

**Rainer Müller (1999): Trends in der Arbeitswelt, in: Stefan Görres, Wolfgang Hoffmann, Claudia Terschüren (Hg.): *Entwicklung des Gesundheitssystems bis zum Jahr 2020 und Einflussfaktoren*. Expertenpapier im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bremen: Zentrum für Public Health, Institut für angewandte Pflegeforschung: 6-1 – 6-10**

### **Trends in der Arbeitswelt**

Prof. Dr. Rainer Müller, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen

#### Inhalt

1. Formen der Arbeit in einer pluralen Ökonomie
2. Arbeit als Zentrum des Lebensentwurfs
3. Produktivität und Rationalisierung der Arbeit
4. Globalisierung, Europäisierung und Arbeit
5. Zunahme der Dienstleistungsarbeit
6. Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Störungen
7. Europäisierung und verbessertes Arbeitsschutzrecht
8. Zusammenfassung
9. Literatur

## **1. Formen der Arbeit in einer pluralen Ökonomie**

Bei der gängigen Betrachtung der Arbeit wird üblicherweise der Bereich der formellen geldvermittelten Ökonomie ins Blickfeld genommen. Es ist jedoch darauf zu verweisen, daß nur 38 % der in Deutschland geleisteten Arbeit bezahlte Arbeit ist, aber 62 % unbezahlte Arbeit geleistet wird und dies vor allem von Frauen (Statistisches Bundesamt 1995). Gearbeitet wird in einer „pluralen Ökonomie“ in und außerhalb von Unternehmen. Unter pluraler Ökonomie wird das Wechselspiel zwischen marktvermittelter entlohnter Erwerbsarbeit und unbezahlter Eigenarbeit, einschließlich Hausarbeit und der Arbeit im Non-Profit-Sektor verstanden. Eine zukünftige Gestaltung von Arbeit kann nicht auf die Sphäre der Erwerbsarbeit beschränkt bleiben, sondern muß den Zusammenhang diesen Typs von Arbeit zur Eigenarbeit und der Arbeit im Non-Profit-Bereich in Rechnung stellen. Sozialstaatliche Sicherung, Qualifizierung, Beruflichkeit, Entwicklung von Technologie, rechtliche Regulierungen (Arbeitsrecht, Tarifrecht, Berufsausbildung), Geschlechterverhältnis und Zeitpolitiken sind für den Gesamtkomplex im Mix von privater Eigenarbeit, marktförmiger Erwerbsarbeit (abhängig, selbständig) und Tätigkeiten im Non-Profit-Sektor (Wohlfahrtsleistungen) zu thematisieren. Gerade für den Dienstleistungsbereich „Gesundheit“ sind die vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen diesen drei Bereichen in der Interaktion zwischen Institutionen (z.B. Familie, Bildungssystem, System der sozialen Sicherung, Erwerbssystem) und dem Individuum in seinem Lebenslauf von hoher Relevanz und harren einer politischen Gestaltung, die den demographischen, kulturellen, technischen und sozialen Wandlungsprozessen gerecht wird.

## **2. Arbeit als Zentrum des Lebensentwurfs**

Der Erwerbsarbeit kommt weiterhin eine hohe subjektive Bedeutung im Lebensentwurf des Einzelnen zu. Erwerbsarbeit wird für das Wohlbefinden als sehr relevant eingeschätzt. Allerdings gibt es eine starke Tendenz einer erhöhten Anforderung an die inhaltliche und organisatorische Qualität der Arbeit. So werden Forderungen nach Mitbestimmung, nach umfassender Information, nach Anerkennung in personaler wie auch fachlicher Hinsicht gestellt (Marstedt u.a. 1993).

Im Verhältnis der Geschlechter hat sich hier auch ein Wandel vollzogen; so hat die Erwerbsquote von Frauen in der Bundesrepublik zugenommen. Frauen zielen wie Männer fast gänzlich auf eine berufliche Qualifikation. Trotz Massenarbeitslosigkeit kann also nicht von einem Ende der Erwerbsgesellschaft die Rede sein.

