

## Entgrenzte Arbeitswelten – ausgebrannte Arbeitnehmer?

### Einleitung zum Schwerpunkt

von Kai Burmeister, Knut Lambertin und Holger Schoneville

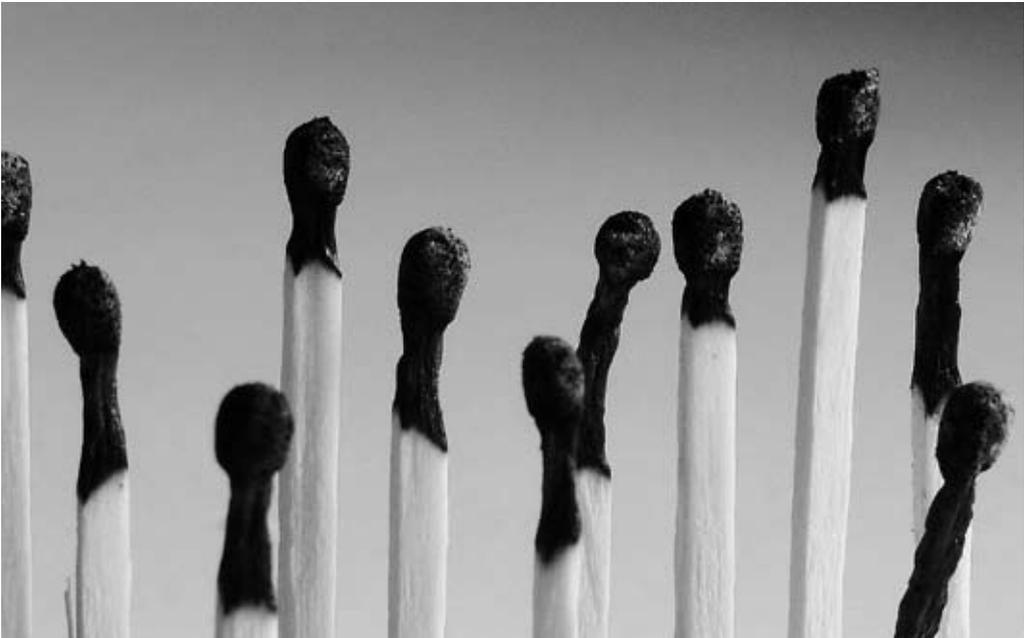


Foto: www.photocase.de, © Janine Wittig

„Die Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen ist seit etwa 15 Jahren die bei weitem auffälligste Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen“. Mit diesen Worten bringt der DAK-Gesundheitsreport 2013 einen Trend auf den Punkt, der in der öffentlichen Wahrnehmung eng mit Begriffen wie Burnout-Syndrom, Stress und ständiger Erreichbarkeit verbunden ist.

Der in der Statistik erkennbare Anstieg von offen bezeichneten psychischen Erkrankungen macht deutlich, dass es sich nicht um ein exklusives Krankheitsbild von wenigen im Sport- und Showgeschäft handelt, sondern in der Bevölkerung als Ganzes wahrgenommen

und erlitten wird. Die in der Öffentlichkeit hervorgehobenen Erkrankungen des „Ausgebrannt Seins“ von Prominenten sind demnach nur die Spitze eines Eisbergs.

In diesem spw-Schwerpunkt wollen wir über die gesundheitspolitische Dimension hinaus schauen und den Kontext beleuchten, in dem immer mehr Menschen unter seelischer Erschöpfung und Depressionen leiden. Warum scheint die Zahl derer zu steigen, die bei der Bewältigung der Lebensführung an Grenzen stoßen? Dabei wollen wir den Blick auf eine Arbeitswelt richten, die mit Versprechungen nach mehr individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und flexiblen Berufsverläufen emanzipatorisches Potential

beinhalten könnte, gleichzeitig aber im Alltag oft genug mit erhöhtem Arbeits- und Leistungsdruck einhergeht und tatsächlich nur geringe Freiheitsgrade erlaubt. Jüngst haben arbeitsbedingte Erkrankungen massiv auch die Büroarbeitsplätze erreicht, die lange Zeit als sicher vor Verschleiß galten. Nach unserer Einschätzung verstecken sich hinter der öffentlichen Diskussion um das Burnout-Syndrom Konfliktlinien des modernen Kapitalismus. Die Diskussion muss also mehr sein als eine medizinische und psychologische Fachdebatte.

