

2 Erwerbsarbeit im Kontext gesellschaftlicher Veränderungen

Der Stellenwert, den Menschen der Arbeit beimessen ist abhängig von dem jeweiligen Gesellschafts- und Menschenbild einer historischen Epoche und der gesellschaftlichen Subkultur (Kholin & Blickle, 2015; Semmer & Udris, 2004). Dabei wird Erwerbsarbeit als normativer Quelle des Lebensunterhalts in unserer Gesellschaft seit jeher ein besonderer Stellenwert zugeschrieben, stellt die Berufstätigkeit doch die wohl wichtigste Verknüpfung mit der Realität dar (Kieselbach & Beelmann, 2006). Inzwischen ist sie für viele Menschen zum zentralen Lebensmittelpunkt geworden (von Rosenstiel, 2006), denn trotz des vielfach thematisierten Werteverfalls, scheint ihr Wert stabil zu bleiben (Semmer & Udris, 2004). Dabei übernimmt die Erwerbsarbeit neben der Sicherung des Einkommens als Existenzgrundlage vielfältige psychosoziale Funktionen (Kieselbach & Beelmann, 2006). Semmer und Udris (2004) postulieren, dass berufliche Rollen und Arbeitsaufgaben einen wesentlichen Bestandteil der menschlichen Identität prägen (vgl. 4.3) und Sinn stiften (Kholin & Blickle, 2015). Erwerbsarbeit stellt durch einen Vertrag fixierte Verbindlichkeit her, die gemeinsame über die individuellen Bedürfnisse hinausgehende Ziele verfolgt (Kieselbach & Beelmann, 2006). Menschen erhalten so das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein und einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Darüber hinaus trägt Erwerbsarbeit dazu bei, menschliche Kompetenzen zu stärken (Barthodt & Schütz, 2012). Bestehende Fähig- und Fertigkeiten kommen zum Einsatz, werden bestenfalls gefestigt und ausgebaut. Die Beanspruchung der Problemlösekompetenz bei der Arbeit beispielsweise, kann eine Beanspruchung menschlicher Potenziale darstellen, die das Selbstwertgefühl des Mitarbeiters, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, sowie seine innere Zufriedenheit steigern können (Ducki, 2003). Auch die Kooperationsfähigkeit kommt bei der Erwerbsarbeit zum Einsatz und ermöglicht die Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse nach sozialer Anerkennung und dem Aufbau sozialer Beziehungen (Baumeister & Leary, 1995; zitiert nach Barthodt & Schütz, 2012). Darüber hinaus formen Berufsprestige und Berufstätigkeit den sozialen Status (Barthodt & Schütz, 2012) und verbinden diesen mit dem zentralen gesellschaftlichen Bewertungssystem Geld (Kieselbach & Beelmann, 2006). Erwerbsarbeit strukturiert Lebenszeit. So ordnen und strukturieren sich mit ihrer Hilfe die Lebensplanung, Jahre, Monate und Tage. Begriffe wie Freizeit oder Rente, als Zeiten in denen nicht oder nicht mehr gearbeitet wird, verlören ohne sie ihren Bezug. Damit kommt der Erwerbsarbeit nach Semmer & Udris (2004) eine bedeutende zeitstrukturierende Funktion zu. Abschließend übernimmt sie wichtige Funktionen für die menschliche Gesundheit (Lenhardt &

Rosenbrock, 2010), kann das Wohlbefinden fördern und Menschen das Gefühl vermitteln „fit“ zu sein (Bartholdt & Schütz, 2012).

2.1 Veränderungen der Arbeitswelt

Bereits in seinem Fehlzeitenreport 2009 postuliert Bernhard Badura, die Wirtschaftskrise habe den Glauben an die problemlösende Kraft von Markt und Wettbewerb auf bis vor kurzem undenkbarer Weise erschüttert (Badura, 2010). „Märkte sind amoralisch [...]“ zitiert er den US-amerikanischen Investmentbanker Soros (Soros, 2002; zitiert nach Badura, 2010) und betont, dass traditionelle Werte wie Gemeinsinn und Solidarität in der modernen Wirtschaftswelt augenscheinlich der Vergangenheit angehören. In der Tat war die Weltwirtschaftskrise der Jahre 2009/2010 jedoch nur die Spitze eines Eisbergs, der über viele Jahre gewachsen ist, denn bereits seit Jahrzehnten unterzieht sich unsere Arbeitswelt drastischen Veränderungen. Schlagworte wie Organisationen ohne Grenzen, virtuelle Realität und Total-Quality Management beschreiben tiefgreifende Prozesse, die einen extremen Einfluss auf die Arbeit, die Beschäftigten und die Organisation selbst haben (Weinert, 2004). Dabei entstehen scheinbare Widersprüche moderner Arbeit in (teilweise) neuer Form: als Widersprüchlichkeiten zwischen Gestaltungsmöglichkeiten und –zwängen, aus Entlastung und Belastung, sowie „eigensinniger“ Subjektivität und fremdbestimmter Nutzung dieser (Kratzer, 2003). Klar definierte Aufgabenbereiche fehlen zunehmend, veränderten Verantwortlichkeiten von Einzelpersonen zu Teams und die Aufgabe von starren Organisationsplänen stehen nunmehr an der Tagesordnung. Bei differenzierter Betrachtung der Arbeitsmarktsituation über die vergangenen Jahrzehnte bis heute, lassen sich drei Entwicklungslinien ausmachen, die einander beeinflussen und die Arbeitsmarktentwicklung steuern. Es handelt sich dabei um die Bereiche Arbeitsgesellschaft, Technik und Arbeitsorganisation (Bamberg, Busch & Ducki, 2003).

Entwicklung der Arbeitsgesellschaft

In Bezug auf die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft ist seit Jahrzehnten ein klarer Trend zur *Globalisierung* zu verzeichnen. Dieser beschreibt nach Weinert (2004, S. 9) einen Prozess, „[...] bei dem weltweit Menschen -im Hinblick auf kulturelle, wirtschaftliche, politische, technologische und Umweltraspekte ihres Lebens- miteinander in Verbindung treten.“ Diese Entwicklung ist gekennzeichnet durch zunehmende internationale Verflechtungen, sich rapide verändernde Konsumgütermärkte, sowie wachsende Anforderungen an die Flexibilität von Unternehmen und Beschäftigten (Sverke, Hellgren & Näswell, 2006). Es entstehen internationale Handelsebenen, die allein im Jahr 2008 Waren im Wert von nominal 16,1 Billionen

