

Dirk Windemuth | Detlev Jung | Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

vorbeugen | erkennen | handeln

Dirk Windemuth | Detlev Jung | Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

vorbeugen | erkennen | handeln

UniversumVerlag 

Impressum

Prof. Dr. phil. Dirk Windemuth | Priv.-Doz. Dr. med. Detlev Jung | Olaf Petermann (Hrsg.)
Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf
vorbeugen – erkennen – handeln

Universum Verlag GmbH

Taunusstraße 54

65183 Wiesbaden

Telefon: 06 11/90 30 0

Internet: www.universum.de

E-Mail: info@universum.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift der im Impressum genannten Vertretungsberechtigten des Verlags.

Redaktion: Dr. Michael Fritton, Ute Meinert-Kaiser M.A., Wiesbaden

Lektorat: Silvia Hofmann, Hungen; Ute Meinert-Kaiser M.A., Wiesbaden (verantwortlich)

Redaktionsassistentz: Petra Berghäuser, Wiesbaden

Herstellung: Harald Koch, Wiesbaden

Titelfoto: © Bertrand Benoit by Fotolia

Umschlaggestaltung: Karin Neumert-Marutschke, Trashline Studios, Rüsselsheim

Layout, grafische Gestaltung der Abbildungen und Tabellen, Satz:

Format: Absatz-Zeichen, Niedernhausen

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Kösel GmbH & Co. KG, Am Buchweg 1,
87452 Altusried-Krugzell

Bei der Fülle des Materials sind trotz sorgfältiger Bearbeitung Fehler nicht völlig auszuschließen. Eine rechtliche Gewähr für die Richtigkeit aller Informationen kann daher vom Verlag nicht übernommen werden.

Stand: November 2009

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2010 Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

ISBN 978-3-89869-227-4

Inhalt

Isabel Rothe Geleitwort	9
Dirk Windemuth Detlev Jung Olaf Petermann Einleitung der Herausgeber	11
Dirk Windemuth Detlev Jung Olaf Petermann Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Betrieb	13

Äußere Ebene: Überbetriebliche Faktoren

Olaf Petermann Wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Arbeit und Beruf	16
Detlev Jung Johannes Jung Arbeit und ihr Verhältnis zu der Zeit	29
Matthias Kliegel Ingo Aberle Demografischer Wandel	44
Marlen Hupke Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben	57

Mittlere Ebene: Gruppen psychischer Belastungen

Johannes Siegrist Stresstheorie: Das Anforderungs-Kontroll-Modell und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen.	66
Gabriele Richter Gesundheitsförderliche Aspekte der Arbeit	76
Reinhold Sochert Betriebliche Gesundheitsförderung.	86

Belastungen aus der Arbeitsaufgabe

Anne Gehrke | Jörg Weymann
Traumatische Erlebnisse und Notfallpsychologie. 95

Yvonne Ferreira
Zeitliche und inhaltliche Bindungen durch die Tätigkeit. 103

Belastungen aus der Arbeitsumgebung

Armin Windel
Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit. 111

Belastungen aus der Arbeitsorganisation

Peter Knauth
Nacht- und Schichtarbeit 119

Barbara Weißgerber | Michael Ertel | Eberhard Pech
Umgang mit Informationsmengen 127

Annekatriin Wetzstein
Change Management 137

Norbert F. Schneider | Silvia Ruppenthal | Heiko Rüger
Berufliche Mobilität. 146

Thomas Rigotti
Flexibilität und Selbstorganisation 155

Michael Geiler
Arbeitswelt, Straßenverkehrsgeschehen und betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit 166