Diese Konflikte wollen wir offenlegen und näher auf die Verortung von Unternehmen und Gewerkschaften schauen. Über die Arbeitswelt hinaus hat die Debatte mittlerweile die Politik erreicht. Die IG Metall hat mit ihrer Forderung nach einer Anti-Stress-Verordnung bewusst auf den Handlungsbedarf des Gesetzgebers hingewiesen.

### **Kapitalismus und Formwandel der Arbeitskraft**

Jede Phase kapitalistischen Wirtschaftens ging einher mit einer dominierenden Form der Ware Arbeitskraft. Der proletarische Lohnarbeiter des 19. Jahrhunderts bekam die Härte des Arbeitsalltags unvermittelt zu spüren, soziale Schutzsysteme existierten noch nicht. Der verberuflichte Lohnarbeiter des 20. Jahrhunderts war eingebunden in die Systeme der fordistischen Produktionsweise und einem strikten Zeitregime sowie einer klaren betrieblichen Hierarchie unterworfen.

Es waren genau diese Hierarchien der Fabrik, die die Freiheit der persönlichen Entfaltung, die Kreativität und die Authentizität beschnitten und allmählich zur Fessel des Wirtschaftens wurden. Der neue Geist, der den Kapitalismus heute umweht (Boltanski/Chiapello), hat in den zurückliegenden 40 Jahren diese Kritik insofern aufgenom-

men, als das eine bestimmte Vorstellung von Autonomie der Arbeitenden zum neuen ideologischen Fundament des Kapitalismus geworden ist und einen Motor für Veränderungsdynamiken darstellt. Womit gleichzeitig die umfassende soziale Kritik an den grundlegenden Prinzipien des kapitalistischen Wirtschaftens jedoch weitgehend folgenlos blieb. Die jüngsten Veränderungen der kapitalistischen Produktionsweise wurden mit den Stichworten Post-Fordismus, Finanzmarkt- und Netzwerkkapitalismus beschrieben. G. Günther Voß und Hans J. Pongratz haben vor rund 15 Jahren den Formwandel der Arbeitskraft an der Schwelle zum 21. Jahrhundert in der Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ typisiert.

Mit ihrer typisierten Beschreibung verweisen sie darauf, dass wir heute in allen Qualifikations- und Einkommensebenen mit einer erweiterten Selbstkontrolle der Arbeitenden, den Zwang zur verstärkten Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen und eine Verbetrieblichung der Lebensführung konfrontiert sind. Im spw-Zusammenhang nahm diese Debatte einen breiten Platz ein, bei der sowohl die emanzipatorischen Potentiale gegenüber dem hierarchischen Kontrollsystem des Fordismus als auch die Gefahren und Risiken dieses Leittypus des Arbeitskraftunternehmers erörtert wurden (vgl. spw 112).

Das Bild des Arbeitskraftunternehmers sollte idealtypisch eine Veränderung der Arbeitsgesellschaft und des Kapitalismus am Beginn des 21. Jahrhunderts zusammenfassen. Mit welchen Folgen dieser Wandel für die Beschäftigten einhergeht, ist insbesondere in den letzten Jahren deutlich geworden.

