

Psychologisches Institut der Universität Heidelberg

Sommersemester 1997

Seminar: Arbeit und Gesundheit

Ansätze zur betrieblichen Gesundheitsförderung

DozentInnen: N. Schaper und D. Benz

ARBEITSSUCHT

vorgelegt von

Sandra Unterwieser

XXX

XXX

Tel: XXX

Literaturverzeichnis

LITERATURVERZEICHNIS	2
1. EINLEITUNG	3
2. ARBEIT	5
3. SUCHT	6
4. ARBEITSSUCHT	7
4.1 Die Terminologie und ihre Problematik	7
4.2 Ausgewählte Sichtweisen bezüglich Arbeitssucht	8
4.2.1 Die Position Machlowitzs	9
4.2.2 Die Sichtweise von Mentzel (1979)	9
4.2.3 Der betriebswissenschaftliche Ansatz von Steinmann, Richter und Goßmann (Poppelreuter, 1996)	10
4.2.4 Arbeitssucht aus der Sicht einer Unternehmensberaterin (Fassel, 1991, Fassel & Schaef, 1991)	10
5. AUSWIRKUNGEN DER ARBEITSSUCHT AUF DIE BETROFFENE PERSON UND IHR SOZIALES UMFELD	11
5.1 Wie betroffen ist der Betroffene?	11
5.1.1 Beeinträchtigung der Gesundheit Arbeitssüchtiger	11
5.1.2 Kognitive Beeinträchtigungen	12
5.2 Auswirkungen der Arbeitssucht auf Familie und soziales Umfeld	13
6. ARBEITSSUCHT UND ORGANISATION	14
6.1 Die Organisation	14
6.2 Folgen der Arbeitssucht für die Organisation	15
6.3 Der Einfluß der Organisation auf die Arbeitssucht	18
7. AKTUELLE FORSCHUNGSERGEBNISSE BEZÜGLICH DER AUSWIRKUNGEN VON ARBEITSSUCHT AUF DIE ORGANISATION	20
7.1 Vorgehensweise	20
7.2 Ausgewählte Ergebnisse	20
8. DISKUSSION	22
9. LITERATURVERZEICHNIS	26

1. Einleitung

Das Thema der Arbeitssucht, in der englischsprachigen Fachliteratur unter dem Stichwort "workaholism" auftauchend, hat seit seiner erstmaligen Erwähnung in den 70er Jahren einen enormen Interessenszugewinn zu verzeichnen. Nicht nur Fernsehen und Hörfunk, sondern auch diverse Printmedien beschäftigten sich in den letzten Jahren immer wieder mit diesem Phänomen. Umso erstaunlicher ist es, daß der Versuch, psychologische Fachliteratur zu diesem Thema aufzufinden, sich recht schnell als unergiebig erweist. Viele der Aufsätze sind als unveröffentlichte Diplomarbeiten oder Dissertationen dem öffentlichen Zugriff entzogen, andere stellen sich als unauffindbar heraus.

Die Werke, auf die ein Zugriff möglich war, und die aus nunmehr drei Jahrzehnten stammen, setzen sehr unterschiedliche Akzente und weisen häufig auch eine konträre Bewertung der Arbeitssucht auf. So haben sie im Grunde nur eines gemeinsam: nämlich die Tatsache, daß sie in Ermangelung eines allgemeingültigen Konzeptes der Arbeitssucht sehr unterschiedlich definieren, was sie unter diesem Begriff verstehen, oder - um die Verwirrung komplett zu machen - die Definition der Arbeitssucht ungerechtfertigterweise als bekannt voraussetzen. Eine solche allgemein anerkannte Definition existiert jedoch nicht; in den weltweit wichtigsten Klassifikationssystemen für psychische Störungen, der Internationalen Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10; Dilling, Mombour, Schmidt & Schulte-Markwort, 1994) und dem Diagnostischen und Statistischen Manual Psychischer Störungen - DSM IV (Wittchen, Saß, Zaudig & Köhler, 1991) existiert keine Kategorie, die die Arbeitssucht beschreiben würde. Dieses Defizit an übergreifenden Kriterien zur Diagnose von Arbeitssucht fördert die oben bereits beschriebene Sprachverwirrung auf dem Gebiet und erschwert die Forschungsaktivität.

Wenngleich der Umstand der fehlenden Definition der Arbeitssucht bei der Auseinandersetzung mit dem Thema ärgerlich und hinderlich ist, so wirft er doch die interessante Frage auf, wie es zu einer solchen Kluft zwischen populärwissenschaftlichem Interesse und fachspezifischer Aufarbeitung kommt. Da es bei der Beantwortung dieser Frage jedoch vorteilhaft ist, bestehende und kontrahierende Positionen gegenüberstellen zu können, soll diese Frage auf die abschließende Diskussion verschoben werden. Erwähnt sei hier zunächst nur die Tatsache, daß die

Zuordnung der Arbeitssucht zu einem Teilgebiet der Psychologie durchaus als strittig angesehen werden kann. So erscheint die Einordnung der Arbeitssucht in die Klinische Psychologie logisch, da diese sich per definitionem der wissenschaftlichen Erforschung psychischer Störungen, psychologischer Aspekte körperlicher Störungen und psychischer Krisen sowohl hinsichtlich der Pathogenese und Ätiologie als auch in Bezug auf Intervention widmet (Comer, 1995). Gleichzeitig ist es aber auch möglich, die Arbeitssucht der Organisationspsychologie zuzuordnen, die definiert ist als Wissenschaft, die sich mit dem Erleben und Verhalten von Menschen in Organisationen auseinandersetzt (Rosenstiel, Molt & Rüttinger, 1995). Hierbei lassen sich zwei zentrale Fragen unterscheiden: Wie beeinflusst arbeitssüchtiges Verhalten die Organisation und welche strukturellen Rahmenbedingungen innerhalb einer Organisation fördern Arbeitssucht?

Vielleicht ist es dieser ungeklärten Stellung der Arbeitssucht zwischen der Klinischen und der Organisations-Psychologie zuzuschreiben, daß sich scheinbar noch niemand für zuständig gehalten hat, das Konzept zu fundieren und auszuarbeiten.

Einen ausführlichen und aktuellen Überblick zur Thematik der Arbeitssucht - und zwar sowohl hinsichtlich historischer und gesellschaftlicher Grundlagen als auch bezüglich Erklärungsansätzen, Konsequenzen für Betroffene und Therapie- und Präventionsansätzen bietet die Dissertation von Poppelreuter (1996), auf die diese Arbeit häufiger verwiesen wird.

In der vorliegenden Arbeit kann das Thema der Arbeitssucht aufgrund seiner Vielfalt und der damit verbundenen Kontroversen nur ausschnittsweise präsentiert werden. Der Aufbau der Arbeit sieht folgendermaßen aus:

Nach einer kurzen Darstellung der Konzepte Arbeit und Sucht im Rahmen gesamtgesellschaftlicher Bedingungen wird eine kleine Auswahl an Definitionen und damit einhergehenden Bewertungen der Arbeitssucht geboten. Als nächster Aspekt werden die Aussagen verschiedener AutorInnen zu den Auswirkungen der Arbeitssucht auf die betroffenen Personen sowie auf das soziale Umfeld gegenübergestellt. Spezielle Aufmerksamkeit erfährt sodann der Themenbereich Arbeitssucht und Organisation: Nach einer kurzen Skizzierung des Konzeptes der Organisation werden die Folgen der Arbeitssucht für das Unternehmen dargestellt und anschließend die Ausführungen der Unternehmensberaterin Diane Fassel (1991) zum Einfluß der Organisation auf die

Arbeitssucht präsentiert. Aktuelle Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen der Arbeitssucht auf das Unternehmen vervollständigen diesen Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit. Die abschließende Diskussion enthält zum einen eine Stellungnahme bezüglich Definition und Bewertung der Arbeitssucht, Spekulationen über Gründe für die Zurückhaltung der Forschung auf diesem Gebiet, zum anderen aber auch eine kurze Stellungnahme zum Zusammenhang von Arbeitssucht und Organisation sowie zu einem feministischen Ansatz der Arbeitssucht.

