

Inhalt

Vorwort von Walter Riester	11
Einleitung: Arbeitsorganisation als Belastungsquelle	15
Strukturwandel der Arbeitsbelastungen	15
Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastungen	16
Arbeitsorganisation als Gegenstand interdisziplinärer Arbeitswissenschaft	18
1. Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung	23
Integriertes Belastungs-Beanspruchungs-Modell	25
Integriertes Konzept von Belastungsanalyse, Beanspruchungsprüfung und Arbeitsgestaltung für den Bereich der Arbeitsorganisation	30
2. Arbeitsorganisation und Produktivkraft der Arbeit	36
3. Belastungsbereich »Arbeitszeit«	40
3.1. Belastungsfaktor »lange Arbeitszeit«: Gesundheitsgefährdung durch Überanstrengung und chronische Ermüdung	44
Vorkommen und Verbreitung langer Arbeitszeiten	46
Arbeitszeit und Freizeit: Zeitbudget von Arbeitnehmern	49
Ursachen langer Arbeitszeit: Profitmaximierung und Lohndefizit	51
Wirkungen langer Arbeitszeit: Überanstrengung und chronische Ermüdung	54
Folgen langer Arbeitszeit: Kräfteaufbrauch und Gesundheitsverschleiß ..	59
Achtstundentag: Ober- oder Untergrenze des Normalarbeitstages?	63
3.2. Belastungsfaktor »Nacht- und Schichtarbeit«: Gesundheitsverschleiß durch Überbeanspruchung und Untererholung	67
Der Kreis der Betroffenen: Keine »quantité négligable«	68
Gründe für Nacht- und Schichtarbeit	71
Schwankungen der Leistungsfähigkeit im Cirkadianrhythmus	74
Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit: Überanstrengung bei der Arbeit und Erholungsdefizit bei der Reproduktion	80
Folgen von Nacht- und Schichtarbeit: Gesundheitsstörungen, Erkrankungen und soziale Isolation	86
Gewöhnung oder Belastungskumulation: Zur Bewertung der Nacht- und Schichtarbeit	91
4. Belastungsbereich »Arbeitsteilung«	94
Funktion der Arbeitsteilung: Profitmaximierung und Herrschaftssicherung	97

4.1. Belastungsfaktor »Einseitigkeit der Arbeit«: Erkrankungen und Verschleiß des Stütz- und Bewegungsapparats durch Über- und Fehlbelastungen	102
Muskelarbeit mit Über- und Fehlbelastungen: Statische Haltearbeit und einseitig-dynamische Bewegungsarbeit	104
Sehnenscheiden-Entzündungen: Folge gleichförmiger einseitig-dynamischer Muskelarbeit	106
Erkrankungen der Muskel- und Sehnenansätze durch einseitige Überanstrengung des Bewegungsapparates	110
Muskelhärten und Myalgien infolge von andauernder statischer Halte- und Haltungsarbeit der Muskulatur	114
Degenerative Gelenkerkrankungen durch einseitige Überlastung der Gelenke bei schematisch wiederholten Arbeiten	115
Schäden an Wirbelsäule und Bandscheiben durch Zwangshaltungen und andauernde statische Haltungsarbeit	116
Druckschädigungen und -lähmungen von Nerven infolge von ständig gleichartigen, einseitig-dynamischen Arbeiten	124
Begrenzte Anpassungsfähigkeit des Stütz- und Bewegungsapparates an Über- und Fehlbelastungen durch körperlich einseitige Arbeiten	128
4.2. Belastungsfaktor »Eintönigkeit und inhaltliche Gleichförmigkeit der Arbeit«: Monotonie und Überforderung durch Unterforderung	130
Monotonie: Seit der Industrialisierung Gegenstand der Kritik	130
Weit verbreitet: Gleichförmige, eintönige Arbeitsinhalte	133
Monotonie: Zustand herabgesetzter psychophysischer Aktiviertheit	136
Symptome der Monotonie: Müdigkeitsgefühl und geminderte Leistungsfähigkeit	138
Entstehung von Monotonie durch Habituation und Adaption	139
Belastungen durch Monotonie: Überwindung des Müdigkeitsgefühls bei herabgesetztem psychischem Aktivierungsgrad	142
Interindividuelle Unterschiede in den Reaktionen auf eintönige Arbeiten: Ansatzpunkte für Kontroversen um die Beurteilung von Monotonie	144
4.3. Belastungsfaktor »Intensität der Arbeit«: Streß infolge von Zeit- und Leistungsdruck	149
Intensivierung der Arbeit: Leistungsverdichtung durch Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation	152
Leistungslohn: Ökonomischer Hebel zur Durchsetzung gesteigerter Arbeitsintensität	155
Streß: Zustand angstbedingt erregter Gespanntheit	161
Ablauf der Streßreaktion: Unwillkürliche Mobilisierung physiologischer Leistungsreserven des Organismus	163
Arbeitsintensität als Stressor: Auslösung von Streßreaktionen durch quantitative Überforderung bei der Arbeit	169

