

**Rainer Müller, Gerd Marstedt (2003): Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz im Wandel der Arbeitsformen, in: G. Igl; F. Welti (Hg.), *Gesundheitliche Prävention im Sozialrecht*. Wiesbaden: Verlag Chmielorz GmbH, 40-52 und 2003 in: *Zeitschrift für Sozialreform* 40 (3), S. 378-388**

### *1. Einleitung: Wandel der Erwerbsarbeit*

Unzweifelhaft erleben wir eine Zeit tiefgreifender Umbrüche auch in der Arbeitswelt. Die alten Muster industrieller Erwerbsarbeit prägen die Arbeitswelt aktuell wie auch zukünftig nicht mehr. Die Krise der Arbeitsgesellschaft zeigt sich auch in der Zahl der Erwerbslosen. Die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien durchdringen Erwerbsarbeit und das Leben außerhalb der Produktionssphäre. Die Industriegesellschaft wird, so einige Szenarien, durch eine moderne Informations- und Wissensgesellschaft abgelöst. Die bislang gültige Orientierung auf die männliche Erwerbsarbeit wird - so andere Auffassungen - durch eine plurale Tätigkeitsgesellschaft ersetzt. Die Formen der Erwerbsarbeit selbst unterliegen einem starken Wandel; an die Stelle des tayloristischen Normalarbeiters wird der Typus des Arbeitskraftunternehmers treten. Sichtet man die arbeitswissenschaftliche Literatur, so zeigt sich keine einhellige Auffassung über die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft. Fest steht jedoch, dass sich eine "Metamorphose der Arbeit" beobachten lässt. Im "Kursbuch Arbeit" (Engelmann, Wiedemayer 2000) wird ein buntes Bild der sich abzeichnenden Arbeitsformen und Tätigkeitsmuster vorgestellt. Auch die Reflexionen über "Geschichte und Zukunft der Arbeit" (Kocka, Offe 2000) beschreiben die Tendenz der aktuellen Entwicklung. Welche Gestaltungsoptionen es dennoch gibt, wird kaum thematisiert. Es fällt auf, dass in diesen Debatten über den Wandel der Arbeitsformen gesundheitswissenschaftliche Perspektiven eher nur am Rande in den Blick kommen. Dies verwundert, da angesichts der demographischen Entwicklung, der Zunahme von Frauenarbeit, der Entgrenzung von Normalarbeit und der Subjektivierung von Arbeit das Arbeitsvermögen, eben auch gebunden an Körperlichkeit bzw. Leiblichkeit, stärker in den Blick genommen werden muss, denn eine Gesellschaft mit langem Leben hat sich zu fragen, welche Belastungen und Beanspruchungen, welche Formen der Prävention und Gesundheitsförderung in die Arbeitswelt zu implementieren sind und wie der Einzelne mit seiner Ressource Arbeitsvermögen auch in gesundheitlicher Perspektive umzugehen hat.

Es soll nachfolgend auf der Basis der repräsentativen Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) die Erhebung von 1998/99 daraufhin befragt werden, ob in der Wahrnehmung der Beschäftigten sich ein Wandel der Arbeitsformen abzeichnet und über welche Arbeitsbelastungen und arbeitsbedingten Erkrankungen die Beschäftigten jeweils berichten.

Im Vordergrund stehen dabei (aufgrund der Beschränkungen durch die Befragung und das Datenmaterial) solche Formen neuer Arbeitsverhältnisse, die in der Literatur als Abkehr vom "Normalarbeitsverhältnis" beschrieben worden sind und teilweise auch als "prekäre" Arbeitsverhältnisse bezeichnet werden. Es wird der Frage nachgegangen, ob Beschäftigte unter neuen arbeitszeitlichen und arbeitsvertraglichen Regelungen (KAPOVAZ, Überstunden, Leiharbeit, "Neue Selbstständige", geringfügig Beschäftigte usw.) besondere Belastungen erleben und sich in ihrem gesundheitlichen Wohlbefinden sowie ihrer Arbeitszufriedenheit von andern Erwerbstätigen unterscheiden.

