
Veränderte Anforderungen des Arbeitslebens und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer

Regina Görner

Wenn man Beschäftigte fragt, was gute, menschenwürdige Arbeit für sie bedeutet, erhält man – über alle Generationen hinweg – ziemlich einheitliche Antworten. Dass gute Arbeit nicht krank machen darf, ist wichtig, aber andere Kriterien sind wichtiger. Gerechte Bezahlung steht natürlich ganz oben. Wie Adorno schon sagte: Geld ist das eine Maß der Freiheit.

Interessant ist, was noch ganz vorn liegt: Sicherheit des Arbeitsplatzes und Verlässlichkeit der Arbeit, aber auch der Respekt, die Wertschätzung, die einem am Arbeitsplatz entgegengebracht werden, sowie – wenn auch mit einigem Abstand! – die Möglichkeit, eigene Vorstellungen und die eigene Kreativität einbringen zu können, sowie die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Auch gute Beziehungen zu den Kollegen werden hoch bewertet. (Das alles ist nachzulesen im DGB-Index „Gute Arbeit“, der seit 2007 repräsentativ erhoben wird – vgl. Abb. 1–2, die, wie alle Abbildungen dieses Beitrags, am Ende des Textes zu finden sind ab Seite 473.)

Wenn man fragt, wie der eigene Arbeitsplatz abschneidet, zeigen sich krasse Missverhältnisse zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Am ehesten sind die Ansprüche an Kollegialität und Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie die emotionalen Anforderungen erfüllt. Schlecht sieht es dagegen bei den Werten Vergütung und – bei jungen Leuten besonders ausgeprägt! – Arbeitsplatzsicherheit aus. Auch

bezüglich der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden deutliche Defizite benannt. Im Ergebnis betrachten nur 11 % der unter 35-Jährigen ihre Arbeit als „gut“, aber immerhin 30 % als „schlecht“ (Abb. 3). Die verschiedenen Altersgruppen unterscheiden sich dabei kaum, wohl aber unterschiedliche Beschäftigungsformen. Die Ergebnisse werden umso schlechter, je weiter entfernt die Menschen vom Normalarbeitsverhältnis – also Dauerbeschäftigung in Vollzeit – sind. Am negativsten fällt die Einschätzung bei den Leiharbeitern (Abb. 4) und bei den jungen Frauen in Teilzeitarbeit (Abb. 5) aus.

Gesamtgesellschaftlich scheinen Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis kaum eine Rolle zu spielen. Dank der bestehenden Kündigungsschutzregelungen sind Dauerbeschäftigte ja nur im Kündigungsfall betroffen. Wer aber Arbeit neu aufnimmt – das gilt vor allem für die jungen Leute! –, steht vor einer ganz anderen Situation, wie eine im Auftrag der Bundesregierung im Februar 2008 veröffentlichte Studie belegt, die sich mit dem Übergang junger Leute in Erwerbsarbeit beschäftigt. Nur 32 % der heute unter 35-Jährigen konnten im Anschluss an Ausbildung und Studium unmittelbar in ein Normalarbeitsverhältnis eintreten (Abb. 6). Bei den unter 25-Jährigen sind es sogar nur 28 %. Die Mehrheit der jungen Leute muss heute also auch nach einer erfolgreichen Ausbildung Brüche in der beruflichen Integration hinnehmen.

Und die Daten zeigen, dass die Zahl der Brüche zunimmt, je jünger die befragten Jahrgänge sind: Während 16 % der 30- bis 34-jährigen Qualifizierten noch nie ein Normalarbeitsverhältnis hatten, gilt das für immerhin 43 % der 18- bis 24-Jährigen (Abb. 7). Und es steht nicht zu erwarten, dass sich im Zeitablauf die Jungen den Älteren anpassen werden, denn die 18- bis 24-Jährigen haben heute schon – in der kurzen Phase ihrer Beschäftigung – in höherem Umfang Erfahrungen mit Leiharbeit (Abb. 8) oder

befristeter Beschäftigung (Abb. 9) machen müssen als die zehn Jahre Älteren.

