

# Riskante Arbeitswelten

Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität

VON

Stefanie Gundert, Christoph Handrich, Rolf Haubl, Brigitte Hausinger, Anke Kerschgens, Vera King, Helmut Schröder, Hans-Jürgen Urban, G. Günter Voß

1. Auflage

[Riskante Arbeitswelten – Gundert / Handrich / Haubl / et al.](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

[Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie](#)

campus Frankfurt am Main 2013

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 593 39965 2

# Leseprobe

## Riskante Arbeitswelten - Zur Einführung

G. Günter Voß, Brigitte Hausinger, Rolf Haubl

Vielfältige, oft als Megatrends bezeichnete Entwicklungen von großer Tragweite verändern nachhaltig unsere Gesellschaft: Globalisierung, Migration, Individualisierung, demographischer Wandel, neue Technologien, Finanzkrisen, Umweltprobleme oder der Anstieg der sozialen Ungleichheit greifen tief in unsere Sozialstruktur und schließlich in unsere Lebenswelt ein. Eine besondere Bedeutung haben dabei die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf die Arbeitswelten. Es vollzieht sich kontinuierlich ein Strukturwandel von (erwerbsförmiger) Arbeit und Beschäftigung in modernen Gesellschaften. Seit den 1980er Jahren ist jedoch nach übereinstimmender Beurteilung zahlreicher Expert/innen ein erheblich beschleunigter Wandel der Arbeitswelten in den meisten Industrienationen und dabei noch einmal in besonderer Weise in Deutschland zu beobachten. Dieser Wandel kann auf allen Ebenen festgestellt werden, etwa bei Veränderungen der großflächigen Berufs- und Qualifikationsstrukturen, auf dem Arbeitsmarkt (Gundert und Urban in diesem Band; Voß/Wetzel 2012) oder im Bereich der betrieblichen Organisation von Arbeit sowie in den unmittelbaren Arbeitsverhältnissen. Gerade die Veränderungen auf diesen Ebenen sind höchst vielgestaltig und betreffen nahezu alle Dimensionen der Organisation von Arbeit und Beschäftigung (Hausinger in diesem Band). Die schon länger vor diesem Hintergrund diskutierten Schlagwörter zur Benennung des Wandels sind die "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" (Sauer 2005) und die "Entgrenzung von Arbeit" (Gottschall/Voß 2005; Kratzer 2003). Damit werden Aspekte des Wandels von Arbeit benannt, die mit einer im Zuge systematischer Flexibilisierung oder Deregulierung sich einstellenden Ausdünnung (und nicht selten auch der Wegfall) über viele Jahrzehnte für die Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen geltenden typischen Strukturen (etwa der Arbeitszeiten) einhergehen.

Diese Entgrenzung, Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeit fordern vor allem die betroffenen Erwerbstätigen auf neue Art und Weise. Mit dem Begriff der "Subjektivierung von Arbeit" (Moldaschl/Voß 2003) wird hervorgehoben, dass die Auflösung von begrenzenden Regulierungen von Arbeit für Beschäftigte bedeutet, immer mehr eigenverantwortlich die Organisation und den Inhalt ihrer Arbeit zu entwickeln und zu gestalten. Daraus folgt, dass die Beschäftigten verstärkt ihre gesamten persönlichen Potenziale einbringen und selbstständig mit den Auswirkungen einer sich intensivierenden und völlig neuartigen Anforderungen stellenden Arbeit fertig werden müssen.

Dieser Strukturwandel und diese (neuen) Arbeitsformen und -anforderungen zeigen zum einen Folgen für die Qualität und Professionalität von Arbeit (Voß/Handrich in diesem Band), aber auch Folgen für die Art und das Ausmaß psychosozialer Belastungen (King in diesem Band). Druck, Stress, Erschöpfungszustände und Arbeitsunzufriedenheit sind trotz Unterschieden zwischen

Branchen, Berufsgruppen und Geschlechtern längst in der Masse der Organisationen und in den Führungsetagen angekommen (Haubl und Kerschgens in diesem Band). Aus immer mehr Bereichen wird berichtet, dass arbeitsbedingte Erschöpfungserkrankungen und psychische Symptomatiken (zum Beispiel das öffentlich viel diskutierte Burnout) bei Erwerbstätigen in einem steigenden Ausmaß auftreten (Schröder in diesem Band). Inzwischen liegen eine große Zahl von wissenschaftlichen Studien unterschiedlichster Art vor, die derartige Folgen des Wandels der Arbeit untersucht und dokumentieren haben (Keupp/Dill 2010; Lohmann-Haislah 2012; Schröder/Urban 2012; DGB-Index 2013; Voß/Weiß 2013). Parallel wird dieses Thema auch von Beobachtern mit allgemeiner gesellschaftlicher Perspektive aufgegriffen und breit diskutiert. Zeitdiagnostische Begriffe, wie das "erschöpfte Selbst", die "erschöpfte Gesellschaft" (etwa Ehrenberg 2011a, 2011 b; Neckel/Wagner 2013) oder die "Müdigkeitsgesellschaft" (Han 2010) finden große öffentliche Aufmerksamkeit.

