

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 Arbeitgebersicht	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 ¹	
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