## *2. Trends der Arbeitswelt und Wandel der Arbeitsformen*

Der Wandel der Arbeitsformen wird von vielfältigen Rahmenbedingungen und Einflüssen auf politischer, ökonomischer, gesellschaftlicher und kultureller Ebene bestimmt, die von internationaler, europäischer und nationaler Dimension sind. Die Vermittlungsprozesse sind komplex und laufen über zahlreiche Stufen und Windungen der strukturellen, prozeduralen und inhaltlichen Bestimmungen. Die Entwicklungen in der Arbeitswelt können nicht als ein naturwüchsiger deterministischer Prozess aufgefasst werden, sondern sind gestalterischen Eingriffen zugänglich. Dies belegen die historischen Erfahrungen mit der Formung der kapitalistischen Arbeitsverhältnisse durch sozialstaatliche bzw. wohlfahrtsdemokratische Steuerungen und Regulierungen. Hierfür stehen u.a. das Sozial-, Arbeits- und Umweltrecht. Der betriebliche Gesundheits- und Arbeitsschutz hat in der Europäischen Union in normativer wie auch praktischer Hinsicht einen hohen Stellenwert erhalten. Nachhaltigkeit, Menschenwürde, gesellschaftliche Integration oder auch freie Entfaltung der Persönlichkeit sind allgemein geteilte Grundverständnisse, die in die Gestaltung der Erwerbsarbeit hineinwirken und den sogenannten Sachzwängen kapitalistischer Globalisierung entgegen wirken. Bei der Beschreibung der Trends der Arbeitswelt sind gesellschaftliche Problemlagen mit ihren Auswirkungen auf die Formierung der Erwerbsarbeit zu beachten (Senghaas-Knobloch 2002). Zu nennen sind u.a. demografische Entwicklung, Zuwanderung und kulturelle Heterogenität, neue Geschlechterverhältnisse, Individualisierung und Wandel der Haushaltsformen sowie Nachfrage nach Zeitwohlstand.

In einer Gesellschaft mit langem Leben und Zunahme des Anteils der über 50-Jährigen bei Abnahme der Gruppe der jüngeren Erwerbsfähigen wird es trotz Arbeitslosigkeit zu einem Mangel an qualifizierten und leistungsfähigen Fachkräften kommen und eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeits- und Leistungs politik in den Betrieben notwendig machen.

Deutschland ist seit Jahren ein Zuwanderungsland. Erwerbsarbeit hat wesentlich zur Integration der Personen aus unterschiedlichen Ländern bzw. Ethnien beigetragen. Dieses Integrationspotential wird durch die gewachsene kulturelle Vielfalt mit seinen ethnischen Konfliktmöglichkeiten stärker herausgefordert werden.

In allen OECD-Ländern hat die Quote der Erwerbsbeteiligung der Frauen zugenommen und steigt weiterhin. Der Lebensentwurf jüngerer Frauen beinhaltet neben der Familienorientierung fast ebenso stark einen Anspruch auf kontinuierliche und qualifizierte Erwerbstätigkeit. Es kommt zu Veränderungen familialer Lebensformen mit einer Auswanderung der Familienarbeit, wie z.B. Kinderbetreuung, in den Erwerbsektor. Neue arbeitsteilige Austauschprozesse zwischen Mann und Frau etablieren sich. Zugleich werden familiale und geschlechtsspezifische Rollen weniger verbindlich. Traditionelle Bindungen lösen sich, individualisierte Lebensführung und Erwerbstätigkeit werden attraktiver (Gottschall, Pfau-Effinger 2002). Verbunden mit diesem Wandel der Lebens- und Arbeitsformen wächst der Bedarf nach Zeitwohlstand bzw. die Notwendigkeit einer betrieblichen, kommunalen und gesellschaftlichen Zeitpolitik, die eine Zeitsouveränität ermöglicht bzw. eine reflexive alltägliche Lebensführung durch Flexibilisierung und Synchronisation von Zeit möglich macht (Hildebrandt 2000).

Trends der Arbeitswelt lassen sich qualitativ unter folgenden Stichworten charakterisieren: Verwissenschaftlichung, Mediatisierung, Zunahme von Dienstleistungstätigkeit, Dezentralisierung von Unternehmen und Vernetzung sowie neue Organisations-

und Managementkonzepte. Diese Trends prägen neue Beschäftigungsformen, wie befristete Arbeitsverträge, Zunahme von Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, neue Selbstständigkeit, überlange Arbeitszeit, individuelles Zeitmanagement, und führen zu einer Pluralisierung der Formen der Erwerbsarbeit.

