

Arbeitssucht

Psychologische Auswirkungen von Arbeitssucht

16.10.2008

Mag. Claudia PojeArbeits-, Wirtschafts- & Organisationspsychologin

Arbeitssucht

Einleitung

Was verstehen Sie unter Arbeitssucht? „Was bedeutet für Sie Workaholics?“ Sind dies nicht Leute, die einfach gerne und viel Arbeiten? Können wir einen Alkoholiker oder einen Drogensüchtigen mit einem Workaholic gleichsetzen? Was haben Sie gemeinsam? Das Wort „Workaholism“ heißt übersetzt „Arbeitssucht“, doch in dem deutschen Wort klingt dies viel härter, weil das Wort „Sucht“ enthalten ist.

Workaholics sind ja gerne für Betriebe gesehen – diese MitarbeiterInnen leben ganz in ihrer Arbeit auf, sind loyal und setzen sich mehr als 100%ig für die Firma ein. Dies entspricht also ganz einem Wunsch vieler Unternehmen und ist auch gesellschaftlich toleriert (im Gegensatz zu sonstigen, speziell substanzbezogenen, Süchten).

Die Arbeitssucht ist bis heute eher ein Tabuthema. Im Umgang ist es schwierig, da man einen Arbeitssüchtigen – anders als dem Alkoholiker – nicht raten kann, das Suchtmittel für immer zu meiden.

„Die Arbeitssucht ist ein Geschöpf unserer Arbeitsethik, nichts Anomales, sondern zugespitzte Normalität, weshalb es so schwierig ist, sie diagnostisch hinreichend klar einzugrenzen. Eines ihrer qualitativen Kennzeichen allerdings ist, dass das zwanghafte exzessive Bedürfnis nach Arbeit schließlich in der Zerstörung der Arbeitsfähigkeit endet“ (Henkel 2001, 14 f).

Nach dieser Definition stellt sich die Frage „Wo beginnt ein Bedürfnis „exzessiv“ zu werden?“

„Arbeitssucht ist ein zwanghafter Umgang mit Arbeit. Dieser ist zu vergleichen mit dem Umgang eines Alkoholikers mit Alkohol. Die „Dosis“ muss immer weiter erhöht werden, die Abstände dazwischen werden immer kleiner, und alle Gedanken kreisen nur noch um das Arbeiten.“ (Zitat der Anonymen Arbeitssüchtigen)

Aus dem Englischen unterscheidet man „workaholism“ und „work addiction“, wonach „workaholism“ eine Störung, die sich in selbst-auferlegtem, zwanghaftem

Arbeitsverhalten und einer Verhaltenseinengung zugunsten des Arbeitens manifestiert. „Work Addiction“ hingegen ist eine Abhängigkeit von der Arbeit.

Nach dem DSM-IV-TR zeigt sich diese Störung an 3 speziellen Kriterien:

- erhöhter Zeitaufwand, um der Arbeit nachgehen zu können
- das Aufgeben wichtiger sozialer Kontakte oder Freizeitaktivitäten
- die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhaltens trotz Nachweises körperlicher oder psychischer Schäden infolge des Arbeitens.

Geschichtlicher Rückblick

Im Gegensatz zu der vorkapitalistischen Zeit nahmen in der modernen Arbeitswelt ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts der wachsende Stress und auch der Selbstfindungsprozess in der Arbeit massiv zu. Die Menschen der modernen Gesellschaft arbeiten mehr als Menschen in früheren Jahrhunderten. In der Geschichte war der Prozess der Arbeit umgekehrt: reiche Leute oder Aristokraten ließen für sich arbeiten, d.h. arme Menschen waren zu Arbeit verdonnert. Ein Zeichen des Wohlstandes war es, nicht zu arbeiten. In England beispielsweise vor der industriellen Revolution wurden Kinder von über vier Jahren für 10 Stunden Fabrikarbeit und 2 Stunden Schulunterricht in die Arbeitshäuser gestreckt. Als Begründung dafür hieß es 1770 an anderer Stelle: *„Es ist sehr nützlich, wenn sie auf irgendeine Art beschäftigt werden, wenigstens 12 Stunden am Tag, ob sie damit nun ihren Unterhalt verdienen oder nicht; denn wir hoffen, dass die auf diese Weise heranwachsende Generation so sehr an ständige Beschäftigung gewöhnt wird, dass sie diese zuletzt als angenehm und unterhaltend empfindet“* (Thomspn 1980, 53). Es wurden Arbeitsüberwachungen, Arbeitsteilung, Bußen, Glocken- und Uhrzeichen, Predikten oder Erziehungsmaßnahmen durchgeführt, um neue Arbeitsgewohnheiten und Zeitdisziplin auszubilden.

Menschenbilder

Gewisse Annahmen über die Bedürfnisse, Motive, Motivation, Antrieb etc., warum Menschen überhaupt arbeiten, hat sich die Führungstheorie beschäftigt. Kurz möchte ich hier einige erläutern.

Die tayloristische Prägung ging von einem „mechanistisch-instrumentellen“ Maschinenmenschen aus.

Aus der BWL ging man auch längere Zeit von „*homo oeconomicus*“ aus, der ausschließlich (homogene) ökonomische Ziele verfolgt und der nach wirtschaftlicher Rationalität, d.h. Nutzenmaximierung, handelt.