Um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen, wird auf die Darstellung von Therapie- und Interventionsansätzen verzichtet. Analoges gilt für den Bereich der Messung der Arbeitssucht, da hier abgesehen vom Fragenkatalog, den Mentzel bereits 1979 veröffentlichte, mit Ausnahme der Bemühungen Poppelreuters keine aktuellen Beiträge aufzufinden waren. Wer sich auf diesen Gebieten weiterbilden will, dem sei erneut die Dissertation von Poppelreuter (1996) empfohlen.

Formal sei darauf hingewiesen, daß die vorliegende Arbeit bei gegebenem Anlaß das große I verwendet, um explizit beide Geschlechter anzusprechen.

2. Arbeit

An dieser Stelle soll kurz auf den im Ausdruck „Arbeitssucht“ enthaltenen Begriff der Arbeit eingegangen werden. Auf wissenschaftlicher Ebene gibt es viele Definitionen von Arbeit, diese haben folgende (ausgewählten) Gemeinsamkeiten: Arbeit ist definiert als gesellschaftlich organisierte Tätigkeit, die den dauerhaften Einsatz körperlicher, seelischer und/oder geistiger Kräfte erfordert und oft als anstrengend erlebt wird. Arbeit läuft geregelt und zielbestimmt ab, verändert die materielle und soziale Umwelt sowie die arbeitende Person selbst, ermöglicht die Befriedigung von Bedürfnissen und wird vom Arbeitgeber mit Gegenleistungen honoriert (Rosenstiel, Molt & Rüttinger, 1995).

Im erweiterten Sinne kann Arbeit als allgemeine produktive Tätigkeit angesehen werden, die nicht nur auf Erwerbsarbeit beschränkt ist (Poppelreuter, 1996). Eine solche Auffassung von Arbeit bietet den Vorteil, daß der Begriff der Arbeitssucht auf Verhalten anzuwenden ist, das nicht dem direkten Umfeld der Erwerbsarbeit entspringt, sondern mit andersartigen Tätigkeiten verbunden ist.

Die Etymologie des Begriffes „Arbeit“ zeige laut Poppelreuter über verschiedene Sprachen hinweg die Gemeinsamkeit, daß er sich aus abwertenden Begriffen herleite. Seit Beginn der Neuzeit sei jedoch eine „Aufwertung der Arbeit und der zur Arbeit motivierenden Haltungen“ zu beobachten (Poppelreuter, 1996, S.11). Heutzutage diene Arbeit nicht nur den individuellen ökonomischen Interessen, sondern werde gleichzeitig auch als Mittel zu Selbstverwirklichung und Ausdruck persönlicher Identität angesehen. Des weiteren gewährleiste Arbeit eine zeitliche Strukturierung von Tag, Woche und Jahr sowie die Möglichkeit zu Kontakt mit und sozialer Anerkennung durch andere (Poppelreuter, 1996).

Diese Funktionen von Arbeit werden gesellschaftlich und individuell momentan höchst positiv bewertet. Bei dieser Betrachtungsweise zeigt sich deutlich, daß die Themen Arbeit und Arbeitssucht nicht losgelöst vom Rahmen gesellschaftlicher Normen und Werte betrachtet werden können.

3. Sucht

Der wesentlich diffizilere Teil des Begriffes „Arbeitssucht“ liegt im Ausdruck der „Sucht“, der nicht nur in dieser Kombination, sondern auch an sich höchst umstritten ist. Etymologisch gesehen beschrieb der Begriff der „Sucht“ im Laufe seine Anwendung sowohl verschiedenste Krankheiten und Verhaltensweisen als auch den Mißbrauch von Substanzen. In den 80er Jahren wurde sprachlich eine Differenzierung zwischen stoffgebundenen und stoffungebundenen Suchtformen eingeführt. In der Zwischenzeit setzte jedoch ein Wandel der Terminologie ein, die „Sucht“ wurde im DSM III-R zum „Mißbrauch“, dessen charakteristisches Kennzeichen ein Zustand körperlicher und/oder seelischer Abhängigkeit ist, und der mit Kontrollverlust und Toleranzentwicklung einhergeht. Die Abhängigkeit wird wie ersichtlich in zwei Bereiche unterteilt: in eine psychische und eine physische. Während die physische Abhängigkeit noch relativ einfach festzustellen ist - das Auftreten von Entzugserscheinungen bei plötzlichem Absetzen der Substanz verrät sie -, ist die psychische Abhängigkeit nur schwer faßbar. So kann eine solche psychische Abhängigkeit nicht allein auf Substanzen, sondern als eine Art Gewohnheit auch auf Verhaltensweisen, Personen oder Dinge bezogen sein. Diese Konzeption einer nicht-stoffgebundenen Abhängigkeit ist allerdings in den

gängigen Klassifikationssystemen nicht vorgesehen, obgleich sie in der Fachliteratur durchaus diskutiert wird (Poppelreuter, 1996).

Poppelreuter kommt in seiner Dissertation zu dem Schluß, daß eine genauere Abgrenzung von verhaltensbezogenen Süchten ermöglicht werden sollte. Der Autor schlägt folgenden differenzierenden Sprachgebrauch vor: Der Begriff der Sucht sollte einzig und allein für solche Symptomatiken und Verhaltensweisen Verwendung finden, die nicht auf die Einnahme psychotroper Substanzen zurückzuführen sind. Von Mißbrauch und Abhängigkeit soll ausschließlich dann gesprochen werden, wenn die beschriebene Symptomatik mittelbar oder unmittelbar auf psychotrope Substanzen zurückzuführen ist.

Zusammenfassend schlägt Poppelreuter also vor, Abhängigkeit stoffgebunden, Sucht stoffungebunden zu definieren. Dabei geht er davon aus, daß „jede Form menschlicher Tätigkeit süchtig entarten kann“ (Poppelreuter, 1996, S. 44).

4. Arbeitssucht

4.1 Die Terminologie und ihre Problematik

Eine wie oben geforderte stoffungebundene Definition von Sucht ermöglicht auch eine problemlose Verwendung der Terminologie Arbeitssucht. Dieser Ausdruck beinhaltet die Aussage, daß sich auch Verhaltensweisen, die mit dem Arbeiten verbunden sind, zu einer Sucht entwickeln können.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, gibt es unzählige verschiedene Definitionen von Arbeitssucht, bevor aber einige ausgewählte präsentiert werden, sollen zunächst potentielle Gründe für diese Vielfalt angeführt werden.

Zentral sind hier gesamtgesellschaftliche Werte und Normen: Arbeit an sich wird in der westlichen Gesellschaft als hoch positiver Wert angesehen, dasselbe gilt für eine hohe Arbeitsmotivation. Zieht man weiterhin die ökonomische sowie psychologische Angewiesenheit des Individuums auf Arbeit hinzu, so wird deutlich, daß sich durch die Verbindung mit dem stark negativ belegten Suchtbegriff ein Spannungsfeld aufbaut. Die einfache Gleichung „Wer viel arbeitet, ist fleißig und verdient Achtung“ konkurriert plötzlich mit dem konträren „Wer viel arbeitet, ist krank und benötigt Hilfe“. Dieser offensichtliche Zwiespalt kann zum einen einer Tabuisierung des Themas die Hand reichen, zum anderen aber auch folgendes Phänomen erklären: Die Arbeitssucht ist

neben der auch Magersucht genannten Anorexie¹ wohl die einzige Sucht, die in der Bevölkerung und von einigen Forschenden positiv bewertet wird. Hier sei beispielsweise verwiesen auf Machlowitz, deren in Kapitel 4.2.1 näher dargelegte Position das traditionelle amerikanisch-protestantische Arbeitsethos spiegelt. Dies deutet eine zu erwartende Kulturspezifität in der Bewertung von Arbeit und Arbeitssucht an. Es erscheint nur logisch, daß in Gesellschaften, in denen beispielsweise die Religion die in den westlichen Ländern zentrale Position der Arbeit einnimmt, Arbeitssucht negativer bewertet werden sollte und sich womöglich sogar durch eine geringere Prävalenz auszeichnen könnte.

