

Tagungsbericht

Die mentale Seite der Ökonomie: Care-Management, Gefühl, Empathie

Tagung der DGV-Kommission Arbeitskulturen und des Instituts für Sächsische Geschichte und Volkskunde e.V., 21.–23. März 2013, Dresden

Nach Pierre Bourdieu gibt es drei Formen des sozialen Austauschs, die als Kapital der Durchsetzung von Zielen dienen: das ökonomische, das kulturelle und das symbolische Kapital. Im Zentrum der Dresdner Veranstaltung standen Empathie und Gefühle als vierte Kapitalart, die in die »Disziplinierungs- und Machtstrukturen des Arbeitslebens sowie darüber hinaus« eingebunden werden kann und so einen neuen (ökonomischen) Stellenwert erreicht.

Manfred Seifert (Dresden) führte in die Tagung ein und bezeichnete nach Ina-Maria Greverus und Irene Götz Gefühle und Emotionen als ein neues Paradigma der Forschung. Besonders für die Arbeitskulturenforschung seien die »Gefühlswelten der arbeitenden Subjekte« von Interesse, was auch die große Resonanz auf den Call for Papers gezeigt habe. Gefühle sind subjektive Phänomene, die aber immer eine bestimmte Funktion im Lebensprozess erfüllen. Da Gefühle sozial kontrolliert sind und diese soziale Kontrolle historisch, regional und kulturell unterschiedlich determiniert ist, lassen sich unterschiedliche Gefühlskulturen annehmen. Anhand der Arbeiten von Ágnes Heller, Arlie Russell Hochschild und Eva Illouz führte Seifert den Zusammenhang von Gefühlskulturen und Arbeitswelt vor Augen und beschloss seine Ausführungen mit einer Darstellung der heutigen ökonomischen Realität: Die hohe Zahl von Lehrabbrüchen in Ostdeutschland oder die überdurchschnittliche Vergrößerung der Einkommensungleichheit in den letzten zwanzig Jahren stehen symptomatisch für ein immer stärkeres Auseinanderdriften von Arm und Reich, sie verändern Lebenskonzepte, führen zu Prekarisierung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen sowie schließlich zu einem Umbau der Arbeitsgesellschaft – der Wohlfahrtsstaat wird zum Leistungsstaat. Anregungen, die sich daraus für eine Emotionskulturenforschung in Verbindung mit der Arbeitskulturenforschung ergeben, sind die Rückbindung ökonomischer Realfaktoren an emotionale Praktiken, die Einbindung des Konzeptes der »alltäglichen

Lebensführung« und der »Lebensstilforschung« und schließlich die Betrachtung von Gefühlen und Emotionen als aktiven Gestaltungsmöglichkeiten der Akteure.