Allgemein kann zur Charakterisierung von beruflicher Tätigkeit festgestellt werden, dass formales theoretisches Wissen einen höheren Stellenwert erhalten hat, selbst in nicht unmittelbar wissens- bzw. informationsbezogenen Tätigkeiten. Es wird die These von der Ablösung der Arbeitsgesellschaft durch die Wissensgesellschaft vertreten mit Hinweis auf massive Durchdringung von Berufsarbeit durch digitale Informations- und Kommunikationstechnologie. Weltumspannende Echtzeitkommunikation, E-commerce, Ausweitung wissensintensiver Dienstleistung und anderes mehr werden als Beleg für diese These herangezogen. Nach den von uns analysierten BiBB/IAB-Daten von 1998/99 arbeiten 50 % der Erwerbstätigen des öfteren mit Computern oder EDV-Geräten. Auch wenn Wissen einen höheren Stellenwert bei der Arbeit bekommen hat, so muss weiterhin betont werden, dass Wissensarbeit in kooperativen Bezügen Arbeit bleibt, also an Leiblichkeit gebunden ist. Technisierung und Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen fußt weiterhin auf leibgebundene Erfahrung und Intuition. Allerdings sind solche Arten von Erfahrungen eher kopf- als handgebunden. Sie werden über Sinnes-, Hand- und Sprachtätigkeiten vermittelt. Derartige, über Technisierung und Informationalisierung geprägtes, eher kognitives Erfahrungswissen lässt sich nicht über Fremdbeobachtung des Arbeitshandelns erheben und weitergeben, sondern bedarf einer speziellen Form des Lernens und Lehrens. Für arbeitsweltbezogene Bildungsprozesse wie auch für innerbetriebliche Kontroll- und Herrschaftsstrategien hat dies gewichtige Konsequenzen. Dass heutige Wissensarbeit weiterhin eine leibliche Tätigkeit ist, zeigt sich an der Arbeit mit dem Computer und hier mit den Herausforderungen an das Sehen, wobei Bilder und Texte, die über den Bildschirm präsentiert werden, gedeutet und interpretiert werden. Der Computer mit Bildschirm, eingebunden im betrieblichen bzw. globalen Internet, ist zum Medium geworden, in dem Texte, Zeichen und Bilder angeboten und ausgetauscht werden. Sehen, kognitive Prozesse und kurzzyklische Fingertätigkeiten mit Tastatur und Maus sind die Arbeitstätigkeiten, bei denen reale Gegenständlichkeit und unmittelbare Gegenwärtigkeit als Erfahrungsbezug im Virtuellen nicht mehr vorkommen. Ruhigstellung des Körpers mit einseitiger Überbeanspruchung von Sehen und Fingertätigkeit bleiben nicht ohne Auswirkungen auf das gesundheitliche Wohlbefinden.

Mit der Verwissenschaftlichung und Durchdringung der Arbeits- und Lebenswelt durch IuK-Technologie hat sich ein Strukturwandel der Erwerbssektoren, Berufe und Tätigkeiten ergeben. Produktionsorientierte Tätigkeiten, wie z.B. Herstellen von Grundstoffen oder Gebrauchs- bzw. Produktionsgütern machen nur noch 25 % der Beschäftigung mit weiter abnehmender Tendenz aus. Sekundäre Dienstleistungen, wie Beraten, Forschen und Vermitteln, nehmen zu. Gemäß der BiBB/IAB-Befragung von 1998/99 sind 18 % aller Erwerbstätigen in personenbezogenen und 11 % in sachbezogenen Dienstleistungen beschäftigt. 13 % arbeiten als Waren- bzw. Dienstleistungskaufleute, 19 % in Verwaltungsberufen und 6 % als Planer, Ingenieure bzw. Techniker. Bei der Dienstleistungsökonomie zeigt sich eine Spaltung in einen "High-Tech"- und einen "High-Touch"-Bereich. Im personenbezogenen Dienstleistungssektor lässt sich eine Spaltung in stärkerer Professionalisierung (z.B. Pflege) auf der einen Seite und eine "McDonaldisierung" (unterwertige, einfache Anlernstätigkeit bzw. Dienstbotentätigkeit) auf der anderen Seite ausmachen. Insbesondere für die personenbezogene Dienstleistung mit ihrer interpersonalen Beziehungsstruktur kommt der

Gefühlsarbeit als Produktionsfaktor (Empathie, Fürsorge) ein expliziter beruflicher Wert zu. Doch Gefühl bzw. Emotionalität muss auch in anderen beruflichen Tätigkeiten als eine notwendige Basis für Produktivität angesehen werden. Es wird nicht nur an den Gefühlen anderer, sondern auch mit eigenen Gefühlen mit entsprechenden körperlichen Ausdrucksformen gearbeitet (Brehm 2001). Als Subjektivierung von Arbeit werden moderne Strategien der Rationalisierung von Erwerbsarbeit bezeichnet (Moldaschl, Voss 2001). Waren die Rationalisierungsstrategien des Taylorismus bzw. Fordismus auf Steigerung der Rationalität und Funktionalität von Organisation durch Objektivierung unabhängig von der Arbeitsperson aus, so stellen die modernen Strategien der Re-Subjektivierung darauf ab, verschüttete subjektive Potentiale von Motivation, Engagement, Begeisterung, Identifikation mit Arbeit und Betrieb frei zu legen. Aufwendige Fremdkontrolle wird durch Selbstkontrolle, Selbstverantwortung substituiert. Als Verfahren werden Dezentralisierung, Vernetzung, Partizipation, Zielvereinbarung, zeitliche Flexibilität und individuelle Leistungsaushandlungen eingesetzt. Dezentralisierung von Unternehmen und Aufbau von Netzwerken innerhalb von Konzernen, zwischen Großunternehmen und Kleinbetrieben oder auch zwischen Kleinunternehmen europa- bzw. weltweit soll Wettbewerb, aber auch Kooperation ermöglichen. Diese Struktur und Dynamik der Arbeitsbeziehungen stellt erhöhte Anforderungen an die soziale Kompetenz und an die Bereitschaft wie auch Fähigkeit zur Solidarität. Die Ressource Mensch mit seinen Stärken in ganzheitlicher Perspektive soll in den Dienst des Unternehmens genommen werden.

