu leibseelischen Verspannungen führen. 61 Prozent der Beschäftigten klagen über anhaltende Schmerzen im unteren Rückenbereich. Das ist mehr als vor 50 Jahren; zugleich nehmen psychosomatische Erkrankungen deutlich zu. In Forschungs-, Entwicklungs-, Planungs- und Verwaltungsbereichen greifen Konzepte der Projektarbeit, der agilen und flexiblen Arbeit und weitere neue Managementtechniken tief in den Arbeitsalltag hinein, alle darauf ausgerichtet, die Leistung jedes einzelnen zu steigern. Im BAuA-Mitteilungsblatt wird von Forschungen des ISF München berichtet, nach denen Zielvorgaben bewusst so vorgegeben werden, dass sie nicht erreichbar sind. Dies führt zur systematischen Überlastung – ein Konzept der indirekten Steuerung, genauer: ein Konzept der verantwortungslosen Leistungssteigerung. So werden Probleme der Arbeitsverhältnisse, also soziale Probleme, individualisiert, d.h. zu einem Problem des Einzelnen gemacht. Immerhin dies konstatieren die BAuA und die ForscherInnen durchaus, doch welche Lösungswege geben sie an? Ich zitiere wörtlich: »Arbeitgeber können den hohen Arbeitsanforderungen mit einer gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit begegnen« (S. 5). Und an anderer Stelle heißt es: Arbeitsintensität müsse genauer erfasst werden, und den Problemen müsse durch »gute betriebliche Leistungs politik sowie eine Kultur des gesunden Scheiterns« entgegengewirkt werden (S. 11). Die Formulierungen unterstellen, dass »die Arbeitgeber« ein Interesse daran hätten, das Leid ihrer MehrwertproduzentenInnen zu lindern oder aufzuheben. Es mag einige UnternehmerInnen geben, die Derartiges anstreben, doch diese sind Ausnahmen. Die Mehrheit sieht das Ganze garantiert anders, zumal manche Gutwillige vom herrschenden Marktgeschehen eines Besseren belehrt wurden und werden. Des Weiteren klingt im Terminus »Leistungs politik« für die Betroffenen immer Entfremdung, Druck und Angst mit. Eine Ökonomie, die als freie Assoziation freier Menschen, die je nach ihrem eigenen Maß versuchen, in Kooperation etwas gesellschaftlich Nützliches zu tun – genau dies hat einen anthropologischen Kern –, bräuchte keine »Leistungs politik«. Und was heißt »gesundes Scheitern«, vor allem im Kontext kapitalistischer Verhältnisse? Dass Menschen lernen müssen, zurückzustecken und ihre Ziele ihren Möglichkeiten anzupassen, wird in jeder menschlichen Gesellschaft notwendig sein. Doch Scheitern im Kontext von totaler Konkurrenz – und nichts anderes hat der neoliberale Kapitalismus in den Betrieben installiert – ist psychisch und psychosomatisch bedrohlich und zuweilen vernichtend. Das wird durch kein Coaching und keine Psychotherapie aufzufangen sein.

Die Kultur des neuen Kapitalismus

Der US-amerikanische Soziologe Richard Sennett veröffentlichte 1998 ein Buch zu den gravierenden Wandlungen der kapitalistischen Arbeitswelt. Der deutsche Titel: »Der flexible Mensch« (Berlin-Verlag) – der englische Originaltitel »The Corrosion of Character« kommt der Problematik deutlich näher. 2005 veröffentlichte Sennett eine vertiefte Betrachtung unter dem Titel: »Die Kultur des neuen Kapitalismus«. Was ist seine Grundthese? Diese »neue Kul-

