



Einzelkämpfer auf verlorenem Posten

Kriegsmetaphern in der Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit

Masterarbeit

Studiengang

„Human Communication“

Dresden International University

Kultur- und Sozialwissenschaften

eingereicht von:

Benno Grüssel

Matrikel 7002051

Erstprüfer: Prof. Dr. Herbert Bock

Zweitprüfer: Prof. Dr. Wolfgang Frindte

Abgabedatum: 04. August 2016

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	ii
Abbildungsverzeichnis	iii
1. Einleitung	4
2. Metaphernanalyse als Instrument moderner Sozialforschung	6
2.1. Metaphern	6
2.2. Metaphernanalyse	10
2.2.1. Möglichkeiten und Grenzen von Metaphernanalysen	10
2.2.2. Methodik einer Metaphernanalyse	11
2.2.3. Vorgehensweise bei der Analyse der Studiendaten zur „Zukunft der Arbeit“	12
3. Metaphernanalyse der Studie „Zukunft der Arbeit“	15
3.1. Gesammelte Kriegsmetaphern	15
3.1.1. Kriegsmetaphern ersten Grades	15
3.1.2. Kriegsmetaphern zweiten Grades	22
3.2. Abstraktion und Vervollständigung der gefundenen Kategorien von Kriegsmetaphern	27
3.3. Interpretation	30
3.3.1. Nutzen von Kriegsmetaphorik	30
3.3.2. Ausblendungen der Kriegsmetaphorik	31
3.3.3. Andeutungen und Konnotationen der Kriegsmetaphorik	34
3.3.4. Kohärenz der Kriegsmetaphorik	36
3.3.5. Selbstverständlichkeiten und Normalitäten der Kriegsmetaphorik	37
3.3.6. Von Kriegsmetaphorik vermittelte Ängste und Freiräume	38
3.3.7. Sozialer und kultureller Kontext von Kriegsmetaphorik	39
4. Statistische Auswertung	42
5. Abgleich mit Studienergebnissen „Wertewelten Arbeiten 4.0“	51
6. Schlussfolgerungen	56
Quellenverzeichnis	59
Bücher:	59
Artikel:	60
Internetquellen:	61
Unternehmensveröffentlichung:	62
Anhang 1:	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rekonstruktive Metaphernanalyse in vier Schritten (Vgl. Kruse u.a. (2011), S.94)	11
Abbildung 2: Einzelnennungen der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“	42
Abbildung 3: Interviews der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“	43
Abbildung 4: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Geschlecht ..	44
Abbildung 5: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Altersgruppen	45
Abbildung 6: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Schulbildung	46
Abbildung 7: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Erwerbsstatus	47
Abbildung 8: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Beschäftigungsart.....	48
Abbildung 9: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Anteil schwerer körperlicher Arbeit	49
Abbildung 10: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach persönlichem, monatlichen Nettoeinkommen in €.....	50

1. Einleitung

„Sprechen ist Macht. Die Wörter sind Verführer, Generale und Scharfrichter. Sie verführen heimlich durch Parteilichkeit, sie verführen öffentlich durch Predigt, Plädoyer, Reklame, Propaganda, sie erteilen pauschale Weisungen durch Norm und Gesetze und gezielte durch Befehle, und die Macht des Henkers haben sie auch.“

Wolf Scheider

(deutscher Journalist, Sachbuchautor und Sprachkritiker)

Was im ersten Moment abwegig erscheinen mag, nämlich dass ein Wort die Macht haben soll, zu töten, bedarf wohl eines erneuten Überdenkens, wenn man die Schlagzeilen folgender Artikel liest.

Die Bild stellt fest „Krieg im Büro – Jeder Fünfte hasst seine Kollegen“¹.

Der Spiegel titelt „Krieg der Kollegen – Die große Mobbing Schlacht“².

Die Zeit schreibt „Der Krieg der Zukunft findet auf dem Arbeitsmarkt statt“³.

In allen drei Pressemeldungen wird die Arbeitswelt mit einem Krieg verglichen. Aber entspricht das dadurch vermittelte Bild unserer Wahrnehmung von Arbeit? Benutzt der Durchschnittsdeutsche Kriegsbegriffe, um seine Sicht auf die Arbeitswelt darzustellen? Und falls dem so ist: Was bedeutet das für unser Denken über Arbeit und die Art und Weise, wie wir arbeiten?

Ziel dieser Arbeit ist es, Antworten auf diese Fragen zu finden. Die Methode, die dabei angewendet wird, nennt sich Metaphernanalyse.

Im zweiten Kapitel dieser Arbeit wird zunächst erläutert, was Metaphern sind um danach die Metaphernanalyse als Instrument der modernen Sozialforschung

¹ <http://www.bild.de/ratgeber/job-karriere/studie/jeder-fuenfte-hasst-seine-kollegen-11536822.bild.html>, aufgerufen am 03.08.2016

² <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/krieg-der-kollegen-die-grosse-mobbing-schlacht-a-749696.html>, aufgerufen am 03.08.2016

³ <http://www.zeit.de/karriere/2012-07/rezension-clifton-kampf-arbeitsplaetze>, aufgerufen am 03.08.2016

vorzustellen. Nach einem allgemeinen Blick auf Grenzen und Möglichkeiten dieser Methode, wird veranschaulicht wie genau bei der Analyse der für diese Arbeit verwendeten Daten vorgegangen wurde und woher diese Daten stammen.

Im dritten Kapitel folgt dann eine Metaphernanalyse der Rohdaten der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“⁴, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales⁵ von der nextpractice GmbH⁶ zwischen Mai und November 2015 durchgeführt wurde. In diesem Teil soll einerseits die Frage beantwortet werden, ob das Benutzen von Kriegsbegriffen ein beobachtbares Verhalten ist, wenn Menschen über ihre Wahrnehmung der Arbeitswelt sprechen. Andererseits soll geklärt werden, ob die Nutzung von Kriegsmetaphorik zur Beschreibung von Arbeit Rückschlüsse darüber ermöglicht, wie wir über Arbeit denken oder wie wir uns beim Arbeiten verhalten.

Mithilfe einiger soziodemografischer Merkmale, die im Rahmen der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ erhoben wurden, wird in Kapitel 4 der Versuch einer statistischen Auswertung unternommen. Ziel ist es, herauszufinden ob soziodemografische Merkmale Rückschlüsse auf das Nutzungsverhalten von Kriegsmetaphorik zulassen.

In Kapitel 5 werden die Ergebnisse von Metaphernanalyse und statistischer Auswertung mit den von der nextpractice GmbH ermittelten Studienergebnissen abgeglichen.

Abschließend werden Schlussfolgerungen aus den so gewonnenen Erkenntnissen gezogen.

⁴ <http://www.arbeitenviernull.de/mitmachen/wertewelten/studie-wertewelten.html>, aufgerufen am 03.08.2016

⁵ <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>, aufgerufen am 03.08.2016

⁶ <http://www.nextpractice.de/>, aufgerufen am 03.08.2016

2. Metaphernanalyse als Instrument moderner Sozialforschung

2.1. Metaphern

Metaphern sind in unserer Sprache allgegenwärtig, auch wenn wir uns ihrer zu- meist nicht bewusst sind. Es handelt sich um bildhafte Ausdrücke, bei denen die Wörter nicht in ihrer eigentlichen Bedeutung verwendet werden.

Das deutsche Wort Metapher ist dem griechischen „metaphorá“ entlehnt, was „Übertragung“ bedeutet. So helfen Metaphern eine konkrete Erfahrung (Quellbereich) auf ein abstraktes Konzept (Zielbereich) zu übertragen⁷ und dieses dadurch zu veranschaulichen. Sie ermöglichen es uns neue Sachverhalte zu beschreiben und andere drastisch zu charakterisieren. Ebenso können sie helfen tabuisierte oder anstößige Themen anzusprechen, oder sie erleichtern es uns Unbekanntes durch Bekanntes darzustellen⁸.

„In Lakoff und Johnsons Metaphertheorie stehen nicht die Stilfigur und ihre grammatikalische Funktion im Vordergrund, sondern deren Funktion für die Konstruktion von Realität.“⁹ Nicht das Gesagte wird verstanden, sondern die vom Gesagten ausgelösten Gedanken. Die beim Hörer aktivierten Deutungsrahmen strukturieren dessen Wissen und ordnen den Informationen einen Sinn zu.¹⁰ Mit der These, dass Metaphern das Verständnis der Wirklichkeit erleichtern, erweiterten Lakoff und Mitautoren den Metaphernbegriff. Sie regen an alle Stilfiguren der uneigentlichen (übertragenen) Rede in die eigenen Überlegungen aufzunehmen, wenn man sich mit Sprachbildern auseinandersetzt.¹¹

Wenn mehrere einzelne Metaphern den gleichen semantischen Quellbereich (z. Bsp. eine kriegerische Auseinandersetzung) und den gleichen Zielbereich (z.

⁷ Vgl. Schramm, Stefanie; Wüstenhagen, Claudia (2015): Das Alphabet des Denkens – Wie Sprache unsere Gedanken und Gefühle prägt, 3.Auflage, 2015, S.51

⁸ Vgl. Mey, Günter; Mruck, Katja (Hrsg.) (2010): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, S.676, zitiert nach Bühler (1934), S.342, S.352f

⁹ Kruse, Jan; Biesel, Kay; Schmieder, Christian (2011): Metaphernanalyse – Ein rekonstruktiver Ansatz, S.64

¹⁰ Vgl. Lakoff, George, Wehling, Elisabeth (2008): Auf leisen Sohlen ins Gehirn - Politische Sprache und ihre heimliche Macht, S.73

¹¹ Vgl. Kruse u.a. (2011), S.64

Bsp. Arbeitsalltag) haben, lassen sie sich zu einem metaphorischen Konzept zusammenfassen.

Des Weiteren weisen Lakoff und Johnson darauf hin, dass Metaphern Konzepte nur partiell strukturieren. D.h. „indem ein metaphorisches Konzept uns erlaubt, dass wir uns auf einen bestimmten Aspekt dieses Konzeptes [...] konzentrieren, kann es uns davon abhalten, dass wir uns auf andere Aspekte dieses Konzeptes konzentrieren, die mit der Metapher nicht konsistent sind.“¹²

In ihrem Buch „Leben in Metaphern“ differenzieren sie zwischen mehreren Arten von Metaphern und metaphorischen Konzepten. Im Folgenden werden Metaphern durch Kursivschreibung kenntlich gemacht.

Wenn „ein Konzept von einem anderen her metaphorisch strukturiert wird“¹³, so handelt es sich um eine konzeptuelle bzw. Strukturmetapher. Ist bspw. von der *Einzelkämpfermentalität* im Büro die Rede, so wird das Konzept Arbeit vom Konzept Krieg her strukturiert. Lakoff und Johnson führen aus, dass es Strukturmetaphern sind, die unser Denken und Handeln lenken. Als Beispiele für Kriegsmetaphern nennen sie „Argumentieren ist Krieg“¹⁴ und „Liebe ist Krieg“¹⁵.

Die Grundlage für Metaphern bilden Wechselwirkungen, die durch geistige und körperliche Interaktion mit der Umwelt entstehen und dann als Erfahrungen abgespeichert werden.¹⁶ Wenn ein Konzept „nach einer oder mehreren Metaphern der räumlichen Orientierung organisiert“¹⁷ wird, so handelt es sich um Orientierungsmetaphern. Die Grunderfahrungen des Menschen, durch Raum und Zeit strukturiert, bilden die Grundlage für diese Metaphern, die oft in „einem ganzen System von Konzepten in ihrer wechselseitigen Bezogenheit organisiert werden.“¹⁸ Als Beispiele wären hier *arbeiten auf hohem Niveau* (gut ist oben) bzw. *arbeiten unter Druck* (schlecht ist unten) zu nennen.

„Wenn wir unsere Erfahrungen von Objekten und Materien her verstehen, [...] bestimmte Teile unserer Erfahrung herausgreifen und diese behandeln wie sepa-

¹² Lakoff, George; Johnson, Mark (1997): *Leben in Metaphern – Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern*, S.18

¹³ Lakoff; Johnson (1997), S.22

¹⁴ Ebenda, S. S.12

¹⁵ Ebenda, S.63

¹⁶ Vgl. Lakoff; Wehling (2008), S.19

¹⁷ Lakoff; Johnson (1997), S.26

¹⁸ Ebenda, S.22

rate Entitäten oder Materien gleicher Art“¹⁹, so handelt es sich um ontologische Metaphern. Diese können unterschiedlichen Zwecken dienen sowie verschiedene Zielsetzungen verfolgen. Ontologische Metaphern können:

- Bezug nehmen (Das *Gemeinwohl der Gesellschaft* ist für die meisten zweitrangig.),
- Quantifizieren (Die *Kluft zwischen Arm und Reich* ist riesig.),
- Aspekte identifizieren (Ein *gesundes Gleichgewicht* zwischen Arbeit und Freizeit ist erstrebenswert.),
- Ursachen identifizieren (Die *Schnellebigkeit unserer Gesellschaft* führt zum burn-out.),
- Ziele setzen und Handlungen motivieren (Unbefristete Verträge gelten als *Schlüssel zu finanzieller Absicherung.*) sowie
- Tätigkeiten beschreiben (Das Geld reicht zum *Überleben.*)

Eine weitere Form der ontologischen Metapher ist die sog. Gefäßmetapher, welcher zugrunde liegt, dass wir Gegenständen, die durch eine Oberfläche begrenzt sind, ein „Innen“ und „Außen“ zuschreiben.²⁰

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir Ereignisse, Handlungen, Tätigkeiten und Zustände mit Hilfe ontologischer Metaphern verstehen können, indem wir Ereignisse und Handlungen metaphorisch als Objekte konzeptualisieren, Tätigkeiten als Substanzen und Zustände als Gefäße.²¹

Wenn das Objekt, welches einer ontologischen Metapher zugrunde liegt, in Gestalt einer Person spezifiziert wird, so handelt es sich um eine Personifikation.²² Indem wir uns auf menschliche Kategorien zurückbeziehen, können wir einerseits abstrakte Konzepte besser verstehen (z. Bsp. Ich arbeite in einer *schlanken Organisation.*) und andererseits Emotionen mit einem Zielbereich verknüpfen (z. Bsp. Er wird *von seiner Arbeit zerfressen.*).²³

¹⁹ Ebenda, S.35

²⁰ Kruse u.a. (2011, S.78, zitiert nach Lakoff/ Johnson (2003), S.39

²¹ Vgl. Lakoff; Johnson (1997), S.41

²² Vgl. ebenda, S.44

²³ Vgl. Kruse u.a. (2011), S.79

Wenn eine Entität dazu benutzt wird, um sich auf eine andere, damit zusammenhängende Entität zu beziehen, so handelt es sich um eine Metonymie. Hier geht es, im Gegensatz zur Metapher, weniger darum einen Sachverhalt durch Übertragung verständlich zu machen, sondern vielmehr darum eine Beziehung herzustellen, in der eine Entität für die andere stehen kann.²⁴ So steht bspw. der Satz „*Er wünscht sich einen unbefristeten Vertrag.*“ dafür, dass besagte Person gern in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig wäre.

Lakoff und Johnson stellen auch beispielhaft Metaphern vor, denen sie eine Reihe alltagssprachlicher Ausdrücke zuordnen, welche die übergeordneten Metaphern konkretisieren. Die Strukturmetapher „Arbeit ist Krieg“ könnte ein weiteres solches Beispiel sein, welches mit einfachen wörtlichen Ausdrücken (Im Büro ist wieder *Zickenkrieg.*) und Redewendungen (Für den Posten würde ich *über Leichen gehen.*) konkretisiert wird.²⁵ Dieser Ansatz wird uns später beim Kategorisieren von Metaphern wiederbegegnen.

In gewisser Weise schufen Lakoff und Johnson durch ihre Forschungen und Schriften die Voraussetzungen für die moderne Metaphernanalyse. Aufbauend auf der Annahme, dass einzelne Metaphern gemeinsame Muster aufweisen, zeigten sie deren Rolle für das individuelle Denken auf. Durch das Berücksichtigen des Zusammenhanges zwischen bildhaftem Sprechen und körperlichen Erfahrungen, können Metaphern nun als Elemente einer Kultur angesehen werden, anstatt als bloße „semantische Anomalie“.²⁶

²⁴ Vgl. Lakoff; Johnson (1997), S.47

²⁵ Vgl. ebenda, S.59

²⁶ Vgl. Mey; Mruck (2010), S.677

2.2. Metaphernanalyse

2.2.1. Möglichkeiten und Grenzen von Metaphernanalysen

Eine Metaphernanalyse lässt sich als ein Verfahren beschreiben, welches einen „analytischen Blick auf metaphorische Konzeptionen in qualitativen Daten“²⁷ ermöglicht. Es wird dabei von der Grundannahme ausgegangen, dass „über die Analyse der metaphorischen Wahlen von Sprecher bzw. Sprecherin mehr oder weniger direkt die ihnen zugrunde liegenden Repräsentations- und Relevanzsysteme rekonstruiert werden können.“²⁸ Wenn wir uns auch des Benutzens von Metaphern im Alltag oft nicht bewusst sind, beeinflussen doch kulturelle Konventionen und individuelle Sichtweisen die Wahl der von uns verwendeten Sprachbilder. Ihr Einsatz ist somit weder zufällig noch beliebig oder willkürlich. Im Umkehrschluss kann untersucht werden, welche Einstellungen und Grundannahmen die Wahrnehmung des Sprechers in Bezug auf den kommunizierten Sachverhalt bestimmen, welche Konzepte er als selbstverständlich wahrnimmt und was diese implizieren.²⁹

Jan Kruse und Mitautoren betonen allerdings bereits am Anfang ihres Buches „Metaphernanalyse“, dass nicht die gewählte Methode vorgibt, wie qualitative Daten analysiert werden sollen, sondern der „Text [selbst] als autonome Gestalt“³⁰. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass es der analytischen Auseinandersetzung mit einer Vielzahl sprachlich-kommunikativer Phänomene³¹ jenseits von Metaphern bedarf, „um die Komplexität sprachlich-kommunikativer Sinnproduktion zu rekonstruieren und zu verstehen“³².

²⁷ Vgl. Kruse u.a. (2011), S.7

²⁸ Ebenda, S.8

²⁹ Vgl. ebenda, S.76

³⁰ Ebenda, S.9, zitiert nach Lucius-Hoehne/ Deppermann (2002)

³¹ Als Beispiele werden Agency-Konstruktionen, Positioning, Diskurs- bzw. Gesprächsorganisation, verschiedene Formen uneigentlicher Rede, argumentative Strategien und die Verwendung verschiedener Textsorten bzw. Gattungen genannt.

³² Kruse u.a. (2011), S.9

2.2.2. Methodik einer Metaphernanalyse

„Metaphernanalyse ist keine generalisierbare Strategie, sondern eine, wenn sie sozialwissenschaftlich betrieben wird, fallsensible Vorgehensweise, bei der die Instrumente der Metaphernanalyse sorgsam justiert und angepasst werden müssen an die Möglichkeiten und Grenzen, die der einzelne Fall oder Gegenstand zur Verfügung stellt.“³³

Die hier vorgestellte Methodik orientiert sich stark an der von Jan Kruse und Mitautoren vorgeschlagenen, welche wiederum auf den Ideen und Schriften des an der Hochschule Zittau/ Görlitz tätigen Professors Rudolf Schmitt aufbauen.