Der Anstieg der Belastungen und psychischen Erkrankungen sowie die Zunahme von Gefährdungen der psychischen Gesundheit hat aus Sicht der Herausgebenden viel mit den Arbeitsprozessen und deren stetigen Reformen und Umstrukturierungen zu tun. Die Arbeitswelten sind unsicherer, volatiler und komplexer geworden. Fragen, vor denen Mitarbeitende wie Organisationen und Einzelne wie Gesellschaft gleichermaßen stehen, lauten: Was ist das Riskante an den Arbeitswelten? Und wie kann ein adäquates Verständnis von und ein Umgang mit riskanten Auswirkungen erfolgen?

Vor dem Hintergrund der oben genannten Entwicklungen und Fragen präsentiert der vorliegende Band einen Überblick und Stellungnahmen zu möglichen Risiken oder bereits eingetretenen Folgen. Um diesen Entwicklungen und den Fragen auch in ihrer Komplexität und Verwobenheit gerecht zu werden, greift der Band unterschiedliche Perspektiven relevanter gesellschaftlicher Akteure sowie von Wissenschaftler/innen auf und stellt deren Befunde und Einschätzungen vor.

Diese Ausgangsbasis bietet in der heterogenen und kontrovers diskutierten Situation die Möglichkeit, über erforderliche wissenschaftliche und politisch-praktische Schritte nachzudenken, um so von der vereinzelt Bestandsaufnahme auf Grundlage gemeinsamer Einschätzungen zu zukünftigen Gestaltungsempfehlungen zu gelangen. Denn trotz der offenkundigen Präsenz, Relevanz und öffentlichen Aufmerksamkeit der Problematik mangelt es an Vernetzung und tragfähigen Optionen, die die Vielschichtigkeit der Arbeitswelten mit einbeziehen.

Im ersten Teil des Buchs findet sich ein Überblicksartikel zum Wandel der Arbeitsqualität in Deutschland (Gundert) sowie Kommentierungen der riskanten psychosozialen Folgen des Wandels der Arbeit aus der Sicht wichtiger Interessenpositionen bzw. von institutionellen Akteuren, die im Problemfeld aktiv sind: der Gewerkschaften, hier die IG Metall bzw. des DGB (Urban), der Krankenkassen, hier das WIdO (Schröder), und eines Berufs- und Fachverbands, hier die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) (Hausinger). Der zweite Teil des Buches enthält weiterführende Überlegungen zu ausgewählten Themenaspekten "riskanter Arbeit"

im oben genannten Sinne aus der Sicht der Wissenschaft, darunter mehrheitlich Beteiligte an den Studien Arbeit und Leben in Organisationen, die hier einzelne Aspekte wie Qualität und Professionalität (Voß/Handrich), Zeit und Identität (King), Selbstfürsorge und Gender (Kerschgens) sowie Resilienz und Organisationskultur (Haubl) herausgreifen und vertiefend erörtern.

Auch die Herausgeber dieses Bandes haben Untersuchungen (siehe Exkurs) vorgelegt, mit denen schon früh auf eine sich zuspitzende psychosoziale Situation in der sich wandelnden Arbeitswelt hingewiesen wurde. Die Befunde erfuhren eine breite öffentliche Reaktion, und sie regten weitere gesellschaftliche Diskurse und kontroverse Debatten über den arbeitsweltlichen Wandel und seine Folgen an. Es fanden mehrere Tagungen mit dem Titel "Veränderungsdynamik und deren Folgen" sowie eine Tagung mit dem Titel "Riskante Arbeitswelten" in der Evangelischen Akademie Tutzing statt. Die Tagungen waren jeweils prominent und interdisziplinär besetzt. An dieser Stelle danken wir Herrn Dr. Martin Held (Studienleiter für Wirtschaft, Nachhaltige Entwicklung an der Evangelischen Akademie Tutzing) für die langjährige, erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit und den anregenden Austausch! Ebenso danken wir den zahlreichen Vortragenden und Mitwirkenden auf den Tagungen, die mit der Vielfalt ihrer Beiträge dazu beigetragen haben, zu weiteren fundierten Erkenntnissen auf der Suche nach Antworten für eine zukunftsfähige Arbeitswelt, die auch Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, Anerkennung und soziale Gerechtigkeit mit bedenkt und beinhaltet, zu gelangen. Ein besonderer Dank geht an Jörg Fellermann (Geschäftsführer der DGSv), der all diese Projekte maßgeblich unterstützte und wichtige Impulse setzte. Danken möchten wir auch der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) für ihre Unterstützung bei der Herausgabe dieses Buches.