Nervöse Störungen, Herz-Kreislauf-Krankheiten und Magen-Darm-Erkrankungen: Gesundheitliche Auswirkungen von Streß	174
Einflüsse auf Art und Schwere der gesundheitlichen Auswirkungen von Streß: Veranlagung, Bewältigungsverhalten und Schädigungsrisiko	176
4.4. Belastungsfaktor »Zersplitterung der Arbeit«:	
<i>Persönlichkeitsstörungen durch geistige Unterforderung und Brachlegung mentaler Fähigkeiten</i>	180
Profitmaximierung und Herrschaftssicherung: Zur Funktion zersplitterter Arbeitsvollzüge	181
Zersplitterung der Arbeit und Verkümmern der Arbeitenden als Gegenstand wissenschaftlicher Kritik in historischer Perspektive	185
Zersplitterte Arbeit, geistige Unterforderung und Persönlichkeitsstörungen: Zusammenhänge und Forschungsergebnisse ...	190
»Industrielle Psychopathologie«: Zur Erklärung der Wirkungsweise zersplitterter Arbeit	197
5. Belastungsbereich »Kooperation«	203
Kooperation: Realisierung der gesellschaftlichen Produktivkraft der Arbeit .	204
Kooperation und Konflikt im kapitalistischen Produktionsprozeß als Belastungsquelle	206
5.1. Belastungsfaktor »Isolation bei der Arbeit«: Frustration und Ermüdung in Einsamkeit	209
Frustration sozialer Bedürfnisse durch Isolation: Unzufriedenheit, Demotivierung und Gefährdung der psychischen Gesundheit	212
Mangelnde Abwechslung durch Vereinzelung: Verstärkung von Ermüdung und Monotonie	215
5.2. Belastungsfaktor »Soziale Konflikte im Betrieb«: Unzufriedenheit und Krankheit durch Konfliktstreß	217
Zum Einfluß sozialer Konflikte auf »Arbeitszufriedenheit« und »Betriebsklima«: Zwei Indikatoren für Sozialkonflikte	218
Daueranspannung und Streß: Zur Wirkung sozialer Konflikte	219
Nervöse Störungen, Herz-Kreislauf-Krankheiten und Magen-Darm-Erkrankungen: Gesundheitliche Folgen sozialer Konflikte	220
Erhöhte Morbidität aufgrund sozialer Konflikte	221
Betriebliche Zwischenpositionen: Schwerpunkt sozialer Konflikte	222
6. Belastungsbegrenzung und Arbeitsgestaltung	224
7. Gestaltungsbereich »Arbeitszeit«	227
7.1. Gestaltungsschwerpunkt »Arbeitsdauer und Arbeitspausen«:	
<i>Erholung und Ermüdungsausgleich</i>	228
Arbeitszeitverkürzung durch Gesetz: »Prinzip Hoffnung« oder »Steter Tropfen höhlt den Stein«?	229
Arbeitszeitverkürzung durch Tarifvertrag: »Aus der Geschichte lernen« und Erfolge gewerkschaftlicher Tarifpolitik ausbauen	230

Arbeitszeitverkürzung durch Überstundenabbau: Lohnzuschläge und Freizeitausgleich, Pausenregelungen und Arbeitsschutzaufgaben zur Verteuerung und Begrenzung von Überstundenarbeit	231
Verhinderung belastender Formen von Arbeitszeitverkürzung und Vermeidung fremdbestimmter Flexibilisierung der Arbeitszeit	234
Der Vereinzelung der Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten entgegenwirken: Gemeinsamkeiten bei Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung betonen	236
Pausen: Erholung und Ermüdungsbegrenzung bei der Arbeit	238
Kurzpausen als »lohnende Pausen«: Vorzüge »organisierter« gegenüber »nichtorganisierter« Pausen	240
Vermeidung von Ermüdungskumulation durch effektive Erholung: Zur Wirkungsweise von Kurzpausen auf die Leistungsfähigkeit	243
Doppelfunktion der Pause: Physiologische Notwendigkeit und soziales Erfordernis	246
Pausenregelungen durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung: »Pause als soziale Anspruchsnorm«	249
Mehrfach-Wirkung von Pausen: Abbau arbeitsorganisatorisch bedingter Belastungen	251
7.2. Gestaltungsschwerpunkt »Lage der Arbeitszeit«: Begrenzung der Ermüdungskumulation und Verbesserung der Erholungsmöglichkeiten	256
Unzureichender Arbeitszeitschutz für Nacht- und Schichtarbeiter — oder: Wende zum Schlechteren	257
Empfehlungen zur Personalauswahl: Gefahr der Marginalisierung vorgeschädigter Arbeitskräfte	259
Empfehlungen zur Schichtplangestaltung: Begrenzung der Überforderung und Begünstigung der Erholung	260
Maßnahmen zur Einschränkung der Nachtarbeit: Vorrang für die Beseitigung der Ursachen widernatürlicher Belastungen	263
Beteiligung der Unternehmen an den gesellschaftlichen Folgekosten von Nacht- und Schichtarbeit: »Verursacherprinzip«	265
Erhöhter Arbeitsschutz und verbesserte Sozialpolitik für Nacht- und Schichtarbeiter: Verringerung der Belastungen und Begrenzung der Risiken	267
Berücksichtigung der Gesundheitsrisiken durch Nacht- und Schichtarbeit in der Sozialversicherung: Für ein dichteres Netz sozialer Sicherung der Betroffenen	271
8. Gestaltungsbereich »Arbeitsteilung«	274
8.1. Gestaltungsschwerpunkt »Abwechslungsreichtum«:	
Beanspruchungswechsel und Reizvielfalt	275
Arbeitshilfen zur Verringerung statischer Muskelbeanspruchungen: »Gebrauchsformungen« am Arbeitsplatz	275
Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitssitzen: Entlastung von Wirbelsäule und Bandscheiben	276