In dem vierstufigen Verfahren wird damit begonnen Metaphern aus dem zu untersuchenden Text auszuschneiden und zu sammeln um sie danach zu kategorisieren. Im dritten Schritt werden die gesammelten und kategorisierten Metaphern abstrahiert und vervollständigt um sie abschließend zu interpretieren und in den Kontext einzubinden. Der Arbeitsprozess als Ganzes sollte hierbei stets einen zirkulären Charakter haben, da sich implizite Sinninhalte oftmals erst nach mehrmaligem Perspektivwechsel herauskristallisieren.³⁴

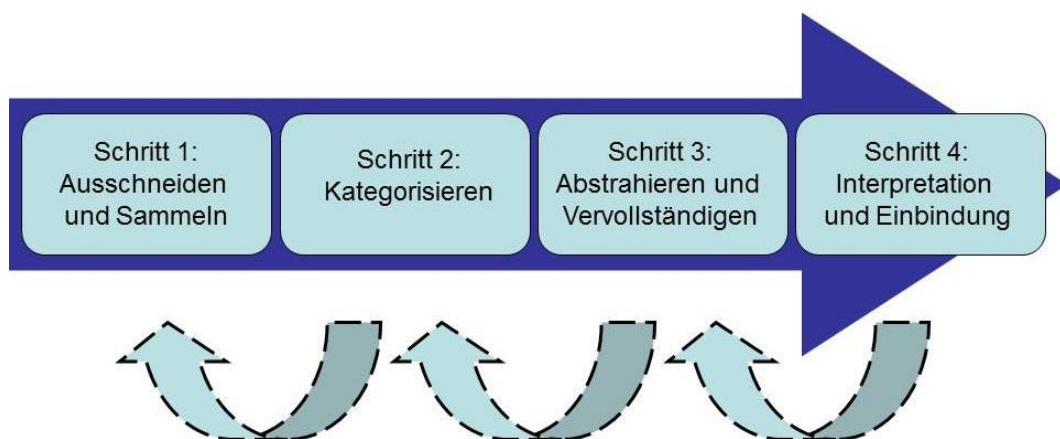


Abbildung 1: Rekonstruktive Metaphernanalyse in vier Schritten (Vgl. Kruse u.a. (2011), S.94)

³³ Junge, Matthias (Hrsg.) (2014): Methoden der Metaphernforschung und –analyse, S.7

³⁴ Vgl. Kruse u.a. (2011), S.93

2.2.3. Vorgehensweise bei der Analyse der Studiendaten zur „Zukunft der Arbeit“

Im Rahmen der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ wurden 1.200 Personen auf Basis des Mikrozensus³⁵ von 2013 über ihre Vorstellungen zum Thema „Arbeit in Deutschland“ befragt.³⁶ Die von der nextpractice GmbH angewendete Interviewmethode „nextexpertizer“ basiert auf der Befragungsidee des Repertory-Grid Verfahrens³⁷ und kombiniert, in der von nextpractice angewendeten Form, quantitative und qualitative Aspekte. „Im Repertory-Grid ordnen Auskunftspersonen eine größere Zahl vorgegebener Vergleichselemente auf der Basis selbst erzeugter Begriffsdimensionen (Konstrukte) in Form einer Matrix.“³⁸

Durch die von der nextpractice GmbH angewendete Interviewmethode wird zwar ein mathematisch verarbeitbares Profil der jeweiligen persönlichen Wortverwendung der Interviewten sichtbar, welches es ermöglicht die Ähnlichkeit der Verwendungsprofile verschiedener Menschen zu berechnen und unterschiedliche Worte einem Bedeutungskonzept oder ein gleiches Wort unterschiedlichen Konzepten zuzuordnen (z.B. flexibel = anpassungsfähig oder frei gestaltbar).³⁹ Eine Analyse der verwendeten Bedeutungskonzepte und eventueller Implikationen findet hingegen nicht statt und ist im Rahmen der nextexpertizer-Interviews auch nicht vorgesehen.

In jedem der zwischen anderthalb und zwei Stunden langen Interviews wird, durch den Vergleich vorgegebener Elemente und die Beschreibung derer Gemeinsamkeiten bzw. ihrer Unterschiede, eine bestimmte Anzahl von Konstrukten erfasst. Die Auskunftspersonen sind dazu angehalten möglichst intuitiv zu antworten, wodurch selbst unbewusste Tiefenstrukturen transparent gemacht werden können. In den 1.200 Interviews der „Wertewelten Arbeiten 4.0“-Studie wurden insgesamt 6.826 Begriffsdimensionen ermittelt, welche jeweils aus zwei gegensätzlichen Nennungen bestehen. Diese 13.652 Nennungen sind die Rohda-

³⁵ <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Mikrozensus.html>, aufgerufen am 03.08.2016

³⁶ Siehe <http://www.arbeitenviennull.de/mitmachen/wertewelten/studie-wertewelten.html>, aufgerufen am 03.08.2016

³⁷ https://de.wikipedia.org/wiki/Repertory_Grid, aufgerufen am 03.08.2016

³⁸ Siehe <http://www.nextpractice.de/nextexpertizer.html>, aufgerufen am

³⁹ Vgl. ebenda, aufgerufen am

ten, welche im Rahmen der hier durchgeführten Metaphernanalyse ausgewertet wurden.

Da die Befragten während der Interviews ihre eigene Sprache verwenden können, unterscheiden sich die Nennungen u.a. in Form und Länge. So kann eine Nennung bspw. aus nur einem Wort, aus Stichpunkten oder aus mehreren vollständigen Sätzen bestehen.

Ich habe mich bei meiner Metaphernanalyse auf Sprachbilder beschränkt, die sich unter dem metaphorischen Konzept Krieg zusammenfassen lassen. Einerseits hätte eine vollständige Metaphernanalyse im Rahmen dieser Arbeit nicht adäquat umgesetzt werden können. Andererseits hat sich mir bereits während der 190 Interviews, die ich persönlich geführt habe⁴⁰, der Eindruck aufgedrängt, dass das Konzept Krieg eines der am Häufigsten verwendeten Motive für die bildliche Beschreibung der Arbeitswelt war. Ausdrücke aus dem Kriegsvokabular wurden überdurchschnittlich häufig benutzt, um sowohl Gefühle als auch komplexe Vorgänge zu veranschaulichen. Durch den intuitiven Charakter der Fragemethode halte ich es für gewährleistet, dass die Aussagen der Studienteilnehmer nicht bewusst gewählt wurden, sondern sich an der Alltagssprache der Probanden orientieren.

Gemäß der ersten Stufe der Textanalyse des Modells von Jan Kruse und Mitautoren, dem Ausschneiden und Sammeln von Metaphern, wurden die 13.652 Einzelnennungen nach Kriegsmetaphern durchsucht. Aufgrund des fragmentarischen Charakters der Rohdaten, entfiel das Ausschneiden größtenteils. Stattdessen wurden die gefundenen Kriegsmetaphern direkt in zwei Graden abgestuft, wobei sich der Grad der Abstufung an der Stärke des Bezuges der verwendeten Metapher zum Konzept Krieg bemisst. Die gefundenen Sprachbilder wurden im Ausgangsmaterial farblich markiert.⁴¹ Die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Sprachbilder wurde parallel erfasst. Eine Unterscheidung nach kon-

⁴⁰ Ich bin beruflich als Interviewer für die nextpractice GmbH aktiv.

⁴¹ Hierbei steht die Farbe Rot für eine Kriegsmetapher ersten Grades, also mit einem starken Bezug zum Konzept Krieg, und die Farbe Gelb für eine Kriegsmetapher zweiten Grades, also mit einem schwachen Bezug zum Konzept Krieg.

ventionellen⁴² und unkonventionellen Metaphern, wie Lakoff und Johnson sie vornehmen, wurde nicht gemacht.⁴³

Um die Daten gezielter zu interpretieren, wurden die Metaphern im nächsten Schritt inhaltlich, semantisch und logisch gegliedert und in gebildete Kategorien einsortiert.⁴⁴ Die Oberkategorie für alle so gebildeten Unterkategorien sollte dabei immer „Arbeit ist Krieg“ lauten.

Kruse und Mitautoren „schlagen vor, dass Metaphernanalyse [...] in einer Analysegruppe durchgeführt wird.“⁴⁵ Da dies im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht möglich war, ist ein gewisses Maß an Subjektivität beim Sammeln und Kategorisieren der Kriegsmetaphern nicht auszuschließen.

Anschließend wurde untersucht, welche der ermittelten Kategorien sich ergänzen bzw. voneinander abhängig sind. Kruse und Mitautoren nennen diesen Schritt Rekonstruktion oder das Abstrahieren und Vervollständigen der gefundenen Sprachbilder. Dabei orientieren sie sich an Lakoff und Johnson, die mit dem Bilden „metaphorischer Ableitungen“ versuchen komplexe Metaphernsysteme sichtbar zu machen.⁴⁶

Im letzten Schritt, der Interpretation, wird „die in den vorhergehenden Schritten herausgearbeitete Metaphorik [...] schließlich als solche betrachtet und hinterfragt.“⁴⁷ Dabei dienten die von Kruse und Mitautoren vorgeschlagenen Fragen als Orientierung. Neben dem Nutzen von Kriegsmetaphorik, wurde untersucht was die Metaphorik ausblendet und andeutet, inwiefern die ermittelten Kategorien kohärent sind und welche Selbstverständlichkeiten, Zwänge und Freiräume durch Kriegsmetaphern vermittelt werden.⁴⁸

Lakoff und Johnson konzentrieren sich in ihrer Lehre auf die kognitive und textuelle Bedeutung von Metaphern. Laut Schmitt spielt allerdings auch der soziale und kulturelle Kontext eine Rolle bei der Wahl der Metaphern. Deshalb sollte die

⁴² Von Lakoff und Johnson mitunter auch konventionalisierte oder lexikalisierte Metaphern genannt

⁴³ Vgl. Lakoff; Johnson (1997), S.161

⁴⁴ Vgl. Kruse u.a. (2011), S.97

⁴⁵ Ebenda, S.95

⁴⁶ Vgl. Lakoff, Johnson (1997), S.53ff

⁴⁷ Kruse u.a. (2011), S.101

⁴⁸ Vgl. ebenda, S.101

kommunikative bzw. situative Bedeutung von Metaphern in die Interpretation einbezogen werden.⁴⁹

Eine Einbettung der Metaphorik in die Entstehungssituation bzw. den Gesprächskontext, wie von Kruse und Mitautoren angeregt, ist aufgrund der Beschaffenheit der vorliegenden Daten nicht möglich und entfällt daher.

3. Metaphernanalyse der Studie „Zukunft der Arbeit“

3.1. Gesammelte Kriegsmetaphern

In diesem Kapitel wird lediglich ein grober Überblick über die gefundenen Kriegsmetaphern gegeben und deren Kontext erläutert, insofern das nötig erscheint.⁵⁰

Auf die Häufigkeit der Nennung wird in diesem Kapitel nicht eingegangen. In Kapitel 4 wird die Anzahl der ermittelten Kriegsmetaphern ausführlich dargestellt.

3.1.1. Kriegsmetaphern ersten Grades

Die Metaphern, die im Folgenden angeführt werden, haben einen starken direkten Bezug zum Konzept Gewalt im Allgemeinen und zum Konzept Krieg im Speziellen.

Einige Befragte sprachen von ihrem Arbeitsalltag als *totalem Krieg*, wobei ebenso Begriffe wie *Zickenkrieg*, *Papierkrieg* oder *War for talents* benutzt wurden.

Arbeitnehmer sprachen von sich selbst als (*Einzel-*) *Kämpfer*, die sich in einem *Kampf* befinden, wobei der *Kampf* als ein Gefäß betrachtet werden kann, das

⁴⁹ Schmitt, Rudolf (2011), Systematische Metaphernanalyse als qualitative sozialwissenschaftliche Forschungsmethode, S.51 (http://www.metaphorik.de/sites/www.metaphorik.de/files/journal-pdf/21_2011_schmitt.pdf, aufgerufen am 03.08.2016)

⁵⁰ Die vollständige Liste aller gesammelten Sprachbilder findet sich in Anhang 1.

durch Oberflächen begrenzt ist, welches wiederum von den Kämpfern, die eine Substanz darstellen, gefüllt wird.

Eine Ontologische Metapher findet sich, wenn bspw. vom *gegen* Windmühlen *kämpfen* die Rede war, da die Bewegung des Agierenden auf ein Objekt gerichtet beschrieben wurde.

In Formulierungen wie *Schutz gegenüber* bzw. *vor* einigen Eigenschaften der Arbeitswelt zu haben, ist eine räumliche Orientierung enthalten. Dasselbe gilt dafür, sich oder andere in der Arbeitswelt *vor* ungewollten Ereignissen zu *schützen*, *beschützt* zu sein oder *geschützt* zu werden, was mehrfach als erstrebenswert angeführt wurde. Die zugehörige Orientierungsmetapher lautet „gut ist vorn“.

Sich als Teil der arbeitenden Bevölkerung gegen gefühlte Ungerechtigkeit zu *wehren* bzw. *zur Wehr* zu *setzen*, findet sich ebenfalls in den Aussagen der Befragten wieder, wie *sich* oder die eigenen Rechte zu *verteidigen*. Die hier benutzte Präposition *gegen* gibt wieder den Hinweis auf eine Ontologische Metapher, welche die Richtung der Handlung anzeigt.

Auch *destruktive* Äußerungen, mithilfe von Verben wie *zerstören* und *vernichten*, wurden getätigt, wobei die Befragten den aktiven Part meist Politikern oder den Arbeitgebern zuschrieben.

Es wurde von *Feindschaft* oder einem *feindlichen* Umfeld in der Arbeitswelt gesprochen, in dem *gehauen*, *gestochen* und *geschlagen* wird, was sich bspw. in Sprachbildern wie *jemanden in die Pfanne hauen* oder einem *blinden Zuschlagen auf alle* widerspiegelt, was erneut ontologische Metaphern sind, welche Tätigkeiten im Raum orientieren (*in die Pfanne*, *auf alle*) oder anderweitig zu spezifizieren (*blindes Zuschlagen*). Arbeiten wurde teilweise auch als *Knüppeln* beschrieben. Das wiederkehrende Bild in all diesen Äußerungen ist, dass Arbeit eine durchaus schädigende Wirkung auf den Arbeiter haben kann, man sich im Arbeitsalltag verletzen kann und die Arbeitswelt ein menschenfeindlicher Ort ist.

Wenn von einer *vereinnahmenden*, also überfordernden Arbeitssituation die Rede war, so stellt diese Aussage eine Personifikation der Arbeitssituation dar, da der Arbeitssituation menschliche Eigenschaften zugeschrieben werden. Dasselbe gilt für das Arbeitsleben eines Arbeitnehmers, der sich als *vom Arbeitsleben*

eingenommen beschrieb, wobei der Arbeitnehmer in diesem Fall gleichzeitig eine Landfläche ist, da nur begrenzte Gebiete *eingenommen* werden können.

Unvoreingenommenes Verhalten enthält hingegen wieder den Hinweis auf Positionen davor und dahinter im Raum und somit eine Orientierung in Bezug auf die beschriebene Person.

Einen Platz in der Gesellschaft einzunehmen, sich als nützliches Mitglied ebendieser wahrzunehmen, ist eine ontologische Metapher, bei der die *Gesellschaft* behandelt wird wie eine Landfläche, auf welche dann mit dem *Platz in ihr* Bezug genommen wird. Die Auskunftsperson wird gleichzeitig zur Materie, die diesen Raum füllt.

Einige Arbeitnehmer sahen sich bei ihrer Arbeit als *Frontkämpfer*, die *an verhärteten Fronten kämpfen*, zwischen welche man als Mitarbeiter auch einmal *geraten* kann.⁵¹ Erneut geben die Präposition *an* und *zwischen* die Bewegungsrichtung der Person im Raum an.

Weitere Ontologische Metaphern finden sich in der Beschreibung von *widerstandsfähigen* Mitarbeitern, die *Widerstand* leisten oder *auf die Barrikaden gehen gegen* die gefühlten Ungerechtigkeiten in ihrem Arbeitsumfeld. Interessant ist hier, dass man sich erst in eine erhöhte Position bringt (*auf* die Barrikaden), was die Metapher „gut ist oben“ impliziert, bevor man eine zielgerichtete Aktion *gegen* oder *wider* den Angreifer ausübt.

Im Gegensatz dazu fühlten sich andere Angestellte als Teil *eines Heeres von Überforderten*, welches sich wohl eher *widerstandlos* ergeben würde. Die Orientierungsmetapher „mehr ist oben“ ist in *überfordert* enthalten.

Politikern und Unternehmern wurde unterstellt *das Soziale aus den Augen zu verlieren*. *Das Soziale*, als grundsätzliches Ziel politischen und unternehmerischen Handelns verstanden, wird somit als (sichtbares) Objekt dargestellt und *die Augen* werden zum Gefäß, dessen Inhalt man *verlieren* kann.

Ein Angestellter hatte das Gefühl, dass die *soziale Sicherheit* zunehmend *ins Hintertreffen gerät*, sprich abnimmt. Hier findet sich die Positionierung eines Ob-

⁵¹ Die Begriffe *Konfrontation* und *konfrontativ* habe ich bewusst ausgelassen.

jektes, nämlich der *sozialen Sicherheit*, hinter den Anspruch der Auskunftsperson.

Eine andere Auskunftsperson währte sich *auf verlorenem Posten*, also ohne Hoffnung und auf sich gestellt. Vor einem ähnlichen Hintergrund wurde auch von *Rückzug* bzw. *sich zurückziehen* gesprochen. Während *auf verlorenem Posten* die Orientierung in Form einer festen Position im Raum bietet, vermittelt *sich zurückziehen* die Richtung, in welche eine Bewegung auf der Suche nach einer festen Position im Raum stattfindet.

Von einigen wurde das Konzept Überleben metaphorisch verwendet. Beispiele hierfür sind, dass der Lohn der Arbeit zum *Überleben* notwendig ist oder dass das Bestehen in der heutigen Arbeitswelt einem *Überlebenskampf* gleicht.⁵²

Auch hier wird durch das Anzeigen einer Richtung eine räumliche Orientierung oberhalb des Lebens angezeigt, welches dadurch gleichzeitig zum Objekt wird.

Des Weiteren wurden Verlustängste thematisiert. Einige Studienteilnehmer befürchteten *den Arbeitsplatz, die Lebensgrundlage, den Überblick, Geld, Zeit, ihre Würde, den Anschluss* oder gleich *alles* zu *verlieren* und mit einem *Verliererimage* zu enden. Da man nur Objekte verlieren kann, handelt es sich um Ontologische Metaphern.

Auch die Orientierungsmetapher vom *Aufgeben* wurde benutzt, wobei *geben* die Aktivität beschreibt und *auf* die Richtung der Handlung anzeigt.

Manche Angestellte fühlten sich *im Stich gelassen*, mit anderen Worten sie fühlten sich in einer schwierigen Situation allein gelassen. Hier wird aus dem *Stich*, der als Ableitung von stechen eigentlich eine Handlung meint, ein Gefäß, mit einer Innen-Außen-Orientierung. Der Angestellte selbst ist die Substanz, die das Gefäß *Stich* füllt.

Einige Studienteilnehmer beklagten die *Unterbesezung*, also den chronischen Personalmangel in ihren Unternehmen oder gaben Anregungen wie bestimmte Positionen ihrer Meinung nach besser zu *besezen* wären, sprich welche Qualifikationen für welche Stelle vorauszusetzen seien. Hier fällt einerseits auf, dass Stellen, Posten oder Positionen in einem Unternehmen als Landfläche beschrie-

⁵² Den Begriff *überlebensfähig* habe ich bewusst ausgelassen.

ben werden, die *besetzt* werden können. Andererseits lässt sich vom Begriff *Unterbesetzung* die Orientierungsmetapher „weniger ist unten“ ableiten. Aus dem Kontext heraus ergibt sich sogar die Schlussfolgerung „schlecht ist unten“.

Breit aufgestellt zu sein, d.h. ein Höchstmaß an Flexibilität zu halten, wurde positiv bewertet. Hier wird das Unternehmen bzw. seine Belegschaft zum Objekt, das *aufrecht stehen* kann und mit *breit* wird ein Aspekt desselben beschrieben.

Auch *aggressives* Führungsverhalten wurde thematisiert, was eine Personifikation des Führungsverhaltens darstellt. Wenn Mitarbeiter für Fehler ihren *Kopf hinhalten* müssen oder diesen von ihrer Führungskraft *abgerissen* bekommen, so wird jeweils die Richtung der Bewegung des Kopfes beschrieben, in diesen beiden Fällen entweder zur Führungskraft *hin* oder vom Körper *ab*, also weg. Im Sprachbild von den *rollenden Köpfen* im Arbeitsalltag, werden die *Köpfe* zum frei beweglichen Objekt.

Wiederum andere Befragte fühlten *ein Messer im Rücken* oder befürchteten, dass ihnen jemand *in den Rücken fällt*. Beides sollte einen Verrat, die Behinderung beim Erreichen eines sicher geglaubten Zieles oder generell einen Mangel an Kollegialität innerhalb des jeweiligen Unternehmens verbildlichen. Der *Rücken* stellt hier ein Gefäß dar, was von den Substanzen *Messer* oder *Kollegen* gefüllt werden kann. Bei dem *in den Rücken fallen* wird sogar die Richtung angegeben, nämlich nach unten (*fallen*) und hinein.⁵³ Das impliziert wiederum das die Substanz entweder von oben kommt und/ oder sich das Gefäß unten befindet.

Es wurde angemerkt, dass Kollegen oftmals *gegeneinander* oder *alle gegen alle* agierten. Auch das sich *gegenseitig Ausstechen*, d.h. seinen Gegenüber besiegen, wurde genannt. Mit *gegen* oder *aus* wird die Bewegungsrichtungen im Raum verdeutlicht.

Bei manchen Studienteilnehmern führte ein solch unkollegiales Verhalten dazu, dass *sich* die betroffenen Mitarbeiter *verschanzten*. Einige Befragte führten eine *Abschottung* von ihrer Tätigkeit oder den Kollegen an. In beiden Fällen machten sich die Arbeiter zum Gefäß mit einer Grenze zwischen innen und außen, die geschlossen oder verstärkt werden kann.