## **3. Produktivität und Rationalisierung der Arbeit**

In der Bundesrepublik Deutschland ist seit den 60er Jahren eine wachsende Arbeitsproduktivität, die z.T. das Wirtschaftswachstum überstieg, zu beobachten. Während die Anzahl der Erwerbspersonen leicht stieg, sank bis Mitte der 80er Jahre das Arbeitsvolumen bzw. blieb auf einem gleichen Niveau. Seit den 80er Jahren entwickelte sich dazu eine Arbeitslosigkeit, wenn auch in wechselnder Zusammensetzung in mil-

lionenfacher Höhe. Die gestiegene Arbeitsproduktivität ist den betrieblichen Rationalisierungsstrategien in gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. Bildungs- und Sozialpolitik, geschuldet. Technisierung und Reorganisation der Arbeitsabläufe und Arbeitsleistung sowie des Produktionsprozesses, Kostenminimierungsverfahren, Personaleinsatzkonzepte mit expliziter Leistungskontrolle haben zu einer systematischen Rationalisierung innerhalb wie auch zwischen den Betrieben geführt.

Der industriegesellschaftliche Entwicklungspfad ist in den letzten Jahren mit einer zunehmenden Tendenz der Verwissenschaftlichung der Produktion und der Dienstleistung sowie mit einer weiteren Zunahme der Komplexität der Interdependenzen verbunden. In der erwerbsförmigen Arbeit ist eine Verschiebung des Qualifikationsprofils zu beobachten. Entfielen Ende der 80er Jahre 28 % der Beschäftigungen auf höher qualifizierte Tätigkeiten, so wird, laut einer Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, dieser Anteil bis zum Jahre 2010 auf 39 % anwachsen. Die mittelqualifizierten Tätigkeiten werden in der Größenordnung von 45 % verbleiben, während einfache Tätigkeiten von 27 % (1985) auf 18 % (2010) abnehmen werden (Stoß, Weidig 1990).

#### **4. Globalisierung, Europäisierung und Arbeit**

Zur Einschätzung der Entwicklung der (Erwerbs-)Arbeit sind Megatrends von einem entscheidenden Einfluß, die mit den Stichworten Globalisierung, Internationalisierung und Europäisierung umschrieben sind. Bei der Diskussion der wachsenden internationalen Abhängigkeit sind drei Ebenen zu unterscheiden:

1. Durch den technischen Fortschritt, internationale Abkommen und politische Liberalisierungen entsteht eine weltweite Vernetzung von Informations- und Verkehrsmitteln. Es kommt zu einem Bedeutungsverlust räumlicher Distanzen. Auch auf der Wahrnehmungs- und Bewußtseinssebene zeigen sich diese Tendenzen des Zusammenrückens einer Weltgesellschaft.
2. Als Internationalisierung sollte die Tatsache beschrieben werden, daß ein immer größerer Anteil von Transaktionen die staatlichen Grenzen überschreitet. Dies zeigt sich im Handel (Import/Export), in der Mobilität von Personen (Tourismus, Geschäftsverkehr, Migration) und dem Informationsaustausch (Wissenschaft, Medien, Öffentlichkeit).
3. Als Transnationalisierung läßt sich die wachsende Einbindung staatlicher, verbandlicher und privater Akteure in Institutionengefüge bezeichnen, die die nationalstaatliche Rechtsordnung übergreifen. Gerade im europäischen Bereich zeichnet sich dies in der Europäischen Union und ihren Entwicklungen sowie für die mittel- und osteuropäischen Länder ab (Kaufmann 1997, S. 118, 119).

Durch die Integration von Wirtschaftsräumen unterschiedlicher Entwicklungsstufen kommt es zu einem erhöhten Wettbewerbsdruck für die Firmen wie auch für Arbeitnehmer. Die Internationalisierung erleichtert den Transfer von Finanzkapital und den Aufbau von Produktionsstätten im Ausland, um Marktzutrittsschranken zu umgehen. Die internationale Konkurrenz führt zu einer vergrößerten Arbeitslosigkeit und schwächt die Eingriffsmöglichkeiten des Nationalstaates. Ein Großteil des Erfolges von wohlfahrtsstaatlichen Arrangements beruhte auf der Komplementarität von Wirtschafts- und Sozialpolitik im nationalstaatlichen Rahmen. Die gesteigerte Mobilität

des Kapitals bedingt einen erheblichen Machtgewinn für die Kapitaleseite. Die veränderte Machtbalance wirkt sich auf die Beschäftigungslage, auf die Lohnentwicklung und die Teilhabekompetenz der Beschäftigten aus.

