

2 Theoretischer Hintergrund

„Mit Hilfe unseres rationalen Denkens ist es uns zwar gelungen, (...) alle nur denkbaren technischen Hilfsmittel zur Erleichterung des Lebens zu erfinden, sogar auf den Mond zu fliegen und ein erdumspannendes Kommunikations- und Informationsnetz aufzubauen. Aber die Probleme, die uns das Leben trotz all dieser Fortschritte bereitet, sind in den letzten Jahren eher größer als geringer geworden“ (Hüther zit. in Storch/Cantieni/Hüther/Tschacher 2010, S. 77).

Den Menschen in Deutschland geht es besser als früheren Generationen: Einkommen, Bildung, Lebenserwartung, Lebensstandard und Lebenschancen sind seit den 1950er Jahren kontinuierlich angestiegen (vgl. Dahrendorf 2007, S. 81). Allerdings verändern folgende sich gegenseitig beeinflussende „Megatrends“ die heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen massiv:

- Die Globalisierung der Weltwirtschaft,
- der gesellschaftliche Wertewandel,
- die steigende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutsamer geworden ist,
- der technologische Wandel und die damit verbundene Entwicklung zur Informationsgesellschaft (vgl. Rump 2008, S. 13).

Die Freiburger Schule lehrt, dass Wirtschaft, Politik und Gesellschaft eng zusammenhängen (vgl. Nefiodow 1996, S. 80, S. 42). Genannte Veränderungen gelten daher als Herausforderungen sowohl der Gesellschaft, Wirtschaft als auch der Individuen. Sie gehen mit einem Wandel der Arbeit einher (vgl. Loebe/Severing 2010, S. 5). Die Verdichtung der Erwerbsverläufe und das veränderte Rollenverständnis gleichberechtigter Geschlechter tragen zudem zu sinkenden Geburtenzahlen bei (vgl. Rump 2008, S. 11). Arbeits- und demografischer Wandel sind Folgen der übergreifenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesse. Genannte Veränderungen betreffen Wirtschaft und Gesellschaft und führen nicht selten dazu, dass Menschen Orientierung, Sicherheit und Halt verlieren, die sie jedoch suchen (vgl. Dahrendorf 2007, S. 53).

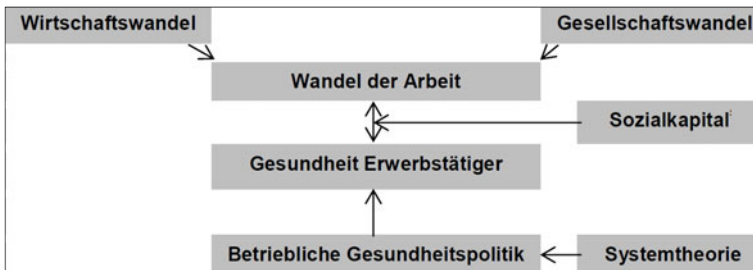
„Zeiten des Wandels (...) sind immer Zeiten der Auflösung. Wenn Neues kommt und Altes geht, dann opfern wir Vertrautes zugunsten des noch Unge-

prägen. (...) Solche Auflösung setzt Menschen frei, sie nimmt ihnen zugleich die Verlässlichkeit hergebrachter Bindungen“ (ebd., S. 35f).

Sennett (2000) ist der Ansicht, dass Veränderungen flexible Menschen erfordern, die sich ständig auf neue Aufgaben einstellen und bereit sind, sich Anforderungen anzupassen. Fraglich bleibt laut Weber et al. (2006), ob die geforderte Flexibilität nicht im Gegensatz zum menschlichen Stabilitätsbedürfnis steht (vgl. Jung/Nitzsche/Pfaff 2009, S. 30), da bereits heute vielfach psychische Belastungen resultieren (vgl. Buck 2003, S. 9). Bislang werden genannte Entwicklungstrends in der Forschung zu „Arbeit und Gesundheit“ ungenügend betrachtet (vgl. Badura 2007, S. 68f). Laut Friedrichs/Schröder (2006) gibt es wenige Studien zu gesundheitlichen Auswirkungen neuer Arbeitsentwicklungen. Die vorliegende Forschungsarbeit bindet diese Aspekte ein und legt den Fokus auf Gesundheit im Unternehmen und deren Förderung, wobei Möglichkeiten einer betrieblichen Gesundheitspolitik aufgezeigt werden, die auf dem Salutogenese-Modell, der Systemtheorie, dem Setting- und Sozialkapital-Ansatz basiert.