Jede historische Etappe des Kapitalismus zeichnete sich nicht nur durch einen prägenden Leittypus der Arbeitskraft aus, jede Etappe bringt auch spezifische Erkrankungen

sowie deren Einbettung in ein Gesundheitssystem hervor. Arbeitsunfälle und Infektionskrankheiten im 19. Jahrhundert waren gleichbedeutend mit sozialer Not für die Betroffenen und oftmals frühzeitigem Tod. Im 20. Jahrhundert sank aufgrund der mühsam erkämpften sozialen Sicherungssysteme die direkte Sterblichkeit, so dass körperlicher Verschleiß durch Arbeit vermehrt offenbar wurde. Entsprechend entwickelte sich ein System von Berufs- und Zivilisationskrankheiten etwa durch Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems heraus. Nicht vergessen werden darf, dass die physischen Krankheiten weiterhin die Mehrheit der arbeitsbedingten Erkrankungen darstellen. Angesichts des wachsenden Anteils psychischer Erkrankungen stellt sich inzwischen die Frage, ob diese die prägende Krankheit des 21. Jahrhunderts werden. Geradezu augenfällig erscheint der zeitliche Zusammenhang zwischen der Diskussion um den Arbeitskraftunternehmer und der Zunahme psycho-sozialer Fehlbelastungen, die in der Folge zum Anstieg psychischer Erkrankungen geführt haben.

### Aktuelle Konfliktlinien der Kontroverse

Dass wir derzeit mit steigenden Ausfalltagen aufgrund psychischer Belastungen konfrontiert sind ist unstrittig. So verweisen Angaben des DAK-Gesundheitsreports darauf, dass diese im Zeitraum von 1997 bis 2012 um 165 Prozent anstiegen. Im Jahr 2012 war demnach jeder 22. Erwerbstätige wegen einer psychischen Diagnose krankgeschrieben gewesen. Kontrovers sind hingegen folgende Fragen:

- Gibt es tatsächlich einen Anstieg psychischer Erkrankungen oder werden diese heute nur häufiger diagnostiziert?
- Ist die Arbeitswelt ursächlich oder sind es die vielfältigen Anforderungen des Privat- und Familienlebens?

- Wie lässt sich überhaupt Arbeitsstress bewerten? Anders als bei den klassischen Gefahrenquellen wie Giftstoffen und Lärm sind keine klaren Grenzwerte vorhanden, die eine Gefährdung der Gesundheit klar definieren würden.

Eindeutig ist, dass eine eindeutige Verortung im Sinne eines „Da oder Dort“ der Ursachen nicht möglich ist. Es ist unser politischer Anspruch als spw-Zusammenhang, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu ermöglichen. Der Mensch ist dabei Belastungen aus beiden Sphären des Lebens ausgesetzt und muss in die Lage versetzt werden, mit beiden umgehen zu können, ohne krank zu werden.

Der Einwurf von Unternehmensverbänden auf die negativen gesundheitlichen Einflüsse des Privatlebens erscheint als vorgeschoben, um von der eigenen Verantwortung abzuweichen. Angesichts der Statistiken über ausgeweitete Arbeitszeiten und zunehmenden Arbeitsdruck, ständige Erreichbarkeit mittels der Informations- und Kommunikationstechnologien, häufigen Überstunden, wechselnden Arbeitsorten sowie langer Anfahrtswege ist es unzweifelhaft, den Großteil der Ursachen psychischer Belastungen – auch wenn sich dahinter eine Vielzahl unterschiedlicher Krankheitsdiagnosen verstecken – in der Arbeitswelt zu verorten. Das zeigt auch der Fehlzeitenreport 2012 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK.

