

Helmut Reitbauer

Neid in der Arbeitswelt

eingereicht als

DIPLOMARBEIT

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WIRTSCHAFTSINGENIEURWISSENSCHAFTEN

Hausmannstätten, 2012

Erstprüfer: Prof. Dr. Ulla Meister
Zweitprüfer: Prof. Dr. Holger Meister

Vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am:

VORWORT

Die vorliegende Arbeit entstand an der Fachhochschule Mittweida im Fachbereich Wirtschaftsingenieurwissenschaften in der Vorlesung Personalwesen und ist die Abschlussarbeit meines Diplomstudiums. Auf Anregung von Frau Prof. Dr. Ulla Meister ergab sich das Thema Neid mit dem Bezug auf die Arbeitswelt. Da ich mich sehr für das Personal in Unternehmen interessiere, gilt es in dieser Diplomarbeit herauszufinden, welche Rolle Neid am Arbeitsplatz spielen kann.

An dieser Stelle möchte ich die Gelegenheit nutzen, all denen zu danken, ohne deren Hilfe diese Arbeit in der vorliegenden Form nicht hätte entstehen können.

Für die wissenschaftliche Unterstützung während der gesamten Diplomarbeit möchte ich mich bei meiner Betreuerin Frau Prof. Dr. Ulla Meister sehr herzlich bedanken.

Ein besonderer Dank gilt meiner Frau Birgit und meinem Sohn Jonas sowie der ganzen Familie, die mir den Weg für mein Studium und dieser Arbeit geebnet haben und es nie an der notwendigen Unterstützung hat mangeln lassen.

Hausmannstätten, Juli 2012

Reitbauer Helmut

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	I
INHALTSVERZEICHNIS	II
I. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	IV
II. TABELLENVERZEICHNIS	V
III. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VI
1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung, Ausgangssituation	1
1.2. Zielsetzung	1
1.3. Vorgehen	1
2. Grundlagen zum Thema Neid	2
2.1. Allgemeine Grundlagen	2
2.2. Begriffsdefinition	3
2.3. Allgemeine Definitionen	4
2.4. Allgemeine Grundzüge	5
2.5. Beiträge verschiedener Autoren	6
2.5.1. William L. Davidson	6
2.5.2. Georg Simmel	7
2.5.3. Harry Stack Sullivan	8
2.5.4. Paul Tournier	8
2.5.5. Aristoteles	9
2.5.6. Francis Bacon	9
2.5.7. Immanuel Kant	10
2.5.8. Nicolai Hartmann	10
2.6. Allgemeine Bemerkungen	11
2.6.1. Neid aus sozialer Sicht	11
2.6.2. Soziologie	13
2.6.3. Arbeitsplatz	14
2.6.4. Gesellschaft	15
2.6.5. Neid aus politischer Sicht	17
2.6.6. Neid aus religiöser Sicht	20

3. Entstehung von Neid	21
3.1. Allgemeines zur Entstehung	21
3.2. Praktische Bedeutung	22
4. Auswirkungen von Neid	28
4.1. Konkurrenz	28
4.2. Mobbing	31
4.3. Eifersucht	31
5. Neidvermeidung	32
5.1. Definition	32
5.2. Beispiele	33
6. Analyse der Befragung	36
6.1. Ergebnisse	36
7. Zusammenfassung	63
7.1. Analyse	63
7.2. Interpretation und Folgen	67
III. QUELLENVERZEICHNIS	VII
i. Literaturquellen	VII
ii. Internetquellen	VIII
IV. ANHANG (FRAGEBOGEN)	IX
V. EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	XVI

I. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

vgl.	Vergleich
z.B.	zum Beispiel
bzw.	beziehungsweise
usw.	und so weiter
etc.	et cetera
zw.	zwischen
d.h.	das heißt
d.s.	das sind
o.ä.	oder ähnliches
ff	fortfolgend
%	Prozent
S.	Seite

II. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Geschlecht	36
Tabelle 2: Altersgruppe.....	36
Tabelle 3: Ausbildung.....	37
Tabelle 4: Beruflicher Status	37
Tabelle 5: Branche.....	38
Tabelle 6: Abteilung.....	39
Tabelle 7: Größe der Arbeitsgruppe.....	40
Tabelle 8: Arbeitsklima im Unternehmen.....	41
Tabelle 9: Anerkennung im Unternehmen.....	42
Tabelle 10: Negatives Arbeitsklima – Einfluss auf körperliches Wohlbefinden.....	42
Tabelle 11: Faktoren für gutes Betriebsklima.....	43
Tabelle 12: Beeinflussung von Neid – negatives Betriebsklima	44
Tabelle 13: Negative Aspekte im Unternehmen.....	45
Tabelle 14: Negative Konfrontation im Unternehmen.....	45
Tabelle 15: Informationszielgruppe bei Schikanen.....	46
Tabelle 16: Beeinträchtigung der Arbeit.....	47
Tabelle 17: Zeuge von Angriffen	48
Tabelle 18: Lösung von Konfliktsituationen (eigene Person).....	48
Tabelle 19: Lösung von Konfliktsituationen (Kollegen).....	49
Tabelle 20: Benachteiligung im Unternehmen.....	49
Tabelle 21: Problemfelder im Unternehmen.....	50
Tabelle 22: Arbeitsbelastung.....	51
Tabelle 23: Persönliches Engagement.....	51
Tabelle 24: Unterstützung der Fortbildungswünsche.....	52
Tabelle 25: Kenntnisnahme der Arbeitsergebnisse.....	52
Tabelle 26: Beeinflussung durch Konkurrenzverhalten.....	53
Tabelle 27: Angst vor Kündigung.....	54
Tabelle 28: Verteilungsregeln.....	57
Tabelle 29: Besitz eines Gutes.....	58

III. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Arbeitsklima im Unternehmen.....	41
Abbildung 2: Negatives Arbeitsklima – Einfluss auf körperliches Wohlbefinden.....	43
Abbildung 3: Faktoren für gutes Betriebsklima.....	44
Abbildung 4: Informationszielgruppe bei Schikanen.....	46
Abbildung 5: Arbeitsbelastung.....	51
Abbildung 6: Kenntnisnahme der Arbeitsergebnisse.....	53
Abbildung 7: Österreich als Neidgesellschaft.....	54
Abbildung 8: Begegnung neidischer Menschen.....	55
Abbildung 9: Neid (eigene Person).....	55
Abbildung 10: Neid (Mitmenschen).....	56
Abbildung 11: Neiderregung.....	56
Abbildung 12: Reichensteuer – Sozialneid oder soziale Gerechtigkeit.....	57
Abbildung 13: Verteilungsregeln.....	58
Abbildung 14: Vergleich Ausbildung mit Position.....	59
Abbildung 15: Vergleich weniger Ausbildung mit Position/Möglichkeit.....	59
Abbildung 16: Reichtum - Unmut.....	60
Abbildung 17: Neid unter Arbeitskollegen.....	61
Abbildung 18: Einstufung Arbeitsplatz.....	61
Abbildung 19: Junges Flair – Neidprägung.....	62

1. Einleitung

1.1. Problemstellung, Ausgangssituation

Im Kleinen fängt es an. Deine Schultasche ist größer als meine, das Auto des Nachbarn ist schneller als meines, der Kollege verdient bei gleicher Arbeit mehr Geld als man selbst. Neid ist der Schatten des Erfolges, schrieb der deutsche Dichter Peter Sirius (1858–1913). Da in unserer Gesellschaft immer öfter der Neid eine Rolle spielt, habe ich mich mit diesem Thema auseinandergesetzt. Die Selbsterkenntnis wird dadurch erschwert, dass Neid gesellschaftlich verpönt ist. Im Zuge meines Studiums, in der Vorlesung Personalwesen, habe ich mich mit dem Thema Personal beschäftigt und mich für das Thema „Neid in der Arbeitswelt“ entschieden.

1.2. Zielsetzung

Zielsetzung ist es, im Rahmen einer Befragung von Personen in den verschiedensten Berufen herauszufinden, ob Neid in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz eine bzw. welche Rolle spielt. Auf wen oder speziell auf was sind die Befragten neidisch, auf etwas Äußeres wie Aussehen oder Besitz oder auf etwas Inneres, eine Charaktereigenschaft, eine besondere Fähigkeit oder Verhaltensweise? Dies gilt es in dieser Diplomarbeit herauszufinden und zu analysieren.

1.3. Vorgehen

In den Kapiteln 2 bis 5 möchte ich die Grundlagen zum Thema Neid darstellen. Mit Kapitel 2 wird der Begriff Neid sowie Allgemeine Grundlagen und Grundzüge definiert. Auch werden einige Ansichten verschiedener Autoren thematisiert. In Kapitel 3 werden die Entstehung von Neid sowie auch die praktische Bedeutung erläutert. Im Kapitel 4 wird die Auswirkungen von Neid erklärt darunter fällt Konkurrenz, Mobbing und Eifersucht. In Kapitel 5 möchte ich die Definition der Neidvermeidung sowie einige Beispiele darstellen. In Kapitel 6 wird die von mir erstellte Online-Befragung ausgewertet und näher analysiert. In Kapitel 7 wird eine Zusammenfassung der Auswertung der Befragung erstellt und anschließend interpretiert und ihre Folgen thematisiert.

Die Entwicklung des Fragebogens in dieser Arbeit erfolgte in zwei Teilen: zunächst der Persönlichkeitsteil, wonach hier allgemeine Angaben zur Person z.B. Geschlecht, Alter usw. getätigt werden sollten und einen Thementeil, mit dem Ziel herauszufinden, welche Persönlichkeitsmerkmale mit dem Thema „Neid“ in Verbindung gebracht werden können. Auch war es das Ziel dieser Untersuchung, einerseits Informationen generell der Befragten über Neid zu erhalten, andererseits spezifisch in die Arbeitswelt mit Neid zu tauchen.

2. Grundlagen zum Thema Neid

2.1. Allgemeine Grundlagen

„Kaum ein Tag vergeht seit Jahren, ohne dass in den Medien – ganz gleich ob in den Print- oder Bildschirmmedien – nicht vom Neid die Rede wäre. Die Rede ist vom „Geldneid“, vom „Sozialneid, von der „Neidsteuer“, von „Neidkampagnen“, vom „Neidklima“ und vom „Neidpopulismus“, von einer „Neidgesellschaft“, natürlich dem „Geschlechterneid“ und dergleichen mehr.“¹

Diese Arbeit analysiert den Umgang eines Themas der menschlichen Existenz: Neid in der Arbeitswelt.

Im Grunde können wir kaum Literatur oder wissenschaftliche Untersuchungen in diesem Bereich finden. Eugène Raiga (1932) und Helmut Schoeck (1966, letzte Neuauflage 1987) haben sich ins Detail mit dem Thema des Neides (Schoeck in diesem Zusammenhang auch mit der Neidvermeidung) beschäftigt. Zur Neidvermeidung gibt es noch keine eigene Literatur.

¹ vgl. e-Journal DIE GIFTIGE KRÖTE NEID Philosophie der Psychologie Diagnosen, Analysen, Strategien von Friedhelm Decher Wenden. <http://www.jp.philo.at/texte/DecherF1.pdf>

Die ursprüngliche Bedeutung von Neid, das Wort entstammt aus dem Germanischen, kann anfangs durchaus auf positive Werte gelenkt werden: Anstrengung, Eifer und Wetteifer. Negative Emotionen dürften sich im Laufe der Zeit in den verschiedensten Kulturkreisen angesiedelt haben, das Wort wird umschrieben mit: Ambivalenz, Rivalität, Ressentiment und Aggression. Zu seinem Umfeld gehören Bosheit, Hass, Zorn, Hohn, Schadenfreude, Missgunst, Misstrauen, Groll, Feindseeligkeit und Rache.²

In wissenschaftlichen Untersuchungen kommt Neid häufig im Zusammenhang mit oder als Synonym für Eifersucht vor. Vermutlich lässt sich dies erklären, dass im englischen Sprachbereich Neid (envy) gleich verwendet wird wie Eifersucht (jealousy).³ Beide Persönlichkeitsmerkmale weisen Gemeinsamkeiten auf, jedoch gibt es eindeutige und wesentliche Differenzen.

2.2. Begriffsdefinition

Neid ist kein philosophischer Begriff, den man mit Inhalt füllen muss, sondern es ist ein Wort, das in unserer Alltagssprache dauernd verwendet wird. Alle sprechen wir von Neid und wissen spontan, was damit gemeint ist.

Neid könnte man als ein nach einem Vergleich bewusst gewordenes Minderwertigkeits- oder Unterlegenheitsgefühl angesichts der Prosperität der zu Vergleich herangezogenen Person bezeichnen, das in einer Verhaltensdisposition zu Ausdruck kommt.

Auf den ersten Blick sieht es so aus, als müsste man das gar nicht genauer definieren. Neid ist ein Gefühl, das jeder kennt. Sei es, dass man selbst hin und wieder neidisch ist oder sich an Situationen erinnern kann, in denen man neidisch war, sei es, dass man mit dem Neid von anderen konfrontiert war.

² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid S. 18 ff

³ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid S. 25

Es ist ein Thema, über das schon einiges geschrieben wurde.⁴ Die Vorstufe des reinen Begriffs „Neid“ ist vorwissenschaftlich entstanden – ein Verhalten das bereits viele Jahrtausende in den verschiedensten Kulturkreisen und Sprachen beobachtet wurde – das Beneiden.⁵

2.3. Allgemeine Definition

Die klassischen Lexikon-Definitionen setzen meist Neid mit Missgunst gleich. Im Brockhaus heißt es: „Neid ist ein gerichtetes, missgünstiges Gefühl gegenüber Einzelnen oder Gruppen wegen eines Wertes (Eigentum, persönliche Eigenschaften, Erfolg), dessen Besitz dem Neider nicht gegeben ist. ... Die traditionelle Lehre zählt Neid zu den sieben Hauptsünden.“⁶

Webster's New-World-Wörterbuch besagt, Neid sei „das Gefühl der Unzufriedenheit und Feindschaft in Bezug auf Vorteile und den Besitz anderer ..., ein ärgerlicher Widerwille auf Jemanden, der etwas Wünschenswertes hat.“⁷

Neid hat nach diesen Definitionen also vor allem etwas mit der negativen Beurteilung eines anderen Menschen zu tun, es charakterisiert eine Beziehung zwischen zwei Menschen, und zwar eine negative Beziehung mit nachteiligen Folgen für beide Seiten. Wer neidisch ist, der gönnt einem anderen sein Glück oder seine Leistung nicht und versucht womöglich, ihn zu schädigen. Natürlich ist so ein Verhalten negativ bewertet. Neid sagt nach dieser Definition also nichts über den Neider aus, sondern etwas über den Beneideten, der nämlich mehr hat, als er verdient. Es werden Neid und Missgunst daher eher als Zeichen verstanden, die Ungerechtigkeit und Unterdrückung sichtbar machen. Es ist also gut, dass es Neid gibt, weil er die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Veränderung anzeigt.

⁴ vgl. Antje Schrupp, Vortrag am 13.3.2002 im Kulturcafé Groß-Gerau, am 13.6.2003 im Frauentreff der Frauenbeauftragten Viernheim, am 15.4.2005 in der Lutherkirche in Krefeld und am 8.4.2008 in St. Virgil/Salzburg. http://www.antjeschrupp.de/neid_vortrag.htm

⁵ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 10

⁶ vgl. Brockhaus S. 258

⁷ vgl. Webster's Third New International Dictionary of English Language Unabridged

Das heißt, das Wort Neid macht nur Sinn in Bezug auf die schief laufende Beziehung zwischen zwei Menschen, wobei es eine übergeordnete, moralische Kategorie gibt (Gott oder die Gesellschaft), die entscheidet, wer Recht hat, der Neider oder der Beneidete. Neid entsteht dann, wenn die Zuteilung der Privilegien mit diesen Rechten nicht übereinstimmt. Wer neidisch ist, bestreitet also dem anderen das Recht zu haben, was er hat bzw. beansprucht, dasselbe auch haben zu dürfen. Hinter dem Neid steht die Vorstellung, dass es Gerechtigkeit gibt in dem Sinne, dass jemanden etwas zusteht, dass etwa mein gutes Recht ist, und dass jemand natürlich neidisch wird, wenn jemanden etwas vorenthalten wird und anderen nicht.⁸

2.4. Allgemeine Grundzüge

Zwei oder mehr Personen sind die gesellschaftliche Voraussetzung, um das Beneiden zu einem seelischen Vorgang in Verbindung mit dem Wort Neid zu bringen. Neiden ist ein auf eine andere Person gerichtetes Verhalten, wobei der Neider mit dem Beneideten keine soziale Beziehung aufnehmen möchte. Der Akt des Neidens vollstreckt sich mit dem intensiven Kontakt zum Beneideten, wobei der Neider dadurch mehr im Selbstmitleid zurückgeworfen wird.⁹

Neid drückt die besonders jene gehässige und innerlich quälende Gesinnung aus, mit der man die Wohlfahrt und die Vorzüge anderer wahrnimmt, sie ihnen missgönnt mit dem meist hinzutretenden Wunsch, sie vernichten oder selbst besitzen zu können.¹⁰

Das Neiden wird auf ein soziologisches Problem zurückgeführt. Er tritt zwischen sozial nahe stehenden oder verwandten Personen eher auf als bei sozial fernen, da man sich mit diesen kaum vergleicht. Es sind aber nicht die absoluten Unterschiede zwischen den Menschen, die zu Neid führen, sondern die subjektive Wahrnehmung.¹¹

⁸ zitiert nach Antje Schrupp, Vortrag am 13.3.2002 im Kulturcafé Groß-Gerau, am 13.6.2003 im Frauentreff der Frauenbeauftragten Viernheim, am 15.4.2005 in der Lutherkirche in Krefeld und am 8.4.2008 in St. Virgil/Salzburg http://www.antjeschrupp.de/neid_vortrag.htm

⁹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 11

¹⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 20

¹¹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 13

Auch reizen den Neid nicht wirklich große Differenzen, sondern definiert sich durch minimale Unterschiede, bei der der Neider das Gefühl hat, das Erstrebte auch erreichen zu können.¹²

Der Neider ist auch durchaus bereit, erheblichen Eigenaufwand und Anstrengung in Kauf zu nehmen, wenn damit dem Beneideten ein Schaden oder Leid zugefügt werden kann. So gibt es sogar Verbrechen, die aus Neid geschehen. Vandalismus, und hier vor allem Brandstiftung, ist eine Form von aktiv ausgeführtem Neid. Er stellt die sinnlose und böswillige Schädigung oder Zerstörung fremden Eigentums dar, wobei der Täter nicht nur keinen Sachgewinn hat, sondern oft eine erhebliche Arbeitsleistung vollbringt, um den Effekt zu erzielen¹³.

2.5. Beiträge verschiedener Autoren

Ein wichtiger Aspekt ist es, das man nicht nur von einer Selbstbeschreibung allein auf den Ausprägungsgrad von Neid schließen sollte, sondern man sollte verschiedene Beiträge von Autoren beleuchten.

2.5.1. William L. Davidson

Davidson definiert Neid als eine Emotion, die sowohl selbstsüchtig als auch unfreundlich gesinnt ist. Er richtet sich auf Personen und führt zur Abneigung gegen jenen, der das besitzt, was der neidische Mensch selber begehrt oder wünscht, verbunden mit dem Wunsch, ihn zu schädigen. Die Wurzel des Neides ist also eine Gier auf sich selbst und Böswilligkeit. Beim Neid liegt aber auch ein bewusst gewordenes Minderwertigkeitsgefühl gegenüber dem Beneideten vor, an dem der Neider sich aufreibt. Wer das hat, was ich beneide, scheint, meinem Gefühl nach, mir etwas voraus zu haben, ich verarge ihm das. Aus diesem Grund freue ich mich, wenn der Beneidete merkt, dass sein von mir beneidetes Gut ihm nicht volle Zufriedenheit schenkt, denn das verringert seine Überlegenheit in meinen Augen und nährt mein Selbstwertgefühl.

¹² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 76

¹³ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 126

Der Neid zeigt im neidischen Menschen ein ungestilltes Verlangen, ein Gefühl des Unvermögens, der Impotenz an, insofern er das Gefühl der Macht entbehrt, das ihm der Besitz des begehrten Gegenstandes verleihen würde.

Davidson versucht auch, Neid und Eifersucht gegenüberzustellen. Verbindet sie viele Gemeinsamkeiten, differenziert sie jedoch verschiedene Emotionen. Er meint, dass sich Eifersucht durch eine stärkere Bosheit und eine ungebändigtere Leidenschaft vom Neid unterscheidet.¹⁴

2.5.2. Georg Simmel

Simmel unterscheidet Eifersucht und Neid nach den Kriterien von Besitz und Besitzer. Die Eifersucht wird dadurch bestimmt, dass ein Besitz uns vorenthalten ist, weil er in der Hand des anderen ist. Die Empfindung des Neidischen dreht sich mehr um den Besitz, die des Eifersüchtigen um den Besitzer. Man kann den Ruhm jemandes beneiden, auch wenn man selbst nicht den geringsten Anspruch auf Ruhm hat; man ist aber auf ihn eifersüchtig, wenn man der Meinung ist, ihn ebenso zu verdienen als jener. Das Verbitternde und Nagende für den Eifersüchtigen ist eine gewisse Fiktion des Gefühls, dass jener ihm den Ruhm sozusagen weggenommen hat.¹⁵

Missgunst ist ein Zentralaspekt des Neides und wird von Simmel in zwei Extremen definiert, einerseits als „leidenschaftliche Missgunst, die auf das Objekt lieber selbst verzichtet, es lieber zerstört, ehe sie es dem anderen gönnt“, und andererseits als „völlige Gleichgültigkeit oder Aversion gegen das Objekt und dennoch völlige Unerträglichkeit des Gedankens, dass der andere es besitze.“¹⁶

¹⁴ vgl. 1912, Schoeck, 1966, Der Neid, S. 28

¹⁵ vgl. 1922, Schoeck, 1966, Der Neid, S. 112

¹⁶ zitiert nach 1922, Schoeck, 1966, Der Neid, S. 113

2.5.3. Harry Stack Sullivan

Sullivan hält an die Zweier- bzw. Dreier-Gruppe bei der Unterscheidung von Eifersucht und Neid fest. Neid tritt in einer Gruppe aus zwei Personen auf, vielleicht manchmal ergänzt durch eine Zweiergruppe, die aus dem Neider und seinem Zuhörer besteht. Eifersucht hingegen taucht immer in einer sozialen Beziehung auf, die mindestens eine Gruppe von drei oder mehr Personen umfasst.