	Rational-economic person	Social person	Self-actualizing person	Complex person
Annahme über den Menschen	Motivation durch monetäre Anreize und langfristige wirtschaftliche Sicherheit. Arbeitsbedingungen spielen ebenfalls eine Rolle.	Positive soziale Beziehungen und Interaktionen sind in erster Linie von Bedeutung. Es besteht eine Korrelation zwischen der Gruppenkohäsion und der Gruppenleistung. Gruppenzugehörigkeit und Achtung in der Gruppe sind wichtige Faktoren.	Streben nach Selbstverwirklichung durch Leistung und anspruchsvolle Aufgaben. Einsatz der vorhandenen Fähigkeiten und Neigungen. Streben nach Autonomie im Sinne von Selbstmotivation und Selbstkontrolle.	Ist flexibel und lernfähig. Passt sich neuen Situationen an.

McGregor (1960) begründete die Theorie X und Theorie Y – der zwei konträren Persönlichkeitsbilder.

Theorie X

Beschreibt ein unvollkommenes und einseitiges Menschenbild.

Der durchschnittliche Mensch hat eine angeborene Abscheu vor der Arbeit und wird, soweit es möglich ist, die Arbeit meiden.

Daher müssen die meisten Menschen unter Strafandrohung zur Arbeit gezwungen, kontrolliert und geführt werden, damit sie einen angemessenen Beitrag zur Zielerreichung leisten.

Der durchschnittliche Mitarbeiter möchte

Theorie Y

Beschreibt das „neue Menschenbild“, das von der Integration individueller und betrieblicher Zielsetzungen ausgeht.

Der Mensch hat keine angeborene Abneigung gegen die Arbeit. Die Arbeit ist so natürlich wie Spiel und Ruhe, und sie kann eine Quelle der Zufriedenheit sein.

Wenn der Mensch sich mit den Zielen der Unternehmung identifiziert, über er Selbstdisziplin und Selbstkontrolle. Fremdkontrolle und Strafandrohung sind keine geeigneten Mittel.

Die Verpflichtung gegenüber den

gern gelenkt werden, er meidet die Verantwortung, hat wenig Ehrgeiz und wünscht die Sicherheit über alles.

Zielsetzungen ist eine Funktion der Belohnung.

Unter entsprechenden Bedingungen lernt der Mensch nicht nur Verantwortung zu akzeptieren, sondern auch, sie anzustreben.

Einfallsreichtum und Kreativität sind in der Bevölkerung weit verbreitet.

Das geistige Potential wird im industriellen Leben kaum aktiviert.

Die Begrenztheit zielorientierten Zusammenarbeitens ist demnach nicht auf die Mitarbeiter, sondern auf das Unvermögen der Führung zurückzuführen.

Bedürfnispyramide nach Maslow



„Arbeitssucht ist die dynamisch fortschreitende, krankhafte Fixierung auf das Tätigsein und dient der Verdrängung psychischer Probleme, wobei die Lust am Tätigsein oder aber deren Notwendigkeit als Abwehrmechanismus gegen die Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen eingesetzt wird“ (Zitat nach Wolf 2003, S. 89). „Der Kontrollverlust ist wesentliches Merkmal der Sucht, denn nicht die Droge selbst macht abhängig, sondern die Wirkung, der seelische und körperliche Zustand, den man durch sie erreicht“ (Gross, 1990, S. 15)

Werte und Wertewandel der Arbeit im Zusammenhang mit Arbeitssucht

In der modernen Arbeitsgesellschaft ist Arbeit für viele Menschen gleichbedeutend mit Einkommen und sozialer Stellung und wird daher positiv bewertet. Die Idealisierung von Arbeit ist ein integrativer Bestandteil unserer Kultur und beeinflusst unser Fühlen, Denken und Handeln in vielfältiger Weise – dies spiegelt sich darin, dass die Arbeitssucht eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz hat bzw. verharmlost wird bzw. sie bereits als Krankheit verweigert wird.

Arbeitssüchtige werden einerseits als zufriedene und produktive Individuen (z.B. Machlowitz 1981) oder andererseits als äußerst unglückliche Menschen dargestellt (z.B. Porter 1996).

Die neuen Arbeitsformen beinhalten eben Elemente von Handlungs- und Gestaltungsautonomie oder Kreativität – dies ermöglicht überhaupt erst, sie als suchtverursachende Droge wirksam zu machen. Eine Arbeitstätigkeit, die keine intrinsische, emotional besetzbare, kreative oder identifizierungsfähige Seite aufweist, kann im Allgemeinen keine Arbeitssucht auslösen. Arbeitstätigkeiten, die ausschließlich oder überwiegend als monoton, anspruchsarm und fremdkontrolliert erfahren werden, können in der Regel keine Wirkung als Droge entfalten.

Besonders betrifft dies jene Beschäftigte, die in anspruchsvollen, qualifizierten, kreativen Berufen tätig sind (Bsp: Ingenieure, EDV-Spezialisten, Informatiker, pädagogische Berufe, Medienbeschäftigte oder Wissenschaftler) – ganz nach dem Motto „Vertrauen statt Kontrolle“. Sie identifizieren sich soweit mit ihrer Arbeit, dass sie aufgrund der modernen Technik nach Feierabend von zu Hause arbeiten.

Es ist jedoch nicht bekannt, dass beispielsweise Automechaniker, Pflasterer, Bauhelfer oder Produktionsarbeiter am Fließband unter Arbeitssucht leiden. Industriearbeiter unterscheiden strikt zwischen Erwerbsarbeit und privater Lebensführung und setzen auch alles daran, diese Bereiche zu trennen. Global kann man sagen: *„je einseitiger die Arbeitsbelastung, je niedriger die Bezahlung und je geringer die soziale Anerkennung, desto weniger tendieren Beschäftigte zum Workaholic-Syndrom“*.

Überstunden sind ein Statussymbol – wer lange arbeitet, scheint besonders wichtig und unverzichtbar zu sein! Betroffene wollen ja nicht als „Loser“ oder „Low Performer“ gelten.