« ist eine Kultur der Zerstörung. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt – nicht nur der Arbeitsorte und Arbeitszeiten, sondern auch der Arbeitsinhalte – fordert von arbeitenden Menschen ein derart hohes Maß an Anpassung, dass sich auch ethisch-moralische Orientierungen ändern. Der Charakter wird im Verlauf der zunehmenden Anpassung aufgerieben – er zersetzt sich. Oder: Der Mensch versucht, sich nicht verbiegen zu lassen, und droht zu zerbrechen. Das ist Sennetts Beobachtung aus den USA der 1990er Jahre, und diese Entwicklung hat nun auch uns in Mitteleuropa erreicht. Gleichwohl war – um gleich einem gravierenden Missverständnis vorzubeugen – früher nicht alles besser: Der Preis dafür, eine sozial sichere Einbindung in ein Traditionsunternehmen zu haben, war hoch. Auch die *alte Kultur der Arbeit* – man war der Macht von Hierarchien und Autoritäten ausgesetzt, nicht selten hatte man jahrelang brüllende und schikanierende Meister zu ertragen – war nicht gerade gesundheitsförderlich. Abweichungen von tradierten Regeln und Verhaltensmustern wurden zuweilen hart sanktioniert, nicht selten auch von unseren lieben Kolleginnen und Kollegen. Gleichwohl gab es auch viel Alltagssolidarität. Teil dieser »alten Kultur« war freilich der unhinterfragte physische Gesundheitsverschleiß. Heute, wo die *neue Kultur der Arbeit* Einzug gehalten hat, gibt es mehr Freiheiten, genauer: oft nur scheinbare Freiheiten, doch ist der Preis hoch: Egozentriertheit, Konkurrenz untereinander, Unsicherheit, Rücksichtslosigkeit, Vereinzelung – das alles führt zu hohen psychischen Belastungen, und in vielen Bereichen gibt es ein Fortleben alter Belastungen, zu denen die neuen hinzukommen. Eine besonders heimtückische Form der »neuen Kultur« ist das Konzept der »agile(n) Arbeit«. Alle Verantwortung für die Turbulenzen und Schrecklichkeiten des kapitalistischen Marktes werden auf die arbeitenden Menschen abgewälzt. Kollektivität darf sich nur im Konsens mit den Markterfordernissen entwickeln – eine entfremdete und letztlich absurde Fehlorientierung menschlicher Ressourcen. Es ist bestürzend zu sehen, wie gewerkschaftlichen Protagonisten der »gute(n) Arbeit« sich diesen Verirrungen anbiedern – siehe die Ausgabe 2019 des Jahrbuchs »Gute Arbeit«.

Die Überforderung unserer Psyche

Psychische Belastungen führen, wenn unsere Bewältigungsressourcen erschöpft sind, zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. 17 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage gehen auf das Konto psychiatrischer Diagnosen, wobei Depressionserkrankungen deutlich im Vordergrund stehen. Diese Diagnose steigt zahlenmäßig in allen Industrieländern seit Jahren an. Es wird davon ausgegangen, dass etwa 15 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung an psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen leiden, wobei viele Erkrankte weiter zur Arbeit gehen und versuchen, ihre Probleme zu übergehen oder zu verheimlichen. Hinter vielen Burnout-Fällen versteckt sich eine Depression. Auch hier gilt es, auf ein Missverständnis hinzuweisen: Nicht jeder Trauerzustand ist eine Depression! Enttäuschung, Trauer und auch Niedergeschlagenheit gehören zum menschlichen Leben. Was hilft, ist ein gutes Gespräch oder einfach mal das Sich-Auskotzen oder das Sich-Ausweinen, sei es in der Familie, bei FreundInnen oder auch am Arbeitsplatz im Kreis vertrauter KollegInnen. Das Problem ist nur: Wenn wir immer mehr vereinzeln, atomisieren, dann gibt es diesen vertrauten Kreis – diese *soziale Unterstützung* – immer weniger. Arbeits- und gesundheitssoziologische Theorien sehen einen inneren Zusammenhang zwischen der globalisierten, flexiblen, agilen und atomisierten Arbeitswelt einerseits und der Erschöpfungsdepression andererseits. Studien zeigen, dass gerade der überangepasste Mensch, der sich selbst besonders hohe Ziele setzt, auch besonders gefährdet ist.¹ Aus anonymen Befragungen wissen wir, dass sich viele mit Medikamenten, mit Psycho-Stimulanzien, Stimmungs-Aufhellern und kurzfristig leistungssteigernden Substanzen »über Wasser« zu halten versuchen. Letzten Endes zögern derartige Strategien den Zusammenbruch nur hinaus, der dann umso heftiger ausfallen kann. Depressionserkrankungen erhöhen die vorzeitige Sterblichkeit, d.h. sie erhöhen das Suizid-Risiko.