Die Globalisierung bzw. Internationalisierung hat für den Einsatz von Arbeitskräften wegen technischer, sozialer und ökonomischer Rationalisierung spürbare Auswirkungen. Die Rationalisierung der Arbeit ist nicht immer mit einer wirtschaftlichen Effizienzsteigerung gleichzusetzen. Unter bestimmten Rahmenbedingungen kann es für die Unternehmen durchaus rational sein, den Schwerpunkt ihrer Aktivitäten auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu legen oder die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gleichrangig mit der Effizienzsteigerung zu verbinden. Wenn es jedoch unter der Entwicklung der Internationalisierung zu einem erhöhten Wettbewerbsdruck, zu einem erhöhten Arbeitskräfteangebot und zugleich zu einem globalen Produktmarkt-Konkurrenzverhältnis kommt, dann geben die Unternehmen der wirtschaftlichen Effizienzsteigerung absoluten Vorrang vor Maßnahmen der Steigerung der Attraktivität der Arbeit. Waren in den 70er und frühen 80er Jahren Strategien der Humanisierung verstärkt beobachtbar, also zu einer Zeit, als die Produktmarktkonkurrenz schwach und die Arbeitsmarktkonkurrenz hoch war, so wandelte sich die Stoßrichtung der Arbeitsorganisation Ende der 80er und zu Beginn 90er Jahre auf eine Gleichrangigkeit von Effizienzsteigerung und Humanisierung, um zur Jahrtausendwende zu einem Primat der Effizienzsteigerung in einer Zeit der starken Produktmarktkonkurrenz und einer schwachen Arbeitsmarktkonkurrenz überzugehen (Springer 1998). Es sind jedoch nicht nur die einzelbetrieblichen Rationalisierungskonzepte zu bedenken, sondern die systemische Rationalisierung zwischen den Betrieben. So wirken die Rationalisierungsstrategien von z.B. Autoherstellern direkt auf die Produktionskonzepte und Arbeitspolitiken ihrer Zulieferfirmen. Weltweit operierende Unternehmen richten ihre Rationalisierungspolitiken auf die Optimierung ganzer Wertschöpfungsketten. Die zwischenbetriebliche Arbeitsteilung wird restrukturiert, so daß Flexibilität erhöht und Kosten gesenkt werden. Welche Konsequenzen diese Entwicklungen für die Nutzung des Human- bzw. Arbeitsvermögen der Beschäftigten in dem Produktions-, Verwaltungs- bzw. Dienstleistungssektor haben, wird in der Industrie- bzw. Arbeitssoziologie kontrovers diskutiert (Oberbeck, Neubert 1992; Littek, Heisig, Gondek 1992)

Auf der Ebene der Organisationsstruktur von Unternehmen zeichnen sich neue Entwicklungen ab. Es wird von einer Herausbildung von Netzwerk-Unternehmen gesprochen. Sie stellen die Nachfolge der vertikal integrierten Riesenfirma der tayloristisch-fordistischen Ära dar. Dieses moderne Leitbild einer Unternehmensorganisation verknüpft sowohl Innovationsfähigkeit und Wissensmobilisierung auf einer technologischen, sozialen und qualifikatorischen Ebene mit durchaus partizipativen Elementen. Solche Unternehmensnetzwerke werden gebildet, um dem Druck zunehmender Innovationskonkurrenz auf dem Weltmarkt besser begegnen zu können. In den neuen Managementstrategien dieser Art geht es um eine stärkere Einbindung der Beschäftigten durch Teamarbeit, dezentrale Entscheidungsmöglichkeiten und flache Hierarchien. Die Arbeitsorganisation soll eine ständige Mobilisierung von Wissen ermöglichen, um eine hohe Motivation bei den Beschäftigten zu erreichen. Als eine konsequente Form dieser Organisation von Unternehmen und Betriebseinheiten gilt das „Profit-Center“. Zielvereinbarungen innerhalb des Managements oder zwischen Management und Beschäftigtengruppen mit ausgehandelten Leistungszielen und entsprechenden Prämien, verwandeln soziale Beziehungen in den Betrieben zu marktförmigen Beziehungen (Wolf 1998, S. 123). Zu diesen beschriebenen Entwick-