In der ersten Sektion »Emotionsarbeit als subjektive Strategie und als unternehmerische Anforderung« referierten *Lydia-Maria Ouart* (Berlin), *Martina Röthl* (Innsbruck), *Hannes Krämer* (Frankfurt/Oder) und *Birgit Huber* (Innsbruck) über die Bedeutung von Emotionen im Arbeitsalltag. In ihrem Vortrag »Distanzierte Intimität schaffen. Die Aushandlung flexibler Austauscharrangements in der ambulanten Altenpflege« widmete sich Lydia-Maria Ouart der Bedeutung einer »ausgeglichene Reziprozität« in der ambulanten Altenpflege. Anhand des Konzeptes der »intimen Distanz«, die in der engen (intimen) Verbindung der Pflegerinnen und Pfleger und den zu Betreuenden ausgehandelt wird, erläuterte sie zwei Thesen: dass Distanz notwendig sei und dass intime Distanz in Pflegesituationen auf Reziprozität basiere. Um mit der intimen Distanz umgehen zu können, die entsteht, weil die Pflegenden den Körper, oftmals auch die Geschichte, Familie oder Tätigkeiten der Gepflegten sehr gut kennen, entwickeln beide gemeinsame Routinen: Der nicht-vertragliche Austausch in Form kleiner Geschenke an die Pflegenden stellt eine Reziprozität her, die notwendig wird, weil die eigentliche Gegenleistung für die Pflege, die Bezahlung, indirekt geschieht und von den Gepflegten nicht wahrgenommen werden kann. Symbolische Gegenleistungen stellen daher für die Gepflegten einen Ausgleich her. Zweitens führt die intime Distanz zu Grenzüberschreitungen zwischen Privatem und Geschäftlichem. Die Gepflegten verlangen dann oft noch andere als die im Vertrag festgehaltenen Leistungen. In solch einem Fall können die Pflegenden auf den Pflegevertrag verweisen, in dem alle zu erbringenden – und bezahlten – Pflegeleistungen festgehalten sind. Dieser Verweis ermöglicht eine erneute Herstellung von Distanz und trennt die ökonomische wieder von der privaten Sphäre ab. Zum Abschluss ihrer Ausführungen verwies Ouart nochmals darauf, dass intime Distanz für eine gute Pflege notwendig sei, dass die heutigen ökonomischen Bedingungen in der Pflege aber eine Ausbildung dieser Distanz verhindern könnten.

Martina Röthl stellte im zweiten Vortrag der Sektion (»Wir müssen immer versuchen, der Vermieterin die Arbeit zu erleichtern.« Subjektivierungsprozesse, Arbeit, touristische Dienstleistungs-Praktiken) ihre Forschungen zur Privatvermietung in Österreich vor, die vor allem im ländlichen Raum und insbesondere von Frauen betrieben wird, da sie aus Sicht der Frauen den Vorteil der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich bringt. Allerdings gab Röthl zu bedenken, dass diese scheinbare Vereinbarkeit dazu führe, dass durch die Vermietung und die Bewirtung von Feriengästen eine freie Zeiteinteilung kaum mehr möglich sei und sich die Vermieterinnen in die (erneute) Abhängigkeit von anderen begeben würden. Doch nehmen diese ihre Tätigkeit als Autonomie wahr und schaffen es, sich trotz hoher Fremdbestimmtheit selbst zu ver-

wirklichen. Mit der Vermietung privater Räume verliert dieser an sich nicht-öffentliche Raum darüber hinaus einen Teil seiner Privatheit und wird zur Halböffentlichkeit, was die Entstehung einer »emotionalen Unauthentizität« begünstigt, die zwischen einer »Vorder-« und einer »Hinterbühne« unterscheidet. Als symptomatisch zitierte Röthl dafür eine Aussage des Sohnes einer Vermieterin: »Mama, muss ich dir jetzt Geld geben, damit du freundlich zu mir bist?«

Hannes Krämer ging es in seinem Vortrag »Voll dabei. Affektivität und Effektivität in der Arbeitspraxis von Werbern« um Energie und Zugewandtheit bei der Arbeit in der Werbebranche. »Voll dabei« ist das zentrale Merkmal der dort angesiedelten, zumeist kreativen Arbeitstätigkeiten. Dies zeigt sich z. B. im immer noch gern angewendeten Brainstorming, das der Ideenfindung und -bewertung dient. Diese soziale Kommunikationsform wird intensiv betrieben und ist wie die individuelleren Phasen des Entwerfens und Gestaltens von Produkten und Ideen eine sehr aktive Tätigkeit. So sind Tätigkeiten am Computer von einer ständigen Dynamik geprägt, die in einer permanenten Veränderung der Perspektive zu gestaltender Produktentwürfe oder im unablässigen Mausbewegen und -klicken ihren Ausdruck findet. Die intensive und aktive Auseinandersetzung mit den Produkten und Ideen evoziert eine enge emotionale Bindung an dieselben. Die in der Werbebranche Tätigen arbeiten und kämpfen um ihre Ideen, behüten sie und sind für Enttäuschungen, die durch Ablehnung entstehen, besonders anfällig.

