

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	v
Gesundheit und Gesundheitsförderung in der flexiblen Arbeitswelt: Ein Überblick . . . . .	vii
A. DUCKI	
<b>A. GESUNDHEIT IN DER FLEXIBLEN ARBEITSWELT: CHANCEN NUTZEN – RISIKEN MINIMIEREN</b>	
<b>Einführung/Problemaufriss</b>	
<b>1 Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt – Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit . . . . .</b>	<b>3</b>
D. SAUER	
1.1 Entgrenzung von Arbeit – ein gesellschaftlicher Umbruchprozess . . . . .	3
1.2 Entgrenzung – ein mehrdimensionales Projekt. . . . .	4
1.3 Entgrenzung und gesundheitliche Risiken . . . . .	11
1.4 Fazit: Entgrenzung – ein zwiespältiger Prozess . . . . .	12
Literatur. . . . .	13
<b>2 Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. . . . .</b>	<b>15</b>
S. PFEIFFER	
2.1 Internet und mobile Geräte als Enabler von Entgrenzung . . . . .	15
2.2 Mobile Technik, Arbeit und Gesundheit: Entwicklung und Forschungsstand . . . . .	16
2.3 Soziale Gestaltung (auch) des Technischen als Chance . . . . .	20
Literatur. . . . .	21
<b>3 Flexibilisierung der Arbeitswelt aus Unternehmenssicht: Chancen und Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer . . . . .</b>	<b>23</b>
A. BÖHNE, N. BREUTMANN	
3.1 Einführung . . . . .	23
3.2 Wie stehen junge und künftige Beschäftigte zu diesen Veränderungen? . . . . .	24
3.3 Was ist bereits Realität in Unternehmen mit flexiblen Arbeitsformen? . . . . .	25
3.4 Wie kann diese Arbeitswelt gemäß der bewährten Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards gestaltet werden? – Chancen und Risiken sowie Möglichkeiten und Grenzen aus Arbeitgebersicht . . . . .	25
3.5 Wie können Unternehmen Arbeitsbeziehungen bei flexibler, überwiegend mobiler Tätigkeit verantwortlich gestalten? . . . . .	26
3.6 Fazit . . . . .	26
Literatur. . . . .	27

<b>4</b>	<b>Prekäre oder regulierte Flexibilität? Eine Positionsbestimmung</b> . . . . .	<b>29</b>
	H.-J. URBAN, K. PICKSHAUS	
4.1	Einleitung . . . . .	29
4.2	Flexibilitätsstrategien . . . . .	30
4.3	Permanente Restrukturierung und Gesundheit . . . . .	31
4.4	Flexible Arbeitszeiten als Gesundheitsrisiko . . . . .	34
4.5	Gute Arbeit als Orientierungspunkt regulierter Flexibilität . . . . .	36
	Literatur . . . . .	37
<b>Formen und Folgen der Entgrenzung</b>		
<b>Zeitliche Entgrenzung</b>		
<b>5</b>	<b>Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung</b> . . . . .	<b>39</b>
	K. ZOK, H. DAMMASCH	
5.1	Einleitung . . . . .	39
5.2	Ergebnisse . . . . .	40
5.3	Fazit . . . . .	51
	Literatur . . . . .	52
<b>6</b>	<b>Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit – Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft</b> . . . . .	<b>53</b>
	J. DETTMERS, T. VAHLE-HINZ, N. FRIEDRICH, M. KELLER, A. SCHULZ, E. BAMBERG	
6.1	Einleitung . . . . .	53
6.2	Risiken ständiger Erreichbarkeit . . . . .	54
6.3	Wirkungen von ständiger Erreichbarkeit auf das Wohlbefinden – Ergebnisse des BMBF-Projekts RUF . . . . .	55
6.4	Fazit . . . . .	59
	Literatur . . . . .	59
<b>7</b>	<b>Arbeitsunterbrechungen als tägliche Belastungsquelle</b> . . . . .	<b>61</b>
	T. RIGOTTI, A. BAETHGE, G. FREUDE	
7.1	Zur Relevanz von Arbeitsunterbrechungen . . . . .	61
7.2	Methode . . . . .	63
7.3	Ergebnisse . . . . .	64
7.4	Diskussion . . . . .	67
	Literatur . . . . .	68
<b>Räumliche Entgrenzung</b>		
<b>8</b>	<b>Erfolgsgeschichte Telearbeit – Arbeitsmodell der Zukunft</b> . . . . .	<b>71</b>
	C. FLÜTER-HOFFMANN	
8.1	Entwicklung der Telearbeit seit den 1990er Jahren . . . . .	71
8.2	Verbreitung der Telearbeit heute in Deutschland und im Ausland . . . . .	75
8.3	Ausblick . . . . .	76
	Literatur . . . . .	77