Ökonomisierung, Individualisierung und Prozeduralisierung werden zu zentralen Dimensionen dieser Arbeitsgestaltung. Entsprechend angelegt sind die modernen Formen von Organisations-, Personal- und Managementkonzepten. Es kommt zu Entgrenzungen im Verhältnis von Erwerbsarbeit zur Nichterwerbsarbeit (Mutz 2002). Ökonomische Rationalisierungskalküle der entlohnten Erwerbsarbeit wirken auf nichtmonetär entgeltete Arbeitsbereiche, genannt seien z.B. die Bereiche der Versorgung und Betreuung von Kindern und Älteren im Haushalt und andere Reproduktions- bzw. Eigenarbeiten. Allerdings beeinflussen Handlungsprinzipien und Sinnstrukturen letzterer auch die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit. Insbesondere bei der Gestaltung von Zeit verschieben sich die Grenzen; Zeitsouveränität auf der einen Seite und erhöhte Anforderungen an bedarfsorientierte flexible Arbeitszeiten auf der anderen Seite, kommen in einen Konflikt und sind auszubalancieren. Die Tendenzen sind jedoch nicht einheitlich; eher zeigt sich eine Veränderung der Entgrenzung bei den Arbeitsverträgen (Wagner 2001). Ausdruck dieser Veränderungen der tariflich geregelten "Normalarbeit" mit unbefristeter Anstellung in Vollzeit ist die Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung oder auch von neuer Selbstständigkeit. Zwar kann insgesamt eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses empirisch nicht gestützt werden, denn der Anteil der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hat sich seit Jahrzehnten kaum verändert. Resümierend lässt sich eher konstatieren, dass die Tendenzen nicht einheitlich sind und z.T. auch gegensätzliche Entwicklungen aufweisen. Richtig ist allerdings die Feststellung, dass es zu einer Vielfalt der Arbeitsformen kommt. Die Pluralisierung der Formen der Erwerbsarbeit stellt den betrieblichen und überbetrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz vor neue Herausforderungen. Allerdings ist auch die einzelne Person gefordert, selbstständig in einer gekonnten und geglückten Lebensführung zu handeln. Gekonnte Lebensführung verweist auf das Vermögen durch Erkennen und Verarbeiten begrenzender Faktoren, den Raum selbst bestimmten Handelns zu erweitern. Es basiert auf unserem Willen nach Selbstbestimmung und Autonomie und auf unserem

Interesse an einer Ausbildung einer eigenen Personalität und Authentizität (Senghaas-Knobloch 2002, S. 25).

### *3. Belastungen und Beanspruchungen bei neuen Arbeitsformen - empirische Befunde*

Der Frage, ob neue Arbeitsformen auch zu einem Wandel der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz führen, soll auf der Basis der repräsentativen Befragung von 34.000 Erwerbstätigen der Bundesrepublik in den Jahren 1998/99 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nachgegangen werden. Als Indikatoren neuer Arbeitsformen werden im BiBB/IAB-Datensatz folgende Variablen mit ausreichender Besetzung herangezogen: geringfügige Beschäftigung (620/520 DM-Basis), befristetes Arbeitsverhältnis, Überstunden bzw. überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten, Selbstständigkeit bzw. Einpersonen-Unternehmen. Arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken können allgemein in zwei Gruppen unterteilt werden. Zur ersten Gruppe gehören solche, die mit den naturwissenschaftlichen Methoden der Physik (z.B. Lärm, Strahlung), der Chemie (z.B. Lösemittel) und der Biologie (z.B. Viren) erfasst werden können. Zur zweiten Gruppen werden psychosoziale Faktoren gezählt, die aus der organisatorischen und sozialen Gestaltung der Arbeitsaufgabe und den Arbeitsbedingungen herrühren können. Laut § 5 des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 können Gefährdungen sich ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten".