Zum Abschluss der Sektion referierte Birgit Huber über »Kulturelle Ressourcen von Emotionsarbeit. Sozialisation, kollegiale und lebensweltliche Einbettung als ermöglichender Faktor für und als Widerstandspotential gegen Gefühlsarbeit«. Dabei erläuterte sie nochmals die Forschungslage und Thesen der Arbeits- und Emotionssoziologie, führte Faktoren für Widerstandspotenziale gegen und Ressourcen für die Gefühlsarbeit an zwei Beispielen aus (Altenpflege sowie kreative Arbeitsfelder) und gab einen Ausblick auf zukünftige Arbeitsfelder der Emotionssoziologie im Bereich der Gefühlsarbeit. In ihren mehr theoretischen Darstellungen bestätigte Huber die vorangegangenen, aus der Forschungspraxis stammenden Beiträge sehr gewinnbringend.

Die zweite Sektion »Arbeitsbezogene Gefühlswelten in gesellschaftlichen Transformationsprozessen« eröffnete *Astrid Baerwolf* (Münster). In ihrem Referat »Neue Care-Ökonomien in Ostdeutschland: zur Professionalisierung des Mütterlichen und zur Vermütterlichung von Jobs« stellte sie Ergebnisse ihrer Forschungen zu Tendenzen der »Vermütterlichung« und zum bewussten Rückzug von Müttern mit kleinen Kindern aus der Arbeitswelt vor. Zugrunde lagen die statistische Erkenntnis, dass noch zu DDR-Zeiten die weibliche Erwerbstätigkeit bei 90 % gelegen hatte, heutzutage aber nur noch bei 42 % liege, und zweitens die Frage, wie diese Abnahme zu erklären sei. Baerwolfs

These ist, dass es in den letzten Jahren zu einer Professionalisierung des Mütterlichen gekommen ist. Mütter verfügen inzwischen über ein »Expertinnenwissen«, das sich in neuen mütterlichen Praktiken wie Babyschwimmen, Krabbelgruppen usw. offenbart, die allesamt Foren zum Aushandeln einer »guten« und »richtigen« Mutterschaft werden. All diese Aktivitäten bedingen aber einen erhöhten Zeitbedarf für die Kinder und kollidieren so mit anderen (Erwerbs-)Tätigkeiten. Gleichzeitig werden alternative Betreuungsmöglichkeiten z. B. durch Väter oder Großeltern aufgrund der Professionalisierung des Mütterlichen als problematisch und weniger gut als die eigene Betreuungsleistung gesehen. Eine der Lösungsstrategien dieses Dilemmas ist die »Vermütterlichung von Jobs«. Als besonders geeignet dafür haben sich (selbstständige) Dienstleistungstätigkeiten in der Kinderbetreuung oder Altenpflege, insgesamt also im tertiären Sektor, herausgestellt. Zum Abschluss des Vortrages gab Baerwolf noch die paradoxe Situation zu bedenken, dass die professionell gehene mütterliche Kinderbetreuung den Kindern eine gute Kindheit als adäquate Vorbereitung auf die Arbeitsgesellschaft gewährleisten soll – die jedoch durch das mütterliche Ausweichen vor regulären Beschäftigungen oder die vollständige Herausnahme aus der Arbeitswelt erreicht wird.

Der zweite Vortrag der Sektion, gehalten von *Neele Behler, Margaux Erdmann, Peter F.N. Hörz und Markus Richter* (Göttingen/Gera), brachte dem Auditorium auf sehr anschauliche und unterhaltsame Weise die innige Verbindung von Männern und Dampflokomotiven nahe (»Es ist dreckig... es ist laut... es ist... einfach toll.« Männer auf der Dampflokomotive – Innenansichten einer emotionalen Beziehung). Demnach sehen Männer, die als Lokpersonal von Schmalspurbahnen einem heute außergewöhnlichen Beruf nachgehen, diese Arbeit als eine reine Männerdomäne, da sie als für Frauen zu schwer und zu schmutzig wahrgenommen werde. Zugleich imaginieren die Männer die Maschinen, mit denen sie unterwegs sind, aber als weibliche Wesen – und offenbaren darin eine emotionale Bindung. Feuer und Wasser, die sichtbar, fühlbar und hörbar, also erlebbar sind, verstärken diese emotionale Bindung. Die Männer sehen sich als »Herren der Lok« in einer verantwortungsvollen und mächtigen Position, streben nach Autonomie und erteilen mit ihrer unzeitgemäßen Tätigkeit der modernen Arbeitswelt eine Absage.