Veränderungen in der Organisationsform

Aufgrund der Flexibilisierung, speziell der Arbeitszeit, wurde zunehmend von unselbständig Tätigen immer mehr Eigenverantwortung verlangt – „Delegation von Verantwortung“, „Abbau von Hierarchien und Kontrolle“, ganz nach dem Motto „Macht was ihr wollt, aber seid profitabel!“ Die Erfüllung der Arbeit wird nicht mehr an der Wochenstundenanzahl, sondern am Erfolg bzw. Ergebnis der Arbeit gemessen. Durch die Abschaffung der Arbeitszeit (Projektarbeit; Zielvereinbarungen bzw. Management by objectives zeigen verschiedene Erfahrungen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen, dass die abhängig Beschäftigten jetzt nicht weniger, sondern mehr arbeiten. Sie arbeiten länger und sie arbeiten intensiver und unter mehr Stress – sie arbeiten oft auch isolierter. Durch diese Selbstbestimmung der Beschäftigten entsteht aber auch eine zunehmende Identifikation mit der Arbeit und bringt ein Stück ersehnter Selbstbestätigung mit sich.

Die Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt zunehmend – viele Beschäftigte arbeiten von zu Hause weiter – durch den Einsatz von Internet ist ein Home-Office leicht möglich. Arbeit wirkt einerseits stimulierend, wird aber sedativ (als Verdrängung vor der Realität – wir stürzen uns vor der Realität in die Arbeit) eingesetzt.

Besonders in der westlichen Industriegesellschaft wird ein neues System „*Management by stress*“ entwickelt – besonders junge Menschen möchten sich nach einer längeren Ausbildung oder Studium beruflich etablieren, Erfahrungen sammeln,

Bestätigung finden. Der Einsatz erhöht sich, Erfolge zeichnen sich ab und dann entwickelt sich ein Kreislauf, dass „Experten“ und „gute“ MitarbeiterInnen noch Mehrarbeit dazubekommen – sie sind ja wichtig für das Unternehmen, weil sie die Leistungsträger sind.

Dieser Einsatz und die Produktivität der Vielarbeiter kommen dem Unternehmen zugute, jedoch die Folgekosten entstehen erst viel später.

Arbeitssucht als individuelle Traumafolge – Entstehung von Arbeitssucht

Der Begriff „Sucht“ steht für eine psychosomatische Krankheit. Er drückt einen Zustand aus, der als Zwang, als Drang oder als Getriebensein erlebt wird bei der vergeblichen Suche, den Schmerz über die Realität in der wir leben, nicht zu spüren (Schaef 1998, 182). Aus diesem Zustand der Sucht resultieren Verhaltensweisen, die als „Süchte“ bezeichnet werden, sowohl die stofflichen als auch die nicht-stofflichen (reinen Verhaltens- oder Prozesssüchte). Bei der Analyse der Sucht stoßen wir immer wieder auf „Bewusstseinsveränderungen“, die uns vor dem angstbesetzten Kontakt mit unseren Gefühlen schützen. Sie erzeugen die Illusion der Geborgenheit. Da die gewählten Kompensationsmittel die wahren Bedürfnisse, gerade weil diese ständig verdrängt werden, nicht befriedigen können, entsteht ein permanenter Zustand der „Unersättlichkeit“ und des Mangels. Folge ist in der Regel eine langfristige „Dosissteigerung“ des Suchtmittels, um wenigstens einigermaßen überleben zu können. Die Dosissteigerung ist so ein weiterer Aspekt der fortschreitenden Krankheit. Dazu kommt dann noch der langfristig zunehmende körperlich und seelische Verfall als Folge.

Um den Prozess der Arbeitssucht zu verstehen, müssen wir in frühkindliche Stadien gehen. Kinder sind abhängig und hilflos und sind in der Bedürfnisbefriedigung an Erwachsene gebunden. Werden ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigt, erlernen sie schnell Muster, um Aufmerksamkeit zu erhalten und leben nach „Rollen“, die ihnen von Eltern vorgegeben werden. Hier geht es speziell um Anpassungsleistung – Kinder müssen Leistungen erbringen für Anerkennung – sie sollen ja „ihren Eltern Freude machen“. Diese unbewusste Erwartung erfolgt jedoch nicht nur von den Eltern, sondern auch anderen Bezugspersonen wie auch Schule, Kindergärten, Ausbildungseinrichtungen oder sämtlichen Institutionen der Gesellschaft mit dem Ziel

der Sozialisation. Genauso wie ihre Eltern können die Kinder auch arbeitssüchtig werden und zwar, wenn auch sie versuchen, Karriere zu machen oder gar in die Fußstapfen der Eltern zu treten. Sie müssen die Erwartungen der Eltern erfüllen, sie verhalten sich dann unternehmenstreu und opfern sich auf.

Das Leistungsmuster spielt im Suchtprozess also eine zentrale Rolle und es ist auch das Leistungsmuster, das vielen Suchtformen zu Grunde liegt. Aktive Leistungssüchte werden oft dann entwickelt, wenn fortwährende oder überwiegende Bestätigungen durch die Gesellschaft bzw. das unmittelbare soziale Umfeld für die erbrachten Leistungen erfolgen. Ein frühes Scheitern derselben Leistungsversuche kann zu einer „Verliererhaltung“ oder „Opferhaltung“ führen.

Arbeitssucht steht auch für viele Autoren im Zusammenhang mit Modelllernen und / oder operante Konditionierung. Bei der Arbeitssucht wirken Anerkennung und Lob von Bezugspersonen sowie Erfolgserlebnisse beim Arbeiten und das Gefühl bzw. Wissen, etwas richtig gemacht zu haben, positiv verstärkend- Das exzessive Arbeiten kann jedoch auch negativ verstärkt sein, wenn z.B. durch die Vielarbeit eine Auseinandersetzung mit Problemsituationen, eigenen Unzulänglichkeiten oder unangenehmen Gefühlszuständen vermieden wird. Die Funktion liegt dann darin, dass der Arbeitssüchtige seine Arbeit missbraucht, um effektiv Gefühle der Angst, der Schuld oder der Unsicherheit zu verdrängen oder um das eigene Selbstwertgefühl zu stärken.