⁵³ Eine ähnliche Dynamik findet sich in der Metapher *hinterrücks zu Fall bringen*.

Andere Interviewte waren in ihrem Arbeitsalltag umso mehr *auf der Hut*, d.h. sie versuchten nach den Spielregeln der Anderen zu spielen, worin die Orientierungsmetapher „gut ist oben“ enthalten ist.

Weitere Metaphern, die sich in diese Aufzählung einreihen, sind *Mobbing-Attacken* unter Kollegen, der *Störenfried* als Bild für einen Unruhestifter oder Befragte, die sich selbst als *Opfer* beschrieben.

Im Arbeitsalltag erlebte (*Selbst-*) *Aufopferung* impliziert durch die Silbe *auf* ebenfalls „gut ist oben“, obwohl *Opfer* ein negativ konnotierter Begriff ist.

Der Begriff *nach hinten losgehen*, kurz gesagt scheitern, verdeutlicht eine Bewegung *nach hinten* vom Ziel aus betrachtet, während durch das *losgehen* gleichzeitig eine Bewegung des gehenden Objektes nach vorn angedeutet wird. In der Bewertung des Sprechers überwiegt die Orientierungsmetapher „schlecht ist hinten“. Zudem handelt es sich um eine Personifizierung des Objektes, welches *nach hinten losgeht*.

Das rücksichtslose Verhalten einiger Akteure wurde mit der Metapher vom *über Leichen gehen* umschrieben. In dieser Orientierungsmetapher wird verdeutlicht, „Tod ist unten“, während die Ontologische Metapher das *gehen* spezifiziert.

Einige Studienteilnehmer bemerkten, dass *sich* nach Konflikten alle *zusammen raufen*, sprich sich schrittweise verständigen. Mit etwas Glück wird man wieder *Herr der Lage* und bleibt bei alledem *unversehrt*.

Auch das Konzept *Ziel* wurde in unterschiedlichster Form angesprochen. Bei *gezieltem* oder *zielgerichtetem Handeln* ist das *Handeln* Objekt, dessen Aspekte identifiziert werden. Das *Setzen von Zielen* personifiziert die *Ziele*. Bei Ausdrücken wie das *Ziel vor Augen* oder das *Ziel aus den Augen verlieren* handelt es sich um Varianten der bereits angeführten ontologischen Metapher, wobei die *Augen* ein Gefäß sind welches hier von der Substanz *Ziel* gefüllt wird. Wer *am Ziel vorbei* arbeitet, konzeptualisiert das Ziel als unbewegtes Objekt im Raum, zu dem man sich relativ bewegen kann. Im Umgang mit Autoritäten wurde das *gezielt Ansetzen, wo es die trifft, die auch was zu sagen haben*, angesprochen.⁵⁴

⁵⁴ Die Begriffe *Ziele* erreichen, verfolgen, vorgeben, anstreben, verwirklichen oder haben, *zielstrebig*, *-orientiert* oder *-führend* sowie *erzielen* habe ich bewusst ausgelassen.

Ein *Triumph* lässt auf den positiven Ausgang eines Konfliktes schließen, wohingegen ein *Pyrrhussieg* ein ambivalentes Resultat umschreibt. Des Weiteren ist bei Erfolgen ungewiss, wer die *Lorbeeren einstreicht* bzw. *einsackt* oder in anderen Worten, wer die Anerkennung für das Erreichte bekommt. Hier sind die *Lorbeeren* ein Substanz, mit der ein Gefäß, im Falle von *einsacken* ein Sack, befüllt werden soll.

Das Leben in Unsicherheit wurde von einem Befragten mit dem Bild des *Damokles-Schwertes* veranschaulicht, während ein Anderer den Vergleich mit dem Kampf von *David gegen Goliath* bemühte um seinem Gefühl der Wehrlosigkeit Ausdruck zu verleihen. Beides sind symbolische Metonymien, wobei das *Damokles-Schwert* für „eine drohende unabwendbare Gefahr, gegen die der Betreffende zum jeweiligen Zeitpunkt machtlos ist“⁵⁵ steht, und das Bild von *David gegen Goliath* dann benutzt wird, wenn „irgendwo zwei sehr ungleiche Gegner gegeneinander antreten“⁵⁶.

Ein andere Metapher, die sich auf Kriegshandlungen bezieht, ist der Ausdruck *blind schießen* für risikobehaftetes Handeln. Auch die Aussage, dass keiner mehr wirklich *Position bezieht* oder versucht, *die eigene Position zu stabilisieren und zu festigen*, ist ursprünglich Militärjargon.⁵⁷ Die *Position* wird hier jeweils als begrenzte Landfläche sprich Gefäßobjekt behandelt.

Weitere Metaphern, die aus der Militärsprache übernommen wurden, sind die Bilder des Angestellten als *Befehlsempfänger*, der *Befehle ausführen* und *empfangen* soll, sowie des *befehlshabenden Vorgesetzten* der seine Anweisungen im *Befehlstone* weitergibt. Hier sind sowohl Angestellter als auch Vorgesetzter Gefäße, die mit der Substanz *Befehle* gefüllt sind oder werden.

Auch eine Führung *mit Peitsche und Trommel* bzw. *Anweisungen*, sprich ein übertrieben autoritäres Führungsverhalten, wurde angesprochen. Hier wird die Führung personifiziert um *Peitsche und Trommel* benutzen zu können. Bei *Anweisungen* handelt es sich um Informationen die *an* eine Person gerichtet sind.

⁵⁵ <https://de.wiktionary.org/wiki/Damoklesschwert>, aufgerufen am 03.08.2016

⁵⁶ <https://de.wikipedia.org/wiki/Goliath>, aufgerufen am 03.08.2016

⁵⁷ Die Begriffe *Führungsposition* und eine *starke, schwache* oder *höhere Position* habe ich bewusst ausgelassen.

Ebenfalls dem Militärjargon entlehnt sind Sprachbilder wie *Kasernenstil* für einen autoritären Führungsstil, *Degradierung* für das Umschreiben eines sozialen Abstiegs oder *Ausmusterung* für den Umgang mit unliebsamen Mitarbeitern. Unternehmen bzw. Politik wurde das Anwenden von *Taktik* oder das Eingehen von *Allianzen* unterstellt.

Ein Befragter äußerte Angst vor *Terror*, während ein Anderer Deutschland aufgrund von sozialen Spannungen sogar *auf dem Weg zum „Genozid“*⁵⁸ sah. Bei letzterem Sprachbild handelt es sich um eine Personifikation von Deutschland.

Das Gegenstück zu Krieg ist *Frieden* und auch zu diesem Konzept finden sich einige Sprachbilder in den Aussagen der Auskunftspersonen wieder. So wurden die Wünsche nach *sozialem* oder *Seelenfrieden* und nach *friedlichem Ausgleich* geäußert.⁵⁹ Der Ausdruck *Friede, Freude, Eierkuchen* „beschreibt eine oberflächlich intakte und friedliche, übertrieben harmonische Situation, in der über Probleme hinweggesehen wird“⁶⁰ und ist auch eine symbolische Metonymie.

Schließlich gibt es auch *Gewinner* in der Arbeitswelt und man kann die Konkurrenz *gewinnen lassen*⁶¹.

3.1.2. Kriegsmetaphern zweiten Grades

Die Metaphern, die im Folgenden angeführt werden, haben einen schwachen direkten oder einen indirekten Bezug zum Thema Krieg.

Von einigen Befragten wurde die Arbeitswelt als *moderne Sklaverei* beschrieben, in welcher Mitarbeiter (*Lohn-*) *Sklaven* sind, welche *Sklavenarbeit* verrichten. Leiharbeit wird als *Sklavenhandel* oder *-treiberei* benannt. Arbeiten wurde mit *Knechten* bzw. ein Arbeitsverhältnis mit *Knechtschaft* verglichen. Zeitarbeit wurde bildlich mit *Menschenhandel* umschrieben. Arbeitnehmer nannten sich selbst *Schreibtischtäter*, *Leibeigene* oder *Büttel des Herrn*. Ihre *tyrannischen* Arbeitgeber betrieben mithilfe von *Knebelverträgen* *Raubbau* an den Angestellten oder

⁵⁸ Anführungszeichen wurden vom Studienteilnehmer gewünscht.

⁵⁹ Die Begriffe (*un-*)*zufrieden* und (*un-*)*befriedigt* habe ich bewusst ausgelassen.

⁶⁰ https://de.wiktionary.org/wiki/Friede,_Freude,_Eierkuchen, aufgerufen am 03.08.2016

⁶¹ Die Begriffe *Gewinnorientierung*, *-maximierung* und *-beteiligung* habe ich bewusst ausgelassen.

die *Unterjochung* ihrer Mitarbeiter. Auch die *Vasallenpolitik* Amerikas in Bezug auf das Verhältnis zum Wirtschaftspartner Deutschland wurde angesprochen.

Fremdbestimmte Arbeitnehmer fühlten sich *in die Ecke gedrängt*, wobei der Arbeitnehmer die Substanz ist, die das Gefäß *Ecke* ausfüllt. Wer einen Fehler macht, muss dafür *gerade stehen*, also die Verantwortung übernehmen. Eine unternehmensinterne Hierarchie wurde als *Rangordnung* bezeichnet, in welcher sich Angestellte *untergeben* fühlten. Sprachbildern wie *Unterjochung* oder *untergeben* beinhalten die Orientierungsmetapher „Kontrolle oder Macht ausgesetzt sein ist unten“.

Der Unternehmensalltag wurde teilweise als *Diktatur*, das Führungsverhalten als *diktatorisch* und die Führungskraft als *Diktator* beschrieben.⁶² Passend dazu hatten andere Angestellte das Gefühl sich ihrer Führungskraft zu *unterwerfen* oder *unterwürfiges* Verhalten bei Kollegen zu beobachten, was erneut der Orientierungsmetapher „Kontrolle oder Macht ausgesetzt sein ist unten“ entspricht.

Im selben Zusammenhang wurde auch das *sich Fügen*, also unterordnen, und *immer parat stehen* bzw. *sein* genannt, Synonym für ständige Erreichbarkeit oder Bereitschaft. Andere hatten das Gefühl von ihren Führungskräften (*mit Füßen*) *getreten zu werden und nach unten weiterzutreten* bzw. *zurücktreten*, wobei das erste Sprachbild erneut die Abfolge der Hierarchieebenen von oben nach unten verdeutlicht.

Viele Arbeitnehmer fühlen sich *beherrscht, ausgeliefert, überwacht, diskriminiert, kontrolliert, dominiert, unterdrückt, gefangen, verheizt, ausgebrannt* bzw. *verbrannt oder unmenschlich* bzw. *menschenverachtend behandelt*. Die (*Allein-*) *Herrschaft* oder *Dominanz* der Arbeitgeber waren ebenso Thema, wie die *Kontrolle* (bis hin zu *Kontrollwut*), *Überwachung*, *Unterdrückung* oder *Diskriminierung* durch ebendiese. Hier wiederholen sich die bereits erwähnten Orientierungsmetaphern („Kontrolle oder Macht ausüben ist oben“; „Kontrolle oder Macht ausgesetzt sein ist unten“) und ontologischen Metaphern („Arbeitnehmer ist Gefäß“; „Arbeitnehmer ist Substanz“).

Andere Befragte beschrieben sich als *hilflos, erpressbar, obrigkeitshörig, abgeschottet* oder *chancenlos*. Die angesprochene *Chancenlosigkeit*, *Wut* oder *Hö-*

⁶² Die Begriffe *diktieren* und *Diktat* habe ich bewusst ausgelassen.

rigkeit, passen zu dem Vergleich mit dem Leben in einem *Gefängnis*. Die *Entscheidungsgewalt* liegt bei den Arbeitgebern, während die Arbeitnehmer *sich quälen* und *Zwangsarbeit* verrichten. Ein *Regime von Angst*, in dem derjenige, der *sich über etwas hinwegsetzt* eine *Strafe* erhält, *weg vom Fenster ist* oder *untergeht*.

Die Verhaltensweisen, in denen ein solches Führungsverhalten auf Arbeitnehmerseite resultiert, sind vielfältig.

Aufmüßig, sprich sich widersetzend, oder *expansiv*, also selbstbestimmt, aufzutreten waren ebenso Nennungen, wie das selbstbewusst *jagen gehen* (und sei es nur *dem Geld hinterher*) oder andere über Anreize *locken*. Bei all diesen Schilderungen, verwundert auch nicht die Prognose, dass es irgendwann *knallt*, in anderen Worten eskaliert.

In unterschiedlicher Form wurde von einigen Befragten das Konzept *Grenze* zur Sprache gebracht. Oft ging es darum die Arbeitsbelastung zu *begrenzen*, in anderen Worten zu verringern. Andere wünschten sich die Fähigkeit sich *abzugrenzen*, also besser zwischen Arbeit und Freizeit zu unterscheiden. Weitere Beispiele sind *grenzenloses*, also unendliches Wachstum oder *unbegrenzte*, sprich unbefristete Verträge. Im Arbeitsalltag können auch *Gebiete abgegrenzt* werden. So wurden *Aufgaben-, Arbeits-, Einsatz- und Interessengebiete* angeführt, welche entweder *abgesteckt, vergrößert, verloren, bearbeitet, abgedeckt* oder *eingeschränkt* wurden. Das Wort *Gebiet* zeigt bereits an, dass es sich um Landflächen handelt, die wiederum wie Gefäße behandelt werden.

Auch das Konzept Tod wurde metaphorisch verwendet. So war die Rede von *toten*, also für die Arbeit verlorenen, *Tagen*, einem *toten*, sprich nicht mehr funktionierenden, *sozialen System*, davon sich *totzuarbeiten*, d.h. über die eigenen physischen oder psychischen Grenzen hinaus, oder *Zeit totzuschlagen*, kurz gesagt nicht zu arbeiten. Der *Tag*, das *soziale System* und die *Zeit* wurden hier personifiziert. Auch die *Smartphone-Leiche* als Person, die permanent erreichbar und abhängig vom Internet ist, gehört in diese Kategorie.

Anstelle von Kollegialität oder Teamgeist wurde von einigen Interviewten eine *Intrigengesellschaft* wahrgenommen, wobei die Intrigen personifiziert werden müssen um eine Gesellschaft zu bilden. Das vorherrschende Leitmotiv lautet

friss oder stirb, die Arbeitnehmer sind also auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen. Interessant ist hierbei, dass der Arbeitnehmer durch das Wort *fressen* auf eine Stufe mit Tieren gestellt wird, was die einseitige Machtbeziehung zu Gunsten des Arbeitgebers nur noch deutlicher hervortreten lässt.

Einige Befragte berichteten von *Konflikten*, dem *Androhen* von Kündigungen oder *existenzbedrohenden* Situationen, wobei nur die Personifikation von Existenz bedroht werden kann. Der von Konkurrenz geprägte Umgang der Mitarbeiter untereinander wurde mit dem Begriff *Ellenbogenverhalten* veranschaulicht. Hier ist der *Ellenbogen* Teil einer Metonymie und steht mal für das Ganze bzw. den Benutzer (die Person, zu welcher der Ellenbogen gehört), mal für das Resultat (das Benutzen der Ellenbogen im Umgang miteinander).

Andere gaben an, unter der Arbeitsbelastung zu *leiden* bzw. dass Kinder unter mangelnder Aufmerksamkeit *leiden*.⁶³ Hier wiederholen sich die Orientierungsmetapher „oben ist mehr“ und „schlecht sowie traurig sein sind unten“, was bei einer *hohen* Arbeitslast dazu führt, dass man *unter* dieser leidet.

An der Personifikation von Arbeit *kaputt zu gehen* bzw. *kaputt gemacht zu werden* oder bereits zu *sein*, fällt in denselben Kontext.

Den Politikern wurde unterstellt einen *Antisozialstaat* zu erschaffen, in dem Profite auf Kosten der Arbeitnehmer gemacht werden und Sozialabbau betrieben wird. Manche Studienteilnehmer sprachen von *wirtschaftlichen* oder anderen *Folgeschäden*, die aus einer solchen Arbeitswelt entstehen könnten, wobei die Arbeitswelt selbst Objekt sein muss, um überhaupt geschädigt werden zu können.⁶⁴

Andere nannten die Situation in der Arbeitswelt gar eine *Katastrophe* oder befürchteten einen (*sozialen*) *Absturz* bei *drohender* Arbeitslosigkeit. Die dem Arbeitgeber *drohende* Arbeitslosigkeit ist hierbei eine Personifikation.

Das *Chaos* bzw. die *chaotischen* Zustände in der Arbeitswelt verlangten laut einigen Befragten nach *Schadensbegrenzung*, sonst drohe ein *Zusammenbruch* oder es gerate alles *außer Kontrolle*, bis hin zur *Anarchie*. Um *zusammenbrechen* zu können, muss die Arbeitswelt ein Gebäude sein, was auch eine *Scha-*

⁶³ Den Begriff *leidensfähig* habe ich bewusst ausgelassen.

⁶⁴ Die Begriffe *schädigend*, *schädlich*, *Entschädigung* und *Haltungsschäden* habe ich bewusst ausgelassen.

*den*sbegrenzung ermöglichen würde. Die *Kontrolle* wird als Gefäß betrachtet, wobei gleichzeitig die Orientierungsmetapher „gut bzw. sicher ist innen“ und „schlecht bzw. unsicher ist außen“ angewendet wird.

Auch *Hass* oder *interne Unruhe* in Form von Streik wurden befürchtet. Hier wird die Arbeitswelt erneut als Gefäß betrachtet, in dessen Inneren Unruhen drohen.

Des Weiteren wurde der Wirtschaftsstandort Deutschland, als Verbildlichung der wahrgenommenen politischen Missstände, als *sinkendes Schiff* bezeichnet. In dem Wort *sinken* kommen die Orientierungsmetaphern „schlecht ist unten“ und „Tod ist unten“ zusammen.

Verschleierung oder das *Lahmlegen* der Wirtschaft waren weitere negative Auswirkungen, die von den Befragten angesprochen wurden. Hier werden die Bedingungen in der Arbeitswelt erneut als Objekte gesehen, dass sich *verschleiern* oder *lahmlegen* lassen.

Um *sein Gebiet bzw. Zäunchen abstecken* zu können, muss man seine Arbeit wiederum als Landfläche konzeptualisieren.

Einige Studienteilnehmer sahen allerdings auch das Potential *Menschen, Leben* oder *die Welt* zu *retten*, v.a. in Bezug auf ehrenamtliche Arbeit.

Ebenso gibt es Mitarbeiter, die *aufeinander zugehen* oder *-kommen*, es werden *Kollegen gedeckt* und es wird *durchgehalten*.

Einige Konzepte wurden nicht weiter verfolgt, da der Bezug zum Konzept Krieg zu schwach erschien. Dazu gehören *Sicherheit, Freiheit, Macht, Ausnutzung, Ausbeutung, Gefahr, Dienst, Einsatz, Kooperation, Angst, Not, Zwang, Qual, Kontrolle* und *Streit*. Mangels einer feststehenden Definition von Kriegsmetaphorik, musste für diese Arbeit eine subjektive Auswahl getroffen werden, die bei anderen analysierenden Personen eventuell unterschiedlich ausgefallen wäre.

3.2. Abstraktion und Vervollständigung der gefundenen Kategorien von Kriegsmetaphern

Neben dem Konzept „Arbeit ist Krieg“, wurde auch das Konzept „Arbeit ist Frieden“ als Kategorie gebildet.

Die Oberkategorie für alle im Folgenden aufgeführten Unterkategorien lautet „Arbeit ist Krieg“.⁶⁵

Als Unterkategorien wurden identifiziert:

- Arbeit ist Tod
- Arbeit ist Leben
- Arbeit ist Kampf
- Arbeit ist Waffengewalt
- Arbeit ist Unfreiheit
- Arbeit ist (umkämpftes) Territorium
- Arbeiten ist Kämpfen
- Arbeiten ist sich Prügeln
- Arbeiten ist Angreifen und Verteidigen
- Arbeiten ist das Erobern oder Behaupten von Gebiet bzw. Land
- Arbeiter sind Kämpfer bzw. Soldaten
- Arbeiter sind Teil einer Armee
- Arbeiter sind Gefangene
- Die Arbeitswelt ist ein Schlachtfeld
- Die Arbeitswelt ist ein Land mit mehreren (umkämpften) Gebieten
- Unternehmer/ Politiker sind Anführer
- Arbeitgeber/ Führungskräfte sind Unterdrücker
- Arbeitgeber/ Politiker sind „Hüter“ eines Territoriums

⁶⁵ Das nach Kategorien sortierte Metapherninventar findet sich in Anhang 1.

