

# 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>	
Einführung/Problemaufriss	
1 Entgrenzung – Chiffre einer flexiblen Arbeitswelt – Ein Blick auf den historischen Wandel von Arbeit . . . . .	3
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
2 Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken . . . . .	15
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
3 Flexibilisierung der Arbeitswelt aus Unternehmenssicht: Chancen und Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer . . . . .	23
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 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 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 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 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 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 Berufsbedingte Mobilität . . . . .</b>	<b>79</b>
<b>H. PARIDON</b>	
<b>9.1 Einleitung . . . . .</b>	<b>79</b>
<b>9.2 Belastungen und Gesundheit beruflich Mobiler . . . . .</b>	<b>81</b>
<b>9.3 Prävention . . . . .</b>	<b>85</b>
<b>9.4 Fazit . . . . .</b>	<b>87</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>87</b>
<b>10 Zukunftsmodelle der Arbeit. . . . .</b>	<b>89</b>
<b>J. HOFMANN</b>	
<b>10.1 Wissensarbeit als Megatrend . . . . .</b>	<b>89</b>
<b>10.2 Formen der Flexibilisierung . . . . .</b>	<b>90</b>
<b>10.3 Gestaltungsbereiche der Zukunftsmodelle der Arbeit . . . . .</b>	<b>91</b>
<b>10.4 Fazit . . . . .</b>	<b>94</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>95</b>
<b>Arbeitsvertragliche Dimensionen</b>	
<b>11 Flexibel ohne Grenzen? – Belastungen, Anforderungen und Ressourcen von Freelancern. . . . .</b>	<b>97</b>
<b>J. CLASEN</b>	
<b>11.1 Einleitung . . . . .</b>	<b>97</b>
<b>11.2 Die Studie . . . . .</b>	<b>100</b>
<b>11.3 Diskussion . . . . .</b>	<b>104</b>
<b>11.4 Fazit: Der Flexibilität Grenzen setzen . . . . .</b>	<b>105</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>106</b>
<b>12 Flexible und atypische Beschäftigung: Belastungen und Beanspruchung . . . . .</b>	<b>109</b>
<b>N. GALAIS, C. SENDE, D. HECKER, H.-G. WOLFF</b>	
<b>12.1 Atypische und flexible Beschäftigung . . . . .</b>	<b>109</b>
<b>12.2 Flexibler Mitarbeitereinsatz aus Unternehmenssicht . . . . .</b>	<b>110</b>
<b>12.3 Auswirkungen von flexibler Beschäftigung auf das Mitarbeitergefüge im Unternehmen . . . . .</b>	<b>111</b>
<b>12.4 Belastungen in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen . . . . .</b>	<b>113</b>
<b>12.5 Gesundheit und Wohlbefinden von flexibel Beschäftigten . . . . .</b>	<b>115</b>
<b>12.6 Einflussfaktoren auf die Gesundheit und das Wohlbefinden . . . . .</b>	<b>117</b>
<b>12.7 Empfehlungen für die Praxis . . . . .</b>	<b>118</b>
<b>12.8 Fazit . . . . .</b>	<b>119</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>119</b>

**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

**Betriebliche Ansatzpunkte und Umgangsmöglichkeiten**

<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 Wohlgefühl 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 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 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 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 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</b>	<b>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</b>	<b>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</b>	<b>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</b>	<b>Internationale Statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (10. Revision, Version 2011, German Modification) . . . . .</b>	<b>491</b>
<b>2</b>	<b>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>