Auch bei den jungen Qualifizierten ist nur für jeden Vierten im Anschluss an ein Leiharbeitsverhältnis eine Anschlussbeschäftigung im Einsatzbetrieb herausgesprungen (Abb. 10) – und auch das ist häufig wieder nur ein befristeter Job.

Ich will dabei betonen, dass dies alles für Qualifizierte gilt. Bei den Unqualifizierten ist die Situation noch deutlich schlechter. Faktisch sind deshalb heute 40 % der unter 25-jährigen Erwerbstätigen nicht in einem Normalarbeitsverhältnis – gegenüber nur 19,5 % im Jahre 1997. Dieser Anteil ist auch bei den Älteren gestiegen, bei denjenigen, die 55 und älter sind, allerdings nur um 4,5 % auf 23,9 % (Abb. 11).

Im Ergebnis bedeutet das, dass so etwas wie ökonomische Sicherheit, die in der Elterngeneration mit dem Abschluss der Ausbildung so gut wie garantiert schien, für immer mehr junge Leute bestenfalls immer später und vielleicht – das steht jedenfalls zu befürchten! – gar nicht mehr erreicht wird. Von den unter 35-jährigen Qualifizierten hat mittlerweile jeder Dritte kein Normalarbeitsverhältnis mehr (Abb. 12). Vor zehn Jahren standen selbst die unqualifizierten Beschäftigten in Deutschland noch besser da: 1997 musste sich nur jeder Vierte mit atypischer Beschäftigung zufriedengeben (Abb. 11).

Die Ursache liegt in Veränderungen in der Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Ihr Ziel ist, sich von unternehmerischen Risiken, die mit Beschäftigung verbunden sind, so weit wie möglich zu entlasten. Das „ideale“ Unternehmen vermarktet Lizenzen und kauft Halbfertigprodukte und Dienstleistungen nur noch ein. Rechtsbeziehungen zu Beschäftigten versucht man dabei möglichst zu vermeiden. Outsourcing, Leiharbeit und Werkverträge sind die am deutlichsten sichtbaren Erscheinungsformen.

Die Entwicklung hat Kaskadencharakter: Was die Konzerne tun, wird zum Modell für die Zulieferer usw., sodass zuletzt Dauerbeschäftigung selbst in der Leiharbeit die Ausnahme darstellt, nachdem der Gesetzgeber das sogenannte Synchronisationsverbot aufgehoben hat. Und neue Produktionskonzepte führen selbst bei denen, die dauerhaft beschäftigt sind, zu erheblich gewachsenen Anforderungen an zeitliche und örtliche Flexibilität.

Was bedeuten diese Veränderungen in der Arbeitswelt aus der Perspektive der Gesundheitspolitik?

1. Die richtigerweise als besonders erfolgreich beschriebenen Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung greifen für die nicht im Normalarbeitsverhältnis Befindlichen nicht oder nur schlecht. Schon heute konstatieren die Berufsgenossenschaften bei der Leiharbeit gestiegene Unfallzahlen, ganz entgegen dem allgemeinen Trend. Damit droht ein Rückfall hinter Standards, die längst als gesichert galten.

2. Die Vergütungsstrukturen bei den prekären Beschäftigungsverhältnissen sind alles andere als armutsvermeidend. Die gesundheitlichen Folgen von Armut sind mittlerweile durch die verschiedensten Studien belegt. Neu ist, dass davon auch gut Qualifizierte betroffen sein werden. Was das für deren Gesundheit bedeutet, ist offen.

3. Diskontinuierliche Erwerbsformen vereinzeln und spalten die Belegschaften. Der Aufbau sozialer Bindungen in der Arbeitswelt wird erschwert bzw. erscheint gar nicht mehr sinnvoll. Negativ betroffen sind auch die sozialen Bindungen außerhalb der Erwerbsarbeit. Dies alles führt zusammen mit der ökonomischen Unsicherheit vermehrt zu psychischen oder psychosomatischen Problemen. Ich empfehle den Krankenkassen, die dramatischen Steigerungen bei den psychischen Erkrankungen mit Blick auf die Beschäftigungsformen zu hinterfragen.