Auf den ersten Blick wirkt es verwunderlich, wie unterschiedlich Beschäftigte im gleichen Betrieb gesundheitlich reagieren. Der Zusammenhang zwischen sozialer Lage und Gesundheit ist inzwischen wissenschaftlich unbestritten. Dabei lässt sich folgender Begründungszusammenhang feststellen: Wo ein niedriger sozialer und wirtschaftlicher Status mit negativen gesundheitlichen Folgen verbunden ist, entwickelt sich gesund-

heitliche Ungleichheit. Negative Auswirkungen auf die Gesundheit beruhen auf der Schlussrechnung aus gesundheitlichen Belastungen sowie Erholungsmöglichkeiten und (Alltags-)Bewältigungsressourcen. Zu den (Alltags-)Bewältigungsressourcen zählen auch Geld, Macht, Prestige und Wissen. Diese wirken jedoch direkt auf die gesundheitlichen Ungleichheiten, z.B. in der Kommunikation mit Ärzten. Unterschiede im Gesundheitsverhalten verstärken die gesundheitliche Ungleichheit, sind jedoch weitgehend abhängig von der sozialen Lage.<sup>1</sup> Vergleichende Studien zeigen deutlich, dass das Bewältigungsvermögen entlang des sozioökonomischen Status und Milieus ebenfalls ungleich verteilt ist – je nach Einkommen und Qualifizierung. Beeinflusst werden davon sowohl die seelische Gesundheit bis hin zu Depressionen als auch die somatischen Krankheiten.<sup>2</sup> Neben den sozioökonomisch bedingten Belastungen der Arbeitswelt steigen die Belastungen durch Arbeitslosigkeit. Unabhängig vom Geschlecht leiden Arbeitslose mehr unter körperlichen und emotionalen Beschwerden sowie funktionalen Beeinträchtigungen als Erwerbstätige.<sup>3</sup>

Während auf der einen Seite die Krankheitsbetroffenheit steigt, wird auf der anderen Seite dennoch der Umgang mit Arbeitsstress vor allem als Ausdruck individueller Stärke bzw. Schwäche eingeordnet. Entsprechend boomt die Ratgeberliteratur, die die Selbstoptimierung und die Anpassung an die Realitäten der harten Arbeitswelt zum Inhalt haben. Die Personalabteilungen suchen nach

den berühmten Stehaufmännchen, an denen Stress besser abprallt. Oder sie arbeiten an Konzepten des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die die Beschäftigten zu solchen Stehaufmännchen macht. Diese in der Psychologie als Resilienz bezeichnete Eigenschaft ist zum neuen Zauberwort zahlreicher Personalkonzepte geworden.

Einzelne Unternehmen reagieren auf den Anstieg psychischer Erkrankungen damit, dass sie den Betroffenen einen schnellen und exklusiven Zugang zu medizinischer Hilfe verschaffen. Gesundheitsschulungen und Trainings die darauf zielen, individuelle Gewohnheiten und Dispositionen beispielsweise in der Ernährung zu verändern, sind en vogue und machen dabei keinesfalls an den Toren der Fabriken und den Türen der Büros halt. Mit ihnen wird vielmehr auch die Schwelle in die private Lebensführung, bis hinein in den häuslichen Kühlschrank, überschritten. So wichtig und sinnvoll verhaltensbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit im Einzelfall sein können, an den krankmachenden Ursachen des Arbeitsalltags ändern sie nichts – egal wie die Maßnahmen genannt werden.

## Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung

Bereits heute existieren wirksame Instrumente zur Reduzierung arbeitsbedingter Erkrankungen, insbesondere im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung. In der Debatte führen die Begriffsvielfalt und die unterschiedlichen dahinterstehenden Konzepte jedoch zu Verwirrungen, die politische Initiativen und deren Umsetzung in der Praxis erschweren.

Schon die Gesundheitskonzepte der beiden Ansätze sehen unterschiedlich aus: Während der Arbeitsschutz sich traditionell an den Entstehungsursachen von Krankheiten (Ätiolo-

1 Schott, Thomas / Kuntz, Benjamin: Sozialepidemiologie: Über die Wechselwirkungen von Gesundheit und Gesellschaft. in: Schott, Thomas/ Hornberg, Claudia (Hrsg.): Die Gesellschaft und ihre Gesundheit. 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft, Wiesbaden 2011, S. 159 – 171.

