

Aus dem Department für Interdisziplinäre Lebenswissenschaften
der Veterinärmedizinischen Universität Wien
Messerli Forschungsinstitut

Department Leitung: Univ.-Prof. Dr. Ludwig Huber

Institutsleitung: Univ.-Prof. Dr. Herwig Grimm

Das Konzept „Dirty work“ in der Mensch-Tier-Beziehung

Diplomarbeit

Veterinärmedizinische Universität Wien

vorgelegt von

Katharina Lassnig

Wien im Juni 2024

Betreuer: Dr. Christian Dürnberger
Messerli Forschungsinstitut
Veterinärmedizinische Universität Wien
Veterinärplatz 1, 1210 Wien

Begutachter: Ao. Univ.-Prof. Dr.med.vet. Peter Paulsen, Dipl.ECVPH
Institut für Lebensmittelsicherheit,
Abteilung für Hygiene und Technologie von Lebensmitteln
Veterinärmedizinische Universität Wien
Veterinärplatz 1, 1210 Wien

Eigenständigkeitserklärung

Mit dieser Eigenständigkeitserklärung bestätige ich, Katharina Lassnig, dass ich die zur Beurteilung vorgelegte Diplomarbeit eigenständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe. Sämtliche Hilfsmittel und Literaturstellen, die ich benutzt habe wurden erwähnt und die Quellen aller, sowohl wörtlich aber auch inhaltlich zitierter Stellen, im Literaturverzeichnis dokumentiert. Die Arbeit wurde bis dato weder veröffentlicht noch an anderer Stelle eingereicht.

Wien, 05. Juni. 2024

Katharina Lassnig

DANKSAGUNG

Zuallererst möchte ich mich bei meinem Betreuer Dr. Christian Dürnberger bedanken, welcher mir bei der Entstehung der Diplomarbeit stets mit Rat und Tat zur Seite stand und mein geisteswissenschaftliches Interesse, auch wenn das Verfassen dieser Arbeit seine Schwierigkeiten beinhaltete, geweckt hat. Ich danke ihm daher sehr für seine Geduld, sein Verständnis und seine konstruktiven Anmerkungen.

Ebenso möchte ich meiner Familie danken, welche stets ein offenes Ohr für mich hatte und mir immer Zuspruch und Kraft gab.

Da ich mit dieser Arbeit mein Studium abschließe, möchte ich der gesamten veterinärmedizinischen Universität Wien, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und meinen Kolleginnen und Kollegen für die interessanten und spannenden Jahre danken.

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Aufbau der Arbeit	1
2. Die Begriffe „Arbeit“, „Beruf“ und „Identität“	3
2.1 Die Begriffe „Arbeit“ und „Beruf“	3
2.2 Der Begriff „Identität“	4
2.2.1 Identitätsbedrohung	6
3. Das Konzept „Dirty work“	8
3.1 „Dirty work“ nach E. Hughes	8
3.2 „Dirty work“ nach Blake Ashforth und Glen Kreiner	13
3.3 Bewältigungsstrategien rund um „Dirty Work“	16
4. „Dirty work“ in Berufen der Mensch-Tier-Beziehung	19
4.1 „Dirty work“ und „Veterinary Technicians“	19
4.2 „Dirty work“ und die Arbeit in einem Tierheim	24
5. Diskussion	29
5.1 Ausblick	36
Literatur	37
Tabellenverzeichnis	42

Zusammenfassung

Die Arbeit beschäftigt sich mit dem berufssoziologischen Konzept „Dirty work“, das berufliche Tätigkeiten in den Fokus rückt, die aus unterschiedlichen Gründen ein geringes gesellschaftliches Prestige aufweisen und deren Berufsangehörige oftmals eine Stigmatisierung erfahren. Die Veterinärmedizin spielt in der entsprechenden Forschung bislang keine Rolle: Tierärzte und Tierärztinnen gelten gemeinhin als anerkannte Expertinnen und Experten mit hohem gesellschaftlichem Standing. Zugleich geht der Ansatz davon aus, dass jeder Beruf bestimmte „Dirty work“-Anteile aufweist, deren Identifizierung dabei hilft, ein Berufsfeld besser zu verstehen. Diese Aspekte bilden die Basis der vorliegenden Arbeit: Sie erläutert das Konzept „Dirty work“ auf Basis relevanter Literatur, um im Anschluss daran der Frage nachzugehen, inwieweit dieser Ansatz das Potenzial aufweist, auch Berufe in der Mensch-Tier-Beziehung (z.B. die Arbeit in einem Tierheim) in dieser Perspektive auszuleuchten und in weiterer Sicht dies auch auf den tierärztlichen Beruf anzuwenden ist. Es zeigt sich, dass es durchaus wünschenswert wie substantiell ergiebig wäre, die unterschiedlichen veterinärmedizinischen Berufsfelder auf Basis des Ansatzes zu analysieren.

Abstract

This thesis deals with the occupational sociological concept of „Dirty work“, which focuses on professional activities that have low social prestige for various reasons and whose professionals often experience stigmatization. Veterinary medicine has not played a role in the relevant research so far: Veterinarians are generally regarded as recognized experts with a high social standing. At the same time, the approach assumes that every profession has certain „Dirty work“ components, their identification helps to get a better understanding of a professional field. With that specific background in mind the presented work is built upon: It explains the concept of „Dirty work“ on the basis of relevant literature in order to pursue subsequently the potential extent that this approach may have to illuminate professions in the Human-Animal Interactions (e.g. work in an animal shelter) from this perspective and, in the longer term, also the veterinary profession. It becomes clear that it would not only be desirable but also substantially productive to analyze the various veterinary professions on the basis of this approach.

1. Hintergrund und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einem Konzept der Berufssoziologie, das sich in den 1950ern in den USA etablierte und seither durch empirische Studien und weiterführende Reflexionen maßgeblich weiterentwickelt wurde: das Konzept „Dirty work“. Mit diesem Begriff werden, wenn man es grob skizziert, Berufe bezeichnet, deren konkrete Tätigkeiten gesamtgesellschaftlich oftmals ausblendet werden, die große Teile der Gesellschaft nicht selbst ausführen wollen und die ein Stück weit als eklig und/oder moralisch zweifelhaft angesehen werden. Die umgangssprachliche Übersetzung als „Drecksarbeit“ ist demnach durchaus erlaubt. Der Begriff „dirty“ ist dabei keine Abwertung durch die entsprechende Forschung, sprich, es wird nicht argumentiert, dass solche Berufsfelder weniger gesellschaftliche Achtung erfahren *sollen* als andere, vielmehr richtet sich der wissenschaftliche Blick auf die Art und Weise, wie diese Arbeiten tatsächlich gesellschaftlich wahrgenommen (und eventuell stigmatisiert) werden. Die bisherige „Dirty work“-Forschung liefert dabei eine breite Palette an Jobs, die in das Blickfeld von entsprechenden Studien und Reflexionen geraten, beispielsweise Kanalarbeiter, Bestatter oder auch Telefonsexarbeiterinnen.

An dieser Stelle mag sich der Leser und die Leserin fragen, was das Konzept „Dirty Work“ mit der Veterinärmedizin zu tun haben könnte, ist doch ein Zusammenhang nicht gleich ersichtlich. Diese Frage steht im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen. „Dirty work“ wird – wie im weiteren Verlauf gezeigt werden soll – oftmals als eine Joboption für Menschen mit wenig Alternativen am Arbeitsmarkt beschrieben. Diese Berufe weisen in der Regel ein eher geringes gesellschaftliches Prestige auf. Die Veterinärmedizin steht am anderen Ende des Spektrums: Tierärzte und Tierärztinnen gelten gemeinhin als anerkannte Expertinnen und Experten mit hohem gesellschaftlichem Standing. Entsprechend fehlt es (bislang) an empirischen Erhebungen, die den theoretischen Ansatz rund um „Dirty work“ auf Arbeitsfelder der Veterinärmedizin angewendet hätten. Zugleich weist Hughes (1951, 1958, 1962) in seinen Arbeiten, die den Ursprung des theoretischen Ansatzes markieren, darauf hin, dass *jeder* Beruf bestimmte „Dirty work“-Anteile aufweist, deren Identifizierung und Diskussion dabei helfen, ein Berufsfeld besser zu verstehen.

Eben hier setzt die Ambition der vorliegenden theoretischen Arbeit an: Sie möchte zuerst das Konzept „Dirty work“ auf Basis relevanter Literatur allgemein erläutern, um im Anschluss daran der Forschungsfrage nachzugehen, inwieweit dieser berufssoziologische Ansatz das Potential aufweist, auch Berufe in der Mensch-Tier-Beziehung in dieser Perspektive auszuleuchten und auf diesem Wege Charakteristika, Skills oder auch Strategien dieser Jobs zu identifizieren, die

bisher kaum Beachtung finden. Da es hierbei – wie erwähnt – bislang an Forschung zur Veterinärmedizin mangelt, werden exemplarisch zwei andere relevante Berufsfelder in der (versorgenden) Mensch-Tier-Beziehung zur Analyse herangezogen: Zum einen die Arbeit von Veterinärtechnikern (im englischen Original: *veterinary technicians*), zum anderen die Arbeit in Tierheimen. Die gewählten Beispielprofessionen können dabei – ob ihrer Schnittmengen mit der Veterinärmedizin – als erste Basis für eine zukünftige Diskussion des tierärztlichen Berufs in einer „Dirty work“-Perspektive verstanden werden.

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich der Aufbau der vorliegenden Arbeit, der sich wie folgt skizzieren lässt: Insofern sich der „Dirty Work“-Ansatz das Ziel setzt, Berufsfelder besser zu verstehen, braucht es zuerst (Kapitel 2) eine knappe definitorische Annäherung, was unter den Begriffen „Arbeit“ und „Beruf“ verstanden werden kann. Soweit „Dirty Work“-Forschung potenzielle Stigmatisierungen dieser Berufsangehörigen in den Fokus rückt, werden hierbei auch die Begriffe „Identität“ bzw. „Identitätsbedrohung“ kurz erläutert.

Im Anschluss daran (Kapitel 3) wird das Konzept „Dirty work“ auf Basis relevanter Literatur eigenständig zusammengefasst und erläutert, präziser formuliert, basiert dieses Kapitel auf dem Ursprung des Konzepts bei Hughes (1951, 1958, 1962) wie auf dessen maßgebliche Weiterentwicklung bei Ashforth und Kreiner (2013). Kapitel 4 versucht schließlich den Blick auf die genannten zwei Berufsfelder in der Mensch-Tier-Beziehung aus der zuvor erläuterten theoretischen Perspektive zu beleuchten, bevor Kapitel 5 das beschriebene Forschungsinteresse zusammenfassend und mit Ausblick auf potenzielle zukünftige Erhebungen rund um die Veterinärmedizin diskutiert.

In den weiteren Kapiteln wird zur besseren Lesbarkeit dieser Diplomarbeit das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

2. Die Begriffe „Arbeit“, „Beruf“ und „Identität“

Aufgrund dessen, dass in dieser Diplomarbeit die beiden Begrifflichkeiten „Arbeit“ und „Beruf“ von zentraler Bedeutung sind und sie differenziert behandelt werden, widmet sich das folgende Kapitel, auf Basis diverser literarischer Quellen, der Analyse der beiden genannten Termini. Im Anschluss daran wird auch der Begriff „Identität“ (im Zusammenhang mit „Beruf“) kurz erläutert. Alle drei genannten Termini dienen einem besseren Verständnis des Konzepts, das im Fokus der Arbeit steht, nämlich „Dirty work“.

2.1 Die Begriffe „Arbeit“ und „Beruf“

Der Begriff „Arbeit“ wird sowohl in unserem alltagssprachlichen Gebrauch wie auch in wissenschaftlichen Disziplinen, wie beispielsweise der Volks- und Betriebswissenschaft, Soziologie oder auch der Philosophie durchaus unterschiedlich verwendet und definiert (1).

Einige Autoren definieren „Arbeit“ hauptsächlich als Mühe und Anstrengung und fokussieren hierbei die Unlust, die sich bei der Arbeit ergeben kann (1), wie etwa Oppenheimer, der den Begriff Arbeit: „...als Last empfundene Verausgabung von Körperenergie“ beschreibt ((1, 2), S. 199). Andere Autoren sehen den Begriff „Arbeit“ differenzierter. Es steht zwar außer Frage, dass Arbeit einem Menschen unter Einsatz seiner körperlichen oder geistigen Kräfte etwas abverlangt, jedoch wird nicht jede Arbeit immer nur als Mühe empfunden, sondern kann auch zu einem Gefühl der Zufriedenheit führen, indem man für sich selbst etwas erreicht oder geschafft hat (1).

Weitere Definitionen charakterisieren Arbeit als Bedürfnisbefriedigung beziehungsweise als Bedarfsdeckung. So ist beispielsweise nach Carell Arbeit eine primär auf Bedarfsdeckung orientierte körperliche und geistige Tätigkeit eines Menschen, welche eine Erzielung von Ertrag oder Einkommen beinhaltet ((3), S. 229). Der Bedarf stellt hierbei eine wirtschaftliche Notwendigkeit dar, über Güter oder Dienstleistungen zu verfügen (1, 3). Da viele Rohstoffe erst durch den Menschen unter Einbeziehung von geistigen und körperlichen Kräften gebrauchsfertig und verbrauchsfertig werden, betrifft dies einen Großteil der Arbeiten (1). Andere Begriffserklärungen heben hervor, dass Arbeit auch durch weitere, nicht der Bedarfsdeckung geltende Ziele und Zwecke geprägt sein kann. In diesem Kontext können durch die Ausführung einer Aufgabe ganz andere Ziele erreicht werden, wie das Empfinden von Glück oder Selbsterfüllung (1).

Jedoch ist nahezu allen Definitionsversuchen rund um die Begrifflichkeit „Arbeit“ gemein, dass sie von einer bestimmten Handlungsabsicht ausgehen. So argumentiert Böhle, dass sich in

der Arbeits- und Industriosozologie ein Konzept entwickelt hat, welches Arbeit als ein „instrumentell-gegenstandsbezogenes und planmäßig-rationales Handeln“ beschreibt ((4), S. 152). Arbeit liegt demnach einer Intention zugrunde. In diesem Zusammenhang fasst Hucek den Begriff „Arbeit“ wie folgt zusammen:

Unter „Arbeit“ kann demnach ein planmäßig-rationales Handeln verstanden werden, also ein Handeln, das auf ein bestimmtes Ziel – etwa auf einen Nutzen oder bestimmten Gebrauchswert – ausgerichtet ist. Diese Handlung kann durch eine Bezahlung abgegolten werden - dies muss aber nicht notwendigerweise der Fall sein, um von „Arbeit“ sprechen zu können. ((5), S. 4)

Arbeit lässt sich folglich als ein „planvolles, auf ein zielgerichtetes Tun verstehen, bei welcher eine finanzielle Entlohnung stattfinden kann, aber nicht muss - letzteres ist beispielsweise bei der Hausarbeit der Fall ((6), S. 16).