- Unternehmen sind Militärstützpunkte
- (Der Wirtschaftsstandort) Deutschland ist ein Kriegsgebiet

Die Konzepte „Arbeit ist Krieg“ und „Arbeit ist Frieden“ ergänzen sich, da Kriege einen Anfang und ein Ende haben und von Phasen des Friedens oder zumindest einer Waffenruhe unterbrochen werden. Auch dem Konzept Arbeit wohnt eine Dualität inne, da es positive und negative Aspekte hat.

Auch die Konzepte „Arbeit ist Tod“ und „Arbeit ist Leben“ ergänzen sich und sind gleichzeitig beide dem Konzept Krieg untergeordnet. Im Krieg wird gestorben und überlebt, so wie der eine seine Arbeit bewältigt und der andere an ihr scheitert.

Das Konzept „Arbeit ist Kampf“ ist dem Konzept „Arbeit ist Krieg“ untergeordnet, da ein Krieg in der Regel aus mehreren Kämpfen besteht.

Die Konzepte „Arbeit ist Kampf“, „Arbeiten ist kämpfen“ und „Arbeiter sind Kämpfer bzw. Soldaten“ ergänzen sich ebenfalls, da Kämpfer in einem Kampf kämpfen, so wie Arbeiter arbeiten bzw. ihrer Arbeit nachgehen.

Auch die Konzepte „Arbeit ist Kampf“, „Arbeit ist Waffengewalt“ und „Arbeiten ist sich Prügeln“ ergänzen sich, da ein Konflikt mit Waffen oder unbewaffnet ausgeglichen werden kann. Gleichwohl gibt es in der Arbeitswelt Konflikte von unterschiedlicher Tragweite, was wiederum verschiedene Handlungsstrategien verlangt.

Die Konzepte „Arbeiter sind Kämpfer bzw. Soldaten“, „Arbeiter sind Teil einer Armee“, „Unternehmer/ Politiker sind Anführer“ und „Unternehmen sind Militärstützpunkte“ ergänzen sich. Kämpfer bzw. Soldaten gehören meist einer organisierten Gruppe (Armee, Einheit) an, was auf Arbeiter ebenso zutrifft (Belegschaft, Kollegium). So wie es in einer Armee einen Oberbefehlshaber gibt, haben Unternehmen einen Vorstandsvorsitzenden oder leitenden Angestellten und Nationalstaaten ein Regierungsoberhaupt. Diese Personen sind in ihrer Funktion alle Anführer, da sie Soldaten, Mitarbeiter oder Bürger führen sollen. Die Soldaten einer Armee halten sich in der Regel an einem Militärstützpunkt auf, so wie die Belegschaft eines Unternehmens an dessen Standort.

Die Konzepte „Arbeit ist Krieg“, „Arbeit ist Kampf“, „Arbeiten ist kämpfen“ und „Arbeiten ist Angreifen und Verteidigen“ ergänzen sich, da ein Krieg bzw. ein Kampf in der Regel aus sich abwechselnden Phasen des Angreifens und Verteidigens besteht. Selbst bei einem sog. Angriffskrieg muss von Gegenwehr ausgegangen werden, d.h. dass sich der Angegriffene verteidigt und den Angreifer so wiederum selbst zur Verteidigung zwingt. Auch Arbeiten besteht aus Agieren und Reagieren.

Die Konzepte „Arbeit ist (umkämpftes) Territorium“, „Arbeiten ist das Erobern oder Behaupten von Gebiet bzw. Land“, „Arbeiten ist Angreifen und Verteidigen“, „Die Arbeitswelt ist ein Land mit mehreren (umkämpften) Gebieten“ und „Arbeitgeber/ Politiker sind „Hüter“ eines Territoriums“ sind voneinander abhängig. Die Arbeit ist Teil der Arbeitswelt, so wie ein umkämpftes Territorium Teil eines Landes mit mehreren umkämpften Gebieten ist. Dieses Land hat ebenso einen „Hüter“, wie es Menschen (Politiker, Arbeitgeber) gibt, die für das Funktionieren der Arbeitswelt verantwortlich sind. Wie oben bereits festgestellt, ist Kämpfen gleichbedeutend mit Angreifen und Verteidigen. Übertragen auf ein Territorium, Gebiet oder Land bedeutet das den Angriff auf den „Hüter“ dieses Territoriums mit dem Ziel Gebiet bzw. Land zu erobern oder im Falle eines Angriffes durch andere, den Versuch das eigene Gebiet bzw. Land zu verteidigen und bestenfalls zu behaupten. In Abhängigkeit vom Kontext können die Begriffe Territorium, Gebiet und Land wirtschaftliche Einheiten unterschiedlicher Größe, angefangen vom eigenen Arbeitsbereich über die Abteilung, das Unternehmen, den Markt bis hin zu Nationalstaat oder Wirtschaftsgemeinschaften bezeichnen.

Die Konzepte „Arbeit ist Krieg“, „Die Arbeitswelt ist ein Schlachtfeld“, „Die Arbeitswelt ist ein Land mit mehreren (umkämpften) Gebieten“ und „(Der Wirtschaftsstandort) Deutschland ist ein Kriegsgebiet“ ergänzen sich. Kriege werden meist auf mehreren Schlachtfeldern geschlagen, so wie Arbeit in die Arbeitswelt eingebettet ist. Die (deutsche) Arbeitswelt als Teil des Wirtschaftsstandortes Deutschland, gleicht einem Schlachtfeld, das Teil eines Kriegsgebietes ist. Da sich die Arbeitswelt aus Unternehmen und staatlichen bzw. Non-Profit-Organisationen zusammensetzt, lässt sich schlussfolgern, dass auch jede einzelne Organisation ein Kriegsschauplatz ist, an dem Soldaten gegeneinander kämpfen, sprich Arbeiter ihre Arbeit verrichten.

Die Konzepte „Arbeit ist Unfreiheit“, „Arbeiter sind Gefangene“ und „Arbeitgeber/Führungskräfte sind Unterdrücker“ sind voneinander abhängig. Ohne Unterdrücker gäbe es keine Unfreiheit unter der die Gefangenen zu leiden haben. Ohne Arbeitgeber hätten viele Arbeiter keine Arbeit. Um dieses Bild zu vervollständigen, müsste man das Arbeit gebende Unternehmen bzw. den Nationalstaat, in dem sich dieses befindet, als Gefängnis oder Gefangenenlager bezeichnen.

Auch die Konzepte „Arbeiten ist das Erobern oder Behaupten von Gebiet bzw. Land“, „Arbeiter sind Gefangene“ und „Arbeit ist Unfreiheit“ bedingen sich in gewisser Weise. Bei einer Eroberung werden oft Gefangene gemacht, die in Unfreiheit weiterleben.

Dasselbe gilt für die Konzepte „Arbeiter sind Kämpfer bzw. Soldaten“ und „Arbeiter sind Gefangene“, denn die Soldaten der besiegten Kriegspartei werden zu Kriegsgefangenen.

3.3. Interpretation

3.3.1. Nutzen von Kriegsmetaphorik

Auch über 70 Jahre nach dem Ende des letzten Weltkrieges ist das Benutzen von Kriegsmetaphern im menschlichen Sprachgebrauch nichts Unübliches, wie wir bereits an den unter 2.1. angeführten Beispielen erkennen konnten. Auch wenn weder Arbeit, noch Argumentieren oder Liebe, einen physischen Kampf darstellen, so sind die entsprechenden Strukturmetaphern „Arbeit ist Krieg“, „Argumentieren ist Krieg“ und „Liebe ist Krieg“ doch Sprachbilder, nach denen wir in unserer Kultur leben, da sie die Handlungen strukturieren, die wir bei der Arbeit, beim Argumentieren oder in der Liebe ausführen.⁶⁶

Obwohl Arbeit, also eine bewusste, schöpferische Handlung, und Krieg, also ein bewaffneter Konflikt, zwei verschiedene Dinge sind, war das Nutzen der Kriegsmetapher in der Beschreibung der Arbeitswelt eines der am Häufigsten wieder-

⁶⁶ Vgl. Lakoff, Johnson (1997), S. 13

kehrenden Sprachmuster in den Aussagen der Teilnehmer der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“. Das lässt vermuten, dass wir es gewohnt sind in Kriegsbegriffen über Arbeit zu sprechen, ohne uns dies regelmäßig bewusst zu machen.⁶⁷

Komplexe Sachverhalte mit Kriegsbegriffen zu beschreiben, hat mehrere Vorteile. Wie bereits angedeutet, „handelt es sich bei Metapher und Bildvergleich um Formen bildhafter Sprache, denen als gemeinsames Strukturmerkmal eine Analogie zugrunde liegt. Ihre argumentative Kraft kommt sowohl durch verdichtete Darstellung als auch mittels ihrer Offenheit zustande.“⁶⁸

Durch den existenziellen Charakter des Krieges verdeutlicht der Nutzer von Kriegsmetaphorik außerdem seine Ernsthaftigkeit und unmittelbare Betroffenheit. Hinzu kommt die Hoffnung oder konkrete Absicht sich durch die Verwendung von Kriegsmetaphern im alltäglichen Sprachgebrauch schnell und leicht verständlich zu machen. Manchmal werden Extrema in der Darstellung emotional besetzter Themen bewusst genutzt und mit dem Ziel der gesteigerten Tiefenwirkung eingesetzt.

Folgen wir nun der Argumentation von Lakoff und Johnson, so sprechen wir über die Arbeit in dieser Weise, weil wir sie uns wie Krieg vorstellen, wobei unsere Vorstellung wiederum direkt unsere Handlungsweise beeinflusst.⁶⁹ Können wir also froh sein, dass in der Arbeitswelt nicht regelmäßig Blut fließt?

3.3.2. Ausblendungen der Kriegsmetaphorik

Da Metaphern Konzepte nur partiell strukturieren, werden auch durch das Sprachbild „Arbeit ist Krieg“ bestimmte Aspekte unserer Erfahrung in der Arbeitswelt sichtbar gemacht, wohingegen andere verborgen werden.⁷⁰ Bspw. kann man durchaus für seine Rechte als Arbeitnehmer *kämpfen* oder diese *schützen*. Dabei ist es aber eher unwahrscheinlich, dass die Arbeitnehmerrechte von der Gegenseite in eine Falle gelockt werden, um sie dann zu meucheln. Ebenso

⁶⁷ Vgl. ebenda, S.13

⁶⁸ Bock, Herbert (1983), Metaphorik: Bildersprache als therapeutisches Werkzeug?, S.98

⁶⁹ Vgl. ebenda, S.14

⁷⁰ Vgl. ebenda, S.18

kann eine Maßnahme *nach hinten losgehen*, weshalb aber niemand auf die Idee kommen würde die Maßnahme zu putzen und zu warten wie eine echte Waffe.

Ein Aspekt, der von der Metapher „Arbeit ist Krieg“ nicht verborgen wird, ist die Möglichkeit eines Friedens. Dennoch muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass sehr wenige benutzte Sprachbilder auf diesen Aspekt abzielten, und das obwohl die Befragten dazu angehalten waren, auch über ihre Idealvorstellungen von Arbeit zu sprechen. So scheint das Empfinden der Arbeitswelt als Welt im Kriegszustand von dauerhafter Natur zu sein.⁷¹ Damit wäre Krieg eher ein inhärentes Merkmal von Arbeit, statt, wie in der Realität, nur phasenweise aufzutreten. Hier muss die Frage gestattet sein, ob die Lösung des Konfliktes überhaupt Ziel von Arbeit ist, oder ob der Kampf nur dem Selbstzweck dient.

Die Antwort könnte in einem weiteren Aspekt liegen, der von Kriegsmetaphern weitgehend verborgen wird. Die Rede ist vom kooperativen Aspekt der Arbeit, also der Möglichkeit die Eskalation von Konflikten durch multilaterale Vereinbarungen zu verhindern. Es ist sowohl im Krieg als auch in der Arbeitswelt möglich, dass die gegnerischen Parteien *aufeinander zugehen* bzw. *zukommen*. Die Globalisierung der Wirtschaft schreitet spätestens seit den 90er Jahren rasant voran, was sich in u.a. an der stetig wachsenden Anzahl von Handelsabkommen ablesen lässt. Auch der Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit⁷² innerhalb der EU, ist ein Resultat von erfolgreichen Verhandlungen. Somit scheinen Auseinandersetzungen oder Interessenkonflikte im Bereich der Wirtschaft auf internationaler Ebene eher mit Hilfe von Kooperation beigelegt zu werden als mit Konfrontation. Aber auch das Funktionieren von kleineren Organisationseinheiten wie Volkswirtschaft oder Unternehmen ist in einem permanenten Kriegszustand nur schwer vorstellbar. Auch hier gibt es Verhandlungen zwischen den einzelnen Akteuren, die zu Kompromissen führen und daher als Interessenausgleich angesehen werden können. An dieser Stelle könnte man anführen, dass ja auch Argumentieren Krieg ist, wodurch auch eine Verhandlung eine kriegerische Ausei-

⁷¹ Als Ausnahme muss hier die Vokabel *Friedenspflicht* gelten, die in Tarifverhandlungen als Ersatz für das Wort *Waffenstillstand* verwendet wird. Nicht zu verwechseln mit dem *Burgfrieden*, welcher den Stillstand im Konfliktlösungsprozess beschreibt und *tiefe Gräben* zwischen den Konfliktparteien offen lässt.

⁷² Jeder Unionsbürger hat hiernach die Möglichkeit, ungeachtet seines Wohnortes in jedem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er nicht besitzt, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben wie ein Angehöriger dieses Staates.

(<https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmerfreiz%C3%BCgigkeit>, aufgerufen am 03.08.2016)

nersetzung wäre. Allerdings würde der kooperative Aspekt einer Argumentation dann ebenfalls unberücksichtigt bleiben.

Auch der schöpferische Aspekt der Arbeit wird von der Kriegsmetaphorik nahezu komplett verborgen. Während es ein Ziel von Arbeit ist, Güter oder Dienstleistungen zu produzieren, entstehen in einem Krieg *Schäden* an den aktiv beteiligten Personen, der Infrastruktur und der Lebensgrundlage der beteiligten Kollektive.⁷³ Die Ergebnisse von Arbeit und Krieg sind also völlig gegenteilig.

Ein weiterer Aspekt der Arbeit, den die Kriegsmetapher teilweise verbirgt, ist die Frage nach dem Sinn von Arbeit. Wenn wir als ein Ziel der Arbeit das Erwirtschaften eines Einkommens herausgreifen, so findet sich noch eine weitere Parallele zu einem Krieg, in dem es auch um das Erlangen von wirtschaftlichen Vorteilen gehen kann. In zunehmendem Maße gewinnen allerdings Faktoren wie Selbstverwirklichung oder eine gesunde Work-Life-Balance⁷⁴ an Bedeutung für arbeitende Menschen. Diese zwei Aspekte der Arbeitswelt wurden nicht mit Kriegsmetaphern beschrieben.

Weiterhin muss auch festgestellt werden, dass fast alle der von den Studienteilnehmern genutzten Kriegsmetaphern sich auf die Kriegsführung vor Beginn des 21. Jahrhunderts beziehen. Aktuelle Entwicklungen, wie der „Krieg gegen den Terror“, in dem es keinen klar abgegrenzten Feind gibt, oder der von der CIA⁷⁵ verdeckt durchgeführte „Drohnenkrieg“ in Pakistan, bei dem Raketenangriffe von unbemannten Luftfahrzeugen durchgeführt werden, haben sich noch nicht in den verwendeten Sprachbildern niedergeschlagen. Generell scheinen sich die verwendeten Kriegsmetaphern hauptsächlich an einem Krieg zu Lande zu orientieren. Begriffe, die sich auf einen Luft- oder Seekrieg beziehen, wurden, bis auf die Ausnahmen des *sinkenden Schiffes*, *untergehen* und *Absturz*, nicht verwendet.

⁷³ <https://de.wikipedia.org/wiki/Krieg>, aufgerufen am 03.08.2016

⁷⁴ Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Einklang stehen, (<https://de.wikipedia.org/wiki/Work-Life-Balance>, aufgerufen am 03.08.2016)

⁷⁵ Central Intelligence Agency, der Auslandsgeheimdienst der Vereinigten Staaten, (https://de.wikipedia.org/wiki/Central_Intelligence_Agency, aufgerufen am 03.08.2016)

3.3.3. Andeutungen und Konnotationen der Kriegsmetaphorik

In erster Linie ist ein Krieg eine Störung des friedlichen Zusammenlebens der Völker und wird in Artikel 26 des deutschen Grundgesetzes auch als solche bestimmt.⁷⁶ Das muss nicht heißen, dass Arbeit eine Störung unseres ansonsten friedlichen Lebens ist, aber dass es in der Arbeitswelt durchaus zu Störungen kommen kann, welche dann mit Kriegsmetaphern umschrieben werden.

Das wiederum bedeutet, dass ein *Frieden* zumindest möglich ist, was sich in den untersuchten Metaphern auch widerspiegelt.

Der preußische Militärtheoretiker Carl von Clausewitz definierte Krieg als einen „Akt der Gewalt, um den Gegner zur Erfüllung unseres Willens zu zwingen“.⁷⁷

Das Wort Gewalt deutet die Beeinflussung, Veränderung oder Schädigung von Menschen an. Vor allem in den Metaphern aus der Kategorie „Arbeit ist sich prügeln“ spiegelt sich diese Konnotation von Krieg wider. Hier schwingt auch ein gewisser Kraftaufwand bzw. körperliche Anstrengung mit. Gewalt ist heutzutage ein negativ belegter Begriff. So verwundert es nicht, dass mit Kriegsmetaphern v.a. die unerwünschten Aspekte der Arbeitswelt beschrieben werden.

Das Aufzwingen des eigenen Willens, auch gegen etwaige Widerstände, drückt sich in den Sprachbildern der Kategorien „Arbeit ist Unfreiheit“, „Arbeitgeber/Führungskräfte sind Unterdrücker“ und „Arbeiter sind Gefangene“ aus. Des Weiteren wird Arbeit in der Kriegsmetaphorik mit einer Hürde gleichgesetzt, die es zu überwinden gilt. Das wiederum impliziert einen Kraftaufwand oder eine andersgeartete Anstrengung.

Clausewitz führte weiter an, dass Krieg eine „Fortsetzung der Politik mit anderen Mitteln“ ist. Die Regeln und demokratischen Strukturen, nach denen wir es gewohnt sind zu leben, werden im Krieg teilweise außer Kraft gesetzt. Aus Ordnung wird *Chaos*, aus Sicherheit wird *Terror*, aus dem Streben nach Selbstverwirklichung wird ein *Kampf ums Überleben*. Wenn rechtsstaatliche Prinzipien nicht oder nur teilweise gelten, werden sie durch die oft angesprochene *Ellenbo-*

⁷⁶ http://www.bundestag.de/bundestag/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_02/245124, aufgerufen am 03.08.2016

⁷⁷ <http://gutenberg.spiegel.de/buch/vom-kriege-4072/3>, aufgerufen am 03.08.2016

genmentalität ersetzt. Es lässt sich also sagen, dass die Kriegsmetaphorik andeutet, dass sich jeder selbst der Nächste ist.

Gleichzeitig wird im Krieg ein den einzelnen Individuen übergeordnetes *Ziel* in den Vordergrund gestellt. Im Kampf geht es zwar um *Leben und Tod*, aber nicht nur um das eigene Leben, sondern das Vieler. So beziehen sich auch die Metaphern, die das Konzept *Schutz* bedienen, oft nicht nur auf den Sprecher, sondern drehen sich um die Gruppe, der sich dieser zugehörig fühlt. Ebenso wird nicht nur um das eigene *Überleben gekämpft*, sondern auch für die Mitmenschen oder bessere Arbeitsbedingungen.

Hinzu kommt eine weitere Konnotation von Krieg. Um seinen Gegner wehrlos zu machen, wird oft zu außergewöhnlichen Maßnahmen gegriffen. Um seinem Gegenüber möglichst immer einen Schritt voraus zu sein, kann Täuschung und *Int-rige* ebenso ein probates Mittel sein, wie Spionage.

In der Geschichte der Menschheit wurde Krieg teilweise als ehrenvoll, männlich und bewundernswert dargestellt. Beispiele aus der deutschen Geschichte sind der Erste Weltkrieg oder die Zeit des Nationalsozialismus.⁷⁸ Auch heute noch wird Gewalt von einigen Kulturen in der oben beschriebenen Weise verherrlicht. Ein prominentes Beispiel ist hier wohl der Dschihad. In unserer Gesellschaft hingegen ist nicht nur Gewalt sondern Krieg im Allgemeinen heutzutage eher negativ belegt. Wenn also Kriegsmetaphern benutzt werden um die Arbeitswelt zu beschreiben, so färbt diese Konnotation ab und lässt Arbeit als etwas erscheinen, dass es zu verhindern bzw. zu meiden gilt.