Neid, der häufiger in der Gesellschaft zu finden ist als Eifersucht, bezieht sich auf persönlichen Besitz und Charaktereigenschaften und ist eine ersatzweise seelische Tätigkeit, bei der man die bedauernswerten Folgen dessen betrachtet, dass irgendjemand anders etwas hat, das man selber nicht besitzt.

Eifersucht ist viel niederschmetternder und stechender als Neid. Es ist ein schmerzlicher Prozess, der wie erwähnt aus einer Gruppe oder aus mehrerer Personen besteht. Eifersucht beschäftigt sich nicht mit einer Eigenschaft oder einem Zubehör der anderen Person, sondern schließt einen großen Komplex zwischenmenschlicher Beziehungen ein.¹⁷

Laut Sullivan besteht eine Verbindung zwischen Selbstmitleid und Neid. Selbstmitleid kann in verschiedenen Situationen auftreten, in denen die Person mit ohnehin niedriger Selbstachtung in Schwierigkeiten gerät. Selbstmitleid erspart neidvolle Vergleiche mit anderen, die für die Selbsteinschätzung gefährlich wären.¹⁸

2.5.4. Paul Tournier

Von unabgeltbarer Schuld, wenn man anderen gegenüber begünstigt ist, spricht auch Tournier. Er unterscheidet zwischen funktionalem und wertbestimmten Schuldgefühl. Das funktionale Schuldgefühl ist ein automatisches Ergebnis der Gesellschafts- und Umwelteinflüsse, der Angst vor dem Tabu und der Furcht vor dem drohenden Liebesverlust.

¹⁷ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 85

¹⁸ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 86

Das wertbestimmte Schuldgefühl dagegen geht hervor aus dem echten Bewusstsein, einen gültigen Wert verraten zu haben; es ist ein freies Urteil über sich selbst.¹⁹

2.5.5. Aristoteles

Aristoteles meint, dass Neid nur solchen gegenüber empfunden werden kann, die uns ebenbürtig sind. D.h. je gleicher die sich Vergleichenden, desto ärger der Neid. Im Neidvorgang geht deutlich hervor, dass wir das Beneidete beim anderen zerstört finden wollen.²⁰

2.5.6. Francis Bacon

Offen und unbekümmert seine Größe (sein Glück, sein Ansehen usw.) zu tragen, ziehe laut Bacon weniger Neid an als eine unaufrichtige und gekünstelte Neidvermeidung. Die Animosität der Neidischen werde besonders entfacht, wenn der Beneidete durch ihren Neid unsicher geworden ist. Bacon unterscheidet zwei Arten von Neid: den öffentlichen und den privaten. Der öffentliche Neid wird in der Öffentlichkeit zugegeben, weil er zugunsten des öffentlichen Wohles auftritt. Für ihn braucht man sich nicht zu schämen, da er „Persönlichkeiten, die zu groß geworden sind, auf ein erträgliches Maß herunterbringt.“²¹

Der private geheime Neid spielt eine größere Rolle in allen Gesellschaften und ist konstitutiv für den öffentlichen. Es ist der Neid von Menschen, die Angst haben, andere arbeiten sich auf ihre Stufe hinauf. Man könnte auch vom Distanzneid von oben nach unten sprechen.²²

Besonders neidanfällig sind Menschen, die durch vorübergehende Übelstände oder Katastrophen gegangen sind und sich nun als Sittenrichter aufspielen, damit es andere nicht leichter haben als sie selbst.²³

¹⁹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 292

²⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 187

²¹ zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 189

²² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 190

²³ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 191

Als einziges Gegenmittel gegen den Neid nennt Bacon das Mitleid. Menschen, deren Status mit großen Mühen, Gefahren und Sorgen verknüpft ist sind weniger dem Neid ausgesetzt. Dabei ist aber zu beachten, dass selbst auferlegte, unnötige oder ehrgeizige Mühen den Neid eher verschärfen, wohingegen von außen auferlegte Mühen zum Mitleid führen können.²⁴

2.5.7. Immanuel Kant

Kant erklärt, es gehöre eine gewisse Reife und Rationalität dazu, um zu erkennen, dass der Beneidete nicht etwas hat, das der Neider selbst ohne die Existenz des Beneideten besäße. Er macht außerdem auf einen wichtigen Umstand aufmerksam: echtem Neid wird in gesellschaftsfähiger Weise Ausdruck verliehen, manchmal vielleicht sogar, um den Beneideten vor dem eigenen Neid zu warnen, indem man dem Beneideten gegenüber zugibt, ihn wegen eines materiellen oder ideellen Gutes zu beneiden.²⁵

Zur Familie des Neides gehört für ihn auch die Undankbarkeit. Man möchte die Wohltätigkeit eines anderen Menschen nicht, da sie zur Verbindlichkeit gegen ihn auffordert. Außerdem kann der Empfänger dem Geber den Vorzug des Verdienstes, der erste im Wohlwollen gewesen zu sein, nie mehr abgewinnen. Die moralische Nötigung zur Dankbarkeit ist aber eine direkte Hemmung der neidischen Aggressionsgefühle.²⁶

2.5.8. Nicolai Hartmann

Hartmann spricht von der Gefahr einer Werttäuschung, die der Neid im sozialen Leben hervorrufen kann. Der Unterdrückte, Arbeitende, Ausgebeutete – oder derjenige der sich dafür hält – lebt unvermeidlich in dem Glauben, der Beneidete sei der Glücklichere. Er sieht, dass dieser alles hat, wonach er selbst sich vergeblich sehnt. Er sieht in der anderen Lebensform nur den Glückswert.

²⁴ vgl. Bacon 1890, zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 192

²⁵ vgl. Kant 1797, zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 194

²⁶ vgl. Kant 1797, zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 193

Dass es in Wirklichkeit ganz andere Werte sind, die sich dahinter verbergen – Bildung, Kultur, Wissen – und dass diese Werte auch teuer mit Unlust bezahlt werden, sieht er nicht. Er kennt nicht die Schwere geistiger Arbeit und höherer Verantwortung.²⁷

2.6. Allgemeine Bemerkungen

Neid und Unzufriedenheit sind fast immer eine zweiseitige Sache. Einerseits ist es für niemanden schön, sich weniger leisten zu können. Andererseits ist es ein enormer Ansporn zu sehen, was man noch erreichen kann. In den folgenden Punkten werden verschiedene Sichtweisen zum Thema Neid dargelegt.

2.6.1. Neid aus sozialer Sicht

„Die Allgegenwart des Neides bei zwischenmenschlichen Beziehungen, die Rücksichtnahme auf ihn gerade auch dann, wenn er objektiv vielleicht beim anderen nicht einmal akut ist, gehört zu den konstituierenden Grundgegebenheiten der sozialen Wirklichkeit. Weil der Neid und das Beneiden anderer aber stets ein sich nicht von selber stillendes, ein negatives, unproduktives Gefühl ist, haben die meisten erfolgreicherer Gruppen in der Geschichte Hemmungen gegen den Neid in ihre Kultur eingeflochten.“²⁸

„Der Neid als bewusst gewähltes Instrument politischer Taktik oder Strategie ist etwas ganz anderes als der weithin im Unterbewusstsein wirkende Neid, auf dem die zahllosen kleinen sozialen Kontrollen und Hemmungen beruhen, deren ein geregeltes, maßhaltendes Gesellschaftsleben bedarf.“²⁹

Neid ist ein relatives Gefühl und hängt keineswegs von der absoluten Größe der bestehenden Ungleichheiten ab.

²⁷ vgl. Hartmann 1935, zitiert nach Schoeck 1966, Der Neid, S. 214

²⁸ zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 253

²⁹ zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 254

Es ist möglich, dass Menschen, die in angenehmen Umständen leben, sich selbst einer neidvollen sozialen revolutionären Gruppe arm Geborener anschließen oder zumindest mit ihnen sympathisieren, um damit jene zu treffen und zu schädigen, die noch über ihnen stehen oder ihrer Klasse angehören. Diese Menschen leiden an einem schlechten Gewissen und suchen nach einem Kompromiss, indem sie Loyalität mit dem Ärmeren anstreben oder bei Spendenaktionen für Bedürftige ihren Beitrag leisten. Das schlechte soziale Gewissen lässt sie versuchen, durch Neidvermeidungshaltung sich selbst oder die eigene Klasse zu entlasten. Mitleidvolle Taten können einem Bedürfnis nach Befriedigung eines unstillbaren Neidgefühls bei sich selbst oder bei jenen, denen man hilft, entspringen.³⁰

Auch in einfachen Kulturen ist das Zusammenleben vom Neid geregelt. Es wird häufig Neidvermeidung gezeigt, um sich vor Schadenzauber oder dem bösen Blick des Neidischen zu bewahren.³¹

Neid spielt dort eine Doppelrolle, die auch bei den mittelalterlichen Hexenprozessen gegeben war: es werden sowohl neidische als auch neiderzeugende Personen angeklagt.

Im Mittelalter wurden jene Personen angeklagt, die den Verdacht erweckten, neidisch zu sein und deshalb anderen Schaden wünschten. Schließlich wurden aber auch jene Personen angeklagt, die für den Neid der anderen verantwortlich waren: schöne, tugendsame, reiche, stolze Menschen. Bei den Naturvölkern wird der Außenseiter, der Krüppel, der irgendwie Benachteiligte des Neides verdächtigt und für Schadenzauberei verantwortlich gemacht. Andererseits werden aber auch die reicheren Stammesgenossen der neidischen Zauberei verdächtigt, da sie sonst nicht zu ihrem Reichtum gekommen wären, diesen sozusagen den anderen weggenommen haben.

³⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 250

³¹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 61

2.6.2. Soziologie

Der Neid ist vor allem ein soziales Gefühl: Er kann nur entstehen, sobald zwei Menschen die Möglichkeit haben, sich zu vergleichen. So wird der Neid zwangsläufig durch Andere hervorgerufen. „Wie sehr das Beneiden ein soziales, das heißt notwendigerweise auf einen anderen gerichtetes Verhalten ist, geht auch daraus hervor, dass der Neider ohne den anderen niemals ein Neider sein könnte, aber doch mit eben diesem in der Regel keine soziale Beziehung aufnehmen möchte.“³²

Es erscheint unlogisch, wenn man betrachtet, dass der Neid sich in den verschiedensten Formen sozialer Beziehungen wiederfindet: In Partnerschaften, in der Familie zwischen Nachbarn und zwischen Kollegen.

Gemeinhin ist Neid schlecht. In ihm äußert sich ein „soziales Gefühl“³³: das menschliche Begehren auf Vorteile, Vermögen, Vorzüge (kurz: Werte), die andere Menschen ihr Eigen nennen und einem selbst verwehrt sind. Und dies darf man nicht, zumindest nicht in unserer Kultur. Auf das Begehren der Werte anderer steht mindestens die moralisch-ethische Sanktion, wenn nicht gar die strafrechtliche.

Einerseits, die Rechtfertigung, beruhe das Erlangen von Werten, vorzüglich in Form materiellen Besitzes, eingeschlossen all die Vorzüge, die dieser mit sich bringt, auf eigener Leistung. Wer also sein Begehren auf Werte lediglich mit dem Verweis auf deren Vorhandensein bei anderen begleitet, also auf Gleichheit bzw. den Anspruch auf Gleichheit verweist, ohne eigene Anstrengungen erkennen zu lassen, ist suspekt. Und andererseits neige der Mensch ohnehin von Natur aus zu Selbstsucht und Eigeninteresse. Kombiniere ich diese beiden Aspekte, so erhalte ich „Neid“ als einen anderen Namen für selbstsüchtige Faulheit oder den Egoismus der Faulen. Gegenwärtig formuliert man besser politisch korrekt und sagt „sozialer Neid“ oder „Sozialneid“.

³² zitiert nach Schoeck 1966, Der Neid, S. 11

³³ vgl. Simmel, Georg: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Leipzig 1908, S. 278

Sozialer Neid wird stets anderen attestiert. Er ist eine Fremdbezichtigung und meint die Minderprivilegierten. Von ihnen wird behauptet, sie würden am liebsten die Vorteile der Privilegierten für sich in Anspruch nehmen, ohne die entsprechenden Eigenleistungen zu erbringen. Diese Behauptung stammt aus den Mündern der Privilegierten. Der Neid erscheint als ein ungerechtfertigtes Begehren, welches „die da unten“ auf „die da oben“ richten. Im Kontext dieser Fremdzuschreibung figuriert der Neid als eine eigensinnige Strategie der Minderprivilegierten, die ihn zu Unrecht zur Erlangung von Werten anderer einsetzen. Er gehört daher moralisch geächtet und ethisch und/oder strafrechtlich negativ sanktioniert. Neid muss bei den Minderprivilegierten zivilisiert werden.³⁴

2.6.3. Arbeitsplatz

Unter Neid schließlich, als letzte hier relevante Arbeitseemotion, wird ein negativer emotionaler Zustand verstanden, der dem Verlangen entspringt, etwas zu bekommen, das ein anderer besitzt.³⁵

Als Synonym für Neid ist der Begriff ‘Missgunst’ anzusehen. Neid ist demnach eine Emotion, welche entsteht, wenn eine Person einer anderen Person etwas missgönnt, weil sie selbst es nicht haben kann. Gleichzeitig nimmt sie den Besitz oder Vorteil der anderen Person mit Missfallen wahr.³⁶

Gerade in Wirtschaftsorganisationen gibt es eine Vielzahl von Anlässen für Neid, der sich sowohl auf materielle als auch auf immaterielle Dinge beziehen kann. In materieller Hinsicht sind z.B. unterschiedliche Löhne und Gehälter, Zulagen, Firmenwagen o.ä. als Anlässe für Neid denkbar. Immaterielle Vorzüge anderer können beispielsweise in speziellen Fähigkeiten und Kenntnissen einer besseren (Aus)Bildung oder größeren Arbeitserfolgen gesehen werden.

³⁴ zitiert nach Macht und Neid, Politik mit einem moralischen Vergehen Petra Caysa in Initial - Berliner Debatte 01.06.2001, <http://www.linksnet.de/de/artikel/17917>

³⁵ zitiert nach Marion Brehm, Emotionen in der Arbeitswelt Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme, S. 210, 211 Ulich/Mayring 1992, S.158 ff

³⁶ zitiert nach Marion Brehm, Emotionen in der Arbeitswelt Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme, S. 210, 211 Bedeian 1995, S. 50

Gegenstand des Neides in Wirtschaftsorganisationen sind darüber hinaus diverse Privilegien materieller oder immaterieller Art, wie beispielsweise ein größeres Büro, eine eigene Sekretärin oder die Teilnahmeberechtigung an einer wichtigen Tagung. All diese materiellen und immateriellen Gratifikationen können als Ressourcen des Unternehmens angesehen werden, welche die Funktion von Leistungsanreizen haben sollen. Da die Leistungen von Mitarbeitern in Unternehmen variieren, sind natürlich auch die Gratifikationen unterschiedlich hoch.

Bedeutsam für die Entstehung von Neid am Arbeitsplatz ist das Gefühl der Mitarbeiter, dass die Ratifikationen ungerecht vergeben werden. Ein Gefühl der Ungerechtigkeit entsteht aus einer wahrgenommenen Diskrepanz zwischen dem, was man glaubt verdient zu haben, und dem, was man tatsächlich verdient.

Außerdem entstehen Gefühle, ungerecht behandelt zu werden aus dem Vergleich mit Anderen insbesondere dann, wenn das Ertrags-Einsatz-Verhältnis von Vergleichspersonen vorteilhafter eingeschätzt wird. Ein Definitionselement von Neid ist ja gerade das Missgönnen von Vorzügen anderer, begleitet von dem Empfinden von Ungerechtigkeit.³⁷

Da Ergebnisse und Leistungen in der Arbeitswelt häufig nicht direkt messbar und vergleichbar sind (man denke beispielsweise an komplexe Problemlösungen, Forschungsergebnisse oder die Kundenzufriedenheit im Dienstleistungsbereich), kann es hier leicht zu Ungerechtigkeitsempfindungen kommen.³⁸

2.6.4. Gesellschaft

Gegenwärtig hat Neid Konjunktur. Die aktuell kursierenden Figuren des Neides verdanken ihr Entstehen einem spezifischen Aufbrechen tradiert sozialer Ordnungen, für die sich der Name „Globalisierung“ durchgesetzt hat.

³⁷ zitiert nach Marion Brehm, Emotionen in der Arbeitswelt Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme, S. 210, 211 Schoeck 1980, S.19 ff; Bedeian 1995, S. 50 ff

³⁸ zitiert nach Marion Brehm, Emotionen in der Arbeitswelt Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme, S. 210, 211 Wolff 1993, 41

Die Implosion der sozialistischen Staaten in den 90er Jahren erwies sich als Schmiermittel der Globalisierungsmaschine. Die Verabschiedung sozialistischer Regierungsformen durch die regierten Bevölkerungen verhalf der Neidpolitik zu neuen Ehren. Die routinierte Präsentation von Begehrtem traf auf ungeübte Begehrende und die Neidsubjekte mehrten sich.

Die Durchformung der bestehenden Gesellschaften nach Maßgaben der Globalisierung läuft in ihrem Kern auf die rückhaltlose Universalisierung des Warenprinzips hinaus. Für alle Subjekte soll gelten, dass sie sich selbst und all ihre Lebensvollzüge in Form betriebswirtschaftlich geführter Unternehmen veräußern. „Gründe eine Existenz!“ ist eine Kampfansage an die Existenzen, die sich einer effizienten Ausgründung ihrer selbst nicht unterziehen wollen.

Zu diesem Zweck wird die Vergeblichkeit kollektiver Anstrengungen um Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum demonstriert. Nur sich selbst als marktgängige Individuen zurichtende Unterprivilegierte erhalten eine Chance auf Begehrtes.

Soziale Gerechtigkeit, symbolisch wie real eingesetzt, um einen relativen Ausgleich bei der Inanspruchnahme sozialer Güter zu erreichen, erodiert zum Gebot der Wohltätigkeit für Bedürftige.

Das Insistieren auf Verteilungsgerechtigkeit war schon früher ein schwieriges Argument im Kampf Unterprivilegierter um ihre Anteile am gesellschaftlichen Reichtum. Denn diejenigen, die das Teilen einforderten, erschienen primär als Verbraucher und nicht als Produzenten gesellschaftlichen Reichtums.

Im Kontext durchliberalisierter Märkte und digitaler Technologien erfolgt deren Demaskierung zu Parasiten. Als Komplementärstück zu den Existenzgründungen der Subjekte sollen all ihre gegenständlichen Lebensäußerungen ihre Existenzberechtigung ausschließlich in Warenform erfahren. Deren Realisierung erfolgt auf legalen wie illegalen Märkten.

Von der Niere bis zur Bildung, von genetischer Disposition bis zu Arbeitsplätzen, von Sex bis zu sauberem Trinkwasser, von Kindern bis zu Luftverschmutzungsrechten, von Frauen bis zu Waffen, von politischen Entscheidungen bis hin zur Lebenszeit - alles ist käuflich und verkäuflich. Aber nicht für alle und jeden.³⁹

2.6.5. Neid aus politischer Sicht

Politische demokratische Prozesse bedienen sich häufig des Neides der Wähler. Ein Bereich, in dem Neid eine gesetzgebende Funktion hat, ist das Steuersystem. Dabei soll das subjektiv beeinträchtigte Wohlbefinden jeder Einkommensgruppe durch die darüber liegende mittels progressiver Einkommensbesteuerung verbessert werden.

Diese Art der Besteuerung strebt eine Gleichheit an, indem wirtschaftlich sehr Erfolgreiche hoch besteuert werden. Je größer der Neid anderen gegenüber ist, desto höher muss die Steuer sein. Der durchschnittliche Wähler verspürt allerdings auf sehr große Einkommen kaum konkreten Neid, da er sich nicht mit den Vertretern dieser Berufsgruppen vergleicht.⁴⁰

Schoeck erwähnt Untersuchungen zur Einkommenssteuer, die ergaben, dass sich wenig verdienende Bevölkerungsschichten Steuersätze über 50% bei hohen Bruttoeinkommen kaum vorstellen können. Neidenden Menschen geht es eher um das Symbol, das ein hoher Steuersatz darstellt als um den verbleibenden Betrag, der nicht mehr wesentlich erscheint.⁴¹

Bei wirtschafts- oder finanzpolitischen Maßnahmen geht es nicht so sehr um Demonstration tatsächlich sozial gefährlicher Neidgefühle bei ärmeren Bevölkerungsteilen, sondern um die Ausnützung von irrationalen Schuldgefühlen. Das Wohlergehen aller muss durch die aus Neid angestrebte Verhinderung des Wohlergehens einiger weniger gesichert werden.⁴²

³⁹ vgl. Macht und Neid, Politik mit einem moralischen Vergehen Petra Caysa in Initial - Berliner Debatte (01.06.2001) <http://www.linksnet.de/de/artikel/17917>

⁴⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 224

⁴¹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 352

⁴² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 224

Neid an sich ist parteibünd. Der nichtsozialistische Politiker wird den Neid der Wähler gegen bestimmte Exzesse richten, ihnen aber nicht vormachen, er strebe eine egalitäre Gesellschaft an. Beim Sozialismus hingegen wird versucht, ein Programm von Zwangsmaßnahmen aus der vermeintlichen Pflicht herauszuarbeiten, eine Gesellschaft der vom Neid erlösten Gleichen zu schaffen.⁴³

Für politische Ordnungen so ausschlaggebende Haltungen wie der Sinn für Billigkeit, Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit sind im Menschen durch die Fähigkeit des Neidens angelegt.