Für die hier aufgeworfene Frage wird die Blickrichtung auf psychosoziale Belastungen der Arbeitsbedingungen und den gesundheitlichen Beanspruchungen gelegt, die sich unter Umständen negativ auf die Befindlichkeit der Person und Arbeitszufriedenheit auswirken. In der BiBB/IAB-Befragung werden als psychosoziale Stressfaktoren erfragt: starker Termin- oder Leistungsdruck; Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben; ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt; in neue Aufgaben einarbeiten müssen; etwas Neues ausprobieren müssen; Störung des Arbeitsablaufs; genaue Stückzahl bzw. bestimmte Mindestleistung oder Zeit vorgeschrieben; Arbeit leisten, die nicht gelernt wurde bzw. man nicht beherrscht; verschiedene Arbeiten gleichzeitig durchführen; angestrengt hinsehen müssen; hohe Verantwortung, da kleine Fehler bereits große finanzielle Verluste bedingen können; bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gehen müssen. Als Befindlichkeitsstörungen wurden 20 Items vorgegeben, wie z.B. Schmerzen an verschiedenen Körperteilen, Schlafstörungen, Müdigkeit, Nervosität, Niedergeschlagenheit, Atembeschwerden; zur Arbeitszufriedenheit wurden 10 Einzelfragen, z.B. zu Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten, gestellt.

#### *3.1 Geringfügige Beschäftigung*

Geringfügige Beschäftigung macht 2,7 % der Befragten aus. Man findet sie am häufigsten bei angelernten Arbeitern (41 %) bzw. Angestellten mit einfachen Tätigkeiten (26 %). 85 % aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen und ca. 60 % von ihnen sind im Alter von 25 bis 49 Jahren. Vergleicht man nun Frauen mit unbefristetem Ar-

beitsvertrag bei maximal 20 Stunden Arbeitszeit pro Woche als angelernte Arbeiterinnen bzw. Angestellte mit Frauen in einfachen Tätigkeiten mit einem Arbeitsvertrag auf der Basis von 620 bzw. 520 DM Wochenentgelt, dann lassen sich hinsichtlich psychischer Belastungen, Gesundheitsbeschwerden und Arbeitszufriedenheit keine Unterschiede feststellen (Tabelle 1).

Tabelle 1: Belastung und Beanspruchung während oder nach der Arbeit von Frauen in geringfügiger Beschäftigung im Vergleich mit Arbeiterinnen oder Angestellten mit einfach Tätigkeiten bei 20 Wochenstunden Arbeitszeit

	620/520 Basis N = 499 %	DM- unbefristeter Arbeitsvertrag max. 20 Wochenstunden N = 1052 %
Befindlichkeitsstörungen vier oder mehr	13	16
Schmerzen Bewegungsapparat zwei oder mehrere Lokalisierungen	32	35
Stressfaktoren vier oder mehr	7	7
Termin-, Leistungsdruck Immer	4	8
Arbeit an Grenze der Leistungsfähigkeit immer oder häufig	4	10
Arbeitszufriedenheit zufrieden	28	26
unzufrieden	38	38

### 3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

In einem befristeten Arbeitsverhältnis sind insgesamt 10 % der Befragten beschäftigt. Jüngere (unter 30 Jahre) stellen mit 35 % gegenüber Älteren (ab 45 Jahre) mit 24 % den größten Anteil. Die Altersverteilung für unbefristet Erwerbstätige zeigt sich für die drei Altersgruppen folgendermaßen: unter 30 Jahre: 20 %, 30 bis unter 45 Jahre: 45 %, über 45 Jahre: 34 %. Männer wie Frauen sind mit etwa 50 % gleich vertreten. Angelernte Arbeiter bzw. Angestellte machen 50 % (29 %, 21 %) dieser Beschäftigungsform aus. Immerhin sind unter den befristeten Anstellungen auch 18 % leitende bzw. 17 % qualifizierte Angestellte vertreten. Überraschend häufig kommt Befristung im Öffentlichen Dienst (29 %) vor, obwohl nur 21 % aller befragten Erwerbstätigen dort tätig sind (Industrie: Befristung 19 %, Anteil an allen Erwerbstätigen 26 %, Handwerk: 14 %, 19 %, Handel: 13 %, 14 %). Im Vergleich mit unbefristeter Anstellung sind Personen ohne qualifizierten Abschluss häufiger von Befristung betroffen (23 % zu 15 %), ebenso Beschäftigte mit Zertifikaten von Fachhochschulen bzw. Universitäten (16 % zu 11 %).