US-Dollar exportierten. Die Finanz- und Wirtschaftskrise in den darauffolgenden Jahren hat zum stärksten Rückgang des Warenhandels seit dem Jahr 1950 geführt, wobei der Wert der exportierten Ware auf 12,5 Billionen US-Dollar im Jahr 2009 sank. Im darauffolgenden Jahr konnte der weltweite Warenexport wieder aufgeholt (15,3 Billionen US-Dollar) und bis zum Jahr 2011 noch einmal auf 18,2 Billionen US-Dollar gesteigert werden (World Trade Organization, verschiedene Jahrgänge; zitiert nach Bundeszentrale für politische Bildung, 2013). Zwar brachte die Globalisierung Wohlstand und technische Innovation mit sich, forderte jedoch im Gegenzug einen raschen Wandel von Organisationen, Führungskräften und Mitarbeitern (Weinert, 2004). Obwohl es in der Arbeitswelt immer schon einen kontinuierlichen und phasenweise drastischen Wandel gegeben hat, wird der derzeitige durch moderne Globalisierungseffekte, wie verbesserte technische Möglichkeiten und veränderte Kundenerwartungen, weiter beschleunigt. In der Konsequenz haben die Veränderungen mittlerweile eine Geschwindigkeit erreicht, die von Mitarbeitern und Organisationen kaum noch antizipiert werden kann (Köper & Richter, 2012). Damit ist zu den klassischen Differenzierungsinstrumenten im Wettbewerb – wie Qualität und Preis – die Geschwindigkeit hinzugetreten (Backhaus & Gruner, 1998). Neben der Globalisierung ist ein zunehmender *Strukturwandel zur Informations- und Wissensgesellschaft* zu verzeichnen. Eikel (2005, S. 8f.) postuliert: *„Der Begriff der Wissensgesellschaft kennzeichnet [...] einen tiefgreifenden technischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel, in welchem die Quantität und Qualität des verfügbaren Wissens als ein, in dieser Art noch nicht dagewesenes Potenzial zur Gestaltung künftiger gesellschaftlicher Entwicklungen fungieren kann [...]. Wissen wird dabei nicht allein zur entscheidenden Produktivkraft technischer Innovation und ökonomischer Entwicklung, sondern auch zu einem zentralen Faktor gesellschaftlicher Wohlfahrt und zur bedeutenden Grundlage individueller Lebens- und Partizipationschancen.“* Das „Zeitalter des Wissens“ ist gekennzeichnet durch das menschliche Streben nach Wissen als einer unerschöpflichen Quelle der Macht, die mittlerweile neben Wirtschaft, Land und Kapital zu einem entscheidenden, globalen Wettbewerbsfaktor geworden ist (Weinert, 2004). In Bezug auf die Arbeitswelt, stellt die Wissensgesellschaft immer höhere Ansprüche an das Bildungsniveau der Mitarbeiter, wobei hohe formale Bildungsabschlüsse und Weiterbildungszertifikate zunehmend Auswahlkriterien für Unternehmen darstellen. Daraus resultierend ergibt sich für Mitarbeiter die Notwendigkeit, das eigene Wissen ständig an sich ändernde Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen (Dressel, 2008). Neben Kapital und Eigentum werden heute somit auch Wissen und die Fähigkeit Wissen zu schaffen zum zentralen Wertschöpfungsfaktor (Gorz, 2002) und zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor für Individuen, Unternehmen und ganze Länder (Kuhn, 2000). Auch der *demografische Wandel* ist in Deutschland, wie in anderen hoch entwickelten Gesellschaften ein aktuelles Thema. Die Bevölkerung

schrumpft und altert gleichzeitig, bedingt durch einen seit fast 150 Jahren beobachtbaren Anstieg der Lebenserwartung bei gleichzeitigem Rückgang der Geburtenrate (Badura, Walter & Hehlmann, 2010). Die mit dem demografischen Wandel einhergehende Alterung der Gesellschaft wird ergänzt durch einen innerbetrieblichen Wandel der Altersstruktur. Vor allem Großunternehmen, in denen umfassend restrukturiert wird, stellen weniger (junges) Personal ein, während ältere Mitarbeiter immer länger arbeiten müssen. Es ist zu erwarten, dass im Jahr 2020 die 50 bis 63-Jährigen die 35 bis 49-Jährigen als stärkste Gruppe der Erwerbsbevölkerung ablösen (ebd.).

Technische Neuerungen

Auch die Entwicklung der Technik ist ein bezeichnendes Charakteristikum des spätmodernen Zeitalters, indem wir uns befinden. Die moderne Informationstechnologie hat ganze Lebens- und Gesellschaftsformen verändert und spielt auch in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle. Sie ermöglicht die Verbreitung und Erweiterung von Wissen, die Einrichtung länderübergreifender Netzwerke und ist damit zu einem mächtigen Kommunikationsinstrument geworden (Weinert, 2004). Die weltweite Vernetzung, das Internet, sowie die Integration verschiedener Endgeräte wie Computer, Fernsehen und Mobiltelefone sind Ergebnisse einer technischen Revolution (Bullinger & Bauer, 2001), die nicht nur die Automatisierung und Rationalisierung der Büroarbeit vorantreibt. Durch die zunehmende Technisierung in Form von mobilen PCs, Tablets, Blackberrys und Smartphones scheinen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben endgültig aufgehoben. Mit ihnen hält der Anspruch an eine Erreichbarkeit rund um die Uhr Einzug und wird ebenso zur Normalität wie die Erwartung zeitnaher Reaktionen auf dienstliche E-Mails und Anrufe (Pfeiffer, 2012). Im Jahr 2010 verfügten 77 Prozent der Haushalte in Deutschland über einen Internetanschluss, wobei sich der Internetzugang über mobile Geräte in den Jahren 2006 bis 2010 circa verdoppelt hat (ebd.). Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes hatten im Jahr 2011, 82 Prozent aller deutschen Unternehmen einen Internetzugang und 38 Prozent davon ermöglichen ihren Beschäftigten einen Fernzugriff auf unternehmensinterne Programme und Daten (Statistisches Bundesamt, 2011). Die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf Beschäftigte sind unterschiedlich. Während Hochqualifizierte in Bezug auf ihre Blackberrynutzung einerseits von dem Erleben einer erhöhten Situationskontrolle und Freiheit berichten, geben sie andererseits an, dass sich diese positiven Gefühle mitunter mit der sozialen Erwartungen an eine ständige Erreichbarkeit vermischen (Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2005; zitiert nach Pfeiffer, 2012).

Arbeitsorganisatorische Entwicklungen

Die Gestaltung der Arbeitsorganisation hat sich den beschriebenen Veränderungen der Arbeitsgesellschaft und der Technik angepasst. Auch hier steht eine Verringerung von Zeitaufwand, Kosten und Fehlern bei Arbeitsabläufen an der Tagesordnung. Hierarchische Strukturen werden zunehmend durch flexible und agile Organisationen ersetzt, die auf Teams, Projekten und Prozessen basieren sowie markt- und kundengetrieben sind und dem permanenten organisatorischen Anpassungsdruck gerecht werden (Kuhn, 2001). Der Begriff des *Lean Management* beschreibt die schlanke Organisation, die diesen Anforderungen am ehesten gerecht zu werden scheint (Bamberg et al., 2003). Im Mittelpunkt dieser Managementstrategie, die Mitte des 20. Jahrhunderts durch den Automobilkonzern Toyota geprägt wurde, steht die Kundenorientierung bei optimalem Einsatz vorhandener Ressourcen. Diese Prinzipien haben bis heute einen maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung von Arbeitsorganisationen und werden dort soweit möglich realisiert (Pfeiffer & Weiss, 1994). Im derzeitigen gesellschaftlichen Diskurs werden Neuanpassungen von Unternehmen, die sich an diesen Prinzipien orientieren und Standortverlagerungen, Unternehmensschließungen und innerbetriebliche Umstrukturierungen durchführen unter dem Begriff der Restrukturierung subsummiert. Diese erfolgt in immer kürzeren Abständen, in den unterschiedlichsten Formen und stellt neue Anforderungen an die menschliche Flexibilität (Beermann & Rothe, 2011; Roland Berger 2009; zitiert nach Köper & Richter, 2012). Die Restrukturierung -als Möglichkeit einer veränderten Arbeitswelt zu entsprechen und damit wettbewerbsfähig zu bleiben- birgt sowohl Chancen als auch Risiken für Unternehmen und ihre Mitarbeiter.

