

Fehlzeiten-Report 2005

A: SCHWERPUNKTTHEMA: ARBEITSPLATZUNSIKERHEIT UND GESUNDHEIT

Arbeitsmarktentwicklung



1 Die deutsche Arbeitsmarktkrise - Probleme und Reformansätze aus einer international vergleichenden Perspektive

W. EICHHORST, U. WALWEI

Der vorliegende Beitrag stellt die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes im internationalen Vergleich dar und zeigt die wesentlichen Gründe für die unbefriedigende Situation in Deutschland im Hinblick auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung auf. Auf dieser Grundlage werden die Reformschritte, welche in den letzten Jahren im Bereich der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftspolitik ergriffen wurden, beschrieben und im Hinblick auf ihren Beitrag zur Behebung des vorhandenen Anpassungsbedarfs analysiert. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob die eingeleiteten Maßnahmen einen wirksamen und nachhaltigen Beitrag zur Linderung der Arbeitsmarktkrise leisten können.

2 Personalpolitik in konjunkturschwachen Zeiten, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

H. BUCK

In den letzten Jahren stellte die unternehmensweite Kostenreduzierung das wichtigste strategische Unternehmensziel dar, während der Erhalt und die Entwicklung der Humanressourcen von eher untergeordneter Priorität waren. Das Ziel der Unternehmensbefragung „Personalpolitik in konjunkturschwachen Zeiten“ war es, personalpolitische Maßnahmen und Strategien zu erfassen, die Unternehmen in konjunktur- oder umsatzschwachen Zeiten anwenden. Es wird beschrieben, welchen Stellenwert Kürzungen im Personalbereich gegenüber anderen Maßnahmen einnehmen und zu welchen Folgen dies im Unternehmen führt. Die personalpolitische Herausforderung für die Unternehmen besteht in konjunkturschwachen Zeiten darin, trotz Personalabbau die verbleibenden Kernbelegschaften zu fördern und nicht nur als Kostenfaktor zu betrachten. Eine nachhaltige Personalpolitik muss über Phasen der Rezession hinaus denken.

3 Neue Beschäftigungsformen: Brücken aus der Arbeitslosigkeit?

H. RUDOLPH

Hohe Arbeitslosigkeit und sinkende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fordern die Arbeitsmarktpolitik heraus, neue Brücken zu Einkommen und sozialer Sicherheit zu bauen. Durch Änderungen der Rahmenbedingungen bei der Sozialversicherung und im Arbeitsrecht versucht der Gesetzgeber Beschäftigungsformen wie Mini- und Midi-Jobs, befristete Arbeitsverträge und Zeitar-

beit zu fördern, um Betriebe zur Ausweitung ihrer Arbeitsplätze und zur Einstellung von Arbeitslosen zu veranlassen. Trotz Expansion der „neuen“ Beschäftigungsformen ist ihre Wirkung als Brücke für Arbeitslose in sozialversicherte Beschäftigung eingeschränkt, weil ihr betrieblicher Einsatz auf spezifische Aufgaben oder beschränkte Arbeitnehmergruppen beschränkt ist. Auch mit Substitutionseffekten muss gerechnet werden.

Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit und Personalabbau

4 Arbeitsplatzunsicherheit: Überblick über den Forschungsstand

M. SVERKE, H. HELLGREN, K. NÄSWALL

In diesem Beitrag wird das Wesen der Arbeitsplatzunsicherheit beschrieben und es werden konzeptionelle sowie methodische Fragen behandelt, die für das Verständnis ihrer Antezedenzien und Konsequenzen bedeutsam sind. Der vorliegende Forschungsüberblick macht deutlich, dass noch sehr viel theoretische und empirische Arbeit erforderlich ist, um das Wesen der Arbeitsplatzunsicherheit zu erfassen, psychometrisch fundierte Messinstrumente für die verschiedenen Aspekte zu entwickeln, und valide Schlussfolgerungen hinsichtlich der Auswirkungen der Unsicherheit ziehen zu können. Die Arbeitsplatzunsicherheit wird als ein subjektiv empfundener Stressor definiert, der in verschiedene Dimensionen unterteilt werden kann. Die Empfindung von Arbeitsplatzunsicherheit resultiert sowohl aus situationsbedingten als auch aus einer Reihe von individuellen Faktoren. Es gibt konsistente Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit und Reaktionen wie beispielsweise negativen arbeitsbezogenen Einstellungen und Verhaltensweisen und arbeitsbedingten Stresssymptomen. Obwohl bereits einige Längsschnittstudien zu den Folgen der Arbeitsplatzunsicherheit existieren, stammen bisher die meisten Forschungsergebnisse aus Querschnittstudien, und es muss noch viel getan werden, um das Wissen um die Auswirkungen der Arbeitsplatzunsicherheit zu erweitern. Es wurden einige Faktoren identifiziert, die das Verhältnis zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit und ihren potenziellen Konsequenzen beeinflussen könnten. Zur Verbesserung des Verständnisses, was Arbeitsplatzunsicherheit ist und was sie für den Einzelnen und die Organisation bedeuten kann, müssen die angesprochenen Fragen in theoretischen sowie empirischen Arbeiten angegangen werden.

5 Gesundheitliche Folgen der Arbeitsplatzunsicherheit

J. E. FERRIE

Arbeitsplatzunsicherheit wird entweder von den Arbeitnehmern selbst berichtet oder extern attribuiert, wenn Firmen Personal abbauen oder ganz schließen. Es ist inzwischen erwiesen, dass es einen Kausalzusammenhang sowohl zwischen subjektiv empfundener als auch attribuerter Arbeitsplatzunsicherheit und allen Indikatoren psychischer Erkrankungen gibt. Außerdem liegen ausreichende Hinweise für einen Zusammenhang mit körperlichen Erkrankungen vor. Sowohl von den Arbeitnehmern subjektiv empfundene als auch attribuierte Arbeitsplatzunsicherheit ist mit negativen Veränderungen bei den meisten physiologischen Indikatoren verbunden, die Auswirkungen sind jedoch – mit Ausnahme des Body Mass Index – meist statistisch nicht signifikant. Es gibt eingeschränkte Evidenz dafür, dass beide Arten der Arbeitsplatzunsicherheit für eine Zunahme der ischämischen Herzkrankheit und nicht letaler Herzinfarkte bei Frauen verantwortlich sein können.

Für die Verbindung zwischen Jobunsicherheit und Mortalität liegt jedoch bisher keine ausreichende Evidenz vor; ein Wechsel von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis senkt das Sterberisiko jedoch erheblich, während das Verbleiben in einem befristeten Arbeitsverhältnis das Sterberisiko signifikant erhöht. In letzter Zeit durchgeführte Untersuchungen belegen, dass die Zahl der Arbeitsunfälle durch Arbeitsplatzunsicherheit steigt. Die meisten Studien zeigen, dass attribuierte Arbeitsplatzunsicherheit zu einem erhöhten Krankenstand führt. Bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern wurde jedoch ein niedrigerer Krankenstand sowie die Tendenz, trotz Krankheit am Arbeitsplatz zu erscheinen, festgestellt. Beide Arten der Arbeitsplatzunsicherheit führen zu einer häufigeren Inanspruchnahme von Einrichtungen des Gesundheitswesens und höherem Arzneimittelverbrauch. Externe Effekte werden hauptsächlich in Familien beobachtet, können jedoch auch weitere Kreise ziehen.