Ein weiteres Problem bei der Definition von Arbeitssucht besteht darin, daß es diesbezüglich noch schwieriger ist als bei stoffgebundenen Abhängigkeiten, Kriterien zu finden, die eine zweifelsfreie Unterscheidung zwischen normalem und nicht-normalem Arbeitsverhalten ermöglichen. Hier mag es nicht nur interkulturelle, sondern auch intrakulturelle und intrapersonale Unterschiede geben, abhängig von personalen, sozialen, situativen und kulturellen Gegebenheiten kann ein und dasselbe Verhalten höchst unterschiedlich bewertet werden. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob arbeitssüchtiges Verhalten sich „nur“ quantitativ von normalem Arbeitsverhalten unterscheidet, oder ob diese Unterschiede nicht vielmehr qualitativer Art (anderer *Arbeitsstil*) sind.

4.2 Ausgewählte Sichtweisen bezüglich Arbeitssucht

In diesem Kapitel werden vier verschiedene Definitionen und Bewertungen der Arbeitssucht dargestellt. Zunächst sollen die beiden Klassiker auf dem Gebiet präsentiert werden: die aus den 70er Jahren stammenden Stellungnahmen zu „workaholism“ von Marilyn Machlowitz und zu „Arbeitssucht“ von Gerhard Mentzel. Da in den nachfolgenden Kapiteln speziell auf die Auswirkungen der Arbeitssucht auf das Unternehmen eingegangen wird, wird ferner eine betriebswirtschaftliche Sicht der Arbeitssucht (Steinmann, Richter und Goßmann, 1984) sowie der Blickwinkel einer Unternehmensberaterin (Fassel, 1991, Fassel & Schaef, 1991) angeführt.

Einschränkend muß hinzugefügt werden, daß es nicht möglich war, Einsicht in die Originalliteratur von Machlowitz sowie von Steinmann, Richter und Goßmann zu

¹ Wobei allerdings anzumerken bleibt, daß der Suchtbegriff im Terminus Magersucht von vielen AutorInnen, die stattdessen den Begriff Anorexie präferieren, abgelehnt

erlangen. Folglich basieren alle Aussagen zu Steinmann, Richter und Goßmann allein auf der Veröffentlichung von Poppelreuter (1996) und zur Position von Machlowitz auf Poppelreuter (1996) und Ernst (1985), wodurch ihre Aussagekraft natürlich eingeschränkt ist.

4.2.1 Die Position Machlowitzs

Die US-amerikanische Psychologin Marylin Machlowitz lieferte 1976 die erste umfassende Beschreibung einer Sucht nach Arbeit und führte den Begriff „workaholism“ in die Fachwelt ein. Als Arbeitssüchtige definiert sie Menschen, die *aus eigenem Antrieb lange und hart arbeiten*, benutzt in ihrer Studie zur Operationalisierung der Arbeitssucht also einen rein quantitativen Maßstab. Im Gegensatz dazu betont sie im theoretischen Teil, daß es mehr der Arbeitsstil sei, der Arbeitssüchtige und Nicht-Arbeitssüchtige unterscheidet. Kontrastierend zu vielen anderen ForscherInnen hebt Machlowitz die positiven Aspekte der Arbeitssucht hervor: sie charakterisiert Arbeitssüchtige als Personen, die glücklich und gesund sind, ihre Zeit optimal nutzen und sich i.d.R. wohlfühlen. Arbeitssüchtige ziehen keine festen Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben, seien stets bereit, zu arbeiten und deshalb oft erfolgreich und in hohen Positionen zu finden. Die in anderen Veröffentlichungen betonten negativen psychosozialen Konsequenzen werden bei Machlowitz vernachlässigt. Die Autorin kommt zu dem Schluß, daß es weder notwendig noch möglich sei, arbeitssüchtigen Personen therapeutisch zu helfen und erteilt sogar Anweisungen, wie die Umwelt sich auf Arbeitssüchtige einstellen, diese unterstützen kann. Widersprüchlich ist hierbei, daß ihre eigene Studie auch negative Folgen der Arbeitssucht thematisiert (s.u.), so führt sie beispielsweise an, daß Arbeitssüchtige mit dem Arbeiten starke Selbstzweifel kompensieren. Ferner hält sie es für möglich, daß Arbeitssüchtige sich nur geringfügig mit ihrer Arbeit identifizieren und unterteilt in zufriedene und frustrierte Arbeitssüchtige (Poppelreuter, 1996).

4.2.2 Die Sichtweise von Mentzel (1979)

1979 erschien eine Abhandlung des Psychoanalytikers Gerhard Mentzel zum Thema Arbeitssucht. Dieser lehnte sein Konzept stark an das von Jellinek beschriebene Phasenmodell des Alkoholismus an. Mentzel sah nicht die Menge an Arbeitszeit

wird, so daß auch in diesem Bereich die Terminologie umstritten ist.

sondern den Arbeitsstil als zentral für die Diagnose von Arbeitssucht an und entwickelte einen Fragebogen zur Selbstdiagnose.

Kennzeichnend für das Vorfeld der Sucht ist nach Mentzel das ständige Beschäftigen mit der Arbeit, das einhergeht mit Verheimlichungen und Schuldgefühlen. Im zweiten, dem „kritischen“ Stadium wachse sich das süchtige Verhalten zum Zwang aus. Charakteristisch sei hier ein Interessenverlust gegenüber allen anderen Aktivitäten, eine Ausrichtung des gesamten Lebensstiles auf die Arbeit und eine geringe Arbeitsleistung. Mentzel beschreibt höchst negative Folgen der Arbeitssucht auf das Individuum, die sich in diversen gesundheitlichen Problemen zeigen (s.u.).

In der Pathogenese stellt der Psychoanalytiker Mentzel die „infantile Bindung“ und „unbewußte Identifikation mit dem tüchtigen Elternteil“ heraus. Diese Komponenten sowie ein übersteigertes Geltungsbedürfnis und die selbstzerstörerischen Tendenzen von Arbeitssüchtigen seien Ansatzpunkte für eine Intervention.

Auffällig ist, daß Mentzels Arbeit - obgleich sie fast gleichzeitig mit der von Machlowitz entstand - deutlich andere Schwerpunkte setzt, und positive Aspekte der Arbeitssucht gar nicht erst erwogen werden.

4.2.3 Der betriebswissenschaftliche Ansatz von Steinmann, Richter und Goßmann (Poppelreuter, 1996)

Die Autoren definieren Arbeitssucht als pathologisches und relativ überdauerndes Bedürfnis nach Arbeit, das weder geschlechtsspezifisch noch auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt sei. Analog zu Mentzel halten sie Arbeitssüchtige und AlkoholikerInnen für vergleichbar. Interessanterweise unterscheiden sie „konstruktiv“ und „destruktiv“ Arbeitssüchtige, wobei sie jedoch beide Subgruppen für die Organisation für problematisch halten. Ihre Begründung für diese Annahme wird in Kapitel 6.2 eingehend erläutert.

4.2.4 Arbeitssucht aus der Sicht einer Unternehmensberaterin (Fassel, 1991, Fassel & Schaef, 1991)

Die US-amerikanische Unternehmensberaterin Diane Fassel definiert Arbeitssüchtige als Personen, „whose life has become unmanageable in relation to work, busyness, rescuing and caring“ (Fassel & Schaef, 1991, S. 205). Des Weiteren hebt sie hervor, daß Arbeitssucht chronisch, fortschreitend und bei fehlender Intervention tödlich sei. Die Autorin geht davon aus, daß Arbeitssucht nicht durch ständiges Arbeiten zu

charakterisieren ist, sondern einen krankhaften Umgang mit und eine Fehleinstellung zur Arbeit darstellt. Damit geht die Ansicht einher, daß nicht nur hochrangige und gutbezahlte Top-Manager an Arbeitssucht erkranken können, sondern ebenso jede beliebige andere Person - von der Angestellten über die Hausfrau bis hin zum Arbeitslosen - betroffen sein könne.