2.2 Auswirkungen auf den Menschen: das Phänomen Entgrenzung

Bereits seit Mitte der 1990-er Jahre hat das Phänomen der Entgrenzung Einzug in die sozialwissenschaftliche Debatte gefunden. Der Begriff verweist auf historische Wurzeln des Wandels von Arbeit, auf gesellschaftliche Umbruchprozesse, die über Betrieb und Erwerbsarbeit hinausgehen und durch die Erosion von Grenzen das Verhältnis von Unternehmen und Märkten sowie Arbeit und Lebenswelt verändern (Sauer, 2012). Die Auflösung ehemaliger Grenzlinien wurde dabei an vielen Stellen der Gesellschaft sichtbar, beispielsweise im Verhältnis von Unternehmen zu ihrer Umwelt, einer veränderten Geschlechts und Rollenidentität, sowie der beruflichen Arbeitsteilung (ebd.). In der arbeits- und industriesoziologischen Forschung beschreibt der Begriff der Entgrenzung die Auflösung von institutionellen und motivationalen Grenzziehungen. Aufgelöst wurden hier u.a. die Grenzen der Arbeitszeit,

die Normen menschlicher Arbeitsverausgabung sowie die Regulierung der Entgelte (Weinert, 2004). In Bezug auf die Arbeitswelt beschreibt Sauer (2012) Entgrenzung als betriebliche Reorganisations- und Regulierungsstrategie, bei der es den Betrieben um "[...] die erweiterte Inbetriebnahme der subjektiven Potenziale und lebensweltlichen Ressourcen von Arbeitskraft geht" (Sauer, 2012, S. 5). Dabei werden Gestaltungsspielräume der Arbeit ausgedehnt, wobei ein Verlust einer entlastenden Begrenzung von Verantwortlichkeit und Gestaltungszwängen entsteht (Moldaschl, 2001; zitiert nach Kratzer, 2003). Entgrenzung impliziert damit den unternehmerischen Versuch, Beschäftigte in die Erwerbsarbeit noch stärker einzubinden und zu motivieren. Ihre Wünsche nach Autonomie, Gratifikation und erweiterten Möglichkeiten der Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Leben sollen dabei reflektiert werden (Sauer, 2012). Nachfolgend werden drei zentrale Dimensionen von Entgrenzung aufgezeigt, die unterschiedliche Auswirkungen auf den Menschen und seine Gesundheit haben.

Vermarktlichung und Vernetzung

Durch die Umsetzung neuer Ansätze der Reorganisation, in den 1980-er und 1990-er Jahren, wurden die Grenzen zwischen Markt und Betrieb, sowie zwischen Markt und Produktionsökonomie durchlässiger (Moldaschl & Sauer, 2000). Einerseits löste sich die Abschottung des Unternehmens gegenüber dem Markt teilweise auf, andererseits öffneten sich Organisationen auf eine neue Art und Weise gegenüber ihrer Umwelt, was in der neueren Literatur unter den Dimensionen „Vermarktlichung und Vernetzung“ zusammengefasst wird (Sauer, 2012). Urban & Pickshauss (2012) weisen darauf hin, dass wir es mit unterschiedlichen Formen der Reorganisationsentwicklung zu tun haben: die Vermarktlichung und der Ausbau globaler Unternehmensnetzwerke verbinden sich zu einer neuen Reorganisationsperspektive, die durch Globalisierung, Informatisierung und die Dominanz der Finanzmärkte charakterisiert wird (Sauer, 2012). Innerhalb der Netzwerke bleiben die Funktionsmechanismen der Marktsteuerung zwar bestehen, erhalten jedoch vermehrt einen fiktiven und instrumentellen Charakter (ebd.).

Flexibilisierung: Erosion der arbeits- und lebensweltlichen Grenzen

Mehr gefragt als ein langes Planen im Voraus sind in der modernen Arbeitswelt eine schnelle Reaktion auf neue Entwicklungen und Ereignisse, Lernfähigkeit und Flexibilität (Weinert, 2004). Unter dem Begriff der Flexibilisierung werden veränderte Strategien des Personaleinsatzes in den Dimensionen Beschäftigungsverhältnis und Arbeitszeit, sowie ein Umbruch in der Organisation von Arbeit verstanden (Sauer, 2012). Dabei können in der modernen Arbeitswelt vier Formen der Flexibilisierung unterschieden werden. Die *numerische Flexibilisierung* impliziert

die Variation der Belegschaftsstärke durch die Organisation. Durch Variationen geringfügiger und befristeter Arbeitsverträge kann das Unternehmen beispielsweise besser auf mögliche Produktionsschwankungen reagieren (Büssing & Glaser, 1998). Auf eine verbesserte Qualifikation der Mitarbeiter zielt die *funktionale Flexibilisierung* ab. Durch Fort- und Weiterbildungsangebote kann das Qualifikationsspektrum der Mitarbeiter erweitert und ein bedarfsgerechter Einsatz im Unternehmen sichergestellt werden (ebd.). Die *finanzielle Flexibilisierung* thematisiert eine bedarfsgerechte Anpassung des Entgeltsystems an Basisgrößen des Unternehmens. Zum Beispiel können seitens des Arbeitgebers Boni, Zulagen und andere geldwerte Leistungen für die überdurchschnittliche Arbeitsleistung des einzelnen Mitarbeiters geboten werden (ebd.). Mit der *temporalen Flexibilisierung* ist schließlich eine Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse des Unternehmens gemeint, die Entlang der Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung erfolgt. Teilzeitarbeit, Überstunden und Mehrarbeit sind die häufigsten Flexibilisierungsformen der Zeitdauer. Schichtarbeit und Gleitarbeitszeitsysteme repräsentieren Variationsformen der Lage von Arbeitszeit, während die Verteilung der Arbeitszeit beispielsweise von Arbeitszeitblöcken innerhalb längerer Bezugszeiten oder Arbeitszeitkonten repräsentiert wird (ebd.). Anders als andere europäische Mitgliedstaaten haben deutsche Unternehmen von der Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung (z.B. Kurzarbeit, Arbeitszeitkonten) Gebrauch gemacht, um Entlassungen zu vermeiden (Lohmann-Haislah, 2012). Der im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften stark regulierte Arbeitsmarkt erwies sich so in Zeiten der Wirtschaftskrise als unerwartet stabil. Zwischen den Monaten April 2008 und April 2009 ging die Produktion um 25 Prozent, die Beschäftigung jedoch nur um acht Prozent zurück. In 80 Prozent der Organisationen mit Mitarbeitervertretung und in 40 Prozent ohne diese, gibt es entsprechende Arbeitszeitkonten. Aufgrund dieser flexiblen Konzepte der Variation von Arbeitszeit konnten Arbeitsplätze in Deutschland besser erhalten werden als in anderen EU Staaten (Seifert, 2012).