<b>9</b>	<b>Berufsbedingte Mobilität</b> . . . . .	<b>79</b>
	H. PARIDON	
9.1	Einleitung . . . . .	79
9.2	Belastungen und Gesundheit beruflich Mobiler . . . . .	81
9.3	Prävention . . . . .	85
9.4	Fazit . . . . .	87
	Literatur . . . . .	87
<b>10</b>	<b>Zukunftsmodelle der Arbeit.</b> . . . . .	<b>89</b>
	J. HOFMANN	
10.1	Wissensarbeit als Megatrend . . . . .	89
10.2	Formen der Flexibilisierung . . . . .	90
10.3	Gestaltungsbereiche der Zukunftsmodelle der Arbeit . . . . .	91
10.4	Fazit . . . . .	94
	Literatur . . . . .	95
 <b>Arbeitsvertragliche Dimensionen</b>		
<b>11</b>	<b>Flexibel ohne Grenzen? – Belastungen, Anforderungen und Ressourcen von Freelancern.</b> . . . . .	<b>97</b>
	J. CLASEN	
11.1	Einleitung . . . . .	97
11.2	Die Studie . . . . .	100
11.3	Diskussion . . . . .	104
11.4	Fazit: Der Flexibilität Grenzen setzen . . . . .	105
	Literatur . . . . .	106
<b>12</b>	<b>Flexible und atypische Beschäftigung: Belastungen und Beanspruchung</b> . . . . .	<b>109</b>
	N. GALAIS, C. SENDE, D. HECKER, H.-G. WOLFF	
12.1	Atypische und flexible Beschäftigung . . . . .	109
12.2	Flexibler Mitarbeiterinsatz aus Unternehmenssicht . . . . .	110
12.3	Auswirkungen von flexibler Beschäftigung auf das Mitarbeitergefüge im Unternehmen . . . . .	111
12.4	Belastungen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen . . . . .	113
12.5	Gesundheit und Wohlbefinden von flexibel Beschäftigten . . . . .	115
12.6	Einflussfaktoren auf die Gesundheit und das Wohlbefinden . . . . .	117
12.7	Empfehlungen für die Praxis . . . . .	118
12.8	Fazit . . . . .	119
	Literatur . . . . .	119

## Umgang mit Entgrenzung

<b>13 Umgang mit Entgrenzung aus juristischer Perspektive</b> . . . . .	<b>123</b>
F. ACHILLES	
13.1 Versetzungen . . . . .	123
13.2 Arbeitszeit . . . . .	124
13.3 Entgrenzung sozialer Rollen . . . . .	127
13.4 Fazit . . . . .	128
13.5 Flexibilisierung im Arbeitnehmerinteresse . . . . .	128
13.6 Das Arbeitsrecht als Stabilisator und notwendiger Ausgleichsfaktor . . . . .	128
Literatur . . . . .	129
<b>Betriebliche Ansatzpunkte und Umgangsmöglichkeiten</b>	
<b>14 Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“</b> . . . . .	<b>131</b>
M. REXROTH, A. PETERS, KH. SONNTAG	
14.1 Ausgangslage . . . . .	131
14.2 Das Projekt . . . . .	132
14.3 Fazit . . . . .	136
Literatur . . . . .	137
<b>15 Change-Management stets mit BGF und Resilienz verknüpfen</b> . . . . .	<b>139</b>
H. KOWALSKI	
15.1 Veränderungsprozesse erwarten Flexibilität . . . . .	139
15.2 Veränderungen machen Stress . . . . .	140
15.3 Change-Management in Veränderungsprozessen . . . . .	141
15.4 Mit Resilienz robuster werden . . . . .	142
15.5 Fazit . . . . .	144
Literatur . . . . .	145
<b>16 Work-Life-Balance</b> . . . . .	<b>147</b>
W. GROSS	
16.1 Einleitung . . . . .	147
16.2 Work-Life-Balance und ... . . . .	148
16.3 Work-Life-Balance und Gender Mainstreaming . . . . .	150
16.4 Die Fünf Säulen der Identität . . . . .	154
16.5 Fazit . . . . .	156
Literatur . . . . .	156