Weiter oben wurde bereits die Störung des Friedens angesprochen. Krieg deutet auch eine *Zerstörung* von bestehenden Strukturen an. Die Bilder von zerbombten Gebäuden, die regelmäßig in den Medien zu sehen sind, fördern diese Assoziation.

Generell liegt die Vermutung nahe, dass die Unmittelbarkeit der Berührung mit kriegerischem Vokabular im Alltag und in den Medien, die ständige Konfrontation mit kriegerischen Auseinandersetzungen oder zumindest mit der Berichterstattung darüber und den resultierenden Auswirkungen (z. Bsp. Flüchtlingsproble-

⁷⁸ https://de.wikipedia.org/wiki/Krieg#Aufwertung_des_Krieges, aufgerufen am 03.08.2016

matik), unser Bild von Krieg sowie unser Nutzungsverhalten von Kriegsmetaphorik nachhaltig prägen.

Weitere Andeutungen, die durch das Nutzen von Kriegsmetaphorik gemacht werden, sind die Möglichkeiten von Sieg (*Triumph*) und Niederlage, die Gefahr verletzt oder getötet zu werden, *Verluste* materieller (Territorium, Geld) oder immaterieller Art (Ansehen, *Position*) zu erleiden oder Eroberungen zu tätigen, Gefangene zu machen oder selbst gefangen genommen zu werden.

Die Metaphorik der Kategorien „Arbeit ist Unfreiheit“, „Arbeiter sind Gefangene“ und „Arbeitgeber/ Führungskräfte sind Unterdrücker“ deutet zudem eine *einseitige Herrschaftsbeziehung* an, die sich in *Kontrollwut* und permanenter *Überwachung* äußern kann.

3.3.4. Kohärenz der Kriegsmetaphorik

Auch wenn bspw. die Konzepte „Unternehmer/ Politiker sind Anführer“ und „Arbeitgeber/ Führungskräfte sind Unterdrücker“ nicht konsistent sind, also nicht das gleiche Bild hervorrufen, so sind doch alle hier vorgestellten Unterkategorien aufgrund einer gemeinsamen Ableitung (Arbeit ist Krieg) miteinander kohärent, d.h. sie passen zusammen.

Ein Anführer, der seine Mitarbeiter *schützt* und *Konflikte löst*, ruft ein anderes Bild von einem Unternehmer in uns hervor, als ein Unterdrücker, der *Menschen verachtet* und ein *Regime von Angst* etabliert. Was aber beide Bilder gemein haben, ist die Tatsache, dass sowohl Anführer als auch Unterdrücker Macht über eine Gruppe von Menschen haben, wie es im Krieg üblich ist. Der Unterschied liegt also in der Art der Ausübung dieser Macht.

Ähnlich ist es bei den Kategorien „Arbeiten ist sich Prügeln“ und „Arbeiten ist das Erobern oder Behaupten von Gebiet bzw. Land“. Jemandem *in den Rücken zu fallen*, muss nicht bedeuten, dass man der Person etwas wegnehmen möchte, wie in der Metapher eines Mitarbeiters, der *über seine Grenzen geht*. Beides ruft aber das Bild von Gewaltausübung hervor, wie sie im Krieg üblich ist.

3.3.5. Selbstverständlichkeiten und Normalitäten der Kriegsmetaphorik

Wie auch aus den Schriften von Carl von Clausewitz hervorgeht, ist die Voraussetzung für einen Krieg das Vorhandensein eines Gegners. Durch die Nutzung von Kriegsmetaphorik wird die Existenz von Konfliktparteien mit konfligierenden Interessen und Meinungen in der Arbeitswelt zur Selbstverständlichkeit. Beispiele hierfür sind der *Zickenkrieg* oder *Interessenkämpfe*.

Wie bereits erwähnt wurde, tendiert der Mensch auch dazu den Vorgang des Argumentierens in Kriegsbegriffen zu beschreiben. Darin könnte einer der Gründe liegen, dass wir auch über das Arbeiten in dieser Art und Weise sprechen, wo doch der Austausch von Argumenten zweifelsohne ein integraler Bestandteil von Arbeit in einer Dienstleistungsgesellschaft ist.

Normalerweise gibt es in einem Krieg etwas zu *gewinnen* oder es droht ein *Verlust*. Kriege finden nicht ohne Grund statt und das gilt auch für die Konflikte in der Arbeitswelt, wo bspw. *um Gesetzeinhaltung* oder *für Gerechtigkeit gekämpft* wird. Da allerdings von den meisten Studienteilnehmern eine eigene Unterlegenheit in Bezug auf den Gegner prognostiziert wurde, traten Aspekte wie Ehrenrettung, Sieg oder Gewinn nahezu völlig in den Hintergrund.

Die eigenen *Ziele* um jeden Preis erreichen zu wollen gehört ebenso zur Normalität im Krieg, wie das in Kauf Nehmen von *Opfern* zur Verhinderung von Niederlagen. Kompromisse sind eher die Seltenheit, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass die Möglichkeit der Kooperation von der Kriegsmetaphorik ausgeblendet wird.

Außerdem sind die Dauer, der Verlauf und oft sogar der Ausgang einer kriegerischen Auseinandersetzung im Vorfeld unklar. Trotz aller strategischen Planung bleibt doch immer das Risiko von unvorhersehbaren Wendungen. Somit lässt sich sagen, dass die Ungewissheit bzw. Unsicherheit im Krieg Normalität ist.

Erwerbstätige, die sich als Soldaten bzw. als Teil einer Armee wahrnehmen, sehen sich als Teil einer hierarchischen Struktur, aus welcher eine Befehlsstruktur folgt. „Alle Soldaten unterliegen dabei dem Prinzip von Befehl und Gehorsam gegenüber ihren Vorgesetzten und müssen gewisse Einschränkungen ihrer Frei-

heiten und Grundrechte hinnehmen.“⁷⁹ Tauscht man das Wort Soldaten im letzten Satz durch das Wort Sklaven aus, bleibt der Sinn erhalten, und die Aussage kann als Erklärung für die Kategorie „Arbeiter sind Gefangene“ dienen.

3.3.6. Von Kriegsmetaphorik vermittelte Ängste und Freiräume

Die Ängste, die von Kriegsmetaphern vermittelt werden sind größtenteils *Verlustängste*. Angefangen von dem möglichen Gesichtsverlust bei einer Niederlage über das *Verlieren des Überblicks* bis hin zu dem *Verlust der Kontrolle* über die Situation wurden etliche Ängste angesprochen. Aber auch Befürchtungen davor, Auswirkungen von Gewaltanwendung ausgesetzt zu sein oder bei Ungleichheit der Waffen nicht auf Augenhöhe im Kampf zu stehen, sind vordergründig. Selbst der Sieger eines fairen und regelgerechten Kampfes kann sich nicht sicher sein, *unversehrt* zu bleiben. Die Angst vor dem Verlust des eigenen Lebens ist sicherlich das extremste Beispiel.

Andererseits eröffnet das *Chaos* eines *außer Kontrolle* geratenen Konfliktes manche Freiräume. Auch wenn bspw. das Humanitäre Völkerrecht⁸⁰ ein Regelwerk für internationale bewaffnete Konflikte darstellt, so besteht doch immer die Gefahr, dass in einem Kriegsgebiet rechtsfreie Räume entstehen, in denen Taten ungesühnt bleiben, die zu Friedenszeiten *Strafen* oder *Sanktionen* nach sich ziehen würden. Wenn Führung als *Diktatur* beschrieben wird, spricht das dafür, dass die Führungskraft wiederholt bestehende Gesetze ignoriert und Regeln außer Kraft setzt.

Dieser Freiraum weckt gleichzeitig die Angst vor Kriegsverbrechen. Die mediale Aufmerksamkeit um die Ereignisse in Guantanamo oder Abu Ghraib hat uns vor Augen geführt, dass Folter auch im 21. Jahrhundert noch praktiziert wird.

Des Weiteren ist Krieg eine Möglichkeit auf vielen Ebenen (z. Bsp. Beruf, Privatleben, Personal, Zeit, Gestaltungsspielraum) und in einer Vielzahl von Bereichen (u.a. Aufgaben-/ Arbeits-/ Einsatz-/ Interessengebiet) zu *expandieren*, was sich

⁷⁹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Milit%C3%A4r#Hierarchie>, aufgerufen am 03.08.2016

⁸⁰ https://de.wikipedia.org/wiki/Humanit%C3%A4res_V%C3%B6lkerrecht, aufgerufen am 03.08.2016

vor allem in den Metaphern der Kategorien „Arbeit ist ein (umkämpftes) Territorium“, „Arbeiten ist das Erobern oder Behaupten von Gebiet bzw. Land“ und „Die Arbeitswelt ist ein Land mit mehreren (umkämpften) Gebieten“ widerspiegelt. Der in diesem Zusammenhang verwendete Begriff der *Grenzenlosigkeit* kann sowohl Freiräume bieten als auch Ängste hervorrufen.

3.3.7. Sozialer und kultureller Kontext von Kriegsmetaphorik

Das Thema Arbeit ist Forschungsgegenstand unterschiedlichster Wissenschaftsdisziplinen. Nicht nur Betriebs- und Volkswirte befassen sich mit der Arbeitswelt, sondern auch Sozialwissenschaftler, Philosophen und Physiker. In Betriebs- und Volkswirtschaft wird der produktive Charakter menschlicher Tätigkeit hervorgehoben. Die Philosophen nennen den Arbeitsprozess schöpferisch. Karl Marx sah in ihm sogar die Voraussetzung für Selbstverwirklichung. Wie wir bereits festgestellt haben, werden all diese Aspekte von Kriegsmetaphorik ausgeblendet.

Ein Ansatz, der die Verwendung von Kriegsmetaphorik zur Veranschaulichung der Arbeitswelt u. U. erklären kann, ist der des Soziologen Lars Clausen. Er stellte den oben genannten Ansätzen eine *zerstörerische* Seite der Arbeit gegenüber. Etwas Destruktives sei schon immer Wesensbestandteil aller Arbeit. Als Beispiele nennt er Arbeitssituationen in denen die Umwelt, Mitmenschen oder der Arbeiter selbst *zerstört* werden. Interessanterweise stellt Clausen fest, dass der destruktive Charakter von Arbeit bei der harten und lebensgefährlichen Arbeit von Soldaten am auffälligsten ist.⁸¹ Hier findet sich also eine Analogie zu der Kategorie „Arbeiter sind Soldaten“.

Der amerikanische Autor Bob Black kritisiert die zentrale Rolle der Arbeit bei der Disziplinierung der Bürger. „Disziplin ist das, was Fabrik, Büro und Geschäft mit

⁸¹ Clausen (1988), Produktive Arbeit, destruktive Arbeit - soziologische Grundlagen, S.55ff

dem Gefängnis [...] gemein haben.“⁸² Die Metaphern der Kategorien „Arbeit ist Unfreiheit“ oder „Arbeiter sind Gefangene“ bestätigen dieses Bild.

Ein weiterer Aspekt, auf den in dieser Arbeit bisher noch nicht eingegangen wurde, ist die fortschreitende Digitalisierung. Der technologische Wandel verändert die Arbeitswelt momentan von Grund auf. Er wird Auswirkungen sowohl auf Führungskräfte als auch auf Mitarbeiter haben. Betriebliche Abläufe und Strukturen befinden sich im Wandel und Gleiches gilt für die Formen der Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und den Unternehmen. Politiker, Führungskräfte und Mitarbeitende werden mit einer sich dynamisch vernetzenden Arbeitswelt konfrontiert, die sowohl hohe Eigensteuerungsfähigkeiten und Kooperationsanforderungen verlangt, als auch einen erheblichen Einfluss auf die Art und Weise der Kommunikation ausübt.⁸³

„Häufiger wechselnde Arbeitsorte, wechselnde Teams, ständig wechselnde Chefs, [...] befristete Arbeitseinsätze und ein in ständigem Wandel befindliches betriebliches Umfeld“⁸⁴ fordern von Erwerbstätigen ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft und immer bessere Kommunikationsfähigkeiten. Diese Herausforderungen werden auch *Verlierer* hervorbringen. Die Rede ist von gering Qualifizierten mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten bei ihren Aufgaben. Ihre Arbeitslosenquote ist mittlerweile 19 % bereits rund viermal höher als die von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (5 %). Die Frage, wie Menschen mit geringen Qualifikationen zu einem Berufsabschluss geführt werden und ihren Platz in der Arbeitswelt finden können, bleibt weiterhin unbeantwortet.⁸⁵ Es verwundert daher nicht, wenn eine solche Situation als *Selbstbehauptungskampf* beschrieben wird.

Der Philosoph Robert Kurz meint "der Verkauf der Ware Arbeitskraft wird im 21. Jahrhundert genauso aussichtsreich sein wie im 20. Jahrhundert der Verkauf von

⁸² Black, Bob (1985): Die Abschaffung der Arbeit, aus dem Amerikanischen übersetzt von Daniel Kulla, erschienen bei Werner Pieper & The Grüne Kraft, Löhrbach 2003 (<http://www.streifzuege.org/2005/die-abschaffung-der-arbeit>, aufgerufen am 03.08.2016)

⁸³ http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/fuehrungskultur-im-wandel-monitor.pdf?__blob=publicationFile, S.3, aufgerufen am 03.08.2016

⁸⁴ <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/digitalisierung-der-arbeitswelt-wie-funktioniert-arbeiten-4-0-a-1082272-3.html>, aufgerufen am 03.08.2016

⁸⁵ Grünbuch Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken, S.44ff (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2, aufgerufen am 03.08.2016)

Postkutschen.“⁸⁶ Das Gefühl, dass der eigene Arbeitsplatz in nicht allzu ferner Zukunft durch die voranschreitende Automatisierung verschwinden wird, könnte ein weiterer Grund dafür sein, dass bei einigen Erwerbstätigen *Verteidigungsinstinkte* geweckt werden. Ist Arbeit im Leben des Befragten gleichgesetzt mit Erwerbsarbeit, mit deren Hilfe der eigene Lebensunterhalt bestritten wird, dann führt eine Gefährdung des Arbeitsplatzes zu einem *Existenz- bzw. Überlebenskampf*. Von Schlagzeilen, wie wir sie in der Einleitung lesen konnten, werden solche Ängste noch befördert.

⁸⁶ <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-01/zukunft-arbeit-arbeitsmarkt/komplettansicht>, aufgerufen am 03.08.2016

4. Statistische Auswertung

Von den 13.652 untersuchten Einzelnennungen wurden 571 rot markiert, da sie mindestens eine Kriegsmetapher ersten Grades enthielten. Weitere 478 Konstrukte wurden gelb markiert, da sie mindestens eine Kriegsmetapher zweiten Grades enthielten. Tauchten in einer Einzelnennung Kriegsmetaphern ersten und zweiten Grades auf, so wurde diese rot markiert. Tauchten in einem Konstrukt mehrere Kriegsmetaphern auf, so wurde dies nicht gesondert kenntlich gemacht.

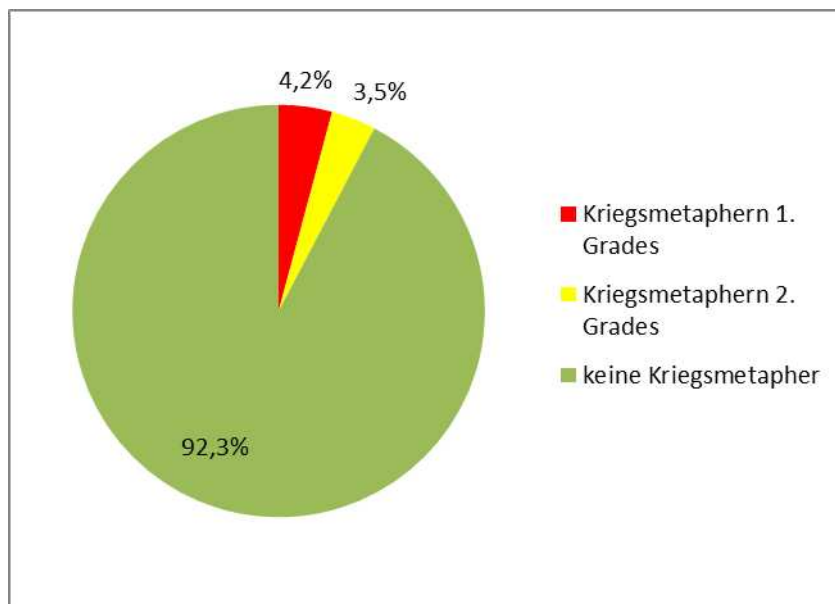


Abbildung 2: Einzelnennungen der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“

In 652 der insgesamt 1.200 Interviews wurde Kriegsmetaphorik benutzt. Davon entfallen 439 auf Interviews mit mindestens einer Einzelnennung, welche eine Kriegsmetapher ersten Grades enthält, und 213 auf Interviews mit mindestens einem Konstrukt, welches eine Kriegsmetapher zweiten Grades enthält.

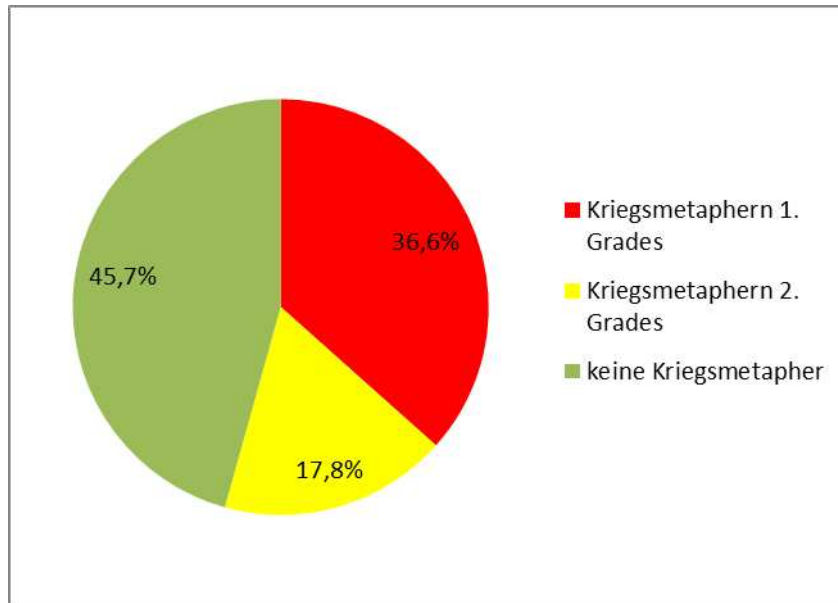


Abbildung 3: Interviews der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“

An dieser Stelle lässt sich bereits feststellen, dass zwar weniger als jede zehnte Einzelnennung (7,7%) eine Kriegsmetapher enthält, aber mehr als die Hälfte aller Studienteilnehmer (54,3%) im Verlauf eines Interviews mindestens einmal Kriegsmetaphorik benutzt hat, um ihren Gedanken zur Arbeitswelt Ausdruck zu verleihen.

Als erstes soziodemografisches Merkmal wurde das Geschlecht der Befragten untersucht. Auch wenn sich mehr weibliche Interviewte der Kriegsmetaphorik bedient haben, so ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen doch immer noch zu gering, um daraus Schlussfolgerungen abzuleiten.

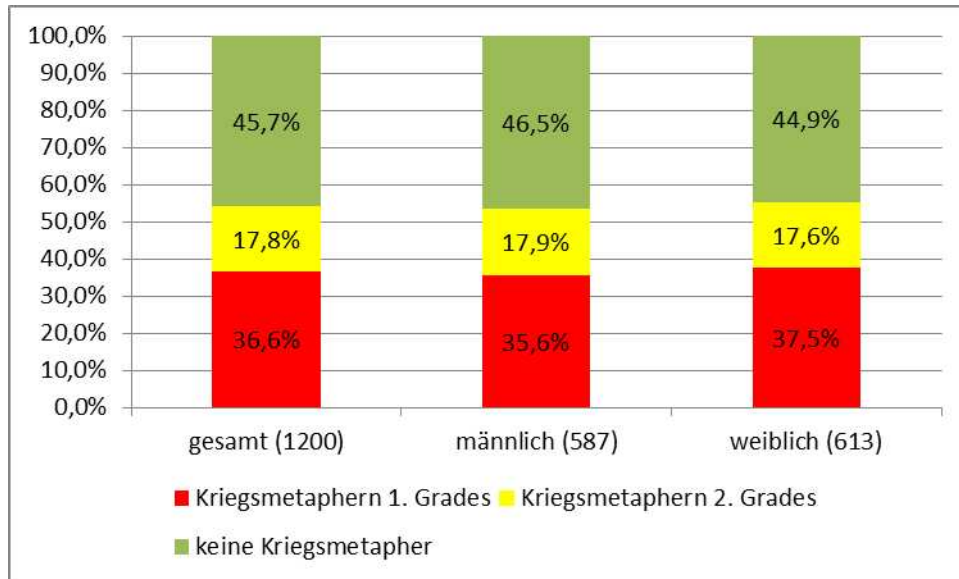


Abbildung 4: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Geschlecht

Die Benutzung von Kriegsmetaphorik in unterschiedlichen Altersgruppen zeigte schon etwas größere Unterschiede. Bei den 20 bis 29-Jährigen war die Benutzung von Kriegsmetaphern weniger stark ausgeprägt, als bei den 40 bis 59-Jährigen. Bei den über 60-Jährigen nimmt der Gebrauch von Kriegsmetaphorik wieder ab. Dennoch muss auch hier angemerkt werden, dass alle ermittelten Werte sehr nahe am Durchschnitt aller Studienteilnehmer liegen.