Die Tendenz zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Beschäftigungsverhältnisse entsprechen einem Aufbrechen der normalen Erwerbsbiographie, die am Anfang und Ende durch verlängerte Ausbildungsphasen, erschwerten Berufseinstieg und vorgezogenes bzw. flexibles Rentenalter variabel wird (Faltermaier, Mayring, Saup & Strehmel, 2014). Der im Jahr 1998 von Sennett geprägte Begriff des "flexiblen Menschen" (Sennett, 1998) beschreibt einen „neuen“ Persönlichkeitstypus, der sich veränderten Familien- und Beziehungsstrukturen, instabilen Erwerbsbiographien und sich ständig ändernden beruflichen Anforderungen und Qualifikationen anpasst und damit den Erfordernissen der modernen Welt gerecht zu werden versucht. In dieser werden die Flexibilisierungserfordernisse der Unternehmen zunehmend externalisiert und an die Beschäftigten weitergereicht. Für diese ergibt

sich daraus ein Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Sicherheit mit verstärkten Marktrisiken (Galais, Sende, Hecker & Wolff, 2012). Wird diese Entwicklung mit Niedriglöhnen gekoppelt, die ein Leben unter normalen Bedingungen nicht mehr möglich machen, wird von Prekarisierung gesprochen. Dieses Phänomen betrifft mittlerweile auch die (hoch-)qualifizierten Beschäftigten der Erwerbsbevölkerung (Castel, 2000) und übernimmt innerbetrieblich einen disziplinierenden Effekt. Auf tariflicher Ebene wird die Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen und -inhalte erschwert. Angesichts existenzieller Ängste um das Arbeitsverhältnis, tritt die Thematisierung von Leistungsdruck, Belastungen und Gesundheit in den Hintergrund (Sauer, 2012). Arbeitsplatzabbau und restriktive Personalpolitik führen häufig zu einer Überlastung der Beschäftigten. Für diese schafft die Prekarisierung ein Bedrohungsszenario, das im negativen Sinne als Motivationsfaktor wirken kann und häufig auch so eingesetzt wird (Kratzer, 2003). Mit der Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse reduziert sich der Planungshorizont für die Nutzung der eigenen Lebenszeit. Gleichwohl besteht ein hoher Verausgabungsdruck, als scheinbar einzige Möglichkeit, einen weiteren Arbeitsvertrag oder eine Festanstellung zu bekommen (Allan & Sienko, 1997; zitiert nach Rau, 2012). Marrs & Boes (2003, S. 23) summieren *„Zusammengenommen entstehen eine leistungspolitisch hoch wirksame „neue Ökonomie der Unsicherheit“ und ein System der „permanenten Bewährung“, unter dem Beschäftigte zunehmendem Leistungsdruck ausgesetzt sind.“* Während im erwerbswirtschaftlichen Bereich die zeitliche Organisation der Arbeit durch die Arbeitsteilung fremdbestimmt wird, bestimmen Beschäftigte die nicht erwerbswirtschaftliche Arbeitsorganisation überwiegend selbst. Durch den Wandel traditioneller Formen von Beschäftigung und Organisation rücken beide Bereiche menschlicher Arbeitstätigkeit näher zusammen, werden miteinander verknüpft und durch das Organisationsprinzip Zeit synchronisiert. Arbeitende Menschen werden so heute mehr denn je in ihren Fähigkeiten zur Selbstorganisation gefordert, die Polarisierung von Selbst- und Fremdbestimmtheit löst sich auf (Büsing & Glaser, 1998). Damit einher gehen hohe Anforderungen an die angemessene Verzahnung von Familie, Freizeit und Erwerbsarbeit (ebd.; Lohmann-Haislah, 2012, vgl. 4.4).

Verschmelzung von Unternehmen und Arbeitskraft

Bereits in den 1980-er Jahren postulierte der Sozialwissenschaftler Beck (1986, S. 116): *„Vor dem Hintergrund eines vergleichsweise hohen Lebensstandards und weit vorangetriebenen sozialen Sicherheiten wurden die Menschen in einem historischen Kontinuitätsbruch aus traditionellen Klassenbindungen und Versorgungsbezügen der Familie herausgelöst und verstärkt auf sich selbst und ihr individuelles Arbeitsmarktschicksal mit allen Risiken, Chancen und Widersprüchen verwiesen.“*

Der so umschriebene Begriff der "Individualisierung" wurde zu einem der wichtigsten Schlagworte zur Beschreibung eines gesellschaftlichen Wandels der letzten Jahrzehnte. Individualisierung im Sinne von Beck (1986) meint somit eine Enttraditionalisierung, im Sinne eines Verlustes, von bisher als selbstverständlich erlebten Lebensformen und Überzeugungen, sowie einen damit einhergehenden Verlust an Eindeutigkeit und Klarheit. Die Individualisierung wird auch für die Beschäftigten ein zunehmend bedeutender Faktor in der heutigen Berufswelt. Hinzu kommt, dass die Mitarbeiter heute zusätzlich zu den skizzierten Entwicklungen mit den Rahmenbedingungen des eigenen Handelns konfrontiert werden (Sauer, 2012). Neu ist auch, dass über das qualifikatorische Arbeitsvermögen hinaus die Person als Träger der Arbeitskraft in doppelter Weise in Anspruch genommen wird. Einerseits geschieht dies, indem die subjektiven Ressourcen der Mitarbeiter und damit auch das private Leben in die Arbeitswelt hineinreichen und bei der Bewältigung unbestimmter Anforderungen zum Einsatz kommen. Exemplarisch seien hier Problemlösefähigkeit, Motivation und Engagement, sowie kommunikative, soziale und kreative Fähigkeiten genannt (ebd.). Andererseits impliziert dieser Prozess der so genannten *Subjektivierung* einen Aspekt der Selbstorganisation, den Appell an Mitarbeiter unternehmerisch zu handeln. Diese sind dann aufgerufen, ihren zeitlichen Einsatz, ihre Leistungsverausgabung sowie die Rationalisierung von Arbeitsprozessen selbst zu steuern (Weinert, 2004). In der traditionellen Rollenaufteilung trägt der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko und erhält im Gegenzug den Gewinn, während der Arbeitnehmer dem Unternehmen gegen Entgelt seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (ebd.). Mittlerweile hat sich das traditionelle Rollenbild von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einigen Bereichen aufgelöst. Zunehmend treten Arbeitnehmer als Arbeitskraft und Know-How verkaufende Unternehmer auf. Gerade in hoch spezialisierten Branchen und Tätigkeitsbereichen ist das Unternehmen zunehmend vom Wissen einzelner abhängig- nicht umgekehrt (ebd.). Aber auch in weniger hochspezialisierten Tätigkeiten weichen die Grenzen der traditionellen Arbeitgeber und Arbeitnehmerrollen auf. Die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung und damit die Übernahme des Unternehmerrisikos ist der wohl deutlichste Beweis für die Subjektivierung als Ausdruck von Entgrenzung (Achilles, 2012). Mehr als bisher sind Individuen somit in der modernen Gesellschaft für Erfolg und Scheitern selbst verantwortlich. So postuliert Ehrenberg (2008, 17f.) "[...] das ideale Individuum wird heute an seiner Fähigkeit gemessen, Optionen zu nutzen und das eigene Leben zu gestalten. [...] in einer Gesellschaft, die ihren Mitgliedern 'alles ist möglich' suggeriert, wird das Scheitern in die Verantwortlichkeit des Individuums zurück verlegt." Das von Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl (2012) beschriebene Phänomen der *interessierten Selbstgefährdung* steht im Zusammenhang mit der Subjektivierung der Mitarbeiter. Es

beschreibt das unternehmerische Bestreben der Beschäftigten, ihrem Unternehmen Ergebnisse und Erfolge vorweisen zu können, die schlimmstenfalls auf Kosten der eigenen Gesundheit erzielt werden. Dabei sind neben der Subjektivierung und modernen Steuerungsformen des Marktes auch die subjektiven Belastungen und Ressourcen der Mitarbeiter an der Entstehung einer interessierten Selbstgefährdung beteiligt (vgl. 3.4.2). Diese impliziert mitunter, dass sich Mitarbeiter gegen gesundheitsförderliche Maßnahmen wehren oder Vorschriften des Gesundheits- und Arbeitsschutzes unterlaufen, um potenzielle Erfolge und Ergebnisse nicht zu gefährden (Krause et al., 2012). Die beschriebenen Entwicklungen bringen den Beschäftigten Widersprüchlichkeiten: eine erweiterte und internalisierte Selbstbeherrschung liegen in der Subjektivierung ebenso dicht beieinander wie Möglichkeiten der Entfaltung und Gefährdung. Beide Seiten der gegenwärtigen Entwicklungen sind jedoch untrennbar aufeinander bezogen (Sauer, 2012) und haben unterschiedliche Effekte auf die menschliche Gesundheit, die nachfolgend kurz betrachtet werden.