Die Gleichheit vor den Gesetzen und öffentlichen Verwaltungsanordnungen schafft einen überschaubaren Handlungsrahmen für den einzelnen, in dem er sicher ist. Hinter der Gleichheitsforderung steht der Wunsch nach Erniedrigung der Höherstehenden. Wer fürchtet zu verlieren, fordert Gleichheit als allgemeines Prinzip. Der Neid als Wachorgan hat hier eine positive Wirkung im Gemeinwesen.⁴⁴

Aus der Ablehnung des Neides entstand jedoch in unserer Kulturgeschichte noch eine andere Tradition oder Interpretation dieses Gefühls, die zwar ebenfalls Neid und Missgunst gleichsetzt, daraus aber ganz andere Schlüsse zieht: Neid sagt nach dieser Definition nichts über den Neider aus (der schlecht ist oder so), sondern etwas über den Beneideten, der nämlich mehr hat, als er verdient.

In dieser eher linken Tradition werden Neid und Missgunst also als Zeichen verstanden, die Ungerechtigkeit und Unterdrückung sichtbar machen. Es ist gut, dass es Neid gibt, weil er die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Veränderung anzeigt.

Man könnte diese beiden Haltungen unserer Kulturgeschichte als konservative und fortschrittliche, rechte und linke einteilen: Die einen sagen, dass die Unterschiede zwischen Menschen quasi gottgewollt sind, und danach ist Neid schlecht, weil jemand diese Unterschiede bzw. seine geringe Position darin nicht akzeptiert und sich gegen Gott oder die natürliche Ordnung auflehnt.

⁴³ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 229

⁴⁴ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 255

Die anderen sagen, die Unterschiede zwischen Menschen sind ungerecht, Ziel ist die Gleichheit aller Menschen, und deshalb ist Neid gut. Neid hätte so gesehen also etwas mit Privilegien zu tun und mit der Vorstellung, dass den Menschen die Dinge, die sie haben dürfen, irgendwie zustehen müssen, dass sie ein Recht auf bestimmte Dinge haben und auf andere Dinge nicht.

Wobei es eine übergeordnete, moralische Kategorie gibt (Gott oder die Gesellschaft), die darüber entscheidet. Neid entsteht dann, wenn die Zuteilung der Privilegien mit dieser von „oben“ objektiv festgelegten Ordnung nicht übereinstimmt. „Schlechter Neid“ bedeutet, dass ich etwas haben will, das mir eigentlich gar nicht zusteht. „Guter Neid“ dagegen bedeutet, dass mir etwas vorenthalten wird, was mir eigentlich zusteht, was mein gutes Recht ist.⁴⁵

Interessant ist die Wortwahl Grundgefühle wie Neid oder Konkurrenz. Durch diese Wortwahl wird ein Politiker zum Vertreter eines psychologischen Menschenbildes, das Neid und Konkurrenz als Grundgefühle voraussetzt, das heißt, dass sie zur Grundstruktur des Menschen gehören, angeboren sind und deshalb immer vorhanden sein werden, egal, welche gesellschaftliche Organisationsform besteht.

Dieses Menschenbild ist populär, es entspricht der Populär-Psychologie des Durchschnittsmenschen, des Politikers, des Unternehmers, auch des Lehrers, selbst vieler Psychologen, Psychotherapeuten und Psychiater.⁴⁶

⁴⁵ vgl. Neid und Konkurrenz unter Frauen, Vortrag am 25.6.2006 in Bad Honnef
<http://www.antjeschrupp.de/neid-und-konkurrenz>

⁴⁶ vgl. Peter Lauster, Lassen sie der Seele Flügel wachsen.
http://www.peterlauster.de/download/Fluegelwachsen_Leseprobe.pdf

2.6.6. Neid aus religiöser Sicht

Im Alten Testament ist Neid nach dem Hochmut das schlimmste Vergehen, erst danach folgen Maßlosigkeit, Habsucht, Zorn, Trägheit und Wollust. Im Mittelalter wurden diese Vergehen dann zu Todsünden erklärt.

Aus dieser Ablehnung des Neides seitens der jüdisch-christlichen Tradition entstand dann jedoch in unserer Kulturgeschichte noch eine andere Tradition oder Interpretation dieses Gefühls, die zwar ebenfalls Neid und Missgunst gleichsetzt, daraus aber ganz andere Schlüsse zieht: dass nämlich Neid nichts Schlimmes ist, sondern ein kreatives Potenzial hat. Typisch für diese Sichtweise ist folgendes Gedicht von Wilhelm Busch:

„Mein kleinster Fehler ist der Neid.
Aufrichtigkeit, Bescheidenheit,
Dienstfertigkeit und Frömmigkeit,
Obschon es herrlich schöne Gaben,
Die gönn' ich allen, die sie haben.
Nur wenn ich sehe, daß der Schlechte
Das kriegt, was ich gern selber möchte;
Nur wenn ich leider in der Nähe
So viele böse Menschen sehe
Und wenn ich dann so oft bemerke,
Wie sie durch sittenlose Werke
Den lasterhaften Leib ergötzen,
Das freilich tut mich tief verletzen.
Sonst, wie gesagt, bin ich hienieden,
Gott Lob und Dank, so recht zufrieden.“⁴⁷

⁴⁷ Wilhelm Busch, Kritik des Herzens, S. 72
<http://www.wilhelm-busch-seiten.de/pdf/kritik.pdf>

3. Entstehung von Neid

3.1. Allgemeines zur Entstehung

Die Fähigkeit des Neidens entsteht innerhalb der Familie, zum Teil infolge von Geschwistereifersucht und/oder einer gewissen Rivalität zum gleichgeschlechtlichen Elternteil. Es sind aber bereits phylogenetisch Aggressionskräfte im Organismus angelegt, die infolge der langen Kindheit im sozialen Feld der Familie in besonderer Weise provoziert und moduliert werden bis das Neiden gekonnt wird.⁴⁸

Sigmund Freud nimmt diese These auch an, indem er meint: „Das ältere Kind möchte gewiss das nachkommende eifersüchtig verdrängen, von den Eltern fernhalten und es aller Anrechten berauben“.⁴⁹

Aber infolge der Unmöglichkeit, seine feindselige Einstellung ohne eigenen Schaden festzuhalten, wird es zur Identifizierung mit den anderen Kindern gezwungen, und es bildet sich in der Kinderschar ein Massen- oder Gemeinschaftsgefährte. Diese „Reaktionsbildung“ führt zur Forderung nach Gerechtigkeit, nach gleicher Behandlung für alle: „Wenn man schon selbst nicht der Bevorzugte sein kann, so soll doch wenigstens keiner von allen bevorzugt werden“.⁵⁰

Nach Freud hat auch die Idee der „sozialen Gerechtigkeit“ ihren Ursprung im Neid. Keiner soll sich hervortun können, jeder das gleiche sein und auch haben. Soziale Gerechtigkeit will bedeuten, dass man sich selbst vieles versagt, damit auch die anderen darauf verzichten müssen.

⁴⁸ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 77

⁴⁹ zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 78

⁵⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 78

3.2. Praktische Bedeutung

Schoeck (1966) meint, dass in einer hierarchisch gegliederten Gesellschaft der Neid weniger Probleme verursacht als in einer sozial flüssigen, in der ein sozialer Aufstieg praktisch jederzeit möglich ist.⁵¹

Er beschäftigt sich eingehend mit der Utopie einer vom Neid erlösten Gesellschaft. Diese Gesellschaft existiert in der Form vom Kibbuzim. Diese versuchen ein Kollektiv von absolut Gleichen zu sein. Aber es muss auch dort delegierte Autoritäten in verschiedenen Lebens- und Aufgabenbereichen geben. Diese lässt man spüren, wie wenig man sie schätzt. Sie werden mit besonderem Misstrauen verfolgt, und man verargt ihnen jede zu sichtbare Ausübung von Autorität. Zudem bleiben noch genug Anlässe – eine besondere Leistung, eine gewisse Fertigkeit – zum Beneiden übrig. Daher ist die Extremvorstellung einer Gesellschaft, in der es kein Privateigentum gibt, nicht in der Lage, das Problem des Neides zu lösen.⁵²

Ein Ziel, gegen das Neider oft und in allen Kulturen kämpfen, ist der Luxus. Durch die Luxussteuer soll der Neiddruck jener Menschen entschärft werden, die mit einigem Glück jener Gruppe angehören könnten, deren alltäglichen Luxus sie beneiden. Es ist nicht der Luxus an sich, über den man erbost ist, sondern die Unmöglichkeit, seinesgleichen vom relativen Luxus fernzuhalten.⁵³

Ein von Schoeck als „Spartanerkomplex“ bezeichnetes Verhalten gibt ein weiteres Beispiel des Neides. Es handelt sich dabei um den Wunsch einer älteren Person, ein bekannter oder sogar unbekannter Jüngerer möge ein von ihr in der Vergangenheit erlittenes schlechtes Los teilen. Man möchte Schicksalsgenossen und ist daher gegen alle Annehmlichkeiten, die der jüngeren Generation das Leben erleichtert. Es geht den älteren Menschen dabei um Vergeltung.⁵⁴

⁵¹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 312

⁵² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 317

⁵³ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 246

⁵⁴ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 53

Eine Möglichkeit, das Neidproblem zu bewältigen, geschieht durch das Heranziehen der Vorstellung von unbeeinflussbaren Faktoren. In Begriffen wie „Glück“, „Zufall“, „Chance“, „Schwein haben“ wird der Glaube ausgedrückt, es handle sich um unverdiente Begünstigungen, die der Kontrolle eines Menschen entzogen sind.

Der Mensch kann mit der sichtbaren Ungleichheit der irdischen Lose nur fertig werden, ohne in einen destruktiven Neid zu versinken, wenn er eine unpersönliche Macht, die einmal den einen, dann den anderen bevorzugt, dafür verantwortlich machen kann. Ist man vom Glück begünstigt, möchte man aber das Bewusstsein haben, dieses Glück verdient zu haben, während der Unglückliche sein Unglück auch irgendwie verdient habe.⁵⁵

Häufig verspürt man Unwillen, Neuerungen von anderen Menschen, besonders von Bekannten, zu übernehmen bzw. anzuerkennen. Der Grund dafür liegt in der Überlegung, dass man dem Vorleben fremder Menschen Chancen, Einflüsse, Lernmöglichkeiten einräumt, die man selbst nicht hatte. Bei nahe stehenden Personen nimmt man an, dass einem dieselben Möglichkeiten zur Verfügung standen, aber man habe sie nicht in derselben Weise genützt. Schoeck bezeichnet dieses Bedauern als „Irrtum vom Alternativschicksal“, weil man nicht wissen kann, ob man in der Vergangenheit tatsächlich den Weg des Beneideten gewählt hätte und zu gleichen Ziel gelangt wäre.⁵⁶

In Amerika ist die Angst, sich eine zu große Privatsphäre zu schaffen, sehr stark ausgeprägt. Man zeigt ständig, dass man nichts zu verbergen hat. Es gibt kaum Zäune, Hecken oder verhüllte Fenster. Die Berufsgruppe der Hochschullehrer ist heute noch sehr stark auf Egalitarismus bedacht. Die Türen ihrer Zimmer sind stets geöffnet, höchsten im Falle der Beendigung einer dringenden Arbeit wird unter vorangegangener Rechtfertigung das Zimmer geschlossen. In diesem Verhalten zeigt sich die Scheu, ein Ungleicher zu sein, sich der sozialen Kontrolle der anderen zu entziehen.

⁵⁵ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 262

⁵⁶ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 383

Die soziale Kontrolle ist deshalb so wirksam, weil jeder Mensch die Billigung und Anerkennung einer oder mehrerer Gruppen, denen er sich zuzählt, braucht. Jemanden, der allein sein möchte, trifft der Neid solcher, die ihm die selbst genommene Freiheit von der Gesellschaft nicht gönnen.⁵⁷

Das Eingebundensein in eine Gruppe führt bei jedem Mitglied zum Verlust eines Teiles seiner Individualität. Dies wird leichter verschmerzt, wenn man aktiv an der Endindividualisierung der anderen Gruppenmitglieder beteiligt ist. Es ist die Schadenfreude über die Sanktionen, die den nichtkonformen Mitgliedern auferlegt werden, die eine soziale Kontrolle über andere möglich machen.⁵⁸

Eine neiderregende Verhaltensweise ist die individuelle Vorsorge für mögliche Krisensituation. Wer früher oder umfangreicher vorsorgt als andere, macht sich zum Ungleichen in einer Schicksalsgemeinschaft und damit zum Ziel des Neides.⁵⁹

Zwei positive Funktionen des Neides für die Qualität einer Gesellschaft sieht Schoeck in der sozialen Kontrolle, die das Festhalten an Traditionen und damit die Festigung einer Kultur ermöglicht und andererseits im Bestreben, in funktionsunfähigen Systemen Innovationen an die Stelle bestehender Ordnungen zu setzen.⁶⁰

Neid ist ein großer Regulator zwischenmenschlicher Beziehung, da die Angst vor ihm unzählige Handlungen dämpft und moduliert.⁶¹

Die Neidfähigkeit ist also eine notwendige soziale Warngeste. Würde unser Verhalten nicht von den anderen beneidet werden, käme es nie zum wechselseitigen Abtasten der sozialen Toleranzschwelle.⁶²

⁵⁷ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 322

⁵⁸ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 104

⁵⁹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 347

⁶⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 346

⁶¹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 8

⁶² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 16

Die einzige von Neid befreiende Handlung ist eine, die uns mit wertbejahenden, dynamischen, zukunftsbezogenen Gefühlen, Gesinnungen und Gedanken erfüllt.⁶³

Über den Neid sollen Arbeiten, die es zu diesem Thema gibt, zitiert werden. Sie bringen interessante Aufschlüsse über einen Teilaspekt bei Neid, nämlich Ungerechtigkeit.

Es sollen die Erkenntnisse, die von Smith (1990) zusammengefasst wurden, nicht unerwähnt bleiben. Neid involviert sowohl das Gefühl von Unzufriedenheit als auch jenes von Feinseligkeit der beneideten Person gegenüber.

Campos, Barrett, Lamb, Goldsmith und Stenberg⁶⁴ meinen, dass Neid auch Angst erzeugt, weil man ein Hindernis bei der Erreichung eines erstrebenswerten Zieles entdeckt. Dieses Hindernis ist der Vorteil einer anderen Person, was zu einem Frustrationserlebnis des Neiders führt. Berkowitz⁶⁵ meint, dass Menschen bloß die Verhinderung einer Zielerreichung brauchen, um aggressiv einer anderen Person gegenüber zu handeln, wobei diese Person nicht einmal unmittelbar etwas mit dem Frustrationserlebnis zu tun haben muss. Das Postulat von Campos und die Versuche zur Verbindung von Frustration und Aggression reichen aber nicht aus, um die feindseligen Gefühle im Neid zu erklären. Rawls⁶⁶ meint, dass Neid Ressentiment maskieren kann. Neid entsteht, wenn der Neider den legitimen Vorteil einer anderen Person als illegitim auslegt. Haben allerdings unfaire Umstände zum Vorteil des anderen geführt, ist das hervorgerufene Gefühl Ressentiment. Feindselige Gefühle bei Neid entstehen aufgrund der Vorteile anderer, wobei die eigene Situation abgewertet wird und Gefühle von Verletztheit und Verlust entstehen. Dies ist nach Rawls (1971) ein unmoralisches Element in neiderzeugenden Situationen.

Smith ist hingegen überzeugt, dass auch eine Gerechtigkeitskomponente beim Auftreten neidischer Gefühle notwendig zur Erklärung feindseliger Gefühle ist. Ein Neider empfindet demnach die Vorteile der beneideten Person als ungerecht.

⁶³ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 380

⁶⁴ 1983, zitiert nach Smith, 1990

⁶⁵ 1989, zitiert nach Smith, 1990

⁶⁶ 1971, zitiert nach Smith, 1990

Die Frustrations-Aggressionshypothese allein reicht deshalb nicht aus, um Feindseligkeit bei Neid zu erklären, weil Untersuchungsergebnisse nicht immer eine Zunahme der Aggression als Folge der Frustration nachweisen konnten. Weiters zeigten Untersuchungen, dass gewisse Determinanten wie eine mit Vorsatz verursachte Frustration vorhanden sein müssen, dass Aggression entsteht.

Scheler⁶⁷ behauptet, dass Neid aus dem Wunsch, etwas, was ein anderer besitzt, zu erwerben entsteht, wobei man machtlos ist, dieses Gut zu erlangen. Hinzu gesellt sich der hassproduzierende Glaube, dass die Existenz der anderen Person das Erreichen des Gutes zunichtemacht. Neid führt seiner Meinung nach zu Ressentiment, wenn er wiederholt auftritt.

Heider⁶⁸ schlägt ebenso einen Gerechtigkeitsbezug bei Neid vor. Er meint, dass gerade dann, wenn jemand in derselben Klasse wie die bevorzugte, beneidete Person ist bzw. der Neider ihr sehr ähnlich ist, erscheint es natürlich oder irgendwie gerechter, wenn ihre Schicksale gleich sind. Sogar in Fällen, in denen der Vorteil des anderen gerecht erscheinen mag, werden gewisse Teile unseres natürlichen Verständnisses von Gerechtigkeit verletzt. Die neidische Unzufriedenheit, die durch das Glück des anderen hervorgerufen wird, beinhaltet ein Gefühl für Ungerechtigkeit. Ein Problem hinsichtlich des Ungerechtigkeitsempfindens beim Neid stellt die Unterscheidung zwischen Neid und Ressentiment dar. Das Gefühl für Ungerechtigkeit, das die feindseligen Gefühle bei Neid erklärt, ist ein anderes als jenes, das zu Feindseligkeit in offensichtlichen Fällen von ungerechter Behandlung führt. In letzterem Fall tendieren die feindseligen Gefühle wegen ihrer Rechtschaffenheit mit ruhigem Gewissen und Aufrichtigkeit ausgedrückt zu werden. Diese Form von Feindseligkeit ist eine Funktion des „eigentlichen Ressentiments“. Jene feindseligen Gefühle, die Teil des Neides sind, sind qualitativ gerade wegen ihres unerlaubten, illegitimen Charakters anders.

⁶⁷ 1915/1961, zitiert nach Smith, 1990

⁶⁸ 1958, zitiert nach Smith, 1990

Der Sinn für Ungerechtigkeit, der zu neidischer Feindseligkeit führt, hat eine subjektivere, persönlichere Gültigkeit als der Sinn für Ungerechtigkeit, der zur „legitimierten“ Feindseligkeit führt. Für einen objektiven Betrachter sind die Ansprüche auf Ungerechtigkeit, die zu neidischer Feindseligkeit führen, ungültig, und die resultierende Feindseligkeit erscheint unangebracht.⁶⁹

Einer der Gründe, weswegen nur wenige Menschen ihren Neid zugeben, ist, dass sie dadurch eine solche unangebrachte Feindseligkeit preisgeben. Normalerweise ist unfaire Behandlung ein guter Grund für Ärger und Protest. Ist aber der Maßstab, der solche Ungerechtigkeit veranlasst, unerlaubt, wird offener Ärger und Protest seltener gezeigt. Wenn andere die Feindseligkeit des Neiders als unangemessen erklären, wird diese Art der Feindseligkeit eher verborgen bleiben als offen ausgedrückt zu werden.

Die Qualität der feindseligen Gefühle bei Neid und Ressentiment ist wahrscheinlich eher ähnlich als unterschiedlich. Außerdem ist es schwer, eine Grenze zwischen legitimer und illegitimer Feindseligkeit zu ziehen.

Wahrscheinlich gibt es viele Fälle von Neid, in denen das Gefühl für Ungerechtigkeit an Legitimität grenzt. Die Tatsache, dass viele neidproduzierende Vergleiche auf unkontrollierbare Faktoren zurückzuführen sind, führt zu einem moralischen Element, in der Art und Weise wie der Benachteiligte Unterschiede einschätzt. Der Benachteiligte braucht sich nicht selbst die Schuld für Dinge zu geben, die seiner Kontrolle entzogen sind. Der Neider kann die Tatsache, dass der Beneidete seinen Vorteil verdient hat, zurückweisen, auch wenn soziale Normen das Missgönnen der Vorzüge anderer verbieten.

Aus der Sicht der sozialen Vergleichstheorie ist die Gegenwart einer überlegenen Person tatsächlich der Grund für die eigene Unterlegenheit. Es ist allerdings unangebracht, den Überlegenen für die Unterlegenheit verantwortlich zu machen. Trotzdem ergibt es einen Sinn, wenn die Gegenwart des anderen als Wurzel für die Wahrnehmung meiner Unterlegenheit angesehen wird.

⁶⁹ Silver&Sabini, 1978, zitiert nach Smith, 1990

Der Neider verliert die subjektive Unterscheidungsfähigkeit zwischen Ursache und Schuld. Die Ursache der Feindseligkeit ist das Ungerechtigkeitsempfinden, woraus ein Vergeltungsdrang resultiert.