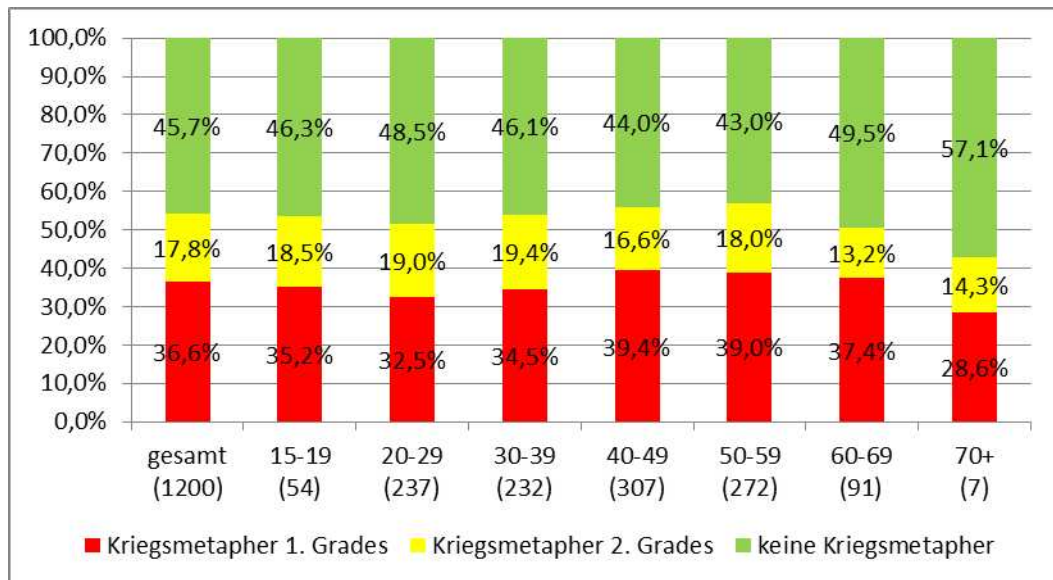


Abbildung 5: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Altersgruppen

Auch unterschiedliche Bildungshintergründe scheinen nur einen geringen Einfluss auf das Nutzungsverhalten von Kriegsmetaphern zu haben. Bei den Studienteilnehmern mit einem Haupt- oder Volksschulabschluss und solchen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife gab es mehr Nutzer von Kriegsmetaphorik, als bei den Befragten mit Realschulabschluss. Auffällig ist, dass von den Studienteilnehmern mit einem Abschluss einer Polytechnischen Oberschule (POS) weniger als die Hälfte zum Kriegsvokabular griff. Von den Studienteilnehmern ohne Schulabschluss nutzte nur jeder vierte Kriegsmetaphern, was bei der geringen Anzahl an Befragten jedoch wenig Aussagekraft besitzt.

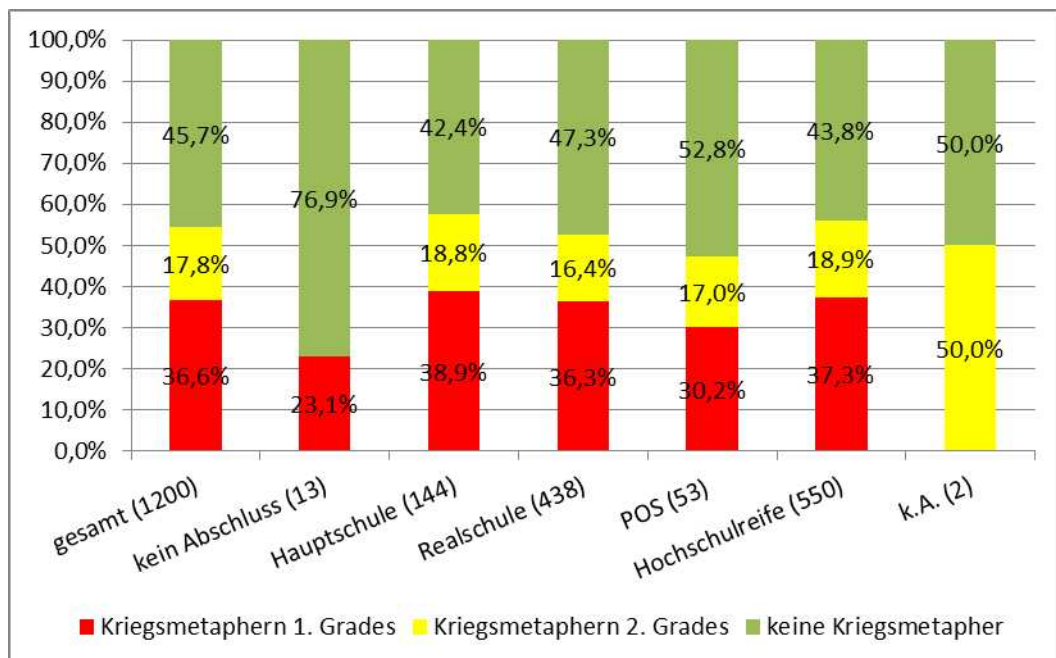


Abbildung 6: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Schulbildung

Als nächstes Merkmal wurde der Erwerbsstatus der Studienteilnehmer zum Zeitpunkt des Interviews untersucht. Hier zeigt sich, dass v.a. Auszubildende überdurchschnittlich oft in Kriegsbegriffen sprechen. Bei allen anderen Gruppen sind fast keine Unterschiede auszumachen.

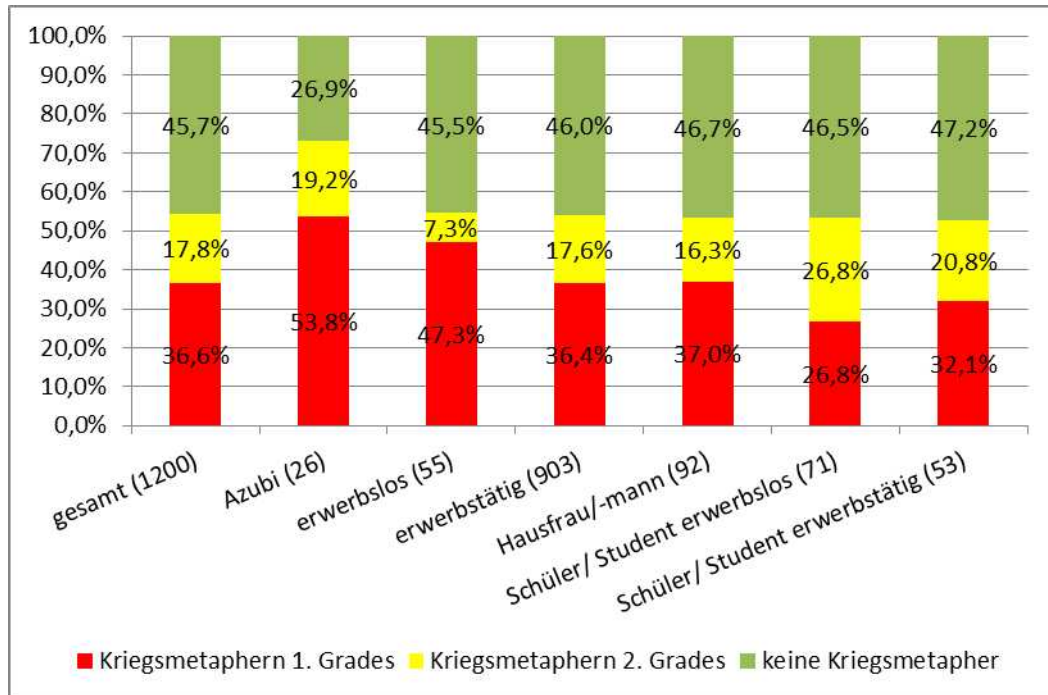


Abbildung 7: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Erwerbsstatus

Auch die Art der Beschäftigung scheint keinen signifikanten Einfluss auf die Nutzung von Kriegsmetaphorik zu haben. Die Anzahl der Studienteilnehmer in einem Angestelltenverhältnis, die Kriegsmetaphorik nutzten, ist zwar etwas geringer, als die derjenigen, die in einer Selbständigkeit arbeiten. Da die Unterschiede aber im niedrigen einstelligen Prozentbereich liegen, sind diese zu vernachlässigen.

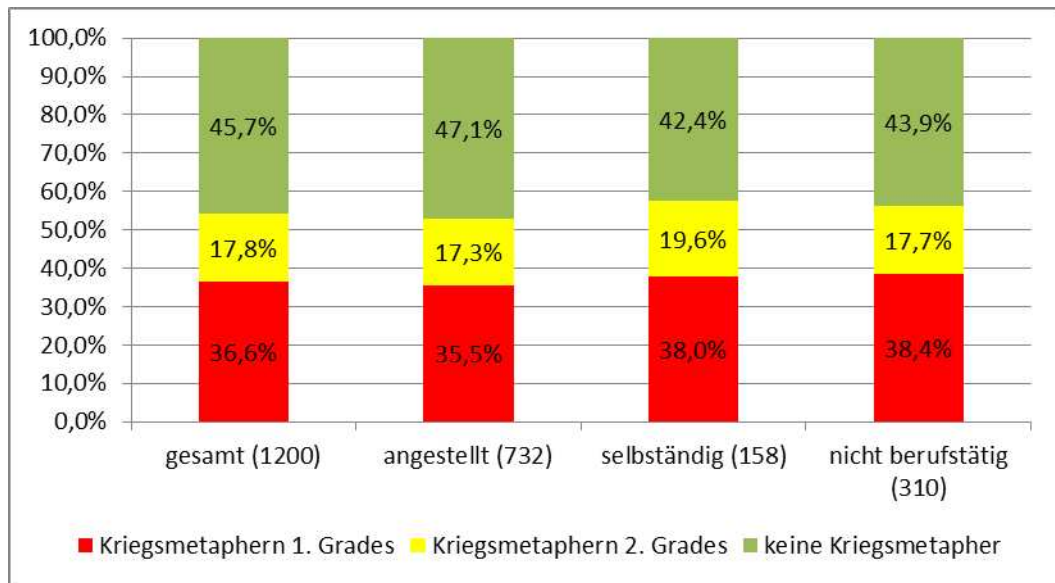


Abbildung 8: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Beschäftigungsart

Ähnliches gilt für den Unterschied zwischen Studienteilnehmern mit einem hohen bzw. geringen Anteil an körperlich schwerer Arbeit. Es ist zwar überraschend, dass von den Befragten mit einer körperlich schwereren Arbeit ein geringerer Prozentsatz zum Kriegsvokabular griff, aber erneut ist der Unterschied wenig aussagekräftig.

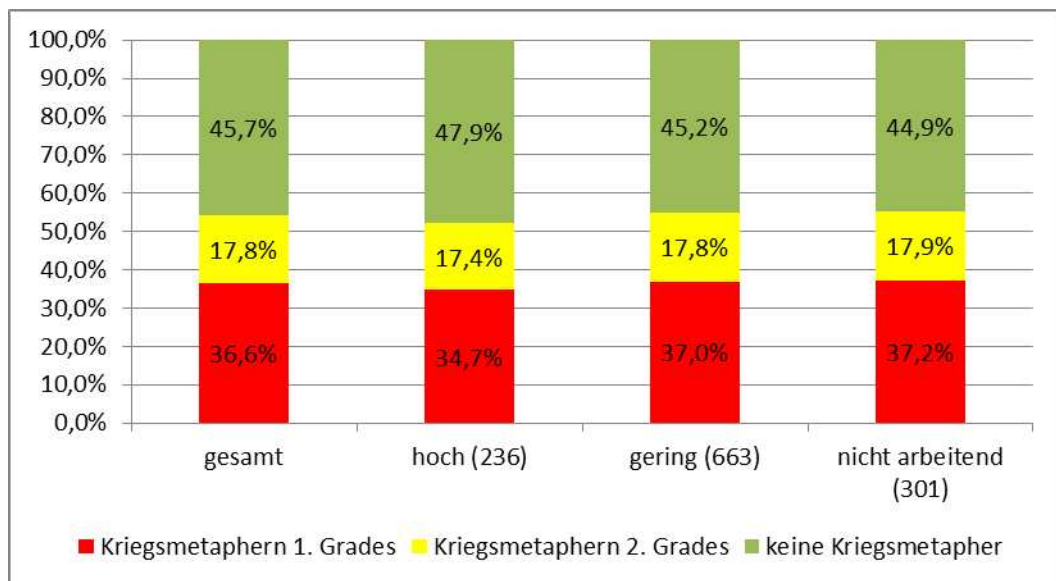


Abbildung 9: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach Anteil schwerer körperlicher Arbeit

Abschließend wurde noch der Einfluss des persönlichen Nettoeinkommens pro Monat auf die Anzahl der Nutzer von Kriegsmetaphern untersucht. Hier zeigt sich, dass mehr Menschen mit höherem Einkommen zur Kriegsmetaphorik greifen. Allerdings sind die prozentualen Unterschiede wieder zu gering um valide Schlussfolgerungen ziehen zu können. Auch der Fakt, dass die Studienteilnehmer, welche die Angabe ihres Einkommens verweigerten, überdurchschnittlich oft zum Kriegsvokabular griffen, bleibt aufgrund der relativ geringen Anzahl an Befragten eine Randnotiz.

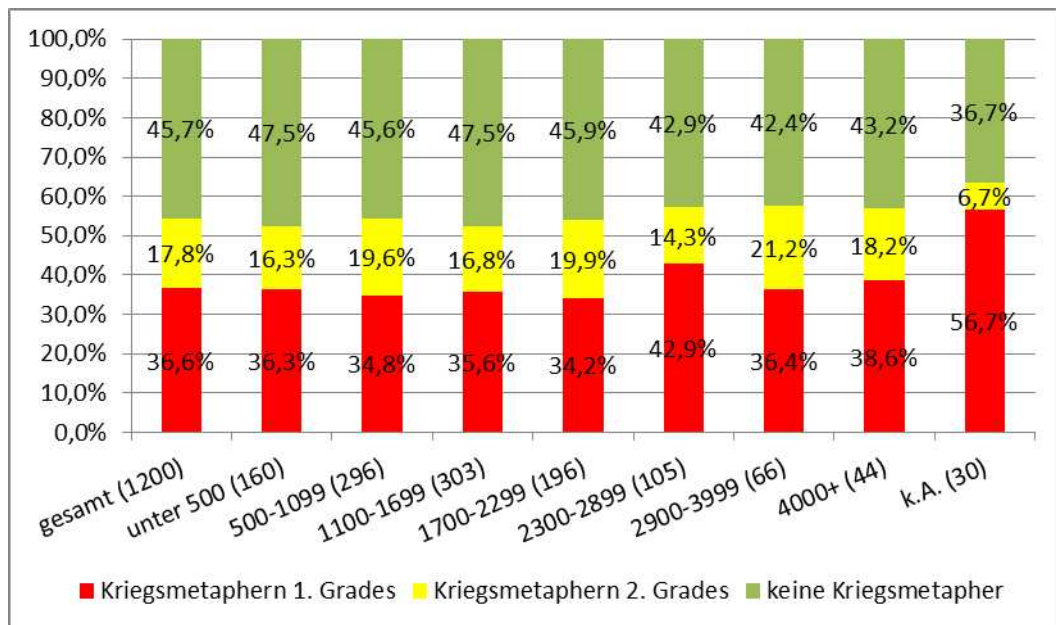


Abbildung 10: Studienteilnehmer „Wertewelten Arbeiten 4.0“ nach persönlichem, monatlichen Nettoeinkommen in €

5. Abgleich mit Studienergebnissen „Wertewelten Arbeiten 4.0“

Die nextpractice GmbH stellt fest, dass die Studienteilnehmer die Arbeitswelt von den 1950er bis hin zu den 1990er Jahren mehrheitlich positiv wahrnahmen. Der zentrale Aspekt, der von vielen Interviewten angesprochen wurde, war die Möglichkeit „frei von Druck und Sorgen leben“ zu können.⁸⁷

„In der Wahrnehmung der Befragten hat sich seit den 90er Jahren die reale Arbeitswelt immer weiter von dem Ideal einer wünschenswerten Arbeitswelt und auch dessen, was man in Deutschland unter Lebensqualität versteht, entfernt.“⁸⁸ Aspekte wie Druck, Risiko, die Spaltung der Gesellschaft und eine Konzentration auf wirtschaftlichen Erfolg sind in den Vordergrund getreten. Diese Entwicklung spiegelt sich bspw. in Sprachbildern wie *für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen*, *Chancenlosigkeit* oder *Profit rausschlagen wider*.

„Die Hoffnung auf eine bessere Zukunft ist dabei im Schnitt über alle Befragten hinweg verhalten positiv.“⁸⁹ Nur jeder Vierte erwartet, dass die Arbeitswelt im Jahr 2030 nah am eigenen Idealbild liegen wird. Aspekte, von denen erwartet wird, dass sie in Zukunft eine deutlich größere Rolle spielen, sind individueller Gestaltungsspielraum, Eigenverantwortung, Partizipation, Kreativität und Selbstverwirklichung. Die Kritik an einem zu *begrenzten Gestaltungsspielraum*, in welchem der Arbeiter zum *Befehlsempfänger degradiert* wird, deckt sich mit diesen Aussagen. Themen wie Kreativität und Partizipation werden von der Kriegsmetaphorik allerdings weitgehend ausgeblendet.

Zusätzlich zu diesen eher allgemeinen Ergebnissen, hat die nextpractice GmbH sieben Gruppen bzw. Wertewelten identifiziert, die sich durch eine jeweils konsistente Sichtweise auf das Themenfeld Arbeit klar unterscheiden lassen. Jede dieser Gruppen zeichnet sich durch spezielle handlungsleitende Einstellungen und Haltungen aus.⁹⁰ „Was für die einen eine wünschenswerte Zukunft ist, ist für

⁸⁷ Vgl. „Wertestudie Arbeiten 4.0“ Zwischenbericht vom 21.03.2016, S.15

⁸⁸ Ebenda, S.15

⁸⁹ Ebenda, S.16

⁹⁰ <http://www.arbeitenviernull.de/mitmachen/wertewelten/ergebnis/bericht/7-wertewelten.html#interviewResults>, aufgerufen am 03.08.2016

die anderen ein bedrohliches Szenario.“⁹¹ Wie die Metaphernanalyse ergeben hat, wurden einige von diesen *Drohungen* von den Befragten sogar konkret benannt.

Die mit 30 Prozent größte Gruppe wurde „sorgenfrei von der Arbeit leben können“ genannt. Von den Studienteilnehmern dieser Gruppe wird v.a. der subjektiv zunehmende Konkurrenzdruck kritisiert. Sie fühlen sich dazu gezwungen, immer mehr zu arbeiten und blicken dabei dennoch in eine unsichere Zukunft. Anstelle von finanzieller Sicherheit, Fürsorge und der Abwesenheit von Druck, erleben sie eine oberflächliche Gesellschaft, in der die Spaltung in Arme und Reiche stetig zunimmt.⁹² Dem angesprochenen Konkurrenzdruck wurde in Metaphern wie *Ellenbogenverhalten*, *Machtkampf* oder *totaler Krieg* Ausdruck verliehen. Der Wunsch nach einer geringeren Arbeitsbelastung bzw. klareren Trennung zwischen Arbeit und Freizeit wird durch Sprachbilder wie *sich totarbeiten* oder *Abgrenzung von Beruf und Privatleben* veranschaulicht.

Auch die Befragten der Gruppe „in einer starken Solidargemeinschaft arbeiten“ beobachten die Entwicklungen der Gesellschaft mit wachsender Sorge. Sie haben das Gefühl, dass der Leistungsdruck wächst und die soziale Isolation zunimmt.⁹³ Der Wunsch *einen Platz in der Gesellschaft einzunehmen*, könnte ebenso den Aussagen dieser Gruppe entspringen, wie die Sehnsucht nach einem Unternehmen, das seine Belegschaft *schützt*.