2.3 Auswirkungen auf die Gesundheit

Die Auswirkungen der skizzierten Entwicklungen auf die menschliche Gesundheit können ganz unterschiedlich sein. So beobachten Wissenschaftler, dass bestimmte Menschen die neu gewonnen Freiräume und Anforderungen proaktiv nutzen, während andere aufgrund der vermehrten Anforderungen unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden (Bartholdt & Schütz, 2012). Noch ist nicht abschließend erforscht, welche Einflussfaktoren und Wechselwirkungen die jeweiligen gesundheitlichen Effekte determinieren (Ducki, 2006). Wissenschaftler gehen jedoch davon aus, dass neben den Ressourcen zu denen eine Person Zugang hat u.a. auch das Belastungsspektrum der Arbeitswelt und das Bewältigungshandeln der Person entscheidend sind (Ulich, 2011; Ulich & Wülser, 2015). Während die allgemeine Ressourcenlage der Erwerbstätigen sowohl in wissenschaftlichen Studien als auch in der Gesundheitsberichterstattung noch immer von untergeordneter Bedeutung ist, werden Arbeitsbelastungen u.a. auf Basis des Arbeitsschutzes, häufiger kontrolliert (Badura et al., 2010). Aufgrund der mangelnden empirischen Belegbarkeit ursächlicher Zusammenhänge können gesundheitliche Einschränkungen in Abhängigkeit von Arbeitsbelastungen nur näherungsweise beschrieben werden. Dennoch spielen sie als Gesundheit beeinflussende Faktoren eine wichtige Rolle in den Gesundheits- und Arbeitswissenschaften (ebd.).

2.3.1 Verschiebung des Belastungsspektrums

Wie die skizzierten Veränderungen der (Arbeits-)Welt die Gesundheit der Mitarbeiter beeinflussen, wurde bisher nur in Ansätzen erforscht (Köper & Richter, 2012; Wieland, 2001). Fest steht jedoch, dass der Wandel der Arbeitswelt zu einer Verschiebung des Belastungsspektrums geführt hat (Siegrist, 2014). Der Begriff der Belastung beschreibt in diesem Zusammenhang „[...] von außen, unabhängig von der Person auftretende Einflussfaktoren, die sich aus der Arbeitsaufgabe und den Ausführungsbedingungen ergeben können.“ (Semmer, Grebner, Elfering, 2010, vgl. 2.4). Seit Mitte der achtziger Jahre ist vor allem in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben ein Rationalisierungs- und Technisierungsschub zu beobachten, der in seinem Umfang, der Reichweite und Geschwindigkeit in der Geschichte der Industrialisierung einzigartig ist (Bergmann, 1987). Dieser rasante Wandel begünstigt eine Verschiebung des Belastungsspektrums von den physischen hin zu den psychosozialen Belastungen (Badura et al., 2010; zusammenfassend s. Rigotti & Mohr, 2011). Parallel wurden Maßnahmen des Arbeitsschutzes implementiert und optimiert, die neben dem skizzierten Strukturwandel eine weitere Ursache für die Eindämmung jedoch noch immer präsenter, physischer Belastungen darstellt (Fuchs, 2006). Inzwischen werden die körperlichen Belastungen so weit kontrolliert, dass die meldepflichtigen Arbeitsunfälle in Deutschland bereits im Jahr 2005 um 21 Prozent gegenüber dem Jahr 2002 zurückgegangen sind (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2005). Nicht zurückgegangen sind hingegen die psychosozialen Belastungen (nachfolgend unter psychischen Belastungen subsummiert), die sich in Deutschland seit den Jahren 2005 und 2006 auf einem vergleichsweise hohen Niveau einpendeln (Lohmann-Haislah, 2012). Von Mitarbeitern die aufgefordert sind unternehmerisch zu denken und zu handeln wird gleichzeitig eine berufliche Weiterentwicklung erwartet. Unterdessen sollen sie die Balance zwischen externen und internen Anforderungen halten. Nach Sauer (2012) stehen diese Mitarbeiter drei wesentlichen Belastungen der modernen Arbeitswelt gegenüber. Es sind der wachsende *Termin- und Leistungsdruck*, das von Mitarbeitern als problematisch beschriebene *Verhältnis von Arbeits- und Privatleben*, sowie die *zunehmende objektive Unsicherheit und subjektive Verunsicherung*. In der Literatur wird Termin- und Leistungsdruck sowohl als Ursache und Folge als auch als Synonym von hoher Arbeitsintensität angenommen. Dabei ist unklar, ob die subjektive oder objektive Seite des Phänomens zu betrachten ist (ebd.). Das subjektiv wahrgenommenem Missverhältnis zwischen den Komponenten Arbeitsmenge, Qualität und der zur Verfügung stehenden Zeit, sowie die individuellen Leistungsvoraussetzungen des Individuums (wie beispielsweise Kompetenz, Gesundheit, Motivation und Leistungsbereitschaft) entscheiden darüber, ob Termin-