lungen lassen sich mächtige Gegenteilstendenzen zu einer innovativen Arbeitspolitik von der Belegschaft und Management im Konsens getragen beschreiben. Nach Schumann läßt sich eine Reetablierung konventioneller Technik- und Organisationsgestaltung beobachten (Schumann 1998). Automatisierte Fertigungstechnik wird zurückgefahren, ergonomische Gestaltungen zur Vermeidung von z.B. Überkopfarbeit oder sonstige bewegungsrelevante Montageerleichterungen werden zurückgenommen, ebenso wird die Zumutbarkeitsgrenze bei den Arbeitsbedingungen nach unten verschoben. Erholzeiten würden zurückgenommen, es kommt zu einer breitflächig eingeführten Schicht- und Nachtarbeit. Die Zeitsouveränität der Beschäftigten würde zunehmend beeinträchtigt. Eine Renaissance des fordistischen Fließbandes und der taktgebundenen Fertigung ist zu beobachten mit den Konsequenzen für Standardisierung und repetitive Arbeit. Die Gründe für die Widersprüchlichkeit in der Rationalisierung werden zurückgeführt auf die verschobenen Kräfteverhältnisse auf den Arbeitsmärkten und auf die Globalisierung der Ökonomie. Benchmarking ist der Ausdruck für die Kurzfristökonomie, die die Zeitspannen für den Kapitalrückfluß erheblich verkürzt habe. Die Rationalisierungssituation zeichnet sich durch eine neue Widersprüchlichkeit aus. Es lassen sich zwei Verwertungskalküle des Arbeitsvermögens unterscheiden. Das share holder-value-Kalkül will das Arbeitsvermögen optimal ausnutzen, sucht dabei aber kostspielige Investitionen in die Humanressource zu vermeiden. Strategien jedoch, die eine weitere Entfaltung der Produktivitäts- und Innovationsressourcen mit dem Ziel einer Technologieführerschaft sich zur Aufgabe gestellt hat, setzt auf die Entwicklung und den Ausbau eines kreativen Human- bzw. Arbeitsvermögens.

Internationalisierung und Europäisierung wirken sich unmittelbar auf die Erwerbssphäre und den Wirtschaftssektor „Gesundheit“ aus. Die Strategien der systemischen Rationalisierung auf der technischen, ökonomischen und sozialen Ebene, wie sie im industriellen Sektor entwickelt worden sind, werden ebenfalls im Gesundheitsmarkt Platz greifen. Arbeitsplatzabbau und Leistungsverdichtung werden die Folgen sein.

## **5. Zunahme der Dienstleistungsarbeit**

Eine weitere wichtige Trendentwicklung ist mit dem Begriff der Tertiarisierung, d.h. der Ausweitung der Dienstleistungsarbeit verknüpft. Mitte der 90er Jahre sind bereits 73 % der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig. Dabei werden 43 % der Dienstleistungen im Industriesektor selbst verrichtet. Der Dienstleistungssektor wird untergliedert in produktions-, konsum- bzw. personenbezogene Dienstleistung. In allen Branchen des warenproduzierenden Gewerbes wird mit einem erheblichen Beschäftigungsabbau gerechnet. In der produktionsbezogenen wie auch in der konsum- bzw. personenbezogenen Dienstleistung finden erhebliche Rationalisierungsschübe über die Implementation der neuen Informationstechnologien statt, die wiederum verbunden sind mit sozialen Rationalisierungskonzeptionen. Tätigkeiten, wie Ausbilden, Beraten, Informieren, Forschen und Entwickeln sowie Beschäftigungen in Organisation und Management, als sogenannte sekundäre Dienstleistungen bezeichnet, werden deutlich zunehmen und fast 40 % der Erwerbsbevölkerung in den nächsten 10 Jahren ausmachen (Stoß, Weidig 1990). Mit dieser Entwicklung der Dienstleistungsarbeit wird eine Höherqualifizierung und Neuformung des Arbeitskräfteeinsatzes einhergehen. Die Qualifikationsanforderungen werden steigen und eine hohe Flexibilität räumlicher, zeitlicher wie auch bildungsmäßiger Art zur Konsequenz ha-