Es ist Absicht, dass bislang nur von „Arbeit“ und nicht von „Beruf“ im vorliegenden Kapitel gesprochen wurde. Arbeit kann nämlich nicht mit Beruf gleichgesetzt werden. Nun aber soll der zweite genannte Begriff in den Vordergrund rücken: Durch Arbeitsteilung und Spezialisierungen von Arbeiten kommt es erst zur gesellschaftlichen Entwicklung von Berufen, die durch eine besondere Ausbildung, wie auch durch finanzielle Entlohnung geprägt sind ((7), S. 207). Um diesen Gedanken zu veranschaulichen, kann auf die Entwicklung bestimmter Handwerksbereiche geblickt werden. Nähte man vor vielen Jahrhunderten beispielsweise seine Kleidung noch selbst, welches eine unbezahlte, aber notwendige „Arbeit“ im zuvor beschriebenen Sinn darstellte, etablierte sich in bestimmten Gesellschaften später der Beruf des Schneiders. In Hillmans „Wörterbuch der Soziologie“ wird „Beruf“ demnach wie folgt definiert:

Ein „Beruf“ ist eine auf Neigung oder Begabung, sowie fachliche Ausbildung beruhende Eignung des einzelnen Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft oder ein von der Gesellschaft als soziale Position abgegrenzter Tätigkeitsbereich mit spezifischen Orientierungen, Wertungen und Zielvorstellungen. ((8), S. 85)

Mit diesen kurzen Erläuterungen sollen die beiden Begriffe „Arbeit“ und „Beruf“ für den vorliegenden Kontext ausreichend definiert sein.

2.2 Der Begriff „Identität“

Wer sich aus soziologischer Sicht mit „Berufen“ beschäftigt, gelangt in der Regel auch zu Fragen rund um die (berufliche) Identität (9, 10).

Allgemein gefasst kann Identität als Antwort auf die Fragen „Wer bin ich?“ und „Wer ist der andere?“ verstanden werden, welche typischerweise unter Bezugnahme auf Gruppen oder

Kategorien, gegeben werden kann (11). Identität kann mit der Identifizierung mit Gruppen oder Kategorien wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Nationalität, politische Ansichten, Hobbys, Kleidungsstil oder eben einer Berufsgruppe assoziiert sein (11). In diesen Gruppen fühlt man sich miteinander verbunden und gleichzeitig grenzt man sich so von den anderen ab (11). Diese Identifizierung ist ein mitunter dynamischer Entwicklungsprozess, da sich Lebensumstände, Gruppen, Kleidungsstil, aber auch die politische und berufliche Zugehörigkeit ändern können (11, 12).

Ergänzend argumentiert die Identitätstheorie, basierend auf der Grundlage des so genannten symbolischen Interaktionismus, dass das Ichbewusstsein durch verschiedene soziale Rollen definiert wird (10, 13, 14). Jede Rolle ist wiederum mit bestimmten sozialen Erwartungen verbunden (10, 15). Identität ist eng mit dem eigenen Selbstwertgefühl verknüpft, daher neigen Menschen eher dazu, dieser einen positiven Wert beizumessen (10, 13, 16). Andererseits bedeutet die Zugehörigkeit zu einem Kollektiv und den damit verbundenen Gruppenstigmata aber auch die Möglichkeit, von anderen nach diesen bewertet und gegebenenfalls negativ beurteilt zu werden (10, 17, 18). In anderen Worten stellt man sich daher nicht nur die vorherigen erwähnten Fragen „Wer bin ich?“ und „Wer ist der andere?“, sondern auch „Wie sehen mich die anderen?“ und „Wie möchte ich gesehen werden?“.

Da Menschen einen beträchtlichen Teil ihres Lebens mit beruflichen Aktivitäten verbringen, spielt der Beruf und das Berufsumfeld eine wichtige Rolle in der Identitätskonstruktion der meisten erwachsenen Menschen (9, 10). Sie sorgen nicht nur für das notwendige Einkommen, um Erhaltungskosten, wie Nahrung, Miete und Mobilität zu decken, sondern, so schreiben Luckmann und Sprondel: Berufe haben auch „eine starke identitätsprägende und biografisch sinnintegrierende Funktion“ ((19), S. 11-17) auf das Selbstbild eines Menschen (19). Osterland weist darauf hin, dass der Beruf auch eine ganz wesentliche Bedeutung für das Ansehen einer Person innerhalb einer Gemeinschaft mit sich bringen kann ((20), S. 64f).

Diesen Argumenten folgend deuten Forschungen darauf hin, dass Individuen nicht nur dazu neigen, Berufe zu wählen, die ihren angeborenen Eigenschaften entsprechen, sondern, dass das berufliche Umfeld auch zur Veränderung der persönlichen Eigenschaften und der Identität führen kann (9, 21). Daher kann ein Beruf, mit dem man sich identifiziert, einerseits die Motivation für diese Tätigkeit fördern, andererseits werden bestimmte Merkmale und Identitäten von der Gesellschaft einem Berufsfeld zugeordnet (10, 13).

Nochmals sei darauf hingewiesen, dass individuelle Merkmale, Gruppenzugehörigkeiten oder soziale Rollen die Eigenschaften und das Verhalten von Menschen beeinflussen (10, 22). Die relative Zusammensetzung und die gesellschaftliche Relevanz dieser Attribute unterliegen einer gewissen Dynamik, sie variieren bei verschiedenen Personen im Laufe des Lebens und in Abhängigkeit von den Lebensumständen (11, 12).

Grundsätzlich weisen Studien jedoch darauf hin, dass Mitarbeiter, die sich mit ihrer Organisation oder ihrem Team identifizieren, weniger Anreize benötigen, um große Anstrengungen auf sich zu nehmen und Leistungen zu erbringen als Mitarbeiter, die keine starke Zugehörigkeit entwickeln (11, 23, 24). Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe kann mehr Vertrauen, Wechselseitigkeit, weniger Bedenken, ausgenutzt zu werden sowie auch einen psychischen Komfort schaffen (11).

2.2.1 Identitätsbedrohung

Nach dem Geschilderten, nämlich der Bedeutung des Berufes für die Identität eines Menschen, soll näher auf ein Phänomen eingegangen werden, dass die Wissenschaft „Identitätsbedrohung“ nennt. In der vorherrschenden Literatur gibt es dabei keine einheitliche oder allgemein anerkannte Definition dieses Terminus (25). Formal kann Identitätsbedrohung als Erfahrung definiert werden, die als eine potenzielle Schädigung des Wertes, der Bedeutung oder der Inszenierung des Ichbewusstseins bewertet werden kann (10, 25).

Die Ursachen für Identitätsbedrohung können jedoch vielfältig sein. Einige mögliche Gründe konnte die Professorin für *Organizational Behavior* Jennifer Louise Petriglieri in ihren Studien herausfinden: In ihren Arbeiten argumentiert sie, dass Identitätskonflikte aufgrund von Diskrepanzen zwischen den eigenen Werten und Überzeugungen und den Normen, sowie Anforderungen des Kollektivs entstehen können (25, 26). Ein drastisches Beispiel wäre demnach, wenn ein Pazifist von einer Schusswaffe Gebrauch machen müsste. Als eine weitere Bedrohungsquelle nennt Petriglieri die materielle Welt (25). Bedrohungen aus der materiellen Welt sind äußere Einflüsse oder Ereignisse, welche zufällig, nicht vorhersehbar, traumatisch und nicht beeinflussbar – quasi schicksalhaft – sind (25, 27, 28). Ein Beispiel wäre das jähe Ende einer vielversprechenden Karriere aufgrund eines Unfalls (25, 29). An dieser Stelle könnte man an Sportler denken, die sich Verletzungen zuziehen, welche gleichzeitig das ungewollte Karriereaus bewirken. Eine Identitätsbedrohung kann aber nicht nur negative Einflüsse auf das Individuum selbst haben, sondern auch auf die Mitmenschen, mit welche die Person interagiert (10, 30). So stellten Aquino und Douglas fest, dass Menschen, die häufig

Identitätsbedrohungen ausgesetzt sind, eher dazu neigen, sich asozial gegenüber ihren Kollegen zu verhalten (30).

Schlussfolgernd kann man daher festhalten, dass ein Beruf sich positiv auf die Identitätsbildung und Selbstdarstellung auswirken kann (siehe Kapitel 2.2), aber auch Konfliktpotential mit einem Selbst oder den interagierenden Mitmenschen beinhaltet, wenn die berufliche Tätigkeit nicht über das genügende gesellschaftliche Ansehen – in welcher Form auch immer – verfügt oder zu Identitätskonflikten führt.

3. Das Konzept „Dirty work“

Der Soziologe und Anthropologe Everett Cherrington Hughes (1951), setzte sich im 20. Jahrhundert geisteswissenschaftlich mit den Komplexitäten von Berufsfeldern auseinander und begründete hierbei unter anderem das Konzept „Dirty work“. Im 21. Jahrhundert erweiterten Blake Ashforth und Glen Kreiner die entsprechende Theorie maßgeblich. Aus diesem Grund wird in dem folgenden Abschnitt der Diplomarbeit versucht, anhand der essenziellen Forschungsliteratur der Autoren Hughes, Ashforth und Kreiner dem Konzept „Dirty work“ näher auf den Grund zu gehen und die zusammenhängenden Eigenschaften, Hintergründe und daraus resultierenden soziologischen Konflikte, welche den Begriff prägen, darzustellen.

Wiederholt werden muss, dass „Dirt“, also „Schmutz“ im Kontext des zu beschreibenden theoretischen Ansatzes nicht als normative Verurteilung verstanden werden darf. Weder Hughes noch Ashforth und Kreiner argumentieren also, dass bestimmte Berufe oder Tätigkeit als „schmutzig“ (und damit als negativ) angesehen werden *sollen*, sondern, dass es gesellschaftlich gesehen der Fall ist, dass bestimmte Arbeitsaufgaben aus verschiedenen Gründen als „schmutziger“ und weniger prestigeträchtig wahrgenommen werden als andere.

3.1 „Dirty work“ nach E. Hughes

Hughes verwendete den Begriff „Dirty work“ zum ersten Mal im Jahr 1951 in seiner Publikation „Studying the Nurse’s Work“. Er schreibt hierin, dass der Beruf der Pflege (Hughes spricht hierbei als Kind seiner Zeit von „nurse“ und „she“, also von „Krankenschwester“) einen Wandel erlebt und zu einer komplexen Profession wird. Hughes will dabei den Beruf besser verstehen und beschreiben, wobei er allgemein festhält: „Now a job is not an easy thing to describe.“ ((31), S. 294) Grundsätzlich gilt für Hughes: „...a job consists of a bundle of several tasks.“ ((31), S. 294) Jedoch nicht für jede dieser Aufgaben benötigt man dieselben Fähigkeiten (ebd.), manche verlangen beispielsweise Spezialwissen, andere nicht, manche sind für Krankenschwestern „pleasant“ ((31), S. 295), andere fühlen sich so an, als wären sie „beneath one’s dignity as a nurse“ (ebd.). Hughes weist also darauf hin, dass die verschiedenen Aufgaben einer Krankenschwester unterschiedliches „Prestige“ aufweisen und er verwendet hierbei den Begriff „Dirty work“ für Tätigkeiten von geringem Ansehen. Hughes argumentiert, dass eine Berufsgruppe, wie etwa jene der Krankenschwester, danach trachtet, Aufgaben zu erledigen, die ein höheres Prestige haben und andere Aufgaben an andere Berufsgruppen auszulagern ((31), S. 295).

In seinem Buch „Men and their work“ aus dem Jahr 1958 arbeitet Hughes den Begriff „Dirty work“ schließlich differenzierter aus und greift neben dem Beruf der Pflege auch andere Branchen in seiner Abhandlung auf.

In seiner Arbeit geht es ihm vor allem darum verschiedene Berufsfelder soziologisch besser zu verstehen, um auf dessen Basis deren „Dirty work“ Anteile zu definieren. Exemplarisch erwähnt Hughes den Beruf des Hausmeisters: „The apartment-house janitor is a fellow who, in the making his living, has to do a lot of other people’s dirty work.“ ((32), S. 49) In seiner Erklärung weist Hughes darauf hin, dass bestimmte Aufgaben eines Hausmeisters als „physically disgusting“ bzw. als ein „symbol of degradation, something that wounds one’s dignity“ ((32), S. 50) wahrgenommen werden können. Beispielhaft müssen sich Hausmeister auch um den stinkenden, ekelhaften Müll eines Hauses kümmern. (ebd.) Ebenso geben die dazu befragten Hausmeister selbst an, dass der Abfall das Anstrengendste in ihrem Beruf ist und beklagen sich hierbei auch über die Mieter, welche ihren Müll nicht ordnungsgemäß entsorgen ((32), S. 50). Damit wird deutlich, dass der Ekel, den der Hausmeister bei seiner Arbeit mitunter empfindet, nicht nur eine Sache zwischen ihm und dem Müll ist, sondern auch den Mieter, welcher den Müll verursacht hat, betrifft. Es sind die Mieter, die die meiste unliebsame Arbeit verursachen und routinemäßige Abläufe stören: „It is the tenant who interferes most with his own dignified ordering of his life and work.“ ((32), S. 50) Folglich hätte der Hausmeister beispielsweise seinen regelmäßigen Sonntagsputz pünktlich erledigen können, wenn der Mieter nicht sein Fenster kaputt gemacht hätte oder hätte der Hausmeister nicht vom Familienfest, bei welchem er von der Wichtigkeit seines Berufes spricht, weggerufen werden müssen, hätte der Mieter nicht sein Siphon verstopft ((32), S. 50). Diese exemplarisch von Hughes ausgewählten Szenarien veranschaulichen, dass der physisch ekelhafte Teil der Arbeit des Hausmeisters in direkter Beziehung zu anderen Akteuren steht, oder wie Hughes es formuliert: „The physically disgusting part of the janitor’s work is directly involved in his relations with other actors in his work drama“. ((32), S. 50-51)

Wie das Beispiel zeigt, bringt das gesellschaftliche Zusammenspiel von Arbeits- und Berufsgruppen mit Interessensgruppen und Klienten unterschiedliche Rollen zusammen, wie den Hausmeister und den Mieter, aber auch den Arzt und den Patienten, Lehrer und Schüler, Arbeiter und Vorarbeiter, Gefängniswärter und Gefangene, Musiker und Publikum. Demzufolge gibt es eine Kategorie von Menschen, mit welchen die Arbeitenden regelmäßig in Kontakt treten. Hughes spricht hier von „consumers of their services“ ((32), S. 53). Frei übersetzt könnte man von Kunden oder Zielgruppen sprechen. Daher ist in der Mehrzahl der

Berufe nicht die Beziehung zu den eigenen Arbeitskollegen am wichtigsten, sondern jene zu den Kunden ((32), S. 53). Dies stellt den Arbeitenden vor weitere Herausforderungen. Auf der einen Seite sind die Menschen in verschiedenen Berufen durch ihre Berufserfahrung oder Ausbildung überzeugt davon, kompetent zu sein und zu wissen was „das Beste“ für die Kunden ist, auf der anderen Seite müssen sie sich auch nach den Kunden und deren Wünschen richten ((32), S. 53). Dies kann zu Konflikten führen, die in diesem Zusammenhang Hughes so beschreibt: „It is probable that the people in the occupation will have a chronic fight for status, for personal dignity with this group of consumers of their services.“ ((32), S. 53)