4. Der Wunsch, doch noch die begehrte Dauerbeschäfti-

gung zu erreichen, führt zur Tolerierung belastender Arbeitsverhältnisse und zur Verschleppung behandlungsbedürftiger Erkrankungen. Die daraus resultierenden Folgen werden verdrängt, um den als höher eingeschätzten Wert Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen. Die gängigen Mechanismen betrieblicher Interessenvertretung funktionieren für diese Zielgruppe kaum.

5. Die Retaylorisierung von Arbeitsplätzen, also die Rückkehr zu immer kürzeren Arbeitstakten und repetitiven Arbeitsvorgängen in der Produktion, betrifft zunehmend auch Menschen, die ein Dauerarbeitsverhältnis haben. Die selbständige Steuerung der Arbeit ist wieder auf dem Rückzug. Das wird traditionelle arbeitsbedingte Erkrankungen ansteigen lassen. Der Einsatz von Montagerobotern etc. hat einige Gesundheitsgefährdungen reduziert, dafür aber wieder neue geschaffen.

6. Die für die Prävention und einen besseren Umgang mit Volkskrankheiten so wichtigen Ressourcen für eine gesunde Lebensführung schwinden, wenn die Unsicherheit des Arbeitsplatzes und der Wechsel des Arbeitsortes zunimmt. Nicht nur von Leiharbeitern, sondern auch von jungen Führungskräften wird heute z.B. eine berufliche Mobilität erwartet, die eine Einbindung in Familie, Freundeskreise oder gar Vereinsstrukturen immer schwerer macht. Die geforderte berufliche Mobilität belastet schon bei Dauerpendlern Beziehungen und familiären Zusammenhalt. Aber für diejenigen, die heute nicht wissen, wo nächsten Monat ihr Arbeitsort sein wird, ist auch der gestern viel gepriesene Sportverein keine Möglichkeit mehr. Da bleibt bestenfalls noch das Fitness-Studio.

7. Der Blick auf die tariflichen Arbeitszeiten sagt nichts aus über die Wirklichkeit für die Betroffenen. Die Zahl der Beschäftigten, die über 40 Stunden pro Woche, an Wochenenden oder in Schicht arbeiten, hat erheblich zugenommen. Die zu erwartenden Folgen für die Gesundheit sind

seit Langem gut erforscht. Auch hier werden längst überwunden geglaubte Verhältnisse wieder Einzug halten.

8. Die immer geringere Verlässlichkeit und Planbarkeit von Arbeitseinsätzen steht in diametralem Gegensatz zu den rhythmusebundenen Funktionen in der Familienarbeit, bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit rückt in weite Ferne, wenn die Arbeitszeiten nicht mehr verlässlich sind.

Fazit

Wir werden es also mit einem Wiederauftauchen längst überwunden geglaubter gesundheitlicher Risiken aus der Arbeit zu tun haben, dazu mit der Verschärfung von Problemen, die wir bisher ohnehin noch nicht gelöst haben. Das betrifft besonders die Jungen – damit haben wir bisher keine Erfahrung.

Ich will nur am Rande darauf hinweisen, dass für Menschen, deren Beschäftigungsverhältnis nicht mit dem Einsatzbetrieb besteht – also bei Leiharbeit, Werkverträgen etc. –, die traditionellen Errungenschaften der Sozialpolitik wie betriebliche Altersversorgung oder Mitarbeiter- bzw. Erfolgsbeteiligungen generell leerlaufen. Sie sind typischerweise an dauerhafte Arbeitsbeziehungen gebunden, die diese Personen aber nirgendwo erreichen.