Arbeitsflexibilisierung, Arbeitsverdichtung, extremer Zeitdruck, Entgrenzung, »Arbeiten ohne Ende«, »nicht mehr durchatmen zu können«, »nicht mehr abschalten zu können« – all das sind schon Belastungen genug, die unsere Ressourcen aufbrauchen und das Fass zum Überlaufen bringen. Mangelnde soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen, mangelnde Alltagssolidarität, mangelnde Anerkennung, mangelnde Wertschätzung, oder im Gegenteil: Konkurrenz und das »Gegeneinander-Arbeiten«, Unsicherheiten, Angst und Ausgrenzung tun ein Übriges, den arbeitenden Menschen niederzudrücken. Ein kaum zu unterschätzendes Problem stellen die Diskrepanzen dar, die sich zwischen der eigenen Berufsauffassung, der eigenen berufsethischen Haltung, und den vom Arbeitgeber oder »dem Markt« gesetzten Rahmenbedingungen auf tun. Wenn einer Altenpflegerin die für ihre emotionale Arbeit notwendige Zeit fehlt und sie nur die mechanischen Abläufe bewerkstelligen kann, entwickeln sich innerlich hoch belastende *emotionale Dissonanzen*. All das ist durch große epidemiologische Studien vielfach bestätigt. Die Folgen: nicht nur Depressionen, sondern auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes 2, muskuläre Verspannungen und Wirbelsäulenschäden sind als arbeitsbedingte Erkrankungen gut dokumentiert. Körperliche (somatische) und seelische (psychische) Erkrankungen überlappen sich oft, und so suchen sich manche inneren Beanspruchungen, die nicht mehr bewältigt werden können, einen von Fall zu Fall unterschiedlichen Weg. Als Frühsymptome sollten wir z.B. anhaltende Müdigkeit, Brustschmerzen und/oder Luftnot ernst nehmen.

Für Gesundheitsschutz kämpfen

Was kann getan werden? Entscheidend ist das Zusammenspiel zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention. *Primärprävention* heißt, die gesundheitsschädlichen Faktoren möglichst auszuschalten oder auf ein möglichst geringes Maß zu reduzieren. Die Faktoren müssen möglichst genau benannt und beschrieben werden. Das geht nur, wenn die MitarbeiterInnen gefragt werden, sei es in moderierten Arbeitsplatzbegehungen, in moderierten Gesundheitszirkeln oder Projektworkshops. Es müssen Lösungsvorschläge gesammelt, priorisiert und in entsprechende Handlungspläne gegossen werden. Doch ebenso wichtig ist die *Sekundärprävention*, d.h. die Früherkennung von gesundheitlich gravierenden Belastungen, von ersten Symptomen einer Überforderung oder einer beginnenden Erkrankung. Hier können Betriebs- und Personalräte, aber auch Sicherheitsbeauftragte oder Schwerbehinderten-VertreterInnen wichtige Dienste leisten. Sie sollen nicht »Therapeuten spielen«, doch sie können eine Lotsenfunktion wahrnehmen. Sie sind vor Ort und können problematische Situationen zeigen – Häufung von Missverständnissen, von gesundheitlichen Klagen, von Rückzug oder Ausgrenzung – sowie Vorgesetzte und/oder weitere professionelle AkteurInnen unter Wahrung aller datenschutzrechtlichen Gesichtspunkte auf die Situation aufmerksam machen. Und schließlich ist die *Tertiärprävention* wichtig, d.h. die Wiedereingliederung von KollegInnen, die eine Erkrankung durchgemacht und/oder noch mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen haben und noch weiterer Unterstützung z.B. durch Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen. Tertiärprävention kann immer auch Anlass sein, sich über die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse Gedanken zu machen. Mit anderen Worten: Tertiär- und Sekundärprävention wirken auf die Primärprävention zurück. In einer Handlungsempfehlung des Projekts Rehadat zur Wiedereingliederung psychisch Erkrankter heißt es: »Vermeiden von Tätigkeiten mit häufig wechselnden Aufgaben, Inhalten oder Personen, (...) komplexe Aufgaben/»Multitasking« gegebenenfalls vereinfachen (einzelne Aufgaben abgeben, zum Beispiel Telefonieren abgeben), (...) Tätigkeiten anbieten, die ohne Zeitdruck nach eigenem Arbeits- und Pausenrhythmus durchführbar sind.«² Die gesundheitsbezogene Arbeitswissenschaft ist sich einig, dass dies genau die Punkte sind, die in einer gesundheitsförderlichen Organisation nicht nur den »Kranken«, sondern allen Beschäftigten zugutekommen sollten. Auch jeder Einzelne