Studienteilnehmer der Gruppe „den Wohlstand hart erarbeiten“ sehen die Arbeitswelt differenzierter. Sie loben die, dank der Digitalisierung, gestiegene Effizienz, kritisieren aber den Verlust von Handlungskontrolle, Zusammengehörigkeitsgefühl und Sinnhaftigkeit der Arbeit. Da es ihrer Auffassung nach die Aufgabe des Einzelnen ist, sich unter veränderten Bedingungen zu behaupten, stellen sie das Funktionieren des Systems als Ganzes nicht infrage, wie die Interviewten der ersten beiden Gruppen.⁹⁴ Auch hier kommt einem sofort wieder die immer wieder angesprochene *Ellenbogenmentalität* in den Sinn. Aber auch Metaphern wie *außer Kontrolle*, *Zickenkrieg* oder *jeder kämpft für sich allein* könnten von den Befragten aus dieser Gruppe stammen.

⁹¹ „Wertestudie Arbeiten 4.0“ Zwischenbericht vom 21.03.2016, S.18

⁹² Vgl. ebenda, S.20

⁹³ Vgl. ebenda, S.22

⁹⁴ Vgl. ebenda, S.25

Laut den Studienteilnehmern der Gruppe „engagiert Höchstleistungen erzielen“ hat sich die Arbeitswelt von der Vergangenheit bis heute durchaus positiv entwickelt. Das Konzept persönlichen Erfolges als Ergebnis besonderer Anstrengungen funktioniert ihrer Meinung nach, wodurch auch mit Blick auf die Zukunft kaum korrigierender Handlungsbedarf gesehen wird. Einzige Ausnahme bildet hier die Sorge um den Erhalt der Gesundheit der Erwerbstätigen.⁹⁵ Das Erhalten der Gesundheit von Erwerbstätigen ist uns in Form von *unversehrt* bleiben oder *Selbstschutz* bereits begegnet.

Für die Befragten der Gruppe „sich in der Arbeit selbst verwirklichen“ besteht die zentrale Forderung in einer Vergrößerung ihres Gestaltungsspielraumes. Für sie befindet sich die Arbeitswelt heute in einer Umbruchphase, weg von den starren, konventionellen Mustern der Vergangenheit, hin zu individuellen beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten und Flexibilität von Arbeitszeit und -ort. Absicherung und Anerkennung verlieren an Wichtigkeit.⁹⁶ Die Verbildlichung von Arbeit als *Zwangsarbeit* und Arbeitern als *Sklaven* passt zur beschriebenen Realität dieser Gruppe.

Die Studienteilnehmer der Gruppe „Balance zwischen Arbeit und Leben finden“ sehen sowohl die frühere als auch die heutige Arbeitswelt sehr kritisch. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, individuelle Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Mitgestaltung sind ihre Erwartungen an die Zukunft. Ihr Optimismus macht sie zu Treibern von Veränderung. Die eigenen Ideale stellen sie über materielle Sicherheit. Hierzu passen die Bilder vom *auf die Barrikaden gehen* oder *für die eigenen Interessen kämpfen*. Sollte die Wirtschafts- und Arbeitswelt sich aber auch in Zukunft nicht dem Menschen anpassen, besteht das Risiko, dass sich besagte Interviewte *zurückziehen*.⁹⁷

Die letzte Gruppe „Sinn außerhalb der Arbeit suchen“ hat ihr Hauptaugenmerk auf Themen wie sozialer Gerechtigkeit, Sinnstiftung, Altruismus und menschlichen Entfaltungsmöglichkeiten. Sie kritisieren Erwerbsarbeit generell, da für sie alle Tätigkeiten gleich wertvoll sind und sie gleichzeitig das Gefühl haben, sich heute für schon für ein wenig materielle Sicherheit verbiegen zu müssen. Ihr

⁹⁵ Vgl. ebenda, S.27ff

⁹⁶ Vgl. ebenda, S.29

⁹⁷ Vgl. ebenda, S.32

Hauptwunsch ist ein Staat, der das Wohlergehen seiner Bürger *schützt* und sie in allen Lebenssituationen materiell absichert.⁹⁸ Es ist anzunehmen, dass die Befragten dieser Gruppe die Arbeitswelt von heute als *unmenschlichen Überlebenskampf* beschreiben, in dem *Einzelkämpfern* der *Verlust ihrer Existenz droht*.

Die Auswertung der sieben von der nextpractice GmbH ermittelten Gruppen anhand soziodemografischer Merkmale ergab zwar eine gewisse Unter- bzw. Überrepräsentation für einige Kennwerte. Dennoch wurde festgehalten, „dass eine Zuordnung zu den Wertewelten alleine über bestimmte sozio-demografische Merkmale keinesfalls möglich ist.“⁹⁹ Die Vielfalt unterschiedlicher Wahrnehmungen der Arbeitswelt zieht sich demnach durch alle Bevölkerungsgruppen. Das verwundert insofern wenig, da sich ja auch die Benutzung bestimmter Begriffe wie bspw. der Kriegsmetaphorik nicht an sozio-demografische Trennlinien hält, wie wir weiter oben in der Statistischen Auswertung der hier durchgeführten Metaphernanalyse sehen konnten.

Unabhängig von deren Ausprägung in den ermittelten Gruppen wurden ausgewählte Themenfelder von der nextpractice GmbH gesondert analysiert.

Die aktive Gestaltung der Arbeitszeit und die Wahl des Arbeitsortes wurden von vielen Befragten angesprochen. Zu den Metaphern, die dieses Thema behandeln, gehören die *Grenze zwischen Arbeit und Privatem*, *begrenzte Arbeitszeiten* oder *Regeln und Zwängen unterworfen*.

Die negativen Effekte der Digitalisierung finden sich in Sprachbildern wie *für sich allein kämpfen*, *sich den Umständen widerstandslos anpassen* oder *sich verloren bzw. im Stich gelassen fühlen* wieder.

Das untersuchte Themenfeld Bildung, Qualifizierung und Weiterbildung lässt sich offensichtlich nicht mithilfe von Kriegsbegriffen beschreiben, da es im ermittelten Metapherninventar nicht auftaucht.

Die Themen soziale Sicherung und soziale Gerechtigkeit hingegen, werden von einer Vielzahl an Kriegsmetaphern verbildlicht. Da stehen sich *sozialer Frieden* und *Existenzkampf* gegenüber, es gibt *Kämpfe für soziale Belange* bei gleichzeitiger *Schutzlosigkeit der Arbeitnehmer*.

⁹⁸ Vgl. ebenda, S.33ff

⁹⁹ Vgl. ebenda, S.36

Wie oben bereits angemerkt, lässt sich der Themenkomplex Mitbestimmung, Partizipation und Interessenvertretung nur teilweise in Kriegsbegriffen veranschaulichen. Beispiele sind der Wunsch der Arbeitnehmer von *Gesetz oder Chef vor Ausnutzung geschützt zu werden* oder der *Kampf für Arbeitsrechte*.

Abschließend konstatiert die nextpractice GmbH, dass die Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“ ein differenziertes Bild der unterschiedlichen Arbeitskulturen und Bedürfnisse der heute Erwerbstätigen zeigt. Die drei Pole, zwischen denen sich die sieben identifizierten Wertewelten bewegen, „sind individuelle Leistungsorientierung“, „von Staat, Gewerkschaften bzw. Unternehmen geschaffene gute Arbeitsbedingungen“ und „die individuell auszugestaltende Balance zwischen einer sinnhaften Arbeit und dem Privatleben“. Einig sind sich alle Befragten bei der Ablehnung von unfairen Arbeitsbedingungen und nicht leistungsgerechter Entlohnung.¹⁰⁰ Und dennoch ist es nachvollziehbar, dass jede Gruppe ihr Bild der Arbeitswelt mithilfe anderer Metaphern veranschaulicht. Das würde erklären, warum eine Mehrheit der Befragten an irgendeinem Punkt des Interviews Kriegsbegriffe benutzt hat, um einen Aspekt ihrer Wahrnehmung zu verbildlichen, aber auch ein großer Teil der Studienteilnehmer ohne Kriegsmetaphern auskam.

Auch die Vielfalt der angesprochenen Themen und die weiter oben herausgestellten Ausblendungen der Kriegsmetaphorik sind hier anzuführen. Der zunehmende Druck in der Arbeitswelt oder das Gefühl eingeschränkt zu sein lassen sich leichter mit Kriegsbegriffen beschreiben, als der Wunsch nach Selbstverwirklichung oder Teilhabe.

Gleichzeitig wird das gesellschaftliche Klima von Druck in der Arbeitswelt auch von denjenigen beschrieben, deren Arbeitssituation nicht durch dieses Klima geprägt ist. D.h. es sprechen auch Menschen von Arbeit als Krieg, die ihre eigene Arbeit gar nicht als Krieg wahrnehmen. Daraus lässt sich schließen, dass ein Wertewandel weg von Wettbewerb und Konkurrenz hin zu Gemeinsinn und sozialem Zusammenhalt stattfindet.¹⁰¹

¹⁰⁰ Vgl. ebenda, S.46

¹⁰¹ Vgl. ebenda, S.47

6. Schlussfolgerungen

„Dein großes Ziel im Krieg soll der Sieg sein und kein langwieriger Feldzug. So kann es heißen, dass der Anführer der Armeen der Schiedsrichter über das Schicksal des Volkes ist; der Mann, von dem es abhängt, ob die Nation in Frieden oder in Gefahr lebt.“

Sunzi

(um 544 bis um 496 v. Chr., chinesischer General, Militärstrategie & Philosoph)

Diese über 2.500 Jahre alte Weisheit hatte der „Anführer der US-amerikanischen Armeen“ George W. Bush sicherlich nicht im Hinterkopf, als er nach den Anschlägen vom 11.09.2001 den „Krieg gegen den Terror“ ausrief. Heute, 15 Jahre später, sind es Anführer wie François Hollande, Joachim Gauck oder Papst Franziskus, die sich im Zusammenhang mit den Terroranschlägen der letzten Monate der Kriegsrhetorik bedienen.

Andrea Backhaus stellte hierzu fest, dies sei „die falsche Rhetorik zur falschen Zeit. Sie erzeugt in einer Atmosphäre des Unbehagens zusätzliche Angst. Und schürt die Furcht davor, was passiert, wenn sprachliche Symbolik reale Konsequenzen hat.“¹⁰² Weiterhin führt sie aus, dass „das beständige Wiederholen des Kriegsbegriffs sich auf das gesellschaftlich Unbewusste auswirkt. Der Krieg wird ein Teil von uns, des Sprechens, aber auch des Denkens, überhaupt unseres Alltags. Er befördert einen mentalen Kampf, der dann brandgefährlich wird, wenn er den ohnehin schwelenden Ressentiments eine zusätzliche Ebene der Rechtfertigung verleiht. Denn ein medial konstruierter Krieg zieht Frontlinien dort, wo keine hingehören: in der Sphäre des Miteinanders.“¹⁰³

Diese Beobachtungen lassen sich auf unser Verhältnis zu Arbeit übertragen. Und auch die potentiellen Konsequenzen eines solchen Klimas der Angst könnten in der Arbeitswelt verheerend sein.

¹⁰² <http://www.zeit.de/politik/ausland/2015-11/anschlaege-reaktionen-krieg>, aufgerufen am 03.08.2016

¹⁰³ Ebenda

In dieser Arbeit wurde nachgewiesen, dass das Bild des Krieges unsere Wahrnehmung der Arbeitswelt zumindest zum Teil strukturiert. Mehr als jeder zweite Studienteilnehmer hat, unabhängig von soziodemografischen Faktoren, während der untersuchten Interviews Kriegsbegriffe genutzt, um seine Sicht auf einen Teil der Arbeitswelt darzustellen. Die Implikationen für unser Denken über Arbeit und die Art und Weise, wie wir arbeiten, die mit solch einer Kriegsmetaphorik einhergehen, wurden zusammengetragen und ausführlich interpretiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wenn man nach der Devise „Wer nicht für mich ist, ist gegen mich.“ agiert und kommuniziert, jede Möglichkeit der Kooperation bereits im Keim erstickt wird. Eine Kriegsmetaphorik, die im Arbeitsalltag der Studienteilnehmer ebenso ausgeprägt benutzt wird, wie in den analysierten Interviews, könnte ein Faktor sein, der uns dabei behindert, uns an die sich rasant ändernden Rahmenbedingungen der Arbeitswelt anzupassen. Wem nützt es, wenn Arbeitnehmer in ständiger Angst leben, weil sie von Unternehmern in Unsicherheit gehalten werden? Die Auswirkungen von Metaphern wie „Arbeit ist Krieg“ oder „Arbeit ist Kampf“ „für Organisationen sind wenig erfolgsversprechend, da sie zu rigidem, starrem und wenig flexiblem Verhalten führen“. ¹⁰⁴ Anstatt gemeinsam nach Wegen und Lösungen zu suchen, würde jeglicher Veränderung der Kampf angesagt. Mangelt es gleichzeitig an Reflexion des vorherrschenden Verhaltens, so können sich etablierte Feindbilder verfestigen.

Metaphern als Teil unserer Sprache sind ein Element unserer Kultur. Worte sind mächtig, wie im Eingangszitat bereits angedeutet wurde. Aber Worte allein werden die Missstände, die es in der Arbeitswelt zweifelsohne gibt, nicht beseitigen können. Um den weiter oben konstatierten Wertewandel zu fördern, wäre es dennoch ratsam, positiv besetzte Sprachbilder zu nutzen. Sowohl Medien und Politiker als auch Unternehmer bzw. Arbeitgeber, die sich in Schlüsselpositionen befinden, in denen sie eine überdurchschnittliche Anzahl an Menschen erreichen und somit beeinflussen können, sollten achtsamer in der Ansprache an Bürger bzw. Angestellter sein. Als rhetorisches Vorbild könnte hier Angela Merkels „Wir schaffen das“ gelten.

¹⁰⁴ Huber, Andreas (2005): Metaphorik und Handeln – Metaphorisches Priming am Beispiel der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Kommunikation, S.165, zitiert nach Morgan (1986)

Für die Ausbildung von Führungspersonal würde das bedeuten, dass es Angebote gibt, in denen sich angehende Führungskräfte ihrer Rhetorik bewusst werden. Im Falle von Kriegsrhetorik gilt es diese in Friedensbegriffe umzudeuten und das neue Vokabular einzuüben, um Arbeit später in der Praxis als das wahrzunehmen und zu kommunizieren, was sie ist - vom Krieg losgelöst. Gemeint ist hier nicht Friede, Freude, Eierkuchen. Man kann auch auf friedliche Weise Macht ausstrahlen. Man kann auch ohne Peitsche und Trommel zurechtweisen. Und man kann auch kontrollieren ohne zu überwachen. Dennoch deuten diese Beispiele eine praktisch bedeutsame Schwierigkeit an. Wenn man versucht, mit Hilfe von Metaphern gezielt Einfluss zu nehmen, muss man damit rechnen, dass sich der Empfänger seiner Freiheit bedient, das benutzte Sprachbild in einer individuellen Weise zu verstehen, die nicht der Absicht des Senders entspricht.¹⁰⁵

Darum kann eine Sensibilisierung für die Nutzung von Kriegsmetaphorik nur ein erster Schritt sein. Die Ängste und Nöte, die von den Erwerbstätigen mithilfe von Kriegsbegriffen thematisiert wurden, sollten auch ernst genommen werden. Der gefühlten Unfreiheit kann meinem Erachten nach nur durch mehr Teilhabe begegnet werden. Um die Bereitschaft der Menschen zu Kooperation zu erhöhen, müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden. Auf Unternehmensebene hieße das, Hierarchien abbauen und Gestaltungsspielräume erhöhen. Um das Vertrauen in die Politik zu stärken, wäre das Schaffen von Instrumenten zur Umsetzung direkter Demokratie von Nöten.

¹⁰⁵ Vgl. Bock (1983), Metaphorik: Bildersprache als therapeutisches Werkzeug?, S.111

Quellenverzeichnis

Bücher:

Clausen, Lars (1988): **Produktive Arbeit, destruktive Arbeit - soziologische Grundlagen**, 1. Auflage, 1988, Verlag Walther de Gruyter, Berlin/ New York

Junge, Matthias (Hrsg.) (2014): **Methoden der Metaphernforschung und – analyse**, 1. Auflage, 2014, VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden

Kruse, Jan; Biesel, Kay; Schmieder, Christian (2011): **Metaphernanalyse – Ein rekonstruktiver Ansatz**, 1. Auflage, 2011, VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden

Lakoff, George; Johnson, Mark (1997): **Leben in Metaphern – Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern**, 8. Auflage, 2014, Carl-Auer-Systeme Verlag GmbH, Heidelberg

Lakoff, George, Wehling, Elisabeth (2008): **Auf leisen Sohlen ins Gehirn - Politische Sprache und ihre heimliche Macht**, 3. Auflage, 2014, Carl-Auer-Systeme Verlag GmbH, Heidelberg

Mey, Günter; Mruck, Katja (Hrsg.) (2010): **Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie**, 1. Auflage, 2010, VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Wiesbaden

Schramm, Stefanie; Wüstenhagen, Claudia (2015): **Das Alphabet des Denkens – Wie Sprache unsere Gedanken und Gefühle prägt**, 3. Auflage, 2015, Rowohlt Verlag GmbH, Hamburg

Von Clausewitz, Carl (1832): **Vom Kriege**, auf <http://gutenberg.spiegel.de/buch/vom-kriege-4072/3>, aufgerufen am 03.08.2016

Artikel:

Backhaus, Andrea (2015): **Blind in den Krieg**, siehe <http://www.zeit.de/politik/ausland/2015-11/anschlaege-reaktionen-krieg>, aufgerufen am 03.08.2016

Black, Bob (1985): **Die Abschaffung der Arbeit** (aus dem Amerikanischen übersetzt von Daniel Kulla, erschienen bei Werner Pieper & The Grüne Kraft, Löhrbach 2003), siehe <http://www.streifzuege.org/2005/die-abschaffung-der-arbeit>, aufgerufen am 03.08.2016

Bock, Herbert (1983): **Metaphorik - Bildersprache als therapeutisches Werkzeug?**, in Psychologische Beiträge 25, S. 94-111

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2015): **Arbeit weiter denken – Grünbuch Arbeiten 4.0**, siehe http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile&v=2, aufgerufen am 03.08.2016

Groll, Tina (2012): **Der Krieg der Zukunft findet auf dem Arbeitsmarkt statt**, siehe <http://www.zeit.de/karriere/2012-07/rezension-clifton-kampf-arbeitsplaetze>, aufgerufen am 03.08.2016

Huber, Andreas (2005): **Metaphorik und Handeln – Metaphorisches Priming am Beispiel der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Kommunikation – Eine experimentelle Untersuchung in virtuellem Setting** (Dissertation), Universität Duisburg-Essen, siehe https://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet/Document/5681/HuberMetaphorikHandeln_Diss.pdf, aufgerufen am 03.08.2016

Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) (2015): **Führungskultur im Wandel**, siehe http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/fuehrungskultur-im-wandel-monitor.pdf?__blob=publicationFile, aufgerufen am 03.08.2016

Krieg im Büro - Jeder Fünfte hasst seine Kollegen!, siehe <http://www.bild.de/ratgeber/job-karriere/studie/jeder-fuenfte-hasst-seine-kollegen-11536822.bild.html>, aufgerufen am 03.08.2016

Röhrborn, Stefan (2016): **Wie die Digitalisierung unseren Arbeitsalltag verändert**, siehe <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/digitalisierung-der-arbeitswelt-wie-funktioniert-arbeiten-4-0-a-1082272-3.html>, aufgerufen am 03.08.2016

Schmitt, Rudolf (2011): **Systematische Metaphernanalyse als qualitative sozialwissenschaftliche Forschungsmethode**, siehe http://www.metaphorik.de/sites/www.metaphorik.de/files/journal-pdf/21_2011_schmitt.pdf, aufgerufen am 03.08.2016

Spät, Patrick (2016): **Zukunft der Arbeit - Die Massenarbeitslosigkeit kommt zurück**, siehe <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-01/zukunft-arbeit-arbeitsmarkt/komplettansicht>, aufgerufen am 03.08.2016

Wehrle, Martin (2010): **Krieg der Kollegen - Die große Mobbing-Schlacht**, siehe <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/krieg-der-kollegen-die-grosse-mobbing-schlacht-a-749696.html>, aufgerufen am 03.08.2016

Internetquellen:

„Arbeiten 4.0“

<http://www.arbeitenviernull.de/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Bild“

www.bild.de, aufgerufen am 03.08.2016

„Bundesministerium für Arbeit und Soziales“

<http://www.bmas.de/>, aufgerufen am 03.08.2016

„DESTATIS – Statistisches Bundesamt“

www.destatis.de, aufgerufen am 03.08.2016

„Deutscher Bundestag“

<http://www.bundestag.de/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Duisburg-Essen Publications online“

„Initiative neue Qualität der Arbeit“

www.inga.de, aufgerufen am 03.08.2016

„manager magazin“

www.manager-magazin.de, aufgerufen am 03.08.2016

„metaphorik.de“

www.metaphorik.de, aufgerufen am 03.08.2016

„nextpractice“

<http://www.nextpractice.de/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Projekt Gutenberg – DE“

<http://gutenberg.spiegel.de/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Spiegel Online“

www.spiegel.de, aufgerufen am 03.08.2016

„Streifzüge – Magazinierte Transformationslust“

<http://www.streifzuege.org/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Wikipedia – Die freie Enzyklopädie“

<https://de.wikipedia.org/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Wiktionary – das freie Wörterbuch“

<https://de.wiktionary.org/>, aufgerufen am 03.08.2016

„Zeit Online“

www.zeit.de, aufgerufen am 03.08.2016

Unternehmensveröffentlichung:

„Wertestudie Arbeiten 4.0“ – Zwischenbericht vom 21.03.2016

Anhang 1:

Kategorien von Kriegsmetaphern und zugeordnete Sprachbilder

In den Stichpunkten ist jeweils das Wort kursiv geschrieben, welches für die Zuordnung zur entsprechenden Kategorie entscheidend ist. Eine Ausnahme bilden feststehende Redewendungen.