Der Theorieteil der Arbeit stellt zunächst die genannten „Megatrends“ einschließlich ihrer Konsequenzen bezüglich „Arbeit und Gesundheit Erwerbstätiger“ vor (Abb. 1). Da im Fallunternehmen eine Krise hinzukam und als Folge genannter Wandlungen zu verstehen ist, wird der betriebliche Veränderungsprozess (insb. Personalabbau) berücksichtigt.

Abbildung 1: Themen der Promotionsarbeit



Quelle: Eigene Darstellung²

2 Anmerkung: Im Sozialkapitalkontext werden immaterielle Arbeitsbedingungen als mögliche betriebliche Ressourcen betrachtet.

2.1 Gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungsprozesse

„Wenn ein Mensch urplötzlich aus seinem Bereich herausgerissen und in eine ganz andere Welt versetzt wird, in eine Welt mit anderen sozialen Verhaltensweisen, anderen Raum- und Zeitbegriffen, anderen Auffassungen über Arbeit, Liebe, Religion, (...) wenn ihm jede Hoffnung auf eine Rückkehr in seine frühere Welt genommen wird, dann wird er völlig verwirrt, zutiefst unsicher sein. Noch mehr verliert er allerdings jegliche Orientierung, wenn auch diese neue Welt in ständigem Wandel begriffen ist, wenn ihre Werte sich unaufhörlich verändern“ (Toffler 1970, S. 17f).

In diesem Kapitel geht es um folgende Veränderungsprozesse und deren Konsequenzen für Erwerbstätige:

- Gesellschaftswandel,
- demografischer Wandel,
- Wirtschaftswandel,
- Wandel der Organisationen und
- Wandel der Arbeit.

Die betriebswirtschaftlichen Themen werden aufgrund der Einbettung des Promotionsprojektes in ein Fallunternehmen besonders berücksichtigt.

2.1.1 Gesellschaftliche Veränderungsprozesse

„In einer Multioptionsgesellschaft, in der die Menschen in der Vielfalt der Optionen und Angebote zu ertrinken drohen, in der es keine gottgegebenen Prinzipien und kaum noch staatliche Weisungskultur gibt, ist der autonome Mensch in allen Lebensbereichen gefordert“ (Opaschowski 2008, S. 37).

Mit dem „sozialen Wandel“ oder „Gesellschaftswandel“ sind Veränderungen gemeint, welche neues Verhalten und veränderte Denkweisen erzeugen (vgl. Horx 2009, S. 27). Die Menschheit hat in diesem Kontext drei bedeutsame Entwicklungen vollzogen:

1. Die in der Steinzeit beginnende und über das Mittelalter hinaus anhaltende Agrarrevolution bestimmte mehrere Jahrtausende lang das Leben der Menschen, die zuvor als Nomaden in Gruppen lebten und sich von Früchten und der Jagd ernährten. Sie wurden sesshaft, es entstanden Dörfer, und Land wurde bewirtschaftet. In der daraus entstandenen feudal-agrarischen Gesellschaft war das Schicksal des Einzelnen durch seine Geburt bestimmt. Die Zugehörigkeit zur

Familie und Obrigkeiten gab Halt, soziale Identität und sicherte die Existenz, allerdings war der einzelne Mensch nicht frei, sondern abhängig (vgl. Nefiodow 2006, S. 4).

2. Vor etwa 250 Jahren veränderte die industrielle Revolution das Leben der Menschen in Europa. Sie verlief wesentlich schneller als die Agrarrevolution. Aus der Agrar- entwickelte sich eine Industriegesellschaft. Aus Bauern wurden Fabrikarbeiter, d.h. eine neue Klasse entstand: Aus einer Ständegesellschaft wurde eine Klassengesellschaft. Aus Dörfern entstanden Großstädte. Aus Groß- wurden Kleinfamilien, die seitdem als „Normaltypus der Moderne“ gelten und von Arbeitsteilung geprägt sind: Während der Mann die Rolle des Familienernährers übernimmt, kümmert sich die Frau um Erziehung und Haushalt (Klein 2011, S. 153). „Menschenbeziehungen, Weltwahrnehmungen, Produktion und Arbeitsformen gerieten unter den Bann (...) der Maschine“ (Toffler 1980, S. 39).