kann etwas tun. Dazu gehört: keine *übersteigerten Forderungen, weder an sich selbst noch an andere!* Die besten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen nichts, wenn wir nicht unsere innere Haltung ändern. Wir müssen uns darüber klar werden, was im Leben wirklich wichtig ist: Erfolg um jeden Preis oder menschliches Maß? Politische Aufklärungsarbeit im Betrieb muss heute viel tiefer ansetzen als früher: Wir müssen unseren KollegInnen den Wert der Alltagssolidarität aufzeigen, wir müssen sie ermutigen, in ihrer eigenen betrieblichen Lebenswelt *nicht allein, sondern gemeinschaftlich* Probleme anzugehen. Wir müssen Wege finden, aus der Vereinzelung herauszukommen und wieder einen Kreis vertrauter KollegInnen aufzubauen. Zugegeben: Es ist das Elementare, was schwer zu machen ist. Diese elementare Sache zu umgehen, sei es über Gesundheits- und Psychoberater, Resilienz-Coach oder sonstige Ausgeburten der Management-Technik, führt zu nichts – außer zu noch mehr Anpassung an die krankmachenden Verhältnisse.

Die Verletzlichkeit des Körpers

In meinem Buch »Die Arbeit des Körpers« (Mandelbaum-Verlag, Wien 2018) habe ich gezeigt, dass aller Digitalisierung zum Trotz schwere körperliche Arbeit in globaler Perspektive immer noch dominant ist. (s. Rezension in express, 11/2018) Zugleich haben wir es, nicht zuletzt aufgrund des neoliberalen Trommelfeuers, mit einem eklatanten Reputationsverlust körperlicher Arbeit zu tun. Sie gilt längst nicht mehr als »proletarischer Adel«, der sie mal war. Zugleich differenziert sich die Arbeitswelt. Wir sehen eine deutliche Polarisierung in niedrig bewertete Dienstleistungsarbeit – Logistik, Gastro, Pflege, Reinigung und den zunehmenden Sektoren prekrierter Arbeit in anderen Branchen – und höher bewertete Arbeit in Stammebelegschaften, Entwicklungs- und Marketingbereichen. Belegschaften und Teilbelegschaften werden gegeneinander ausgespielt. Die Konkurrenz untereinander vergiftet Herzen und Hirne. Neben den kleinen Lösungen brauchen wir auch größere Visionen. Und wir brauchen Brücken zwischen dem kleinen Alltag und einer Gemeinschaftlichkeit, einer bewussten Sozialität, die zum politischen Faktor werden kann und muss. Entscheidend wird sein, wo immer es möglich und notwendig ist, unmenschlichen Arbeitsverhältnissen gemeinsamen Widerstand entgegenzusetzen. Es wird in aller Regel nichts nutzen, Arbeitgeber per Mitbestimmung überzeugen zu wollen, den Zeit- und Leistungsdruck zu senken und insgesamt für mehr gesundheitsförderliche Arbeitsverhältnisse zu sorgen. Auch WissenschaftlerInnen