Smith unterstreicht mit seiner Abhandlung, dass Neid teilweise durch ein Gefühl für Ungerechtigkeit charakterisiert wird. Neid kann von eigentlichem Ressentiment aufgrund seines subjektiven, unerlaubten Charakters unterschieden werden. Der Sinn für Ungerechtigkeit, der im Neid enthalten ist, kann die für Neid typische Feindseligkeit erklären. Eine weitere Untermauerung der Gerechtigkeitskomponente besteht darin, zu zeigen, dass Neid ohne die Begleitung von Ungerechtigkeit nicht Feindseligkeit nach sich zieht. Fällt der feindselige Zug weg, ist das hervorgerufene Gefühl eine Form des Neides, wie zum Beispiel Bewunderung oder einfach Unzufriedenheit.

Eine weitere Folge eines unschmeichelhaften sozialen Vergleiches kann eine Depression sein, was manchmal als nach innen gerichtete Feindseligkeit, die aber frei von Bösartigkeit ist, charakterisiert wird.

4. Auswirkungen von Neid

4.1. Konkurrenz

Neid und Konkurrenz sind zwei miteinander verwandte Themen. Es sind Beziehungsformen, oder besser Denkmuster, die etwas über das Verhältnis zweier Menschen und die damit verbundenen Gefühle aussagen sollen. Als solche geht es um die kulturelle Interpretation, wie wir unser Verhältnis zur Welt und zu anderen Menschen verstehen wollen.

In dieser Hinsicht sind Neid und Konkurrenz historisch nicht geschlechtsneutral gewesen.

Neid gilt eher als eine weibliche, Konkurrenz als eine eher männliche Verhaltensweise, wobei der Neid tendenziell negativ, die Konkurrenz eher positiv gesehen wird: Neid ist eine der sieben Todsünden, ein psychologisches Defizit, ein Beziehungskiller. Konkurrenz hingegen gilt als notwendig für den Fortschritt und die Weiterentwicklung der Gesellschaft: Sie garantiert die Freiheit in der Marktwirtschaft, spornt zu Wettbewerb und der Verbesserung der eigenen Leistungen an.

Heute, im Zeitalter der Emanzipation, müssen Frauen also den Neid bekämpfen und stattdessen konkurrenzfähig werden. Neid ist out, ein Fall für die Therapie, Konkurrenz will selbstbewusst gelernt werden.⁷⁰

Konkurrenz und Wettkampf funktioniert nur, wenn Beteiligte als Gleiche gedacht werden. Beide haben die gleiche Ausgangsposition und müssen das gleiche machen.

Bei Konkurrenz kommt es deshalb sehr auf Fairness an, Unfairness ist ein großes Problem, denn dadurch wird das Ergebnis verzerrt. Wichtig ist aber, dass das überhaupt nichts mit Gerechtigkeit zu tun hat. Denn die würde sich an den individuellen Unterschieden orientieren – laufen Behinderte mit nicht-Behinderten? Habe ich heute gut geschlafen oder schlecht? Hat jemand persönliche Probleme? All diese individuellen Unterschiede werden bei Fairness aber gerade nicht berücksichtigt.

Es geht nicht um die Leistung, sondern nur um das Ergebnis. Die individuellen Unterschiede bleiben bei der Konkurrenz außen vor, es wird so getan, als seien alle Konkurrenten gleich, was natürlich niemals stimmt. Fairness bedeutet lediglich, dass unter Konkurrenten, die als Gleiche gesehen werden, der Beste gewinnt, dass also nicht einer gewinnen kann, obwohl er gar nicht der Beste ist.

Der Beste ist eben, wer das Ziel am schnellsten erreicht, und nicht wer die meisten Hindernisse dabei überwindet (etwa die eigene Faulheit oder Dickleibigkeit).

⁷⁰ vgl. Neid und Konkurrenz unter Frauen, Vortrag am 25.6.2006 in Bad Honnef
<http://www.antjeschrupp.de/neid-und-konkurrenz>

Der Zweck der Konkurrenz ist möglichst den finden, der die gestellte Aufgabe objektiv am besten bewältigt. Es geht dabei nicht darum, den Beteiligten gerecht zu werden, sondern dem anvisierten Ziel. Es soll der Mensch gefunden werden, der am schnellsten 100 Meter läuft – und die Regeln gibt es nicht, damit es gerecht zugeht, sondern damit nicht der Zweitbeste gewinnt, nur weil er sich dem Allerbesten gegenüber einen unlauteren Vorteil verschafft hat.

Es ist daher Quatsch, für Konkurrenzsituationen zu fordern, dass die Regeln „gerechter“ werden. Etwa neue Auswahlkriterien bei Stellenbesetzungen, die weibliche Qualitäten, so genannte „soft skills“ berücksichtigen. Durch solche Änderungen wird es nicht gerechter, es werden nur die Ziele verändert, der Maßstab, der die Effektivität bestimmt, die angestrebt werden soll.

Konkurrenz ist sozusagen eine Methode im Umgang mit Mangelsituationen. Wenn es um knappe Ressourcen geht, entsteht unweigerlich Konkurrenz, denn nicht alle können das Ziel, sich mit den knappen Ressourcen zu versorgen, erreichen. Wenn es etwa nur eine Stelle gibt, aber fünf Bewerberinnen, dann werden die in Konkurrenz gehen bzw. jeder der eine solche Stelle besetzen will und die Beste dafür haben will, wird einen Wettbewerb ausloben. Das ist aber nur sinnvoll, wenn es einen realen Mangel gibt und daher oft nicht, wie beim Thema Neid, dass Mangel oder Fülle eine Frage der Perspektive ist. Es ist sogar so, dass, wenn mit dem Konkurrenzgedanken an eine Situation der Fülle herangegangen wird, ein Mangel entsteht.

Das funktioniert natürlich in der Realität nicht, Konkurrenz allein regelt die Gesellschaft nicht, weil sie von der Realität (den konkreten, individuellen Bedürfnissen der Menschen, zum Beispiel dem, geliebt zu werden unabhängig von Leistung) absieht. Konkurrenz braucht also eine Gegenseite.⁷¹

⁷¹ vgl. Neid und Konkurrenz unter Frauen, Vortrag am 25.6.2006 in Bad Honnef
<http://www.antjeschrupp.de/neid-und-konkurrenz>

4.2. Mobbing

Neid führt auch zu Mobbing. Man spricht nicht offen darüber und niemand würde zu seinem Chef gehen und sagen: „Ich habe da ein Problem, ich bin neidisch.“ Schon, dass jemand erkennt, Neid zu empfinden, ist nicht selbstverständlich. Das wird fast immer nur bei den anderen gesehen. Ignoriert werden sollte er nicht, den Neid ist oft die Ursache für Gerüchte und Intrigen.

In vielen Fällen von Mobbing stecke Neid dahinter. Grundsätzlich sei er allerdings eine Emotion, die nicht automatisch mit einem bestimmten Verhalten verknüpft ist.

Neid hat sowohl einen positiven als auch einen negativen Aspekt. Neid bedeutet immer, dass man mit irgendetwas an sich selber unzufrieden ist und zwar, weil es ein anderer hat. Würde es der andere nicht haben, wäre man aber auch nicht zufrieden. Daher sporne Neid dazu an, mehr leisten zu wollen, mehr Anerkennung, Macht oder Einfluss zu bekommen. Negativ werde Neid, wenn der Neider einem anderen etwas Böses wünscht, nur weil der etwas hat, worum man ihn beneidet.⁷²

4.3. Eifersucht

Der Neid lässt sich begrifflich auch von der Eifersucht abgrenzen. Diese beiden Gefühle werden sehr oft miteinander verglichen, doch obwohl diesen eindeutigen Ähnlichkeiten zwischen ihnen festzustellen sind, lassen sie sich voneinander deutlich abgrenzen.

Schoeck sagt über den Unterschied zwischen Neid und Eifersucht: „Beide Affekte sind zweifellos für die Gestaltung menschlicher Verhältnisse von größter Bedeutung. Bei beiden handelt es sich um einen Wert, an dessen Erlangung oder dessen Bewahrung uns ein Dritter real oder symbolisch hindert. Wo es sich um Erlangen handelt, werden wir eher von Neid, wo um Bewahrung, von Eifersucht sprechen.“

⁷² dpa/Andreas Heimann/bön, Konkurrenz am Arbeitsplatz Krank vor Neid 27.05.2008, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/konkurrenz-am-arbeitsplatz-krank-vor-neid-1.208849-2>

Man kann den Unterschied zwischen Neid und Eifersucht auch anhand der Legitimation des Begehrens erklären: Während der Neid sich um den Besitz des anderen dreht, auf den der Neider eigentlich keinen Anspruch hat, gründet sich Eifersucht auf legitimen Anspruch auf Werte, die dem Eifersüchtigen zufallen, wenn er den Rivalen ausgeschaltet hat.

Um noch eine letzte Verdeutlichung des Unterschieds anzubringen, dessen Erläuterung vor allem dazu beitragen soll, den Neid als Begriff zu verdeutlichen, sei noch einmal Schoeck zitiert: „Für die Eifersucht muss eine echte Konkurrenz bestehen, sobald eine parallele Erlangung des begehrten Wesens real möglich ist oder gewesen wäre, kann es sich nur um Neid handeln“.⁷³

5. Neidvermeidung

5.1. Definition

Neidvermeidung könnte als das Bemühen einer Person, den Neid eines anderen Menschen nicht zu erregen oder diesen durch Beschwichtigung oder geeignete Handlung zu mildern, bezeichnet werden. Diese persönliche Begriffsbestimmung leitet sich aus bestehenden Definitionsversuchen ab.

Schoeck definiert Neidvermeidung als Bestreben, den Neid der anderen auf sich zu vermeiden. Es ist ein tiefangelegter Wunsch, eine nahezu reflexartige oder zwangsartige Haltung. Man sehnt sich nach einer sozialen Situation, in der man sich bei keinem Mitmenschen vorstellen muss, dass er von Neid auf andere aufgezehrt wird.

⁷³ zitiert nach Nele F.C. Schüller, Johannes Gutenberg – Universität Mainz Institut für Soziologie Seminar: Soziologie der Gefühle, 6. Semester, Der Neid in der Gesellschaft - Die Funktionen des Neides als soziales Gefühl und der Umgang mit ihm im Christentum

5.2. Beispiele

In der Antike gab es die Vorstellung einer göttlichen Macht – Nemesis – die das Prinzip des Neides vertritt. Als Göttin sorgte sie für die Wahrung des rechten Maßes und galt als Feindin allzu großen Glückes. Dem steht die Hybris gegenüber. Beide Prinzipien sind im Sinne einer ausgleichenden Gerechtigkeit zu verstehen: „Je höher der Mensch steigt, umso tiefer muss er fallen, damit der Ausgleich zustande kommt. Am besten fährt, wer ein bescheidenes Glück hat, er wird auch nur ein bescheidenes Maß von Unglück haben.“⁷⁴

Eine der klassischsten Neidvermeidungshandlungen ist die Scheu, altgewordene Nahrungsmittel, vor allem Brot, wegzuworfen. Ein ebenso schlechtes Gewissen regt sich in vielen Menschen, wenn Nahrungsmittelüberschüsse weggeworfen werden, um den Preis stabil zu halten. Oft handelt es sich um Nahrungsmittel, die kein Entwicklungsland vor einer Hungerkatastrophe bewahren hätten können oder die während des Transportes verdorben wäre. Es geht dabei um eine irrationale Hemmung, ein Symbol und gleichzeitig Grundstoff der Ernährung, zu vernichten. Es fällt leichter, hartgewordenes Brot noch irgendwie zu verwenden als es wegzuworfen.⁷⁵

Im Unterbewusstsein bleibt immer die Vorstellung, dass ein anderer Mensch des Verdorbenen im intakten Zustand bedurft hätte. Man fürchtet eine missbilligende, strafende Instanz, die uns unseren Leichtsinns verargt.

Zudem dürfte eine Urangst im Menschen, nämlich verhungern zu müssen, auch in Anbetracht zweier Weltkriege, mitspielen. Diese Scheu und Hemmung beim Wegwerfen tritt aber nicht auf, wenn es sich um technische Hilfsgüter handelt, die nicht mehr voll funktionsfähig sind.⁷⁶

⁷⁴ Nilsson, 1941, zitiert nach Schoeck, Der Neid, 1966, S. 139

⁷⁵ vgl. Schoeck, Der Neid, 1966, S. 343

⁷⁶ vgl. Schoeck, Der Neid, 1966, S. 346

Eine prägnante Neidvermeidungshaltung zeigt sich auch darin, dass Menschen nicht geneigt sind, anderen vollständigen Einblick in ihre Geldangelegenheiten zu gewähren. Weder den besten Freunden noch den weniger gut Gestellten. Durch kollektivvertraglich geregelten Löhne oder der altersgemäßen Beförderung wird versucht, die soziale Ungerechtigkeit abzuschwächen.

Im Versuch, eine egalitäre Gesellschaft zu schaffen, wird aber der Neid nur vergrößert, weil gewisse existentielle Ungleichheiten erst recht ins Bewusstsein gelangen. Tournier⁷⁷ meint, dass eine verdiente, aber nicht verlangte Beförderung, einen Angestellten seinen Kameraden gegenüber noch gehemmter werden lässt, als jenen, der skrupellos alles unternimmt, um dahin zu kommen.

Wenn man in einem Kollektiv in irgendeiner Weise besser als die anderen ist, stellt sich häufig aufgrund des Neides der anderen ein Schuldgefühl ein, das dazu führt, sich selbst an das niedrigere Niveau der anderen anzupassen.

Bei Personen, die sich sehr vor Neid der Gruppe fürchten, können sogar verdiente Vorrechte mit einem Schuldgefühl verknüpft sein. Jedes Verlangen und jeder Neid der anderen erweckt ein schlechtes Gewissen. Erst wenn der tatsächliche oder vermutliche Neider als solcher erkannt und ignoriert wird, weil man ihn weder befriedigen noch ihm entgehen kann, kommt es zu einer Befreiung von falschen Schuldgefühlen.⁷⁸

In einer Reihe von Experimenten (Asch, 1951, Milgram, 1961) wurde gezeigt, dass sich der einzelne Mensch in seiner Gruppe der Meinung der anderen anschließt, auch wenn diese falsche Beobachtung melden. Schoeck deutet dieses Phänomen als eine Art von Neidvermeidung, da er glaubt, der einzelne möchte nicht „gegen den (sozialen) Strom schwimmen, möchte nicht als Besserwisser gelten“.⁷⁹

⁷⁷ vgl. 1959, zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 294

⁷⁸ vgl. Tournier, 1959, zitiert nach Schoeck, 1966, Der Neid, S. 286

⁷⁹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 94

Es sucht den neidischen Ärger der anderen zu vermeiden. Dieser Konformitätsdrang ist bei Experimenten, bei denen die Probanden ihre Meinung öffentlich aussprechen müssen, stärker, als wenn dies unbeobachtet und schriftlich geschieht. Das Individuum wird durch verbale Repressalien der Gruppe, die ihm seine Individualität, seine Überlegenheit vorwerfen, zur Konformität gezwungen.⁸⁰

Viele Menschen haben ein schlechtes Gewissen wegen der in der Welt so ungleich verteilten Güter. Der Wunsch, den Armen zu helfen, ist eine sozial geradezu erzwungene Neidvermeidungshandlung.⁸¹

Sehr viel von dem, was in den einzelnen geschichtlichen Gesellschaften als höfliches Benehmen festgelegt wurde, besteht im Grunde aus Verhaltensregeln, mit denen man dem Neid der anderen ausweicht. Man könnte dabei von Prestige-Vermeidung, einer Sonderform der Neidvermeidungshaltung, sprechen.⁸²

Eine andere Form von Neidvermeidung ist die Angst, Freude zu zeigen bzw. ein schlechtes Gewissen zu haben, wenn man sich freut. Menschen, die so denken,bürden sich allzu schwere Aufgaben oder unnötige Opfer auf, um sich nachher ein ersehntes Vergnügen erlauben zu können. Hier kommt es wieder zu einem Schuldgefühl, der Angst vor einer strafenden Katastrophe.⁸³

⁸⁰ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 97

⁸¹ vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 252

⁸² vgl. Schoeck, 1966, Der Neid, S. 309

⁸³ vgl. Tournier, 1959, zitiert nach Schoeck, 1966, S. 142

6. Analyse der Befragung

6.1. Ergebnisse

Die Situation am Arbeitsplatz – Teil 1 (Personenbezogener Teil)

Frage 1

Geben Sie Ihr Geschlecht an.	
	Prozentanteil
männlich	48,4 %
weiblich	50,9 %
will ich nicht angeben	0,7 %
Teilnehmer gesamt	159

Tabelle 1: Geschlecht

An der Befragung „Die Situation am Arbeitsplatz“ haben 159 Personen teilgenommen. Davon waren 48,4 % männliche Teilnehmer, 50,9 % weibliche Teilnehmer und 0,7 % der Teilnehmer gab kein Geschlecht an.

Frage 2

Welcher Altersgruppe gehören Sie an?	
	Prozentanteil
bis 20 Jahre	1,3 %
20-29	22,6 %
30-39	40,3 %
40-49	27,7 %
50-59	7,5 %
60 und älter	0,6 %
Teilnehmer gesamt	159

Tabelle 2: Altersgruppe

Fast 2/3 der Personen lagen in der Altersgruppe von 30 – 49 Jahren [40,3% (zw. 30 und 39 Jahre) und 27,7 % (zw. 40 und 49 Jahre)].

Frage 3

Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?	
	Prozentanteil
Pflichtschule	0,6 %
Lehre	18,9 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BHS, Fachschule...)	10,7 %
Berufsbildende Höhere Schule (HTL, HBLA...)	19,5 %
Allgemeine Höhere Schule (AHS)	10,1 %
Fachhochschule	27,0 %
Universität	13,2 %
Teilnehmer gesamt	159

Tabelle 3: Ausbildung

2/3 der Befragten haben eine Allgemeine Höhere Schule abgeschlossen. Die höchste Teilnehmerzahl der Befragten mit 27 % besuchten eine Fachhochschule.

Frage 4

Ihr beruflicher Status? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Angestellter	65,4 %
Öffentlicher Dienst	33,3 %
Selbständig	8,2 %
Freier Mitarbeiter	1,9 %
In Ausbildung	1,3 %
Andere Beschäftigungsform	5,7 %
Teilnehmer gesamt	159

Tabelle 4: Beruflicher Status

65,4 % der Befragten finden sich im Angestelltenverhältnis wieder. Da bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich waren, kann davon ausgegangen werden, dass davon 33,3 % im öffentlichen Dienst tätig waren.

Frage 5

In welche Branche kann Ihr Unternehmen eingeordnet werden? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Produktion / Industrie	22,6 %
Handel	11,3 %
Baugewerbe	4,4 %
Dienstleistungen	19,5 %
EDV, IT, Telekommunikation, Neue Medien	3,8 %
Banken und Versicherungen	4,4 %
Forschung und Entwicklung	4,4 %
Energie und Wasserversorgung	1,9 %
Immobilien	1,3 %
Gesundheitswesen	7,5 %
Öffentliche Verwaltung	27,7 %
Ausbildung	3,1 %
Sonstiges	3,8 %
Teilnehmer gesamt	
	159
Sonstiges	
	Soziales
	Öffentliche Bibliothek
	Transport
	Unternehmensberatung Erneuerbare Energien
	Kunstgewerbe
	Werbung

Tabelle 5: Branche

Der höchst angegebene Prozentanteil, d.s. 27,7 %, arbeitet in der Öffentlichen Verwaltung. 22,6 % haben mit Produktion/Industrie geantwortet und 19,5 % sind im Dienstleistungssektor beschäftigt.

Frage 6

In welcher Abteilung sind Sie tätig? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Geschäftsführung	5,7 %
Controlling	6,3 %
Finanzen	5,0 %
Qualitätsmanagement	1,9 %
Einkauf	3,8 %
Vertrieb	11,3 %
Marketing / Unternehmenskommunikation	3,1 %
Produktionssteuerung	5,0 %
Produktionsplanung	3,1 %
Personalwesen	5,0 %
Rechtsabteilung	7,5 %
Logistik	9,4 %
Lager	1,3 %
IT	4,4 %
Andere Abteilung	45,3 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	159

Tabelle 6: Abteilung

In Frage 6 wurde speziell die zuständige Abteilung gefragt, wonach hier fast die Hälfte mit „andere Abteilung“ geantwortet hat.

Frage 7

Arbeiten Sie in einer Arbeitsgruppe?			
		Prozentanteil	
ja		54,1 %	
nein		45,9 %	
Wenn ja, mit wie vielen Personen:			
<i>Teilnehmer gesamt</i>			<i>159</i>
Nummer	Wenn ja, mit wie vielen Personen:	Nummer	Wenn ja, mit wie vielen Personen:
1	5 Personen	43	2 Personen
2	2 Personen	44	4 Personen
3	2 Personen	45	5 Personen
4	5 Personen	46	2 Personen
5	8 Personen	47	4 Personen
6	8 Personen	48	5 Personen
7	2 Personen	49	5 Personen
8	4 Personen	50	10 Personen
9	10 Personen	51	4 Personen
10	6 Personen	52	7 Personen
11	8 Personen	53	20 Personen
12	4 Personen	54	33 Personen
13	13 Personen	55	4 Personen
14	6 Personen	56	5 Personen
15	34 Personen	57	7 Personen
16	11 Personen	58	5 Personen
17	2 Personen	59	7 Personen
18	30 Personen	60	12 Personen
19	8 Personen	61	3 Personen
20	10 Personen	62	4 Personen
21	3 Personen	63	10 Personen
22	3 Personen	64	6 Personen
23	3 Personen	65	3 Personen
24	10 Personen	66	4 Personen
25	8 Personen	67	6 Personen
26	9 Personen	68	3 Personen
27	8 Personen	69	4 Personen
28	7 Personen	70	6 Personen
29	8 Personen	71	3 Personen
30	5 Personen	72	8 Personen
31	9 Personen	73	9 Personen
32	7 Personen	74	2 Personen
33	6 Personen	75	11 Personen
34	14 Personen	76	8 Personen
35	1 Personen	77	1 Personen
36	11 Personen	78	8 Personen
37	2 Personen	79	5 Personen
38	20 Personen	80	4 Personen
39	3 Personen	81	4 Personen
40	8 Personen	82	2 Personen
41	495 Personen	83	8 Personen
42	4 Personen	84	7 Personen

Tabelle 7: Größe der Arbeitsgruppe

Von den befragten Personen arbeiten mehr als die Hälfte in einer Gruppe. Die Anzahl der Personen in den Gruppen belaufen sich von 2 bis 10 Personen. Nur ein Proband sieht sich in einer Gruppe von 495 Personen, jedoch ist davon auszugehen, dass es sich hier um die Größe des Betriebes handelt.