3. Mit dem technischen Fortschritt wuchs der gesellschaftliche Wohlstand und Distanz zu anderen Menschen wurde möglich, da keine Abhängigkeit existiert. Damit ergibt sich eine ausgeprägte Individualisierung: Seit den 1970er Jahren gilt die eigene Entwicklung als persönliche Angelegenheit, eigene Entscheidungen müssen getroffen und Orientierung selbst geschaffen werden (vgl. Ehrenberg 2008, S. 18). Aus dem standardisierten Lebenslauf entwickelt sich eine Wahlbiografie. Für beide Geschlechter eröffnen sich Freiheit, Chancen und Wege der Selbstverwirklichung in allen Lebensbereichen (vgl. Dahrendorf 2007, S. 16).

Als Aufgabe der Gesellschaft gilt die Förderung der Eigeninitiative und Eigenverantwortung, statt nur Disziplin zu verlangen. Damit entstehen jedoch neue Schwierigkeiten, denn Freiheit überfordert viele, obwohl sie gewollt ist: Jeder hat die Macht, selbst zu bestimmen, muss allerdings ständig Entscheidungen treffen und kann scheitern (vgl. Horx 2009, S. 45ff). Deswegen besteht die Annahme, dass wir uns im Übergang zu einer Risikogesellschaft befinden (vgl. Inqa/baua 2008, S. 7). Es wird vermehrt über Risiken debattiert, welche zu bewältigen oder zu verhindern sind (vgl. Beck 2007, S. 99):

„Die Menschen sind nicht verarmt, sondern oft wohlhabend, leben in einer Gesellschaft des Massenkonsums und des Überflusses (...) sind meist gut gebildet und informiert, aber haben Angst, fühlen sich bedroht und engagieren sich, um (...) ihre realistisch-pessimistischen Zukunftsvisionen (...) gezielt zu verhindern“ (Beck 1986, S. 69).

Menschen werden heute aktiv, um die Schwierigkeiten von Morgen zu lösen, d.h. sie leisten Vorsorge, um zukünftigen Problemen zu entgehen und „das Schlimmste“ zu vermeiden (ebd., S. 65). Da Individuen allerdings nicht wirklich wissen, was in Zukunft stattfindet, wird das Leben unkalkulierbar. Dementsprechend können heutige Entscheidungen zu möglichen Folgefehlern führen. Fehler wiederum werden dem Individuum zugesprochen, das Entscheidungen selbst

getroffen hat. Die daraus resultierende Unsicherheit des Individuums wächst bei gleichzeitig erhöhtem Bedürfnis nach Sicherheit (vgl. Sennett 2000, S. 34ff): Menschen haben Angst zu scheitern und Angst vor der Zukunft (vgl. Precht 2007, S. 23). Viele „streben nach Sicherheit und opfern Freiheit und Selbstbestimmung. Dabei erreichen sie meist gar nicht die [gewünschte] Sicherheit“ (ebd., S. 349f). Sie empfinden Freiheit als Last und erleben sich als „Opfer der Umstände und sind unzufrieden“ (Sprenger 2010, S. 9f). Grünwald (2013) zufolge sehen sich viele Menschen „umstellt von Krisen, die einfach nicht vergehen wollen. Zwar gab es auch in früheren Zeiten Krisen, aber die schienen endlich, sie wurden irgendwann einmal Vergangenheit, weil sie ausgestanden oder behoben waren“ (ebd., S. 16). Aus Becks Sicht ist nicht klar, ob sich Risiken tatsächlich oder „unser Blick für sie verschärft hat“ (ebd., S. 73). Während das Ideal der Klassengesellschaft Chancengleichheit ist, ist dies in der Risikogesellschaft die Sicherheit. Dieses Wertesystem verdeutlicht die „Verschiebung einer ungleichen Gesellschaft Richtung unsicherer Gesellschaft“ (Beck 1986, S. 65). Mit dem Gesellschaftswandel werden „Menschen aus den Sozialformen der industriellen Gesellschaft - Klasse, Schicht, Familie, Geschichtslagen (...) - freigesetzt (...), ähnlich wie sie im Laufe der Reformation aus der weltlichen Herrschaft der Kirche in die Gesellschaft „entlassen“ wurden“ (ebd., S. 115). Beck (2007) bezeichnet dies als „Entwurzelung ohne Verwurzelung“: Menschen werden auf sich selbst zurückgeworfen (ebd., S. 107). Dahrendorf (2007) kritisiert, dass „Lebenschancen nur dann Sinn [haben], wenn die Optionen eingebettet bleiben in Koordinaten der Solidarität, der Zugehörigkeit und der Zusammengehörigkeit“ (ebd., S. 148). Wie keine andere Gruppe bietet dafür die intakte Familie die besten Voraussetzungen (vgl. Nefiodow 1996, S. 37ff).