und Leistungsdruck entsteht. Dieser lässt sich wiederum nach seinen hauptsächlichen Wirkungskomponenten differenzieren. Ist vorrangig die Zeit begrenzt, z.B. durch vorgegebene Termine, entsteht Zeit- bzw. Termindruck (ebd.). Leistungsdruck hingegen ergibt sich wenn die Frage nach der Qualität im Vordergrund steht (ebd.). Da bei geistiger Arbeit Zeitdruck ohne die Berücksichtigung von Leistungskomponenten kaum erfassbar ist, stehen mit der Belastung *Termin- und Leistungsdruck* beide Komponenten im Blickpunkt (Bartholdt & Schütz, 2012; Lohmann-Haislah, 2012). Wenn die drei Formen der Belastungen Termin- und Leistungsdruck, ein als problematisch erlebtes Verhältnis zwischen Familie und Privatleben, sowie erlebte Unsicherheiten kumulieren, spricht Sauer von einem *"[...] Belastungssyndrom moderner Arbeit, das seinen Ausdruck in der Dominanz psychischer Erkrankungen findet"* (Sauer, 2012, S. 11f.). Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben in den vergangenen Jahren in ganz Europa zugenommen und begünstigen die Entstehung von Belastungen. Berichteten im Jahr 2005 noch 15 Prozent der im European Working Condition Survey (EWCS) befragten Beschäftigten über Probleme in der Vereinbarkeit waren es im Jahr 2010 bereits 18 Prozent. Ebenfalls gaben im EWCS des Jahres 2011, 73 Prozent der deutschen Befragten an, dass ihre Erwerbsarbeit zu rund einem Viertel unter Termin- und Leistungsdruck geleistet wird (Eurofound, 2011; zitiert nach Lohmann-Haislah, 2012). Eine repräsentative Befragung von 20 Tausend Beschäftigten zu Arbeitsbedingungen und -tätigkeiten durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in den Jahren 2011 und 2012 bestätigte die Ergebnisse. Die Befragten sollten unter anderem einschätzen, wie oft bestimmte Arbeitsbedingungen bei ihrer Tätigkeit vorkommen und in welchem Maße sie sich durch diese belastet fühlen. 52 Prozent der Stichprobe sahen sich von Termin- und Leistungsdruck betroffen, wobei sich 34 Prozent durch eine Verdichtung von Arbeit belastet fühlten- vor allem Mitarbeiter der mittleren Altersgruppe (von 35 bis 44 Jahren). Arbeitsintensität gilt als Risikofaktor für Erschöpfung, mangelnde Erholungsunfähigkeit und kann die Entstehung kardiovaskulärer Erkrankungen und Depressionen begünstigen (Rau, Gebele, Morling & Rösler, 2010). Weitere bedeutende psychische Belastungen der gegenwärtigen Arbeitswelt sind nach Aussagen der BIBB/BAuA die *„gleichzeitige Betreuung unterschiedlicher Arbeiten“*, (58 Prozent), sowie *„ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge“* (50 Prozent). Auch Arbeitsunterbrechungen werden von 44 Prozent der Befragten als vorliegende Belastung beschrieben (Lohmann-Haislah, 2012). Als besonders belastend erleben die Befragten das *„Arbeiten an den Grenzen der Leistungsfähigkeit“* (Auftreten: circa 16 Prozent, Belastungsempfinden: 74 Prozent), sowie *„fehlende“* (Belastungsempfinden: 73 Prozent) oder *„nicht rechtzeitige“* (Belastungsempfinden: 65 Prozent) Information (ebd.). Auch die Lage und die Dauer der Arbeitszeiten stehen in direktem Zusammenhang mit psychischen Be-

lastungen und gesundheitlichen Einschränkungen. Verlängerte Arbeitszeiten erhöhen einerseits die Expositionsdauer, andererseits stellen sie selbst vermehrte Anforderungen, beispielsweise an die organisatorischen Fähigkeiten von Mitarbeitern (Wirtz, 2010). Überlange Arbeitszeiten reduzieren die Erholungsmöglichkeiten und begünstigen eine Akkumulation von Ermüdung, die in der verbleibenden Erholungszeit kaum noch ausgeglichen werden kann (ebd.). Die Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit verstärkt diesen Effekt weiter, so dass viele Aktivitäten mit hohen Erholungswerten, wie Sport und Konzertbesuche nicht oder nur eingeschränkt möglich sind (Rau, 2012). Personen mit überlangen Arbeitszeiten haben ein um 37 Prozent erhöhtes Risiko für eine Herz-Kreislauferkrankung (Kang, Park, Seo, Kim, Lim, Cho & Hong, 2012). Auch Nacht- und Schichtarbeit kann vielfältige Belastungen für Beschäftigte mit sich bringen, indem sie den circadianen Rhythmus des Menschen stören und entsprechende Anpassungsleistungen erfordern (Beermann, 2010, vgl. 2.4.2). Auch aus der Beschäftigungssituation der modernen Arbeitnehmer können psychische Belastungen erwachsen. So berichteten bereits vor der Wirtschaftskrise im Jahr 2008, 34 Prozent der Beschäftigten von starken bis sehr starken Ängsten in Bezug auf die berufliche Zukunft (Fuchs, 2006). Die Gründe für diese Ängste sind vielfältig und reichen von befristeten Arbeitsverträgen über eine ungünstige wirtschaftliche Lage des Betriebes, Zeitarbeit oder Restrukturierungen, die wiederum eine ungünstige subjektive Bewertung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit begünstigen können (Beermann & Rothe 2011; zitiert nach Lohmann-Haislah, 2012). Menschen im mittleren Erwachsenenalter mit abhängigen Angehörigen sind besonders von der Angst vor Arbeitsplatzverlust gefährdet (Kieselbach & Beelmann, 2006). Auch Restrukturierungsmaßnahmen die Mitarbeiter erst indirekt betreffen (beispielsweise wenn ein Kollege bereits entlassen wurde), können negative Auswirkungen auf die Belastungs- und Gesundheitsbilanz von Mitarbeitern haben. In der Konsequenz entsteht häufig das (moderne) Phänomen des *Präsentismus*, bei welchem Mitarbeiter trotz vorliegender gesundheitlicher Einschränkungen der Erwerbsarbeit nachgehen (Uhle & Treier, 2011; zusammenfassend s. Badura et al., 2010). In internationalen Studien konnte nachgewiesen werden, dass sich im Zusammenhang mit Restrukturierungsauswirkungen neben dem subjektiven Stresserleben bei der Arbeit, das Risiko des Konsums von Psychopharmaka und Medikamentenabhängigkeit erhöht (Kivimäki et al., 2007). Auch Schlafstörungen (Campbell-Jamison, Worrall & Cooper, 2001), sowie ein Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten und erhöhte Mortalitätsraten konnten in diesem Zusammenhang beobachtet werden (Vahtera et al., 2004). Ein vermehrtes Auftreten muskuloskelettaler Beschwerden (Kivimäki et al., 2001), sowie ein Anstieg des Nikotin- und Alkoholkonsums (Weber, Hörmann & Heipertz, 2007) wurde ebenfalls nachgewiesen. Belegt ist, dass das Erleben von Restrukturierung das

Risiko des Auftretens psychischer Belastungen erhöht (Köper & Richter, 2012; Köper, Dorschu, Thomson & Richter, 2013; Lohmann-Haislah, 2012). Zum anderen nehmen Stressreaktionen und stressbedingte Erkrankungen durch den Versuch zu, an alten Rollenbeschreibungen festzuhalten zu. Nach Weinert (2004) besteht offenbar eine menschliche Schwierigkeit, sich den raschen Veränderungen und den damit verbundenen Erfordernissen anzupassen. Daraus resultieren Gefühle der Destabilisierung und Angst, den Sprung in neue Technologien nicht zu schaffen, den Arbeitsplatz zu verlieren und letztendlich im Umgang mit (zunehmender) Komplexität zu versagen (ebd.). Die getroffenen Aussagen zum Belastungsspektrum sind nicht als universell zu sehen. So variiert das Auftreten der Belastungen u.a. je nach Branche, Tätigkeitsbereich, Hierarchie, Alter, Arbeitszeit und dem Geschlecht von Mitarbeitern (zusammenfassend s. Lohmann-Haislah, 2012). Für die jeweilige Wahrnehmung der Belastung und ihre Wirkung im Menschen sind zudem unterschiedliche Faktoren verantwortlich, die in Wechselwirkung miteinander stehen und bislang noch nicht abschließend erforscht sind (vgl. 2).