Fassel betont ebenfalls die negativen Konsequenzen der Arbeitssucht auf Familie und soziales Umfeld der Person, sowie die Tatsache, daß Arbeitssüchtige nicht glücklich seien, sondern sich innerlich leer und getrieben fühlen. Zusätzlich spezifiziert sie charakteristische Veränderungen und Eigenschaften arbeitssüchtiger Personen sowie Konsequenzen für die betroffenen Unternehmen, auf die in den beiden folgenden Kapiteln genauer eingegangen werden.

5. Auswirkungen der Arbeitssucht auf die betroffene Person und ihr soziales Umfeld

5.1 Wie betroffen ist der Betroffene?

5.1.1 Beeinträchtigung der Gesundheit Arbeitssüchtiger

Wie bereits erwähnt vertritt Mentzel (1979) im Gegensatz zu Machlowitz die Position, daß Arbeitssucht zu gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen führe. Für ihn sind auf physischer Seite Herz- und Kreislaufprobleme, Kopf- und Magenschmerzen, Hypertonie, Herzinfarkte sowie chronische Geschwüre als Folge der Arbeitssucht zu beobachten. Auf psychischer Seite hebt er Erschöpfungszustände, Depressionen, Ängste sowie konversionsneurotische Symptome hervor (Mentzel, 1979).

Ganz ähnliche Symptome werden auch von Fassel (1991) beschrieben. Sie hat eine grafische Darstellung des typischen Verlaufes von Arbeitssucht entwickelt, aus der hervorgeht, daß die Autorin verschiedene Stadien der Arbeitssucht unterscheidet, in denen jeweils spezifische Probleme auftreten. Auf körperlicher Ebene führen die Probleme von Erschöpfung und Schlafproblemen, Kopf- und Rückenschmerzen, Hypertonie, Magenschmerzen über Herzinfarkte, Gehirnschläge oder andere schwere Krankheiten bis hin zum Tod. Psychisch seien Blackouts, apathische Zustände, Depressionen und Erschöpfungszustände zu beobachten. Die Betroffenen fühlen sich außerdem innerlich leer, einem Zwang ausgeliefert und „emotional abgestorben“ (Fassel, 1991, S.71). Stimmungsschwankungen, Reizbarkeit, die Unfähigkeit sich zu

entspannen und Wutausbrüchen seien andere psychische Probleme, die in Verbindung mit Arbeitssucht auftreten. Auch eine Tendenz zu Mehrfachsüchten sei deutlich erkennbar.

Fassel betont, daß die Tendenz arbeitssüchtiger Personen, sich gesund zu ernähren und Sport zu treiben, es oft erschweren ihren körperlichen Niedergang früh genug zu erkennen.

Ohne näher darauf eingehen zu wollen, sei hier kurz auf eine Studie von Spence und Robbins (1992) verwiesen, die ebenfalls eine Häufung gesundheitlicher Probleme bei Arbeitssüchtigen feststellten.

5.1.2 Kognitive Beeinträchtigungen

Analog zu ihren sonstigen Ausführungen sieht Machlowitz auch bezüglich des geistigen Zustandes arbeitssüchtiger Personen keine Probleme (Poppelreuter, 1996).

Während Mentzel (1979) allein auf Konzentrationsschwierigkeiten und Interessensverengung verweist, reiht Fassel (1991) gleich eine ganze Menge an potentiellen kognitiven Beeinträchtigungen auf. Sie nennt Sorgen, die Unfähigkeit, Nein zu sagen, die ständige Selbstüberschätzung, Vergeßlichkeit bis hin zu Gedächtnisverlust, der dauernde Gedanke an die Arbeit, Konzentrationsschwierigkeiten, übertriebene Ichbezogenheit und Außenorientierung., die Verleugnung der Arbeitssucht, eine mangelhafte Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und Unehrllichkeit.

5.2 Auswirkungen der Arbeitssucht auf Familie und soziales Umfeld

Schon Machlowitz kommt zu dem Ergebnis, daß Arbeitssüchtige wenig Kontakt zu ihrer Familie haben (Poppelreuter, 1996). Ihr Ratschlag geht jedoch in die Richtung, Verständnis und Akzeptanz für die arbeitssüchtige Person in ihrem gesamten sozialen Umfeld zu wecken, eine individuelle Therapie zur Veränderung des süchtigen Verhaltens sieht sie nicht vor.

Auch Mentzel beschreibt „Störungen in den zwischenmenschlichen Beziehungen“ (Mentzel, 1979, S. 116), die Vernachlässigung der Familie münde in dauernden Schuldgefühlen, die sich schließlich in aggressivem Benehmen gegenüber der Umwelt entladen.

Fassel beschreibt das Privatleben der Arbeitssüchtigen als einen Trümmerhaufen, es „steht außer Frage, daß Arbeitssucht Familien zerstört“ (Fassel, 1991, S.30). Sie führt aus, daß es kennzeichnend für die arbeitssüchtige Person sei, daß sie **arbeits-, nicht berufssüchtig** sei. Dies beinhalte, daß die Sucht weit in das Privatleben hineinreiche. Arbeitssüchtige ziehen ihrer Meinung nach keine Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben, wodurch das süchtige Verhalten weit in das Familienleben der betroffenen Person eindringen könne - und zwar sowohl in den Alltag als auch in Freizeit und Urlaub (Fassel, 1991).

Nach Ansicht Fassels benutzt die arbeitssüchtige Person ihr Verhalten als Mittel, um nicht nur den Kontakt mit sich selbst, sondern auch die Nähe zu anderen zu vermeiden. So könne arbeitssüchtiges Verhalten als Fluchtverhalten angesehen werden.

Für die Familie sei es nicht einfach, zu erkennen, was an der Beziehung nicht stimmt, da Arbeitssucht gesellschaftlich akzeptierter sei als andere Erkrankungen. Gleichzeitig verleugnen Arbeitssüchtige in der Regel ihre Abhängigkeit, erfinden Ausreden oder versuchen, ihr Suchtverhalten zu verheimlichen. Für die am stärksten belastenden Komponenten hält Fassel die Unbeständigkeit der Arbeitssüchtigen und den „Mangel an realer emotionaler Verbundenheit“ (Fassel, 1991, S. 99).

Es wird deutlich, daß Fassel die Familie für hochgradig verwickelt in die Arbeitssucht eines Familienmitgliedes hält. Durch die Verleugnung der Arbeitssucht oder die Vertuschung von deren Konsequenzen, lasse sich die Familie zudem häufig ungewollt in eine die Arbeitssucht unterstützende Rolle bringen. Zur Beschreibung dieses Phänomens verwendet sie den Ausdruck der Co-Abhängigkeit.

Kinder aus Familien mit einem arbeitssüchtigen Mitglied seien gefährdet, ihre Gefühle zu verleugnen, frühzeitig zu parentifizieren oder aber selbst arbeitssüchtig zu werden. Somit spricht Fassel auch von einer Generation an die nächste weitergegebene Verhaltensmuster an.

Beim Kapitel Arbeitssucht und Familie fällt auf, daß sich ausnahmsweise alle genannten AutorInnen über die belastende Wirkung der Arbeitssucht auf das soziale Umfeld einig sind.

6. Arbeitssucht und Organisation

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Arbeitssucht und Organisation ist im Rahmen einer arbeits- und organisationspsychologischen Arbeit natürlich ein Teilbereich von besonderem Interesse. Hier lassen sich zwei Fragestellungen unterscheiden:

1) Welche Folgen haben arbeitssüchtige Personen für eine Organisation?