<b>17 Projekt BidA – Balance in der Altenpflege</b> . . . . .	<b>157</b>
K. BAYER, S. HILLER	
17.1 Ausgangssituation . . . . .	157
17.2 Projektbeschreibung BidA . . . . .	158
17.3 Analysen zur betrieblichen Gesundheitssituation . . . . .	159
17.4 Analyse der gesundheitlichen Belastungen . . . . .	160
17.5 Umsetzung des Projekts BidA . . . . .	162
17.6 Maßnahmen des Projekts . . . . .	164
17.7 Evaluationsvorhaben und erste Erkenntnisse . . . . .	166
Literatur . . . . .	168
<b>18 Stabilität und Flexibilität – Ressourcen zur nachhaltigen Erhaltung von Gesundheit und Wohlbefinden</b> . . . . .	<b>169</b>
C. BAHAMONDES PAVEZ, N. SCHIML, H. SCHÜPBACH	
18.1 Einleitung . . . . .	169
18.2 Stabilität und Flexibilität in Arbeitsprozessen und die Relevanz von Ressourcen . . . . .	170
18.3 Personale, soziale und organisationale Ressourcen zur Bewältigung von Flexibilitätsanforderungen – eine empirische Studie . . . . .	172
18.4 Ergebnisse . . . . .	174
18.5 Fazit – Ansätze zum Umgang mit Stabilität und Flexibilität . . . . .	179
Literatur . . . . .	180
<b>Individuelle Erholungsmöglichkeiten und persönliche Bewältigungsstrategien</b>	
<b>19 Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit</b> . . . . .	<b>181</b>
R. RAU	
19.1 Vom Stress zur Erschöpfung . . . . .	181
19.2 Erholung als potenzieller Mediator zwischen Beanspruchung und Fehlbeanspruchungsfolgen . . . . .	182
19.3 Was ist heute anders in der Arbeitswelt als vor 10 bis 20 Jahren und welcher Zusammenhang besteht zur Erholung? . . . . .	183
19.4 Fazit: Erholung als Indikator für die Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen . . . . .	188
Literatur . . . . .	189
<b>20 Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement</b> . . . . .	<b>191</b>
A. KRAUSE, C. DORSEMAGEN, J. STADLINGER, S. BAERISWYL	
20.1 Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Theoretische Annahmen . . . . .	191
20.2 Flexible Arbeitszeiten ohne Zeiterfassung am Beispiel der Schweiz . . . . .	193
20.3 Befunde aus Fallstudien . . . . .	195
20.4 Bausteine für ein BGM-Maßnahmenpaket . . . . .	200
Literatur . . . . .	201