Dieser „chronic fight for status“ prägt die Berufswelt, da es wesentliche gesellschaftliche Vorstellungen gibt, welche Arbeitsaspekte, Ideale oder Aufgaben ein Beruf beinhalten soll. Einige Aufgaben jedoch entsprechen nicht den Vorstellungen des Kollektivs, oder wie Hughes es in seinem Buch „Men and their work“ beschreibt: „Some tasks are considered nuisances and impositions, or even dirty work—physically, socially or morally beneath the dignity of the profession.“ ((32), S. 121-122)

Laut Hughes ist also die Erwerbstätigkeit einer Person eines der Kriterien, nach denen sie beurteilt wird und an denen sie sich auch selbst misst (32). Umso mehr Zielgruppen eine Arbeitsbranche anspricht, desto höher ist der soziale und berufliche Wert (32). Daher ist eine Erwerbstätigkeit nicht nur eine Reihe von Aufgaben, sondern auch eine soziale Rolle, die man einnimmt und als solche einen sozialen Wert repräsentiert (31). Diese Rolle und das dazugehörige Prestige beeinflussen ganz maßgeblich die Attraktivität eines Berufstandes (31). Wie in Kapitel 2.2 besprochen weist auch Hughes auf den Konnex zwischen Beruf und Identität hin, indem er die Annahme vertritt, dass Menschen eher dazu geneigt sind, Berufe mit hohem sozialem und beruflichem Wert zu wählen; Berufe, die das Gefühl schaffen, ein wichtiges Mitglied in der Gesellschaft zu sein und gleichzeitig ausreichend Anerkennung versprechen (31). Als einen solchen prestigeträchtigen Beruf erwähnt Hughes den Arzt, welcher gemeinhin ein hohes Ansehen genießt, da einerseits die Gesellschaft an seine fachliche Kompetenz glaubt und andererseits ein funktionierendes medizinisches System wünschensweise benötigt ((32), S. 72). Im Falle der Mediziner ist etwaiger „Schmutz“ (der mit den Tätigkeiten in diesem Berufsfeld einhergehen kann bzw. einhergeht) in eine, für die Person befriedigende und prestigeträchtige Rollendefinition miteingebunden ((32), S. 53). Anders sieht es bei Berufen wie den des Hausmeisters aus, welcher den physischen Schmutz in seiner Arbeit nicht verbergen kann, auch wenn er wollte, ihm wird „Dirty work“ hingegen auferlegt, anstatt es in seine eigene Rolle zu integrieren ((32), S. 50-52). Diese zwei exemplarisch angeführten

Berufsfelder veranschaulichen eine Klassifizierung innerhalb der von „Dirt“ behafteten Berufe. In anderen Worten: Hughes geht davon aus, dass „Dirt“ durchaus auch in allgemein angesehenen Berufsfeldern eine Rolle spielt, sich aber sowohl Ausmaß wie auch der spezifische Kontext in den verschiedenen Berufen unterscheiden.

Wie schon in den vorherigen Kapiteln dargelegt, besteht jeder Beruf aber nicht nur aus einer, sondern aus mehreren Tätigkeiten. Diese Vielzahl an möglichen Aufgaben können auf verschiedene Arten und Weisen „dreckig“ sein, welche Hughes wie folgt zusammenfasst:

It may be simply physically disgusting. It may be a symbol of degradation, something that wounds one's dignity. Finally, it may be dirty work in that it in some way goes counter to the more heroic of our moral conceptions. ((32), S. 49- 50)

Schmutzige Arbeit, so Hughes, lässt sich dabei in irgendeiner Form in allen Berufen finden ((32), S. 50). In diesem Konnex betrachtet Hughes gesellschaftlich angesehene Berufe und vergleicht sie mit den rangniedrigsten, am meisten „verachteten“ Berufsfeldern ((32), S. 70). Richten wir erneut unser Blickfeld exemplarisch auf die Medizin: Die zunehmende Vielfalt der ärztlichen Tätigkeiten spiegelt sich in der Anzahl der medizinischen Fachgebiete wider. Einige Fachgebiete werden sowohl von Laien als auch von der Ärzteschaft im Rang höher bewertet als andere, da sie sich in der erforderlichen Weiterbildung, den technischen Fähigkeiten und in den sozialen Beziehungen und den damit verbundenen sozialen Rollen unterscheiden, so Hughes ((32), S. 123).

Ebenso unterliegen die Arbeitsaufteilungen innerhalb eines Berufes einer gewissen Dynamik. In der Medizin wird laut Hughes ständig diskutiert, ob die Zubereitung von Medikamenten, das Messen von Blutdruck, die Verabreichung von Narkosemitteln, das Führen von Krankenakten, das Eintreiben von Rechnungen, das Aufräumen von Operationssälen, die Verwaltung von Krankenhäusern, die Arbeit der Mediziner oder *anderem* Fachpersonal ist. Es herrscht allgemein die Meinung vor, dass die Arbeit des Arztes die Diagnose und die Behandlung der kranken Menschen ist, andere Tätigkeiten werden nur toleriert, wenn sie notwendig erscheinen. Ärzte gewinnen in der Regel nicht an Prestige, wenn sie vor allem bürokratische oder unternehmensberatende Aufgaben übernehmen (32).

In Hughes Worten formuliert: „...some who are say they are scarcely considered medical colleagues.“ ((32), S. 122) Aus diesem Grund, so Hughes, ist das Delegieren von „schmutzigerer“ Arbeit an andere Menschen eine durchaus übliche Strategie: „Now the delegation of dirty work to someone else is common among humans“ ((32), S. 51). Diese

hierarchische Ordnung finden wir auch im Hospital, wo Menschen mit „humblest jobs“ ((32), S. 52), also Berufe mit wenig Prestige und geringer finanzieller Entlohnung, wie Reinigungskräfte, „Dirty work“ im Namen „of healing the sick“ verrichten ((32), S. 52). Das heißt, diese Arbeit wird zwar als systemisch notwendig erachtet, gleichzeitig aber als „schmutzig oder rangnieder“ angesehen. Die Rangfolge, wer was wem aufbürdet, richtet sich laut Hughes nach der relativen „Sauberkeit“ der auszuführenden Aufgabe und der Rangordnung in einer Berufsbranche. So delegieren Ärzte bestimmte Aufgaben an die Pflege – und Pflegekräfte bestimmte Aufgaben an Hilfskräfte ((32), S. 72). Doch nicht nur Vorgesetzte, auch die Gesellschaft kann laut Hughes' Ansatz „schmutzige“ Arbeit delegieren:

There is a feeling among prison guards and mental-hospital attendants that society at large and their superiors hypocritically put upon them dirty work which they, society, and the superiors in prison and hospital know is necessary but which they pretend is not necessary. ((32), S. 52)

Die beiden oben zitierten Beispiele – Gefängniswärter und Bedienstete in psychiatrischen Anstalten – verkörpern Tätigkeiten, in welchen die Angestellten täglich mit Insassen zu tun haben, welche die Öffentlichkeit nie und der Leiter solcher Institutionen nur selten zu sehen bekommt ((32), S. 52). Zwar ist die Notwendigkeit einer solchen Einrichtung gesellschaftlich akzeptiert, aber die Tätigkeiten des Personals werden als „dirty“ angesehen und in der Regel ausgeblendet. Gesellschaft, Leiter und Angestellte in diesen Berufsfeldern stellen somit Gruppen dar, die sich voneinander abgrenzen.

In diesem Zusammenhang spricht Hughes in seiner Publikation „Good People and Dirty Work“ aus dem Jahr 1962 von „in-“ und „out- Groups“, dessen Zugehörigkeiten einer ständigen sozialen Veränderung unterliegen. Trotz der Diversität wie die Barrieren einer Gruppenzugehörigkeit gebildet werden können, entsteht eine Kluft durch die Etikettierung „Wir“ und die „Anderen“ (33). Es ist daher nicht erstaunlich, dass sich Menschen gegenüber Personen, mit denen sie ein wichtiges Identitätsmerkmal teilen, wohlwillender verhalten als gegenüber Personen, die sich in diesem Merkmal deutlich von ihnen unterscheiden (11). Infolgedessen werden für „out-Groups“ in der Regel negative Gefühle, wie Abneigungen oder Aggressionen gehegt (33). Durch das Beharren auf die Andersartigkeit wahrt man eine Distanz gegenüber den „out-Groups“, wodurch das Delegieren von „Drecksarbeit“ auf gesellschaftlich ausgestoßene Personengruppen leichter fällt (33).

Gleichzeitig befindet sich das Bewusstsein in Diskrepanz, wieviel man von solchen Berufsständen wahrnehmen möchte (33). Diese Distanz führt zu unrealistischen Vorstellungen und Erwartungen betreffend einer bestimmten Berufsgruppe (33). Hughes beschreibt es als

eine gesellschaftliche Unwilligkeit, über die geleistete „Drecksarbeit“ nachzudenken und verweist auf Psychologen, welche sich mit dem komplizierten Mechanismus befassen haben, in welcher der individuelle Verstand unangenehme oder unerträgliche Kenntnisse aus dem Bewusstsein fernhält. Dies kann Auswirkungen auf die Wirksamkeit von Personen aber auch Gruppen haben ((33), S. 6). Andererseits ist es auch ein Kennzeichen der Gruppenidentifikation, dass Menschen über Dinge in ihrem Berufsfeld gegenüber „out-groups“ schweigen können und es auch tun, da es sonst das Selbstverständnis der Gruppe und damit ihre Solidarität bedrohen würde. Das Schweigen zu brechen würde daher eine Art Verrat bedeuten und die Kollegialität und Entitativität der Gruppe schwächen ((33), S. 6).

3.2 „Dirty work“ nach Blake Ashforth und Glen Kreiner

In den vergangenen Jahren haben vor allem Ashforth und Kreiner das von Hughes erarbeitete Konzept rund um „Dirty Work“ weiterentwickelt und ausdifferenziert. Wie der Titel „Dirty Work and Dirty Work: „Differences in Countering Physical, Social and Moral Stigma“ schon verrät, grenzen sie Komponenten und das Ausmaß von „Dirty work“ zwischen den Formen: (a) physisch, (b) sozial und (c) moralisch stigmatisierten Berufen ab und analysieren den unterschiedlichen Umgang einzelner Berufsgruppen mit dem Stigma, welches mit „Dirty work“ verbunden ist (34).

(a) Körperliche „Schmutzarbeit“ wird mit physischem also „sichtbarem“, „greifbarem“ „Schmutz“ in Verbindung gebracht. Anders formuliert, physischer „Schmutz“ betrifft Dinge, vor denen sich viele Menschen ekeln. Dazu zählen Branchen, welche mit Müll oder Körperausscheidungen zu tun haben (man denke an Kanalarbeiter), aber auch Leichenbestattungsinstitute ((34), S. 83). Zum Teil können auch Arbeiten, welche als potenziell gesundheitsgefährdend und/oder -schädigend gelten (z.B. Bergbauarbeiter, Feuerwehrmann oder Soldat) in die Form physische „Dirty work“ kategorisiert werden ((34), S. 83). Diese Art von Schmutz bewirkt oft Gefühle wie Angst, Ekel und den Wunsch nach Sauberkeit ((34), S. 83). Durch hohe Hygienestandards wie auch zunehmenden technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in den Industriestaaten, wächst auch die „Phobie“ gegenüber physischem Schmutz ((34), S. 83).

Wie Hughes schon erkannte, ist aufgrund von vielen „Sauberkeitstabus“ das Delegieren von Schmutzarbeit an andere Menschen durchaus üblich ((32), S. 51). Ein anschauliches Beispiel aus der Praxis wären Chirurgen, welche nach Erledigen des Eingriffs den Assistenten oder

den Putzfachkräften den Auftrag geben, das Blut zu beseitigen, welches aufgrund der Operation den Tisch verunreinigt hat.

Ashforth und Kreiner sprechen von einem „taint“, also von einem Makel, der durch „Dirty work“ verursacht wird und der an den Menschen, die diese Arbeiten zu verrichten haben – frei formuliert – „hängenbleibt“. Dies ist nicht wörtlich zu verstehen, sondern bezieht sich auf die bloße Assoziation mit Verunreinigungen, Gefahr, schädliche Bedingungen und aversiven Reizen ((34), S. 85). Physische „Dirty work“ und dessen Berufskategorien werden daher von der Bevölkerung instinktiv vermieden ((34), S. 85).

(b) Im Gegensatz dazu entsteht ein sozialer Makel erst in Verbindung mit regelmäßigem Kontakt oder dienstlichen Beziehungen zu Personen, die selbst stigmatisiert sind, wodurch sie auf Grund dessen in erniedrigende Positionen gegenüber andere gebracht werden ((34), S. 83). Darunter fallen laut Ashforth und Kreiner Berufe wie Sozialarbeiter oder Psychiater ((34), S. 83). Folglich tragen die betreffenden Berufsgruppen den Makel, welcher anderen gesellschaftlich abgestempelten Personen auferlegt wurde, mit (34).

(c) Moralische Stigmata werden schließlich mit Tätigkeiten in Verbindung gebracht, die „zweifelhaft“ sind oder die Praktiken anwenden, welche „trügerisch“, „aufdringlich“ oder „konfrontativ“ sind, beziehungsweise auf eine andere Art und Weise die Normen der Höflichkeit verletzen (34, 35). Exemplarische Berufe können hierfür laut Ashforth und Kreiner die folgenden sein: Stripperin, Pfandleiher, Paparazzi oder auch Zuhälter. In diesem Konnex schreiben sie: „If physical taint is a blemish on one’s `body` an social taint is a blemish on one’s relationships the moral taint is a blemish on one’s `character`.“ ((34), S. 84)

In diesem Zitat zeigt sich eine Differenzierung, die Ashforth und Kreiner annehmen: Moralische „Schmutzarbeit“ weist eine besondere Qualität auf. Hierbei geht es nicht zuletzt um die Frage, inwieweit ein Beruf als „necessary“ oder „evil“ für die Gesellschaft gilt ((34), S. 84). Physisch und sozial stigmatisierte Berufe werden meist als „necessary evil“ bezeichnet ((34), S. 84) – man denke an das gebrachte Beispiel der Kanalarbeiter. Den allermeisten Menschen ekelt bei dem Gedanken an Ausscheidungen, aber zugleich ist klar, dass eine Stadt ein funktionierendes System für den Abfluss von Haustoiletten benötigt. Moralische Stigmata unterliegen hingegen nicht dieser Rechtfertigungsstruktur und gelten daher oftmals als „evil“ bzw. „big evil“ ((34), S. 84-85).