Die Situation am Arbeitsplatz – Teil 2

Frage 8

Wie empfinden Sie das Arbeitsklima in Ihrem Unternehmen?	
	Prozentanteil
gut	70,9 %
erträglich	23,4 %
eher schlecht	5,7 %
Teilnehmer gesamt	141

Tabelle 8: Arbeitsklima im Unternehmen

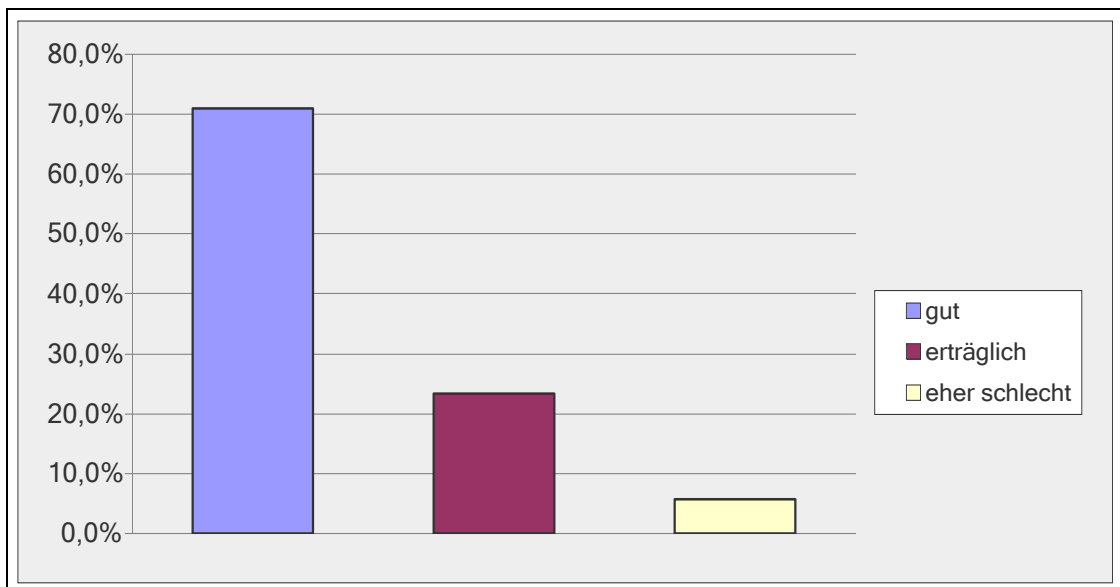


Abbildung 1: Arbeitsklima im Unternehmen

Die Mehrzahl der befragten Personen (71 %) findet das Arbeitsklima in ihrem Unternehmen gut, 23 % für erträglich und lediglich 6 % finden das Arbeitsklima eher schlecht.

Frage 9

Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz anerkannt? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
ja, von Vorgesetzten	70,2 %
ja, von Kollegen	87,9 %
nein	5,7 %
Teilnehmer gesamt	141

Tabelle 9: Anerkennung im Unternehmen

70 % der befragten Personen fühlen sich von ihren Vorgesetzten anerkannt. Knapp 90 % finden Anerkennung bei ihren Kollegen. Nur 6 % fühlen sich nicht anerkannt.

Frage 10

Glauben Sie, dass ein negatives Arbeitsklima Einfluss auf das körperliche Wohlbefinden hat? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
nein	2,1 %
ja, in welcher Form zum Beispiel?	97,9 %
Schlaflosigkeit	73,8 %
Angstzustände	48,2 %
Konzentrationschwierigkeiten	56,0 %
Antriebslosigkeit	75,9 %
Gewichtsabnahme	21,3 %
Aggressivität	53,9 %
Sonstiges	
Teilnehmer gesamt	141
Sonstiges	
Müdigkeit / Interessenslosigkeit	
Gewichtszunahme	
Gereiztheit, Magenschmerzen	
vermehrte Krankenstände	
verschiedene körperliche Beschwerden (z.B. Magen, Kopfschmerzen etc.)	
Einschüchterung, Demotivation	
Burn out	
Depression	
Burn-out Syndrom	

Tabelle 10: Negatives Arbeitsklima – Einfluss auf körperliches Wohlbefinden

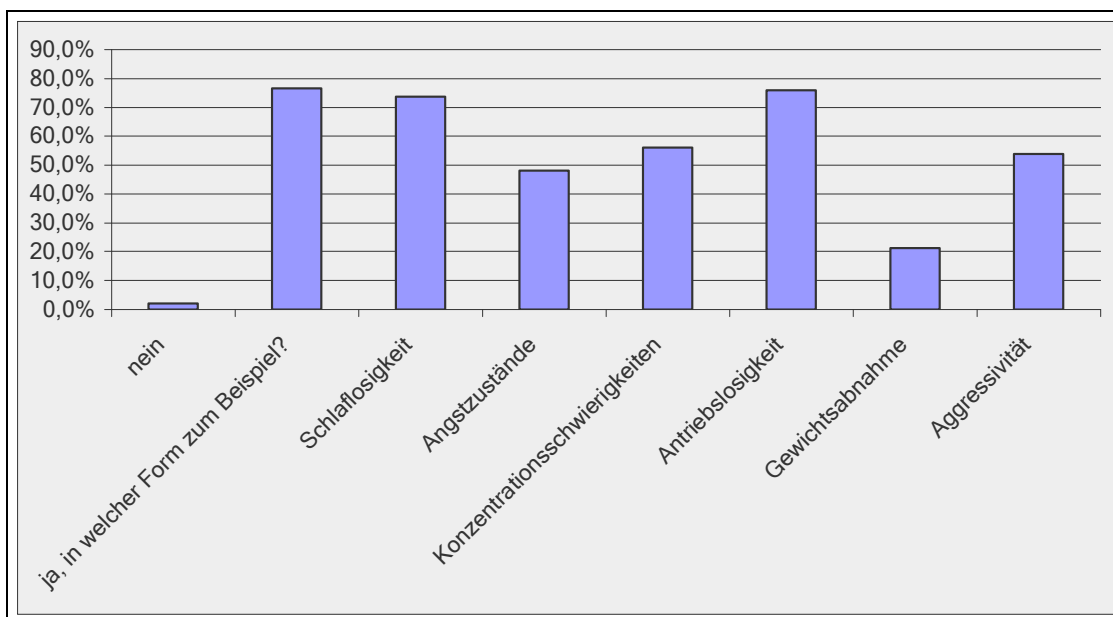


Abbildung 2: Negatives Arbeitsklima – Einfluss auf körperliches Wohlbefinden

Fast 100 % der Befragten haben befunden, dass ein negatives Arbeitsklima ihre Gesundheit beeinträchtigt. Schlaflosigkeit und Antriebslosigkeit sind die meistgenannten Folgen. 9 Teilnehmer haben ihre persönlichen Auswirkungen bei schlechtem Arbeitsklima genannt.

Frage 11

Welches sind für Sie wichtige Faktoren für ein gutes Betriebsklima? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Teamgeist	83,7 %
Vertrauen	85,1 %
Anerkennung	85,1 %
Bessere Bezahlung	26,2 %
Loyalität	63,1 %
Beförderungen	17,0 %
Sonstiges	
Teilnehmer gesamt	
	141
Sonstiges	
gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeit	
Kollegialität	
Fokus aufs Produkt	
Freude an der Arbeit	
Wertschätzung	
Verlässlichkeit	

Tabelle 11: Faktoren für gutes Betriebsklima

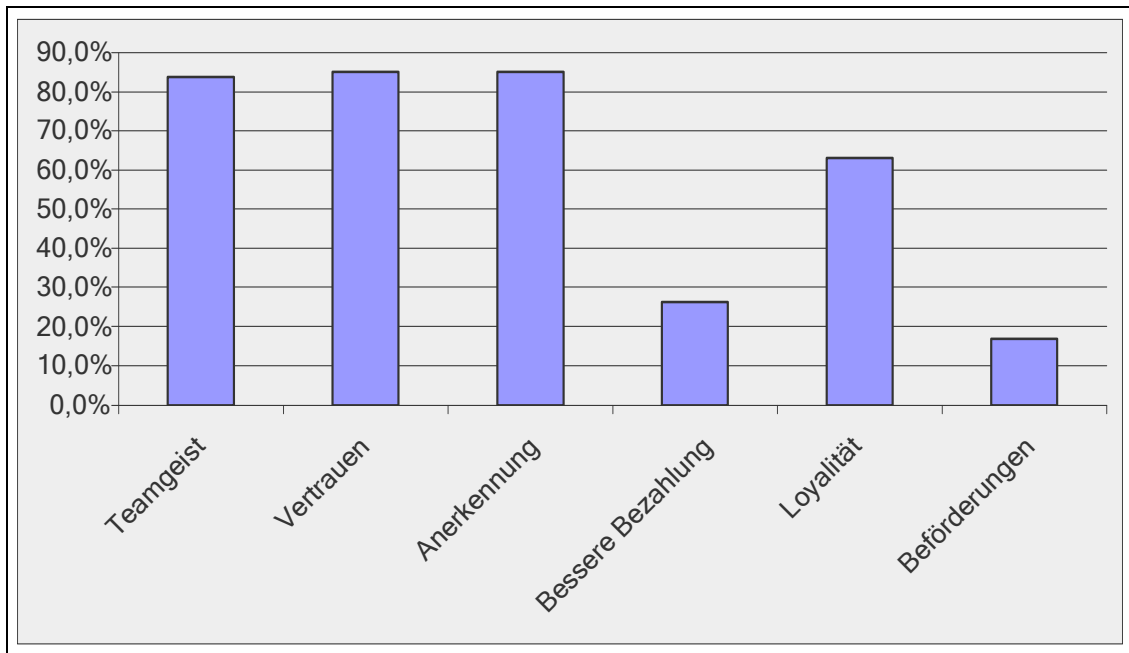


Abbildung 3: Faktoren für gutes Betriebsklima

Ein gutes Betriebsklima kann man nicht auf Geld oder Beförderungen reduzieren. Es ist wichtig, wenn man Vertrauen, Anerkennung und Teamgeist sowie Loyalität in der Gruppe erfährt.

Frage 12

Beeinflusst Neid Ihrer Meinung nach ein negatives Betriebsklima?	
	Prozentanteil
ja	96,5 %
nein	3,5 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	<i>141</i>

Tabelle 12: Beeinflussung von Neid - negatives Betriebsklima

Bei einer direkten Frage zur Meinung, ob ein negatives Betriebsklima Neid hervorruft, gaben 96,5 % der Befragten dies an.

Frage 13

Halten Sie es für möglich, dass negative Aspekte in Ihrem Unternehmen eine Rolle spielen?	
	Prozentanteil
ja	90,8 %
nein	9,2 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	<i>141</i>

Tabelle 13: Negative Aspekte im Unternehmen

90,8 % der Befragten gaben an, dass negative Aspekte im Unternehmen eine Rolle spielt.

Frage 14

Sind Sie schon mit negativen Aspekten in Ihrem Unternehmen konfrontiert worden? Als ...	
	Prozentanteil
Nicht-Konfrontierter	12,7 %
Beobachter	61,5 %
Betroffener	25,8 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	<i>141</i>

Tabelle 14: Negative Konfrontation im Unternehmen

Über 60 % der Befragten waren als Beobachter mit negativen Aspekten in ihrem Unternehmen konfrontiert. 25,8 % der Befragten waren Betroffene. Keine negativen Aspekte im Unternehmen erfahren 12,7 %.

Frage 15

Welche Zielgruppe informieren Betroffene in Ihrem Unternehmen im Fall von Schikanen? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Betriebsrat	41,1 %
Personalabteilung	12,8 %
Vorgesetzte	58,2 %
Kollegen	69,5 %
Familie	46,1 %
Freunde	49,6 %
Fremde	1,4 %
Sonstiges	
Teilnehmer gesamt 141	
Sonstiges	
Genaueres nicht bekannt	
Verlassen des Unternehmens	
Niemanden	
Partner	

Tabelle 15: Informationszielgruppe bei Schikanen

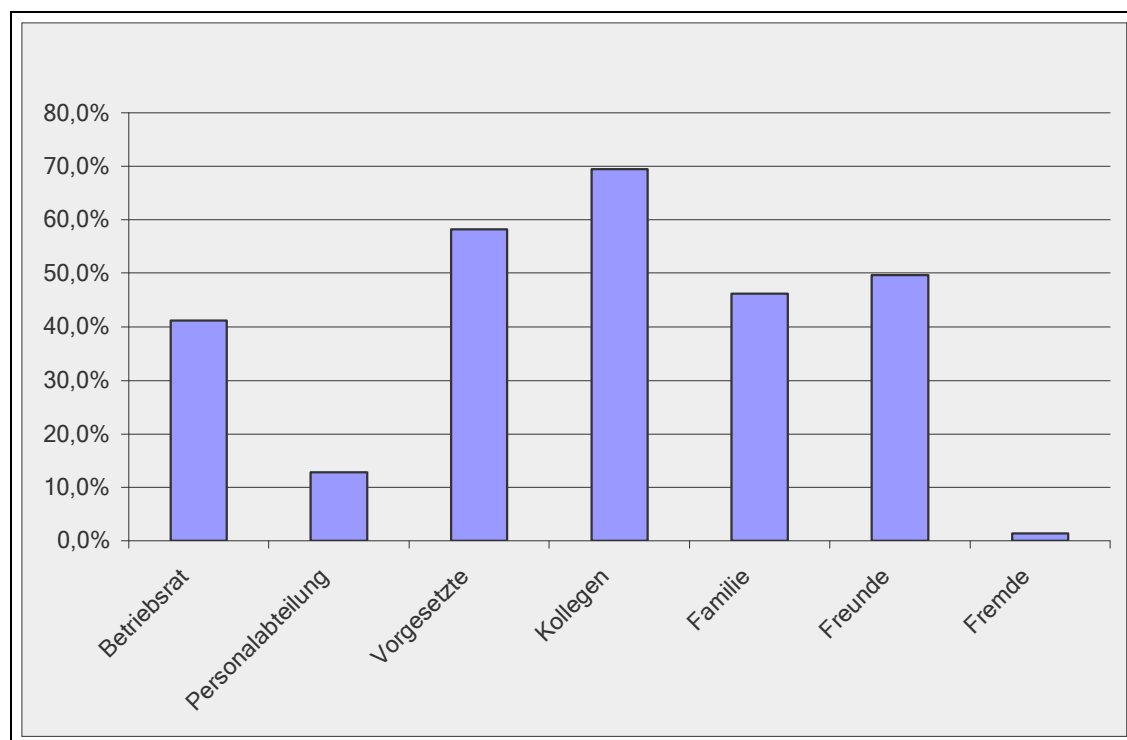


Abbildung 4: Informationszielgruppe bei Schikanen

Die meistgenannte Zielgruppe kann im vertrauten Personenkreis gefunden werden. Auffällig ist, dass ein geringer Prozentanteil die Personalabteilung informieren würde (12,8 %).

Frage 16

Wird Ihre Arbeit negativ beeinträchtigt? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
nein	50,4 %
ja, in welcher Form wird sie beeinträchtigt?	49,6 %
geringe Motivation	23,4 %
wenig Leistung	3,5 %
kein Lob	12,8 %
geringe Wertschätzung	24,8 %
Aufrichtigkeit	0,7 %
viel Stress	22,7 %
durch Neid	7,1 %
Sonstiges	
Teilnehmer gesamt	
	141
Sonstiges	
	schlechte technische Infrastruktur, überarbeitungsbedürftige Organisation des Unternehmens
	zu wenig Herausforderung
	schlechte Geschäftsführung
	keine (z.B. Planung und Kommunikation von) Perspektiven
	schlechte Bezahlung
	sehr niedriges Gehalt

Tabelle 16: Beeinträchtigung der Arbeit

Bei der Hälfte der Befragten findet keine Beeinträchtigung statt. Die andere Hälfte wird bei der Arbeit negativ beeinträchtigt, wobei „geringe Motivation und Wertschätzung“ die meistgenannten Formen der Beeinträchtigung sind. Durch Neid waren lediglich 7 % der Teilnehmer beeinträchtigt.

Frage 17

Waren Sie schon Zeuge von Angriffen anderer in Ihrem Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
nein	52,5 %
ja, welche Maßnahmen wurden gesetzt?	47,5 %
Informierung des Betriebsrates	13,5 %
Informierung der Personalabteilung	8,5 %
Mediation der Beteiligten	11,3 %
Aussprache mit KollegInnen	27,7 %
Kündigung	9,2 %
Versetzung	15,6 %
Sonstiges	2,8 %
Teilnehmer gesamt	
141	
Sonstiges	
Es wurden keinerlei Maßnahmen gesetzt.	
Information an Vorgesetzte	
Ansätze von Mobbing	
einfach totsichweigen /Zeit heilt Wunden	

Tabelle 17: Zeuge von Angriffen

Ungefähr 50 % konnten keine Angriffe in ihrem Unternehmen feststellen. Bei der anderen Hälfte wurden Maßnahmen in Form durch „Aussprache mit KollegInnen“ und die Folge einer „Versetzung“ gesetzt. Sogar 9,2 % der Befragten beantworteten diese Frage mit Folge einer „Kündigung“.

Frage 18

Wie schätzen Sie Ihre Bereitschaft ein, in Konfliktsituationen an Ihrem Arbeitsplatz einen Beitrag zur Lösung zu leisten?	
	Prozentanteil
bereit	89,4 %
weniger bereit	9,9 %
nicht bereit	0,7 %
Teilnehmer gesamt	
141	

Tabelle 18: Lösung von Konfliktsituationen (eigene Person)

Frage 19

Wie schätzen Sie bei Ihren Kollegen die Bereitschaft ein, in Konfliktsituationen an Ihrem Arbeitsplatz einen Beitrag zur Lösung zu leisten?	
	Prozentanteil
bereit	57,4 %
weniger bereit	40,4 %
nicht bereit	2,2 %
Teilnehmer gesamt	141

Tabelle 19: Lösung von Konfliktsituationen (Kollegen)

Bei den beiden Fragen 17 und 18, wo in Konfliktsituationen einen Beitrag zu leisten ist, ergaben die Antworten ein konträres Bild. Die Selbsteinschätzung zur Bereitschaft für eine Konfliktlösung wurde fast mit 90 % bejaht, wogegen die Fremdeinschätzung zur Bereitschaft der Lösung nur mehr knapp 60 % betrug. 40 % der Befragten gab an, dass sie Kollegen „weniger bereit“ einschätzen, einer Konfliktlösung beizutragen.

Frage 20

Werden in Ihrem Unternehmen Personen spürbar unter Druck gesetzt bzw. benachteiligt? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
nein	51,1 %
keine Angabe	13,5 %
ja, inwiefern spürt man diesen Druck / Benachteiligung?	35,4 %
Nicht-Beförderung	8,5 %
Isolation	5,7 %
Enthaltsamkeit bei Lob	11,3 %
Enthaltsamkeit bei Information	18,4 %
Isolation bei Gesprächen	12,1 %
Wortwahl/Tonart bei Gesprächen	19,9 %
Nicht-Zugehörigkeit	9,9 %
Sonstiges	
Teilnehmer gesamt 141	
Sonstiges	
ungeeigneter Arbeitsplatz – ungewollte Versetzung	
mir nicht bekannt	
Reduktion von Verantwortung	
Gehalt	
Geringschätzen der objektiven Kenntnisse	

Tabelle 20: Benachteiligung im Unternehmen

Über 50 % der Befragten gaben an, dass in ihrem Unternehmen kein spürbarer Druck gegenüber anderen ausgeübt wird. Hingegen 35,4 % spüren Druck oder erleben Benachteiligungen in ihrem Umfeld, wobei die Isolation bei Gesprächen und die Wortwahl bzw. die Tonart bei Gesprächen deutlich zu spüren ist.

Frage 21

Durch welche Ursachen können sich Problemfelder in Ihrem Unternehmen ergeben? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Führungsschwäche	83,7 %
zu geringer Lohn bzw. geringes Gehalt	33,3 %
negative Charakterzüge (z.B. Erfolg anderer)	30,5 %
keine Motivation	50,4 %
geringe Weiterbildungsmöglichkeiten	25,5 %
zu geringe Kompetenzen	32,6 %
keine Gesundheitsförderung	5,7 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	
<i>141</i>	
Sonstiges	
Unkollegialität – keine Einschulung, keine Infos	
zu wenig Platz im Betrieb, viel Stress	

Tabelle 21: Problemfelder im Unternehmen

Der größte Anteil der Problemfelder ergibt sich deutlich durch Führungsschwäche (83,7 %), gefolgt von fehlender Motivation (50,4 %). Geringer Lohn (33,3 %), negative Charakterzüge (30,5 %) und zu geringe Kompetenz können auch eine wesentliche Rolle zum Problemfeld beitragen.