ben. Zugleich wird es jedoch zu einer noch stärkeren Spaltung auf dem Arbeitsmarkt kommen, da am unteren Ende der Qualifikationshierarchie für einfache Tätigkeiten nur kurze Anlernphasen notwendig sind und eine eigenständige berufliche Fachkompetenz nicht erforderlich machen. Dadurch bildet sich ein arbeitsmarktlicher Niedriglohnsektor mit ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen aus. Wegen der immer noch herrschenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung finden vor allem Frauen hier (Teilzeit-) Beschäftigungen. Die personenbezogenen Dienstleistungen stellen einen expandierenden Arbeitsmarkt dar. Allein in den drei Kernfeldern dieses Bereichs, nämlich den Pflege-, Sozial- und Bildungsberufen, kam es in den letzten Jahren zu einer etwa Verfünffachung der Arbeitsplätze. Zu den personenbezogenen Dienstleistungen werden allerdings auch andere Bereiche wie z.B. Handel, Banken, Versicherungen, Transport, Vertrieb, Kommunikation, Beratungswesen und Reinigung gerechnet. Diese Aufzählung macht die hohe Heterogenität offenkundig und zeigt, daß es nicht nur für die Arbeitsmarktstatistik, sondern auch für die Bildungspolitik an einer klaren Begrifflichkeit und Differenzierung fehlt. Ganz im Gegensatz dazu ist der waren- und güterproduzierende Bereich (Industriesektor) nach Berufsfachlichkeit und Berufsbezeichnungen mit den dazugehörenden Qualifikationen und Kompetenzprofilen bildungspolitisch definiert und rechtlich geregelt. So sind zahlreiche Berufe im Dienstleistungssektor mit Ausbildungen verbunden, die nicht an der klassischen etablierten beruflichen Bildung wie Kfz-Mechaniker oder Bürokaufmann/-frau ausgerichtet sind, sondern einem Typus von Vollzeitschulausbildung unterliegen. Im Unterschied zum dualen System der Berufsausbildung kommt es zu einer uneinheitlichen Ausbildung und zu Mängeln beim Schutz der beruflichen Qualifikationsprofile, beim Wert dieser Berufe auf dem Arbeitsmarkt für eine existenzsichernde Beschäftigung und bei der Sicherung der Qualität der Arbeitsleistung.

U.a. auch wegen dieser Defizite wird gerade für Nachfragen und Bedarfe im Feld der personalen Dienstleistungen der kostensparende Effekt von sogenannten ehrenamtlichen Bürgerarbeiten das Wort geredet. Bei Tätigkeiten wie Pflege, Erziehung oder Versorgung brauche man keine berufliche Fachlichkeit mit entsprechender Qualifikation und Kompetenz; es reiche das übliche - meistens unterstellt weibliche - Human- bzw. Arbeitsvermögen. In dieser Sicht richten sich dann die Erwartungen auch typischerweise wieder an Frauen.

Die Frauenerwerbstätigkeit generell stieg von 1987 bis 1997 von 53 % auf 63 %. 53 % aller verheirateten Frauen sind erwerbstätig. Diejenigen im Alter von 40 bis 49 Jahren sogar zu 75 % (Statistisches Bundesamt 1997). Parallel zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen verläuft der Rückgang des erwerbsfähigen Potentials. Bis zum Jahre 2030 wird die Zahl der Erwerbsfähigen voraussichtlich auf knapp 63 % und damit auf den Stand von 1970 zurückgehen (Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1997, S. 42). Gegen Ende der 90er Jahre wird sich der Rückgang noch beschleunigen, da die Geburtsjahrgänge der 2. Hälfte der 30er Jahre ausscheiden werden, während die zahlenmäßig schwächeren Geburtsjahrgänge der 2. Hälfte der 70er Jahre nachrücken. In den neuen Bundesländern ist der Trend umgekehrt. Geburtenbedingt steigt der Anteil der Erwerbspersonen bis 2010 an und geht dann stark zurück.

Der Übergang von einer traditionellen Industrie zu einer Dienstleistungs- bzw. Informationsgesellschaft bedingt einen starken Wandlungsprozeß von dem Normalarbeitsverhältnis zu verschiedenen Formen, wie Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte, abhängige Selbständigkeit, Heim- und

Telearbeit. Bereits Ende der 90er Jahre machten solche Arbeitsverhältnisse über 25 % aus mit steigender Tendenz (Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1997, S. 43, 44).