Ein letzter Aspekt, der mir immer größere Sorgen bereitet: Die niedrigen Geburtenzahlen wird man in dem Sinne wohl nicht zu den „Volkskrankheiten“ zählen können, aber eines ist sicher: Wenn der Zeitpunkt, an dem junge Leute so etwas wie ökonomische Sicherheit erreichen, immer weiter hinausgeschoben wird (darauf hat der Familienforscher Bertram schon vor einigen Jahren hingewiesen!), dann wird die Umsetzung der vorhandenen Kinderwün-

sche ebenfalls immer weiter hinausgeschoben – und damit oft eben auch ganz aufgegeben. Seither hat sich die Situation weiter verschärft. Aber die Biologie lässt sich nur begrenzt manipulieren: Das „biologische Fenster der Fortpflanzung“ hat sich jedenfalls weder durch die wachsende Lebenserwartung noch durch eine längere Lebensarbeitszeit erweitert oder verlagert.

Gesellschaft und Politik müssen sich die Frage stellen, ob sie diese Entwicklungen wollen oder nicht. Meine Gewerkschaft wird sich damit jedenfalls nicht abfinden. Die Entwicklungen sind keine Naturgesetze, sondern gestaltbar und veränderlich. Aber wir allein werden das nicht schaffen. Auch die Gesundheitspolitik könnte dazu jedenfalls einen bedeutenden Beitrag leisten.

Literatur

DGB-Index „Gute Arbeit“ 2007: Das menschliche Maß für Arbeit. Berlin 2007.

Fuchs, Tatjana / Ebert, Andreas (Hrsg.): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation (INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie). Stadtbergen/Bonn 2008.

Abbildungen

(siehe folgende Seiten)

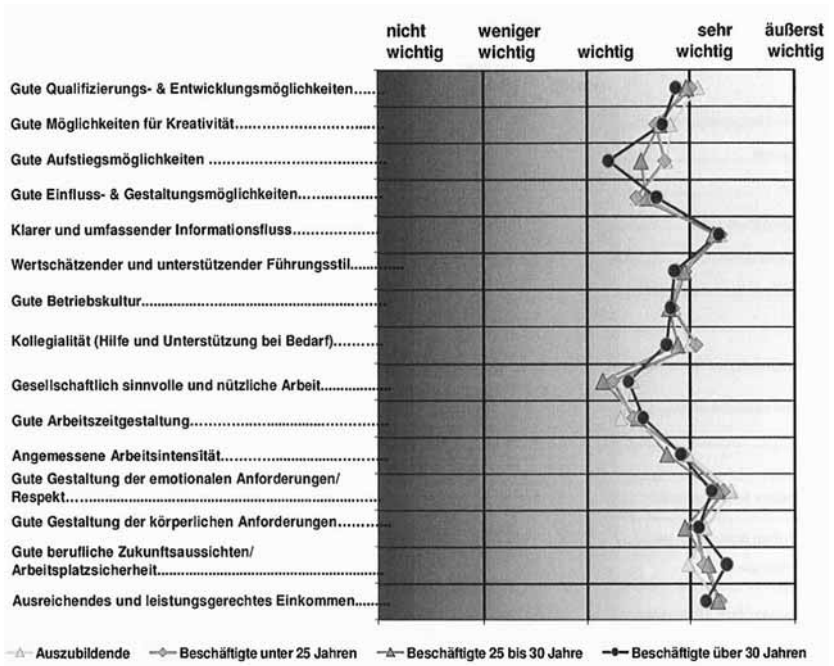


Abb. 1: Ansprüche von Beschäftigten an gute Arbeit
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2007