In der Tabelle 2 werden nur Männer und Frauen im Alter bis zu 35 Jahren, die als gelernte Arbeiter bzw. Angestellte mit einfacher Tätigkeit beschäftigt sind, nach befristeter bzw. unbefristeter Anstellung in Bezug auf Belastungen und Beschwerden verglichen. Unterschiede im Hinblick auf psychosoziale Belastung bzw. Gesundheitsbeschwerden sind nicht zu erkennen. Mit den Arbeitsbedingungen sind befristete etwas weniger zufrieden, jedoch fühlen sich befristet Beschäftigte deutlich ausgeprägter von der Gefahr der Entlassung bzw. dem Risiko von Arbeitslosigkeit bedroht.

Als sehr hoch bzw. hoch schätzen 46 % der befristet Beschäftigten dieses Risiko gegenüber nur 16 % der Erwerbstätigen ohne Befristung ein.

Tabelle 2: Belastung und Beanspruchung während oder nach der Arbeit von angelernten Arbeitern bzw. Angestellten mit einfachen Tätigkeiten, Männer und Frauen im Alter bis zu 35 Jahren

	Befristet N = 633 %	Unbefristet N = 2365 %
Befindlichkeitsstörungen vier oder mehr	16	18
Schmerzen Bewegungsapparat zwei oder mehr Lokalisierungen	28	31
Stressfaktoren vier oder mehr	14	16
Termin-Leistungsdruck Immer	13	15
Arbeit an Grenze der Leistungsfähigkeit immer oder häufig	15	15
Arbeitszufriedenheit zufrieden unzufrieden	20 55	23 46
Gefahr der Entlassung sehr hoch, hoch keine Gefahr	46 10	16 22
Arbeitslosigkeit nie in den letzten 2 Jahren	45 36	59 12

Das Risikobewusstsein der befristet Tätigen beruht bei 55 % auf Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit. 36 von ihnen waren in den letzten 2 Jahren arbeitslos gemeldet gewesen. Unter den unbefristet Beschäftigten haben nur 12 % eine solche Erfahrung gemacht. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass massive Selektionseffekte auf dem Arbeitsmarkt wirken und Arbeitslose eine Integration ins Erwerbsleben nur über befristete Anstellungen erhalten. Wurde ein Arbeitsplatz selbst nur in befristeter Zeitperspektive gefunden, dann werden Arbeitsbelastungen und psychosoziale Beanspruchungen mit möglichen negativen Auswirkungen auf das gesundheitliche Wohlbefinden durch Zufriedenheit, überhaupt eine neue Arbeitsstelle gefunden zu haben, kompensiert und weniger artikuliert.

### 3.3 Überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten

In der Bundesrepublik arbeiten 46 % der abhängig Erwerbstätigen (freie Mitarbeiter und Selbstständige nicht eingerechnet) 40 Stunden und mehr in der Woche, 9 % sogar mehr als 50 Stunden (Tabelle 3). 53 % der Beamten im höheren Dienst bzw. der Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben sowie etwa ein Drittel der Meister und Angestellte in verantwortlicher selbstständiger Tätigkeit haben eine überdurchschnittlich lange Arbeitszeit.



Bei den Wirtschaftssektoren zeigen sich hier keine gravierenden Unterschiede. Hinsichtlich der Zusammenhänge von Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit bzw. muskulo-skelettale Beschwerden finden sich bei den abhängig Beschäftigten keine Zusammenhänge. Allerdings steigen Klagen über Gesundheitsbeschwerden und Stressfaktoren mit Anstieg der wöchentlichen Arbeitszeit (Tabelle 3).

Tabelle 3: Wöchentliche Arbeitszeit und Belastung bzw. Beanspruchung, nur abhängig Erwerbstätige

Arbeitszeit Stunden	N = 29.905  %	immer Ter- min- Leistungs- druck  %	Befindlich- keitsstörun- gen 4 oder mehr  %	Stressfaktoren 4 oder mehr  %	Arbeit an Grenze der Leistungs- fähigkeit im- mer/häufig %
unter 15	6	6	12	9	7
15 - 18	1	10	19	19	10
19 - 20	6	12	16	19	13
21 - 29	5	13	23	21	14
30 - 36	11	14	24	25	15
37 - 39	26	15	22	29	19
40	25	18	20	30	20
41 - 44	5	21	25	37	23
45 - 49	7	27	23	44	26
50 und mehr	9	38	25	52	35

Klagen bei einer 40-Stunden-Woche 18 % der Beschäftigten über ständigen starken Termin- und Leistungsdruck, so sind es bei denjenigen, die 50 Stunden und mehr arbeiten, 38 %; der Anteil derjenigen, die praktisch immer oder häufig an ihrer Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten, steigt von 20 auf 35 %.