Um diese These zu bekräftigen, fanden Ashforth et al. in einer Studie heraus, dass moralisch stigmatisierte Berufe als signifikant „schmutziger“ eingestuft wurden als physische oder soziale

„Dirty work“-Berufe (34, 36). Es ist jedoch anzumerken, dass die Befragten sich nicht über die Art der Stigmatisierung (sozial, moralisch, physisch) uneins waren, sondern darüber, ob ein Beruf überhaupt stigmatisiert ist (34, 36). Ashforth und Kreiner vermuten, dass dies daran liegt, dass soziale und moralische Stigmata vom kulturellen, geografischen und historischen Kontext beeinflusst werden, wohingegen physischer „dirt“, also eine sichtbare Substanz oder Gefahr, sich direkt auf das menschliche Wohlbefinden auswirken kann und daher einfach universell vermieden wird (34, 36). In eigenen Worten wiedergegeben: Wovor sich Menschen ekeln, ist – eventuell biologisch bedingt – meist sehr ähnlich gelagert innerhalb einer Gesellschaft, was hingegen als „moralisch zweifelhaft“ gilt, kann stark divergieren.

Zumeist werden moralisch stigmatisierte Berufe mit Begrifflichkeiten in Verbindung gebracht, die als „böser“ und „dreckiger“ gelten und eine stärkere Ablehnung von bestimmten Teilen der Gesellschaft erfahren (34). Hingegen scheinen die beiden anderen Formen (physisch und sozial) eine gewisse gesellschaftliche – teils positiv zu interpretierende – Symbolik zu verkörpern. Physisches „Dirty work“ wird mehr mit „Männlichkeit“, Selbstaufopferung und Heroismus assoziiert. Ashforth und Kreiner liefern hierfür einige sprachliche Bilder wie die Berufsjäger, welche sich über das Jagen repräsentieren oder Feuerwehrmänner, die sich, um das Feuer zu löschen, in brennende Häuser stürzen ((34), S. 88). Berufe mit sozialem Stigma werden eher der „Weiblichkeit“, der Fürsorge und Pflege zugeschrieben, wie beispielsweise das Berufsbild der Krankenschwester verdeutlicht (siehe Kapitel 3.1) ((34), S. 88-89). Diese Tätigkeiten beinhalten meist auch gesellschaftlich positive Assoziationen, wohingegen es schwierig ist, Berufe mit moralischem Stigma eine „gute“ Charakteristik zuzuschreiben (34). Nach Ashforth und Kreiner ist moralisch stigmatisierte Arbeit daher oft mit einem größeren Makel behaftet ((34), S. 90). So werden jene Arbeitsbereiche wie Zigarettenverkäufer oder Sexarbeiterinnen oftmals allein wegen ihrer bloßen Existenz als „big evil“ bezeichnet ((34), S. 90). Andere werden wegen den Methoden, die sie einsetzen, um ihr Ziel zu erreichen, wie beispielsweise Inkassounternehmen, die ihre Schuldner „schikanieren“, zu den „schmutzigsten“ Berufssparten gezählt (34). Demzufolge erleiden auch die Kunden und Personen, welche mit diesen Dienstleistungen in Verbindung stehen, selbst eine Art an Stigmatisierung (z.B. Stammgäste eines Stripclub) (34).

Ein Beruf kann jedoch nicht nur mit einem der beschriebenen „Makel“, sondern auch mit *mehreren* Arten von Stigmata behaftet sein. Exemplarisch verweisen Ashforth und Kreiner auf den Beruf eines Soldaten, der sehr wohl physische als auch moralische Stigmakomponenten beinhaltet (34). Grundsätzlich, so Ashforth und Kreiner, verhalten sich Stigma und Makel direkt

proportional zueinander, so dass je mehr Stigmatisierungsarten an einem Beruf haften, auch sein Makel stärker wird (34).

Aufgrund dessen, dass moralisches Stigma einen stark anhaftenden Makel aufweist und im Allgemeinen stärkere Kritik von einem wesentlichen Teil der Gesellschaft ausgesetzt ist, geht diese Form schlussfolgernd mit einer größeren Entitativität einher als physisch oder sozial stigmatisierte Berufe ((34), S. 86). Als Folge entwickeln Angehörige von moralisch stigmatisierten Berufen ein größeres Gruppenzugehörigkeitsgefühl und gewinnen damit eine soziale Ressource, auf welche sie zurückgreifen können um dem Stigma entgegenzutreten können ((34), S. 86). Diese Überlegung wird im Folgenden eine größere Rolle spielen, denn es zeigt sich zusammenfassend:

Wenn ein erheblicher Teil der Gesellschaft Angehörige bestimmter Berufe als „schmutzige“ Arbeiter ansieht, können diese einer erheblichen Identitätsbedrohung ausgesetzt sein (25). Das Wissen, dass der eigene Beruf in der Wahrnehmung der Gesellschaft mit einem Makel behaftet ist, beeinträchtigt das Gefühl, dass man einer wertvollen und lohnenden Tätigkeit nachgeht und fördert die Entitativität (34). Folglich, so Ashforth und Kreiner und die an sie anschließende (auch empirische) Forschung, entwickeln Betroffene Bewältigungsstrategien (im Englischen: coping strategies) ((34), S. 93-100). Da diese Strategien ein Resultat des Konzepts „Dirty work“ darstellen, soll in dem nächsten Kapitel kurz darauf eingegangen werden, welche hierbei in der Forschung identifiziert werden konnten.

3.3 Bewältigungsstrategien rund um „Dirty Work“

Viele „Dirty workers“ haben aufgrund der vorherrschenden Stigmata Strategien entwickelt, um sich selbst und ihre Arbeit zu schützen, zu verteidigen oder sich emotional zu distanzieren. Benjamin et al. konnten feststellen, dass Angehörige von Berufen mit „schmutziger“ Arbeit sich diesem Stigma durchaus bewusst sind (sprich: davon ausgehen, dass sie wegen ihrer Tätigkeit eine bestimmte gesellschaftliche Stigmatisierung erfahren). Um sich diesem Stigma zu entziehen, verschweigen die Betroffenen ihre Tätigkeit gegenüber ihrem sozialen Umfeld (34, 37).

Eine zweite Strategie von „Dirty worker“ kann darin bestehen, sich die Anerkennung und Bestätigung, die ihnen von weiten Teilen der Gesellschaft verwehrt wird, innerhalb ihres Berufsstandes zu suchen, also von anderen Mitgliedern des gleichen Berufes (34). Es entsteht aufgrund des Zugehörigkeitsgefühls eine Art Gruppenbildung. Je größer dieses Gefühl ist,

desto eher entstehen bzw. scheinen derartige interne Anerkennungsmechanismen eine Rolle für die Bewältigung von Anfeindungen zu spielen (34).

Eine weitere Strategie, sich gegen die abwertende Wahrnehmung anderer zu verteidigen, besteht darin, die Verurteiler selbst zu verurteilen (34, 38). In einer Studie von Ashforth et al. geben mehr als die Hälfte der Personen, welche moralisch stigmatisierte Beschäftigungen ausführen, an, ihre Branche würde ungerecht wahrgenommen werden, beziehungsweise dass sie jene ächten, welche sie für ihre Tätigkeit verurteilen (34, 36). Ein typisches Beispiel hierfür – so mein Verständnis – wäre der Vorwurf der Scheinheiligkeit.

Ebenso kann eine Distanzierung von einem Kundenkreis eine mögliche Bewältigungsstrategie darstellen (34). Vor allem für sozial stigmatisierte Erwerbstätigkeiten ist diese Maßnahme von Relevanz, da ihr Stigma von ihrer Klientel abhängig ist (34).

Grundsätzlich sind Branchen mit einem stark ausgeprägten sozialen Charakter dazu verleitet, positive Erwartungen an ihre Kunden zu haben, welche aber in Enttäuschungen, Erschöpfung, Schuldzuweisungen und letzten Endes zur Distanzierung von den Kunden führen kann (34). Exemplarisch wären Sozialarbeiter zu nennen, welche sich mit kriminellen Jugendlichen auseinandersetzen, die wieder straffällig geworden sind. In diesem Konnex kann es vorkommen, dass man die „Kunden“ selbst für ihr Schicksal verantwortlich macht und damit erneut einen Rahmen der Distanz zu den Dienstleistungsbeziehern schafft (34). Ein weiteres Paradigma für diese Strategie ist, wenn Telefonsexarbeiterinnen ihre Kunden als „pervers“, „psychisch krank“ oder „Verlierer“ bezeichnen ((39), S. 121-123).

Nicht zuletzt ist der soziale Vergleich eine Möglichkeit, den eigenen Berufsstand zu rechtfertigen und sich vor gesellschaftlicher Kritik zu schützen. Indem man umgangssprachlich den „schwarzen Peter“ jemand anderem zuschiebt bzw. auf Akteure verweist, von welchen man annimmt, sie seien noch schlechter gestellt, erfährt die eigene Branche im sozialen Vergleich mehr Wertschätzung (34).

Auch auf Organisationsebene lassen sich Bewältigungsstrategien rund um „Dirty work“ identifizieren: Einige Firmen bieten beispielsweise Betriebsführungen für die Öffentlichkeit an und sorgen auf diesem Wege nicht nur für mehr Transparenz, sondern versuchen auch, bestimmte Ängste, Ekel oder Vorurteile gegenüber ihrem Beruf auf diese Weise zu nehmen (34).

Wie ausgeführt, mag die Wahl der Bewältigungsstrategie je nach Gruppe, Berufsstand und „Schmutzigkeit“ des Stigmas individuell sein. Gemeinsam haben sie jedoch, dass sie als eine Art „Schutzschild“ gegenüber den gesellschaftlichen Erwartungen und ihrer Kritik fungieren. Es ist hierbei davon auszugehen, dass keineswegs alle praktizierten Bewältigungsstrategien auf Basis empirischer Erhebungen bislang identifiziert worden sind. Das heißt, weitere sozialwissenschaftliche Forschung wäre in diesem Konnex wünschenswert.

4. „Dirty work“ in Berufen der Mensch-Tier-Beziehung

Wie in der Einleitung der vorliegenden Arbeit erwähnt, fehlt es bislang an „Dirty work“-Forschung, sei es empirisch oder theoretisch, die sich konkret den verschiedenen Berufsfeldern der Veterinärmedizin widmet. Um dennoch einen ersten Ansatz in diese Richtung zu entwickeln, wurden exemplarisch zwei Berufe der (versorgenden) Mensch-Tier-Beziehung ausgewählt, bei denen plausibel davon ausgegangen werden kann, dass zumindest eine bestimmte Schnittmenge zu veterinärmedizinischen Tätigkeiten vorliegt. Genauer wird in den folgenden Kapiteln die Arbeit von Veterinärtechnikern (im englischen Original: *veterinary technicians*) und die Arbeit in Tierheimen aus der dargelegten theoretischen Perspektive in den Blick kommen.

4.1 „Dirty work“ und „Veterinary Technicians“

Die Literatur zu „schmutzigen“ Tätigkeiten, die sich auf Pflegeinteraktionen in humanmedizinischen Einrichtungen konzentrieren, ist umfangreich (40, 41). Ganz anders sieht es im Veterinärbereich aus, ja, man findet überhaupt nur wenige Veröffentlichungen zu „Dirty work“ in Berufen, in welchen Mensch-Tier-Interaktionen von zentraler Bedeutung sind (40). In den folgenden Überlegungen soll nun auf Basis der Studie von Clinton R. Sanders (2010) dargelegt werden, inwieweit auch pflegebasierte Berufe in der Mensch-Tier-Beziehung, die als Kernaufgabe die Fürsorge und Obsorge von Tieren beinhalten, Merkmale von „Dirty work“ tragen (können), welche Auswirkungen dies auf die Identität der Beschäftigten hat und welche Bewältigungsstrategien jene Berufsgruppe entwickeln, um mit ihrem (potenziellen) Stigma umzugehen.

Clinton R. Sanders veröffentlichte im Jahr 2010 das Paper „Working Out Back: The Veterinary Technician and 'Dirty Work'“, in welchem er das Berufsfeld des Veterinärtechnikers analysiert. Veterinärtechniker sind Personen, die sich mit der täglichen Pflege von Tierpatienten befassen; die Mensch-Tier-Beziehung macht also einen Großteil ihrer beruflichen Aktivität aus (40). Wie einleitend beschrieben geht die vorliegende Arbeit hierbei von einer bestimmten Schnittmenge zwischen dem Beruf „veterinary technician“ und dem Beruf „Tierarzt“ aus, identisch sind diese Tätigkeiten jedoch selbstverständlich nicht. Als offizielle Berufsbezeichnung werden Personen als „Veterinärtechniker“ betitelt, wenn sie nach einer bestimmten formalen Ausbildung und einer Prüfung (meist staatlich) eine Zulassung für diesen Job erhalten haben (40). Der Beruf des Veterinärtechnikers bringt dabei vielfältige Aufgaben mit sich; so helfen sie den Tierärzten bei diagnostischen Tests und Operationen, kümmern sich um stationäre Patienten oder

übernehmen Telefondienste (40). Außerdem übernehmen sie kleine Eingriffe wie eine Maulhygiene oder die Vorbereitung von Tieren für die Operation, das Anfertigen von Röntgenaufnahmen, die Intubation oder das Setzen von Venenkathetern (40). Die eigentliche Pflegearbeit umfasst vor allem die Überwachung, Fütterung, Reinigung sowie therapeutische Maßnahmen zur Rehabilitation der tierischen Patienten (40). Dabei können die Arbeitsaufgaben durchaus unterschiedlich verteilt sein und – wie im Rahmen dieser Diplomarbeit noch ersichtlich wird – das Selbstwertgefühl des Arbeitnehmers entweder stärken oder gefährden (40).

Wie schon im Kapitel 3.1 mit Blick auf die Humanmedizin abgehandelt, kümmern sich Krankenschwestern oder Pfleger um die alltäglichen Bedürfnisse der Patienten, während Ärzte eine gesellschaftlich höher angesehene Arbeit verrichten, nämlich das Stellen von Diagnosen und die Verordnung und Durchführung von Behandlungen (Siehe (42, 43)) (40). Eine ähnliche Rollenverteilung inklusive Delegieren von weniger prestigeträchtigen Arbeiten existiert, so Sanders, auch im veterinärmedizinischen Kontext. Die hierarchische Ordnung, dass „Dirty work“ von Personen mit höherem Status – Status im Sinne der beruflichen Qualifikation – auf Personen mit niedrigerem Status übertragen wird, zeigt sich laut Sanders' Studie nämlich auch in der Tierklinik ((40), S. 250). So sind die so genannten „Zwingerarbeiter“ diejenigen, welche sich ausschließlich mit der Reinigung der Käfige, dem Herausbringen von Patienten zum „Geschäft verrichten“ und mit dem Füttern der Tiere beschäftigen – ihre Arbeit weist also Elemente von physischer „Dirty work“ auf. Dennoch kommen auch die im Rang höher gestellten Veterinärtechniker laut Selbstauskunft mit körperlicher „Dirty work“ in Kontakt. Unter anderem sind das üble Gerüche, welche von Exkrementen, Erbrochenem oder anderen Köperausscheidungen stammen (40). Obwohl es zum Berufsalltag gehört, nehmen einige Techniker diese Körperflüssigkeiten und anderen tierischen Ausscheidungen, wie auch die daraus folgenden unangenehmen Gerüche als abstoßend wahr ((40), S. 254). Im Rahmen der Studie berichten die Betroffenen von besonderen Reinigungsritualen, wie dem Baden nach der Arbeit, um sich von dem Gestank wie dem Ekel zu befreien ((40), S. 254). Dem nicht genug kommt hinzu, dass schlechte Gerüche nach außen (für die möglichen Kunden) eine unzureichende Pflege und mangelnde professionelle Fürsorge symbolisieren können ((40), S. 253). Also genau das, was ein Berufsstand, welcher sich der Fürsorge und Obsorge von Tieren verschrieben hat, eigentlich nicht repräsentieren möchte. Dementsprechend versuchen die Angestellten die unangenehmen Gerüche und das damit verbundene Stigma, welchem sie sich durchaus bewusst sind, zu minimieren bzw. aus der Welt zu schaffen ((40), S. 254). Wenn

es dennoch nicht möglich ist, die üblen Gerüche durch Reinigen zu beseitigen, akzeptieren oder ignorieren sie diese (40). So geben die meisten Studienteilnehmer an, dass sie die üblen Gerüche und den Kontakt mit den Körperflüssigkeiten zwar als einen unangenehmen, aber schlicht notwendigen Teil ihres Jobs akzeptiert und sie damit umzugehen gelernt haben ((40), S.254).