„Man hat die Familie als den „großen Stoßdämpfer“ der Gesellschaft bezeichnet, als den Ort, wohin das (...) Individuum nach der täglichen Auseinandersetzung mit der Welt zurückkehrt, als einzige gesicherte Zuflucht in einer Umgebung, die sich immer mehr und immer schneller verändert“ (Toffler 1970, S. 188). Dies wird schwieriger, da traditionelle Instanzen ihre Bedeutung verlieren bzw. menschliche Beziehungen sich verändern (vgl. Eagleton 2010, S. 38): „Liebe, Treue, Freundschaft können selbst gestaltet werden“, wodurch verschiedene Lebensformen (z.B. Lebensabschnittspartner, Wochenendehen, Patchworkfamilien) entstehen (Horx 2009, S. 45f). „Es ist nicht mehr klar, wer mit wem wie lange zusammenbleibt, wer mit wem welche Kinder aufzieht, wer wen wann und wie lange pflegt oder ob jemand im Alter überhaupt gepflegt werden will. (...) Es ist nicht mehr klar, wer morgens die Brötchen holt, schmiert, geschweige denn wer sie für wen verdient“ (Klein 2011, S. 159f).

Der Wandel der Familie hängt mit dem Wandel der Geschlechtsrollen zusammen: Die Rolle der Frau ist nicht mehr ausschließlich auf Erziehung und

Haushalt beschränkt, d.h. Frauen gehen vermehrt arbeiten (vgl. Siegrist 2009, S. 12). Dadurch, dass immer häufiger beide Partner arbeitstätig sind, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größere Rolle (vgl. Rump 2008, S. 13).

Kowalski (2009) zufolge existieren vermehrt kinderlose Paare, Singles bzw. hohe Scheidungsraten (vgl. ebd., S. 12). Dahlke (2003) erklärt dies mit einer stärkeren Fokussierung auf individuelle Bedürfnisse: Unterschiede werden häufig stärker betont als Gemeinsamkeiten, wodurch der Kontakt der Menschen (z.B. Freundschaften, Partnerschaften) erschwert wird. Es fällt schwerer spezifische Interessen und Wertvorstellungen zu teilen (vgl. ebd., S. 48). Möglichkeiten zur Selbsterfüllung bestehen, führen jedoch häufiger zur Vereinsamung (vgl. Toffler 1980, S. 370). Was Menschen verbindet, ist Unverbindlichkeit, wobei die Sehnsucht nach Gemeinschaft, Geborgenheit und Solidarität bleibt. Letztere bedürfen einer höheren Verbundenheit und gegenseitiger Verantwortung sowie Zeit, die aus Sicht vieler Menschen durch das schnelle Lebenstempo immer schwieriger bereitzustellen ist. Vertrauensbildung im zwischenmenschlichen Umgang als auch bei Wirtschaftsbeziehungen gilt daher als eine der großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts (vgl. Opaschowski 2008, S. 39f).

Neben dieser Entwicklung ist ein weiterer Wandel der Gesellschaft durch die digitale Revolution festzustellen: Mit der weltweiten Vernetzung kommt es zur stärkeren Globalisierung, die dazu führt, dass Raum und Zeit unbedeutender werden (vgl. Klein 2011, S. 158f). Porat (1977) nannte diese neue Gesellschaftsform „Information Society“, Lane (1966) bezeichnete sie als „Wissens-“, Fuchs (1968, 1980) als „Dienstleistungs-“ und Bell (1979) als „Postindustrielle Gesellschaft“ (vgl. baua/inqa.de 2008a, S. 7, 131). Alle gaben die Zunahme von Wissen bzw. Information als Merkmal an.