Viele Autoren sehen in der Arbeitssucht ein besessen-zwanghaftes Verhalten, wobei wir hier nicht von einer Zwangsstörung sprechen, sondern von einer zwanghaften Persönlichkeit. Die Arbeitstätigkeit erlaubt eben diesen Arbeitssüchtigen ihre zwanghaften Tendenzen auszuleben

Arbeitssucht ist ja – wie jede andere Sucht – ein dynamischer Prozess: im Anfangsstadium herrscht meist noch das Gefühl der Leistungsfähigkeit, des Tatendrangs, des Sich-beweisen-Wollens. Die Bestätigung durch die soziale Umwelt spornt weiter an. Das Arbeiten und noch mehr die Resultate erfolgreichen Arbeitens werden oft als „Hochgefühl“ erlebt. Das Hochgefühl stellt sich schließlich immer seltener ein, jedenfalls immer nur sehr kurz.

Andererseits wird der Körper durch diese Sucht bzw. dem Ausleben dieser Sucht veranlasst, bestimmte Stoffe wie Adrenalin, Morphine oder Endorphine zu produzieren.

Es entsteht dann gerne eine Diskrepanz zwischen den zu erledigenden Berg an Arbeit und den immer knapper werdenden physischen und psychischen Reserven. Erst wenn die ersten Ausfälle durch Krankheit auftreten, ist dies oft der Punkt, an dem viele Arbeitssüchtige ernsthaft einen Weg aus der Sucht suchen. Sehr oft werden aber auch nur die Symptome wie Hypertonie, Magengeschwüren oder Koronarerkrankungen etc. behandelt.

Ein Schein von Normalität ist häufig nur noch mit abwechselnd genommenen Aufputsch- und Beruhigungsmitteln aufrechtzuerhalten – zusätzlich steigt oft der Alkohol- oder Nikotinkonsum.

Arbeitssucht wird gerne auch als eine Variante des Typ-A-Verhaltens angesehen. Der Begriff „Typ-A-Verhalten“ ist aus der psychosomatischen Forschung zur Genese von Herz-Kreislauf-Erkrankungen bekannt, wo die Risiken und Ursachen für Herz-Kreislauf-Erkrankungen untersucht wurden. Bereits 1910 beobachtete Osler bei Angina-Pectoris-Patienten ein spezifisches Arbeitsverhalten und zwar mit ständigem Zeitdruck, allgemeiner Lebensunzufriedenheit und spezifischen Stressfaktoren (erhöhten Adrenalinwerten).

Damit jemand überhaupt Arbeitssucht ausleben kann, muss natürlich dieses Suchtmittel zur Verfügung stehen und zwar in einer gewissen selbständigen Form der Arbeit – sie orientieren sich dann an dem was sie leisten (eine Art „Mission“ oder „Passion“). Beispielsweise Manager oder Politiker erhalten ihr Ansehen, Macht, Einfluss oder Einkommen von ihrem „unermüdlichen“ Einsatz – auch in helfenden oder sozialen Berufen kommt Arbeitssucht vor, wobei es hier nicht um Macht oder Ansehen geht, sondern die Bestätigung ihres Selbstbildes eine wesentliche Rolle spielt.

Arbeitssüchtige gewinnen ihren Selbstwert und ihre Identität durch Arbeit und Leistung.

Arbeitssucht kann aber auch entstehen, wenn eine Auseinandersetzung mit den eigenen Gefühlen, Gedanken, Bedürfnissen oder Wünschen dadurch vermieden wird, dass man sich in Arbeit stürzt. Arbeitssüchtige identifizieren sich mit ihrer Arbeit oder Leistung, aber zugleich sind sie nicht mehr offen für innere Vorgänge – Gefühle

wie Wut, Ärger, Besorgnis oder Freude – diese Gefühle werden verdrängt. Bei der Arbeitssucht wird die Arbeit zu einer Ersatzbefriedigung für die Betroffenen – sie sind blockiert, ihre eigenen Gefühle zu spüren und damit brauchen sie sich auch nicht mehr damit auseinandersetzen

Die Einstellungs- und Verhaltensmuster zum Arbeiten bilden sich bei dem Arbeitssüchtigen insbesondere im zweiten und dritten Lebensjahrzehnt heraus, weil hier die psychische und physische Leistungsfähigkeit besonders ausgeprägt sind. In der vierten und fünften Lebensdekade führt arbeitssüchtiges Verhalten dann zu gesundheitlichen und interpersonellen Krisen.

Arbeitssucht beruht auf 5 grundlegenden Faktoren (Haymon, 1992):

- Angst
- Zwanghaftigkeit / Besessenheit
- Sucht
- Intoleranz
- Selbstzweifel

Arbeitssucht ist auch eine Ausdrucksform von Besitz und Konsum ausgerichtete Gesellschaft.

Ansätze zur Entstehung der Arbeitssucht

- Dynamischer Ansatz: Dieser Ansatz geht davon aus, dass Arbeitssucht eine Methode ist, um einerseits der persönlichen Verantwortung für Familie und Freunde aus dem Weg zu gehen und andererseits von Kollegen und Vorgesetzten Anerkennung zu erhalten.
- Beschreibender Ansatz: Dieser Ansatz konzentriert sich mehr auf die Struktur und die individuelle Bedeutsamkeit einer Verhaltensweise.
- Operationalisierter Ansatz: Dieser Ansatz versucht die exakten Komponenten oder Verhaltensweisen herauszufinden, die für das Auftreten von Arbeitssucht essenziell sind.