Hinsichtlich dieser Frage werden zwei sehr konträre Positionen vertreten, die in Kapitel 6.2 dargestellt werden.

2) In welchen Organisationen kommt Arbeitssucht überhaupt oder aber besonders häufig vor?

In Bezug auf diese Fragestellung gibt es leider nur sehr wenig Literatur, so daß sich diese Arbeit ausschließlich mit Fassels Konzept der „arbeitssüchtigen Organisation“ beschäftigen wird (Fassel, 1991, Fassel & Schaef, 1991). Im Umkehrschluß beinhaltet diese Frage auch den Aspekt, wie Unternehmen arbeitssüchtiges Verhalten ihrer Angestellten vermeiden können.

Zunächst soll jedoch kurz das Konzept der Organisation erläutert werden.

6.1 Die Organisation

Unter einer Organisation versteht man im Bereich der Organisationspsychologie ein der Umwelt gegenüber offenes System, das zeitlich überdauernd ist und spezifische Ziele verfolgt. Die Organisation ist ein mit einer bestimmten Struktur - i.d.R. Arbeitsteilung und Hierarchie von Verantwortung - ausgestattetes soziales Gebilde, besteht also aus Individuen. Das von Mayntz eingeführte Zweckmodell der Organisation besagt, daß eine Organisation aus Teilen besteht, die so miteinander in Beziehung stehen, daß sie zu

einem Ganzen verknüpft sind, dessen Ziel sie verfolgen. Der Mensch wird somit als Mittel angesehen, das Organisationsziel in wirtschaftlicher Weise zu erreichen (Rosenstiel et al., 1995).

Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Organisationsmitgliedern soll ein formaler Organisationsplan regeln. Dieser beinhaltet normalerweise Instanzen der Koordination, sogenannte Führungspositionen. Ein gut strukturiertes Führungssystem ist insbesondere bei einer arbeitsteilig arbeitenden Organisation wichtig, da Arbeitsteilung zwar ökonomisch ist, aber die Komplexität für den Einzelnen erhöht und zudem beim Individuum zum Verlust des Sinnzusammenhanges der Tätigkeit innerhalb des gesamten Arbeitsablaufes führt (Rosenstiel et al., 1995).

6.2 Folgen der Arbeitssucht für die Organisation

Auch hier sei zunächst wieder auf die Position Machlowitz' eingegangen, die die exzessive Vielarbeit von Arbeitssüchtigen hauptsächlich auf eine hohe Arbeitsbezogenheit zurückführt. Sie charakterisiert die arbeitssüchtige Person als stark, energisch, wettbewerbsorientiert und angetrieben. Obgleich sie ein Negativimage des Arbeitssüchtigen kritisiert, räumt sie - den Ergebnissen ihrer Studie folgend - ein, daß Arbeitssüchtige nicht zwingend die besten und produktivsten MitarbeiterInnen seien, sondern sich vielmehr durch Versagensängste und Intoleranz gegenüber Kollegen auszeichnen. Dennoch hält sie Therapien für Arbeitssucht für unnötig, stellt in ihren späteren Veröffentlichungen die arbeitssüchtige Person sehr positiv dar und gibt den Unternehmen den Rat, Arbeitssüchtige einzustellen, im Betrieb zu halten und ihr süchtiges Verhalten zu unterstützen. Negative Auswirkungen der Arbeitssucht auf die Organisation, die ihrer eigenen Studie durchaus zu entnehmen sind, scheint sie als geringfügig zu bewerten, bzw. gänzlich auszublenden (Poppelreuter, 1996).

Mentzel konzentriert sich in seinem Aufsatz zur Arbeitssucht zwar auf die Konsequenzen derselben für das betroffene Individuum, dennoch ist seinen Ausführungen implizit zu entnehmen, daß er Arbeitssucht für eher ungünstig für das Unternehmen hält. So spricht der Autor davon, daß Arbeitssüchtige häufig ihren Arbeitsplatz wechseln und wegen eines „Nachlassens der Reaktions- und Konzentrationsfähigkeit“ sowie einer „inneren Unruhe“ eine geringere Arbeitsleistung erbringen (Mentzel, 1979, S. 119).

Die Unternehmensberaterin Diane Fassel geht in ihrer Stellungnahme sehr ausführlich auf die Frage ein, welche Konsequenzen die Arbeitssucht von MitarbeiterInnen für eine Organisation hat. Sie kommt zu dem Schluß, daß Arbeitssüchtige nicht nur sich selbst und ihrem sozialen Umfeld Schaden zufügen, sondern auch ihre Unternehmen viel Geld kosten. So treffen sie aufgrund ihres eingeschränkten Urteilsvermögens und ihrer mangelhaften Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung viele Fehlentscheidungen, die Zeit, Geld und emotionalen Aufwand auf mehreren Seiten kosten. Weiterhin seien durch ihren beeinträchtigten gesundheitlichen Zustand (siehe Kapitel 5.1) die Kosten für krankheitsbedingte Ausfälle sehr hoch, so daß Unternehmen wenn überhaupt, dann nur kurzfristig von arbeitssüchtigen MitarbeiterInnen profitieren können.

Weitere negative Folgen der Arbeitssucht auf die Leistungen der betroffenen Person habe die Zwanghaftigkeit von Arbeitssüchtigen, die dazu führe, daß sie sich in Details verlieren. Die Tatsache, daß Arbeitssüchtige immer schon auf das nächste Projekt hinarbeiten, also in der Zukunft leben, bewirke einen Mangel an Konzentration und Energie für das gegenwärtige Projekt. Das Denken von Arbeitssüchtigen beschreibt Fassel als eingleisig und unkreativ. Arbeitssucht äußere sich ferner in der Tendenz, Arbeiten zu erweitern und zu verkomplizieren, da diese lediglich das Mittel zum Zweck des Hochgefühls oder der Betäubung darstellen, nicht jedoch eine Aufgabe für sich seien (Fassel, 1991).

Zu Teamarbeit seien Arbeitssüchtige nur bedingt fähig, da sie zum einen lieber isoliert arbeiten, zum anderen aber auch das Bedürfnis haben, zu bestimmen und zu kontrollieren. Die Produktivität der arbeitssüchtigen Person hält Fassel für sehr unbeständig, so daß Leistungen nicht zuverlässig erbracht werden. Verantwortungsvolles Handeln sei bei Arbeitssüchtigen also auch im Beruf nicht feststellbar.

Explizit geht Fassel auch auf Eigenschaften von Arbeitssüchtigen in Führungspositionen ein. Sie beschreibt Arbeitssüchtige als schlechte Vorgesetzte, da sie aufgrund eingeschränkter Kommunikations- und Delegationsfähigkeit widersprüchliche Botschaften vermitteln und an andere denselben Maßstab anlegen, wie an sich selbst. Da sie aber eigene Grenzen nicht kennen bzw. ignorieren, überfordern sie auch ihre MitarbeiterInnen regelmäßig und zeigen kein Verständnis für deren Bedürfnisse (Fassel, 1991).

In ihren Ausführungen wird deutlich, daß Fassel mit ihrem vollständig negativen Bild der Arbeitssucht noch offensichtlicher als Mentzel in Opposition zu Machlowitz steht.

Steinmann, Richter und Goßmann nähern sich dem Problem der Arbeitssucht aus strikt betriebswissenschaftlicher Sicht (Poppelreuter, 1996). Analog zum Zweckmodell der Organisation sehen sie in einer ökonomisch rationalen Personalauswahl, -erhaltung und -entwicklung ein wichtiges Mittel zur Erreichung der Unternehmensziele. Die Autoren unterscheiden zwei Typen von Arbeitssüchtigen, nämlich konstruktiv und destruktiv Arbeitssüchtige. Während konstruktiv Arbeitssüchtige qualitativ und quantitativ den Unternehmenszielen dienlich sind, stehen destruktiv Arbeitssüchtige denselben im Wege. Dennoch werden beide Typen als problematisch für das Unternehmen angesehen, da arbeitssüchtige MitarbeiterInnen mit großer Wahrscheinlichkeit Konflikte innerhalb des Unternehmens schüren. Weiterhin sei das Risiko eines krankheitsbedingten Ausscheidens erhöht, so daß sogar eine eventuell gesteigerte Produktivität durch erhöhte Kosten ausgeglichen werde (Poppelreuter, 1996).