Vor allem, so scheint es, sind die emotional lohnenden Tätigkeiten (gemeint ist hierbei vor allem die Hilfe, die man kranken Tieren zukommen lässt) eine Art Kompensation, welche die „Dirty work“-Anteile des Jobs erträglich machen. Ein Befragter argumentiert dazu beispielsweise:

Yes, it is dirty work, but I can say paving tar is dirty work. But this is more rewarding than paving tar. There's a lot more dirty work (where) you don't have that personal contact, that bonding. It's a great feeling to see something sickly come in and you nurture it and try to get it to eat. And a few days later it goes home. ((40), S. 255)

Auch ein anderer Befragter zeigt die Strategie des Vergleichs, in dem er auf Arbeiten in anderen Berufsfeldern zu sprechen kommt, die er als weit ekliger als seine eigene Tätigkeit beschreibt:

To be quite honest with you, I can handle anything that extricates (sic) from an animal and I can't handle anything that comes out of a person. I just can't. I can handle (animal) puke, and feces, and urine. It can be on me and it's no problem. But a human! Forget it! ((40), S. 254)

Wie in Kapitel 3.1 erwähnt, verweist Hughes darauf, dass alle Berufe sowohl ansprechende als auch unattraktive Elemente enthalten. Einige Arbeitsformen sind jedoch eindeutig „schmutziger“ als andere und werden typischerweise als ekelhaft, erniedrigend und/oder beschämend empfunden, da sie einen physischen, sozialen oder moralischen Makel aufweisen (40). Im Falle der Veterinärtechniker betonen diese, so Sanders, dass es die medizinischen Erfolge sind, welche ihre Arbeit lohnend machen und sie über die etwaigen „Dirty work“-Aspekte hinwegsehen lassen (40).

„Dirty work“ kann im Konnex mit Tieren viele Aspekte haben, die als „schmutzig“ gelten, als besonders belastend wird jedoch die Ausübung von Tätigkeiten beschrieben, die nicht die der eigentlichen Berufszwecke, nämlich der Fürsorge, entsprechen. Es sind jene Aufgaben, wie zum Beispiel die Euthanasie, die schwierig zu kompensierende emotionale Diskrepanzen bei den Arbeitnehmern hervorrufen (40). Nach einer Arbeit von Rivera (2015) kann demzufolge „Dirty work“ noch mit einem weiteren, dem emotionalen Gesichtspunkt ergänzt werden (44). Gerade im Aufgabenfeld der Veterinärtechniker tritt dieser zum Vorschein. So zeigt sich der

Studie von Sanders zufolge, dass das Klinikpersonal bestimmte Euthanasien als durchaus schmerzhaft empfindet (40). Hinzu kommt, dass die Arbeit des Technikers es auch erfordert, sich um den emotionalen Zustand und die Bedürfnisse der Tierbesitzer (gerade in diesen Ausnahmesituationen) zu kümmern (40). Während der behandelnde Tierarzt den Patientenbesitzer meist nur fachlich darüber aufklärt, was Sterbehilfe bedeutet und welchen Ablauf diese hat, obliegt die emotionale Betreuung des Tierbesitzers nicht selten dem Techniker, so zumindest die Antworten in der von Sanders getätigten Befragung ((40), S. 256).

Der Umgang mit dem Tod eines Patienten stellt einen emotionalen Aspekt von „Dirty work“ dar, kann aber auch eine „schmutzige“ körperliche Arbeit sein (40). Diese Kategorie von „Dirty work“ tritt vor allem nach dem Tod des Tieres auf, wenn man sich mit dessen Kadaver auseinandersetzen muss. Die Klinik, in welcher Sanders seine Studie durchführte, hat ein hauseigenes Krematorium, in welchem auch die Techniker tätig sind (40). Nach der Euthanasie wird der Kadaver des Patienten in eine Plastiktüte verpackt, in den hinteren Teil der Klinik gebracht und in einem Gefrierschrank aufbewahrt (40). Der Techniker der Spätschicht bringt dann das tote Tier ins Krematorium (40). Jene, welche morgens die Schicht antreten, erhalten die Aufgabe, sich um die eingeäscherten Überreste zu kümmern (40), das heißt, entweder die Entsorgung der Asche zu übernehmen oder, wenn die Überreste an die Besitzer zurückgegeben werden sollen, das Kremationsmaterial durch Zerkleinern der größeren Knochenstücke entsprechend aufzubereiten (40). Diese Tätigkeiten, also das Unterstützen rund um eine Euthanasie und der Umgang mit den eingeäscherten Überresten, definieren viele Techniker als „the worst part“ ihrer Arbeit und etwas, an das sie sich nie ganz gewöhnen können, das sie aber zugleich als Teil ihrer Arbeit akzeptieren müssen ((40), S. 258-259).

Die zentrale Bedeutung von Krankheit, Tod und Trauer, welche den Job mitunter prägen, sind auch den Freunden, Familienmitgliedern und Bekannten der Veterinärtechniker wohlbekannt (40). Dies erzeugt ein Umfeld, in welchem betroffene Veterinärtechniker auch mit der Frage konfrontiert werden, wie sie all diese beschriebenen Tätigkeiten bloß machen können (35) und sie entwickeln Strategien, wie sie derartige Situationen bewältigen (40). Einige Techniker, so Sanders, nehmen es mit Humor, regelmäßig Aufgaben erledigen zu müssen, die „normale“ Mitbürger als abstoßend empfinden würden ((40), S. 260). Allerdings bietet dies, so Sanders weiter, auf lange Sicht keinen angemessenen Umgang mit derartigen Situationen (40). Daher konzentrieren sich andere Techniker nicht auf die negativen Aspekte ihres Berufs, sondern auf die positiven Elemente ihrer Arbeit: der Rettung von Tieren ((40), S. 259). Die Motivation,

Tieren helfen zu können, gilt als Schlüsselement zur Bewältigung derartiger Herausforderungen und wird von Sanders zusammenfassend wie folgt beschrieben:

Animals are central in that, as we will see, love and concern for them draws vet techs to their occupations, caring for them is both a source of satisfaction and of taint, and rescuing them for pain or death is a reward that lends meaning to the job and compensates for its most unpleasant features. ((40), S. 244)

Wie das bisher Beschriebene veranschaulicht, impliziert der Job des Veterinärtechnikers neben der Fürsorge, Heilung, Erhaltung der Gesundheit und der Liebe zum Tier eben auch den Umgang mit unangenehmen und „schmutzigen“ Bereichen wie Exkrementen, Blut, Schmerzen und Tod (40). Die Arbeit gestaltet sich dennoch als erfüllend, weil und insofern die Pflege von Tieren im Mittelpunkt steht, und zwar mehr als die finanzielle Entlohnung oder das Erlangen eines höheren gesellschaftlichen Status (40). Es ist daher nicht verwunderlich, dass viele der befragten Veterinärtechniker angeben, trotz der angesprochenen negativen Aspekte stolz auf ihren Beruf zu sein und die Absicht haben, ihren Job auf absehbare Zeit fortzusetzen ((40), S. 252). Nur wenige widersprechen dem – wenn diese aber wegen des Mangels an beruflichen Aufstiegschancen und/oder der niedrigen Bezahlung sich nicht sicher sind, ob sie in einigen Jahren noch in diesem Job tätig sein werden, so geben sie doch an, dass sie in irgendeiner Form in einer tierbezogenen Beschäftigung tätig bleiben werden bzw. wollen ((40), S. 252). Daraus lässt sich die These ableiten, dass eine engagierte und liebevolle Beziehung zu Tieren sowohl eine intrinsische Belohnung als auch eine positive Selbstdefinition bietet – und zwar trotz der Unannehmlichkeiten, die dieser Beruf mit sich bringt (40, 45).

Von besonderer Bedeutung im klinischen Bereich ist, dass die Pflegekraft neben dem technischen Können und dem fachlichen Wissen auch die Fähigkeit mit sich bringt, einfühlsam zu sein und die Bedürfnisse der Patienten wie auch der Tierbesitzer zu verstehen. Für diese „empathische Arbeit“ werden Veterinärtechniker von Patientenbesitzern, welche eine liebevolle Beziehung der Pflegekraft zu ihren Tieren honorieren, in der Regel geschätzt, was sich wiederum positiv auf die Selbstwertschätzung der Arbeiter auswirkt (40). Darüber hinaus gelten auch Beziehungen und Interaktionen am Arbeitsplatz als wichtige kompensierende Faktoren. Die Liebe zu Tieren verbindet nämlich nicht nur die Techniker und die Patientenbesitzer, sondern auch die Techniker untereinander bzw. mit anderen Klinikmitarbeitern ((40), S. 260-264). Dieses gemeinsame emotionale Erleben bildet die Grundlage für eine positive kollektive Identität (40). So entsteht durch die gleichen Gefühle, Interessen und Ziele ein positives Gruppenzugehörigkeitsgefühl ((40), S. 261).

Ein weiterer Aspekt, der die interviewten Techniker über die negativen Elemente ihrer Arbeit hinwegsehen lässt, sind die Autonomie und die Aufgabenvielfalt, welche die meisten als positiv empfinden ((40), S. 262). Technikern wird in der Regel zu Beginn ihrer Schicht eine Reihe von Aufgaben zugewiesen, die diese größtenteils selbstständig erledigen dürfen, ohne dass ihnen dabei ein Vorgesetzter ständig über die Schulter schaut (40). Auch ist es üblich, dass sie ihre zugewiesene Aufgabe unterbrechen müssen, um akut bei anderen Aktivitäten auszuweichen, was die Arbeit abwechslungsreich und spannend gestaltet (40). Die Möglichkeit, bestimmte Fähigkeiten, die über die einfache Reinigung und routinemäßige Pflege hinaus reicht, zu erwerben und anzuwenden, ist eine weitere wichtige potentielle Belohnung im Rahmen der Berufserfahrung der Techniker (40). Dabei sind die Tätigkeiten, die sie am meisten schätzen und denen sie den größten Stellenwert einräumen diejenigen, die rein medizinisch sind, wie zum Beispiel das Legen von Kathetern, die Verabreichung von Anästhetika, die Intubation oder die Mithilfe bei Operationen ((40), S. 261-262). Es zeigt sich eine Bestätigung der Hughes'schen Thesen: Die rein medizinischen Aufgaben werden als „prestigeträchtiger“ wahrgenommen als andere Elemente des Jobs.

Das zuletzt Erläuterte darf jedoch nicht das weiter oben Dargelegte vergessen machen: Während all diese Merkmale (Autonomie, der Erwerb und die Nutzung spezieller Fähigkeiten, die Vielfalt der Arbeit, Anerkennung und Gruppenidentität), einen erheblichen Wert darstellen, betonen alle Befragten, dass ihr Job primär deswegen so reizvoll und lohnend für sie sei, weil er mit Tieren und deren Wohlergehen zu tun habe (40). Die fürsorglichen Begegnungen und langfristigen Beziehungen – in anderen Worten also eine gute Mensch-Tier-Beziehung – die Veterinärtechniker mit den Tieren in ihrer Obsorge erleben, stellen also den wichtigsten Teil der Entschädigung für die „Dirty work“- Aspekte dar (40). Damit soll auch ein zweiter Aspekt nicht in Vergessenheit geraten, nämlich: dass es die weiter oben beschriebenen „Dirty work“- Aspekte aus Sicht der Angestellten durchaus gibt.

4.2 „Dirty work“ und die Arbeit in einem Tierheim

Wie Clinton R. Sanders in Bezug auf Veterinärtechnikern darlegt, impliziert die Erfahrung des Tötens und der damit verbundene Prozess eine moralische Ambiguität in der Mensch-Tier-Beziehung. Gerade in Berufen, in welchen eine intensive Mensch-Tier-Interaktion, die sich auf positive Emotionen und Fürsorge fokussiert, gepflegt wird, kann die Tötung eines Tiers zu einem moralischen Konflikt führen – und hiermit zum so genannten Fürsorge-Tötungsparadoxon (40, 46). Dieses Paradoxon, mit welchem Arbeiter konfrontiert sind, wenn

sie Tiere töten, für die sie zuvor gesorgt haben, zeigt sich beispielsweise in Tierheimen, welche über eine Tötungsstation verfügen ((46), S. 858-859).

Eine Studie, die genau diese Situation aufgreift, wurde von Linda Tallberg und Peter J. Jordan durchgeführt und unter dem Titel „Killing Them ‘Softly’(!): Exploring Work Experiences in Care-Based Animal Dirty Work“ veröffentlicht. Tallberg und Jordan führten hierbei Interviews mit Mitarbeitern eines Tierheims durch, das von einer großen Tierschutzorganisation betrieben wird und das jährlich ca. 20.000 Tiere aufnimmt. Alle folgenden Aussagen beziehen sich also auf die Arbeit dieses exemplarisch ausgewählten (riesigen) Tierheims, über dessen geographische Verortung die Autoren keine näheren Angaben machen. Als expliziter Disclaimer wird also darauf hingewiesen, dass sich die folgenden Ausführungen auf ein spezifisches Tierheim beziehen und nicht allgemein auf „die Arbeit in Tierheimen“ – in welchem Land auch immer – umlegen lassen. Der genannte Artikel beschäftigt sich dabei u.a. mit der Erfahrung des Paradoxons von Fürsorge und Tötung, den Gründen dafür und er veranschaulicht darüber hinaus, mit welchen Stigmatisierungen die Arbeit der Tierheimmitarbeiter behaftet sind (46). In anderen Worten: Tallberg und Jordan untersuchen die Arbeit in diesem Tierheim aus der Perspektive von „Dirty work“.

Im Gegensatz zu anderen Kontexten der Mensch-Tier-Beziehung – man denke exemplarisch an Schlachthöfe – werden Tierheime gemeinhin als Stätte der Fürsorge angesehen ((46), S. 861). Ähnlich wie in Sanders Studie (Kapitel 4.1) zeigt sich, dass die Arbeit in Tierheimen stark von dem Wunsch geprägt ist, dem Tier mit Fürsorge zu begegnen – entsprechend berichten die Mitarbeiter von einer starken Zuneigung zu den Tieren (46). Wie bei den von Sanders beschriebenen Veterinärtechnikern ist auch für die Mitarbeiter im untersuchten Tierheim das vorrangige Ziel die „Rettung“ von Tieren. Hierbei weisen Tallberg und Jordan jedoch zugleich darauf hin, dass derartige Organisationen immer auch auf die finanziellen Aspekte der Tierunterbringung Rücksicht nehmen müssen (46).