Belastungen aus psychosozialen Gegebenheiten

Stefanie Wagner
Emotionsarbeit, Emotionale Dissonanz 176

Stefanie Wagner
Rollenkonflikt. 181

Dirk Windemuth
Mobbing 186

Anne Gehrke
Konflikte und Gewalt 194

Annegret Elisabeth Schoeller Sexuelle Belästigung und Diskriminierung	200
Thomas Rigotti Fairness im Arbeitsleben	210
Sandra Wolf Annett Hüttges Julia E. Hoch Jürgen Wegge Führung und Gesundheit	220
Belastungen aus betrieblichen Rahmenbedingungen	
Katrin Boege Betriebliche Umstrukturierungen, Personalabbau und Arbeitsplatzunsicherheit .	232
Imke König Betriebsklima, Personalauswahl und Personalentwicklung	241
Eberhard Ulich Verantwortung und Gesundheit	252
Claudia Nebel Sandra Wolf Peter Richter Instrumente und Methoden zur Messung psychischer Belastung	261
Dirk-Matthias Rose Detlev Jung Die Aufgabe des Betriebsarztes bei der Erfassung und Verhütung psychischer Fehlbelastungen	275
Innere Ebene: Möglichkeiten für den Umgang mit psychischen Belastungen	
Sonja Berger Bewältigung von Belastungen, Aufbau von Ressourcen	282
Günther Mohr Coaching und Supervision	290
Susanne Brandstetter Jürgen M. Steinacker Sport und körperliche Bewegung	304
Jennifer Gunkel Kreativität und Gesundheit	313
Frank Nestmann Soziale Unterstützung	324

Mögliche Beanspruchungsfolgen

Dirk Windemuth Stress	334
Rolf Manz Angst und Aggression.	341
Frauke Jahn Absentismus und Präsentismus – zwei Seiten einer Medaille.	355
Rolf Manz Burnout	364
Stefan Poppelreuter Stoffungebundene Süchte in Arbeit und Beruf – Erkennen, Vermeiden, Vorbeugen	374
Jürgen Zully Montagsmüdigkeit	383

Anhang

Die Herausgeber.	390
Autorenverzeichnis	391
Stichwortverzeichnis	395

Isabel Rothe

Geleitwort

Mit dem *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* betreten Herausgeber und Autoren ein Themenfeld, das derzeit von verschiedener Seite häufig und ausführlich diskutiert wird. Dies hat seine Berechtigung angesichts einer Arbeitswelt, in der zwar physische und psychische Belastungen gleichermaßen modelliert werden müssen, gleichwohl jedoch insgesamt eine deutliche Verschiebung typischer Belastungsspektren in Richtung psychischer Belastungen festzustellen ist. Die Relevanz des Themas erschließt sich auch mit Blick auf aktuelle Gesundheitsdaten: dem hohen Anteil von Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems sowie von Muskel-Skelett-Erkrankungen an den Arbeitsunfähigkeitstagen – beide durch psychische Fehlbelastungen deutlich beeinflusst – oder dem Platz eins, den psychische Störungen bei den vorzeitigen Renteneintritten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit einnehmen.

Es ist jedoch zu konstatieren, dass die wichtige und notwendige Diskussion über psychische Belastungen im Beruf häufig unter Einseitigkeiten leidet und jeweils unterschiedliche und vermeintlich allgemeingültige Realitäten postuliert werden. So wird die Verantwortung bisweilen ausschließlich auf die betriebliche Ebene übertragen oder umgekehrt einseitig der privaten Le-

bensführung zugeschrieben. Thematisiert werden außerdem primär krankmachende Faktoren, nicht jedoch die möglichen positiven Auswirkungen psychisch anforderungsreich gestalteter Arbeit auf die kognitive Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Nicht zuletzt werden die Rahmenbedingungen der betrieblichen Arbeitsgestaltung – beispielsweise technologische Entwicklungen, Marktstrukturen oder Innovationszyklen – bisweilen ausgeblendet, obwohl sie Handlungsoptionen auf der betrieblichen Ebene im Positiven wie im Negativen wesentlich beeinflussen.

Mit dem vorliegenden Handbuch werden demgegenüber Verkürzungen gezielt vermieden und die Vielfalt der relevanten Perspektiven bewusst in den Blick genommen. Das Modell der drei Ebenen – der überbetrieblichen Faktoren, der betrieblichen Ebene und der inneren Ebene – erlaubt eine Systematisierung der unterschiedlichen Einflussgrößen.

Die Thematisierung sowohl der positiven, gesundheitsförderlichen als auch negativen, potenziell schädigenden Faktoren erschließt eine differenzierte Sicht auf die komplexen Wechselwirkungen und Wirkzusammenhänge zwischen Arbeits- und Lebensbedingungen und den handelnden Menschen.

Mit dem *Praxishandbuch* wird das wichtige Ziel verfolgt, ein schwieriges Thema zu versachlichen und den Akteuren der Gesundheitsförderung zugänglicher zu machen.

Viele interessante Artikel ausgewiesener Fachleute werden dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.