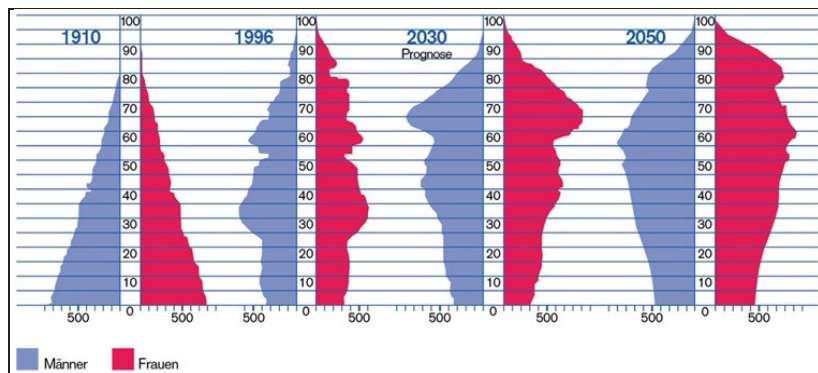
Grünwald (2013) äußert, dass Menschen heute „das Gefühl [haben], sich mitten in einer (.) Zeitenwende zu befinden. Aber keiner weiß, wohin die Reise geht“ (ebd., S. 17).

2.1.2 Demografischer Wandel

Schon seit 100 Jahren ist der demografische Wandel ein wichtiges Gesellschaftsthema. Er wird häufig als „Bedrohung des gesellschaftlichen Zusammenlebens im Alltag und des materiellen Wohlstands im Besonderen empfunden“ (Sachverständigenrat/Statistisches Bundesamt 2011, S. 1). Mit dem Begriff wird die gewandelte Zusammensetzung der Gesellschaft beschrieben (vgl. BMAS 2013, S. 6). Gemeint sind Veränderungen bezüglich der Altersstruktur der Bevölkerung (vgl. Gabler Verlag 2011, o. S.) (Abb. 2). Dabei werden Geburtenrate, Familien-

bildung, Lebenserwartung, Wanderung und Jahrgangsverteilung in der Gesamt- bzw. Erwerbsbevölkerung betrachtet (vgl. Buck et al. 2002, S. 10): Während die Lebenserwartung angestiegen ist, sind die Geburtenzahlen in Deutschland zurückgegangen. Erstere Entwicklung hängt im Wesentlichen mit Fortschritten der medizinischen Versorgung und verbesserten Hygienestandards zusammen. Die Verdichtung der Berufs- und Erwerbsverläufe und das veränderte Rollenverständnis führen zur Verringerung der Geburtenzahlen (vgl. Buck 2003, S. 5).

Abbildung 2: Altersstruktur der Bevölkerung³



Quelle: Statistisches Bundesamt (2012)

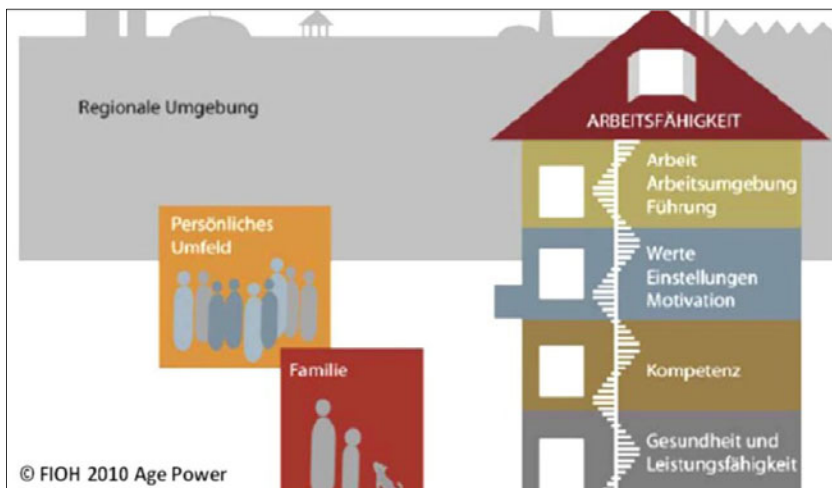
Berechnungen zufolge wird bis 2035 der Anteil der über 50jährigen in Deutschland knapp 50 Prozent der Bevölkerung ausmachen (vgl. baua/inqa.de 2008a, S. 5). Politischer Effekt ist, dass das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre angehoben wurde, d.h. Menschen müssen länger arbeiten und Leistung erbringen (vgl. Sachverständigenrat/Statistisches Bundesamt 2011, S. 4). Für Unternehmen zeichnet sich eine alternde Belegschaft bei gleichzeitigem Mangel an jungen Fachkräften ab (vgl. BKK BV 2010, S. 24). Dies ist in einigen Branchen bereits spürbar (vgl. McKinsey Deutschland 2011, S. 12f). In den 1980er und 1990er Jahren konnte die „demografische Frage“ durch Frühverrentung weitestgehend nach hinten verschoben werden, doch diese Praxis ist schwieriger geworden. Die Vorstellung, Mitarbeiter könnten problemlos ersetzt werden, kann nicht mehr gelten (vgl. baua/inqa.de 2007e, S. 16).

