

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	v
Gesundheit und Gesundheitsförderung in der flexiblen Arbeitswelt: Ein Überblick	vii
A. DUCKI	
A. GESUNDHEIT IN DER FLEXIBLEN ARBEITSWELT: CHANCEN NUTZEN – RISIKEN MINIMIEREN	
Einführung/Problemaufriss	
1 Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt – Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit	3
D. SAUER	
1.1 Entgrenzung von Arbeit – ein gesellschaftlicher Umbruchprozess	3
1.2 Entgrenzung – ein mehrdimensionales Projekt	4
1.3 Entgrenzung und gesundheitliche Risiken	11
1.4 Fazit: Entgrenzung – ein zwiespältiger Prozess	12
Literatur	13
2 Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken.	15
S. PFEIFFER	
2.1 Internet und mobile Geräte als Enabler von Entgrenzung	15
2.2 Mobile Technik, Arbeit und Gesundheit: Entwicklung und Forschungsstand	16
2.3 Soziale Gestaltung (auch) des Technischen als Chance	20
Literatur	21
3 Flexibilisierung der Arbeitswelt aus Unternehmenssicht: Chancen und Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	23
A. BÖHNE, N. BREUTMANN	
3.1 Einführung	23
3.2 Wie stehen junge und künftige Beschäftigte zu diesen Veränderungen?	24
3.3 Was ist bereits Realität in Unternehmen mit flexiblen Arbeitsformen?	25
3.4 Wie kann diese Arbeitswelt gemäß der bewährten Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards gestaltet werden? – Chancen und Risiken sowie Möglichkeiten und Grenzen aus Arbeitgeberblick	25
3.5 Wie können Unternehmen Arbeitsbeziehungen bei flexibler, überwiegend mobiler Tätigkeit verantwortlich gestalten?	26
3.6 Fazit	26
Literatur	27

4 Prekäre oder regulierte Flexibilität? Eine Positionsbestimmung 29
H.-J. URBAN, K. PICKSHAUS

4.1 Einleitung 29

4.2 Flexibilitätsstrategien 30

4.3 Permanente Restrukturierung und Gesundheit 31

4.4 Flexible Arbeitszeiten als Gesundheitsrisiko 34

4.5 Gute Arbeit als Orientierungspunkt regulierter Flexibilität 36

 Literatur 37

Formen und Folgen der Entgrenzung

Zeitliche Entgrenzung

5 Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung 39
K. ZOK, H. DAMMASCH

5.1 Einleitung 39

5.2 Ergebnisse 40

5.3 Fazit 51

 Literatur 52

**6 Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit – Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit
bei Rufbereitschaft 53**
J. DETTMERS, T. VAHLE-HINZ, N. FRIEDRICH, M. KELLER, A. SCHULZ, E. BAMBERG