Arbeit ist Krieg:

- totaler *Krieg*
- Zicken-/ *Papierkrieg*
- *Kriegsgeschrei*
- *Feindschaft*
- *Opferbereitschaft*
- keiner *bezieht* mehr wirklich *Position*
- Job/ Arbeit (-splatz)/ Anschluss/ Zeit/ Qualifikation/ Freunde/ Gefühl/ an Bedeutung/ Würde/ Übersicht/ Ziel aus den Augen/ Lebensgrundlage/ alles *verlieren*
- Bedeutungs-/ Qualitäts-/ Zeit-/ Kaufkraft-/ Image-/ Know-how-/ Reibungs-/ Wert-/ Wertigkeitsverlust(e)
- *chaotisch*
- *unmenschlich*
- *Katastrophe*
- *Absturz*
- *Verschleierung*
- *außer Kontrolle*
- *Hass*

Arbeit ist Frieden:

- (sozialer) *Frieden*
- *Seelenfrieden*
- *Friede*, Freude, Eierkuchen
- *friedlicher* Ausgleich
- *Konflikte lösen*

Arbeit ist Tod:

- *über Leichen gehen*
- *Überlebensnot*
- *kaum Überlebenschancen*
- *Hilfe brauchen, um überleben zu können*
- *(Selbst-) Aufopferung*
- *Sich totarbeiten/ Leute arbeiten sich zu Tode*
- *Zeit totschiagen*
- *soziales System ist tot*
- *toter Tag*
- *Smartphone-Leiche*
- *friss oder stirb*

Arbeit ist Leben:

- *genug Geld zum Überleben*
- *Arbeit orientiert sich, daran was Einzelner zum Überleben benötigt*
- *Geld zum Überleben verdienen*
- *eigenes Überleben sichern/ zum Überleben anderer beitragen*
- *Menschen/ Leben retten*

Arbeit ist ein Kampf:

- *Konkurrenz-/ Selbstbehauptungs-/ Macht-/ Überlebens-/ Existenz-/ Interessenkampf*
- *Kampf ums Überleben/ gegen Ausbeutung/ für Arbeitsrechte/ um eigene Existenz/ gegen Windmühlen*
- *(wie im Wettkampf) gegeneinander kämpfen*
- *Selbstschutz*
- *Rückzug*
- *Pyrrhussieg*
- *Triumph*
- *Lorbeeren einsacken/ einstreichen*
- *ein Gegeneinander*
- *existenzbedrohend*
- *unterschwellige Drohung*

- existenzielle/ latente *Bedrohung*
- *bedrohliche* Situation
- Dinge nicht *aufgeben* wollen
- es *knallt*
- *kaputt* gehen
- *Wachsamkeit*
- *Schadensbegrenzung*
- *Chancenlosigkeit*

Arbeit ist Waffengewalt:

- ein Hauen und *Stechen*
- *Damokles-Schwert*
- *knüppeln*
- nach hinten *losgehen*
- *gezielt ansetzen*, wo es die *trifft*, die auch etwas zu sagen haben
- *im Stich lassen*
- *ausstechen*
- blind *schießen*
- ins *Hintertreffen* geraten
- *Messer-im-Rücken-Mentalität*
- mit *Peitsche* und Trommel/ Anweisungen arbeiten

Arbeit ist Unfreiheit:

- *Sklavendasein*
- (moderne) (Lohn-) *Sklaverei/ Sklavenarbeit/ Sklaventum/ (24h-) Versklavung/ Sklavenmodell/ Sklavenhandel/ Sklaventreiber/ Sklavenhaltung* der Industrie
- *Ergebenheit* gegenüber dem Finanzamt
- *Diktatur* vom Arbeitgeber/ des Vorgesetzten
- *Unternehmerdiktatur*
- Regeln und Zwängen *unterworfen*
- *Dominanz*
- *Unterdrückung*
- *Hörigkeit*

- *Zwangsarbeit*
- *Knechtschaft/ knechten*
- *Menschenhandel*
- *Unterjochung*

Arbeit ist (umkämpftes) Territorium:

- *Grenze* zwischen Arbeit und Privatem
- Unterstützung mit *Grenzen*
- (gute Möglichkeiten der) *Abgrenzung* von Beruf und anderem Leben
- vom Personal *begrenzt/ begrenzter* Gestaltungsspielraum
- *abgrenzbare* Privatbereiche
- keine klaren *Grenzen* der Arbeit
- klar *abgrenzte* freie Zeit zur Erholung
- *Verlust* von Job/ Arbeit (-splatz)/ Aufgabengebiet/ Lebensgrundlage/ Privatleben/ Kaufkraft/ Kommunikation (-sfähigkeiten)

Arbeiten ist Kämpfen:

- um das *Überleben*/ für Mitmenschen/ für Arbeitnehmer/ für bessere Arbeitsbedingungen/ für mehr Lohn bzw. Gehalt/ um Gesetzeinhaltung/ für Rechte/ für Gerechtigkeit/ um jeden einzelnen Auftrag/ für die eigenen Interessen/ für seine Ziele/ um Dasein (-sberechtigung)/ gegen Arbeitszeit/ um seinen Arbeitsplatz/ mit Akten/ für Selbständigkeit/ gegen Armut/ gegen Windmühlen/ für Unterstützung *kämpfen*
- jeder *kämpft* für sich (allein)/ für sich *kämpfen*/ allein *kämpfen* müssen
- *kämpfen*, wenn man etwas will/ um das, was man haben will
- gegenseitiges *Bekämpfen*
- *ungeschützt* dem Druck vom Arbeitgeber ausgesetzt sein
- Profit/ etwas *rausschlagen*
- sich den Umständen *widerstandslos* anpassen
- *Verlustangst*
- Angst vor Arbeitsplatz*verlust*
- sich *verloren* fühlen
- *gezielt* Informationen herausfinden/
- sich dem zukünftigen Sektor *gezielt* nähern

- *zielgerichtet* (handeln/ arbeiten)
- (individuellere) *Zielsetzung (-en)*
- strenge *Zielerreichung*
- ich setze mir *Ziele*
- *Ziel* aus den Augen verlieren
- am *Ziel* vorbei
- jemanden haben, der für meine *Ziele* kämpft
- *Konflikte* fortführen/ entstehen
- *gegeneinander* arbeiten/ antreten/ kämpfen
- Burnout/ Abmahnung/ Kündigung *droht*
- man *droht*, unterzugehen
- *aufgeben*, sobald ein Problem auftritt
- Hobbies/ Familie/ Privates/ Tätigkeit/ bereits erzielte Vorteile *aufgeben*
- sich *unterwerfen*
- *gewinnen*
- *parat stehen/ sein*
- *untergehen*
- *sich fügen*
- (dem Geld hinterher) *jagen* (gehen)
- *locken*
- *durchhalten*
- Kollegen *decken*
- (unter der Arbeit) *leiden*
- sich *kaputt* machen/ arbeiten
- *diskriminieren/ diskriminiert* werden
- *verschleiern*
- *lahmlegen*
- *sich quälen*

Arbeiten ist sich Prügeln:

- alle *gegen* alle
- ein *Hauen* und Stechen
- *Ellenbogenverhalten/ -dynamik*
- zu viel *Gewalt/ Wut*

- *blindes Zuschlagen* auf alle
- *Zeit totschiagen*
- *in den Rücken fallen*
- alle *raufen sich zusammen*
- mit Füßen *treten*
- *getreten* werden und nach unten *weitertreten*
- *in Ecke gedrängt*
- Auf den Tisch/ Putz *hauen*
- in die Pfanne/ den Sack *hauen*
- *reinhauen/ raushauen*
- *übers Ohr hauen*

Arbeiten ist Angreifen und Verteidigen:

- *schutzlos* sein
- *Mobbingattacken*
- auf die *Barrikaden* gehen
- *sich verschanzen*
- Arbeitnehmer können *sich* (nicht mehr) *wehren*
- *sich* (nicht) *wehren/ zur Wehr setzen* (können)
- jetzigen Status/ *sich verteidigen* (können)
- *sich zurückziehen*
- Versuch, die eigene *Position* zu stabilisieren und zu festigen
- *aufeinander zugehen/ zukommen*
- *zurücktreten*

Arbeiten ist die Eroberung oder Verteidigung von Gebiet bzw. Land:

- (keine) klare(n) *Grenze(n)* zwischen Arbeit und Freizeit ziehen
- von der Masse/ anderen/ gegen andere *abgrenzen*
- Mitarbeiter gehen an ihre/ über *Grenzen*
- sich innerhalb gesetzter *Grenzen* bewegen
- arbeiten an der Belastungs*grenze*
- *abgegrenzte* Aufgabengebiete/ zeitlich *abgegrenzt*
- *begrenzter* Zeitraum/ *begrenzte* Arbeitszeiten/ -stunden/ Chancen
- *sich* (von anderen/ gegen andere/ der Arbeit) *abgrenzen*

- *Grenze* erreichen
- Posten/ Führungspositionen/ Ausbildungsplätze/ Arbeitsplätze mit Menschen bzw. deutschen Fachkräften *besetzen*
- *Arbeitsgebiet* abgrenzen/ abstecken/ vergrößern/ verlieren/ bearbeiten/ abdecken/ einschränken
- Platz in Gesellschaft *einnehmen*
- Zäunchen *abstecken*
- *Raubbau*

Arbeiter sind Kämpfer bzw. Soldaten:

- *Einzelkämpfer* (-mentalität/ -tum/ -modus/ -dasein)
- *Front-/ Alleinkämpfer*
- *schutzloser* Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer hat gewissen *Schutz*
- *Abwehrhaltung*
- *destruktiv*
- Vertrauen *zerstören*
- *veränderungsfeindlich*
- *angeschlagen/ niedergeschlagen*
- *Kopf hinhalten müssen*
- *David gegen Goliath*
- *Störenfried*
- *Ellenbogenmentalität/ -denken*
- *Befehlsempfänger*
- *Befehle* ausführen/ empfangen
- *untergeben*
- *Untergebenheit* gegenüber Chef/ Chef-Untergebener-Situation
- für etwas *grade/ gerade stehen*
- *auf der Hut*
- (Bildungs-) *Verlierer*
- *Verliererimage*
- *verloren*
- *zielorientiert*
- keine/ nur die eigenen *Ziele* vor Augen (haben)

- *konfliktlösend*
- von Arbeitslosigkeit *bedroht*
- *aggressiv*
- *vereinnahmend*
- *im Stich gelassen*
- *aufmüpfig*
- *unversehrt*
- *kaputt sein*
- *Schaden anrichten*
- *Opfer*
- *aufopfernd*
- *chancenlos*
- *verschleiernd*
- *Schreibtischtäter*

Arbeiter sind Teil einer Armee:

- ein *Heer* von Überforderten
- *Degradierung*
- (sehr) breit/ besser *aufgestellt*
- *sich* über etwas *hinwegsetzen*

Arbeiter sind Gefangene:

- (eingespannter/ elektronischer/ einfacher Lohn-/ Arbeits-) *Sklave/ Sklavin*
- zum *Sklaven* verdammt
- Sklave des Handys
- *ausgegrenzt/ begrenzt* (im Beruf)
- ein kleiner *Diktator* sitzt mir im Nacken
- *unterwürfig*
- *ausgeliefert*
- *überwacht*
- *unterdrückt*
- *ausgebrannt/ verbrannt*
- *hilflos*
- *regel-/ obrigkeitshörig*

- *gefangen*
- *sich erpressen lassen/ erpressbar sein*
- *weg vom Fenster*
- *Büttel des Herrn*
- *Leibeigener*

Die Arbeitswelt ist ein Schlachtfeld:

- *umkämpfter Arbeitsmarkt*
- *hart erkämpfter Ruhm*
- *die Mehrheit hat zu kämpfen*
- *Schwarzarbeit wird bekämpft*
- *Kämpfe für soziale Belange*
- *Konkurrenz-/ Macht-/ Interessen-/ Preis-/ Verdrängungswettkampf*
- *Kündigungs-/ Arbeitnehmer-/ Arbeits-/ Mobbing-/ Rechts-/ Mutter-/ Urlaubs-/ Welpen-/ Arbeitsschutz (-gesetze/ -rechte)*
- *Schutz (von Arbeitnehmern) vor Missbrauch/ Arbeitslosigkeit/ Kündigung/ Stress/ Gehaltskürzung/ "der Sklaverei der Industrie"/ Ausbeutung*
- *kein Schutz für Körper und Seele*
- *Schutzlosigkeit des Arbeitnehmers*
- *geschützte Berufe/ Ruhezeiten/ Bereiche*
- *Arbeitnehmer ist (nicht) geschützt (vor Arbeitslosigkeit)*
- *vor psychologischen/körperlich gesundheitlichen Gefahren ausreichend geschützt*
- *beschützt/ ungeschützt*
- *man wehrt sich*
- *arbeitnehmerfeindlich*
- *kein Rückzug*
- *Weg des geringsten Widerstandes*
- *Mitarbeiter werden „geköpft“*
- *Köpfe rollen*
- *verhärtete Fronten*
- *zwischen den Fronten*
- *an der Front*
- *auf verlorenem Posten*

- *War for talents*
- *über Leichen gehen*
- Vertrauen/ persönlicher Bezug/ Kommunikation/ Identität von Unternehmen/ Qualität/ Ruf geht *verloren*
- in der Masse *verloren* gehen
- gezieltes Anwerben von Fachkräften
- Selbständigkeit durch *gezieltere* Ausbildung
- *Konfliktpotential*
- *Interessenkonflikte*
- *Konflikt* zwischen Beruf und Familie
- bessere *Konfliktlösungen*
- Arbeitsplätze sind nicht durch Technik *bedroht*
- es geht um's/ Gehalt reicht gerade zum *Überleben*
- Qualität/ Produktivität/ Selbstvertrauen/ Selbstwertgefühl/ Konzentration/ Gesundheit/ Körper/ Wettbewerbsfähigkeit *leidet*
- Billigarbeitskräfte *beherrschen* den Markt
- (permanente/ Dauer-) *Überwachung*
- (wirtschaftlicher/ langfristiger) *Schaden*
- (gesundheitliche/ Folge-) *Schäden*

Die Arbeitswelt ist ein Land mit mehreren (umkämpften) Gebieten:

- *Grenzen* verwischen
- an der *Grenze* leben müssen
- wenn es die *Grenze* nicht überschreitet
- in *Grenzen* bleiben
- (an der) Armutsgrenze (leben müssen)/ Nullgrenze
- *grenzenloses* Wachstum
- *entgrenzt*
- starke *Grenze* zwischen Angestellten und Besitzer
- *Ausgrenzung* bestimmter Bevölkerungsgruppen/ vom Menschen von der Arbeitswelt/ potentielle Bewerber *ausgrenzen*
- *unbegrenzte Möglichkeiten*
- *zeitlich begrenzter/ unbegrenzter* Vertrag
- *Ausgrenzungsmerkmal*

- *begrenzte* Arbeitsprofile/ Qualifizierung zu sehr auf Ausbildung *begrenzt*
- im *Grenzbereich* zur Legalität
- *Besetzung* von Führungspositionen/ Stellen
- Hauptsache der Stuhl ist/ Arbeitsplätze werden mit Maschinen/ die Stellen sind alle *besetzt*
- nicht *besetzte* Stellen füllen
- *Unterbesetzung*
- Aufgaben-/ Arbeits-/ Einsatz-/ Interessengebiet
- (unvor-) *ingenommen*
- *abgeschottet*

Unternehmer/ Politiker sind Anführer:

- Rechte der Arbeitnehmer/ Mitarbeiter/ schwache Arbeitnehmer *schützen* (können)
- (guter) *Schutz* (der Interessen/ Bedürfnisse) der Arbeitnehmer/ des Einzelnen (ohne Unternehmen zu *schaden*)
- psychologisches *Schutzempfinden*
- Gesetz/ Chefin *schützt* einen
- Autonomie der Arbeitnehmer wird kollektiv *geschützt*
- Institution, die Menschen vor Ausnutzung *schützt*
- *schützend* eingreifen
- Politik *schützt* den Bürger im Lande
- *destruktiv*
- 450€ Jobs *zerstören* Festanstellungen/ Arbeitsplätze
- *Zerstörung* der Geld- und Machtgier
- Arbeitnehmer-/ Grundrechte *verteidigen*
- *Widerstand* geg. Konzerninteresse
- keiner *reißt* mir den *Kopf ab*
- *Befehlston*
- *befehlshabend*
- *Verlierer* ist der Chef
- Soziales aus dem Blick/ Gesamtbild aus den Augen/ Blick nach unten *verlieren*
- ohne Rücksicht auf *Verluste*

- (mehr) auf *Konflikte* eingehen
- *Herr der Lage*
- *Taktik*
- *Allianzen*
- *Expansiv*
- *herrschend*
- *Alleinherrschaft* des Arbeitgebers
- *Sanktion/ sanktionieren*
- *Entscheidungsgewalt*
- *Intrigant*
- *Retter der Welt*

Arbeitgeber/ Führungskräfte sind Unterdrücker:

- *Sklavin* meines Arbeitgebers
- *Befehlston vorherrschend/ es herrscht ein Befehlston*
- mit *Peitsche* und *Trommel*/ Anweisungen arbeiten
- einseitige *Herrschaftsbeziehung*
- *diskriminierend*
- *familienfeindlich*
- *überwachen*
- *dominant/ dominieren*
- *verheizen/ verbrennen*
- *Kontrollwut*
- *Knechtung*
- Mund halten, sonst wird mit Kündigung *gedroht*
- der *Diktator* dirigiert
- *diktatorisch*
- *tyrannisch*
- *menschenverachtend*
- *Regime von Angst*
- *Strafe*
- *Knebelverträge*

Unternehmen sind Militärstützpunkte:

- *Kasernenstil*
- *Ausmusterung*
- *Rang (-ordnung)*
- *Gefängnis*

Arbeitgeber/ Politiker sind „Hüter“ eines Territoriums:

- *Arbeitszeit/ -pensum/ -belastung/ Flüchtlinge begrenzen*
- *Schadensbegrenzung*
- *Mensch & Maschine an die Grenze bringen*

(Der Wirtschaftsstandort) Deutschland ist ein Kriegsgebiet:

- kleine Unternehmen *vernichten*
- *destruktives* System, *vernichtet* die Möglichkeiten erwerbstätig zu sein
- *deutschenfeindlich*
- *widerstandsfähige* Wirtschaft
- auf dem Weg zum „*Genozid*“
- *Ellenbogengesellschaft*
- die *Grenze* dicht machen
- *schwimmende Grenzen*
- Deutschland *verliert* Bedeutung als Industriestandort
- *Steuern/ Arbeitsplätze/ Wohlstand/ Menschen/ Arbeitsschutz/ deutsche Tugenden* gehen verloren
- *Verlust* von sozialversicherungspflichtigen Jobs
- soziales System ist *tot*
- *Antisozialstaat*
- länger *überleben* am Markt
- nur die *Großen überleben*
- *Kinder/ alle leiden*
- *Chaos*
- *es herrscht* (ein großer/ hoher gesellschaftlicher Leistungs-) Druck/
Chancengleichheit/ gesellschaftliche Konventionen/ verständnisvoller
Umgang miteinander/ *Diskriminierung/ Arbeitsplatzsicherheit* bzw. -
unsicherheit (*vor*)

- *(Alters-) Diskriminierung*
- *Abschottung*
- *Intrigen (-gesellschaft)*
- *Zusammenbruch*
- *Anarchie*
- *Terror*
- *interne Unruhe*
- *Vasallenpolitik*
- *sinkendes Schiff*

“Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe angefertigt habe und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Im Rahmen einer Prüfung wurde das Thema von mir noch nicht schriftlich bearbeitet.”

Berlin, den 03. August 2016