2.3.2 Wandel des Krankheitspanoramas

Das Krankheitspanorama hat sich dem veränderten Belastungsspektrum angepasst. Auch nach Badura (2010) spricht in Bezug auf die menschliche Gesundheit einiges für einen neuerlichen Wandel. So steht einer Abnahme körperlicher Erkrankungen die Zunahme psychischer Störungen gegenüber (Badura, 2010; Rigotti & Mohr, 2011). Psychische Diagnosen haben in den vergangenen Jahren bei allen Krankenkassenarten zugenommen und stellen mittlerweile die dritthäufigste Ursache für Langzeitarbeitsunfähigkeit dar (Bödeker & Zelen, 2008). Seit 2003 bilden sie den häufigsten Grund für krankheitsbedingte Frühberentung in Deutschland (Robert Koch-Institut & Statistisches Bundesamt, 2015), wobei die Betroffenen durchschnittlich 48 Jahre alt sind (Lohmann-Haislah, 2012). Im Jahr 2012 verursachten psychische Störungen mehr als 53 Millionen Krankheitstage (ebd.) während sie, Prognosen zu Folge, im Jahr 2020 zu den häufigsten Erkrankungen im Inland und weltweit zählen werden (Maaz, Winter & Kuhlmeier, 2009). Obschon die Entwicklung dramatisch erscheint, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass trotz einer Zunahme der psychischen Diagnosen in den Gesundheitsberichten der Krankenkassen eine nachweisbarer Zunahme psychischer Störungen in Längsschnittstudien nicht bestätigt werden kann (Spießl & Jacobi, 2008). Denkbar ist hingegen, dass die gesteigerte Bedeutung psychischer Diagnosen in den Kassendaten auf eine erhöhte gesellschaftliche Sensibilität und einen verbesserten Kenntnisstand von Medizinern und Betroffenen zurückzuführen sind (zusammenfassend s. Rigotti & Mohr, 2011). Zudem sind Arbeitnehmer heute möglicherweise

eher bereit, psychische Diagnosen zu akzeptieren und sich entsprechend behandeln zu lassen (Barthold & Schütz, 2012). Psychischen Erkrankungen liegen multiple Ursachen zu Grunde, wobei biologische Faktoren hier ebenso eine Rolle spielen wie Lebenserfahrungen und psychosoziale Entwicklungseinflüsse (Berger, 2014). Auch Schneider (2011) warnt davor, das veränderte Belastungsspektrum der Arbeitswelt als alleinige Ursache für das gewandelte Krankheitspanorama anzusehen. Zwar legen Studien zum Anforderungs-Kontroll-Modell und zum Modell beruflicher Gratifikationskrisen einen Zusammenhang zwischen beruflichen Anforderungen und dem Auftreten psychischer Erkrankungen, wie der Depression, nahe (Rigotti & Mohr, 2011), ursächlich an der Krankheitsätiologie beteiligt seien jedoch auch frühe psychosoziale (Bindungs-) Erfahrungen und Erfahrungen in der Persönlichkeitsentwicklung des Individuums (Berger, 2014). Wahrscheinlich ist nach Weber (2007) hingegen, dass die Auswirkungen des Wandels von Gesellschaft und Arbeitswelt die Manifestation psychischer Erkrankungen beim Menschen begünstigen. Nach Jacobi, Klose & Wittchen (2004) liegt die Prävalenz psychischer und psychosomatischer Erkrankungen der europäischen Bevölkerung bei circa 30 Prozent, wobei die Angsterkrankungen mit 14,5 Prozent führen, gefolgt von den Depressionen (mit circa 12 Prozent) und den somatischen Störungen und Suchterkrankungen (Wittchen & Jacobi, 2005). Ein Blick in die Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der gesetzlichen Krankenkassen macht deutlich, dass trotz der steigenden Bedeutung psychischer Erkrankungen, die so genannten Volkskrankheiten wie Muskel-Skeletterkrankungen, Atemwegserkrankungen und Herz-Kreislaufkrankungen dominieren (Morschhäuser, 2001). Insbesondere Herz-Kreislaufkrankungen stellen bedeutsame Gesundheitsgefahren der Erwerbsbevölkerung des 21. Jahrhunderts dar, wobei die koronare Herzkrankheit (KHK) eine der häufigsten Todesursachen, insbesondere auch bei den 45 bis 64-jährigen Männern darstellt. Risikofaktoren wie Hypertonie, Hypcholesterinämie und das metabolische Syndrom weisen sowohl bei Männern als auch bei Frauen bedeutende Prävalenzen auf (Siegrist & Dragano, 2008). Im Gegensatz zu den Infektionskrankheiten entwickeln sich Volkskrankheiten, in einem über Jahre andauernden Prozess der Chronifizierung schleichend. Die Exposition wird durch ein zunehmendes Lebensalter begünstigt, wobei die Lebens-, Arbeits-, und Umweltverhältnisse, sowie individuelle Verhaltensweisen in vielschichtiger Weise zusammenwirken. Isolierbare, spezifische Krankheitserreger existieren jedoch nicht (Kaluza, 2004).

2.4 Erwerbsarbeit in der Bankenbranche unter aktuellen Bedingungen

Neben der Industrie ist vor allem die (Finanz)- Dienstleistungsbranche von Veränderungs- und Restrukturierungsprozessen betroffen, die durch die jüngsten wirtschaftlichen Entwicklungen weiter begünstigt werden (Lohmann-Haislah, 2012). Die permanente Restrukturierung der Bankenbranche zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass Unternehmensteile in immer kürzeren Abständen ökonomischen Bewertungen unterzogen werden (Sauer, 2006). Dabei werden nicht rentabel arbeitende Bereiche verkleinert, umstrukturiert oder geschlossen (Dunkel, Kratzer, Menz, 2010). Dunkel et al., (2010) weisen darauf hin, dass zudem auch in der Bankenbranche neue Organisations- und Steuerungsformen von Arbeit bevorzugt werden. Die Prinzipien und Maßstäbe der beruflichen Leistungserbringung werden neu definiert. Vorab bestimmte Markt- und Ertragsziele werden auf einzelne Organisationseinheiten und Beschäftigte heruntergebrochen, wobei die vorhandenen menschlichen Ressourcen und die Leistungsfähigkeit des Einzelnen kaum oder gar nicht berücksichtigt werden (ebd.). Damit ist auch der Bankerberuf in hohem Maße vom postmodernen Phänomen der Subjektivierung betroffen, bei dem Beschäftigte zum unternehmerischen Handeln aufgefordert werden, sie in ihren beruflichen Entscheidungen immer mehr Verantwortung für das Unternehmen übernehmen und die Selbststeuerung und der Leistungsdruck zunehmen (ebd.). Als Folge der Weltwirtschafts- und Staatsfinanzkrise wird zudem die weltweite Regulierung der Finanzbranche verschärft. Banken sollen sich zukünftig vermehrt mit den Chancen und Risiken ihres Geschäftes auseinandersetzen (PWC, 2015). Die Finanzaufsicht fordert zudem, dass Finanzhäuser ihre Ziele konkret definieren und plausibel in ihre operative Unternehmensplanung überführen. Dabei werden sie über so genannte Stress-Tests überprüft und müssen auch rückwirkend Geschäfte analysieren, die wahrscheinlich an der Entstehung der Krise beteiligt waren (ebd.). Für die Beschäftigten der Branche ergeben sich daraus veränderte Aufgaben: während spekulative Geschäfte eingeschränkt werden, wächst der Aufwand an Arbeitsaufgaben der Dokumentation und Rechtfertigung (Lakymenko et al., 2015). Gleichzeitig erfordern die wirtschaftlichen Entwicklungen und der gesellschaftliche Druck die Einsparung von Kosten, wobei der größte Kostenpunkt das Personal darstellt (PWC, 2015). In Folge werden immer mehr Beschäftigte der Branche entlassen (Gischer, 2003), die Verbleibenden müssen die anfallenden Aufgaben mit übernehmen was in Arbeitsverdichtung und Mehrarbeit mündet (ebd.), während sie mitunter selbst um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen (Dunkel, Kratzer, Menz, 2010). Während im Jahr 2000 noch 775 Tausend Personen im Bankensektor tätig waren, waren es im Jahr 2013 nur noch rund 645 Tausend (Statista, 2015). Die in der Branche verbleibenden Beschäftigten werden mit weiteren Einsparungen konfrontiert, die sich in verminderten Gratifikationen wie dem Wegfall und der Kürzung von Dienstreisen, Boni oder Fortbildungsangeboten niederschlagen (Kocyba,