6.1 Einleitung 53

6.2 Risiken ständiger Erreichbarkeit 54

6.3 Wirkungen von ständiger Erreichbarkeit auf das Wohlbefinden –
 Ergebnisse des BMBF-Projekts RUF 55

6.4 Fazit 59

 Literatur 59

7 Arbeitsunterbrechungen als tägliche Belastungsquelle 61
T. RIGOTTI, A. BAETHGE, G. FREUDE

7.1 Zur Relevanz von Arbeitsunterbrechungen 61

7.2 Methode 63

7.3 Ergebnisse 64

7.4 Diskussion 67

 Literatur 68

Räumliche Entgrenzung

8 Erfolgsgeschichte Telearbeit – Arbeitsmodell der Zukunft 71
C. FLÜTER-HOFFMANN

8.1 Entwicklung der Telearbeit seit den 1990er Jahren 71

8.2 Verbreitung der Telearbeit heute in Deutschland und im Ausland 75

8.3 Ausblick 76

 Literatur 77

9	Berufsbedingte Mobilität	79
	H. PARIDON	
9.1	Einleitung	79
9.2	Belastungen und Gesundheit beruflich Mobiler	81
9.3	Prävention	85
9.4	Fazit	87
	Literatur	87
10	Zukunftsmodelle der Arbeit	89
	J. HOFMANN	
10.1	Wissensarbeit als Megatrend	89
10.2	Formen der Flexibilisierung	90
10.3	Gestaltungsbereiche der Zukunftsmodelle der Arbeit	91
10.4	Fazit	94
	Literatur	95
 Arbeitsvertragliche Dimensionen		
11	Flexibel ohne Grenzen? – Belastungen, Anforderungen und Ressourcen von Freelancern	97
	J. CLASEN	
11.1	Einleitung	97
11.2	Die Studie	100
11.3	Diskussion	104
11.4	Fazit: Der Flexibilität Grenzen setzen	105
	Literatur	106
12	Flexible und atypische Beschäftigung: Belastungen und Beanspruchung	109
	N. GALAIS, C. SENDE, D. HECKER, H.-G. WOLFF	
12.1	Atypische und flexible Beschäftigung	109
12.2	Flexibler Mitarbeiterinsatz aus Unternehmenssicht	110
12.3	Auswirkungen von flexibler Beschäftigung auf das Mitarbeitergefüge im Unternehmen	111
12.4	Belastungen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen	113
12.5	Gesundheit und Wohlbefinden von flexibel Beschäftigten	115
12.6	Einflussfaktoren auf die Gesundheit und das Wohlbefinden	117
12.7	Empfehlungen für die Praxis	118
12.8	Fazit	119
	Literatur	119

Umgang mit Entgrenzung

13 Umgang mit Entgrenzung aus juristischer Perspektive 123
F. ACHILLES

13.1 Versetzungen 123

13.2 Arbeitszeit 124

13.3 Entgrenzung sozialer Rollen 127

13.4 Fazit 128

13.5 Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse 128

13.6 Das Arbeitsrecht als Stabilisator und notwendiger Ausgleichsfaktor 128

Literatur. 129

Betriebliche Ansatzpunkte und Umgangsmöglichkeiten

**14 Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel
des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance
in der Kultur von Unternehmen“ 131**
M. REXROTH, A. PETERS, KH. SONNTAG