<b>21 Subjektivierte Selbstsorge als Bewältigungsstrategie</b> . . . . .	<b>203</b>
C. WEISS	
21.1 Einleitung . . . . .	203
21.2 Gegenstand und Zielsetzung der Untersuchung . . . . .	204
21.3 Die „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit . . . . .	204
21.4 Subjektivierte Selbstsorge . . . . .	205
21.5 Samplestruktur und Methode . . . . .	206
21.6 Ergebnisse. . . . .	207
21.7 Fazit . . . . .	208
Literatur . . . . .	209
 <b>Beispiele aus der Unternehmenspraxis</b>	
<b>22 Die gesundheitsförderliche Gestaltung flexibler Arbeit durch Investitionen in das Sozialvermögen – Das Beispiel der MEYRA PRODUKTION GmbH</b> . . . . .	<b>211</b>
M. STEINKE, E. MÜNCH, R. BAUMANN, S. LÜKERMANN	
22.1 Einleitung . . . . .	211
22.2 Flexible Arbeit bei der MEYRA PRODUKTION Kalldorf GmbH . . . . .	212
22.3 Ergebnisse der Organisationsdiagnose im Jahr 2006. . . . .	213
22.4 Maßnahmen zur Förderung des Sozialkapitals und der Arbeitsbedingungen. . . . .	214
22.5 Ergebnisse der Organisationsdiagnosen in den Jahren 2008 und 2010 . . . . .	216
22.6 Fazit . . . . .	218
Literatur. . . . .	219
 <b>23 Förderung der Gesundheitskultur und Umgang mit der Flexibilisierung von Arbeit bei Vattenfall Europe</b> . . . . .	<b>221</b>
C. GLAW, J. PILLEKAMP, B. RADKE-SINGER, A. UHLIG	
23.1 Herausforderungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Vattenfall Europe . . . . .	221
23.2 Ganzheitliches Gesundheitsmanagement als entscheidender Wettbewerbsfaktor . . . . .	222
23.3 Konkrete Zielsetzung und pragmatische Umsetzung des BGM . . . . .	223
23.4 Konzernweite Instrumente . . . . .	224
23.5 Unternehmensbeispiel Vattenfall Europe Sales GmbH . . . . .	226
23.6 Fazit . . . . .	230
Literatur . . . . .	231
 <b>24 Sicherung von Leistungsfähigkeit und Wohlfühl in flexibler werdenden Produktionssystemen</b> . . . . .	<b>233</b>
A. ENDERLING, E. ZIMMERMANN	
24.1 Einführung . . . . .	233
24.2 Wandlungsbedarf durch Herausforderungen an das Unternehmen und die Beschäftigten . . . . .	234
24.3 Antworten auf die Herausforderungen: Flexibilisierung in Struktur und Handlung . . . . .	234
24.4 Betriebliche Gesundheitsförderung als Handlungsansatz in Veränderungsprozessen . . . . .	235
24.5 Analyse der IST-Situation . . . . .	236
24.6 Betriebliche Umsetzung . . . . .	240
24.7 Bewertung der Interventionen und Sicherung von Nachhaltigkeit . . . . .	241
24.8 Gesundheitschancen in Flexibilisierungsprozessen – erste Schlussfolgerungen . . . . .	241
Literatur. . . . .	242