Latente und manifeste Arbeitssucht

Wir unterscheiden eine sichtbare /vorhandene (=manifest) und eine verborgene (=latent) Arbeitssucht.

Es gibt oft lange Phasen, wo eine Arbeitssucht bei den Betroffenen wie auch im Umfeld verborgen, also latent, bleibt. Erst durch zufällige Ereignisse wie Krankenhausaufenthalte, Unfälle, Fehlzeiten oder sozial auffälliges Verhalten am Arbeitsplatz oder in der Familie wird aus der latenten Arbeitssucht nun eine manifeste. Von Seiten der Ärzte bleibt manchmal die latente Arbeitssucht weiter verborgen, da nur die vorhandenen Symptome behandelt werden, nicht aber deren Ursachen.

Gerade bei Süchten ist immer zu beachten, dass sie einer hohen Scham- und Verleugnungstendenz unterliegen. Diese Verleugnung ist aber Ausdruck einer Wahrnehmungsverzerrung, die Patienten „lügen“ nicht, sondern nehmen nur bestimmte Teile der Umwelt und der eigenen Person anders wahr.

Die Anonymen Arbeitensüchtigen gehen zudem davon aus, dass die Arbeitsvermeidung und das Aufschieben von Arbeit aus Angst vor Misserfolgen oder Perfektionismus ebenso einen Teil der Arbeitssuchtproblematik darstellt.

Merkmale der Arbeitssucht

Arbeitssüchtige sind Individuen, deren Arbeit zu einem für ihn alles bestimmenden Lebensfaktor geworden ist.

Kennzeichen der Arbeitssucht (nach Helldorfer) sind vorwiegend:

- unausgeglichene Lebensführung
- innerliches Angetriebensein von der Arbeit
- Suche nach Anerkennung
- Unfähigkeit der Grenzsetzung → Perfektionismus
- Überschätzung der Bedeutung der eigenen Person
- Angst vor Kritik
- manchmal auch überdurchschnittliches Talent

Arbeitssucht als Suchtverhalten

Viele Autoren vergleichen im Suchtverhalten die Arbeitssucht mit der Alkoholsucht. Süchtiges Verhalten weist bestimmte Parallelen auf und zwar lassen sich diese Kriterien wie folgt beschreiben:

- **Kontrollverlust**, d.h. das subjektive Bewusstsein, dass man unfähig ist, Kontrolle über sein Verlangen (nach Arbeit auszuüben), obschon man den bewussten Wunsch hat, dies zu tun.
- **Verlangen**, d.h. der Wunsch, Drang oder Zwang zu arbeiten
- **Entzugerscheinungen** – das Auftreten von z.B. Angst, Depressivität oder psychosomatischen Beschwerden bei freiwilligen oder unfreiwilligen Arbeitspausen
- **Negative Folgen** wie beispielsweise das Vorliegen von Krankheiten als direkte Folge einer Überarbeitung.
- **Soziale Vernachlässigung** – zwischenmenschliche Probleme oder psychosoziale Zusammenbrüche aufgrund des exzessiven Arbeitsstils.
- **Dosissteigerung** – eine Tendenz zu Mehrarbeit und / oder
- **Toleranzentwicklung**, d.h. das Arbeitspensum muss gesteigert werden, damit sich der Arbeitssüchtige wieder „wohl fühlt“.

Unterscheidung „Arbeitssüchtiger“ ↔ „Arbeitsenthusiast“

Arbeitssüchtiger	Arbeitsenthusiast
Sind hochgradig in die Arbeit involviert	
Sind perfektionistischer	Erlebt die Arbeit als erfreulich
Können schlechter delegieren	Verspürt keinen / weniger inneren Drang zum Arbeiten
Erleben mehr beruflichen Stress	Sind motivierter
Leiden mehr unter körperlichen Unbehagen / Krankheiten	
Sind auch in der qualitativen Ausführung den Arbeitsenthusiasten unterlegen.	
Empfinden weniger Spaß an der Arbeit	

Leiden unter einen selbst-auferlegten Drang zur Arbeit	
--	--

Typologien von Arbeitssüchtigen

Es gibt viele Klassifikationen von Arbeitssüchtigen – von „*binge worker*“ (schubweise Arbeitssucht), „*closet worker*“ (geheimer Arbeitssüchtiger) bis hin zum „*work anorexic*“ (zwanghafter Arbeitssüchtiger). Ich möchte hier nur die Unterscheidung von Scott & Kollegen (1997) auflisten, die 3 Typen von exzessiven Arbeitenden beschreiben – sie beziehen nicht nur die Zwanghaftigkeit, sondern auch die Leistungsorientierung in ihre Überlegungen ein.

- Der „**zwanghaft Abhängige**“ (=compulsive dependent) ist durch Ängstlichkeit, Stress, körperlichen / psychischen Problemen wie auch geringe Lebenszufriedenheit und Leistungsfähigkeit charakterisiert.
- Die „**besessenen Perfektionisten**“ (=perfectionist-obsessive compulsive) sind ebenfalls durch Stress, psychische / physische Probleme und geringer Leistungsfähigkeit, aber auch durch Feindlichkeit im sozialen Umgang, Unzufriedenheit mit der Arbeit wie auch häufige Fehlzeiten und Arbeitsplatzwechsel charakterisiert.
- Der „**Leistungsorientierte**“ (=achievement-orientated) ist psychisch und körperlich gesund, zeigt Lebenszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und selten Arbeitsplatzwechsel.