Die meisten Menschen, die sich für eine Arbeit in einer derartigen Institution wie einem Tierheim entscheiden, geben Empathie für Tiere als Hauptmotiv an ((46), S. 862). Man übernimmt Verantwortung für Tiere, die andernorts unerwünscht sind (46, 47). Dass derartige moralische Überzeugungen generell bei Mitarbeitern im gemeinnützigen Sektor eine wesentliche Rolle spielen, ist nach Rothschild und Milofsky (2006) nichts Unübliches (46, 47). Trotz dieser für die Gesellschaft wichtigen und allgemein anerkannten Tätigkeit ist die Arbeit in Tierheimen oftmals durch niedrige Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, lange

Arbeitszeiten oder auch gefährliche Arbeitssituationen geprägt, man denke bei Letzterem beispielsweise an den Umgang mit traumatisierten Tieren ((46), S. 864). Zu den Hauptaufgaben des Berufes gehört das Füttern und Versorgen der Tiere, das Reinigen der Zwinger und das Verabreichen von Medikamenten sowie das so genannte „processing“ von Tieren, um die Tierpopulation zu verwalten und den „reibungslosen“ Betrieb der Organisation aufrechtzuerhalten (46). Was mit „processing“ gemeint ist, soll im Weiteren näher erläutert werden: Tierheime mit Tötungsanstalten nehmen im Grunde alle bedürftigen Tiere auf, im Gegensatz zu einigen sogenannten „No-Kill“ Tierheimen. Neue Tiere kommen als private Abgabe (von Besitzern, welche sie nicht mehr haben wollen), durch behördliche Beschlagnahmungen oder durch das Aufgreifen von Streunern (46). Wo jedoch stets neue Tiere hinzukommen, stellt sich früher oder später die Frage des Platzmangels bzw. anderer Ressourcenknappheit. Entsprechend ist ein (umstrittener) Aspekt der Tierheimarbeit die Tötung bzw. die Euthanasie von gesunden Tieren aus räumlichen und finanziellen Erwägungen des Managements (46). Im üblichen Sinne meint „Euthanasie“ das Beenden eines tierischen Lebens im mutmaßlichen Interesse dieses Tieres, um ihm weiteres Leid zu ersparen. Hierbei liegt – idealerweise – auch die Zustimmung des Besitzers vor (46). Die meisten Euthanasie-Entscheidungen in Tierheimen sind jedoch anders gelagert: Nicht nur fehlt ein Besitzer (bzw. der Besitzer ist das Tierheim), die Gründe für eine Euthanasie betreffen in der Regel die begrenzten finanziellen und physischen Ressourcen vor Ort und nicht den Gesundheitszustand der Tiere – das Gesagte gilt auch für das Tierheim, das Tallberg und Jordan untersuchten ((46), S. 861-862). Außerdem gibt es, so die Studie, oftmals keine festgesetzte Vorgabe, wie viele oder welche Tiere man tötet; hierbei können das Verhalten der Tiere zusammen mit Rasse, Größe, Alter und Gesundheit eine Rolle spielen ((46), S. 861).

Es ist also nicht verwunderlich, dass es unter den Mitarbeitern im untersuchten Tierheim häufig zu Konflikten in Bezug auf Tötungsentscheidungen kommt (46). Diese Konflikte, so die Studie, werden dadurch verschärft, dass die Tiere unterschiedliche Betreuer haben, was dazu führen kann, dass sich jeder Betreuer für „seine“ Tiere einsetzt. Auch der zeitliche Druck verhindert eine angemessene Diskussion: Die Entscheidung, welches Tier euthanasiert werden soll, wird im Durchschnitt innerhalb von drei Tagen nach der Ankunft in diesem Tierheim vorgenommen (46). Einige Mitarbeiter sind dabei eher bereit, ein Tier einschläfern zu lassen, als andere, was zu weiteren zwischenmenschlichen Konflikten führt (46).

Diese Diskrepanz wird unter anderem dadurch verdeutlicht, dass gerade das Thema „Euthanasie“ Menschen dazu brachte und bringt, die Arbeit in diesem Tierheim aufzugeben

und sich einen anderen Job zu suchen, da sich entsprechende Entscheidungen „falsch anfühlen“ und sie sich als machtlos gegenüber den Vorgaben der Vorgesetzten bzw. der Organisation beschreiben ((46), S. 866-869). Die emotionale Herausforderung derartiger Tötungen beschreibt ein Mitarbeiter in einem Interview der Studie mit eindrücklichen Worten:

I wish I could take him [the dog; K.L.] home, make him feel wanted, that he mattered . . . and not all humans wanted him gone. My colleague 'finished' with the dog before us on today's kill-list, she lay dead, eyes rolled into her head, tongue flopped out. He got the fluorescent syringe ready as I looked away, holding my dog still for the injection. A perfect paw in my hand, vein filling with poison. My supervisor had tried to construct this as an act of 'kindness', explaining that death is better than the alternative – being unwanted, caged . . . but I wonder if he'd agree? ((46), S. 864)

Die Erzählung veranschaulicht den Konflikt zwischen beruflichen Vorgaben und den persönlichen moralischen Überzeugungen der Mitarbeiter. Dabei werden diese auch mit dem Stigma der „schmutzigen Arbeit“ konfrontiert, weil sie eine Arbeit verrichten, die andere, aber auch sie selbst als schwierig oder unattraktiv bzw. als unmoralisch empfinden (35, 46). Diesen Makel gilt es abzuwehren und zu bewältigen. Um aber den Schein zu wahren, wird ein Großteil der mit einem „moralischen Makel“ behafteten Arbeiten in Tierheimen mit Tötungsanstalten weitgehend von der Öffentlichkeit verborgen, so Tallberg und Jordan, beispielsweise, indem nur positive Geschichten über erfolgreiche Adoptionen vermarktet werden, anstatt die Anzahl der getöteten Tiere oder die damit zusammenhängenden Prozesse in der Öffentlichkeitsarbeit zu erwähnen ((46), S. 862). Die von Tallberg und Jordan Befragten berichten dabei auch, dass sie aktiv zu der Geheimhaltung konkreter Details beitragen, also nicht darüber sprechen, da die „Öffentlichkeit Details nicht wissen muss“ ((46), S. 865). Der Grund hierfür ist vor allem, dass finanzielle Spenden zurückgehen könnten, wenn die Tatsachen rund um die Tötung offengelegt werden würden (46). Auf diese Weise rechtfertigen die Mitarbeiter auch ihr Schweigen, so die Studie (46).

Dieses nach außen vermittelte „entschärfte“ Bild der Arbeit kann sich auch auf die Erwartungen zukünftiger Mitarbeiter auswirken, da altruistische Werte häufig die Arbeitsmotive bestimmen, diese aber häufig nicht mit den folgenden, tatsächlichen Erfahrungen im täglichen Berufsalltag übereinstimmen (46). Auch andere Studien legen nahe, dass „Tierliebe“ als primäre (bzw. einzige) Motivation für den Beruf in Tierheimen oft zu Unzufriedenheit und fehlendem Wohlbefinden bei den Mitarbeitern führt (46, 48). Hinzu kommt, dass die beschriebenen negativen Gefühle der Mitarbeiter von den Vorgesetzten oftmals als „private Probleme“ dargestellt werden bzw. auch von den Mitarbeitern unterdrückt werden ((46), S. 866). Die im Rahmen der Studie ebenso interviewten Führungskräfte empfinden die „Emotionen“ der

Mitarbeiter als unprofessionell, da auf Seiten der „Chefs“ oftmals die Meinung vertreten wird, dass es jedem Mitarbeiter freistehe, zu kündigen und zu gehen, wenn sie die Kontrolle der Tierpopulation oder andere belastende Aspekte der Arbeit nicht bewältigen können ((46), S. 868). In Übereinstimmung mit den zuvor genannten Erkenntnissen über „schmutzige Arbeit“ werden Mitarbeiter durch Sozialisierung und Normalisierung der Abläufe demnach angepasst – in anderen Worten: Entweder sie passen sich an oder sie verlassen ihren Arbeitsplatz (46, 49). Auf diese Weise wird auch das Paradoxon der Tötung von Tieren von vielen Mitarbeitern als eigene Verantwortung betrachtet (46). Vor allem neue Mitarbeiter stellen dabei die eingespielten Prozesse jedoch in Frage, wie Studien bestätigen (50). Entsprechend sind negative Emotionen oftmals bei Berufsanfängern am stärksten ausgeprägt, wohingegen erfahrene Mitarbeiter beispielsweise der Meinung sind, dass die Regulierung von derartigen Emotionen von essenzieller Bedeutung ist, um die Arbeit verrichten zu können ((46), S. 866). So berichtet ein Tierheimmitarbeiter im Rahmen der hier erläuterten Studie: „If we show emotions, we’ll be deemed weak, that we can’t handle it and shouldn’t be working here.“ ((46), S. 866)

Doch selbst für diejenigen, die sich „angepasst“ haben und beispielsweise das Töten als etwas „Normales“ und „Notwendiges“ ansehen bzw. schlicht als Teil ihres Jobs beschreiben, bleibt die „Euthanasie“, laut Tallbergs und Jordans Studie, die umstrittenste und am stärksten belastende Arbeitsaufgabe ((46), S. 866) Passend dazu schreibt auch Arluke:

There is a terrible paradox in what you will have to do – you will want to care for the animals, but you will have to kill some of them. It is a painful process of killing animals when you don’t want to. It seems so bad, but we’ll make it good in your head. You will find yourself in a complex emotional state. Euthanising is not just technical skills. You have to believe it is right to make it matter of fact. ((46), S. 868), ((50), S. 148)

Dieses Zitat veranschaulicht, in welchen Zustand der Diskrepanz sich die Tierheimmitarbeiter bei dieser Art von „Dirty work“ befinden können und wie emotional einnehmend dieses Fürsorge-Tötungsparadoxon sein kann. Wie schon einleitend beschrieben steht es im Widerspruch mit der für die Jobwahl prägenden Intention, sich um Tiere kümmern zu wollen. Die Tötung von Tieren aus anderen als medizinischen Gründen verlangt, so die Zusammenfassung der zitierten Studie, zu einem gewissen Grad eine „Normalisierung“ und „Rationalisierung“ des Ablaufs, um diese Tätigkeiten überhaupt erledigen zu können.

5. Diskussion

Hughes' Intention war, etwas besser zu verstehen, das er, wie zitiert, als nicht trivial bezeichnet, nämlich: einen Job. Er stellte sich die Frage: Was macht einen Beruf eigentlich aus? Hierbei entwickelte er seinen Ansatz rund um „Dirty Work“, argumentierend, dass dieses Konzept hilfreich dabei sein kann, unterschiedliche Berufsfelder besser zu verstehen, und zwar auch jene, die eventuell nur einen – vergleichsweise – geringen Anteil an diesen unschönen, unbeliebten Elementen aufweisen.

Vor diesem Hintergrund setzte die vorliegende Arbeit an: Sie wollte das Konzept „Dirty work“ auf Basis relevanter Literatur allgemein erläutern, um im Anschluss daran der Frage nachzugehen, inwieweit dieser berufssoziologische Ansatz das Potenzial aufweist, auch Berufe in der Mensch-Tier-Beziehung in dieser Perspektive auszuleuchten und auf weitere Sicht damit auch den tierärztlichen Beruf in diesem Blickwinkel zu diskutieren. Dazu wurden zwei Berufe ausgewählt, zu denen es schon Studien im Hinblick auf „Dirty work“ gab und die im Konnex zu veterinärmedizinischen Tätigkeiten stehen. Es zeigte sich dabei, dass die Liebe zum Tier bzw. der Wunsch, im mutmaßlichen Interesse von Tieren zu handeln, sowohl bei den Veterinärtechnikern wie auch bei den Mitarbeitern im Tierheim das zentrale Arbeitsmotiv darstellt. Dasselbe gilt auch für die Veterinärmedizin: Wie Studien bestätigen, ist es vor allem die Affinität zu Tieren, welche den Beruf für viele interessant macht und Personen motiviert, das Studium zu beginnen und später auch den Beruf auszuüben (51). In diesem Zusammenhang schreibt Hofmann:

80 Prozent der Tierärzte entscheiden sich für ihren Beruf, weil sie das Leben von Tieren erhalten, retten oder wenigstens verbessern wollen. Sie sehen ihre Aufgabe in der Heilung von Krankheiten und der Erhaltung von Leben. ((51), S. 61)

Entsprechend sind Handlungen, die im Interesse des Tieres sind, eine „Genugtuung“ für den Tierarzt, die ihm hilft, andere Herausforderungen des Berufs zu bewältigen ((52), S. 27). An dieser Stelle endet die Schnittmenge zwischen den unterschiedlichen Berufen in der Mensch-Tier-Beziehung jedoch nicht notwendigerweise, stellt sich doch die Frage, inwieweit auch die identifizierten „Dirty work“-Anteile auf die Arbeit in der Veterinärmedizin übertragen werden können. Hierzu soll noch einmal auf die Dreiteilung von Ashforth und Kreiner zurückgegriffen werden, die – in eigenen Worten und als Tabelle zusammengefasst – wie folgt lautet:

Tabelle 1: Darstellung der drei Formen von „Taint“ im Anschluss an Ashforth und Kreiner (34)

Makel	Beschreibung	Beispielberufe in Literatur
Physical taint	Jobs, die viele Elemente beinhalten, vor denen sich Menschen ekeln. Hierbei geht es beispielsweise um Substanzen wie Exkremente, Körperflüssigkeiten, Eingeweide, Blut, Eiter, verschimmeltes Essen, aber auch so Tabuthemen wie „Tod“ bzw. Gefahren spielen hier eine Rolle.	Kanalarbeiter; Bestatter
Social taint	Jobs, die als „dreckig“ oder wenig prestigeträchtig wahrgenommen werden, da sie in regelmäßigen Kontakt mit anderen stigmatisierten Gruppen stehen.	Sozialarbeiter
Moral taint	Jobs, die als unmoralisch oder zumindest moralisch zweifelhaft wahrgenommen werden.	Zuhälter, Sexarbeiterinnen