6 Downsizing in Organisationen: Und was ist mit den Verbleibenden nach Personalabbau?

V. WEISS, I. UDRIS

Der Beitrag stellt den internationalen Stand der Forschung, einschließlich der eigenen Studien (Weiss 2004; Weiss und Udris 2001), zu den individuellen und sozialen Auswirkungen von organisationalen Personalreduktionen (genannt "Downsizing") auf die Verbleibenden (genannt „Survivors“) dar. Die Forschung kommt zum Ergebnis, dass die mit dem Personalabbau angezielten ökonomischen Gewinne und organisationalen Ziele sehr oft nicht erreicht werden. Eine Erklärung dafür sind die negativen emotionalen, einstellungs- und verhaltensmäßigen Reaktionen der Verbleibenden. Eine besondere Rolle kommt der Verschiebung und Auflösung des "psychologischen Kontrakts", der impliziten Übereinkunft zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden, zu. Arbeitsplatzunsicherheit und damit verbundene motivationale Verluste an Commitment und Engagement sowie gesundheitliche Folgen sind in Rechnung zu stellen. Praktische Implikationen, d.h. Strategien und Maßnahmen im Betrieb, werden aus den empirischen Forschungsergebnissen abgeleitet.

7 Personalabbau, Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit - Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage

K. ZOK

Eine Vielzahl von Beschäftigten in Deutschland hat im letzten Jahr Personalabbau und Entlassungen im eigenen Unternehmen erlebt. Der Beitrag geht der Frage nach, welchen subjektiven Belastungen und Beanspruchungen die „survivors“ in den Unternehmen ausgesetzt sind.

Die Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativumfrage bei 2000 abhängig Beschäftigten geben Hinweise auf mögliche gesundheitliche Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit und Personalabbau. Das Antwortverhalten der Beschäftigten auf Fragen zur Belastungen am Arbeitsplatz und der gesundheitlichen Situation zeigt eine deutliche Verbindung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Arbeitnehmer mit unsicheren Jobs und Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes geben deutlich häufiger gesundheitliche Nachteile an, Zufriedenheit und Motivation der Belegschaften sind deutlich geringer.

Die verbliebenen Beschäftigten aus Unternehmen, in denen im letzten Jahr Personalabbau vorgenommen wurde, zeigen überdurchschnittlich häufig Befindlichkeitsstörungen, Stresssymptome und psychovegetative Beschwerden wie z. B. Niedergeschlagenheit, Erschöpfung oder Lustlosigkeit sowie Schlafstörungen und Magen-Darbeschwerden. Die Umfrageergebnisse dokumentieren, dass betriebliche Personalabbaumaßnahmen und Arbeitsplatzunsicherheit gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten mit sich bringen können.

8 Arbeitsbedingter Stress als Folge von Rationalisierungsprozessen - die gesundheitlichen Konsequenzen

N. DRAGANO, J. SIEGRIST

Betriebliche Rationalisierungsprozesse wie Personalabbau, Outsourcing, flexibles Personalmanagement oder die Einführung neuer Produktionsmethoden prägen die moderne Wirtschaftswelt. Dass diese Strategien Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld der davon betroffenen Erwerbstätigen haben, ist naheliegend. Unklar ist jedoch ob ihre Einflüsse soweit reichen, dass ein gesundheitliches Risiko entsteht. Der Beitrag geht dieser Frage nach, indem er psychosoziale Arbeitsbelastungen, die Stress und stressbedingte Erkrankungen auslösen, in den Mittelpunkt stellt. Rationalisierungsmaßnahmen werden daraufhin überprüft, inwieweit sie der Entstehung dieser Belastungen Vorschub leisten und inwieweit gesundheitliche Beschwerden damit gehäuft auftreten. Besonderes Gewicht wird bei der Diskussion dieser Fragen auf eigene Ergebnisse aus einer umfangreichen Befragung einer Stichprobe der deutschen Erwerbsbevölkerung gelegt. In der Summe bestätigen die Ergebnisse, dass Rationalisierung mit negativen gesundheitlichen Folgen für die Belegschaft einher gehen kann, wenn sich Arbeitsbedingungen verändern, die mit dem Auftreten von Stress in Verbindung stehen.