Isabel Rothe
Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Einleitung der Herausgeber

Psychische Belastungen sind normaler und notwendiger Bestandteil menschlichen Lebens – nicht nur im Beruf oder am Arbeitsplatz. Von den vielen positiven Folgen psychischer Belastungen sind Anregung, Abwechslung, Lernfortschritt und Trainingseffekte besonders wichtig. Als mögliche negative Konsequenzen stehen im Zentrum der Diskussion kurz- und langfristige psychische Fehlbeanspruchungen in körperlicher, psychischer und verhaltensbezogener Hinsicht. Ob es zu negativen Folgen kommt, hängt zum einen vom Ausmaß, also der Intensität und der Dauer der psychischen Fehlbelastungen ab, zum anderen aber auch von den individuellen Möglichkeiten des Beschäftigten, mit psychischen Belastungen umzugehen. Je nach Qualifikation, Übung, sozialer Kompetenz, verfügbaren Bewältigungsstrategien, erfahrener Unterstützung und subjektiv eingeschätzten Kontrollmöglichkeiten in Bezug auf kritische Situationen ist das Ausmaß der Beanspruchungen individuell unterschiedlich ausgeprägt – und damit auch das Ausmaß der positiven oder negativen Folgen.

Für die Prävention bedeutet dies, dass

- psychische Belastungen nicht unbedingt reduziert werden müssen, sondern vielmehr optimiert, im Idealfall mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten nicht nur zu schützen, sondern diese auch zu fördern und

- die Ansatzpunkte präventiven Handelns neben dem Abbau psychischer Fehlbelastungen auch die Verbesserung beziehungsweise Stärkung individueller und sozialer Verarbeitungsmechanismen im Umgang mit psychischen Belastungen sein sollte.

Die Prävention im Arbeitsschutz ist heute nicht mehr allein auf die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beschränkt. Sie hat auch das Ziel, alle berufsbezogenen Risiken für die Gesundheit und das Leben der Beschäftigten zu vermeiden. Rechtlich umgesetzt wurde dieser Ansatz eines erweiterten Präventionsauftrags hauptsächlich durch die Übertragung der EU-Richtlinie 89/391/EWG in das nationale Arbeitsschutzrecht. Dies erfordert von den Betrieben eine möglichst frühzeitige Erfassung aller potenziellen arbeitsbezogenen Gefährdungen und im Bedarfsfalle ein angemessenes Gegensteuern.

Für die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland lautet der im SGB VII definierte Präventionsauftrag „mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren [...]“ zu sorgen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind im Betrieb alle mit der Arbeit einhergehenden Gefährdungen und Belastungen, die sich negativ auf die Sicherheit

oder Gesundheit der Beschäftigten auswirken können, zu ermitteln und zu reduzieren. Damit sind auch psychische Belastungen Thema der Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach SGB V und SGB VII sind die Unfallversicherungsträger darüber hinaus aufgefordert, in Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit den Krankenkassen zusammenzuarbeiten.

Über Möglichkeiten der Prävention wurde in der Literatur bereits viel referiert und diskutiert. Grenzen der betrieblichen Präventionsmöglichkeiten wurden bislang wenig beachtet. Diese ergeben sich unter anderem daraus, dass Betriebe in einem größeren, gesellschaftlichen Kontext stehen und arbeitsbedingte Belastungen durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Grenzen der betrieblichen Prävention resultieren aber auch daraus, dass der Mensch sich unabhängig vom Betrieb in einem sich wandelnden privaten und öffentlich-gesellschaftlichen Kontext befindet, der Veränderungen im Belastungsgeschehen für jeden Einzelnen mit sich bringt.

Das *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* bezieht alle Ebenen ein, die bei der Entstehung, der Ausprägung, der Ermittlung und dem Abbau psychischer Belastungen eine Rolle spielen. Diese Ebenen des Individuums, des Unternehmens und der Gesellschaft generieren ihre jeweils spezifischen Belastungen und beein-

flussen einander (siehe Kapitel „Dreiebenenmodell“).

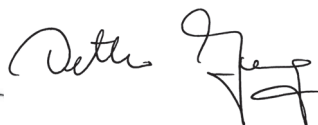
Zunächst werden gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die der Hintergrund vieler Auslöser psychischer Belastungen sind, betrachtet. Auslöser auf der betrieblichen Ebene werden in zwanzig Beiträgen differenziert dargestellt. Dabei werden insbesondere Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt und anhand von Praxisbeispielen veranschaulicht. Schließlich werden in der persönlichen Ebene insbesondere die Ressourcen und Kompetenzen, mit psychischen Belastungen umzugehen, dargestellt.