Frage 22

Wie belastend empfinden Sie Ihre Arbeit?	
	Prozentanteil
ziemlich belastend	34,0 %
kaum belastend	51,8 %
gar nicht belastend	14,2 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

Tabelle 22: Arbeitsbelastung

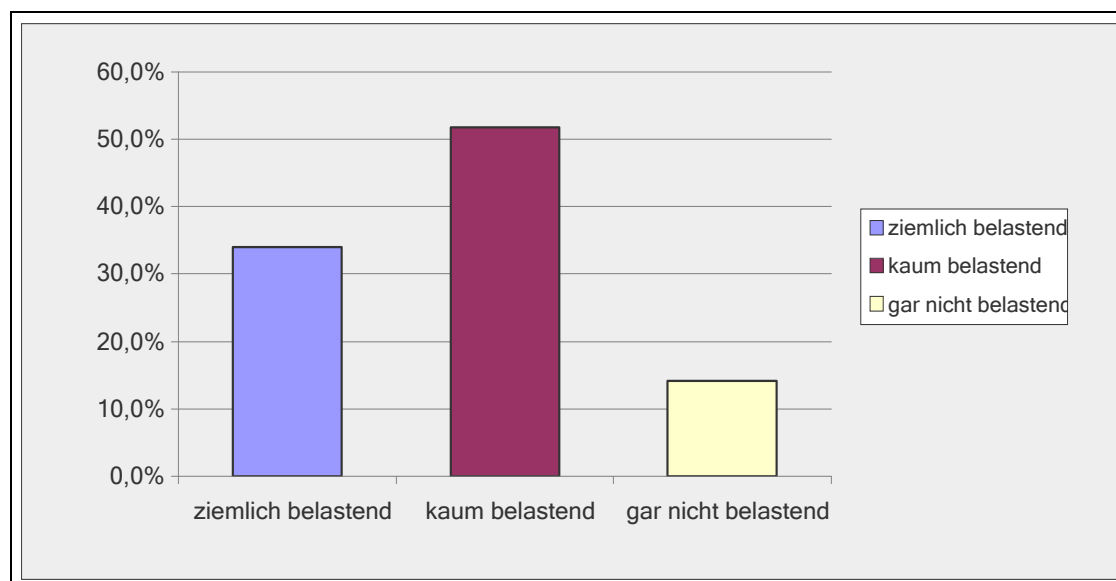


Abbildung 5: Arbeitsbelastung

Diese Auswertung ergab, dass mehr als die Hälfte ihre Arbeit als „kaum belastend“ empfinden. Auch 14,2 % der Befragten antworteten, ihre Arbeit als „gar nicht belastend“ zu empfinden. Lediglich 1/3 der Befragten gaben an, eine „ziemlich belastende“ Arbeit zu verrichten.

Frage 23

Wird Ihr persönliches Engagement gefördert?	
	Prozentanteil
ja	54,6 %
nein	45,4 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

Tabelle 23: Persönliches Engagement

Fast ausgewogen ist das Ergebnis der Befragung nach der „Förderung des persönlichen Engagements“.

Frage 24

Werden in Ihrem Unternehmen Fortbildungswünsche unterstützt? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
nein	21,3 %
ja, in welcher Form?	78,7 %
innerbetriebliche Fortbildung	59,6 %
außerbetriebliche Fortbildung	43,3 %
Sonstiges	
Teilnehmer gesamt	
	141
Sonstiges	
kostenfreie Kurse	
sehr anstrengend und langwierig das Ansuchen durchzubekommen	
finanziell nicht möglich	
bei guter Argumentation	
Seminare, jedoch keine bzw. wenig Umsetzung	
Bildungskarenz	

Tabelle 24: Unterstützung der Fortbildungswünsche

78,7 % der Befragten werden in ihren Fortbildungswünschen unterstützt. Sowohl inner- als auch außerbetriebliche Fortbildungen werden hier zu gleichen Teilen genannt.

Frage 25

Werden Ihre Arbeitsergebnisse (von Ihrem Vorgesetzten) zur Kenntnis genommen und diese positiv bestärkt?	
	Prozentanteil
ja	72,3 %
nein	27,7 %
Teilnehmer gesamt	
	141

Tabelle 25: Kenntnisnahme der Arbeitsergebnisse

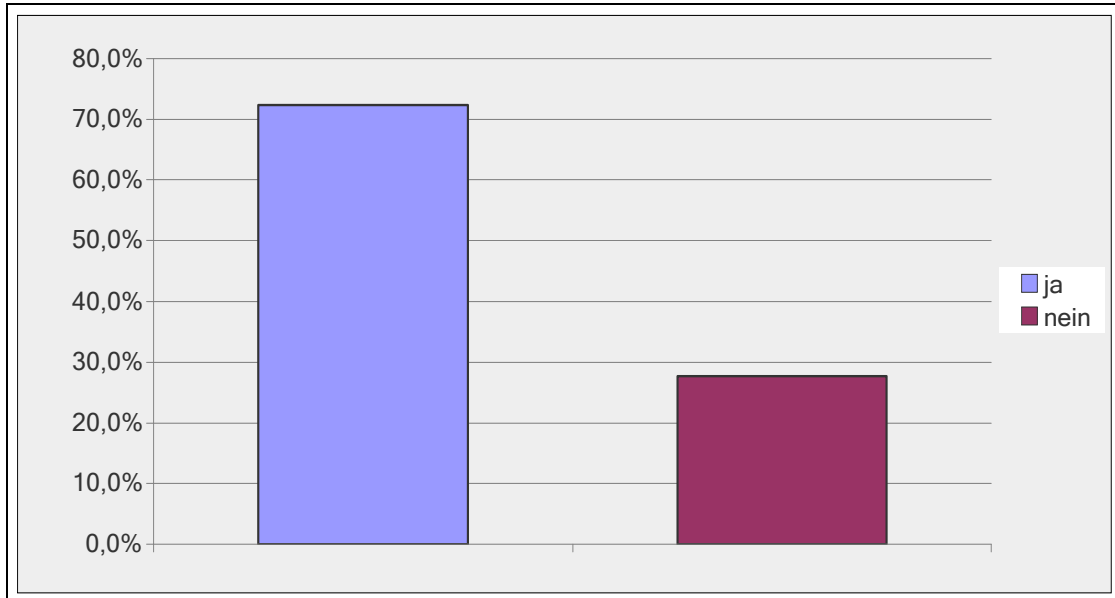


Abbildung 6: Kenntnissnahme der Arbeitsergebnisse

72,3 % der Befragten erleben einen positiven Eindruck über die Kenntnissnahme ihrer Arbeitsergebnisse durch ihre Vorgesetzten und werden darin bestärkt.

Frage 26

Ist das Arbeitsklima an Ihrer Arbeitsstelle durch Konkurrenzverhalten der Kollegen/Vorgesetzten positiv oder negativ beeinflusst?	
	Prozentanteil
positiv	22,0 %
negativ	23,4 %
keine Angabe	54,6 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	<i>141</i>

Tabelle 26: Beeinflussung durch Konkurrenzverhalten

Fast ausgewogen ist der Prozentanteil der positiven und negativen Beeinflussung durch Kollegen bzw. Vorgesetzten - 22,0 % und 23,4 %. 54,6 % wollten keine Angabe zu dieser Frage geben.

Frage 27

Haben Sie Angst vor einer Kündigung?	
	Prozentanteil
ja	10,6 %
nein	89,4 %
Teilnehmer gesamt	141

Tabelle 27: Angst vor Kündigung

Fast 90 % der Befragten fühlen sich in ihrem Job sicher.

Frage 28

Gegenwärtig wird Österreich in öffentlichen Diskussionen als „Neidgesellschaft“ beschrieben. Für wie zutreffend halten Sie die Beschreibung?	
Teilnehmer gesamt	141

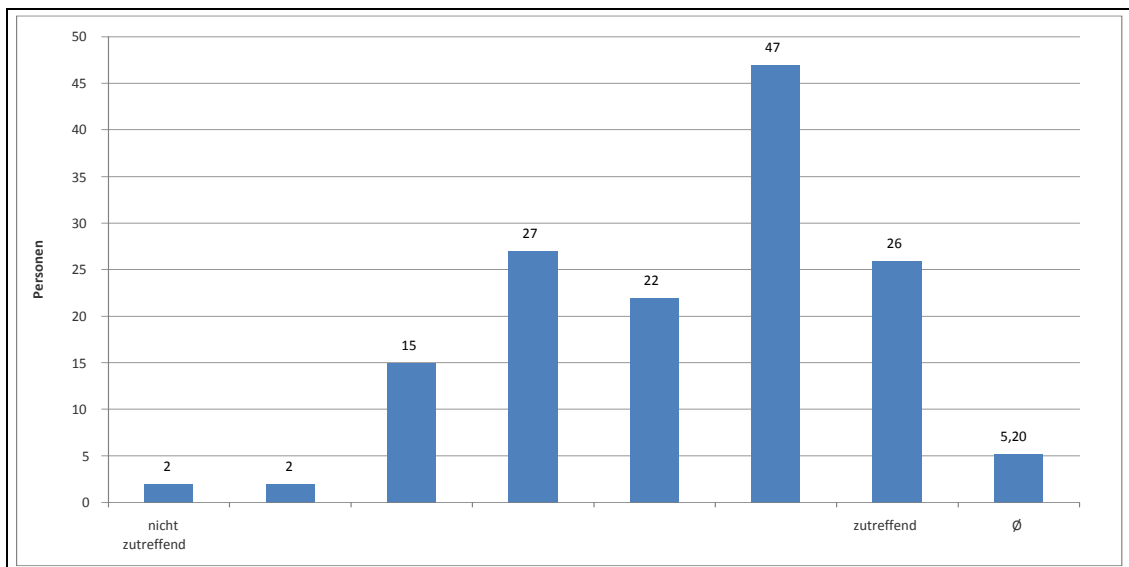


Abbildung 7: Österreich als Neidgesellschaft

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 5,20 nehmen die Befragten wahr, dass sie in einer moderaten „Neidgesellschaft“ leben.

Frage 29

Wenn Sie sich in Ihrem persönlichen Umfeld umsehen: Wie oft begegnen Ihnen dort neidische Menschen?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

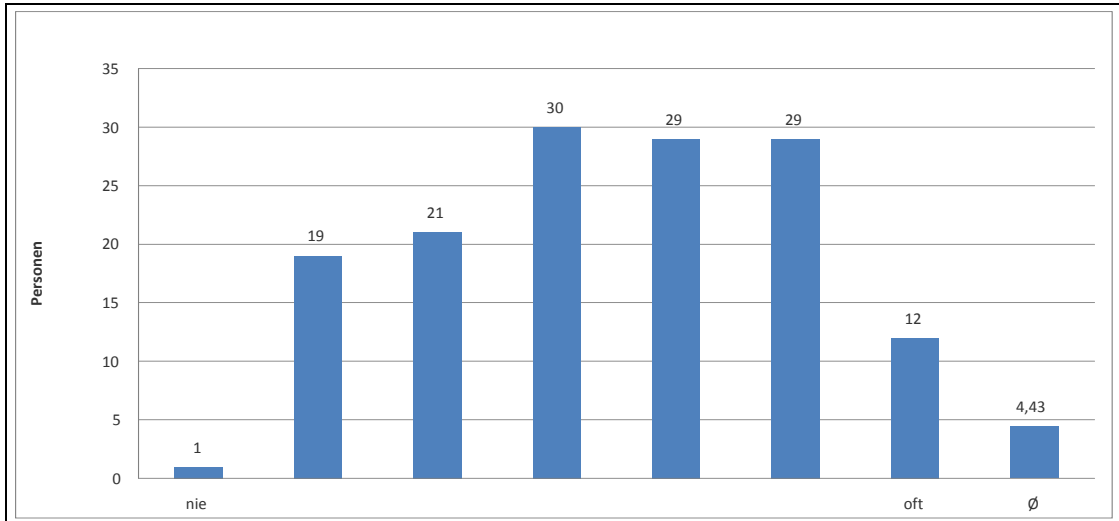


Abbildung 8: Begegnung neidischer Menschen

Ein Mittelwert von 4,43 der Befragten begegnet in ihrem persönlichen Umfeld Menschen, die neidisch sind.

Frage 30

Wie oft sind Sie selbst neidisch?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

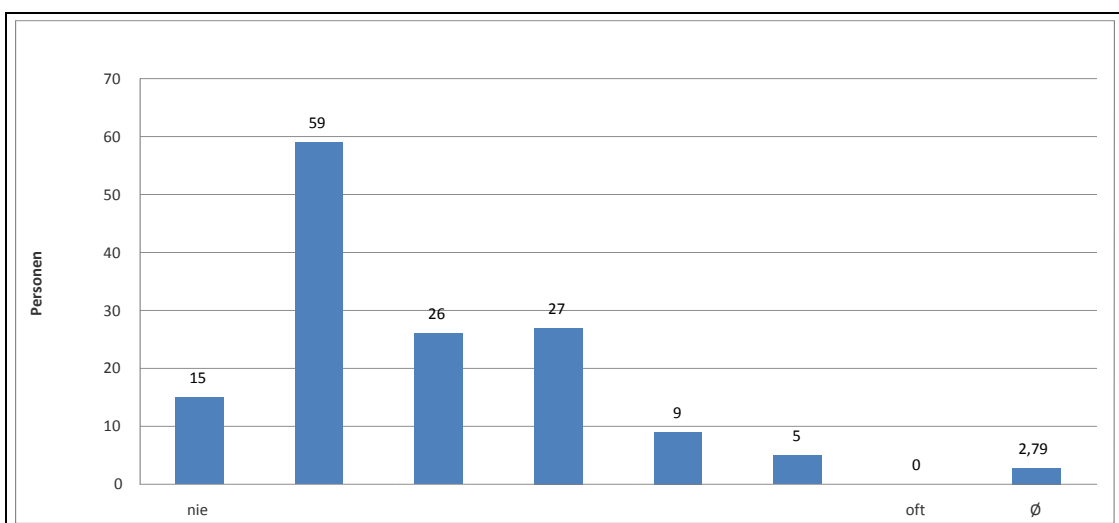


Abbildung 9: Neid (eigene Person)

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 2,79 nehmen sich die Befragten als wenig neidisch wahr.

Frage 31

Gelegentlich wird behauptet, Österreich sei eine Gesellschaft, in der es viele darauf anlegen würden, ihre Mitmenschen neidisch zu machen. Für wie zutreffend halten Sie diese Behauptung?

Teilnehmer gesamt

141

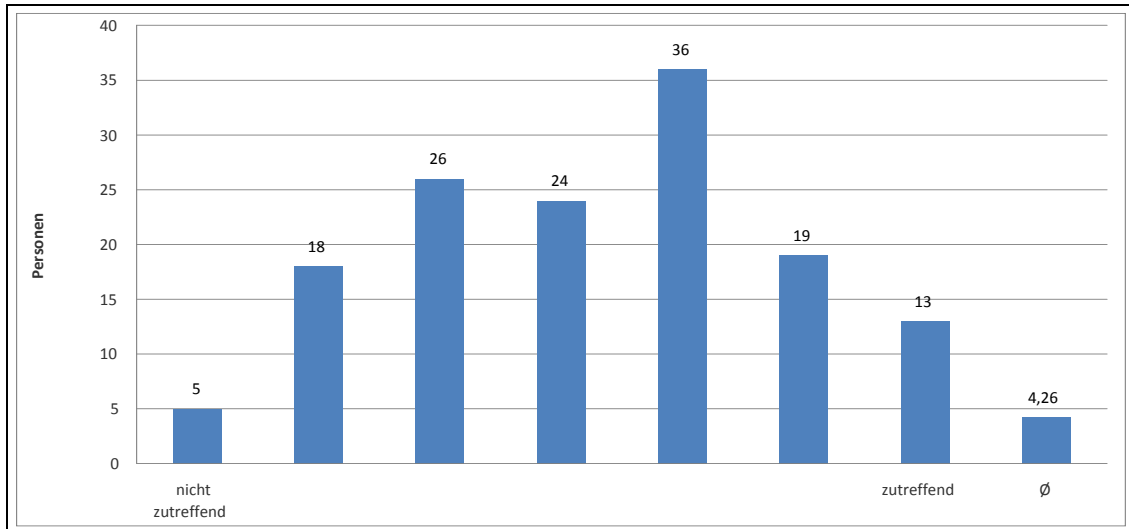


Abbildung 10: Neid (Mitmenschen)

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 4,26 nehmen die Befragten an, in einer Gesellschaft zu leben, in der es ihre Mitmenschen auf moderate Weise darauf anlegen, Neid zu erregen.

Frage 32

Wie oft streben Sie danach, andere neidisch zu machen?

Teilnehmer gesamt

141

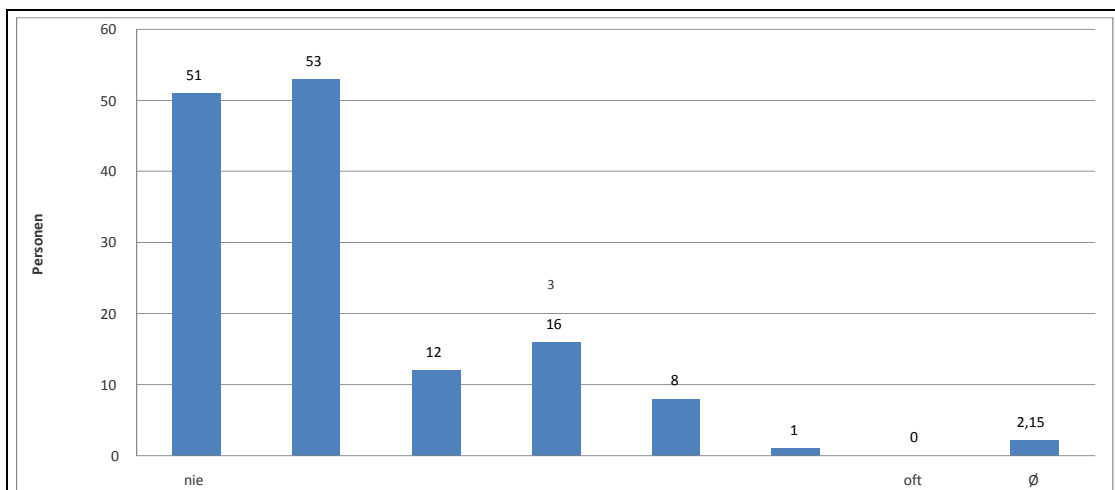


Abbildung 11: Neiderregung

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 2,15 halten sich die Befragten für Menschen, die nur geringfügig danach streben, ihre Mitmenschen neidisch zu machen.

Frage 33

Wenn in Österreich viele Menschen eine „Reichensteuer fordern“: Halten Sie diese Forderung eher für einen Ausdruck von Sozialneid oder eher für einen Ausdruck von sozialer Gerechtigkeit?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

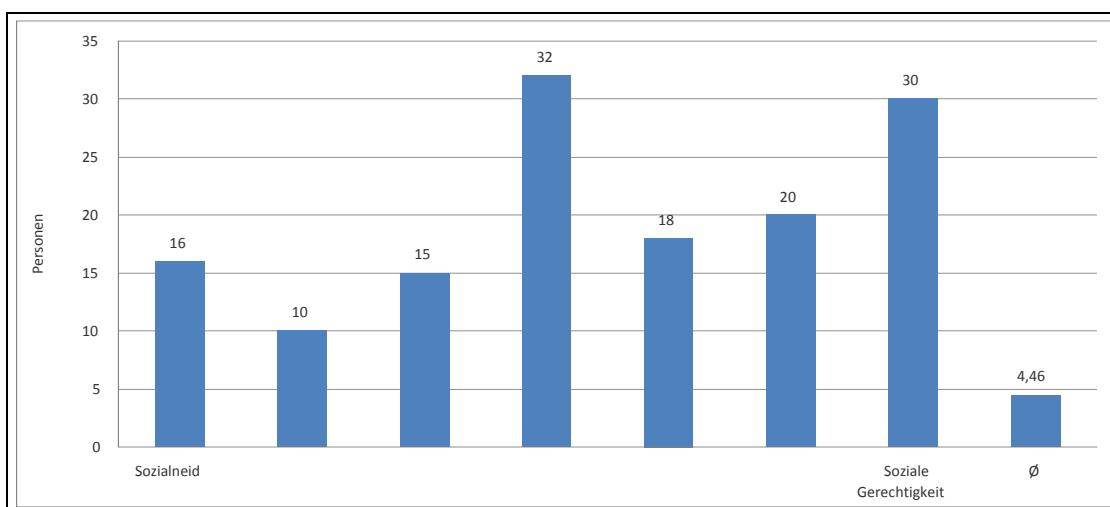


Abbildung 12: Reichensteuer – Sozialneid oder soziale Gerechtigkeit

Der Durchschnitt 4,46 sieht die Besteuerung der Reichen nicht als Sozialneid, sondern als Forderung nach sozialer Gerechtigkeit.