Poppelreuter (1996, 1997) machte eine empirische Überprüfung im deutschen Sprachraum und fand 4 verschiedene Typen:

- Der „**entscheidungsunsichere Arbeitssüchtige**“, der keine zwanghaften Züge aufweist und recht unproblematisch ist, doch zeigt er Unterschiede im Freizeitverhalten zu Nicht-Arbeitssüchtigen.
- Der „**überfordert-unflexible Arbeitssüchtige**“ zeigt ein starkes Angsterleben und ein starkes Gefühl der Überforderung, wobei er eher als unflexibel mit mangelnder Spontanität zu charakterisieren ist.
- Der „**verbissene Arbeitssüchtige**“ hat zwar weniger Überforderungs- und Angsterleben, sondern zeigt einen verbissenen Arbeitsstil, der suchthafte Züge hat, wo es um die persönliche Leistungsfähigkeit geht – grundsätzlich ist die Zwanghaftigkeit hier nur mäßig vorhanden.

- Der „**überfordert-zwanghafte Arbeitssüchtige**“ zeigen starke Merkmale der Zwanghaftigkeit mit Gefühlen von Überforderung und Angst und haben die Neigung zur ritualisierten, zwanghaften Arbeitserledigung bei ausgeprägter Entscheidungsunfähigkeit.

Phase der Arbeitssucht

Das Modell nach Schwochow (1999) umfasst 3 Phasen:

- **Einleitungsphase – frühe Prodromalphase**
Der Arbeitssüchtige spricht über sein erhöhtes Arbeitspensum und kritisiert mangelnde Arbeitseinstellungen anderer. Er weist eine kontinuierliche Steigerung des Arbeitsumfanges und –aufwandes auf. Zunächst wird heimlich und zunehmend in der Freizeit gearbeitet. Die zwischenmenschlichen Beziehungen verschlechtern sich und die Familie wird vernachlässigt. Erste Symptome von Erschöpfung, Depression und Ängsten sowie Konzentrationsstörungen, Kopf-, Magen- und Herzkreislaufbeschwerden stellen sich ein, die aber vernachlässigt werden.
- **Kritische Phase**
In dieser Phase nimmt allgemein die Stärke der Symptome zu. Arbeit wird wie ein Suchtmittel gehortet und aggressives Verhalten gegenüber KollegInnen nimmt zu. Hier beginnt auch meist der erste psychische und/oder physische Zusammenbruch des Betroffenen.
- **Chronische Phase**
Hier wird bereits pausenlos, sowohl nachts als auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet. Härte, Ungerechtigkeit und Rücksichtslosigkeit gegenüber KollegInnen und sich selbst in Verbindung mit dem Missbrauch von Aufputzmitteln, Alkohol und Nikotin führen zu schweren seelischen und körperlichen Erkrankungen; teilweise mit Todesfolge. Sowohl die Menge als auch die Ausschließlichkeit der Arbeit sind in der chronischen Phase eindeutige Kennzeichen einer Arbeitssucht. Der gesamte Lebensstil wird an das Arbeitsverhalten angepasst und es gibt nur mehr 3 Verhaltensbereiche und zwar „Arbeiten – Essen – Schlafen“.

Die Anonymen Arbeitssüchtigen teilen Arbeitssucht noch in weitere Formen:

- zwanghafte Arbeitssucht
- plötzliche Arbeitssucht
- heimliche Arbeitssucht: hierzu zählen Menschen, die die Arbeit vor ihrer Familie verstecken oder Ausreden für die Erledigung von Arbeit vorschieben.
- chronische arbeitsunlustige Arbeiter: dies ist ein Typ, der Arbeit nur unter Druck vollbringen kann bzw. fast alle Aspekte in seinem Leben, selbst körperliche Bedürfnisse, aufschiebt.

Die beiden letzten Formen entsprechen mehr der latenten Arbeitssucht

In internationalen Klassifikationssystemen zur diagnostischen Hilfestellung werden Kauf-, Spiel- oder Arbeitssucht (also jene stoffungebundenen Süchte) nur in Verbindung mit anderen psychischen Störungen beschrieben. Sie werden nicht als eigenständige Diagnosen aufgefasst. Im Mittelpunkt der psychiatrischen und psychologischen Betrachtungen stehen somit die Folgen der Arbeitssucht oder die begleitenden Phänomene. Einzig im Kapitel XXI des ICD-10 werden das „Erschöpfungssyndrom, akzentuierte Persönlichkeitszüge (einschließlich Typ-A-Verhalten), Mangel an Entspannung und Freizeit, Belastung, unzulängliche soziale Fähigkeiten und sozialer Rollenkonflikt“ als Faktoren benannt, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten führen (Z73.0 –Z73.5). Aus diesem Grund ist das Phänomen der Arbeitssucht in unserer Gesellschaft eher als eine latente Krankheit anzusehen.

Häufigkeiten – Epidemiologie

Schätzungen zur Folge leiden rund 5-10% der amerikanischen Bevölkerung unter Arbeitssucht. Poppelreuter und Windholz (2001) untersuchten 2 große deutsche Unternehmen und schätzte hier den Anteil auf 13% arbeitssuchtgefährdet bis hin zu arbeitssüchtig, d.h. in Deutschland sind rund 200.000 Betroffene vorhanden.