Die abschließenden Kapitel widmen sich den möglichen Folgen psychischer Fehlbelastungen – von der Montagsmüdigkeit bis zum Burnout. Auch hier werden praxisnahe Empfehlungen für die Prävention geboten.

Wir möchten mit dem *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*, an dem zahlreiche renommierte Fachautoren mitwirken, eine Hilfe für diejenigen bieten, die mit der Aufgabe des Erkennens und der Prävention psychischer Fehlbelastungen konfrontiert sind. Die Anregungen sind für alle Akteure im Bereich der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren geeignet. Wir möchten versachlichen, anregen und ermutigen, dieses schwierige Thema im Betrieb effektiv anzugehen.



Dirk Windemuth



Detlev Jung



Olaf Petermann

Dirk Windemuth | Detlev Jung | Olaf Petermann

Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Betrieb

Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf (*siehe Abb. 1, S. 14*) stellt das psychische Belastungsgeschehen in dem Geflecht von Beschäftigtem, Unternehmen und Gesellschaft dar. Der Beschäftigte selbst hat Ressourcen und Kompetenzen mit Belastungen umzugehen. Durch zu starke (Fehl-)belastungen oder nicht ausreichende Bewältigungsmöglichkeiten auf dieser individuellen Personenebene können dann beispielsweise psychische oder körperliche Erkrankungen mit verursacht werden. Zugleich wird in dem Dreiebenenmodell deutlich, dass der beschäftigte Mensch grundsätzlich zwei verschiedenen Belastungsquellen ausgesetzt ist: betrieblichen und außerbetrieblichen Belastungen. Die zweite, die mittlere Ebene ist die der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, also der Gesamtheit der Ereignisse und Gegebenheiten aus dem Arbeitsumfeld einer Person, die von außen psychisch auf ihn einwirken. Diese betrieblichen psychischen Belastungen auf der mittleren Ebene wurden in der Vergangenheit primär diskutiert, wenn es um die Frage der betrieblichen Prävention ging. Dies sind die:

- a) Betrieblichen Rahmenbedingungen
- b) Arbeitsaufgabe
- c) Soziale Arbeitsumgebung

- d) Arbeitsorganisation
- e) Materielle Arbeitsumgebung.

Außerbetriebliche, äußere Gegebenheiten stellen die dritte, die unterste Ebene dar. Diese haben einen mehr oder weniger starken Effekt auf die betrieblichen Belastungen (mittlere Ebene) und darüber auf den Beschäftigten (oberste Ebene). Überbetriebliche Rahmenbedingungen (Folgen der Globalisierung, die allgemeine Wirtschafts- und die spezielle Auftragslage, tarifliche und gesetzliche Regelungen zu Arbeitszeiten und Löhnen, die Verfügbarkeit qualifizierten Personals usw.) bestimmen Qualität und Quantität der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ebenso wie der demografische Wandel, die gesellschaftlichen Bedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr oder weniger ermöglichen und so weiter. Beispielsweise kann eine schlechte nationale oder globale wirtschaftliche Situation mit einer hohen Arbeitslosenquote Konkurrenzdruck unter Kollegen bewirken. Bei gleichzeitig geringer Bereitschaft oder fehlender Möglichkeit zum Arbeitgeberwechsel kann diese Situation für die Beschäftigten vermehrt zu lang anhaltenden Konflikten bis hin zu Mobbing führen. Auf