Frage 34

Es ist nicht leicht zu sagen, wann die Verteilung eines wertvollen Gutes gerecht ist. Wenn Sie sich für eine der folgenden vier Verteilungsregeln entscheiden müssen: Welche von ihnen halten Sie für die gerechteste Verteilungsregel? Am gerechtesten ist es, wenn...	
	Prozentanteil
alle gleich viel bekommen.	3,5 %
alle bekommen, was sie brauchen.	19,2 %
alle bekommen, was sie wollen.	0,0 %
alle so viel bekommen, wie sie leisten.	77,3 %
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

Tabelle 28: Verteilungsregeln

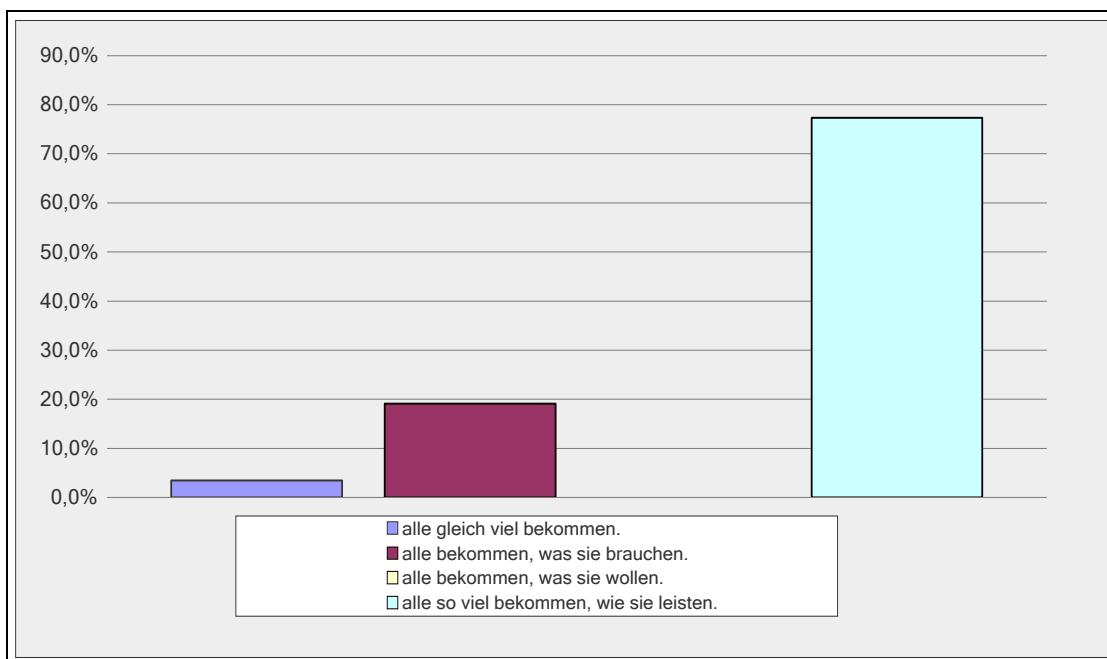


Abbildung 13: Verteilungsregeln

Die Auswertung gibt eine klare Präferenz für die Leistungsgerechtigkeit (77,9%), gefolgt von der Bedarfsgerechtigkeit (19,1%) und der Gleichverteilung (3,5%).

Frage 35

Wenn Sie sehen, dass ein anderer ein wertvolles Gut besitzt, das Sie selbst nicht besitzen, aber begehren: Was fühlen Sie am ehesten in dieser Situation? (Mehrfachantworten möglich)	
	Prozentanteil
Ich bin traurig, dass ich das Gut nicht besitze.	12,8 %
Ich bewundere die Person, die es besitzt.	61,0 %
Ich bin wütend auf die Person, die es besitzt.	0,0 %
Ich fühle mich ungerechterweise benachteiligt, dass sie es besitzt.	2,1 %
Ich ärgere mich über mich selbst, dass ich es nicht besitze.	18,4 %
Ich fühle nichts.	25,5 %
Teilnehmer gesamt	141

Tabelle 29: Besitz eines Gutes

61 % der Befragten bewundern Personen, die das wertvolle Gut besitzen. Das Ärgernis darüber bekunden 18,4 % der Teilnehmer.

Frage 36

Ein Arbeitskollege mit derselben Ausbildung wie Sie, besetzt eine höhere Stelle. Würden Sie dies als ungerecht empfinden?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

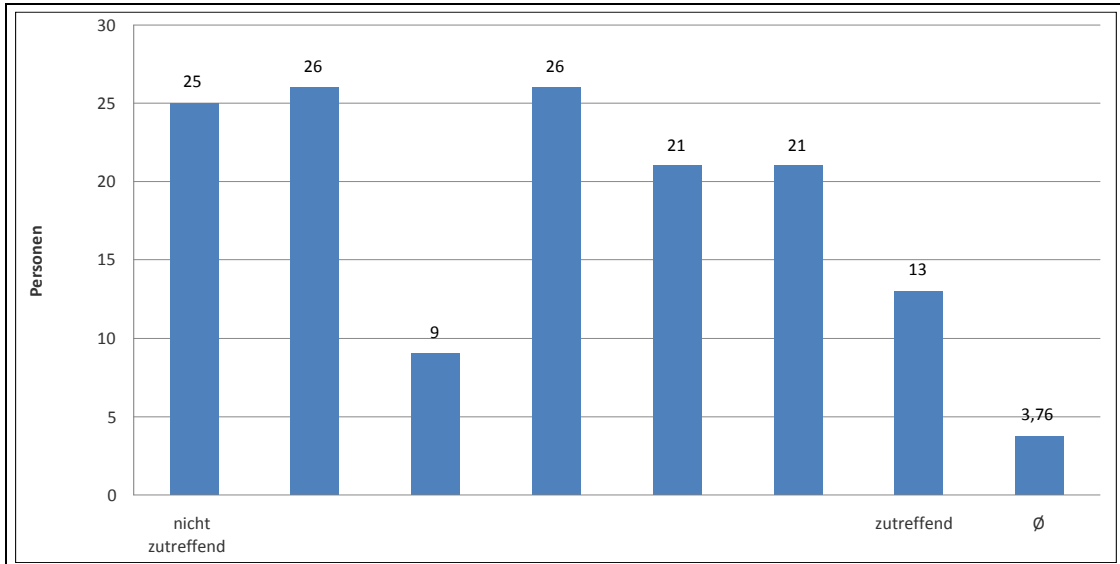


Abbildung 14: Vergleich Ausbildung mit Position

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 3,76 empfinden die Befragten es weniger ungerecht, wenn ein Kollege mit derselben Ausbildung eine höhere Position besetzt.

Frage 37

Arbeitskollegen haben mit weniger Anstrengung und weniger Ausbildung dieselbe Position/Möglichkeit in Ihrem Unternehmen wie Sie. Verspüren Sie Neid?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

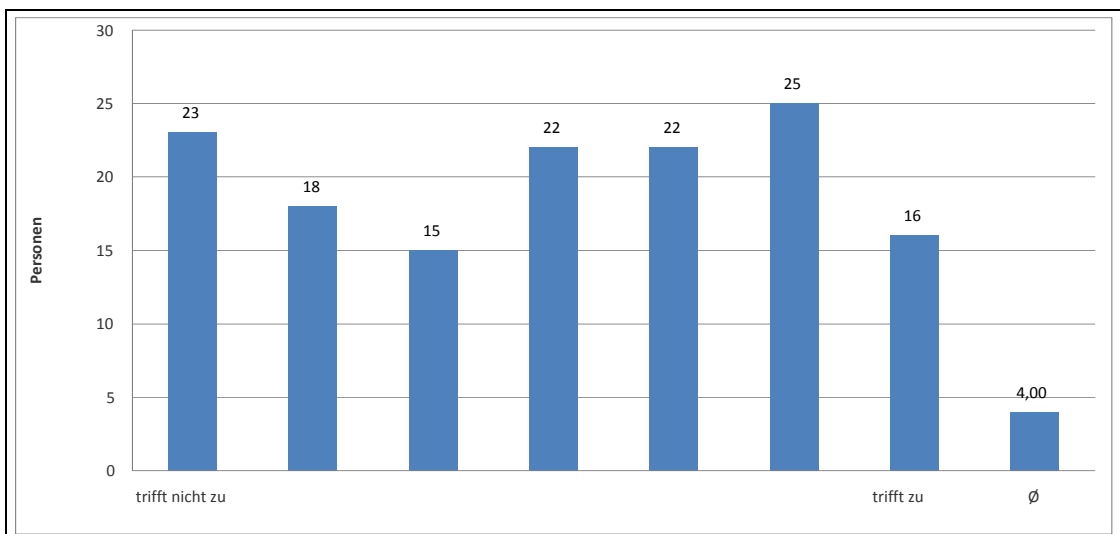


Abbildung 15: Vergleich Ausbildung mit gleiche Position/Möglichkeit

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 4,0 empfinden die Teilnehmer eher Neid, wenn Kollegen mit weniger Anstrengung und weniger Ausbildung die gleiche Position besetzen.

Frage 38

Wenn ein Vorgesetzter mit seinem Reichtum prahlt (Urlaubsreisen, Schmuckstücke, Essenseinladungen, größere finanzielle Anschaffungen etc.) lasse ich mir meinen Unmut nicht anmerken.	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

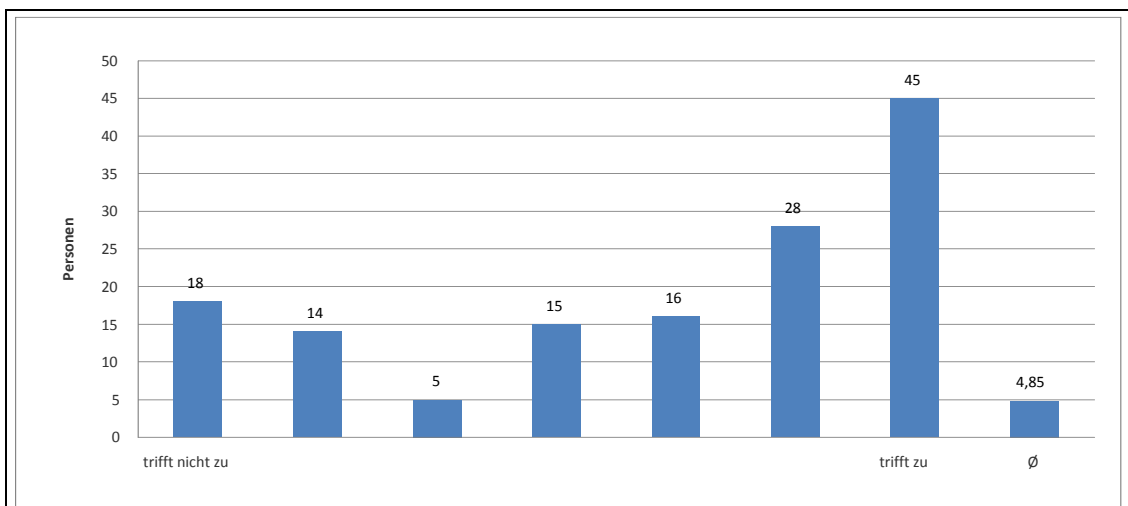


Abbildung 16: Reichtum - Unmut

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 4,85 lassen sich die Befragten ihren Unmut über den Reichtum eines Vorgesetzten nicht anmerken.

Frage 39

Ich bin auf attraktive Arbeitskollegen, die dadurch ihren Erfolg maßgeblich steigern können, neidisch.	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

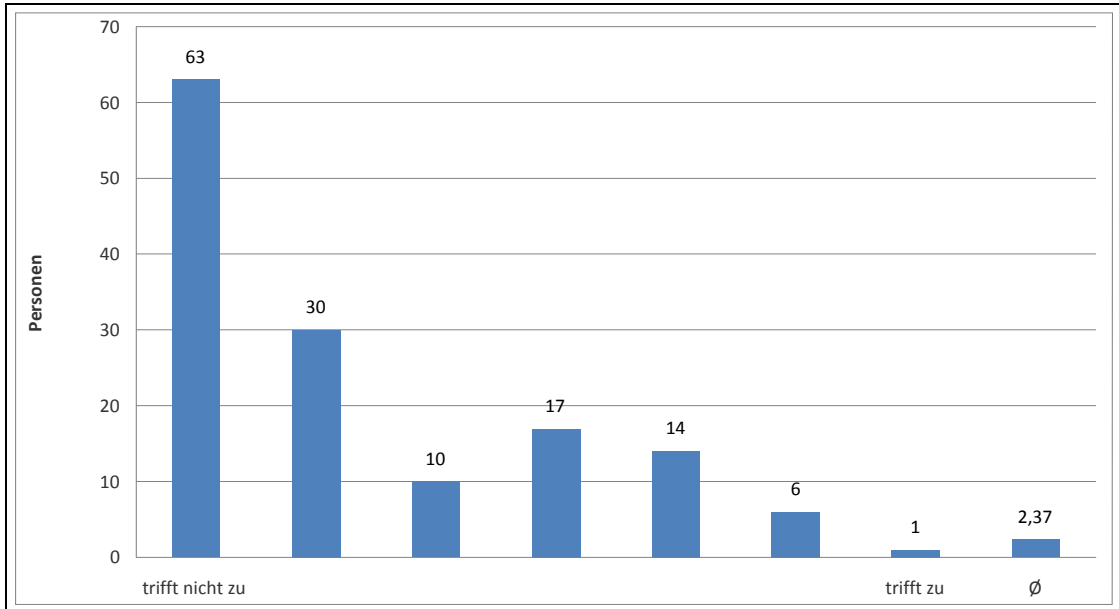


Abbildung 17: Neid unter Arbeitskollegen

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 2,37 kann davon ausgegangen werden, dass Aussehen wenig Anlass zu Neid gibt.

Frage 40

Je höher die Position, desto geringer der Einsatz. Wie bewerten Sie diese Aussage?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

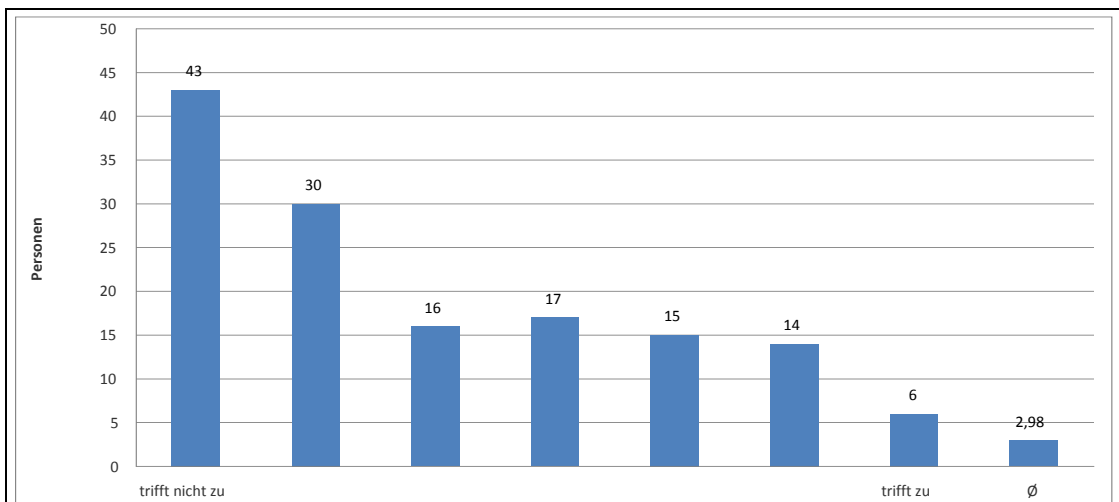


Abbildung 18: Einstufung Arbeitsplatz

Nach Maßgabe des Mittelwertes von 2,98 trifft die Aussage „je höher die Position, desto geringer der Einsatz“ eher nicht zu. Bei höherer Einstufung des Arbeitsplatzes wird mehr Einsatz gefordert.

Frage 41

Wie wäre die Situation für Sie, wenn ein "junges Flair" in die Abteilung einzieht? Die Kollegen werden wesentlich jünger. Wie stark ist die Neidprägung?	
<i>Teilnehmer gesamt</i>	141

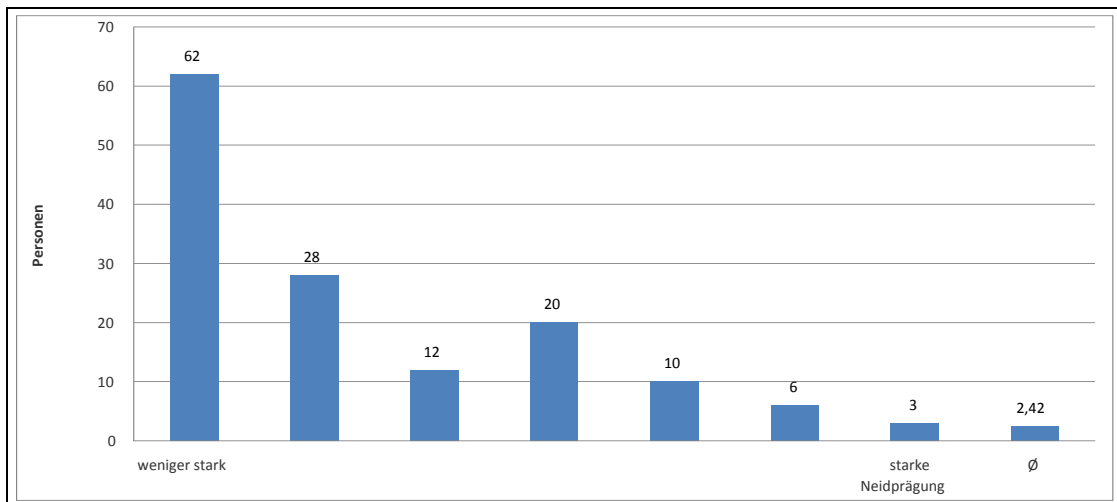


Abbildung 19: Junges Flair – Neidprägung

Auch dann, wenn jüngere Kollegen in die Abteilung kommen, ist die Neidprägung weniger stark zu beurteilen.

7. Zusammenfassung

7.1. Analyse

Bei der Befragung haben 77 männliche und 81 weibliche Personen teilgenommen und ein Teilnehmer gab kein Geschlecht an. Die personenbezogene Auswertung wurde von 159 Personen beantwortet. Den themenspezifischen Teil beantworteten 141 Personen, wobei der Prozentanteil der männlichen und weiblichen Probanden ausgeglichen war (70:70). Das Alter der Befragten lag überwiegend zwischen 30 und 49 Jahren. Der Großteil der befragten Personen findet sich im Angestelltenverhältnis wieder. Mehr als die Hälfte arbeiten in einer Arbeitsgruppe von nicht mehr als 10 Personen.

Besonders positiv wurde das Arbeitsklima der Befragten in ihrem Unternehmen bewertet, da 70,9 % ihr Arbeitsklima als gut und 23,4 % dies als annähernd erträglich erachteten. Nach der Frage, ob ein negatives Arbeitsklima Einfluss auf das körperliche Wohlbefinden auswirke, nehmen 97,9 % der Befragten dies an, und gaben Faktoren wie Schlaflosigkeit, Angstzustände, Konzentrationsschwierigkeiten als häufigste Auswirkungen an. Zusammenfassend lässt sich daraus schließen, dass fast alle der Befragten die Faktoren nur annehmen, da in ihrem Unternehmen ein gut funktionierendes Arbeitsklima herrscht. Die Hälfte der Befragten findet jedoch das Konkurrenzverhalten an ihrer Arbeitsstelle positiv (22 %) bzw. negativ (23,4 %) beeinflusst.

Große Zustimmung gibt es bei den Aussagen im Bereich Betriebsklima. Teamgeist (83,7 %), Vertrauen (85,1 %) und Anerkennung (85,1 %) werden bei den Befragten sehr hoch geschätzt. Bessere Bezahlung (26,2 %) wird demnach nicht als wichtiger Faktor zum Beitrag eines positiveren Betriebsklimas gesehen. Jedoch erachten 96,5 % der Befragten Neid als einen negativen Faktor für einen Beitrag zum schlechten Betriebsklima.

Die Zufriedenheit zeigt sich deutlich bei der Anerkennung am Arbeitsplatz, wonach mehrheitlich die Befragten von Vorgesetzten (70,2 %) bzw. von Kollegen (87,9 %) am Arbeitsplatz anerkannt werden.

Die Einschätzung über das Aufkommen negativer Einflüsse im Unternehmen wurde mehrheitlich (90,8 %) von den Befragten mit hoher Zustimmung beantwortet. Teils wurden sie als Beobachter (61,5 %) aufgegriffen, teils erfahren die Befragten (25,8 %) selbst die Konfrontation mit negativen Aspekten. Nicht-Konfrontierte waren 12,7 %. Sehr hoch fällt die Meinung der Befragten über die möglichen Ursachen von negativen Einflüssen aus. Führungsschwäche (83,7 %) und fehlende Motivation (50,4 %) werden als großes Problem in deren Unternehmen gesehen. Eine zu geringe Entlohnung (33,3 %), negative Charakterzüge (30,5 %) sowie das geringe Zutrauen von Kompetenz (32,6 %) werden auch zu diesen Problemfeldern gezählt. Die direkte Frage über die Ausübung von Druck im eigenen Unternehmen, beantworteten die Befragten (51,1%) diese Aussage negativ. 35,4 % der Befragten spüren deutlich Druck oder Benachteiligung in ihrem Unternehmen. Wortwahl und Isolation bei Gesprächen sowie Enthaltensamkeit bei Informationen sind einige Beispiele für Benachteiligungen und Druck im Unternehmen der Befragten.

Im Falle einer Betroffenheit von Schikanen werden als meist genannte Zielgruppe informiert: vertrauenswürdige Kollegen (69,5 %), Vorgesetzte (58,2 %) und der engste Familien- und Freundeskreis (46,1 % und 49,6 %). Auch der Betriebsrat (41,1 %) wird als vertrauenswürdige Stelle im Falle einer Betroffenheit gesehen. Unmittelbare Zeugen bei Angriffen anderer im Unternehmen wurde ein Befragtenanteil von 47,5 %.

Die Einschätzung über das Auftreten negativer Arbeitsbeeinträchtigung in ihrem Unternehmen verneinte die Hälfte der Befragten (50,4 %). Geringe Wertschätzung (24,8 %), wenig Motivation (23,4 %), belastender Stress (22,7 %) und zu wenig Anerkennung bzw. Lob (12,8 %) wurden als meist genannte Faktoren zur negativen Beeinträchtigung von 49,6 % genannt.

Besonders auffällig ist, dass 51,8 % der Befragten ihre Arbeit als kaum und 14,2 % als gar nicht belastend empfinden. Nur 1/3 der Befragten finden ihre Arbeit als ziemlich belastend.

Sehr hoch fällt die Zustimmung im Bereich Konfliktlösung aus (89,4 %). Die Selbsteinschätzung zur Lösung von Konflikten wurde mit fast 90 % positiv bewertet, wogegen die Fremdeinschätzung für einen Lösungsbeitrag nur mehr bei 57,4 % betrug.