und BeraterInnen werden die Arbeit nicht gesünder machen. Das können nur die Beschäftigten selbst erreichen, indem sie für Entlastung, für mehr Personal, für mehr Pausen, für weniger Arbeitsvorgaben, für bessere Arbeitsschutzmaßnahmen und gegen alle sinnlosen und willkürlichen Anordnungen kämpfen, sei es mit kleinen oder größeren Verweigerungsaktionen oder Streiks, sei es mit Dienst nach Vorschrift, Überstundenboykott, verlängerten Betriebsversammlungen, sei es mit politischen und öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Wir müssen uns Nischen – in der Arbeitswissenschaft war von »verborgene(n) Situationen« die Rede – im Betrieb zurückerobern, d.h. Orte des angstfreien Miteinanders, Orte, die dem Leistungsdruck und dem unternehmerischen Zugriff entzogen sind. Oskar Negt, der in seinem Buch »Arbeit und menschliche Würde« (Steidl-Verlag 2001) einen ganz anderen, nicht entfremdeten Arbeitsbegriff entwickelt, hat schon vor 50 Jahren darauf hingewiesen, dass unsere Demokratie systematisch unvollständig ist, weil sie am Werkstor, am Betriebseingang – und mittlerweile kann man sagen: durch die innere Zensur und die Einverleibung der unternehmerischen Ziele schon im Kopf vieler Beschäftigter – endet. Demokratie wäre erst dann ihren Namen wert, wenn alle Arbeitenden in abgestuften Verfahren – lokal, regional, national und global – darüber beratschlagten und befänden, was Menschen brauchen und die Produktions- und Dienstleistungsprozesse danach ausrichteten. Diesen gesellschaftlichen Wandel anzustoßen und in Gang zu bringen, bedarf es freilich einer grundsätzlichen »Entgiftung« unseres körperlich-leiblich-seelischen Seins, einer Wiederbesinnung, eines

Gewahrwerdens unserer Verletzlichkeit. Genau diesen Punkt betont die US-amerikanische Sozialphilosophin Judith Butler³, wenn sie sagt: Wir müssen unsere leibliche Existenz annehmen, mit all ihren Schwächen, Verletzlichkeiten und tatsächlichen Verletzungen. Menschen sind qua Existenz verwundbar, und wir können uns vor Gefährdungen, Zurichtungen und Drangsalierungen nur schützen, wenn wir zunächst einmal unsere grundsätzliche Verletzlichkeit anerkennen. Dann können sich unsere Angst und unsere Wut zu einer kollektiven Kraft verwandeln; dann braucht sich die Wut kein Ersatzobjekt zu suchen. Es geht um eine Bewegung, die sich der Würde der leibseelischen Existenz, des Menschen als Gemeinschaftswesen und als Teil der Natur, erinnert. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann in diesem Sinne systemsprengend sein, und als solchen sollten wir ihn aufgreifen.