Bevor man die Frage diskutieren kann, inwieweit die Veterinärmedizin auch derartige „Dirty work“-Anteile aufweist, muss definiert werden, was mit „Veterinärmedizin“ eigentlich gemeint ist. Der veterinärmedizinische Sektor ist sehr facettenreich und kann viele Bereiche umfassen, wie das Gesundheitswesen, in welchem Tierärzte, Tierärzthelfer, Ordinationsassistenten und Pfleger in Kleintier-, Großtier-, und Gemischtpraxen arbeiten, des Weiteren das öffentliche Veterinärwesen, welches beispielsweise die Lebensmittel- und Futtermittelüberwachung inkludiert, wie auch die Forschung, die Lehre auf den Universitäten oder auch Bereiche in der Industrie. Die Tätigkeitsbereiche variieren demnach stark. Entsprechend schwer bis unmöglich ist es, über „die Veterinärmedizin“ im Allgemeinen zu sprechen. Im Folgenden sollen daher zwei beispielhafte und idealtypische tierärztliche Tätigkeiten in den Blick kommen: die Arbeit in der Kleintierklinik sowie die veterinärmedizinische Tätigkeit im Labor im Kontext von Tierversuchen. Beide sind – gerade mit ihren ethischen Leitlinien – durchaus unterschiedlich strukturiert, wie Grimm und Dürnberger (53) in ihrem Gutachten zur veterinärmedizinischen Ethik klar machen. Für die Kleintierklinik gilt:

Die Klinik wird im human- wie im veterinärmedizinischen Bereich als Kontext begriffen, der einerseits entlang der positiven Pflicht zu helfen und andererseits der negativen Pflicht Schaden zu vermeiden strukturiert ist [...]. Die Hilfspflicht in der Klinik ist wesentlich am bereits genannten best interest principle (BIP) orientiert: Ob etwas eine positive Pflicht ist, wird daran gemessen, inwiefern begründet werden kann, dass eine Handlung im besten Interesse des Tieres ist. Trotz all der methodischen Schwierigkeiten und der Unmöglichkeit, die Perspektive des Tieres

tatsächlich zu übernehmen, ist das Ziel veterinärmedizinischen Handelns in der Klinik wesentlich an diesem Prinzip orientiert. ((53), S. 124)

Von diesem Setting unterscheidet sich die tierärztliche Arbeit im Labor im Kontext von Tierversuchen. Diese beschreiben Grimm und Dürnberger wie folgt:

Positive Pflichten richten sich nicht vorrangig auf tierliche Patienten. Es geht nicht um die Interessen der Tiere im Versuch, sondern um die Interessen anderer. Der Regelfall ist die Verwendung und die belastende Instrumentalisierung von Tieren zu Gunsten anderer Tiere, Menschen oder der Umwelt. Legt man den Massstab der Klinik und damit das BIP an das Labor an, so ist schnell klar, wie grundsätzlich anderes hier die Rechtfertigungsstrukturen laufen. Während sich die paradigmatische Rechtfertigung tierärztlichen Handelns in der Klinik darüber konstituiert, dass gesundheitsrelevante Aspekte verfolgt werden, die Intervention nicht gegen das mutmassliche Interesse des tierlichen Patienten stehen und die Entscheidung aus seiner mutmasslichen Perspektive getroffen wird, ist es im Kontext des Labors die Frage, welcher Nutzen anderer die Belastungen der Tiere im Labor rechtfertigen kann. ((53), S. 166)

Nun kann die Frage diskutiert werden, inwieweit diese beiden unterschiedlichen veterinärmedizinischen Settings „Kleintierklinik“ und „Labor“ Anteile von „Dirty work“ aufweisen, wie sie mit Blick auf andere Berufsfelder identifiziert wurden. Da es hierbei wie eingangs erwähnt, an empirischer Literatur mangelt, kann und muss eine entsprechende Diskussion hier auf dem Boden der Plausibilität und im Rückgriff auf Studien zu anderen Fragestellungen erfolgen. Alle folgenden Überlegungen sind daher als explorativ und thesenhaft zu verstehen.

Blicken wir zuerst auf potenziellen „physical taint“ und hierbei auf den Kontext „Klinik“: Hier ist zuallererst festzuhalten, dass tierärztliche Arbeit immer auch Umgang mit tierischen Körperflüssigkeiten wie Blut, Eiter oder Exkrementen bedeutet (40), also mit Dingen, vor denen es vielen Menschen ekelt. Darüber hinaus kann der Klinikalltag noch weitere unangenehme beziehungsweise gefährliche Situationen, also physisches „Dirty work“, beinhalten. So berichtet eine für die Jahre 2007 bis 2011 in Deutschland durchgeführte Unfallstatistik: „Das Risiko arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen ist für Beschäftigte in Tierarztpraxen hoch“ ((54), S. 1230). Vor allem Verletzungen durch Bisse (meistens von Katzen oder Hunden hervorgerufen) und Schnitte oder Stiche durch Messer und Skalpelle stellen Arbeitsrisiken dar (54). Aber auch Dermatosen, Zoonosen, obstruktive Atemwegserkrankungen, Asthma und auftretende Allergien auf Tierhaare, Borsten, Feder und Horn, sind laut Statistik in Tierarztpraxen keine Seltenheit und stellen Gefahren dar, mit welchen die beschäftigten Tierärzte in ihrem Berufsumfeld konfrontiert sind ((54), S. 1232-1234). Auch betrifft der Umgang mit einem toten Tier, den die Veterinärtechniker in Sanders' Studie häufig als schlimmsten Teil ihrer Arbeit beschreiben, auch Tierärzte (40). Elemente von „physical taint“

sind demnach im Setting „Klinik“ durchaus vorhanden. Darüber hinaus sind Tierärzte nicht nur meistens die entscheidende Instanz, welche nach medizinischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, ein Urteil darüber geben, ob Leben oder Sterben „sinnvoller“ oder „vertretbarer“ wäre – sie sind auch jene, die an „vorderster Front“ stehen und den „Akt der Tötung“ durch den letzten Nadelstich, der Injektion des Euthanasiemittels, vollziehen. So schreibt Hofmann in Bezug auf Tierärzte:

Tierärzte und tiermedizinische Fachangestellte sehen sich häufig in einem Konflikt: Sie haben sich einen Beruf ausgesucht, in dem Tieren geholfen wird. Und dann finden sie sich in einem Umfeld, in dem Töten zum Alltag wird und der Umgang mit den Emotionen der Tierbesitzer zur Belastung. ((51), S. 61)

Die „Tötung eines Tieres“ ist schlicht und ergreifend ein Bestandteil im Beruf eines Veterinärs ((52), S. 21). Sie ist dabei auch eine der verantwortungsvollsten Entscheidungen ((51), S. 49). Im Kontext „Klinik“ versucht man hierbei, wie eingangs von Grimm und Dürnberger beschrieben, sich in die Tiere hineinzusetzen und aus ihrer Perspektive zu entscheiden, ob ein Weiterleben unter möglichen Qualen besser ist als der Tod (51).

Im Kontext „Labor“ zeigt sich eine andere Situation, sie weist aber ebenfalls „physical taint“ Elemente auf: Diagnostisch-mikrobiologische Laboratorien arbeiten mit organischen Materialien, dementsprechend auch mit tierischen, wenn auch „toten“ Geweben und Körperflüssigkeiten wie Punktaten von Perikard, Pleura und Peritoneum, Synovialflüssigkeit, Liquor, Amnionflüssigkeit, Vaginalsekret und Ejakulat (55). Die tierärztliche Arbeit beinhaltet meist die Detektion von Krankheiten und Infektionserregern, weshalb hier besondere Hygienestandards gefordert sind. Zum einen, um keine Ergebnisse zu verfälschen und beispielsweise präzise Aussagen über Erreger treffen zu können, zum anderen, um auch die Gefahren für die Arbeiter zu senken. Grundsätzlich kommt es aber auf die Eigenschaften des Mikroorganismus an, wie dieser übertragen werden kann und welche Biosecurity-Maßnahmen getroffen werden müssen. Manche können durch direkten Kontakt (z.B. durch eine Schmutz- und Schmierinfektion), andere aerogen oder durch Stich- und Schnittverletzung mit Instrumenten, die mit Blut oder anderen Körperflüssigkeiten kontaminiert sind, erfolgen (55). Aber auch der Umgang mit Laborchemikalien und Labortieren ist nicht immer problemlos. Auch Asthma, Allergien oder Verletzungen und Infektionen durch die Bisse von Labormäusen oder Laborratten kommen hin und wieder vor (55). Obwohl Labortiere wie Mäuse und Ratten in den entsprechenden Einrichtungen engmaschig auf verschiedene Erreger, darunter auch Zoonosen, untersucht werden, stellen sie eine potenzielle Gefahr dar (56). Zoonotische Infektionen wie z. B. mit Hantavirus (Seoul virus), *Streptobacillus moniliformis* und

Trichophyton mentagrophytes sind auch in Laborhaltungen beschrieben, obwohl dies zumeist ältere Berichte sind (56). Weitere mögliche übertragbare Erreger sind unter anderem Leptospira interrogans, Streptobacillus moniliformis, Salmonella enterica, Trichophyton mentagrophytes und Ornithonyssus bacoti, enterohepatische Helicobacter spp. und noch viele mehr ((56), S. 241). Anzumerken ist aber, dass in experimentellen Einrichtungen (Deutschland), noch keine Übertragung auf den Menschen beschrieben ist (56), weshalb man diese Risiken als kontrollierbare, aber nicht zu ignorierende Gefahren beschreiben kann.

Mit Blick auf potenziellen „Social taint“ ist die Diskussion weniger ergiebig. Dies gilt für beide genannten Kontexte. Zwar beschreiben Kliniker den Umgang mit schwierigen, aggressiven oder vorwurfsvollen Tierbesitzern als belastend ((51), S. 63), eine Stigmatisierung, indem man mit anderen stigmatisierten Gruppen regelmäßig in Kontakt kommt, liegt hierbei jedoch nicht vor. Hier würde man die „Dirty work“-Anteile auf Basis der erläuterten Literatur, so die These der vorliegenden Arbeit, wohl überstrapazieren bzw. überinterpretieren. Im Kontext „Labor“ bestünde allenfalls die Option, ein Argument vorzubringen, dass Sebastian in seiner „Dirty work“-Untersuchung rund um die Arbeit im Schlachthof anführt, genauer beschreibt er die Nutztiere, die am Schlachthof eintreffen, als eine sozial stigmatisierte Gruppe von geringem gesellschaftlichen Prestige (57). Folgt man diesem Argument, so wäre es wohl auch für Tiere gültig, die im Rahmen von Tierversuchen verwendet werden. Es bleibt jedoch festzuhalten: Die „Dirty work“-Anteile mit Blick auf einen möglichen „social taint“ bleiben gering. In anderen Worten: Im Zuge meiner Recherchen konnte ich keine Literatur ausfindig machen, welche eine Situation beschreibt, in der veterinärmedizinische Labormitarbeiter bzw. vergleichbare Berufe mit einem sozialen Makel behaftet sind.

Verbleibt schließlich die Diskussion eines potenziellen „moral taint“: Hier stellt sich – als These formuliert – die Situation zwischen den beiden Kontexten durchaus unterschiedlich dar. Im Kontext „Klinik“ lassen sich Situationen finden, die die Beteiligten als belastend wie auch teilweise als moralisch fragwürdig empfinden, so kann eine Euthanasie diesen Kriterien unter bestimmten (!) Umständen entsprechen, wenn die Tötung, wie sie Sanders exemplarisch beschreibt, aus rein wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen erfolgt.

Inwieweit hierbei im tierärztlichen Bereich moralische Fragen und Unsicherheit auftreten, ist hochgradig situationsabhängig: In manchen Situationen mag eine Euthanasie aus Sicht aller Beteiligten (Tierarzt wie Tierbesitzer) die einzig richtige Entscheidung sein, in anderen mag es zu Kontroversen kommen, beispielsweise wenn der Tierarzt von den Besitzern aufgefordert

wird, ein Tier aus „Kommoditätsgründen“ zu euthanasieren, also die Tötung des Tieres aufgrund externer Befindlichkeiten fordern, obwohl durchaus medizinische Chancen bestehen, dass es mit einer guten Lebensqualität weiterleben könnte ((52), S. 21). Gleichzeitig beendet man das Leben eines Wesens, welches man eventuell Jahre lang betreut hat. So berichtet eine Tierärztin, in Hofmanns Artikel, dass sie oft mit den Besitzern weine, die so etwas wie ihr „Kind“ verlieren; und sie verliere einen Patienten, den sie manchmal über ein Jahrzehnt betreut hat ((51), S. 61). Neben dem Weinen und Trauern schreiben Autoren auch von anderen körperlichen Stresssymptomen, die im Zusammenhang mit der Euthanasie von Tieren stehen, so nennt Hofmann unter anderem die Schlaflosigkeit, Schwindelgefühle, Bluthochdruck, Nervenzusammenbrüche, Magengeschwüre, Verdauungsstörungen (51). All das bisher Beschriebene thematisiert vor allem die Innenperspektive der Tierärzte, sprich, inwieweit sie in manchen Situationen so etwas wie moralische Zweifel ob anstehender Entscheidungen empfinden. Zusätzlich wäre in einem „Dirty work“-Kontext jedoch ebenso die externe Wahrnehmung zu untersuchen: Werden Tierärzte im Setting „Klinik“ ob ihrer Tätigkeit als „moralisch zweifelhaft“ wahrgenommen? Hierbei deuten die empirischen Untersuchungen in die gegenteilige Richtung (58). Tierärzte werden gemeinhin als anerkannte Experten mit einem hohen Status wahrgenommen. Hierbei steht zu vermuten, dass das Setting „Klinik“ die entsprechende gesellschaftliche Wahrnehmung wie Beurteilung besonders prägt. Anders mag es bei veterinärmedizinischen Tätigkeiten aussehen, die weniger im öffentlichen Bewusstsein sind und einer anderen moralischen Infrastruktur folgen – womit wir beim beschriebenen zweiten Setting wären.

Im Kontext „Labor“ stellt sich die Frage nach einem potenziellen „moral taint“ mit einer größeren Dringlichkeit: Ein Tierversuch gleicht einer Güter- und Interessensabwägung, deren Möglichkeit sich erst dadurch ergibt, dass bestimmte Wesen, eben Tiere, ob ihres im Vergleich mangelnden Selbst- und Zukunftsbewusstseins mit einem geringeren moralischen Status wahrgenommen werden als Menschen (59). An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass bestimmte Positionen der Möglichkeit einer solchen Güterabwägung vehement widersprechen. Tom Regan ist hier zu nennen, der Philosoph, der die so genannte „Tierrechte“-Position begründet hat und über die entscheidenden Gemeinsamkeiten zwischen Menschen und Tier, nämlich fühlende Wesen mit Empfindungen, Wünschen und Bedürfnissen zu sein, schreibt:

Jeder von uns ist das empfindende Subjekt eines Lebens (experiencing subject of a life), eine bewusste Kreatur mit einem individuellen Wohl, das für uns von Bedeutung ist, unabhängig davon, wie nützlich wir für andere sein mögen. Wir wollen und bevorzugen Dinge, glauben und

fühlen Dinge, erinnern uns an und erwarten Dinge. Und all diese Dimensionen unseres Lebens – unsere Lust und unser Schmerz, unsere Freude und unser Leiden, unsere Befriedigung und unsere Frustration, unser Weiterleben oder unser frühzeitiger Tod – all das macht einen Unterschied für die Qualität unseres Lebens, wie wir es als Individuen erleben und erfahren. ((60), S. 42f.)