Vergleichsweise ein ausgewogenes Ergebnis (ja - 54,6 % und nein - 45,4 %) ergab bei der Förderung des persönlichen Engagements der Befragten im Unternehmen. Sehr hoch fällt die Unterstützung der Fortbildungswünsche der Befragten (78,7 %) aus, wobei das Bildungsangebot im eigenen Unternehmen (59,6 %) stattfindet und 43,3 % extern einer Ausbildung nachkommen können. 72,3 % der Befragten sehen sich in ihrer Arbeit positiv bestärkt und 89,4 % der Befragten haben trotz vieler Krisen der Unternehmen keine Angst vor einer Kündigung.

Begreift man die Abfolge von Gesellschaft (Mittelwert 5,20) – persönliches Umfeld (Mittelwert 4,43) und eigene Person (Mittelwert 2,79) als Reihung, dann lässt sich daraus schließen, dass man Neid eher bei anderen wahrnimmt, als bei sich selbst. Der Mittelwert 4,26 bestätigt ebenfalls die Aussage, dass Österreich eine Gesellschaft ist, die es darauf anlegt, andere neidisch zu machen bzw. sogar danach streben. Das Streben, andere neidisch zu machen (Mittelwert 2,15) und die direkte Frage, wie oft man selbst neidisch ist (Mittelwert 2,79), ergeben fast ein identes Ergebnis. Es lässt sich daraus schließen: wer sich selbst als neidisch wahrnimmt, gibt auch an, danach zu streben, andere neidisch zu machen. Nach Maßgabe des Mittelwertes von 4,46 sehen die Befragten die Forderung nach einer schärferen Besteuerung reicher Mitmenschen nicht so sehr als Ausdruck von Sozialneid, sondern als Ausdruck einer Forderung nach mehr sozialer Gerechtigkeit.

77,3 % stehen zu einer Leistungsgerechtigkeit, d.h. alle sollen so viel bekommen, wie sie leisten.

Gefolgt von der Bedarfsgerechtigkeit (19,2 %), wo alle das bekommen, was sie brauchen. Die Gleichverteilung, wo alle gleich viel bekommen, wurde von 3,5 % der Befragten beantwortet. Keiner der Befragten gab an, dass alle bekommen sollen, was sie wollen. Aus den Antworten geht hervor, dass fast 78 % der Befragten „Leistungsgerechtigkeit“ für das gerechteste Prinzip der Güterverteilung halten. Wer mehr leistet, soll auch mehr bekommen.

Bewunderung (61,0 %), Traurigkeit (12,8 %) und Ärger (18,4 %) empfinden die Befragten, wenn andere ein wertvolles Gut besitzen, welches sie selber nicht besitzen, aber begehren. Ein großer Teil der Befragten (Mittelwert 4,85) lassen sich ihren Unmut über den Reichtum eines Vorgesetzten nicht anmerken. Daraus kann man schließen, dass der größte Teil der Teilnehmer neidisch auf materielle Dinge eines Vorgesetzten sind, wenn er damit zu prahlen beginnt.

Hinsichtlich der Fragen zur Ausbildungssituation und den Aufstiegsmöglichkeiten (Karriereleiter) in den Unternehmen der Befragten, entstand ein ambivalentes Verhältnis.

Die Neidprägung bezüglich Aussehen und Alter ist von den Befragten als eher weniger zutreffend zu sehen.

Ein Mittelwert von 2,98 der Befragten war der Meinung, je mehr Verantwortung und Kompetenz in einem Unternehmen gefordert wird, desto mehr Einsatz wird erwartet.

7.2. Interpretation und Folgen

Neid ist eine sozial unerwünschte Emotion, die niemand gerne an sich selbst wahrnimmt, weshalb sie oft beschönigt dargestellt wird. Sozial unerwünscht ist es, neidisch zu sein, jedoch scheint es noch mehr verpönt, andere neidisch zu machen. Neid geben nur wenige Personen zu, so wird eher von Enttäuschung, Ärger, Bewunderung und Traurigkeit gesprochen. So gibt es nicht nur Neider und den Beneideten, sondern auch Menschen, die es darauf anlegen oder sogar danach streben, andere neidisch zu machen, um sozial anerkannt zu werden.

Neid kann auch positiv genutzt werden. Das Auftreten eines bestimmten Bedürfnisses weist uns eigentlich auf Neid hin. Mit der Aussage: „Das will ich auch!“ regt uns an, selbst eine Aktion zu setzen und aktiv zu werden. Das Neiden kann man als ein Stück Anerkennung für die Leistung und die Fähigkeit einer anderen Person sehen. Somit kann man Neid in der Gesellschaft auch durchaus als Kompliment verstehen, wie es im Ausspruch heißt: „Das hat er gut gemacht, das muss der Neid ihm lassen.“

Die richtige Verteilung in einer idealen Welt würde nach dem Gerechtigkeitsprinzip lauten: Gleichverteilung, Bedarfsgerechtigkeit und Leistungsgerechtigkeit. Unsere Gesellschaft beurteilt das Prinzip jedoch nach Leistungsgerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit und Gleichverteilung. Daraus zu schließen ist, dass wir in einer Leistungsgesellschaft leben, welche die Meinung vertritt, derjenige, der mehr leistet, soll auch mehr bekommen.

Neid und Gerechtigkeit haben eine Gemeinsamkeit. Beides ist eine soziale Ungerechtigkeit. Viele beneiden diejenigen, die von einem begehrten Gut mehr haben als man selbst. Sie versuchen gleichzeitig den Neid derjenigen zu erregen, die von diesem Gut noch weniger haben als man selbst. Ob dies zu Unrecht oder Recht ist, muss oftmals vom Beneideten bzw. vom Neider korrigiert werden.

Es gilt die Vermutung, dass Neid auch großen Einfluss auf die Gesundheit haben kann. Viele Menschen sind krank vor Neid.

Es gibt einige typische Symptome, die daraus schließen lassen, dass sich Neid auf das körperliche Wohlbefinden auswirkt.

Neid ist in der Gesellschaft verpönt. Um aus der Neidfalle auszubrechen, muss man sich in erster Linie den Neid selbst eingestehen. Neid weist die Person darauf hin, dass diese mit sich selbst und deren Umwelt nicht im Reinen ist. Es ist ein Anstoß, die eigene Lebenssituation zu durchleuchten und im besten Falle zu ändern.

IV. QUELLENVERZEICHNIS

i. Literaturquellen

Aristoteles (o.J.) . Rhetorik (Buch 2). o.O. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Bacon, F. (1890). The Essays or Counsels, Civil and Moral. In S. H. Reynolds (Hrsg.). Oxford: o.A [zitiert nach Schoeck, 1966]

Davidson, W. L. (1912). Envy and Emulation. In J. Hastings (Hrsg.), Encyclopedia of Religion and Ethics (Bd. 5). New York, Edinburgh: o.A. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Freud, S. (1940). Massenpsychologie und Ich-Analyse. Gesammelte Werke (Bd. 13). London: Imago Publishing Co., Ltd.

Hartmann, N. (1935). Ethik (2. Auflage). o.O. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Kant, I. (1785). Die Metaphysik der Sitten. In K. Vorländer (Hrsg.), Sämtliche Werke (Bd. 3, 4. Auflage) Leipzig: o.A. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Nietzsche, F. (1844 – 1889). Menschliches, Allzumenschliches. In K. Schlechta (Hrsg.), Friedrich Nietzsche: Werke in drei Bänden (Bd. 2). München: Hanser [zitiert nach Schoeck, 1966]

Nilsson, M. P. (1941). Geschichte der griechischen Religion. In W. Otto (Hrsg.), Handbuch der Altertumswissenschaft (5. Abt., 2. Teil, Bd. 1). München: o.A. [zitiert nach Schoeck, 1966].

Schoeck, H. (1966) Der Neid. Eine Theorie der Gesellschaft. Freiburg, München: Karl Alber.

Simmel, G. (1902). Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung (2. Auflage). München, Leipzig: o.A. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Sullivan, H. S. (1953). The Interpersonal Theory of Psychiatry. New York: o.A. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Tournier, P. (1959). Echtes und falsches Schuldgefühl. Eine Deutung in psychologischer und religiöser Sicht. Zürich, Stuttgart: o.A. [zitiert nach Schoeck, 1966]

Nährer W. (o.J). „Vergessene“ Persönlichkeitskonstrukte: Neid und Neidvermeidung. Berichte aus dem Institut für Psychologie der Universität Graz

Marion Brehm. Emotionen in der Arbeitswelt Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme. Ulich/Mayring 1992, Bedeian 1995, Wolff 1993.

Nele F.C. Schüller. Johannes Gutenberg – Universität Mainz • Institut für Soziologie • Seminar: 6. Semester, Der Neid in der Gesellschaft - Die Funktionen des Neides als soziales Gefühl und der Umgang mit ihm im Christentum.

ii. Internetquellen

e-Journal DIE GIFTIGE KRÖTE NEID Philosophie der Psychologie Diagnosen, Analysen, Strategien von Friedhelm Decher Wenden.
<http://www.jp.philo.at/texte/DecherF1.pdf>

Antje Schrupp, Vortrag am 13.3.2002 im Kulturcafé Groß-Gerau, am 13.6.2003 im Frauentreff der Frauenbeauftragten Viernheim, am 15.4.2005 in der Lutherkirche in Krefeld und am 8.4.2008 in St. Virgil/Salzburg.
http://www.antjeschrupp.de/neid_vortrag.htm

Macht und Neid, Politik mit einem moralischen Vergehen Petra Caysa in Initial - Berliner Debatte 01.06.2001
<http://www.linksnet.de/de/artikel/17917>

Neid und Konkurrenz unter Frauen, Vortrag am 25.6.2006 in Bad Honnef
<http://www.antjeschrupp.de/neid-und-konkurrenz>

Peter Lauster, Lassen sie der Seele Flügel wachsen.
http://www.peterlauster.de/download/FLUEGELWACHSEN_LESEPROBE.PDF

Wilhelm Busch, Kritik des Herzens, S. 72
<http://www.wilhelm-busch-seiten.de/pdf/kritik.pdf>, 23.06.2009

dpa/Andreas Heimann/bön, Konkurrenz am Arbeitsplatz Krank vor Neid,
<http://www.sueddeutsche.de/karriere/konkurrenz-am-arbeitsplatz-krank-vor-neid-1.208849-2> , 27.05.2008

V. ANHANG (FRAGEBOGEN)

FRAGEBOGEN zum Thema „Die Situation am Arbeitsplatz“

Die nachstehenden Seiten beschäftigen sich mit Aussagen zum Thema „Die Situation am Arbeitsplatz“ und Aussagen im Arbeitsleben über bestimmte Verhaltensweisen und Handlungen. Bitte beantworten Sie jede Frage nach Ihrem persönlichen Befinden, wobei Sie jede Aussage beurteilen sollen, inwiefern diese auf die Aussage im positiven und negativen Sinne unterschiedlichen Grades auf Sie zutrifft.

Lesen Sie jede Frage genau durch und bewerten Sie nach persönlicher Meinung.

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und dienen einer Umfragebewertung.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass alle Formulierungen in dieser Umfrage ausdrücklich als geschlechtsneutral zu verstehen sind und der Einfachheit halber immer nur eine Formulierungsform gewählt wurde.

1. Geben Sie ihr Geschlecht an?

- männlich
- weiblich
- will ich nicht angeben

2. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

- bis 20 Jahre
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 und älter

3. Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung?

- Pflichtschule
- Lehre
- Berufsbildende Mittlere Schule (BHS, Fachschule...)
- Berufsbildende Höhere Schule (HTL, HBLA...)
- Allgemeine Höhere Schule (AHS)
- Fachhochschule
- Universität

4. Ihr beruflicher Status? (Mehrfachantworten möglich)

- Angestellter
- Selbständig
- Freier Mitarbeiter
- In Ausbildung
- Andere Beschäftigungsform

5. In welche Branche kann Ihr Unternehmen eingeordnet werden? (Mehrfachantworten möglich)

- Produktion / Industrie
- Handel
- Baugewerbe und Baunebengewerbe
- Dienstleistungen
- EDV, IT, Telekommunikation, Neue Medien
- Banken und Versicherungen
- Forschung und Entwicklung
- Energie und Wasserversorgung
- Immobilien
- Gesundheitswesen
- Öffentliche Verwaltung
- Ausbildung
- Sonstiges (bitte angeben)

6. In welcher Abteilung sind Sie tätig? (Mehrfachantworten möglich)

- Geschäftsführung
- Controlling
- Finanzen
- Qualitätsmanagement
- Einkauf
- Vertrieb
- Marketing / Unternehmenskommunikation
- Produktionssteuerung
- Produktionsplanung
- Personalwesen
- Rechtsabteilung
- Logistik
- Lager
- IT
- Andere Abteilung

7. Arbeiten Sie in einer Arbeitsgruppe?

- ja
- nein

Wenn ja, mit wie vielen Personen:

8. Wie empfinden Sie das Arbeitsklima in Ihrem Unternehmen?

- gut
- erträglich
- eher schlecht

9. Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz anerkannt? (Mehrfachantworten möglich)

- ja, von Vorgesetzten
- ja, von Kollegen
- nein

10. Glauben Sie, dass ein negatives Arbeitsklima Einfluss auf das körperliche Wohlbefinden hat? (Mehrfachantworten möglich)

- nein
- ja, in welcher Form zu Beispiel?
 - Schlaflosigkeit
 - Angstzustände
 - Konzentrationsschwierigkeiten
 - Antriebslosigkeit
 - Gewichtsabnahme
 - Aggressivität
 - Sonstiges (bitte angeben)

11. Welches sind für Sie wichtige Faktoren für ein gutes Betriebsklima? (Mehrfachantworten möglich)

- Teamgeist
- Vertrauen
- Anerkennung
- Bessere Bezahlung
- Loyalität
- Beförderungen
- Sonstiges (bitte angeben)

12. Beeinflusst Neid Ihrer Meinung nach ein negatives Betriebsklima?

- ja
- nein

13. Halten Sie es für möglich, dass negative Aspekte in Ihrem Unternehmen ein Rolle spielen?

- ja
- nein

14. Sind Sie schon mit negativen Aspekten in Ihrem Unternehmen konfrontiert worden? Als...

- Als
- Nicht-Konfrontierter
 - Beobachter
 - Betroffener

15. Welche Zielgruppe informieren Betroffene in Ihrem Unternehmen im Fall von Schikanen? (Mehrfachantworten möglich)

- Betriebsrat
- Personalabteilung
- Vorgesetzte
- KollegInnen
- Familie
- Freunde
- Fremde
- Sonstiges (bitte angeben)

16. Wird Ihre Arbeit negativ beeinträchtigt? (Mehrfachantworten möglich)

- nein
- ja, in welcher Form wird sie beeinträchtigt?
 - geringe Motivation
 - wenig Leistung
 - kein Lob
 - geringe Wertschätzung
 - Aufrichtigkeit
 - viel Stress
 - durch Neid

17. Waren sie schon Zeuge von Angriffen anderer in Ihrem Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)

- nein
- ja, welche Maßnahme wurden gesetzt?
 - Informierung des Betriebsrates
 - Informierung der Personalabteilung
 - Mediation der Beteiligten
 - Aussprache mit KollegInnen
 - Kündigung
 - Versetzung
 - Sonstiges (bitte angeben)

18. Wie schätzen Sie Ihre Bereitschaft ein, in Konfliktsituationen an Ihrem Arbeitsplatz einen Beitrag zur Lösung zu leisten?

- bereit
- weniger bereit
- nicht bereit

19. Wie schätzen Sie bei Ihren KollegInnen die Bereitschaft ein, in Konfliktsituationen an Ihrem Arbeitsplatz einen Beitrag zur Lösung zu leisten?

- bereit
- weniger bereit
- nicht bereit

20. Werden in Ihrem Unternehmen Personen spürbar unter Druck gesetzt bzw. benachteiligt? (Mehrfachantworten möglich)

- nein
- keine Angabe
- ja, inwiefern spürt man diesen Druck/Benachteiligung?
 - Nicht-Beförderung
 - Isolation
 - Enthaltensamkeit bei Lob
 - Enthaltensamkeit bei Information
 - Isolation bei Gesprächen
 - Wortwahl/Tonart bei Gesprächen
 - Nicht-Zugehörigkeit
 - Sonstiges (bitte angeben)

21. Durch welche Ursachen können sich Problemfelder in Ihrem Unternehmen ergeben? (Mehrfachantworten möglich)

- Führungsschwäche
- zu geringen Lohn/Gehalt
- negative Charakterzüge (z.B. Erfolg anderer)
- keine Motivation
- geringe Weiterbildungsmöglichkeiten
- zu geringe Kompetenzen
- keine Gesundheitsförderung
- Sonstiges (bitte angeben)

22. Wie belastend empfinden Sie Ihre Arbeit?

- ziemlich belastend
- kaum belastend
- gar nicht belastend

23. Wird Ihr persönliches Engagement gefördert?

- ja
- nein

24. Werden in Ihrem Unternehmen Fortbildungswünsche unterstützt? (Mehrfachantworten möglich)

- nein
- ja, in welcher Form?
 - innerbetriebliche Fortbildung
 - außerbetriebliche Fortbildung
 - Sonstiges (bitte angeben)

25. Werden erfolgreiche Arbeitsergebnisse (von Ihrem Vorgesetzten) zur Kenntnis genommen und diese positiv bestärkt?

- ja
- nein

26. Ist das Arbeitsklima an Ihrer Arbeitsstelle durch Konkurrenzverhalten der Kollegen/Vorgesetzten positiv oder negativ beeinflusst?

- positiv
- negativ
- keine Angabe

27. Haben Sie Angst vor einer Kündigung?

- ja
- nein

28. Gegenwärtig wird Österreich in öffentlichen Diskussionen als „Neidgesellschaft“ beschrieben. Für wie zutreffend halten Sie die Beschreibung?

nicht zutreffend 1 2 3 4 5 6 7 zutreffend

29. Wenn Sie sich in Ihrem persönlichen Umfeld umsehen: Wie oft begegnen Ihnen dort neidische Menschen?

nie 1 2 3 4 5 6 7 oft

30. Wie oft sind Sie selbst neidisch?

nie 1 2 3 4 5 6 7 oft

31. Gelegentlich wird behauptet, Österreich sei eine Gesellschaft, in der es viele darauf anlegen würden, ihre Mitmenschen neidisch zu machen. Für wie zutreffend halten Sie diese Behauptung?

nicht zutreffend 1 2 3 4 5 6 7 zutreffend

32. Wie oft streben Sie danach, andere neidisch zu machen?

nie 1 2 3 4 5 6 7 oft

33. Wenn in Österreich viele Menschen eine „Reichensteuer fordern“: Halten Sie diese Forderung eher für einen Ausdruck von Sozialneid oder eher für einen Ausdruck von sozialer Gerechtigkeit?

Sozialneid 1 2 3 4 5 6 7 Soziale Gerechtigkeit

34. Es ist nicht leicht zu sagen, wann die Verteilung eines wertvollen Gutes gerecht ist. Wenn Sie sich für eine der folgenden vier Verteilungsregeln entscheiden müssen: Welche von Ihnen halten Sie für die gerechteste Verteilungsregel? Am gerechtesten ist es, wenn...

- alle gleich viel bekommen.
- alle bekommen, was sie brauchen.
- alle bekommen, was sie wollen.
- alle so viel bekommen, wie sie leisten.

35. Wenn Sie sehen, dass ein anderer ein wertvolles Gut besitzt, das Sie selbst nicht besitzen, aber begehren: Was fühlen Sie am ehesten in dieser Situation? (Mehrfachantworten möglich)

- Ich bin traurig, dass ich das Gut nicht besitze.
- Ich bewundere die Person, die es besitzt.
- Ich bin wütend auf die Person, die es besitzt.
- Ich fühle mich ungerechterweise benachteiligt, dass sie es besitzt.
- Ich ärgere mich über mich selbst, dass ich es nicht besitze.
- Ich fühle nichts.

36. Ein Arbeitskollege mit derselben Ausbildung wie Sie, besetzt eine höhere Stelle. Würden Sie dies als ungerecht empfinden?

nicht zutreffend 1 2 3 4 5 6 7 zutreffend

37. Arbeitskollegen haben mit weniger Anstrengung und weniger Ausbildung, dieselbe Position/Möglichkeit in Ihrem Unternehmen wie Sie. Verspüren Sie Neid?

trifft zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft nicht zu

38. Wenn ein Vorgesetzter mit seinem Reichtum prahlt (Urlaubsreisen, Schmuckstücke, Essenseinladungen, größere finanzielle Anschaffungen etc.) lasse ich meinen Unmut nicht anmerken.

trifft zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft nicht zu

39. Ich bin auf attraktive Arbeitskollegen, die dadurch ihren Erfolg maßgeblich steigern können, neidisch.

trifft zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft nicht zu

40. Je höher die Position, desto geringer der Einsatz. Wie bewerten Sie diese Aussage?

trifft zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft nicht zu

41. Wie wäre die Situation für Sie, wenn ein „junges Flair“ in die Abteilung einzieht? Die Kollegen werden wesentlich jünger. Wie stark ist die Neidprägung?

weniger stark 1 2 3 4 5 6 7 starke Neidprägung

VI. EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist, insbesondere dass ich alle Stellen, die wörtlich oder annähernd wörtlich aus Veröffentlichungen entnommen sind, durch Zitate als solche gekennzeichnet habe. Weiterhin erkläre ich, dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Weiteres versichere ich, dass die von mir eingereichte schriftliche Version mit der digitalen Version der Arbeit übereinstimmt.

Hausmannstätten, 9. Juli 2012

Reitbauer Helmut