Arbeitsmarktintegration, Prävention und Gesundheitsförderung

9 Unternehmensverantwortung bei Entlassungen: Berufliche Transitionsberatung zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit

T. KIESELBACH, G. BEELMANN

Der folgende Beitrag befasst sich mit dem Konzept „Berufliche Transitionsberatung“ im Zusammenhang mit Personalabbaumaßnahmen. Es wird berichtet über das EU-Projekt SOCOSE, in dem empirischen Studien durchgeführt wurden (a) zum Stand von Outplacement/Replacement-Beratung in Europa, (b) zum individuellen Umgang mit beruflicher Unsicherheit bei Beschäftigten, die von Personalabbau bedroht sind, (c) zur Verantwortung von Unternehmen, die sich von Personal trennen müssen, (d) zur inhaltlichen Ausgestaltung beruflicher Transitionsberatung und (e) zu den individuellen Auswirkungen erfolgreich verlaufender beruflicher Transitionen. Abschließend werden 10 Empfehlungen für ein europäisches Rahmenmodell zur Gestaltung beruflicher Transitionen formuliert.

10 Präventive Handlungsbedarfe und Gestaltungsmöglichkeiten im Kontext der neuen Arbeitsmarktpolitik

U. PRÖLL

Die neue Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung zielt auf grundlegende Strukturveränderungen an der Schnittstelle von Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt. Durch die Förderung atypischer Erwerbsformen (Personal-Service-Agenturen, Ich-AGs und Mini-Jobs) und Reformen der Arbeitsförderung und Arbeitsvermittlung (Job-Center-Konzept, Arbeitslosengeldgeld II usw.) soll das Prinzip „Fordern und Fördern“ radikalisiert und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Alle Anzeichen deuten darauf hin, dass dies zu einem beschleunigten Wachstum von „flexibler Unterbeschäftigung“ führt und damit Risiken sowohl für die Qualität der Arbeit wie die Gesundheit der betroffenen Arbeitskräfte birgt. Dringend erforderlich sind deshalb wirksamere Gestaltungs- und Präventionsansätze vor allem für flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Selbstbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung. Notwendig ist außerdem eine engere Verzahnung von Arbeitsförderung und Arbeitsvermittlung mit Prävention und Gesundheitsförderung. Für beide Felder werden präventionsstrategische Handlungsoptionen vorgestellt.

11 Arbeitslosigkeit, Gesundheit und ungenutzte Potenziale von Prävention und Gesundheitsförderung

A. HOLLEDERER

Einer von vier Arbeitslosen hat im Schnitt vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen in der offiziellen Arbeitslosenstatistik. Der Anteil von Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen nimmt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit schon nach drei Monaten rapide zu, insbesondere bei Männern. Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen haben im Vergleich zu den übrigen Arbeitslosen öfter sogenannte multiple Vermittlungshemmnisse wie höheres Alter, niedrigeren Bildungsgrad oder fehlende Berufsausbildung. Im Bereich der Ordnungs- und Sicherheitsberufe ist der Anteil der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen mit rund zwei Dritteln am höchsten. In amtlichen Gutachtenverfahren diagnostizierte der ärztliche Dienst der Bundesagentur für Arbeit am häufigsten Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und psychische Erkrankungen. Die Arbeitsunfähigkeitsfälle von Arbeitslosen werden zwar von BA und Krankenkassen erfasst, die Daten bislang aber wenig genutzt. Die wechselseitigen Beziehungen zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit zeigen einen spezifischen Bedarf für Prävention und Gesundheitsförderung auf. Die Ansätze zur arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung sind bisher kaum entwickelt. Die Potenziale sollten von Krankenkassen und Bundesagentur für Arbeit ausgeschöpft werden.

B: DATEN UND ANALYSEN

12 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2004

C. VETTER, I. KÜSGENS, F. BONKAB

Der Beitrag liefert umfassende und differenzierte Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft. Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der 9,7 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder in Deutschland. Ein einführendes Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die allgemeine Krankenstandsentwicklung und wichtige Determinanten des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Im einzelnen wird u.a. eingegangen auf die Verteilung der Arbeitsunfähigkeit, die Bedeutung von Kurz- und Langzeiterkrankungen und Arbeitsunfällen, regionale Unterschiede in den einzelnen Bundesländern sowie die Abhängigkeit des Krankenstandes von Faktoren wie der Betriebsgröße und der Beschäftigtenstruktur. In elf separaten Kapiteln wird dann detailliert die Krankenstandsentwicklung in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen analysiert.