Post scriptum: Verpanzerungen aufbrechen

Die deutsche Sprache unterscheidet zwischen Leib und Körper. Körper: Das sind die materiell-stofflichen und funktionellen Gesichtspunkte, das, was funktionieren muss, und das, was zum Schluss der Pathologie auf seinem Tisch hat. Leib: das ist die Gesamtheit alles Körperlichen, Seelischen und Geistigen, das ist das Lebendige, mit all seinen Strebungen, Empfindungen und Äußerungen. Leib ist unsere innere Natur, vor allem aber das, was zwischen den Menschen das Leben und Miteinander-Leben ausmacht. Wir haben einen Körper, aber: »Wir sind Leib«. Oder: Wir leben als Leib-Körper, weil wir miteinander »Mitmensch« sind und zugleich aber auch funktionieren müssen. Die Arbeit ist sozusagen das Hauptstück des Funktionieren-Müssens. Der Kapitalismus hat in unseren Köpfen das Maschinenmodell des Körpers erzeugt und gefördert. Doch unsere Leiblichkeit leidet darunter. Um uns vor Verletzungen zu schützen, werden wir hart, entwickeln eine Elefantenhaut, ja mehr noch: wir bauen einen Panzer um uns herum und geraten – manchmal fast unmerklich – in einen Kriegszustand: jeder gegen jeden. Doch Verpanzerungen schützen nicht wirklich, ganz im Gegenteil: Sie sperren leibliche Energien ein, gerade auch Zuneigungen und Sehnsüchte nach liebevollen Begegnungen und Berührungen, und verwandeln diese Energien in Aggressionen, die sich auch gegen uns selbst richten. Die Bändigung unserer inneren Natur, das ewige Sich-Zusammenreißen, die Erduldungen und Demütigungen, die wir vor allem im Arbeitsleben erfahren, verwandeln positive Lebensenergien in destruktive, zerstörerische und selbstzerstörerische Energien. Die Militarisierung der eigenen Subjektivität hat sich in der Menschheitsgeschichte als spezifische Eigenschaft des »Männlich-Seins« eingeschrieben. Männlichkeit hat immer wieder eine »Stahlgestalt« angenommen, die sich vor allem in der harten Arbeitsorientierung verkörpert. Männer sind davon besonders betroffen, doch leider hält der Neoliberalismus auch für Frauen einen Steigbügel bereit, der in die Etagen der harten, gnadenlosen Konkurrenzwirtschaft führt. Ich beziehe mich hier auf die Studien von Klaus Theweleit, der gezeigt hat, dass dieses verpanzerte und aggressive Hart-Sein sich in Krisenzeiten zu faschistischen Energien ausweiten kann. Der arbeitende Körper – auch der Büromensch braucht einen Körper – und die damit verbundenen Erduldungen, Zurichtungen, Kränkungen, Verletzungen, die verbogene oder gar zerbrochene Seele und der verbogene oder gar zerbrochene Rücken, drücken Menschen in einen Sumpf, der zum Nährboden für Rücksichtslosigkeit, Hass, Brutalität und Vernichtungsphantasien wird. Nicht zufällig entwickeln sich solche Tendenzen aus der »arbeitenden Mitte« unserer Gesellschaft heraus. Der drangsalierte arbeitende Leibkörper – und im Umkehrschluss: die Ignorierung unserer leiblichen Gesundheit – ist nicht die einzige, doch aber eine wesentliche Ursache der zunehmenden Orientierung nach rechts. Gesundheitsschutz ist also viel mehr als das Umsetzen gesetzlicher Normen und Regeln, ist auch etwas anderes als »gute Arbeit«, die sich in den neoliberalen Fallstricken verfängt. Gesundheitsschutz ist eine Kernfrage unserer leibgebundenen Existenz, eine Orientierung, die von den arbeitenden Menschen selbst gespürt, erfasst, aufgenommen und in ihrer betrieblichen Lebenswelt gegen die herrschenden Produktivitäts- und

Rentabilitätszumutungen durchgesetzt werden muss. Gelebter Gesundheitsschutz heißt auch: die eigenen körperlichen Verpanzerungen aufbrechen und wieder Schritte der Alltagssolidarität, Mitmenschlichkeit und gegenseitigen Hilfe gehen lernen.

Anmerkungen:

- 1 *Thomas Fuchs u.a. (2018): »Das überforderte Subjekt«, Frankfurt a.M.*
- 2 *Rehadat (2017): »In Schwermut steckt Mut«, Köln, S. 38*
- 3 *So z.B. in ihrem Buch »Kritik der ethischen Gewalt«, Suhrkamp 2007*
- 4 *Klaus Theweleit (1978): »Männerphantasien«, Roter Stern, Frankfurt a.M.*

www.express-afp.info