Mischarbeit: Beanspruchungswechsel durch Kombination verschiedenartiger Arbeitsaufgaben	279
Abwechslungsreichtum und Reizvielfalt durch eine anregende Arbeitsumgebung: Licht, Farbe, Pausen	280
Regelungen zur menschengerechten Arbeitsorganisation durch Gesetz und Tarifvertrag: Ansatzpunkte und Chancen	281
8.2. Gestaltungsschwerpunkt »Kompetenzerweiterung«: Qualifizierung und Erweiterung des Handlungsspielraums	284
Rentabilitätsverfall und soziale Konflikte infolge übermäßiger Arbeitsteilung: Kosten der Arbeitszersplitterung als »Kosten des Klassenkampfes« um die Qualität der Arbeitsbedingungen	284
Ansätze zur »Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens« und zur »Humanisierung der Arbeit«: Maßnahmen zur alternativen »Arbeitsstrukturierung« und Formen der Reintegration von Aufgaben ..	286
Risiken und Chancen neuer Arbeitsformen: Arbeitsstrukturierung zur Intensivierung der Arbeit und Integration der Arbeitenden oder zur Erweiterung des Handlungsspielraums und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung	291
Entkoppelung repetitiver Teilarbeiten: Lockerung des Zeit- und Taktzwangs durch Einrichtung von Puffern und Speichern	293
Erweiterung des Handlungsspielraums, Bildung progressiver Arbeitsinhalte und vollständiger Handlungsstrukturen: Zur Reorganisation der Arbeit als bewußt-planmäßiger Tätigkeit	296
Leitregeln zur Schaffung progressiver Arbeitsinhalte: Kriterien persönlichkeitsförderlicher Arbeitsstrukturierung	299
Ansatzpunkte für Gewerkschaften und Betriebsräte zur Verwirklichung von Forderungen nach menschengerechterer Arbeitsstrukturierung und progressiven Arbeitsinhalten	301
»Humanisierung der Arbeit durch Tarifvertrag«: Tarifvertragliche Regelungen zum Abbau von Arbeitszersplitterung — Beispiele	302
9. Gestaltungsbereich »Kooperation«	308
9.1. Gestaltungsschwerpunkt »Sozialkontakte«: Kooperation und Kommunikation in der Arbeitsgruppe	309
Kurzpausen als »soziale Arbeitszeit«: Gelegenheit zu Sozialkontakten außerhalb der Arbeitsaufgaben	309
Kooperation in der Arbeitsgruppe: Chancen zu Sozialkontakten innerhalb gemeinschaftlicher Arbeitsaufgaben	309
Abbau von Hindernissen für Sozialkontakte im Arbeitsprozeß: Minderung störender Arbeitsbelastungen und Vermeidung äußerer Kommunikationsbarrieren	312
Gelegenheit zu Kooperation und Kommunikation bei der Arbeit: Verwirklichung eines Menschenrechts im Betrieb	313

<i>9.2. Gestaltungsschwerpunkt »Sozialkonflikte«: Kollektive Regulierung und Institutionalisierung betrieblicher Konflikte</i>	315
Abbau sozialer Konflikte zwischen Kollegen: Begrenzung von Rivalität und Konkurrenz um Verdienst und Arbeitsbedingungen	317
Entschärfung sozialer Konflikte mit Vorgesetzten: Versachlichung und Institutionalisierung von Interessengegensätzen im Betrieb	321
Entlastung von Vorgesetzten in Sozialkonflikten: . . . im Zweifel Solidarität mit den Kollegen	324
Literatur	327