## **6. Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Störungen**

Erwerbsarbeit ist jeher mit auch Gesundheitsrisiken verknüpft und hat arbeits- und berufsbedingte Erkrankungen und Sterblichkeiten zur Folge gehabt. Soziale Ungleichheit vor Krankheit und Tod ist nicht unwesentlich auf die tätigkeitsspezifischen Ungleichheiten bei arbeitsweltlichen Risiken gegenüber der sozialen, seelischen und leiblichen Integrität zurückzuführen. Für die Zukunft ist diese Form der sozialen Ungleichheit weiterhin wirksam.

Laut einer repräsentativen Umfrage des Instituts zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa (1996) zeigen sich folgende Defizite:

- Rückenschmerzen (30 %) und Streß (28 %) sind die häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme, gefolgt von allgemeiner Erschöpfung (20 %), Muskelschmerzen (17 %) und Kopfschmerzen (13 %);
- Gesundheitsprobleme hängen meist mit unzulänglichen Arbeitsbedingungen zusammen: je schlechter die Arbeitsbedingungen, umso höher die Fehlzeiten;
- Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsprobleme betreffen jährlich 23 % der Arbeitnehmer;
- körperliche Risiken (Lärm, Schwingungen, gefährliche Arbeitsstoffe oder Schadstoffe) und unzulängliche Arbeitsplatzgestaltung sind weiterhin gang und gäbe;
- die Arbeitsgeschwindigkeit nimmt stetig zu;
- 37 % der Arbeitnehmer führen kurze, sich wiederholende Tätigkeiten und 45 % monotone Tätigkeiten aus; beschwerliche Körperhaltungen werden von 45 % eingenommen, 33 % handhaben schwere Lasten;
- den Arbeitnehmern wird allmählich mehr Selbstbestimmung im Hinblick auf ihre Arbeit eingeräumt;
- die Arbeit wird weitgehend von externen Zwängen beherrscht, der Kunde hat im Hinblick auf die Bestimmung des Arbeitstempos die Maschine abgelöst;
- Computer sind mittlerweile zu einem wichtigen Arbeitsmittel geworden, das von 38 % der Arbeitskräfte eingesetzt wird;
- 32 % der Beschäftigten haben in den letzten zwölf Monaten an von ihrem Unternehmen bereitgestellten Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen;
- Gewalt am Arbeitsplatz ist keine Randerscheinung;

- in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bestehen große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, Gewerbebranchen, Ländern und Typen beruflicher Stellung;
- Gelegenheitsarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse nehmen zu und zeichnen sich durch unzureichende Arbeitsbedingungen aus (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1997).

## **7. Europäisierung und verbessertes Arbeitsschutzrecht**

Wie in der gesellschaftlichen Entwicklung generell, lassen sich ebenso im Arbeits- bzw. Erwerbsektor widersprüchliche Entwicklungen und Ungleichzeitigkeiten beobachten. Internationalisierung und Europäisierung haben nicht nur zu einer Verschärfung und zu neuen Formen bei den Arbeitsbelastungen und damit den Gesundheitsrisiken geführt, sondern als sozialpolitische Reaktion darauf auch auf normativer Ebene ein fortschrittliches Arbeitsschutzrecht etabliert. In Betrieben selbst sind im Sinne dieses Gesetzes Konzepte und Strategien zur Sicherung und Förderung des Arbeitsvermögens in die Praxis umgesetzt worden. Wohl wissend, daß Produktivität von der Leistungsbereitschaft und –fähigkeit und damit auch von dem sozialen, psychischen und leiblichen Wohlbefinden der Beschäftigten abhängt (Müller, Rosenbrock 1998).

Die neuen Anforderungen an den Arbeitsschutz lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Erweitertes Gesundheitsverständnis, nicht nur rein körperliche Schädigungen, sondern auch psychosoziale Aspekte werden einbezogen, ebenso Aspekte der Gesundheitsförderung (ganzheitlicher Arbeitsschutz).
- Präventive Gesundheitspolitik wird als eine Querschnittsaufgabe von Betriebs- und Unternehmenspolitik verstanden (Sicherheitsmanagement).
- Arbeitsschutz wird als eine dynamische Herausforderung angesehen. Er hat sich an die Fortschritte der technischen Entwicklung und der neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse anzupassen (Anpassungspflicht).
- Abbau des Vollzugsdefizits, insbesondere in Klein- und Kleinstbetrieben, Verantwortung des Unternehmers (Betriebsorientierung).
- Kooperation von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten mit effektiver Beteiligung der Betriebs- und Personalräte sowie der Sicherheitsbeauftragten und der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Kooperationsprinzip).
- Aktive Einbeziehung der einzelnen Beschäftigten in der Wahrnehmung und Bewältigung der Gefährdungen und Risiken sowie des gesundheitsgerechten Verhaltens; Beschäftigte sind nicht nur als Objekte fürsorglichen Schutzes, sondern als Interessensvertreter ihrer eigenen Gesundheit zu achten und zu akzeptieren (Partizipationsprinzip).