Genauer führen Steinmann et al. aus, daß arbeitssüchtige MitarbeiterInnen sich nicht in die Logik der Aufgabenteilung einfügen können, so daß Konflikte mit KollegInnen entstehen, deren Arbeit sie an sich reißen. Arbeitssüchtige wechseln ferner häufiger seine Arbeitsgebiete innerhalb der Organisation oder verlassen diese sogar völlig. Dies führe zu erhöhten Konfliktbewältigungs-, Koordinations- bzw. Fluktuationskosten. Durch ihre gestörte Kommunikationsfähigkeit, ihre Verteidigungshaltung und Konkurrenzangst ergebe sich weiterhin ein drastisch verschlechtertes Betriebsklima.

Bekleiden die Betroffenen eine Vorgesetztenposition, so komme hinzu, daß die Arbeitssüchtigen von ihren Untergebenen einen unrealistisch hohen Arbeitseinsatz erwarten. Nicht nur dies, sondern auch mangelnde Delegations- und Kommunikationsfähigkeiten beeinträchtigen das Verhältnis zwischen arbeitssüchtigen Vorgesetzten und „normal arbeitenden“ MitarbeiterInnen, wodurch sich eine Erhöhung von Mitarbeiterfluktuation, Abwesenheit und Minderleistung einstellen könne. Die Argumentationslinie der Autoren gleicht hier in erheblichem Ausmaß der von Fassel.

Analog zu Fassel und Mentzel beschreiben auch Steinmann et al. einen Abfall der individuellen Leistungsfähigkeit, der in physischen und psychischen Problemen der arbeitssüchtigen Person begründet liege und zu häufigen, kurz- oder langfristigen Fehlzeiten führe.

Bei der Betrachtung aller oben angeführten Folgen von Arbeitssucht für das Unternehmen kommen die Autoren zu dem Schluß, daß sowohl die Prävention als auch die Identifikation und Therapie der Arbeitssucht notwendig sei. Dazu schlagen sie vor, bereits bei Personalauswahlverfahren anzusetzen. Hier sollen beispielsweise realistische Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen entwickelt und die Einstellung überqualifizierter BewerberInnen vermieden werden. Des weiteren regen sie an, in Einstellungsgesprächen auch das Kommunikationsverhalten der BewerberInnen zu beobachten und Freizeitaktivitäten zu erfragen. Suchtfördernde Anreizbedingungen wie quantitätsbezogene Belohnungssysteme sollten vermieden und sinnvolle Arbeitszeit-, Pausen- und Urlaubsregelungen vereinbart werden. Auch sei eine Sensibilisierung auf arbeitsmedizinischer Ebene notwendig, den Betroffenen seien abgesehen von einer angeratenen externen Therapie auch interne Hilfsangebote sowie Rehabilitationsmaßnahmen zu bieten.

6.3 Der Einfluß der Organisation auf die Arbeitssucht

Wie bereits einführend erwähnt, kann aus Mangel an Material in diesem Kapitel nur Fassels Konzept der „arbeitssüchtigen Organisation“ dargestellt werden (Fassel, 1991). Diane Fassel hat sich die Frage gestellt, ob es eine Art „institutionelle Arbeitssucht“ gibt (Fassel, 1991, S.117). Sie sieht die Arbeitssucht beim Individuum im Rahmen eines allgemeineren Suchtprozesses innerhalb der Gesellschaft, der sich unter anderem auch im Umgang von Unternehmen mit ihren MitarbeiterInnen zeige. Die „arbeitssüchtige Organisation“, die die Krankheit ihrer MitarbeiterInnen provoziere, aufrechterhalte, fördere und verschlimmere, sei somit weder Opfer noch Zuschauerin, sondern vielmehr aktiv Beteiligte. Somit müsse die Organisation zumindest einen Teil der Verantwortung für die Genesung erkrankter Organisationsmitglieder übernehmen. Genauer spezifiziert sie folgende Aspekte:

Das allgemeine ökonomische Klima sei für die einzelne Person feindlicher geworden, schon bei der Bewerbung habe sie mit vielen anderen gut qualifizierten BewerberInnen zu konkurrieren. Die Gehälter und die Arbeitsplatzsicherheit seien dementsprechend gering. Ein socherart gestörtes ökonomisches System gebe einen Hinweis auf die Gründe für den von Fassel postulierten Anstieg in der Prävalenz von Arbeitssucht.

Die Autorin charakterisiert das arbeitssüchtige Unternehmen dadurch, daß es einen ausgeprägten Egoismus zeige, sein Eigeninteressen also über alles andere stelle. Dieses

bestehe einzig und allein in Profit, der mit Hilfe von Druck auf die Mitarbeiterschaft erhöht werden solle. Dabei meide das arbeitssüchtige Unternehmen eine langfristige Planung und zeichne sich durch kurzfristige Problemlösungen und Erfolge aus. Nach Meinung Fassels fehle es arbeitssüchtigen Organisationen an überdauernden Strategien und einer Mission (Fassel, 1991). Krisenmanagement stelle somit keine Ausnahme, sondern vielmehr die Regel dar; die Organisation werde unberechenbar. Dadurch seien einzelne MitarbeiterInnen großem Streß ausgesetzt. Ferner weigere sich das arbeitssüchtige Unternehmen, die Grenzen zwischen MitarbeiterIn und Organisation, Arbeitszeit und Freizeit, anzuerkennen. Dieses Problem verschärfe sich durch die Möglichkeiten, die die moderne Technik den Organisationen biete, auch außerhalb der Arbeitszeit mit den MitarbeiterInnen in Kontakt zu bleiben. Fassel nennt hier Telefon, Handy und Faxgerät, inzwischen ließe sich die Liste mit dem Modem vervollständigen. Den betroffenen Unternehmen fehle der Abstand zur Sucht, so daß sie den Mythen über die Arbeitssucht unreflektiert Glauben schenken. Die Autorin führt aus, daß viele Organisationen Arbeitssucht für eine positive, produktive und profitable Form der Sucht halten, sie aber gleichzeitig privatisieren und als Problem des Einzelnen behandeln. Auf Seiten des Individuums entstehe durch die arbeitssüchtige Organisation eine Co-Abhängigkeit, betroffene MitarbeiterInnen setzen das arbeitssüchtige Verhalten der Organisation fort. Die Organisation stelle somit nicht allein den Auslöser für arbeitssüchtiges Verhalten, sondern auch das Suchtmittel selbst dar.

Fassel kommt zu dem Schluß, daß Arbeitssucht für das Individuum, das soziale Umfeld, die Organisation und die Gesellschaft schädlich sei. Die Therapie dürfe aufgrund der oben geschilderten Verknüpfungen zwischen Arbeitssucht, Individuum und Organisation nicht nur bei der Person ansetzen, sondern müsse auch die arbeitssüchtige Organisation zur Verantwortung ziehen. Die Autorin hält es für notwendig, daß Organisationen ihre MitarbeiterInnen über die Charakteristika der Krankheit Arbeitssucht informieren, Interventionen planen und durchführen, die Effektivität von Arbeitssucht in Frage stellen und das allgemeine Klima im Unternehmen (Erwartungen und Ziele, Arbeitsplatzbeschreibungen, Führungsstil) überprüfen.

Eine kritische Würdigung der Positionen Fassels ist in Kapitel 8 zu finden.