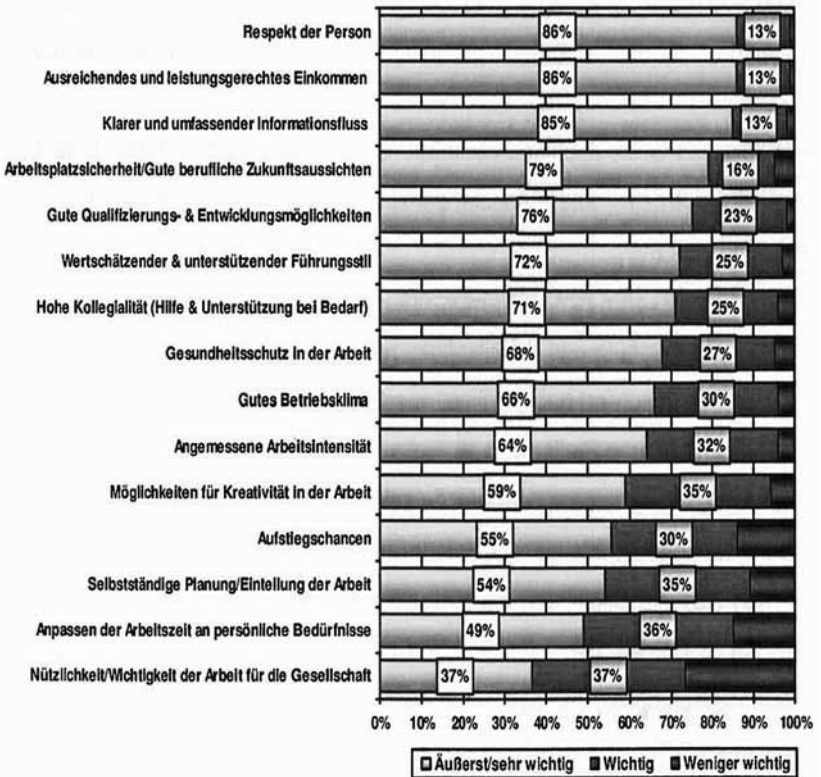


Abb. 2: Ansprüche von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahre) an gute Arbeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2007

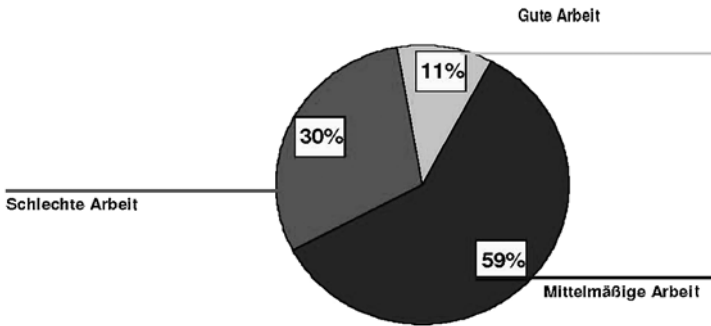


Abb. 3: Qualität der Arbeit bei unter 30-Jährigen

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2007

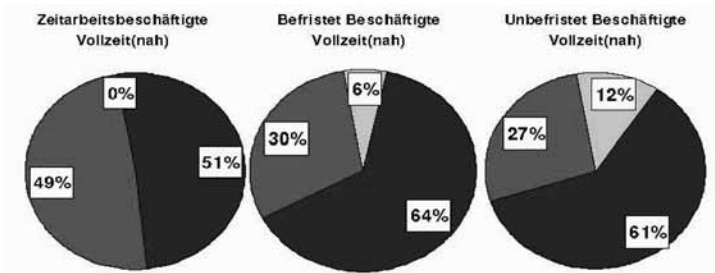


Abb. 4: ... nach Beschäftigungsformen

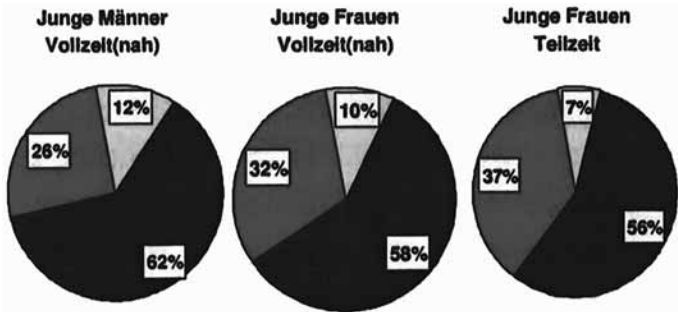


Abb. 5: ... nach Geschlecht

☞ Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse der 18 – 34 jährigen
Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung

	Anzahl	%
kein atypisches Beschäftigungsverhältnis oder Praktikum	812	32 %
1 atypisches Beschäftigungsverhältnis	771	31 %
2 atypische Beschäftigungsverhältnisse	376	15 %
3 atypische Beschäftigungsverhältnisse	210	8 %
4 und mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse	338	13 %
Gesamt	2.510	100 %

Abb. 6: Atypische Beschäftigung junger qualifizierter
Erwerbstätiger

Quelle: Inifes Studie

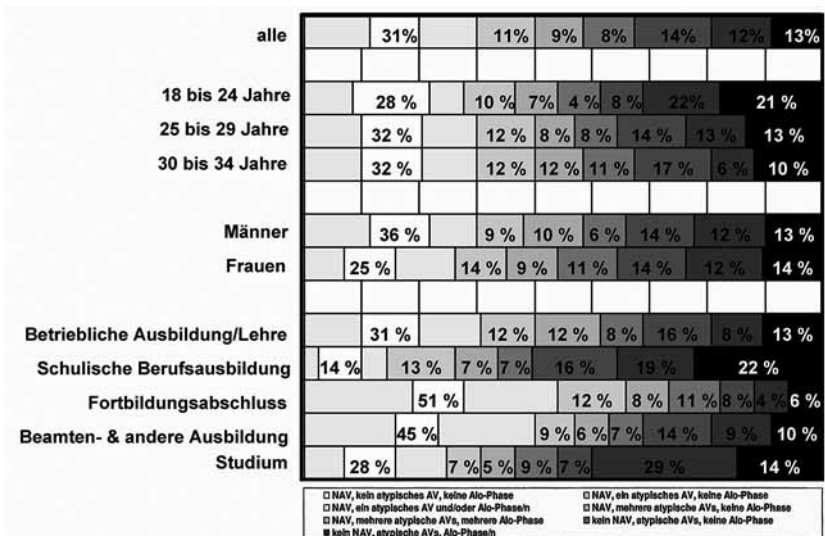


Abb. 7: Statuspassagen nach Ausbildung und Studium

Quelle: Inifes Studie

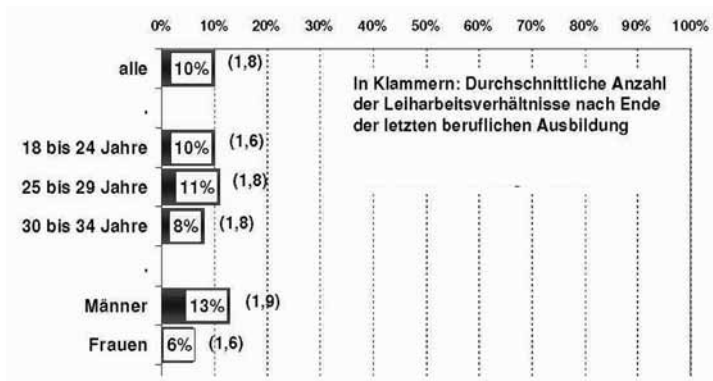


Abb. 8: Leiharbeit nach Ausbildung/Studium

Quelle: Inifes Studie

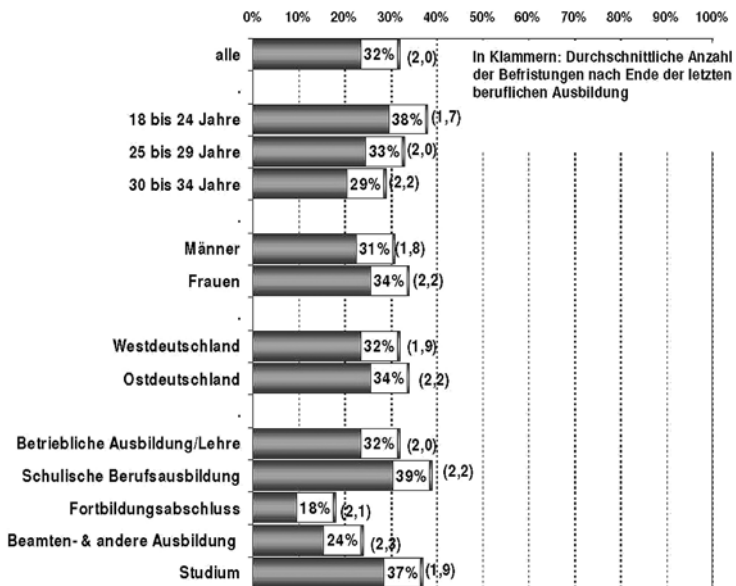


Abb. 9: Befristung im Anschluss an Ausbildung/Studium

Quelle: Inifes Studie

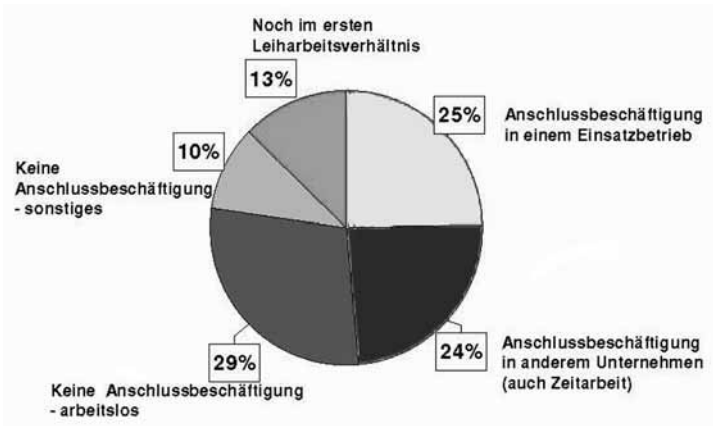


Abb. 10: Übergang nach der ersten Leiharbeit

Quelle: Inifes Studie

	Jahr					
	1997	1999	2001	2003	2005	2007
	in %					
Alter						
15 bis unter 25 Jahre	19,5	23,8	23,7	26,3	35,9	39,2
25 bis unter 35 Jahre	16,7	18,8	19,2	20,7	23,9	26,6
35 bis unter 45 Jahre	18,3	20,5	20,7	21,5	23,1	25,3