- Einheitliche und transparente Normierung der rechtlichen Anforderungen und Pflichten (einheitliches Arbeitsschutzrecht) (Bücker u.a. 1994, S. 43-44).

## 8. Zusammenfassung

Üblicherweise wird Arbeit mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Dies ist falsch, da in Deutschland nur 38 % der geleisteten Arbeit als bezahlte Arbeit erfolgt. Der Rest ist unbezahlte Arbeit und diese wird vor allem von Frauen ausgeübt (z.B. Hausarbeit). Bei einer zukünftigen Gestaltung von Arbeit muß deshalb die Verbindung von Erwerbsarbeit zur Eigenarbeit (z.B. Hausarbeit) und die Arbeit in Non-Profit-Bereichen in Rechnung gestellt werden. Vielfältige staatliche rechtliche Regelungen und Steuerungen sind darauf abzustellen. Gerade für den personalen Dienstleistungsbereich im Gesundheitssektor sind die Interaktionen zwischen den drei Bereichen von Relevanz und harren einer politischen Gestaltung. Als wichtige Trends sind für die Entwicklung von Arbeit folgende Punkte von Bedeutung:

- Der Erwerbsarbeit kommt weiterhin im Lebensentwurf der Menschen eine hohe subjektive Bedeutung zu. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.
- Kulturell hat sich ein hohes Anspruchsniveau auf die Qualität, die inhaltlichen Anforderungen und auf eine gerechte Bezahlung eingestellt.
- Die Arbeitswelt unterliegt starken Schüben der Rationalisierung und führt zu einem enormen Anstieg der Produktivität.
- Die Rationalisierung muß als eine systemische begriffen werden, in der es zu einem Zusammenspiel von Implementation neuer Technik mit Reorganisationen der Arbeitsprozesse und Produktionsabläufe wie auch einer Personalpolitik kommt, die auf Leistungskontrolle oder auch Stärkung der Motive zu Leistungserbringung abstellt. Die Rationalisierung ist nur im Kontext mit der Internationalisierung und Globalisierung bzw. Europäisierung zu verstehen.
- Technischer Fortschritt, internationale Abkommen, politische Liberalisierungen haben eine hohe Konkurrenz der Betriebe auf den Märkten zur Folge und dies wird weitergegeben an die Beschäftigten in Form von Intensivierung der Arbeit.
- Es zeigt sich ein widersprüchliches Bild in diesen Prozessen. Einerseits fördern Betriebe in ihrer Personalpolitik das Human- und Arbeitsvermögen, in anderen Betrieben wiederum kommt es zu einer Verschärfung der Ausnutzung der Arbeitskraft. Verbunden mit diesen Entwicklungen sind Deregulierungen des Arbeitsverhältnisses, Teilzeitarbeit, Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit zunehmende Formen von Erwerbsarbeit.
- Eine weitere wichtige Trendentwicklung ist die Ausweitung von Dienstleistungsarbeit. Bereits Mitte der 90er Jahre arbeiteten über 70 % der Beschäftigten in der Bundesrepublik im Dienstleistungssektor. Die Definition von Dienstleistungsarbeit ist nicht einheitlich. Dazu gerechnet werden personenbezogene Dienstleistungen, wie in der Pflege oder konsumbezogene Leistungen, wie im Handel und auch produktionsorientierte Dienstleistungen, wie Marketing. Bei den personenbezogenen Dienstleistungen hat es eine Verfünffachung der Arbeitsplätze in den Kernfeldern Pflege und Sozial- sowie Bildungsbereich in den letzten 20 Jahren gegeben. Im Gegensatz zu den Berufen im Industriesektor fehlt es gerade in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen an einer systematischen Regelung, die Ausgestaltung der Berufsfachlichkeit und der Berufsbezeichnungen mit den dazu