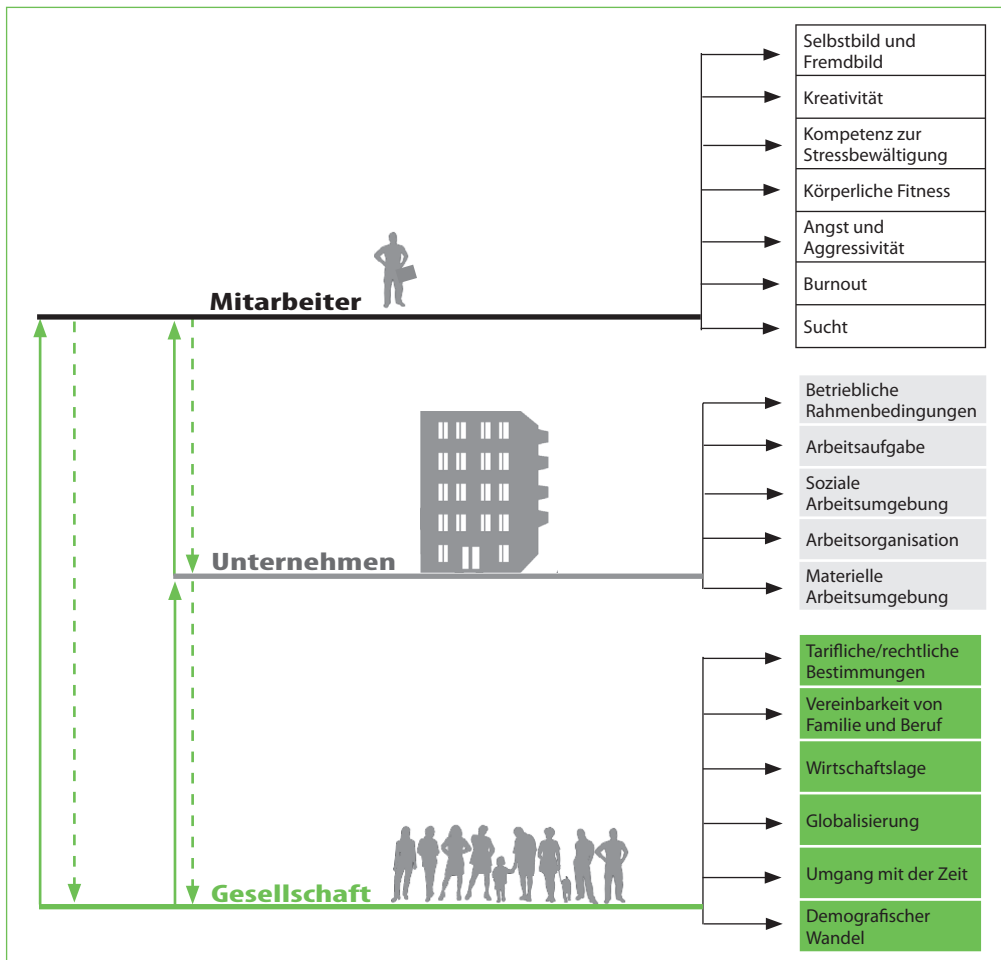


Abb. 1: Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf (eigene Darstellung, Motive: Fotolia)

diese überbetriebliche wirtschaftliche Ursache kann der Betrieb aber nur sehr begrenzt – wenn überhaupt – einwirken.

Diese äußeren Gegebenheiten wirken aber auch ohne das konkrete Beschäftigungsverhältnis unmittelbar auf den Menschen ein. Die Globalisierung, die technische Entwicklung, die wirtschaftliche Situation und so weiter haben auch auf die Menschen als Privatpersonen Effekte. Beispielsweise wird das Privatleben schneller, auch dort ist die Informationsdichte an-

gewachsen (neben Radio und Fernseher befinden sich Telefon, Handy, Privatmail, Internet, Mailbox und Anrufbeantworter usw. in der Mehrheit der Privathaushalte in Deutschland). Diese Veränderungen des Lebensstils wirken – unabhängig von Beruf und Betrieb – direkt auf den Menschen ein. Eine ganzheitliche Prävention kann deshalb nicht nur am Arbeitsplatz erfolgen, da damit nur ein Teil der Fehlbelastungen der Prävention überhaupt zugänglich ist. Betriebliche Präventionsmaßnahmen sind

darauf beschränkt, auf die (Fehl-)belastungen einzuwirken, die im Betrieb entstehen oder dort als Folge der überbetrieblichen Rahmenbedingungen ankommen.

Dieses Praxishandbuch befasst sich mit allen drei Ebenen: mit der beschäftigten Person, den betrieblichen Bedingungen, soweit sie für das psychische Belastungsgeschehen wichtig sind, und mit den außerbetrieblichen Gegebenheiten, die als gesellschaftliche Faktoren von außen auf

Qualität und Quantität der arbeitsbedingten psychischen Belastungen einwirken und zugleich auch außerberufliche Belastungen für den Menschen darstellen können. Hier liegen die Grenzen des Buches. Es wird nicht darauf eingegangen, inwieweit der Beschäftigte selbst wiederum auf die Gesellschaft und die betrieblichen Bedingungen Einfluss nimmt. Dies muss Gegenstand weiterer soziologischer Betrachtungen sein.

