

Wenn Arbeit zur Droge wird

Überstunden, Wochenenddienst, Handy-Bereitschaft rund um die Uhr - der Einstieg in die Arbeitssucht ist vielschichtig

Von Karin Hahn



Erst wenn körperliche Symptome auftreten, der Arbeitssüchtige sich ausgebrannt fühlt oder unter Depressionen leidet, wird das Phänomen Arbeitssucht auch von der Gesellschaft wahrgenommen

Foto: dpa

"Sind Sie in hohem Maße belastbar und hinsichtlich der Einteilung Ihrer Arbeitszeit - auch am Wochenende - äußerst flexibel? Dann freuen wir uns über ihre Bewerbung." Diese oder ähnliche Sätze stehen häufig unter den Stellenanzeigen. Wer heute einen Arbeitsplatz ergattern möchte, muß Einsatz zeigen. Überstunden, ständige Erreichbarkeit, Arbeit am Wochenende, Verschiebung des Urlaubs, damit ein Projekt auch termingerecht beendet wird - alles kein Problem? Ein bißchen Mehrarbeit kann doch nicht schaden. Und wer wird schon nach Arbeit süchtig?

"Die Menge allein ist kein Kriterium für die Sucht", sagt Bernd Spenger, Chefarzt in der auf Behandlung von Abhängigkeitserkrankungen spezialisierten Oberbergklinik Wendisch-Rietz, "natürlich muß ein Existenzgründer in der Anfangsphase zehn bis zwölf Stunden am Tag und dies mitunter auch an sechs Tagen die Woche arbeiten. Entscheidend ist wie bei jeder Sucht der Kontrollverlust." Wenn man immer mehr arbeitet, ohne Arbeit nur noch Leere verspürt, diese Tatsache jedoch verleugnet, dann wird die Arbeit zweckentfremdet und der Betroffene ist arbeitssüchtig.

Bestärkt wird er in seiner Sucht auch durch die Gesellschaft, die nur hohe Leistungsfähigkeit, Produktivität, Prestige und Karriere anerkennt. Und die Unternehmen können sich über solch engagierten Mitarbeiter eigentlich nur freuen. "Nicht wirklich", widerspricht die Diplom-Ökonomin Ulrike Meißner, "aus betrieblicher Sicht erbringen Workaholics oft nur bis zu einem gewissen Grad einen positiven Nutzen für die Unternehmen."

Ulrike Meißners Buch hat den provokanten Titel "Die "Droge" Arbeit: Unternehmen als "Dealer" und als Risikoträger - Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht". Die Autorin stellt hier besonders die potentiellen betriebswirtschaftlichen Gefahren im Zusammenhang mit arbeitssüchtigen Menschen dar.

"Ihre Beschäftigung wirkt sich negativ auf das Gruppenklima aus", stellt Meißner fest. Am offensichtlichsten wird es bei der Beschäftigung von zwanghaft arbeitssüchtigen Menschen. Sie ziehen alle Arbeit an sich, können nichts delegieren und kontrollieren ihre

Mitarbeiter und Kollegen ständig. "Nimmt der psychische Druck unter den Mitarbeitern dann immer mehr zu, steigen die Fehlzeiten, es kommt zu inneren Kündigungen - die Mitarbeiter verabschieden sich geistig - oder sie verlassen das Unternehmen eben."

Als Folge müssen die Stellen neu besetzt, neue Mitarbeiter eingearbeitet werden. Mit einem Arbeitssüchtigen im Team ist das problematisch, kostet Zeit und damit Geld. Darüber hinaus kann das Unternehmen an Prestige verlieren, wenn die Aufträge nicht termingerecht erledigt werden oder es zu erhöhten Fehlerquoten kommt.

Doch nicht immer sind die Symptome der Arbeitssucht so auffällig.