gehörenden Qualifikationen und Kompetenzprofilen. Wegen dieser Unschärfe bei der Definition von Beruf und Fachlichkeit werden gerade personenbezogenen Dienstleistungen als Reservoir für Kosteneinsparungen im Bildungs- und im Gesundheitssektor angesehen und der ehrenamtlichen Bürgerarbeit das Wort geredet. Im Dienstleistungssektor ist generell der Anteil von Frauenerwerbstätigkeit auf hohem Niveau. Für den gesamten Arbeitsmarkt gilt, daß Frauen im Alter von 40 bis 49 Jahren zu 75 % berufstätig sind.

- Auch in Zukunft wird die Erwerbsarbeit mit Risiken gegenüber der Gesundheit, dem sozialen Status und der finanziellen Existenz verbunden sein. Gesundheitsrisiken sind zu einem nicht unbeträchtlichen Teil noch sehr weit verbreitet. Dies trifft sowohl körperliche klassische Belastungen wie auch psychische Beanspruchungen durch Über- oder Unterforderungen. Als Reaktion auf die widersprüchlichen Entwicklungen im Arbeitssektor und in weiterhin bestehenden Gesundheitsrisiken hat sich in der Europäischen Union und damit in den einzelnen Staaten auf normativer Ebene ein fortschrittliches Arbeitsschutzrecht durchgesetzt.

Die skizzierten widersprüchlichen Entwicklungen für die Arbeit generell und hier insbesondere auch für die personale Dienstleistungsarbeit gilt auch für die Tätigkeiten im Pflegesektor, sowohl im klinischen als auch ambulanten Bereich.

## 9. Literatur

Bücker, A.; Feldhoff, K.; Kothe, W.: Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt. Europäische Herausforderungen für das Deutsche Arbeitsrecht, Neuwied, Kriftel, Berlin 1994

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Bulletin der Stiftung, ISSN 0258 1949 Nr. 53, 1997

Kaufmann, F.-X.: Herausforderungen des Sozialstaates, Frankfurt 1997

Littek, W.; Heisig, U., Gondek, H.-D. (Hg.): Organisation von Dienstleistungsarbeit. Sozialbeziehungen und Rationalisierung im Angestelltenbereich, Berlin 1992

Marstedt, G. u.a.: Gesundheit und Lebensqualität. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Zentrums für Sozialpolitik über Arbeit und Freizeit, Gesundheit und Krankheit im Lande Bremen im Auftrag der Angestelltenkammer Bremen, Bremen 1993

Müller, R.; Rosenbrock, R. (Hg.): Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung – Bilanz und Perspektiven, St. Augustin 1998

Oberbeck, H.; Neubert, J.: Dienstleistungsarbeit zu Beginn der neunziger Jahre vor einem neuen Rationalisierungsschub?, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie INIFES, Institut für Sozialforschung, IfS, Soziologisches Forschungsinstitut Sofi) (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Berlin 1992

Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hg.): Berliner Memorandum. Innovation Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerb, Berlin 1997

Schumann, M.: Fristy shareholder-value-Ökonomie. Die Modernisierung der Arbeit?, in: Hirsch-Kreinsen, H.; Wolf, H. (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin 1998, S. 19-30

Springer, R.: Das Ende neuer Produktionskonzepte? Rationalisierung und Arbeitspolitik in der deutschen Automobilindustrie, in: Hirsch-Kreinsen, H.; Wolf, H. (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin 1998, S. 31-58

Statistisches Bundesamt: Zeitverwendung der Bevölkerung, Tabellenband 1, Wiesbaden 1995

Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland - Mikrozensus 1997, Wiesbaden 1998

Stoß, F.; Weidig, I.: Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile zum Jahre 2010, in: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, Heft 1/1990, S. 34-51

Weidig, I.; Hofer, P., Wolff, H.: Arbeitslandschaft der Zukunft. Quantitative Projektion der Tätigkeiten, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 213, Nürnberg 1998, S. 127 (zitiert nach Eichendorf, Beiträge zur Zukunft der Arbeit)

Wolf, H.: Die doppelte Institution der Arbeit und ihre Kritik, in: Hirsch-Kreinsen, A., Wolf, H. (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin 1998, S. 101-132