Olaf Petermann

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Arbeit und Beruf

Abstract

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen wirken direkt oder indirekt auf die Beschäftigten und können psychische Belastungen erzeugen. Die Qualität und Quantität der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz werden bestimmt durch überbetriebliche Rahmenbedingungen wie wirtschaftspolitische Faktoren, allgemeine Wirtschaftslage, Folgen der Globalisierung, rechtliche und gesetzliche Regelungen. Diese werden im Folgenden betrachtet.

Was kennzeichnet unsere heutige wirtschaftliche Situation? Wenn man die Frage unter dem Gesichtspunkt: „psychische Belastungen im Beruf“ stellt, fallen folgende Schlagworte: Globalisierung, digitale Revolution, Marktwirtschaft, Arbeitsplatz-Nomadentum. Oder die Situation wird beschrieben als ständiger Wandel in immer kürzerer Zeit.

Auf den ersten Blick bestätigen das die Statistiken nicht. Von der Struktur her entwickelte sich die heutige Wirtschaft in: Handel, Handwerk, Industrie, Dienstleistung, Landwirtschaft, Verwaltung, öffentlicher Dienst. Die Europäische Union unterteilt nach Verordnung 29/2002/EG die Wirtschaft in 17 Zweige (NACE). Darauf baut auch die deutsche amtliche Statistik auf. Nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (*Ausgabe 2008, WZ 2008*)

unterscheidet man folgende Wirtschaftszweige:

- A. Land- und Forstwirtschaft
- B. Fischerei und Fischzucht
- C. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
- D. Verarbeitendes Gewerbe
- E. Energie und Wasserversorgung
- F. Baugewerbe
- G. Handel
- H. Gastgewerbe
- I. Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- J. Kredit- und Versicherungsgewerbe
- K. Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen
- L. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- M. Erziehung und Unterricht

- N. Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- O. Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen
- P. private Haushalte mit Personal
- Q. exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Die Systematik der Wirtschaftszweige hat sich seit Jahrzehnten nicht wesentlich geändert. Aber es gibt Veränderungen bei der Zahl der Beschäftigten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen: Mehr Beschäftigte sind heute im Bereich Handel und Verwaltung tätig, rückläufig ist die Zahl der Beschäftigten im Bergbau und im Baugewerbe, beim verarbeitenden Gewerbe und auch in der Land- und Forstwirtschaft.

In den Statistiken der gewerblichen Berufsgenossenschaften werden die Veränderungen noch deutlicher. Die Berufsgenossenschaften sind branchenorientiert aufgestellt. Jede Berufsgenossenschaft führt einen Gefahrtarif, in dem die Gewerbezweige nach ihren Gefährdungen gegliedert sind. Es existieren über 200 Gefahrtarifstellen bei allen Berufsgenossenschaften. Betrachtet man die Entwicklung der Versicherungszahlen, so ist zunächst festzustellen, dass sich die Gesamtbeschäftigtenzahl nicht wesentlich geändert hat. Von großer Bedeutung sind auch konjunkturelle Schwankungen. Sie erhöhen oder senken kurzfristig die Versicherungszahlen in einer Gefahrtarifstelle. Manchmal werden auch dauerhafte Änderungen eingeleitet.

Ein Trend in der Arbeitswelt fällt auf: In Deutschland hat körperlich schwere Arbeit stark abgenommen. Die Wirtschaftszweige Bergbau, Steine, Erden, Bau und Metall (klassische Metallindustrie) verzeichnen rückläufige Versicherungszahlen. Hierfür verantwortlich ist zum einen die technologische Entwicklung von der Handarbeit zu mehr Industrieprodukten, die automatisiert

– ohne Menschenhand – gefertigt werden. Vor allem aber wird körperlich belastende Arbeit ins Ausland verlagert oder sie wird durch ausländische Arbeitskräfte, zum Beispiel auf deutschen Baustellen, durchgeführt.

Die Zahl der Arbeitsplätze in Büro und in kaufmännischen und verwaltenden Dienstleistungen hat nach den Statistiken der gewerblichen Berufsgenossenschaften stark zugenommen. Schätzungsweise sind in Deutschland über 20 Millionen Bildschirmarbeitsplätze entstanden. Zuwachs verzeichnen auch die modernen Industrien, wie zum Beispiel chemische Industrie, feinmechanische und optische Industrie und Elektrotechnik.