7. Aktuelle Forschungsergebnisse bezüglich der Auswirkungen von Arbeitssucht auf die Organisation

Sowohl die oben dargestellten Ausführungen von Fassel (1991) und Fassel und Schaeff (1991) als auch die von Steinmann et al. (Poppelreuter, 1996) zu den Auswirkungen von Arbeitssucht auf die Organisation entbehren einer empirischen Überprüfung. In der vorliegenden Arbeit soll dieser Mangel durch die Präsentation der Ergebnisse einer Untersuchung Poppelreuters (1996) ausgeglichen werden. Da die Darstellung der gesamten Studie den Rahmen dieser Arbeit um Längen sprengen würde, soll hier nur kurz die Vorgehensweise Poppelreuters skizziert werden, um anschließend nur die Ergebnisse zu präsentieren, die die Auswirkungen von Arbeitssucht auf die Organisation beschreiben. Für detailliertere Ausführungen sei auf die Originalliteratur (Poppelreuter, 1996, S. 232ff) verwiesen.

7.1 Vorgehensweise

Nach einer Literaturanalyse und der Durchführung und Auswertung von Pilotinterviews mit diagnostizierten Arbeitssüchtigen leitete Poppelreuter Items und Merkmale ab, die er bezüglich der Operationalisierung von Arbeitssucht für relevant hielt und stellte Hypothesen über den Zusammenhang von Arbeitssucht und diversen anderen Merkmalen auf. Die gewonnenen Items ließ er von Experten beurteilen, um sodann die Verständlichkeit und Anwendbarkeit des Fragebogens zu überprüfen. Der nächste Schritt bestand darin, den Fragebogen von einer Gruppe von als arbeitssüchtig diagnostizierten Personen sowie einer Gruppe von Nicht-Arbeitssüchtigen ausfüllen zu lassen. Anschließend führte er für die je 52 verwertbar zurückerhaltenen Fragebogen einen Mittelwertsvergleich auf Itemebene durch. Nach einer kriteriumsbezogenen Validierung erfolgte abschließend eine Faktoren- sowie eine Clusteranalyse der erhobenen Daten.

7.2 Ausgewählte Ergebnisse

Zunächst einmal hat sich in der Studie die recht banal klingende Hypothese bestätigt, daß Arbeitssüchtige nach eigener Aussage mehr Zeit mit beruflichen Tätigkeiten verbringen als Nicht-Arbeitssüchtige. Dem Mythos des glücklichen Arbeitssüchtigen widersprechend, fand Poppelreuter heraus, daß Arbeitssüchtige mit ihrer Arbeitssituation wesentlich unzufriedener sind als Nicht-Arbeitssüchtige: Sie leiden

verstärkt unter den quantitativen und qualitativen Anforderungen ihrer Stelle und fühlen sich eher überfordert, gestreßt und unter Druck gesetzt. Ihr Verhältnis zu anderen MitarbeiterInnen stufen sie als weniger zufriedenstellend ein. Ferner weisen sie eine ausgeprägte Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel auf. Arbeitssüchtige beschreiben an sich im Vergleich zu Nicht-Arbeitssüchtigen vermehrt charakteristische Typ-A-Verhaltensweisen: So sehen sie sich als ungeduldiger in Bezug auf langsam ablaufende Vorgänge und Wartesituationen an, seien weniger frustrationstolerant, beschäftigen sich häufiger mit mehreren Dingen gleichzeitig und charakterisieren sich als perfektionistisch und pedantisch. Auch die Einhaltung von Terminen falle ihnen vergleichsweise schwerer, was der Angabe einer allgemein erhöhten Zeitnot entspricht. Sehr interessant gestalten sich die Unterschiede, die Poppelreuter zwischen den beiden Gruppen bezüglich Leistungsanforderungen und Perfektionismus findet. Hinsichtlich dieser Eigenschaften stufen sich Arbeitssüchtige wesentlich höher ein als Nicht-Arbeitssüchtige. Arbeitssüchtige sagen von sich selbst häufiger als Nicht-Arbeitssüchtige, daß sie ihre Arbeit gründlicher als eigentlich notwendig durchführen, und es ihnen durch die selbstgewählten hohen Leistungsansprüche oft schwerfalle, ihr Pensum zu schaffen.

Poppelreuter weist an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, daß diese Selbstwahrnehmung als perfektionistische Person nicht unbedingt der tatsächlichen Arbeitsleistung entsprechen müsse. Als Ursachen für die negativen Auswirkungen der Arbeitssucht auf die Organisation weist er insbesondere auf das belastete Arbeitsklima, die mangelnde Fähigkeit zur Teamarbeit sowie die Aufgabenverschleppung hin. Den Mutmaßungen Fassels entsprechend, stellt Poppelreuter fest, daß Arbeitssüchtige im Vergleich zu Nicht-Arbeitssüchtigen weniger gerne Arbeit delegieren und sich scheuen, Verantwortung abzugeben. Grund dafür scheint ein ausgeprägtes Mißtrauen bezüglich der korrekten und termingerechten Aufgabenerledigung durch andere zu sein. Auch dieses Charakteristikum Arbeitssüchtiger dürfte das allgemeine Arbeitsklima in der Organisation stören und zu Konflikten mit KollegInnen führen.

Nach den Ergebnissen Poppelreuters besteht ein weiteres Kennzeichen von Arbeitssüchtigen darin, daß sie vergleichsweise weniger Flexibilität und Spontaneität bezüglich ihrer Arbeit zeigen, eine ständige Angst vor Fehlern empfinden, sich dauerhaft einem hohen Arbeitsdruck ausgesetzt fühlen und das Arbeiten stärker als inneren Zwang erleben. Interessanterweise scheint ihnen bewußt zu sein, daß ihr

Kontrollbedürfnis und Perfektionismus sie in ihrer Entscheidungsfähigkeit und ihrer Arbeitsleistung negativ beeinflusst.

Poppelreuter sieht außerdem seine Hypothese bestätigt, daß die interpersonalen Beziehungen Arbeitssüchtiger beeinträchtigt sind, wovon sowohl Familie und soziales Umfeld als auch die Organisation betroffen sei. Abschließend stellt der Autor auch stärkere gesundheitliche Beschwerden Arbeitssüchtiger im Vergleich zu Nicht-Arbeitssüchtigen fest.

Betrachtet man die vielfältigen Ergebnisse der Studie Poppelreuters, so läßt sich kaum mehr die These vertreten, daß Arbeitssucht für die Organisation profitabel sein könne, da auf den unterschiedlichsten Ebenen Konflikte und Minderleistungen entstehen sowie Ausfälle und zusätzliche Kosten zu erwarten sind. Durch die Studie Poppelreuters lassen sich somit einige der Spekulationen Fassels und Steinmanns als empirisch durchaus vertretbar ansehen. Eine weitere Überprüfung derselben erscheint jedoch zwingend notwendig.

8. Diskussion

Das erste Problem, das bei der Betrachtung bisheriger Veröffentlichungen zur Arbeitssucht ins Auge fällt, ist die Tatsache, daß verschiedene ForscherInnen Arbeitssucht unterschiedlich definieren und bewerten. Da werden zum einen unterschiedliche Schwerpunkte zwischen verschiedenen Ebenen von Auswirkungen gesetzt, zum anderen aber auch Aspekte gänzlich negiert.

Um Ergebnisse verschiedener Untersuchungen zur Arbeitssucht vergleichen zu können, wäre es zunächst notwendig, eine gemeinsame Arbeitsdefinition zu entwickeln. Poppelreuter (1996) unternimmt einen ersten Schritt in diese Richtung, indem er den Leidensdruck ins Zentrum stellt und nur solche Personen als arbeitssüchtig definiert, die sich aufgrund einer ebensolchen Selbstbeschreibung in therapeutischer Behandlung befinden. In einem zweiten Schritt vergleicht er diese Personen mit Nicht-Arbeitssüchtigen und arbeitet Charakteristika von Arbeitssüchtigen heraus. Diese wiederum könnten im weiteren dazu dienen, das dringend notwendige Instrumentarium zur Diagnose der Arbeitssucht endlich zu entwickeln.