14.1 Ausgangslage 131

14.2 Das Projekt 132

14.3 Fazit 136

Literatur. 137

15 Change-Management stets mit BGF und Resilienz verknüpfen 139
H. KOWALSKI

15.1 Veränderungsprozesse erwarten Flexibilität 139

15.2 Veränderungen machen Stress 140

15.3 Change-Management in Veränderungsprozessen 141

15.4 Mit Resilienz robuster werden 142

15.5 Fazit 144

Literatur. 145

16 Work-Life-Balance 147
W. GROSS

16.1 Einleitung 147

16.2 Work-Life-Balance und 148

16.3 Work-Life-Balance und Gender Mainstreaming 150

16.4 Die Fünf Säulen der Identität 154

16.5 Fazit 156

Literatur. 156

17 Projekt BidA – Balance in der Altenpflege	157
K. BAYER, S. HILLER	
17.1 Ausgangssituation	157
17.2 Projektbeschreibung BidA	158
17.3 Analysen zur betrieblichen Gesundheitssituation	159
17.4 Analyse der gesundheitlichen Belastungen	160
17.5 Umsetzung des Projekts BidA	162
17.6 Maßnahmen des Projekts	164
17.7 Evaluationsvorhaben und erste Erkenntnisse	166
Literatur	168
18 Stabilität und Flexibilität – Ressourcen zur nachhaltigen Erhaltung von Gesundheit und Wohlbefinden	169
C. BAHAMONDES PAVEZ, N. SCHIML, H. SCHÜPBACH	
18.1 Einleitung	169
18.2 Stabilität und Flexibilität in Arbeitsprozessen und die Relevanz von Ressourcen	170
18.3 Personale, soziale und organisationale Ressourcen zur Bewältigung von Flexibilitätsanforderungen – eine empirische Studie	172
18.4 Ergebnisse	174
18.5 Fazit – Ansätze zum Umgang mit Stabilität und Flexibilität	179
Literatur	180
Individuelle Erholungsmöglichkeiten und persönliche Bewältigungsstrategien	
19 Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit	181
R. RAU	
19.1 Vom Stress zur Erschöpfung	181
19.2 Erholung als potenzieller Mediator zwischen Beanspruchung und Fehlbeanspruchungsfolgen	182
19.3 Was ist heute anders in der Arbeitswelt als vor 10 bis 20 Jahren und welcher Zusammenhang besteht zur Erholung?	183
19.4 Fazit: Erholung als Indikator für die Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen	188
Literatur	189
20 Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement	191
A. KRAUSE, C. DORSEMAGEN, J. STADLINGER, S. BAERISWYL	
20.1 Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Theoretische Annahmen	191
20.2 Flexible Arbeitszeiten ohne Zeiterfassung am Beispiel der Schweiz	193
20.3 Befunde aus Fallstudien	195
20.4 Bausteine für ein BGM-Maßnahmenpaket	200
Literatur	201

21 Subjektivierte Selbstsorge als Bewältigungsstrategie	203
C. WEISS	
21.1 Einleitung	203
21.2 Gegenstand und Zielsetzung der Untersuchung	204
21.3 Die „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit	204
21.4 Subjektivierte Selbstsorge	205
21.5 Samplestruktur und Methode	206
21.6 Ergebnisse.	207
21.7 Fazit	208
Literatur	209

Beispiele aus der Unternehmenspraxis

22 Die gesundheitsförderliche Gestaltung flexibler Arbeit durch Investitionen in das Sozialvermögen – Das Beispiel der MEYRA PRODUKTION GmbH	211
M. STEINKE, E. MÜNCH, R. BAUMANN, S. LÜKERMANN	
22.1 Einleitung	211
22.2 Flexible Arbeit bei der MEYRA PRODUKTION Kalldorf GmbH	212
22.3 Ergebnisse der Organisationsdiagnose im Jahr 2006	213
22.4 Maßnahmen zur Förderung des Sozialkapitals und der Arbeitsbedingungen	214
22.5 Ergebnisse der Organisationsdiagnosen in den Jahren 2008 und 2010	216
22.6 Fazit	218
Literatur	219
23 Förderung der Gesundheitskultur und Umgang mit der Flexibilisierung von Arbeit bei Vattenfall Europe	221
C. GLAW, J. PILLEKAMP, B. RADKE-SINGER, A. UHLIG	
23.1 Herausforderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Vattenfall Europe	221
23.2 Ganzheitliches Gesundheitsmanagement als entscheidender Wettbewerbsfaktor	222
23.3 Konkrete Zielsetzung und pragmatische Umsetzung des BGM	223
23.4 Konzernweite Instrumente	224
23.5 Unternehmensbeispiel Vattenfall Europe Sales GmbH	226
23.6 Fazit	230
Literatur	231
24 Sicherung von Leistungsfähigkeit und Wohlfühl in flexibler werdenden Produktionssystemen	233
A. ENDERLING, E. ZIMMERMANN	
24.1 Einführung	233
24.2 Wandlungsbedarf durch Herausforderungen an das Unternehmen und die Beschäftigten	234
24.3 Antworten auf die Herausforderungen: Flexibilisierung in Struktur und Handlung	234
24.4 Betriebliche Gesundheitsförderung als Handlungsansatz in Veränderungsprozessen	235
24.5 Analyse der IST-Situation	236
24.6 Betriebliche Umsetzung	240
24.7 Bewertung der Interventionen und Sicherung von Nachhaltigkeit	241
24.8 Gesundheitschancen in Flexibilisierungsprozessen – erste Schlussfolgerungen	241
Literatur	242