Problematisch ist, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen im höheren Alter ansteigen (vgl. Ilmarinen 2012, S. 1). Insbesondere chronische Erkrankungen treten häufiger auf, sind nicht heilbar und führen zur Arbeitsunfähigkeit (vgl.

3 (im Zeitvergleich, nach Alter in Jahren, je Tausend Personen)

RKI 2008, S. 12). Allerdings handelt es sich nicht um Alterserscheinungen. Sie hängen vom individuellen Lebensstil und Arbeits- bzw. Lebensbelastungen ab, die das Risiko frühzeitigen Verschleißes erhöhen (vgl. Loebe/Severing 2010, S. 9). Folglich muss in allen Lebensphasen auf Gesundheit geachtet werden (vgl. Fischer et al. 2010, S. 15). Nachhaltige Konzepte orientieren sich daher am gesamten Lebenslauf und beschäftigen sich nicht primär mit älteren Erwerbstätigen. Sie setzen wesentlich früher an und beziehen sich auf vorliegende Bedingungen (vgl. Hans Böckler Stiftung 2009a, S. 15): Das Konzept zur Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen (2012) verdeutlicht, dass individuelle Ressourcen und Arbeit im Gleichgewicht stehen müssen, damit Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt. Da sich Arbeit als auch Gesundheit im permanenten Wandel befinden, muss die Balance immer wieder neu hergestellt werden (vgl. ebd., S. 3f) (Abb. 3). Für dauerhafte Arbeitsfähigkeit ergeben sich Konsequenzen bezüglich der Arbeitsgestaltung und -organisation, Gesundheitsförderung, Arbeitszeiten, Bildung etc. (vgl. baua/inqa.de 2009, S. 12).

Abbildung 3: Das Haus der Arbeitsfähigkeit



Quelle: Ilmarinen (2010)⁴

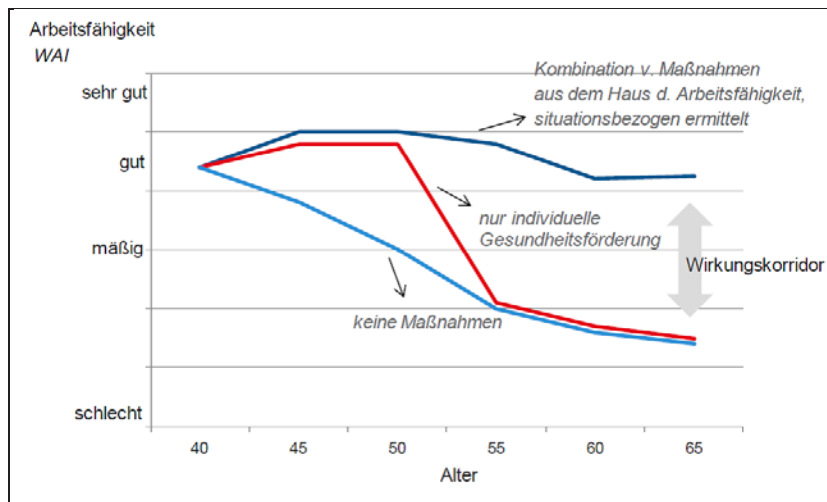
Schönefeldt (2012) merkt an, dass schwedische - im Vergleich zu deutschen - Männern etwa 14 Jahre länger ohne Beschwerden arbeiten. Die Ursachen für vorzeitigen Verschleiß sind immer häufiger psychischer Art (vgl. ebd., S. 50).

4 Die Stockwerke „Arbeit“ und „Werte“ sind laut Ilmarinen (2012) am bedeutsamsten.

Finnische (Langzeit-)Studien betonen hierbei die hohe Bedeutung von gesundheitsfördernden Bedingungen (vgl. Richenhagen 2007, S. 43) (Abb. 4).