2 vgl. Kristenson, Margareta; Sozioökonomische Lage und Gesundheit – die Rolle des Bewältigungsverhaltens. in: Siegrist, Johannes / Marmot, Michael (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und Gesundheit: Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Forderungen, Bern 2008, S. 163 – 194.

3 vgl. Statistisches Bundesamt / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Zentrales Datenmanagement (Hrsg.): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn 2011, S. 245ff.

gie) orientiert, liegt der betrieblichen Gesundheitsförderung ein psychosoziales Konzept von Gesundheitsfaktoren und deren Wechselwirkungen (Salutogenese) zugrunde. Dies führt zu andersgearteten Bezugspunkten für die jeweiligen Interventionen: Während sich der Arbeitsschutz auf die betriebliche Sphäre konzentriert, nimmt die betriebliche Gesundheitsförderung darüber hinaus die private Sphäre in den Blick. Damit verbunden verfolgt die betriebliche Gesundheitsförderung einen sozialkompensatorischen Ansatz, der Arbeitsschutz hingegen nicht. Darüberhinaus sind sowohl die Rechtsgrundlagen als auch die Finanzierung in hohem Maße unterschiedlich: Der Arbeitsschutz, rein arbeitgeberfinanziert, beruht auf konkreten, sanktionsgebundenen Pflichtregelungen. Die betriebliche Gesundheitsförderung wird über die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung finanziert. Der entsprechende Teil des Sozialgesetzbuches (SGB V) enthält eine offene Rahmenvorschrift, die auf freiwilliger Basis erfüllt werden soll.<sup>4</sup>

Diese Unterschiede führen dazu, dass die unterschiedlichen Begriffe, die derzeit in der Praxis Verwendung finden, jeweils auf deren inhaltlichen Gehalt hin abgeklopft werden müssen. Betriebliche Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Gesundheitsmanagement und gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung, um nur einige Begriffe aus der Praxis zu nennen, zielen alle auf die Gesundheit der Arbeitnehmer. Während einige der Konzepte jedoch mit weitreichenden Strategien verknüpft sind und an krankmachenden Strukturen ansetzen, belassen es andere eher bei guten Ratschlägen zum gesundheitsfördernden Verhalten.

<sup>4</sup> vgl. Niehoff, Jens-Uwe / Braun, Bernard: Sozialmedizin und Public Health, Baden-Baden 2010, S. 46f.

## Schwerpunktbeiträge

In den Beiträgen dieses spw-Schwerpunktes kommen Stimmen aus der Wissenschaft, den Gewerkschaften und der Politik zu Wort. Die unterschiedlichen Sichtweisen sollen dazu beitragen, die Wechselwirkungen zwischen entgrenzten Arbeitswelten und ausgebrannten Arbeitnehmern darzustellen. *Olaf Struck* verdeutlicht, dass die Arbeitsbedingungen eine größere Rolle beim Auftreten von psychischen Erkrankungen spielen als individuelle und soziale Faktoren außerhalb des Arbeitslebens. Zudem ist der Selbstschutz vor Überbeanspruchung auch Menschen mit vergleichsweise hoher Widerstandskraft und hohem Selbstwertgefühl erschwert. Denn häufig müssen denjenigen vorgesetzten Kollegen Grenzen gesetzt werden, die für Belastungen mitverantwortlich sind und zugleich über die berufliche Perspektive des Beschäftigten entscheiden. Demografie ist häufig angeführt worden, um von neoliberaler Seite Sozialabbau zu begründen. In den Betrieben weisen Betriebsräte hingegen auf die Erfahrung hin, dass es an alters- und alternsgerechten Arbeitsplätzen mangelt. *Thomas Langhoff* stellt ebenfalls aus wissenschaftlicher Perspektive den Zusammenhang von Gesundheitsbelastungen und Erwerbsarbeit in Zeiten des demografischen Wandels dar. Hervorzuheben ist die Einschätzung, dass durch einen Mix aus verstärkter Gesundheitsprävention, neuen Formen der Arbeits(zeit)organisation, durch eine aktive Qualifizierungspolitik sowie durch stabile anstelle von prekärer Arbeit sich künftige Herausforderungen in der Arbeitswelt bewältigen lassen.