2012; PWC, 2015). Zudem sind die Verbraucher durch die Krisen verunsichert und stehen der Bankenbranche und ihren Beschäftigten kritisch gegenüber (ebd.). So hat sich auch das öffentliche Image des Bankerberufes gewandelt. Während der Berufsgruppe vor einigen Jahren noch Werte wie Seriosität und Vertrauen zugesprochen wurden, umschreiben mittlerweile Begriffe wie „Zockertum“ und Miss-trauen die gesellschaftlichen Assoziationen mit dem Berufsbild (ebd.). Durch die Schnelllebigkeit des Finanzgeschäftes, indem bestimmte Transaktionen minutios getaktet sind, sind viele Banker rund um die Uhr von digitalen Medien umgeben. Eine ständige Erreichbarkeit via E-Mail und Blackberry muss dabei sicher gestellt sein, weitreichende Entscheidungen bei denen es mitunter um viel Geld geht, müs-sen innerhalb kürzester Zeit getroffen werden (PWC, 2016). Mitunter begünstigen diese Anforderungen moralische Dilemmata, in denen Banker zwischen Zielerrei-chung und Kundenorientierung hin und hergerissen sind (Dunkel et al., 2010). Die moralischen Dilemmata zu lösen, wird im Zeitalter der Subjektivierung zur Aufgabe des Individuums (ebd.). Gleichzeitig besteht bei vielen Bankern der Wunsch, ihr gesellschaftliches Image der Seriosität wiederherzustellen, während sie gleichzei-tig einem permanenten Preiswettbewerb bei Standardprodukten ausgesetzt sind (Bauer, 2014; Zillmann, 2012). Aufgrund der skizzierten Entwicklungen, den hohen Anforderungen an die kognitive Leistungsfähigkeit sind vor allem außertariflich Be-schäftigte und Hochqualifizierte der Bankenbranche durchgehend von hohen psy-chischen Belastungen betroffen (Köper & Richter, 2012). Vor allem dieser Perso-nenkreis ist zunehmend aufgefordert unternehmerisch zu handeln, die eigene Lei-stung zu steuern und weitreichende Entscheidungen zu treffen, welche die entspre-chenden Kompetenzen und den Überblick über die sich immer schneller wandeln-den Branchenbedingungen voraussetzen. Die Arbeitsbelastungen unter denen diese Banker aufgrund der hier skizzierten Veränderungen leiden, sowie deren mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit werden im nachfolgenden Kapitel zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit näher beschrieben.

2.5 Zusammenfassung

Die Erwerbsarbeit übernimmt für das Leben des modernen Menschen eine zent-rale Bedeutung. Im Idealfall liefert sie dem Menschen eine Tätigkeit, aus der er Sinn, Selbstwert und Anerkennung schöpfen kann. Zudem liefert sie im besten Fall feste, vorhersehbare Strukturen, an denen sich der menschliche Tages- und Le-bensrhythmus bis zur Rente hin orientiert. Seit einigen Jahrzehnten jedoch verän-dert sich die Arbeitsgesellschaft in einem immer schnelleren Tempo. Arbeitsorga-nisationen werden in immer kürzeren Zeitabständen optimiert und umstrukturiert, flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorte und Arbeitsverträge sind für viele Erwerbstätige

zur Normalität geworden. Die Arbeitsplatzunsicherheit nimmt zu, zumal die fortschreitende Technisierung dazu geführt hat, dass immer mehr Arbeit von Maschinen übernommen wird. Die übrig gebliebenen Aufgaben erfordern die entsprechenden technischen, fachlichen und sozialen Kompetenzen der arbeitenden Bevölkerung. Für diese ergibt sich die Notwendigkeit, ihr Wissen immer auf dem aktuellsten Stand zu halten, so dass sie für die modernen Arbeitgeber attraktiv bleiben. Diese benötigen in einem globalisierten Wettbewerb die volle Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und übertragen diesen dafür zunehmend mehr Verantwortung. Durch die skizzierten Veränderungen weichen die Grenzen zwischen der Erwerbsarbeit und dem Privatleben auf, Mitarbeiter müssen zunehmend auch privat erreichbar und flexibel sein, um den modernen Arbeitsmarktanforderungen zu entsprechen. Dies alles bleibt nicht ohne Folgen für die menschliche Gesundheit. So hat sich das Belastungsspektrum zu Gunsten der psychosozialen Belastungen verschoben, dementsprechend sind die psychischen Erkrankungen auf dem Vormarsch und werden nach Experteneinschätzungen im Jahr 2020 die häufigste Arbeitsunfähigkeitsdiagnose abbilden. Auch an Muskel-Skeletterkrankungen sind neben Fehlhaltungen in hohem Maße psychische Belastungen beteiligt, wie aktuelle Studien belegen konnten. Von den skizzierten Veränderungen ist in besonderem Maße die Bankenbranche betroffen, die zusätzlich noch für die Weltwirtschafts- und Staatsfinanzkrise der Jahre 2008 und 2010 verantwortlich gemacht wird. Diese Krisen beschleunigen für die Branche die ohnehin schon drastischen Veränderungen: immer mehr Restrukturierungen in der Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgabe stehen an. Massenentlassungen sind die gewählten Maßnahmen um die regulatorisch auferlegten Kosteneinsparungen zu leisten- immerhin stellt der Personalfaktor den höchsten betriebswirtschaftlichen Kostenpunkt dar. Für viele Banker wächst aus den Entwicklungen die Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Die, die ihre Anstellung behalten müssen krisenbedingte, aufsichtsregulatorische Aufgaben erfüllen, Aufgaben der Entlassenen mit übernehmen und sich immer auf dem neuesten Wissensstand halten, um intern nicht ersetzt zu werden. Gleichzeitig müssen weitreichende Entscheidungen zunehmend von einzelnen Beschäftigten getroffen werden. Auch die Rentabilitätsverantwortung wird auf den einzelnen Banker übertragen, ohne auf seine vorhandenen Ressourcen Rücksicht zu nehmen. Aufgrund der Weltwirtschafts- und Staatsfinanzenkrise wächst darüber hinaus der gesellschaftliche Druck auf die Branchenbeschäftigten, die mit einem negativen Imagewandel zu kämpfen haben. Die skizzierten Entwicklungen führen zu einer Zunahme psychosozialer Belastungen, wobei mitunter neuartige Belastungen für die Berufsgruppe entstehen, die unter 2.7 näher betrachtet werden.

<http://www.springer.com/978-3-658-17801-7>

Stressbewältigung und berufliche Identität in der
Bankenbranche

Eine qualitative Studie

Dietrich, R.

2017, XXI, 269 S. 16 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-17801-7