Mit dem demografischen Wandel muss nicht nur eine alternde Belegschaft gesund erhalten, qualifiziert und motiviert, sondern auch hochqualifizierte Leistungsträger an ein Unternehmen gebunden und Nachwuchskräfte gewonnen werden (vgl. BMAS 2013, S. 7f; Prognos AG 2010, S. 5). Dabei gelten sichere und attraktive Arbeitsbedingungen als Standortvorteil.

Abbildung 4: Förderung der Arbeitsfähigkeit



Quelle: Ilmarinen/Richenhagen (2011)

Experten halten die Konsequenzen des demografischen Wandels für beherrschbar, sofern Gesellschaft und Wirtschaft sofort Anpassungen durchführen (vgl. baua 2011b, S. 17). Buck (2003) merkt an, dass zwar die Diskussion um den demografischen Wandel stattfindet, allerdings die Umsetzung der Konzepte kaum erfolgt (vgl. ebd., S. 11f). Viele Unternehmen warten ab (vgl. baua/inqa.de 2007e, S. 12) und betrachten das Thema keineswegs als „Chefsache“ (vgl. McKinsey Deutschland 2011, S. 21). Der derzeitige Trend ist vielmehr, Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz zu erhöhen und Schonarbeitsplätze wegzurationalisieren (vgl. Marstedt/Müller 2003, S. 19f). Es besteht kein Leidensdruck, und ein Problembewusstsein ist häufig nicht vorhanden.

„Darin drückt sich jedoch auch Hilflosigkeit aus, die die Komplexität der Problematik mit sich bringt“ (Hans Böckler Stiftung 2009a, S.14).

2.1.3 Wirtschaftliche Veränderungsprozesse

Die Betrachtung ökonomischer Veränderungen ist in dieser Promotionsarbeit von besonderer Bedeutung, da sie die Ausgangsbasis der Forschung in einem Fallunternehmen bilden. Sie beinhalten globalen Wandel, der Folgen für Unternehmen hat. Konsequenz daraus sind Veränderungen innerhalb einer Organisation, die wiederum Wirkung auf die Arbeit von Individuen hat. Diese unterschiedlichen Aspekte ökonomischer Veränderungen werden in diesem Kapitel dargestellt.

Wirtschaftswandel

Globalisierung gibt es seit Jahrtausenden, d.h. seit Warenhandel betrieben wird. Doch vor etwa 20 Jahren erschien dieser Begriff in Zusammenhang mit neuen weltpolitischen Entwicklungen, die zum Wirtschaftswandel führten. Sie und die Intensivierung des internationalen Wettbewerbs bestimmen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die überwiegende Mehrheit der Unternehmen. Diese sind gekennzeichnet durch schnelleren Wettbewerb, nachhaltigen Kostendruck und steigende Komplexität der Entscheidungsprozesse (vgl. Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 2002, S. 133).

Seit Mitte der 1980er Jahre hat die „Intensität und Reichweite ökonomischer, informationeller und kultureller Wechselwirkungen“ zugenommen (Blossfeld 2006, S. 151). Neue Märkte und Handelsnationen bildeten sich nach Zusammenbruch der kommunistischen Wirtschaftssysteme, wodurch die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen anstieg und die Produktion auf- und ausgebaut wurde. Für etablierte Industrieländer verhärteten sich seitdem zugleich die Wettbewerbsbedingungen, der Konkurrenzdruck stieg an, denn prinzipiell kann jeder Ort auf der Welt nicht nur Absatzmarkt, sondern ebenso Produktionsstätte sein (vgl. baua/inqa.de 2008a, S. 7). Willke (1999) bezeichnet die Globalisierung als „Epoche der neuen Beweglichkeit von Investoren auf der Suche nach den besten Standorten und optimalen Anlagenmöglichkeiten für Kapital“ (ebd., S. 28), d.h. Arbeit kann dort ausgeführt werden, wo sie günstig ist. Hierbei ermöglichen moderne Kommunikationsformen räumlich und zeitlich unabhängige Aufgabenbewältigung. Asiatische und osteuropäische Unternehmen haben z.B. niedrigere Produktionskosten und können preisgünstigere Produkte auf dem Weltmarkt anbieten (vgl. baua/inqa.de 2007b, S. 3).

Globalisierung hat zu Produktivitätszuwächsen und verbessertem Lebensstandard geführt, jedoch auch zur Zunahme unerwarteter Marktentwicklungen in

Betriebliches Gesundheitsmanagement in
Restrukturierungsprozessen

Tintor, M.

2015, XIV, 268 S. 79 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-10598-3