Zwei Keynotes von *Heiner Keupp* (München) und *Gertraud Koch* (Friedrichshafen) gaben zur Mitte der Tagung die Möglichkeit, den Zusammenhang von Arbeit und Emotionen aus einem weiteren Blickwinkel heraus zu betrachten. In seinem Beitrag mit dem Titel »Das erschöpfte Selbst auf dem Fitnessparcours des globalen Kapitalismus« ging es Keupp um die Verbindung von beschleunigten und verdichteten Abläufen in beruflichen und privaten Bereichen als Merkmalen des globalen Kapitalismus und um die neuen Krankheitsphänomene Burnout, Depression und Erschöpfung, die seiner Meinung nach auf die heutigen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind.

Psychosoziale Probleme werden immer häufiger: Vier Millionen Deutsche leiden heute an behandlungsbedürftigen Depressionen, berufliche Fehlzeiten nehmen ebenso zu wie die Frühverrentung aufgrund psychischer Störungen. Diese den Arbeitsalltag und die Volkswirtschaft direkt betreffenden Phänomene werden nicht nur durch die ökonomischen Aspekte der Behandlungskosten problematisch. Für Keupp liegt der Grund dieser Entwicklungen in einer Veränderung der Arbeitswirklichkeit, und er plädierte in seinem Vortrag dafür, die »Klinifizierung« psychischer Störungen durch eine Gesellschaftsdiagnostik abzulösen, die schließlich zu einer intrinsisch motivierten positiven Einschätzung des eigenen Könnens, zu Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen, zu neuer Selbstbestimmung und sinnvoller Beteiligung an Arbeitsprozessen führen solle.

Anschließend erläuterte Gertraud Koch die Bedeutung von Arlie Russell Hochschilds Buch »The Managed Heart« und ihres Konzeptes der »feeling rules« für die Emotionssoziologie und die Arbeitskulturenforschung (Feeling Rules – Zum kulturanalytischen Potenzial des Konzepts von Arlie Russell Hochschild für die Arbeitskulturenforschung). Hochschilds Konzept besagt, dass »feeling rules« soziale Normen sind, die wir lernen, um mit Gefühlen in sozialen Situationen umzugehen. Diese Normen sind je nach Geschlecht oder sozialem Milieu verschieden. Eigene Gefühle stehen in einem Wechselverhältnis zu sozialen Erwartungen und zwingen zur Anpassung bzw. zur Normierung dieser Gefühle mittels der »feeling rules«. Den der Aushandlung zwischen eigenen Gefühlen und Normen zugrundeliegenden Prozess nennt Hochschild »emotion work«. Er ist für die Hervorrufung, Verstärkung, Abschwächung und den Wandel von Gefühlen verantwortlich. Da nach Hochschild die Emotionsarbeit und die Normierung von Emotionen sowohl die private wie auch die berufliche Sphäre betreffen, sind sie für Koch eine sinnvolle analytische Perspektive für die Arbeitskulturenforschung.