25 Veränderung ohne Grenzen – und wo bleibt die Gesundheit? Neue Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) . . .	243
H. PFAUS, M. DRUPP	
25.1 Einleitung	243
25.2 Zielsetzungen des Teilprojekts „Gesundheit und betriebliche Veränderungen“	245
25.3 Methodisches Vorgehen zur Ist-Analyse	245
25.4 „Restrukturierung, Reorganisation und Veränderung“ – Begriffe mit vielen Deutungen – ein Versuch der Konkretisierung und Abgrenzung	245
25.5 Ergebnisse der Workshops und Interviews	246
25.6 Wie wirken sich die vielfältigen Belastungen durch Restrukturierungsvorhaben unabhängig von der Branche auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus?	249
25.7 Zusammenfassende Empfehlungen für gesundheitsgerechte Veränderungsprozesse.	251
25.8 Praktische Empfehlungen für die GKV	252
25.9 Schlussfolgerungen und Perspektiven	252
Literatur	253
26 Einblicke in die IBM – Flexible Arbeitsformen in einem global integrierten Unternehmen	255
M. MÜLLER-GERNDT, P. TRAUT	
26.1 Die Arbeitswelt verändert sich	256
26.2 Aufgaben der Personalführung in einer grenzenlosen Welt	260
26.3 Flexible Arbeitswelt bei IBM	261
26.4 Das Well-Being-Managementsystem von IBM	263
26.5 Fazit	265
Literatur	266
27 Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeit bei der TRUMPF GmbH + Co. KG	267
S. F. SCHLOSSER	
27.1 Was wird unter Flexibilisierung der Arbeit verstanden?	267
27.2 Einfluss der Flexibilisierung auf die Instrumente der betrieblichen Gesundheitspolitik – von der stabilen Arbeitswelt zur flexiblen Arbeitswelt: Eine Analyse	268
27.3 Wie kann ein Unternehmen die Instrumente der betrieblichen Gesundheitspolitik an die Veränderungen der Lebens- und Arbeitswelt anpassen?	274
27.4 Zusammenfassung	277
Literatur	277
Zukünftige Perspektiven einer gesundheitsförderlichen Flexibilität	
28 Flexibilisierung in der Arbeitswelt: Perspektiven arbeitsbezogener Gesundheitsförderung	279
G. BECKE	
28.1 Einleitung	279
28.2 Gesundheitsbezogene Implikationen der Flexibilisierung in der Arbeitswelt	280
28.3 Perspektiven arbeitsbezogener Gesundheitsförderung	283
28.4 Fazit	285
Literatur	286

B. DATEN UND ANALYSEN

29 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2011 291
M. MEYER, H. WEIRAUCH, F. WEBER

29.1 Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2011 291
Literatur 341

29.2 Banken und Versicherungen 342

29.3 Baugewerbe. 352

29.4 Dienstleistungen 363

29.5 Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau 376

29.6 Erziehung und Unterricht 387

29.7 Handel 398

29.8 Land- und Forstwirtschaft 408

29.9 Metallindustrie 418

29.10 Öffentliche Verwaltung 430

29.11 Verarbeitendes Gewerbe 441

29.12 Verkehr und Transport 458

30 Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV 469
K. BUSCH

30.1 Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen 469

30.2 Erfassung von Arbeitsunfähigkeit 470

30.3 Entwicklung des Krankenstandes 471

30.4 Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle 472

30.5 Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle 474

**31 Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten
in der Bundesverwaltung 477**
V. KRETSCHMER

31.1 Einführung 477

31.2 Handlungsfelder der Gesundheitsförderung in der unmittelbaren Bundesverwaltung 478

31.3 Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten 2010 480

31.4 Fazit 486
Literatur 487

Anhang

**1 Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme
(10. Revision, Version 2011, German Modification) 491**

**2 Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige
(Ausgabe 2008/NACE) 499**

Die Autorinnen und Autoren 503

Stichwortverzeichnis 525

Fehlzeiten-Report 2012

Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen
- Risiken minimieren

Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M.
(Hrsg.)

2012, XX, 528 S. 201 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-642-29200-2