### 3.4 Selbstständigkeit

Selbstständig Beschäftigte kommen unter allen Befragten zu 9,5 % vor. Von diesen 3.276 betreibt ein Drittel einen Ein-Mann-Betrieb. Aus den Daten lässt sich nicht herausfinden, ob es sich um "Scheinselbstständige" oder um echte Ein-Mann-Betriebe handelt. 50 % sind älter als 45 Jahre, 42 % 30 bis unter 45 Jahre. 24 % aller Selbstständigen sind Frauen. 42 % der selbstständigen Frauen arbeiten allein, 38 % haben zwei oder drei Mitarbeiter und 21 % vier und mehr. 22 % der allein selbstständig Tätigen wie auch die anderen Selbstständigen verfügen über einen Abschluss einer Fachhochschule bzw. einer Universität. 60 % der Alleinselbstständigen arbeiten über 40 Stunden in der Woche, hingegen 79 % der Selbstständigen mit mehreren Angestellten. Bei der Arbeitszufriedenheit und den Gesundheitsbeschwerden zeigt sich kaum eine Differenz zwischen den Gruppen der Selbstständigen, jedoch sehen sich Einmann-Unternehmer/Unternehmerinnen deutlich weniger psychisch belastet als Chefs größerer Betriebe (Tabelle 4).

Tabelle 4: Belastungen und Beanspruchungen während oder nach der Arbeit bei Selbstständigen nach Zahl der Beschäftigten

	Beschäftigte im Betrieb		
	1 N = 1096 %	2 - 3 N = 1301 %	4 oder mehr N = 879 %
Befindlichkeitsstörungen vier oder mehr	20	19	18
Schmerzen Bewegungsapparat zwei oder mehr Lokalisierungen	27	29	23
Stressfaktoren vier oder mehr	28	33	51
Termin-Leistungsdruck immer	20	23	37
Arbeit an Grenze der Leistungsfähigkeit immer oder häufig	21	22	36
Arbeitszufriedenheit zufrieden	55	57	63
unzufrieden	18	16	13

### 3.5 Wirtschaftliche Situation Selbstständiger

Wie wirkt sich die wirtschaftliche Lage des Betriebes auf Belastungen und gesundheitliche Störungen bei Selbstständigen aus? Extrem hoch ist der Zusammenhang von Arbeitszufrieden bzw. Unzufriedenheit mit der ökonomischen Situation (Tabelle 5). Befindlichkeitsstörungen nehmen mit Verschlechterung der Situation zu, sogar bei den muskulo-skelettalen Schmerzsymptomen. Ein eher überraschender Zusammenhang zeigt sich bei sehr guter wirtschaftlicher Lage und Leistungsdruck sowie bei der Verausgabung der Leistungsfähigkeit; je besser die Produktivität und Profitabilität, umso höher die Leistungsverausgabung bzw. umgekehrt. Jedoch leiden Selbstständige in einer solchen Situation (sehr gute wirtschaftliche Lage bei praktisch immer herrschendem Leistungs- und Termindruck) nur zu 27 % an vier oder mehr Gesundheitsbeschwerden. Diejenigen Selbstständigen dagegen, deren wirtschaftliche Lage schlecht ist und der Termin- und Leistungsdruck ebenso hoch ist, leiden zu 57 % an vier oder mehr gesundheitlichen Beschwerden. Selbstständige, die allein tätig sind, geben unabhängig von der ökonomischen Lage ihrer Firma zu einem Viertel ständigen Termin- und Leistungsdruck an. Allerdings nimmt die erfahrene schlechte ökonomische Lage bei dieser Gruppe im Leistungsstress Einfluss, so scheint es, auf das Wohlbefinden; denn statt 16 % erfahren 32 % vier oder mehr Befindlichkeitsstörungen während oder unmittelbar nach der Arbeit. Schmerzsymptome im Muskel- und Skelettsystem nehmen bei ihnen mit Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation um das Doppelte zu, nämlich von 18 auf 42 %.