Die unterschiedliche Bewertung der Arbeitssucht schwankt zwischen den Polen „positiv/erwünscht“ und „negativ/unerwünscht“, wobei die Mehrheit der AutorInnen die Arbeitssucht eher negativ wertet. Aber auch bei übereinstimmender negativer Bewertung dieser Erkrankung werden nicht gezwungenermaßen dieselben Gründe hierfür angegeben. Manche AutorInnen betonen die nachteiligen Auswirkungen der Arbeitssucht auf das betroffene Individuum, andere die Konflikte, die in Familie und sozialem Umfeld entstehen und dritte die Kosten, die die Betroffenen in der Organisation und auch in der Gesellschaft verursachen.

Besondere Aufmerksamkeit soll hier die positive Darstellung der Arbeitssucht durch Machlowitz zukommen, die nicht nur ihren eigenen Untersuchungsergebnissen widerspricht und den Ergebnissen manch anderer Studie entgegenläuft, sondern auch eine grundsätzlichere Frage aufwirft: Wenn Arbeitssucht tatsächlich, wie von Machlowitz behauptet, keine negativen Konsequenzen hat, warum muß es dann dafür überhaupt einen anderen Ausdruck dafür geben als „viel arbeiten“? Machlowitz führt sich selbst ad absurdum, indem ausgerechnet sie den an das Alkoholismus-Konzept angelehnten, deutlich negativ konnotierten Begriff „workaholism“ in die Fachliteratur einführt.

Eine Frage, die bereits in der Einleitung angesprochen wurde, ist die nach den Gründen für das Forschungsdefizit auf dem Gebiet der Arbeitssucht. Dies könnte zum einen darauf zurückgeführt werden, daß zumindest in den westlichen Industrienationen Arbeit für einen Großteil der Bevölkerung einen zentralen Bestandteil des Lebens darstellt, so daß das Konzept der Arbeitssucht auf eine Art „intuitives“, aber dadurch sehr individuelles Verständnis stößt. Eine weitere Erklärung dieses Phänomens könnte in der gesamtgesellschaftlichen Einstellung zur Arbeit liegen. Arbeit wird als positiver Wert angesehen, der Begriff der Sucht hingegen ist sehr negativ definiert. Die Kombination dieser beiden widerstreitenden Komponenten könnte einer Tabuisierung oder Verharmlosung des Themas zugrunde liegen.

Da die Bedeutung von Arbeit in verschiedenen Kulturen unterschiedliche Formen annimmt, läge hier die Idee nahe, kulturübergreifende Untersuchungen zu Symptombild, Epidemiologie, Bewertung und Therapieansätzen durchzuführen. Zuvor sollte allerdings eine verbindliche Definition von Arbeitssucht eingeführt werden.

Irritierend bei der Auseinandersetzung mit der Arbeitssucht ist vielfach, mit welcher Selbstverständlichkeit manche AutorInnen Thesen über die Konsequenzen von

Arbeitssucht vertreten, ohne diese auf öffentlich zugängliche Untersuchungsergebnisse zurückzuführen. Als Negativbeispiel sei hier Diane Fassel angeführt, die zwar immer wieder behauptet, ihre oft hoch interessanten und innovativen Ansichten zur Arbeitssucht von Interviews oder Studien abzuleiten, jedoch keinerlei Hinweise darauf gibt, wo diese zu finden sind.

Somit können die Ausführungen Fassels auch kaum als wissenschaftliche Abhandlung sondern eher als sehr persönliche Stellungnahme aufgefaßt werden. Dennoch birgt ihr gesellschaftskritischer Ansatz neuartige Denkanstöße, die in dieser Form von anderen AutorInnen noch nicht formuliert wurden. So existiert von Fassel auch ein Beitrag zur Arbeitssucht aus feministischer Sicht (Fassel & Schaef, 1991). In diesem Text betont sie beispielsweise Zusammenhänge zwischen Scheidungsquoten, geringerem Einkommen von Frauen und Arbeitssucht. Des weiteren weist sie darauf hin, daß Frauen in der patriarchalischen Gesellschaft von Geburt an das Gefühl einer Minderwertigkeit vermittelt bekommen. Aus diesem Grunde seien sie in starkem Ausmaße darauf angewiesen, sich durch Äußeres zu definieren; hierzu diene die Arbeitssucht ebenso wie die Beziehungssucht, von denen sie auch annimmt, daß sie gehäuft gemeinsam auftreten.

Die Ideen Fassels, die noch weitaus stärker als die anderer AutorInnen auf die Rolle der Gesellschaft bezüglich des Suchtprozesses fokussieren, haben neben dem Defizit an empirischen Grundlagen noch einen weiteren Makel, nämlich den, daß sie individualpsychologische Aspekte vernachlässigen. So geben die Ausführungen Fassels zwar Anhaltspunkte, warum Frauen im allgemeinen gefährdet sind, arbeitssüchtig zu werden - warum jedoch einige Frauen tatsächlich arbeitssüchtig werden, andere jedoch nicht, läßt ihre Arbeit völlig im Unklaren. Einschränkend muß hinsichtlich dieser Kritik jedoch hinzugefügt werden, daß diese auf alle in dieser Arbeit verwendeten Texte ausgeweitet werden kann.

Innerhalb des Forschungsgebietes der Arbeitssucht stellt der Bereich „Arbeitssucht und Organisation“ ein Gebiet besonders hohen Forschungsbedarfs dar, da er bisher zu weiten Teilen vernachlässigt wurde. Die angeführten Studien weisen auf Probleme in der individuellen Leistungsfähigkeit, in der Zusammenarbeit mit KollegInnen und im Delegationsverhalten hin. Zwei zentrale strukturelle Merkmale der Organisation, nämlich die der Arbeitsteilung und Verantwortungshierarchie, scheinen durch die Arbeitssucht in negativer Art und Weise beeinflusst zu werden. Dies kann sich in Zeiten

zunehmenden Teamworks nur nachteilig auf die Organisation auswirken. Ferner deuten auch massive gesundheitliche Probleme der Betroffenen auf Kosten für das Unternehmen hin.

Weitere Untersuchungen zu dieser Thematik sollten demzufolge nicht nur im Interesse der Forschenden, sondern zumindest in analogem Ausmaße auch im Interesse der Unternehmen sein.

9. Literaturverzeichnis

- Comer, R.J. (1995). *Klinische Psychologie*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen DSM-III-R (1991). Deutsche Bearbeitung und Einführung von H.-U. Wittchen, H. Saß, M. Zaudig & K. Koehler. 3., korrigierte Auflage. Weinheim: Beltz.
- Ernst, H. (1985). Zum Beispiel: Arbeitswut. *Psychologie Heute*, Juni 1985, 40-43.
- Fassel, D. (1991). *Wir arbeiten uns noch zu Tode*. München: Kösel.
- Fassel, D. & Schaef, A.W. (1991). A feminist perspective on work addiction. In N. Van Den Bergh (Ed.), *Feminist Perspectives on Addictions* (pp. 199-211). New York: Springer.
- Internationale Klassifikation psychischer Störungen (ICD-10), Kapitel V (F), Klinisch-diagnostische Leitlinien, Weltgesundheitsorganisation (1994). Herausgegeben von H. Dilling, W. Mombour, M.H. Schmidt & E. Schulte-Markwort. Bern: Huber.
- Mentzel, G. (1979). Über die Arbeitssucht. *Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychoanalyse*, 25, 115-127.
- Poppelreuter, S. (1996). *Arbeitssucht: Integrative Analyse bisheriger Forschungsansätze und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Symptomatik*. Witterschlick/Bonn: Wehle.
- Rosenstiel, L.v., Molt, W. & Rüttinger, B. (1972, 8. Auflage 1995). *Organisationspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Spence, J.T. & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.