Ulrike Meißner unterscheidet drei weitere Gruppen: Den Anfallsarbeitssüchtigen, der lange Zeit zögert eine Arbeit zu beginnen, dann plötzlich in Arbeitswut gerät und mehrere Tage durcharbeitet. Den Arbeitssüchtigen mit Aufmerksamkeitsdefizit, der viele Aufträge an sich zieht und beginnt, aber keinen zu Ende bringt. Er bleibt meist nur kurze Zeit in einem Unternehmen und kündigt dann selbst: Und schließlich den genießerisch Arbeitssüchtigen, der sehr langsam und methodisch arbeitet, immer wieder alles in Frage stellt und dadurch die übrigen Mitarbeiter ausbremst.

"In den Führungsetagen oder in Spezialistenteams fallen die Arbeitssüchtigen eher auf", sagt Meißner, "der normale Mitarbeiter kann seine Sucht eher ausleben." Trotzdem könnte man die Arbeitssucht in den Unternehmen besser aufdecken, wenn die gängigen Instrumente des Personalrisikomanagements richtig genutzt würden. "Man müßte gezielte Fehlzeiten- und Fluktuationsanalysen durchführen, frühzeitig die Arbeitssüchtigen mit ihrer Sucht konfrontieren und das Gespräch mit dem Betroffenen suchen, ihnen Hilfestellung anbieten." Gehen die Mitarbeiter nicht auf die Angebote ein, sollte man einen konstruktiven Druck aufbauen, ihnen neue Aufgaben anbieten, um den Schaden zu begrenzen. "Eine Kündigung wie bei der Alkoholsucht läßt das Arbeitsrecht nicht zu", schränkt Ulrike Meißner ein, "da die Arbeitssucht keine anerkannte Krankheit ist."

Erst wenn körperliche Symptome auftreten, der Arbeitssüchtige unter Magengeschwüren, Blackouts oder Depressionen leidet oder einen Herzinfarkt hat, wird das Phänomen Arbeitssucht auch von der Gesellschaft wahrgenommen und die Folgen werden therapiert. Vorher ist aber schon viel auf der Strecke geblieben. "Im Job können sich die Arbeitssüchtigen meist lange Zeit halten", sagt Sprenger, "die sozialen Kontakte Freunde und Familie bleiben auf der Strecke." Er hat wenig Hoffnung, daß die Firmen in Zukunft bewußt mit dem Problem umgehen und um Prävention bemüht sind.

Ulrike Meißner hofft auf die Einsicht der Personaler, die durch die Bekämpfung der Arbeitssucht zur Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiter im Betrieb beitragen können. Für die Betroffenen selbst ist der erste Schritt das Eingestehen der Sucht und die Auseinandersetzung mit den Ursachen. Dieser Schritt ist jedoch ohne Selbsthilfegruppe, ambulante oder stationäre Psychotherapie nicht zu meistern. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Selbsthilfe für Arbeitssüchtige mehr als verdoppelt. Allein in Berlin gibt es wöchentlich zwei Treffen.

Weitere Informationen

www.arbeitssucht.de

Das Buch zum Thema: Ulrike Meißner, "Die "Droge" Arbeit: Unternehmen als "Dealer" und als Risikoträger - Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht", Peter Lang Verlag, 45,50 Euro.

Die Autorin

"Ein Buch vom Personaler für Personaler", so bezeichnet die 34jährige Ulrike Meißner ihre Arbeit. Denn die gebürtige Bremerin ist eine Frau vom Fach. Nach ihrem Studium der

Wirtschaftswissenschaften und einem Aufbaustudium in der Fachrichtung Erwachsenenpädagogik an der Universität Bremen startete sie 1995 ihre berufliche Laufbahn in der Personalabteilung eines Strom-Konzerns. Danach wechselte die Diplom-Ökonomin zu einem internationalen Großunternehmen der IT- und Elektroindustrie. Heute arbeitet Ulrike Meißner als Prokuristin in der Personalabteilung bei einem norddeutschen Finanzinstitut. Ihre Dissertation verfaßte sie am Institut für sozialökonomische Handlungsforschung der Universität Bremen bei Professor Holger Heide. Ulrike Meißner engagiert sich seit 2000 als ehrenamtliche Richterin am Bremer Arbeitsgericht.

kh

Aus der Berliner Morgenpost vom 30. April 2006