Dem Thema »Emotion und subjektive Bewältigung von ökonomischen Umbrüchen« widmete sich die dritte Tagungssektion. Dem Umgang des Menschen mit Tieren wandte sich *Lukasz Nieradzik* (Wien) in seinem historisch orientierten Vortrag über »Die Ausgrenzung der Grausamkeit. Wiener Tierschlachtung im 19. Jahrhundert« zu. An diesem Beispiel führte er anschaulich vor, wie sich die Kriterien für Grausamkeit im vorletzten Jahrhundert veränderten. Um 1860 wurden zwei neue Schlachthäuser in der Wiener Peripherie eröffnet, die, eingebunden in den Kontext der Stadthygiene und mit der gleichzeitigen Durchsetzung des »Schlachthauszwanges«, Tiere als Nutztiere aus dem öffentlichen Raum verdrängten. Die strikte Trennung von Tierschlachtung und Fleischverarbeitung führte zu einer Entfremdung von Mensch und zu schlachtendem Tier. Die Aushandlungen über das, was als grausam betrachtet wurde, führte Nieradzik am Beispiel der um 1870 eingeführten Schlachtmaske, der »Bouterolle«, vor. Aus tierärztlicher Sicht war dies die humanste Form des Tötens von Nutztieren, weil die

Bouterolle das Tier betäubt, bevor es getötet wird. Die Fleischer hingegen bezeichneten diese Tötungsart als grausam, weil sie die Massenschlachtung begünstigen würde und außerdem ohne große Erfahrung angewendet werden könne. Für sie galt einzig handwerkliches Können – ein gezielter Beilhieb – als humane Tötung.

Einen anderen Umbruch im Arbeitsleben führte *Laura Jordan* (Manchester) am Beispiel eines amerikanischen Supermarkts vor (Facing »the New Normal«: Worker's Responses to a De-Humanized Labor Regime in a US Retail Chain). In 67 Interviews hatte Jordan Angestellte des Supermarktes »Hometown« befragt, der im Jahr 2000 eine neue Geschäftsführung erhalten hatte. An den bis dato tätigen Geschäftsführer erinnerten sich alle Angestellten mit großem Wohlwollen und hoben besonders das familiäre Verhältnis hervor. Laut Jordan habe sich aus diesem guten Verhältnis bei den Angestellten eine »moralische Ökonomie« (nach Edward Palmer Thompson) entwickelt, die auf Respekt, Verhältnismäßigkeit sowie bestimmten Vorstellung von Macht beruht: »Workers expected to be treated with due regard for their practically gained knowledge«. Diese Erwartungshaltung änderte sich auch nicht, als die neue Geschäftsführung den Supermarkt übernahm – mit dem Unterschied, dass nun die Erwartungen mit den Erfahrungen des »New Normal« nicht mehr übereinstimmten. Die Angestellten beschrieben ihre Arbeit nun als unpersönlich und profitorientiert und reagierten z. B. mit Widerständigkeiten, die sie vorher niemals gezeigt hatten.

»Wie nehmen Beschäftigte ein Joint Venture wahr?«, fragte anschließend *Julia Setter* (Göttingen) (»Heute kann man einfach so verkauft werden.« Zur Deutung eines Joint-Venture-Prozesses aus Mitarbeiterperspektive). Ihre Feldforschungen führten zu dem Ergebnis, dass ein Joint Venture vor dem Hintergrund eigener betrieblicher Erfahrungen sowie der privaten Biografie wahrgenommen wird. Eine bereits etwa 15 Jahre zuvor in diesem Betrieb durchgeführte rechtliche Umstrukturierung hatte schon damals das betriebliche »Wir-Gefühl« massiv gestört. Das Joint Venture nun führte zu Enttäuschung, zu Angst und zu Unsicherheit bezüglich der beruflichen und privaten Zukunft. Die eigene Qualifikation, die familiäre Situation, soziale Beziehungen sowie finanzielle Verpflichtungen waren Auslöser für diese Gefühle. Die Enttäuschung betraf in erster Linie tradierte Wertvorstellungen: Die Loyalität gegenüber dem Betrieb war durch die Unterstellung fehlender Anerkennung durch den Konzern ins Wanken geraten.