Nicht selten findet sich in der Debatte die Vorstellung, dass es sich bei den psychischen Belastungen um ein Phänomen des Managements handelt. *Norbert Hocke* hingegen macht in seinem Beitrag darauf aufmerksam, dass es insbesondere Erzieherinnen, Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiter sind, die

in besonderer Weise von psychischen Belastungen betroffen sind. Gleichwohl seien die Sozial- und Erziehungsberufe bislang eher unbeachtet geblieben. Die Arbeitswelten in den Bereichen von Bildung, Erziehung, Betreuung und Pflege gehen dabei gleich mit zahlreichen Belastungsfaktoren einher: hoher Geräuschpegel, starke körperliche Beanspruchung und Verantwortung für Menschen, die in besonderer Weise auf Unterstützung angewiesen sind sowie unsichere Arbeitsplätze bei niedriger Bezahlung, sind nur einige dieser Faktoren. Die steigenden gesellschaftlichen Anforderungen an die Qualität dieser Tätigkeiten schlagen sich beispielsweise im Bereich der frühen Bildung in den hohen Zahlen der Teilnahme von Erzieherinnen an Fort- und Weiterbildungsangeboten nieder, nicht jedoch in Veränderungen der Arbeitsbedingungen. *Frederic Speidel* beschreibt Erfahrungen mit der Regelung zur Nutzung von Smartphones am Beispiel VW Wolfsburg, mit der nach Willen des Betriebsrats die Work-Life-Balance gestärkt werden soll. Deutlich wird dabei, dass jede Regulierung auch von Betroffenen verstanden und akzeptiert werden muss, so dass um mehr als um Stellvertreterpolitik gehen muss.

*Manuela Schwesig* beschreibt aus ihrer Sicht als Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Antworten auf veränderte Arbeitswelten und stellt politische Konfliktlinien klar. Die Länderinitiative im Bundesrat zum Schutz von Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit wird von Rainer Hellbach ausführlich dargestellt. Dabei wird deutlich, dass angesichts der politischen Ausgangslage nicht mit einem schnellen Durchbruch zu rechnen ist.

### **Perspektiven für die weitere Debatte – Humanisierung der Arbeit?**

Die Einführung der geforderten Anti-Stress-Verordnung wäre ein rechtlicher Fort-

schritt, die Konfliktlinie rund um Arbeitsstress wäre damit freilich noch nicht befriedet. Eine Anti-Stress-Verordnung wäre ein nötiger Ansatzpunkt für Betriebsräte und die betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschützer, um in den Unternehmen die gesundheitliche Gefährdung besser thematisieren und Abhilfe einfordern zu können.

Dies kann aber nur ein erster Schritt sein, denn rechtliche Regelungen müssen auch gelebt und ihre Einhaltung überprüft werden. Derzeit ist der Regelungsvollzug im Arbeitsschutz ein großes Manko und die schlechte materielle Ausstattung der Arbeitsschutzbehörden führt nicht zu einer optimistischen Einschätzung für die nähere Zukunft.