Exkurs: "Arbeit und Leben in Organisationen"

Da mehrere Beiträge des Bandes auf die Studien "Arbeit und Leben in Organisationen" aus den Jahren 2008 und 2011 Bezug nehmen, diese aber nicht ausführlicher vorgestellt werden, erscheinen uns einige nähere Erläuterungen zu Zielen und Anlagen der Studien erforderlich:

Die Studien wurden im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. vom Sigmund-Freud-Institut (Leitung Prof. Dr. Rolf Haubl) und der Professur für Industrie- und Techniksoziologie der Technischen Universität Chemnitz (Leitung Prof. Dr. G. Günter Voß) in zwei Wellen zwischen 2008 und 2012 durchgeführt. Ziel der Studien war es, die Arbeits- und Lebensbedingungen und insbesondere die psychosoziale Situation von Mitarbeitenden in Organisationen vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsbedingungen aufzuzeigen.

Hierzu wurden Supervisor/innen auf der Grundlage ihres berufsspezifischen Zugangs zu Organisationen um ihre Einschätzung bezüglich der Veränderungsprozesse in Organisationen und insbesondere zu deren psychosozialen Folgen für die Beschäftigten gebeten. Durch die Befragung von Expert/innen kann, so eine leitende methodische Annahme, ein breites Spektrum verschiedenartiger Organisationen in den Blick genommen werden. Dabei fungieren die befragten

Supervisor/innen nicht als Untersuchungsgruppe im engeren Sinne, sondern sozusagen als vermittelnde "Erhebungsinstrumente", da sie über weit-reichende Erfahrungen und Eindrücke aus vielfältigen Arbeitskontexten verfügen (ausführlicher dazu Hausinger in diesem Band).

Die Erhebungen der ersten Welle (2008-2009) basierten auf 14 themenzentrierten Intensivinterviews und zwei Gruppendiskussionen sowie einer quantitativen Online-Befragung von 3.600 Mitgliedern der DGsv (Rücklauf 28 Prozent, circa 1.000 realisierte Interviews). Die Auswahl der qualitativ befragten Supervisor/innen erfolgte danach, dass die Befragten über eine möglichst intensive Berufserfahrung sowie einen breiten Überblick über mehrere Organisationen haben sollten. Sie basiert daher nicht auf einer Zufallsstichprobe. Die erste Befragungswelle hatte zudem einen primär explorativen Charakter und war darauf angelegt, eine möglichst große Bandbreite an Eindrücken und Informationen zu gewinnen. Entsprechend der fachlichen Ausrichtung der beiden Forschergruppen bildeten arbeitspsychologische und -soziologische Schwerpunkte den Inhalt der Untersuchung. Das Spektrum der Themen umfasste Aussagen zu allgemeinen strukturellen Entwicklungen in Organisationen, zur Qualität von Arbeitsleistungen, zu professionellem Arbeitshandeln, Führungsverständnis, kollegialem Verhalten, Arbeitsbelastungen und Selbstfürsorge.

Im Rahmen der zweiten Welle (2011-2012) wurde die Anzahl der qualitativen Befragungen erhöht (30 Intensivinterviews, vier Gruppendiskussionen). Analog zur ersten Welle wurde eine quantitative Online-Befragung unter allen DGsv-Mitgliedern durchgeführt (Rücklauf 25 Prozent, circa 900 realisierte Interviews). Zusätzlich zu den Auswahlkriterien der ersten Welle wurde bei der Auswahl der qualitativ befragten Supervisor/innen das Alter sowie die berufliche Ausrichtung der Befragten gezielt berücksichtigt. Dabei wurden insbesondere jüngere Supervisor/innen zur Teilnahme aufgefordert und solche, deren Tätigkeitsfeld in Organisationen des Profit-Sektors liegt. Die Befragungen der zweiten Erhebungswelle knüpften inhaltlich und methodisch in weiten Teilen an die erste Welle an, wurden aber zusätzlich um zwei Schwerpunkte - gesundheitliche Auswirkungen steigender Arbeitsbelastungen und Strategien der Mitarbeiter/innen, sich vor diesen Belastungen zu schützen (Selbstfürsorge) und die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen bezüglich Qualität und Professionalität der Arbeit - ergänzt.

Pointierte Kurzinformationen zu den Ergebnissen der beiden Untersuchungswellen finden sich in Haubl/Voß (2009) und Forschungsgruppe (2012). Ausführliche Darstellungen enthalten die beiden Bände Haubl/Voß (Hg.) (2010) und Haubl/Voß/Alsdorf/Handrich (Hg.) (2013).

- Forschungsgruppe Arbeit und Leben in Organisationen 2011 (2012), Risikofaktoren für Arbeitsqualität und psychische Gesundheit: Aktuelle Befunde und ein erstes Fazit. Positionen 2/2012, Kassel.

- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter (2009), Psychosoziale Kosten turbulenter Veränderungen. Arbeit und Leben in Organisationen 2008, Positionen 1/2009, Kassel.

- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter (Hg.) (2011), Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit, Göttingen.

- Haubl, Rolf/Voß, G. Günter/Alsdorf, Nora/Handrich, Christoph (Hg.) (2013), Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen, Göttingen.