<b>25</b>	<b>Veränderung ohne Grenzen – und wo bleibt die Gesundheit? Neue Anforderungen an das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)</b> . . .	<b>243</b>
	H. PFAUS, M. DRUPP	
25.1	Einleitung . . . . .	243
25.2	Zielsetzungen des Teilprojekts „Gesundheit und betriebliche Veränderungen“ . . . . .	245
25.3	Methodisches Vorgehen zur Ist-Analyse . . . . .	245
25.4	„Restrukturierung, Reorganisation und Veränderung“ – Begriffe mit vielen Deutungen – ein Versuch der Konkretisierung und Abgrenzung . . . . .	245
25.5	Ergebnisse der Workshops und Interviews . . . . .	246
25.6	Wie wirken sich die vielfältigen Belastungen durch Restrukturierungsvorhaben unabhängig von der Branche auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus? . . . . .	249
25.7	Zusammenfassende Empfehlungen für gesundheitsgerechte Veränderungsprozesse. . . . .	251
25.8	Praktische Empfehlungen für die GKV . . . . .	252
25.9	Schlussfolgerungen und Perspektiven . . . . .	252
	Literatur . . . . .	253
<b>26</b>	<b>Einblicke in die IBM – Flexible Arbeitsformen in einem global integrierten Unternehmen</b> . . . . .	<b>255</b>
	M. MÜLLER-GERNDT, P. TRAUT	
26.1	Die Arbeitswelt verändert sich . . . . .	256
26.2	Aufgaben der Personalführung in einer grenzenlosen Welt . . . . .	260
26.3	Flexible Arbeitswelt bei IBM . . . . .	261
26.4	Das Well-Being-Managementsystem von IBM . . . . .	263
26.5	Fazit . . . . .	265
	Literatur . . . . .	266
<b>27</b>	<b>Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeit bei der TRUMPF GmbH + Co. KG</b> . . . . .	<b>267</b>
	S. F. SCHLOSSER	
27.1	Was wird unter Flexibilisierung der Arbeit verstanden? . . . . .	267
27.2	Einfluss der Flexibilisierung auf die Instrumente der betrieblichen Gesundheitspolitik – von der stabilen Arbeitswelt zur flexiblen Arbeitswelt: Eine Analyse . . . . .	268
27.3	Wie kann ein Unternehmen die Instrumente der betrieblichen Gesundheitspolitik an die Veränderungen der Lebens- und Arbeitswelt anpassen? . . . . .	274
27.4	Zusammenfassung . . . . .	277
	Literatur . . . . .	277
<b>Zukünftige Perspektiven einer gesundheitsförderlichen Flexibilität</b>		
<b>28</b>	<b>Flexibilisierung in der Arbeitswelt: Perspektiven arbeitsbezogener Gesundheitsförderung</b> . . . . .	<b>279</b>
	G. BECKE	
28.1	Einleitung . . . . .	279
28.2	Gesundheitsbezogene Implikationen der Flexibilisierung in der Arbeitswelt . . . . .	280
28.3	Perspektiven arbeitsbezogener Gesundheitsförderung . . . . .	283
28.4	Fazit . . . . .	285
	Literatur . . . . .	286

**B. DATEN UND ANALYSEN**

<b>29 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2011</b> . . . . .	<b>291</b>
M. MEYER, H. WEIRAUCH, F. WEBER	
29.1 Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2011 . . . . .	291
Literatur . . . . .	341
29.2 Banken und Versicherungen . . . . .	342
29.3 Baugewerbe . . . . .	352
29.4 Dienstleistungen . . . . .	363
29.5 Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau . . . . .	376
29.6 Erziehung und Unterricht . . . . .	387
29.7 Handel . . . . .	398
29.8 Land- und Forstwirtschaft . . . . .	408
29.9 Metallindustrie . . . . .	418
29.10 Öffentliche Verwaltung . . . . .	430
29.11 Verarbeitendes Gewerbe . . . . .	441
29.12 Verkehr und Transport . . . . .	458
<b>30 Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV</b> . . . . .	<b>469</b>
K. BUSCH	
30.1 Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen . . . . .	469
30.2 Erfassung von Arbeitsunfähigkeit . . . . .	470
30.3 Entwicklung des Krankenstandes . . . . .	471
30.4 Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsfälle . . . . .	472
30.5 Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle . . . . .	474
<b>31 Betriebliches Gesundheitsmanagement und krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung</b> . . . . .	<b>477</b>
V. KRETSCHMER	
31.1 Einführung . . . . .	477
31.2 Handlungsfelder der Gesundheitsförderung in der unmittelbaren Bundesverwaltung . . . . .	478
31.3 Überblick über die krankheitsbedingten Fehlzeiten 2010 . . . . .	480
31.4 Fazit . . . . .	486
Literatur . . . . .	487
<b>Anhang</b>	
<b>1 Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2011, German Modification)</b> . . . . .	<b>491</b>
<b>2 Branchen in der deutschen Wirtschaft basierend auf der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Ausgabe 2008/NACE)</b> . . . . .	<b>499</b>
<b>Die Autorinnen und Autoren</b> . . . . .	<b>503</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b> . . . . .	<b>525</b>