45 bis unter 55 Jahre	15,9	17,6	18,1	18,8	20,6	22,4
55 bis unter 65 Jahre	19,4	21,8	22,7	23,6	23,1	23,9
Beruflicher Bildungsabschluss						
ohne anerkannte Berufsausbildung	26,7	29,8	31,3	33,1	35,0	39,9
Lehre, Berufsfachschule	16,5	19,1	19,5	20,6	23,1	25,0
tertiärer Abschluss	14,5	15,5	15,6	16,2	17,3	18,3
Staatsangehörigkeit²						
Deutsch	17,3	19,4	19,8	20,6	22,8	24,7
EU-Ausländer	17,0	20,0	20,0	22,2	25,2	28,7
Nicht-EU-Ausländer	21,7	24,7	25,8	29,3	33,5	36,8

Abb. 11: Anteil atypisch Beschäftigter an abhängig Beschäftigten nach sozio-demografischen Merkmalen
 – 15- bis 64-Jährige nicht in Bildung oder Ausbildung –
 Quelle: Statistisches Bundesamt

Praktikum oder ähnliches	26	1 %
als freie/r Mitarbeiter/in oder selbständig tätig	98	5 %
als Arbeitnehmer/in beschäftigt darunter, derzeit:		
- in einem Teilzeit-/Minijob	267	12 %
- in Leiharbeit	58	3 %
- befristet beschäftigt	270	12 %
- unbefristet beschäftigt	1.458	67 %
GESAMT	2.177	100 %

Abb. 12: Aktueller Erwerbsstatus von jungen Qualifizierten
18- bis 34-jährige Erwerbstätige

Quelle: Inifes Studie