Die Arbeitsplätze in diesen Branchen sind nicht mehr durch körperliche Arbeit geprägt, sondern ähneln Büroarbeitsplätzen: Bildschirm und Tastatur sind prägende Arbeitsmittel. Auch im Handwerk hat der Anteil an körperlicher Arbeit abgenommen.

Unverändert erscheint die Relation zwischen Klein- und Mittelbetrieben einerseits und Großbetrieben andererseits. Es ist allerdings ein starker Veränderungsprozess zu beobachten. Wir verzeichnen einerseits eine große Zahl von Fusionen. Es entstehen größere neue Unternehmen. Gleichzeitig ist ein gegenläufiger Prozess zu beobachten, den man unter dem Schlagwort „Outsourcing“ zusammenfassen kann. Unternehmen gliedern Betriebsteile samt Personal aus oder übertragen Aufgaben auf Dritte. Viele Unternehmen legen sich eine Konzernstruktur zu. Eine Holding hat rechtlich selbstständige Töchter- und Enkel-Unternehmen, was zu mehr Unternehmen führt.

In der Summe scheint die Relation zwischen Großbetrieben und Kleinbetrieben zwar stabil zu sein, aber es ist ein ständiger Wechsel zu verzeichnen.

Während noch bis in die fünfziger und sechziger Jahre des letzten Jahrhunderts Stabilität der Branchen und Gewerbezweige zu beobachten war, verzeichnen wir heute einen ständigen Wandel.

Arbeit und Beruf in Unternehmen

Arbeit und Beruf werden heute zumeist ausgeübt in gesellschaftlichen Unternehmen wie Aktiengesellschaften, GmbHs, KGs, aber auch in Einzelunternehmen, besonders im Handwerk und im mittelständischen Bereich, sowie in Behörden und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die Zahl der abhängig Beschäftigten überwiegt bei weitem die Zahl der Selbstständigen und Unternehmer.

Das abhängige Beschäftigungsverhältnis nach § 75 SGB IV zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Der Beschäftigte arbeitet weisungsgebunden. Die Weisungen erteilen der Unternehmer oder der Vorgesetzte. Die Weisungsgebundenheit ist Grundlage für hierarchische Strukturen mit verschiedenen Führungsebenen, insbesondere in Großbetrieben. Es entstehen Weisungsstrukturen, die mit Führungsstrukturen gleichzusetzen sind. Sie werden in Organigrammen dargestellt. Stellenbeschreibungen legen Über- und Unterstellungen fest. Nur ausnahmsweise sind Beschäftigte von der Weisungsgebundenheit freigestellt, so zum Beispiel Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, aber nur soweit sie im Rahmen ihrer Fachkunde handeln.
- Als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung erhält der Beschäftigte Arbeitsentgelt (früher: Lohn und Gehalt). Weitere Ansprüche sind Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsanspruch.
- Nach dem Arbeitsschutzgesetz und dem SGB VII hat der Beschäftigte Anspruch

auf Schutz vor Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Der Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren umfasst auch den Schutz vor psychischen Fehlbelastungen durch Arbeit.

Arbeitsverhältnisse unterliegen grundsätzlich dem Privatrecht. Sie bedürfen der gegenseitigen Annahme eines Vertrages. Sie sind frei gestaltbar. Gesetzliche Vorgaben, wie zum Beispiel die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, müssen jedoch beachtet werden. Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes dürfen – selbst bei Einvernehmen von Unternehmer und Beschäftigten – nicht ausgeschlossen werden. Solche Vereinbarungen im Arbeitsvertrag wären unwirksam.

Während sich gesetzliche Vorgaben noch an tayloristischen Vorstellungen orientieren – der Beschäftigte als „Rädchen“, nicht selbstständig handelnder Akteur im Betrieb – wird heute immer mehr eigenverantwortliches Handeln von Beschäftigten abverlangt.

Viele Unternehmen delegieren Aufgaben an die Basis und lösen mit Zielvorgaben detaillierte Weisungen ab durch Rahmenvorgaben.

- Tayloristische Strukturen werden durch Teamarbeit und Teamverantwortung abgelöst.
- In vielen Betrieben werden hierarchische Strukturen durch Projektarbeit aufgelockert.