Tabelle 5: Belastungen und Beanspruchungen während oder nach der Arbeit von Selbstständigen nach wirtschaftlicher Lage der Betriebe

	Wirtschaftliche Lage			
	sehr gut N = 293 %	gut N = 1839 %	weniger gut N = 777 %	schlecht N = 245 %
Befindlichkeitsstörungen vier oder mehr	17	15	25	39
Schmerzen Bewegungsapparat zwei oder mehr Lokalisierungen	19	23	34	44
Stressfaktoren vier oder mehr	42	35	38	36
Termin-Leistungsdruck immer	37	26	23	20
Arbeit an Grenze der Leistungsfähigkeit immer oder häufig	37	24	24	30
Arbeitszufriedenheit zufrieden unzufrieden	85 4	65 9	43 27	24 53

#### 4. Zusammenfassung

Auf die oben gestellte Frage nach den Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf das Erleben von psychosozialen Arbeitsbelastungen mit den möglicherweise daraus herührenden gesundheitlichen Problemlagen, kann auf der Basis der beschränkten Datenlage der BiBB/IAB-Befragung Folgendes festgestellt werden: Bei Frauen in geringfügiger Beschäftigung lassen sich keine Auffälligkeiten beobachten im Vergleich mit ähnlich tätigen Personen.

Befristete Arbeitsverträge sind für Arbeitslose Stufen der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Eine solche unsichere Anstellung bleibt allerdings verbunden mit der Angst vor erneuter Arbeitslosigkeit. Wahrscheinlich beurteilen die Beschäftigten mit unsicherem Arbeitsplatz die Belastungs- bzw. Beanspruchungen in der Arbeit im Sinne eines Zufriedenheitsparadoxon, d.h. die Arbeitsbedingungen sind eigentlich eher belastend, was aus arbeitswissenschaftlichen Studien über ungelernte, angelernte Arbeitnehmer/innen bekannt ist (European Foundation 1998). Dass die "inhumane Dauer der Arbeitszeiten, die bekanntlich zur psycho-physischen Verelendung breiter Schichten der Bevölkerung führte" (Rinderspacher 2000, S. 53), heute weiterhin für nicht geringe Teile der Erwerbsbevölkerung ein enormes gesundheitliches Risikopotential darstellt, zeigt sich in den engen Zusammenhängen zwischen Zunahme der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und Anstieg der Stressfaktoren, wie auch der Krankheitssymptome in den Daten des BiBB/IAB. Eine Arbeitszeitpolitik mit dem Ziel von Zeitwohlstand bzw. Zeitsouveränität wird allerdings nicht nur menschengerechte Regelungen bei der Gestaltung von Lage und Dauer der Arbeitszeit zu beachten haben, sondern sich mit biologischen und sozialen Rhythmen des Lebens bzw. des Lebenslaufs auseinandersetzen müssen. Diese Herausforderung stellt sich nicht nur für die z.T. tariflich geregelten Arbeitszeiten von abhängig Be-

schäftigten, sondern eben gerade dort, wo eine Selbststeuerung des/der Einzelnen bei der zeitlichen Verausgabung des Arbeitsvermögens vorhanden ist. Dies trifft insbesondere für Selbstständige zu. Zeitmanagement und gesundheitliches Befinden, auch in einer Lebenslaufperspektive, wird zu einer echten Herausforderungen für den Einzelnen wie auch für Familien bzw. den betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutz. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und arbeitsbedingte Erkrankungen bleiben weiterhin Aufgabe des Arbeitsschutzes, erst recht in der heutigen Modernisierungsphase (Müller 2001).

### *Literatur*

Brehm, M.: Emotionen in der Arbeitswelt. Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme, in: Arbeit, 10. Jahrgang, Heft 3, 2001, S. 205-218.

Engelmann, J.; Wiedemayer, M. (Hg.): Kursbuch Arbeit, Stuttgart und München 2000.

European Foundation for the Improvement of Living and Workind Conditions: Precarious Employment and Working Conditions in Europe, Luxemburg 1998, siehe deutsche Fassung und weitere Publikationen unter [www.eu-osh.es](http://www.eu-osh.es).

Gottschall, K.; Pfau-Effinger, B. (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoption im internationalen Vergleich, Opladen 2002.

Hildebrandt, E. (Hg.) in Zusammenarbeit mit Linne, G.: Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin 2000.

Kocka, J.; Offe, K.: Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/New York 2000.

Moldaschl, M.; Voss, G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit, München und Mering 2001.

Müller, R.: Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und arbeitsbedingte Erkrankungen als Aufgaben des Arbeitsschutzes, Bremerhaven 2001.

Mutz, G.: Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, in: Arbeit, 11. Jahrgang, Heft 1, 2002, S. 21-32.

Rinderspacher, J.: Auf dem Weg in bessere Zeiten? Modernisierung zwischen Zeitsouveränität und Marktanpassung, in: Hildebrandt a.a.O., S. 47-98.

Senghaas-Knobloch, E.: Eine veränderte Welt der Erwerbsarbeit. Befunde und Aufgaben für menschenwürdige Arbeit, Artec-Paper Nr. 88, Universität Bremen, Februar 2002.

Wagner, A.: Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit, in: Arbeit, 10. Jahrgang, Heft 4, S. 365-378.