Die Auseinandersetzung mit übermäßigem Arbeitsstress wird in den Betrieben auf die nächsten Jahre hin eine der zentralen Konfliktfelder bleiben und die Interessenvertretung der Arbeit eher mehr als weniger fordern. Gewerkschaften stehen vor der Entscheidung, ob und wie sie die unterschiedlichen Dimensionen des aus dem Lot geratenen Arbeitsalltags angehen wollen. Im ersten Schritt geht es um konkrete Hilfestellung im Betrieb: Wer erkrankt, für den ist der Zugang zu Hilfeeinrichtungen mit professioneller Kompetenz in der Arbeitswelt wichtig und die Interessenvertretungen der Arbeit müssen dies thematisieren und einfordern. Ein zweiter Schritt ist aber notwendig, um sich nicht nur mit Symptomen auseinanderzusetzen zu müssen. So ist auch das beste Hilfsangebot zu wenig und erinnert an End-of-pipe-Technologien in der Umweltpolitik, bei der am Schornstein Filter vor negativen Umweltbelastungen schützen sollen. Es ist für die Umwelt wie für die Gesundheit besser, Belastungen im Produktionsprozess gar nicht erst entstehen zu lassen. Ein solch integrativer Ansatz setzt voraus, stärker in die Auseinandersetzung um Arbeitszeiten, -umfänge und -belastungen zu kommen.

Angesichts der Dominanz renditegetriebener Unternehmenssteuerung und damit verbundener permanenter Restrukturierungen ist es keine leichte Aufgabe, Arbeitsstress wirksam zu reduzieren. Es geht um nicht weniger als um einen Kulturkampf um die Deutungshoheit des Wirtschaftens sowie um einen Verteilungskonflikt mit Auseinandersetzungen um Arbeitszeiten und ständig steigende Produktivitätsanforderungen.

Sind Begriffe wie „Work-Life-Balance“ und „Gute Arbeit“ nur schön klingende Etiketten oder aber Ansätze von Widerstandskonzepten gegen überzogene kapitalistische Renditeansprüche? Die Entscheidung darüber ist offen, angesichts der wachsenden, aber doch weitgehend stummen Unzufriedenheit über die Realität moderner Arbeitswelten könnte ein neuer Ansatz zur **Humanisierung der Arbeit** im 21. Jahrhundert ein Beitrag sein, auf diese Unzufriedenheit konzeptionell zu reagieren. Diese Herkulesaufgabe kann nicht allein von Gewerkschaften getragen werden, sondern braucht Resonanz aus der politischen Linken und der progressiven Wissenschaft. Mit diesem spw-Schwerpunkt wollen wir für einen solchen Anlauf einen Anstoß geben. ■

☞ Kai Burmeister, Mitglied der spw-Redaktion und Gewerkschaftssekretär in Stuttgart.

☞ Knut Lambertin, DGB-Bundessekretär, ist stellvertretender Bundesvorsitzender der DL 21 und Vorsitzender des Kasseler Kreis – Forum sozialdemokratischer Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter e.V.

☞ Holger Schoneville, Mitglied der spw-Redaktion und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet für „Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Soziale Arbeit und außerschulische Bildung“ an der Universität Kassel

## PapyRossa Verlag



**Ingrid Mittenzwei**

**Friedrich II.  
von Preußen**  
Eine Biographie

978-3-89438-502-6  
298 Seiten | 16,90 Euro

Ingrid Mittenzwei stellt die Politik Friedrichs II. und nicht zuletzt seine Kriege dar und bettet sie ein in die Zustände Preußens. Zugleich entwirft sie ein differenziertes Bild des preußischen Königs und macht mit Menschen seiner Umgebung bekannt. Ihre Biographie kurriert noch immer kursierende Legenden.



**Markus Bernhardt**

**Das braune Netz**  
Naziterror: Hintergründe,  
Verharmloser, Förderer

978-3-89438-482-1  
117 Seiten | 9,90 Euro

Warum konnte der NSU so lange ungehindert agieren? Nur Fehler und Pannen? Oder Kalkül und System? Bernhardt stellt unbequeme Fragen und verweist auf Hintergründe, die gerne übergangen werden. Und er zeigt, wie die offiziöse Extremismustheorie Nazis begünstigt und Antifaschismus kriminalisiert.

Tel.: (02 21) 44 85 45 | mail@papyrossa.de  
www.papyrossa.de