Folgen der Arbeitssucht

Die ersten Symptome beziehen sich meist auf psychovegetative und körperliche Störungen wie beispielsweise:

- Erschöpfungszustände
- Konzentrationsstörungen
- Ängste
- Herz-Kreislauf-Beschwerden
- Kopfschmerzen oder
- Diverse Allergieformen

Mit zunehmender Dauer der Arbeitssucht verschlechtern sich die Symptome und können beispielsweise folgende sein:

- ausgeprägtes Burnout-Syndrom
- Arteriosklerose → Hirnschlag, Herzinfarkt
- Manifeste, psychogene Depression → Suizid

Nach Prickshaus (2000) werden die gesundheitlichen Probleme der Betroffenen zusammenfassend wie folgt beschrieben:

- ständige Überarbeitung und Erschöpfung bis zum Ausgebranntsein (Burn-out-Syndrom)
- psychosomatische Erkrankungen aus Angst zu versagen und durch permanent schlechtes Gewissen
- Hörstürze und Tinnitus-Erkrankungen durch systematische Überforderung und Überarbeitung
- Die Exekution unternehmerischer Härte zwischen den Beschäftigten bis zur Ausgrenzung und Mobbing von oben
- Individuelle Erholungsunfähigkeit.

Meist ist dann noch die Freizeit ebenfalls durchorganisiert – für die Familie bleibt kaum mehr ein Wochenende und Urlaub gibt es ebenfalls immer seltener – wenn, dann nur Kurzurlaube, die ebenfalls von Stress gezeichnet sind. Die Betroffenen können sich kaum mehr erinnern, wann sie zuletzt die „Seele baumeln“ gelassen haben oder im Kopf eine „arbeitsfreie Zone“ hatten.

Betrachten wir den sozialen / emotionalen Bereich, so zeigen sich die Folgen in den Auswirkungen auf soziale Beziehungen. Arbeitssüchtige fürchten geradezu Intimität mit ihren Partnern – sie flüchten oft in die Arbeit und erleben auch die Arbeit zufriedener als die Partnerschaft.

Die Folgen von Arbeitssucht auf soziale Beziehungen sind wie folgt zu beschreiben:

- Verlust der emotionalen Nähe
- Vermehrte Scheidungen
- Vergessene Freundschaften – geringe Sozialkontakte
- Abnehmender Geschlechtsverkehr
- Mangelnde Fähigkeit zu lieben
- Affektlosigkeit gegenüber den Gefühlen anderer

Anhand einer Untersuchung bei arbeitssüchtigen Managern zeigte sich eine geringe Zufriedenheit mit der Familie und Freunden – sie weisen auch signifikant schlechtere Werte in Problemlösungsstrategien, Kommunikation und emotionaler Kompetenz auf.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitssucht

In die Arbeitssucht fallen auch unbezahlte Tätigkeiten wie beispielsweise Hausarbeit, Heimwerkerei oder Ehrenämter.

Männer sind prozentuell eher von Arbeitssucht wie auch Spiel- oder Sexsucht betroffen. Frauen hingegen leiden mehr an Kauf-, Liebes-, Mager- oder Ess-Brech-Sucht wie auch Co-Abhängigkeit (Anpassungssucht). Unter Co-Abhängigkeit versteht Wilson Schaef einen Mangel an Selbstwertgefühl, Passivität, Vernachlässigung der eigenen Person (in physischer, emotionaler, spiritueller oder psychischer Hinsicht), Widersprüchlichkeit, Verleugnung der eigenen inneren Moral, Perfektionismus etc. – sie weist deutliche Parallelen zu Verhaltensweisen einer Ehefrau und Mutter hin, die in wirtschaftlicher oder in emotionaler Hinsicht in einen Abhängigkeitsverhältnis ist.

Arbeitssucht wird auch daher häufig als typische „*Managerkrankheit*“ bezeichnet – damit bezieht sie sich vorrangig auf Erwerbsarbeit und auch auf Männer. In Frage gestellt wird jedoch die Annahme, ob Frauen nicht mehr an Arbeitssucht leiden als Männer, jedoch in einer anderen Form und zwar durch die Doppelbelastung der Frau, die einerseits einer Erwerbs- wie auch Hausarbeit nachgeht.

Arbeitssüchtige Frauen sind signifikant jünger als Männer, seltener verheiratet, haben weniger Kinder, verdienen weniger und sind erst seit kürzerer Zeit in dieser Arbeit tätig. Frauen erleben zwar mehr Stress in der Arbeit, aber auch noch mehr Freude an ihrer Arbeit. Sie berichten jedoch von mehr körperlichen Beschwerden als Männer. Die Mehrzahl der allein stehenden Arbeitssüchtigen war weiblich.

Karoshi – das japanische Phänomen der Arbeitssucht

Aufgrund der Schwäche der japanischen Gewerkschaften ist es möglich, die Gesundheit der Beschäftigten massiv zu gefährden, eine extensive Ausbeutung der Arbeitskräfte, deren Folge in einer dramatischen Zunahme des Suchtverhaltens (Spiel-, Arbeits- oder Alkoholsucht) mündet und bis zum Arbeitstod führt. Die Beschäftigten sind einem enormen Konkurrenz- und Anpassungsdruck (aufgrund der Globalisierung) ausgesetzt, leisten massiv viele (unbezahlte) Überstunden bzw. haben sie extrem lange Arbeitszeiten. Karoshi ist eine andere Form der Arbeitssucht, wo die Arbeitnehmer nicht freiwillig so viel arbeiten, sondern durch den äußeren Zwang überarbeitet sind – dies gab es schon bei radikalen Herrschaftsstrukturen. Karoshi zeichnet sich durch

- übermäßige Arbeitsanforderung
- gesteigerter Arbeitsintensität
- gesteigerte Arbeitsdichte und
- überlanger Arbeitszeiten aus.