Den »Emotionalen Paradoxien der Selbstsorge« widmete sich *Sabine Flick* (Frankfurt/Main) und stellte die provokante Frage, ob wir nicht allmählich müde sind, wir selbst sein zu müssen, denn Eigenverantwortung und Eigeninitiative sind die Forderungen, die die Gesellschaft an den Einzelnen stellt. Daran anknüpfend erläuterte sie Strategien der Selbstsorge als Möglichkeit der Bewältigung dieses Problems. Eine dieser Strategien ist das paradoxe Streben nach Authentizität: Indem man sich mit seiner gan-

zen Person in den Arbeitsprozess einbringt, sucht man danach, als erfolgreich anerkannt zu werden und nimmt sich als »man selbst« wahr.

Nancy Konvalinka (Madrid) referierte in dieser Sektion abschließend über »Timing and Order Conflicts in the Life Course: Schooling, Job Precariousness and Late-Forming Families in Spain«. »Late forming families«, Familien, die ihr erstes Kind im Alter von 35 oder später bekommen, bestimmte sie als bedeutendes soziales Phänomen in Spanien. Das durchschnittliche Alter von europäischen Frauen, die ihr erstes Kind bekommen, ist zwischen 1975 und 2011 von 25 auf 30 Jahre angestiegen. In Spanien lag der Durchschnitt dabei immer deutlich höher als in anderen Ländern. Für diese Tendenz machte Konvalinka in erster Linie das spanische Schulsystem und prekäre Arbeitsverhältnisse verantwortlich. Die Einstellung der Spanier zur eigenen Familie wird zudem dadurch bedingt, dass Pflege – ob nun von Kindern oder älteren Familienmitgliedern – vor allem in der Familie selbst stattfindet. Ältere Familienmitglieder, die einfach »da« sind, müssen betreut werden – die einzig freie Wahl ist die Entscheidung für oder gegen Kinder. Die strukturellen gesellschaftlichen Bedingungen, die für diese Lebensführung verantwortlich zu machen sind, werden aber sehr oft als persönliches Problem wahrgenommen: »So what is structural is treated and experienced as a personal problem because in Spain, family issues are mainly defined as belonging to the private, not the public sphere.«

Die vorletzte Sektion »Subjektive Kommodifizierungsstrategien bei Erwerbslosigkeit und Prekarität« bestritt *Gilles Reckinger* (Graz/St. Gallen) mit dem Vortrag »Selbstmobilisierung, Emotionsmanagement und Umlaufbahnen: Paradoxe Strategien prekariierter Jugendlicher«. Mittels Tiefeninterviews, biografischen Interviews und teilnehmender Beobachtung mit und bei jugendlichen Ausbildungsabbrechern ist Reckinger der Frage nachgegangen, wie diese Enttäuschungen verarbeiten. Das überraschende Ergebnis war, dass sie sich immer wieder selbst zu neuen (legalen oder illegalen) Tätigkeiten mobilisierten. Verantwortlich dafür sind z. B. »mittelständische Erinnerungen«, aufgrund derer die Jugendlichen denken, dass Arbeit für das Leben wichtig ist. Diese Einstellung half ihnen dabei, stets optimistisch zu sein und etwas zu tun.

Die letzte Sektion »Emotion im Arbeitsleben als Bezugsgröße von Politik und Lebensstil« eröffnete *Enrico Sperfeld* (Dresden) mit einem Vortrag über Solidarität und die polnische Solidarność-Bewegung (Wertesolidarität. Destruktion von sinnentleerten Arbeitsverhältnissen durch die polnische Solidarnosc-Bewegung 1980/81). Seine Ausführungen basierten vor allem auf den Arbeiten des polnischen Philosophen und katholischen Priesters Józef Tischner. In den 1970er- und 1980er-Jahren hatte sich in Polen eine »Krise der Arbeit« entwickelt, die Tischner aus den Gefühlswelten der polnischen Arbeiter ableitete. Tischner analysierte Ausbeutungs- und Ohnmachtsgefühl