Entsprechend sind Tierversuche – und zwar *alle* Tierversuche – für Regan unmoralisch, und zwar aus folgendem Grund:

Weil diese Tiere routinemäßig und systematisch so behandelt werden, als wäre ihr Wert auf ihre Nützlichkeit für andere reduzierbar, werden sie routinemäßig und systematisch mit einem Mangel an Respekt behandelt; und so werden ihre Rechte routinemäßig und systematisch verletzt. ((60), S. 45)

Die vorliegende Arbeit setzte sich nicht das Ziel, bestimmte Praktiken (wie Tierversuche) normativ zu bewerten, daher geht es nicht darum, zu diskutieren, ob und inwieweit Regan Recht oder Unrecht hat. Seine Zitate zeigen aber eines eindrücklich: Es gibt eine gesellschaftliche, moralisch geprägte Kontroverse um die Frage, ob Tierversuche moralisch rechtfertigbar sind. Und damit ist es plausibel, anzunehmen, dass die tierärztliche Tätigkeit im Kontext „Labor“ (wenn es um Tierversuche geht) durchaus einen „moral taint“ erfährt.

Zusammenfassend sind die Aufgabengebiete in den beiden veterinärmedizinischen Berufen nicht dieselben – so hat die Laborarbeit meist einen wissenschaftlichen Fokus, während sich die Arbeit in Tierkliniken eher der Heilung und Obsorge von Tieren verschreibt – jedoch zeigt sich, dass sich „Dirty work“ im Konnex mit Tieren in einigen Bereichen überschneidet: Beide Berufsfelder beinhalten den Umgang mit Körperflüssigkeiten, Exkrementen, üblen Gerüchen, Verletzungsmöglichkeiten durch Bisse oder Instrumente, Infektionskrankheiten und die Konfrontation mit schwierigen Entscheidungen wie etwa der Euthanasie.

Solche Situationen können auch die Identität einer Person beeinflussen. Nach Hughes ist die Erwerbstätigkeit einer Person nämlich eines der Dinge, nach denen sie beurteilt wird und an denen sie sich selbst misst (32). Zugespitzt formuliert könnte es aufgrund von Diskrepanzen zwischen den eigenen Werten und den Normen sowie Anforderungen des Kollektivs auch zu identitätsbedrohenden Ereignissen kommen (25, 26).

Um konfliktreiche Situationen in Tierkliniken und Tierheimen zu bewältigen, wie es Sanders unter anderem feststellen konnte, werden ihre Abläufe normalisiert, indem man sich auf die geretteten und nicht auf die getöteten Tiere konzentriert (40). Im Labor verhält es sich eventuell ähnlich, indem Handlungsweisen dadurch vertretbar erscheinen, indem man auf den Gewinn für das Gemeinwohl plädiert. Diesen Aspekt könnte zukünftige Forschung vertiefend

untersuchen - auch im Hinblick auf weitere mögliche Bewältigungsstrategien vergleichend mit bereits vorhandenen Studien aus anderen Berufsfeldern.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass eine Arbeit, mit der man sich identifiziert, die Motivation fördert, gewisse Tätigkeiten auszuüben (10, 13). Die Arbeit im Umgang mit Tieren bedeutet aber auch, dass dabei das positive Selbstwertgefühl emotional und moralisch herausgefordert wird, da einige Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Euthanasie und der Umgang mit Kadavern, Exkrementen und vielen mehr, als „Dirty work“ angesehen werden können (40, 46).

5.1 Ausblick

Wie schon in der Einleitung beschrieben finden sich nur wenige Veröffentlichungen zu „Dirty work“ in Berufen, in welchen die Mensch-Tier-Interaktion von zentraler Bedeutung ist (40, 46). Die im Rahmen dieser Diplomarbeit abgehandelten zwei Beispiele von pflegebasierten Berufen können nur teilweise mit der Arbeit von Tierärzten verglichen werden, da sich die Aufgaben nicht vollkommen decken. Jedoch lassen sich Schnittstellen zu dem Berufsfeld der Veterinäre erkennen. Als ein essenzielles Fazit der vorliegenden Arbeit lässt sich festhalten: Es wäre durchaus wünschenswert wie substanziell ergiebig, die unterschiedlichen veterinärmedizinischen Berufsfelder auf Basis des berufssoziologischen Ansatzes „Dirty work“ zu durchleuchten, zeigte sich doch, dass hierbei vor allem „physical taint“ und „moral taint“ durchaus eine (bislang unerforschte) Rolle spielen (können). Zukünftige Forschung könnte denn die Frage stellen: Inwieweit sind welche veterinärmedizinischen Tätigkeiten mitunter auch durch bestimmte Elemente von „Dirty work“ geprägt? Und wenn dem so ist: Wie können wir angehende Tierärzte (besser) darauf vorbereiten?

Literatur

1. Karisch A. Zum Begriff „Arbeit“. SCHM 1962; 82(5):537–47. doi: 10.3790/schm.82.5.537.
2. Oppenheimer F. Theorie der reinen und politischen Ökonomie. 4. Aufl. Berlin; 1919.
3. Carell E. Art. Arbeit, Handwörterbuch der Sozialwissenschaften. Tübingen; 1956.
4. Böhle F. Kapitel II Arbeit als menschliche Tätigkeit: Arbeit als Handeln. In: Böhle F, Voß GG, Wachtler G, Hrsg. Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; 2010. S. 151–76.
5. Hucek S, Hrsg. Die Veterinärmedizin als Profession zwischen Identifikation und Überforderung. Wien; 2022.
6. Fischer P, Hrsg. Arbeiten im virtuellen Zeitalter. Wiesbaden: Gabler Verlag; 1997.
7. Ach JS, Bayertz K, Siep L, Hrsg. Grundkurs Ethik. Paderborn: mentis; 2011.
8. Hillmann K-H, Hartfiel G. Wörterbuch der Soziologie: Mit ... einer Zeittafel. 5., vollst. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Kröner; 2007. Verfügbar unter: <http://gbv.ebib.com/patron/FullRecord.aspx?p=4341660>.
9. Elsbach K. An expanded model of organizational identification. Research in organizational behavior 1999; 21:163–99.
10. Miscenko D, Day DV. Identity and identification at work. Organizational Psychology Review 2016; 6(3):215–47. doi: 10.1177/2041386615584009.
11. Ben-Ner A, McCall BP, Stephane M, Wang H. Identity and in-group/out-group differentiation in work and giving behaviors: Experimental evidence. Journal of Economic Behavior & Organization 2009; 72(1):153–70. doi: 10.1016/j.jebo.2009.05.007.
12. Hamachek DE. Encounters with the self, 4th ed. San Diego, CA, US: Harcourt Brace Jovanovich; 1992. (Encounters with the self, 4th ed).
13. Gecas V. The Self-Concept. Annual Review of Sociology 1982; 8(1):1–33. doi: 10.1146/annurev.so.08.080182.000245.
14. Mead GH. Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist. University of Chicago Press: Chicago; 1934. (Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist).

15. Stryker S, Burke PJ. The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly* 2000; 63(4):284–97. doi: 10.2307/2695840.
16. Hogg MA, Terry DJ. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *AMR* 2000; 25(1):121–40. doi: 10.2307/259266.
17. Hogg MA. Social identity. In: *Handbook of self and identity*. New York, NY, US: The Guilford Press; 2003. S. 462–79.
18. Tajfel H. Social psychology of intergroup relations. *Annu. Rev. Psychol.* 1982; 33:1–39. doi: 10.1146/annurev.ps.33.020182.000245.
19. Luckmann T, Sprondel WM, Hrsg. *Berufssoziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch; 1972. (Neue wissenschaftliche Bibliothek Soziologie; Bd. 55).
20. Kerber H, Schmieder A, Hrsg. *Handbuch Soziologie: Zur Theorie und Praxis sozialer Beziehungen*. Rowohlt: Reinbek bei Hamburg; 1984.
21. Wille B, Fruyt F de. Vocations as a source of identity: reciprocal relations between Big Five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *J Appl Psychol* 2014; 99(2):262–81. doi: 10.1037/a0034917.
22. Ashforth BE. *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers; 2001. (LEA's organization and management series).
23. Akerlof GA, Kranton RE. Identity and the Economics of Organizations. *The Journal of Economic Perspectives* 2005; 19(1):9–32. Verfügbar unter: <http://www.jstor.org/stable/4134990>.
24. Eckel CC, Grossman PJ. Managing diversity by creating team identity. *Journal of Economic Behavior & Organization* 2005; 58(3):371–92. doi: 10.1016/j.jebo.2004.01.003.
25. Petriglieri JL. Under Threat: Responses to and the Consequences of Threats to Individuals' Identities. *AMR* 2011; 36(4):641–62. doi: 10.5465/amr.2009.0087.
26. Ashforth BE, Mael F. Social Identity Theory and the Organization. *AMR* 1989; 14(1):20–39. doi: 10.5465/amr.1989.4278999.
27. Neimeyer RA, Prigerson HG, Davies B. Mourning and Meaning. *American Behavioral Scientist* 2002; 46(2):235–51. doi: 10.1177/000276402236676.

28. Pals JL, McAdams DP. The Transformed Self: A Narrative Understanding of Posttraumatic Growth. *Psychological Inquiry* 2004; 15:65–9.
29. Maitlis S. Who am i now? Sensemaking and identity in posttraumatic growth. *Exploring Positive Identities and Organizations: Building A Theoretical and Research Foundation* 2009:47–76.
30. Aquino K, Douglas S. Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 2003; 90(1):195–208. doi: 10.1016/S0749-5978(02)00517-4.
31. Hughes EC. Studying the Nurse's Work. *AJN The American Journal of Nursing* 1951; 51(5):294. doi: aspx.
32. Hughes, C E. *Men and their work*. 1. Aufl. London: The Free Press of Glencoe; 1958.
33. Hughes EC. Good People and Dirty Work. *Soc Probl* 1962; 10(1):3–11. doi: 10.2307/799402.
34. Ashforth BE, Kreiner GE. Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma. *Manag. Organ. Rev.* 2014; 10(1):81–108. doi: 10.1111/more.12044.
35. Ashforth BE, Kreiner GE. "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. *AMR* 1999; 24(3):413–34. doi: 10.2307/259134.
36. E. Ashforth B, E. Kreiner G, A. Clark M, Fugate M. Normalizing Dirty Work: Managerial Tactics For Countering Occupational Taint. *AMJ* 2007; 50(1):149–74. doi: 10.5465/amj.2007.24162092.
37. Benjamin O, Bernstein D, Motzafi-Haller P. Emotional politics in cleaning work: The case of Israel. *Human Relations* 2010; 64(3):337–57. doi: 10.1177/0018726710378383.
38. Sykes GM, Matza D. Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency. *American Sociological Review* 1957; 22(6):664–70. doi: 10.2307/2089195.
39. Selmi G. Dirty Talks and Gender Cleanliness: An Account of Identity Management Practices in Phone Sex Work. In: Simpson R, Hrsg. *Dirty work* 2012. [Place of publication not identified]: Palgrave Macmillan; 2014. S. 113–25.

40. Sanders CR. Working Out Back: The Veterinary Technician and “Dirty Work”. *Journal of Contemporary Ethnography* 2010; 39(3):243–72. doi: 10.1177/0891241610366711.
41. Chiappetta-Swanson C. Dignity and Dirty Work: Nurses? Experiences in Managing Genetic Termination for Fetal Anomaly. *Qual Sociol* 2005; 28(1):93–116. doi: 10.1007/s11133-005-2632-0.
42. Murray SB. Getting Paid in Smiles: The Gendering of Child Care Work. *Symbolic Interaction* 2000; 23(2):135–60. doi: 10.1525/si.2000.23.2.135.
43. Murray SB. Child care work: Intimacy in the shadows of family-life. *Qual Sociol* 1998; 21(2):149–68. Verfügbar unter: *Qualitative Sociology*.
44. Rivera KD. Emotional Taint. *Management Communication Quarterly* 2015; 29(2):198–228. doi: 10.1177/0893318914554090.
45. Arluke A. Coping with euthanasia: a case study of shelter culture. *J Am Vet Med Assoc* 1991; 198(7):1176–80.
46. Tallberg L, Jordan PJ. Killing Them ‘Softly’ (!): Exploring Work Experiences in Care-Based Animal Dirty Work. *Work, Employment and Society* 2022; 36(5):858–74. doi: 10.1177/09500170211008715.
47. Rothschild J, Milofsky C. The centrality of values, passions, and ethics in the nonprofit sector. *Nonprofit Mgmt & Ldrshp* 2006; 17(2):137–43. doi: 10.1002/nml.139.
48. Schabram K, Maitlis S. Negotiating the Challenges of a Calling: Emotion and Enacted Sensemaking in Animal Shelter Work. *AMJ* 2017; 60(2):584–609. doi: 10.5465/amj.2013.0665.
49. Ashforth BE, Kreiner GE. Normalizing emotion in organizations. *Human Resource Management Review* 2002; 12(2):215–35. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00047-5.
50. Manning A, Serpell J. *Animals and Human Society: Changing Perspectives*. 1. Aufl. Hoboken: Taylor and Francis; 2002.
51. Hofmann H. *Der sanfte Tod: Sterbehilfe bei Tieren: TIERethik*; 2014.
52. SPRINGER S, Hartnack S, WEICH K, MOENS Y, GRIMM H. Euthanasie in der Kleintierpraxis–Ergebnisse der TierärztInnenbefragung. *Tierschutz* 2013:21.

53. GRIMM H, Dürnberger C. Genome Editing und Gentherapie in der Veterinärmedizin: Ein ethisches Gutachten. Bern: Bundesamt für Bauten und Logistik BBL; 2021. (Beiträge zur Ethik und Biotechnologie; Bd. 14).
54. Agnessa Kozak DW von, Schedlbauer G, Nienhaus A. Unfälle und Berufskrankheiten bei Beschäftigten in Tierarztpraxen.
55. Jost M, Gutzwiller A, Rüeegger M. Verhütung von Berufskrankheiten in diagnostisch-mikrobiologischen Laboratorien: Suva, Abteilung Arbeitsmedizin; 2003.
56. Bleich A, Nicklas W. Zoonosen bei Maus und Ratte als Labor-und Heimtiere. Berlin-Münchener Tierärztliche Wochenschrift, Jg 2008; 121:241–55.
57. Sebastian M. „Die denken immer, man ist ein Killer“ – Reaktionsweisen von Schlachthofarbeitern auf moralische Stigmatisierung. OZS Osterr Z Soziol 2021; 46(2):207–27. doi: 10.1007/s11614-021-00450-3.
58. Occupational Prestige Ratings; 2022 [Stand: 01.05.2024]. Verfügbar unter: <https://occupational-prestige.github.io/opratings/opratings.html>.
59. Singer W, Blakemore C, Boesch C, Da Glover, Goldberg ME, Kaufmann SH et al. Tierversuche in der Max-Planck-Gesellschaft. Animal Research in the Max Planck Society 2016.
60. Krebs A, Hrsg. Naturethik: Grundtexte der gegenwärtigen tier- und ökoethischen Diskussion. 9. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp; 1997. (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft; Bd. 1262).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Darstellung der drei Formen von „Taint“ im Anschluss an Ashforth und Kreiner (34)	
.....	30