Infolgedessen kommt es zum Aufbau von „*fatigue*“, worunter allgemein das „*Aus-dem-Gleichgewicht-geraten*“ des Stoffwechselsystems eines Organismus zu verstehen ist und führt zur Herabsetzung von Funktionsfähigkeit und Leistungsvermögen. Bei chronischer Überlastung mit verminderter Erholungszeiten und Ruhepausen kann dies in ein Burnout übergehen oder chronisches Müdigkeitssyndrom, d.h. extrem physische wie auch psychische Erschöpfung. Die Betroffenen sind auch emotional abgestumpft. Viele geraten daher in eine schwere Depression, die in den Suizid führt. Aber auch das arteriosklerotische System ist angegriffen, weshalb dann der plötzlich Tod durch Herzinfarkt oder Schlaganfall eintritt.

In den Jahren bis 1990 gab es rund 10.000 Todesfälle infolge extremer Beanspruchung bei der betrieblichen Arbeit – die Zahl der Opfer hat sich nun beschleunigt und es wird geschätzt, dass seit 1990 rund 20.000 Todesfälle auf Karoshi zurückzuführen sind.

Die unmittelbare Todesursache (zu 70,9 %) sind hauptsächlich akute Herz- und Koronargefäßerkrankung. Die restlichen 21% verteilen sich auf Hirnschlag oder Selbstmord als Reaktion auf eine psychisch ausweglos erscheinende Arbeitssituation.

Laut einer Befragung gaben rund 70% der Beschäftigten an, dass sie nach einem normalen Arbeitstag unter körperlicher Erschöpfung leiden. Unter psychischer Erschöpfung litten rund 74,5% - diese Erschöpfung würde sich auch zu rund 86,7% am nächsten Tag fortsetzen. Die Mitarbeiter leisten meist nicht bezahlte Mehrarbeit („service overtime“), sie haben verglichen mit europäischen Ländern die längste Arbeitszeit. Zusätzlich zählt Japan zu den Ländern mit weit geringeren arbeitsfreien Tagen, d.h. weder Sonntag oder Feiertage gelten von Gesetz wegen als Ruhetag. Gesetzliche Urlaubstage werden nur bis maximal zur Hälfte in Anspruch genommen und verfallen mit dem nächsten Jahr. Urlaubstage werden auch selten zur Erholung verwendet, sondern für Amtswege, Arztbesuche oder wichtige Besorgungen. Meist haben die Beschäftigten noch eine lange Wegzeit (täglich 3-4 Stunden) zur Arbeit, weshalb sie unter ungenügendem Schlaf leiden.

Arbeitssuchtprävention am Arbeitsplatz

Meist ist in Betrieben maximal der Umgang mit stoffgebunden Süchten geregelt wie beispielsweise Alkohol am Arbeitsplatz, Rauchverbot etc.

Nachdem die Arbeitssucht ein Tabuthema ist, findet diese in Organisationen kaum Beachtung.

Was können nun Betriebe bei Suchterkrankungen, speziell bei Arbeitssucht, tun?

- Betriebsvereinbarungen an die MitarbeiterInnen aussenden
- Informationspolitik über die Symptome und Folgen bei Süchten
- Gespräche mit Betroffenen führen
- Selbsthilfegruppen und Therapien anbieten
- Konsequenzen mit den Betroffenen besprechen

- Schulungen von MitarbeiterInnen und Vorgesetzten über Gesprächsführung bei Suchterkrankungen
- Veränderungsprozesse auf organisationaler Ebene – ein langfristig großer Organisationsentwicklungs- und umgestaltungsprozess

Anhang

Fragebogen zur Arbeitssucht der AAS: „Wie erfahre ich, ob ich arbeitssüchtig bin?“

- 1.) Begeistert dich deine Arbeit mehr als deine Familie oder sonst irgendetwas?
- 2.) Kommt es vor, dass du dich mal auf die Arbeit stürzt und dann wieder überhaupt nichts zustande bringst?
- 3.) Nimmst du Arbeit mit ins Bett? Ins Wochenende? In den Urlaub?
- 4.) Ist Arbeit das, was du am liebsten tust, wovon du am liebsten sprichst?
- 5.) Arbeitest du mehr als 40 Stunden pro Woche?
- 6.) Verwandest du deine Hobbys in Unternehmungen, die Geld bringen?
- 7.) Fühlst du dich für die Ergebnisse deiner Arbeit vollständig verantwortlich?
- 8.) Haben deine Familie und deine Freunde es aufgegeben, dich pünktlich zu erwarten?
- 9.) Übernimmst du zusätzliche Arbeit, weil du befürchtest, sie würde sonst nicht erledigt?
- 10.) Unterschätzt du den Zeitbedarf von Projekten und hetzt dann, um sie zu beenden?
- 11.) Meinst du, dass es in Ordnung ist, lange zu arbeiten, solange du deine Arbeit gern tust?
- 12.) Wirst du ungeduldig mit Leuten, für die außer die Arbeit noch andere Dinge wichtig sind?
- 13.) Hast du Angst, dass du deine Arbeit verlierst oder ein Versager bist, wenn du nicht hart arbeitest?
- 14.) Machst du dir ständig Sorgen um die Zukunft, auch wenn alles sehr gut läuft?
- 15.) Gehst du die Dinge mit viel Energie und Konkurrenzdenken an, selbst wenn es sich um Spiele handelt?

- 16.) Wirst du gereizt, wenn Leute dich bitten, deine Arbeit zu unterbrechen und etwas anderes zu tun?
- 17.) Haben deine Überstunden deiner Familie oder anderen Beziehungen geschadet?
- 18.) Denkst du an deine Arbeit beim Autofahren, Einschlafen oder wenn andere sprechen?
- 19.) Arbeitest oder liest du während deiner Mahlzeiten?
- 20.) Glaubst du, dass mehr Geld die anderen Probleme in deinem Leben lösen würde?

Wenn 3 oder mehr der 20 Fragen mit „Ja“ beantwortet werden, wird von einer wahrscheinlichen Arbeitssucht ausgegangen.