Aus betriebswirtschaftlichen Gründen werden nicht nur Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse an die Basis übertragen, sondern auch betriebliche Risiken.

Eigene Arbeitskräfte werden ausgegliedert, aber bleiben zum Beispiel als freie Mitarbeiter, Subunternehmer oder Franchising-Unternehmen gebunden. Das ist legal, soweit es sich nicht um Scheinselbst-

ständigkeit handelt. Das wäre dann der Fall, wenn arbeitnehmerrechtliche Weisungsbefugnis besteht, aber das unternehmerische Risiko auf den dann nur zum Schein Selbstständigen übertragen worden wäre.

„Klassisch“ abhängig beschäftigt sind auch Beschäftigte nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (auch Zeitarbeit, Arbeitnehmerleihe oder Personalleasing genannt). Ihre Zahl ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Für 2007 gibt die Bundesagentur für Arbeit ihre Zahl mit 731.152 an. Sie werden heute nicht nur bei besonderem Personalbedarf eingesetzt, sondern mehr oder weniger dauerhaft. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verpflichtet Entleiher und Verleiher zum Arbeitsschutz wie bei anderen Beschäftigten auch. Die Statistiken der Berufsgenossenschaften weisen allerdings für Leiharbeiter höhere Unfallzahlen aus; die gesundheitliche Gefährdung bei der Arbeit wird als größer eingestuft. Trotz der vermehrten Ausgliederung von Aufgaben und Beschäftigten aus den Unternehmen und dem steigenden Einsatz von Leiharbeitern dominiert in der Volkswirtschaft der Bundesrepublik nach wie vor die abhängige Beschäftigung.

Marktwirtschaft

Eine wichtige Rahmenbedingung für Arbeit und Beruf ist die Marktwirtschaft. Nach ihrem Prinzip funktionieren heute fast alle Volkswirtschaften. Man kann unterschiedliche Formen der Marktwirtschaft, wie die soziale, freie, wohlfahrtsorientierte und andere unterscheiden. Plan- oder Zentralverwaltungswirtschaften sind die Ausnahme, insbesondere, nachdem die Staaten des so genannten Ostblocks (Rat für gegenseitige Wirtschaftshilfe) unter Führung der Sowjetunion nicht mehr existieren.

Die Marktwirtschaft ist dezentral angelegt. Es existieren selbstständige Einheiten (Betriebe, Unternehmen), die unabhängig vom Staat handeln. Sie sind auf Gewinn ausgelegt. Getätigte Ausgaben müssen durch Einnahmen in mindestens gleicher Höhe gedeckt werden. Als maßgebliche Kennzahl wird der Return on Investment ausgewiesen. Unter diesem Gesichtspunkt werden auch Arbeitsplätze betrachtet. Ausgaben für einen Arbeitsplatz müssen durch entsprechende Einnahmen gedeckt werden.

Die Betriebe und Unternehmen sind am Markt tätig. Sie bieten Produkte und Dienstleistungen an. Für ihren Unternehmenszweck werden Produkte und Dienstleistungen eingekauft. Es entsteht ein Kreislauf mit gegenseitiger Abhängigkeit.

Da sich die Situation am Markt ständig ändert, steht die Ausgaben-/Einnahmensituation des Betriebes besonders im Blickpunkt. Dies gilt auch für Arbeitsplätze. Die Zahl der Arbeitsplätze muss entweder erhöht oder reduziert werden. Der Inhalt der Arbeit ändert sich unter dem Gesichtspunkt der Produktivität. Es ist ständiges Ziel, die Arbeitsproduktivität zu steigern.

Je nach Wirtschaftsbranche ist der Wandel unterschiedlich. Angebot und Nachfrage sind in manchen Bereichen stabil (z.B. Gesundheitswesen), in anderen eher dynamisch. Besonders konjunkturabhängig ist die Bauwirtschaft, aber auch die Konsumgüterproduktion.

Einfluss auf die wirtschaftliche Lage eines Betriebes haben auch konkurrierende Anbieter, wenn sie billiger anbieten. Auch das wirkt sich auf die Arbeitsplätze und die Arbeit aus. Häufig muss für weniger Lohn und Gehalt mehr gearbeitet werden.

Die Marktwirtschaft beruht auf der Gewerbefreiheit, die im 19. Jahrhundert eingeführt wurde. Marktwirtschaft kann mit