



*Bernhard Badura · Henner Schellschmidt
Christian Vetter*

Fehlzeiten-Report 2005

Zahlen, Daten, Analysen
aus allen Branchen der Wirtschaft

Arbeitsplatzunsicherheit
und Gesundheit

Vorwort

Vorwort

Seit den 1980er Jahren hat die Globalisierung zu einer weltweiten Zunahme des Wettbewerbs geführt. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren versucht, ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Reduzierung der Personalkosten und Abbau von Personal zu sichern. Seit Mitte der neunziger Jahre sind in Deutschland mehr als 2 Millionen Arbeitsplätze verloren gegangen. Aufgrund der fortschreitenden Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmärkte haben unsichere Formen der Beschäftigung zugenommen. Anhaltender Personalabbau, der nicht selten mit umfangreichen Restrukturierungen in den Unternehmen einhergeht, kann zu einer tiefgreifenden Verunsicherung der verbleibenden Arbeitnehmer führen. Diese Entwicklung kann man aus sozial- oder gesellschaftspolitischen Gründen kritisieren, sie bestimmt aber faktisch die Arbeitswelt und die Verhältnisse am Arbeitsplatz. Entsprechend ist es erforderlich, sich mit den gesundheitlichen Wirkungen dieses Wandlungsprozesses gezielt zu beschäftigen.

Die Forschung hat sich lange Zeit vorrangig mit den gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auseinandergesetzt. Inzwischen beschäftigt sich jedoch eine zunehmende Zahl von Forschungsarbeiten auch mit den Folgen der Arbeitsplatzunsicherheit und den Auswirkungen des Personalabbaus auf die in den Unternehmen Verbleibenden. Ein Großteil der empirischen Forschung zu diesem Thema stammt aus dem angelsächsischen Raum, zum Teil auch aus Skandinavien. Deutschsprachige Forschung zu diesem Themenfeld existiert bisher nur ansatzweise.

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Erfahrung von Entlassungen im eigenen Betrieb nicht selten auch zu Verunsicherungen und Reaktionen der Verbleibenden führt. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich nach erfolgtem Personalabbau der Arbeitsalltag und die Wahrnehmung des eigenen Arbeitsumfeldes für die Verbleibenden zum Teil massiv verändert. So kann es zu einer Veränderung bzw. Intensivierung der Anforderungen und Beanspruchungen für die ver-

bleibende Belegschaft kommen. Wenn durch den Personalabbau eingespielte Arbeitsbeziehungen und bewährte Teamstrukturen wegbrechen sind zusätzliche Belastungen naheliegend. Daraus können sich Beeinträchtigungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten ergeben. Arbeitnehmer aus Betrieben mit Personalabbau klagen in höherem Maße über gesundheitliche Belastungen und Erkrankungen als solche aus Betrieben ohne Personalabbau. Vor allem psychische Erkrankungen werden durch Ängste vor Arbeitsplatzverlust begünstigt.

Personalabbau und Arbeitsplatzunsicherheit haben jedoch nicht nur einen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Sie wirken sich auch auf die Arbeitseinstellung und das Arbeitsverhalten aus. Bei der Bewertung der Wirksamkeit und Effizienz von Maßnahmen des Personalabbaus und Outsourcing müssen auch negative emotionale, einstellungs- und verhaltensmäßige Reaktionen der im Unternehmen Verbleibenden einkalkuliert werden. In einer Befragung von Personalleitungen und Geschäftsführungen wurden als häufigste negative Folgen genannt: Zunahme eines kurzfristigen, krisenorientierten Denkens, Verschlechterung von Betriebsklima und Arbeitsmoral, geringere Arbeitszufriedenheit, sinkendes gegenseitiges Vertrauen sowie abnehmende Identifikation und Loyalität.

Managementstrategien, die mit Personalabbau umgehen müssen, sollten daher nicht nur Kostenreduzierung in den Blick nehmen, sondern auch berücksichtigen, welche gesundheitlichen und motivationalen Effekte bei den verbleibenden Mitarbeitern ausgelöst werden und wie sich dies längerfristig auf das Betriebsklima und die Innovationskraft des Unternehmens auswirkt.

Arbeitsplatzunsicherheit und Personalabbau sind zu bestimmenden Merkmalen der heutigen Arbeitswelt geworden und werden diese voraussichtlich auch in Zukunft entscheidend prägen. Der Fehlzeiten-Report 2005 untersucht, welche gesundheitlichen Konsequenzen sich daraus für die Beschäftigten ergeben und was dies für die Unternehmen bedeutet. Aktuelle Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Personalabbau und Arbeitsplatzunsicherheit auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität der Beschäftigten werden vorgestellt. Aus den Befunden werden Strategien und Maßnahmen im Betrieb, die dazu beitragen können, negative Folgen für die Mitarbeiter und die Unternehmen zu reduzieren, abgeleitet. Erfolgversprechende Konzepte der Arbeitsmarkintegration und Gesundheitsförderung für instabil Beschäftigte und von Arbeitslosigkeit Betroffene werden aufgezeigt.

Neben den Beiträgen zum Schwerpunktthema enthält der Fehlzeiten-Report wie in jedem Jahr einen umfangreichen Teil mit Daten und

Analysen zur aktuellen Krankenstandsentwicklung in Deutschland. Die Entwicklung in den einzelnen Branchen und Berufsgruppen wird differenziert beleuchtet, Krankheitsschwerpunkte werden aufgezeigt.

Abschließend möchten wir nicht versäumen, uns bei all denen zu bedanken, die durch ihre Mitwirkung und ihr Engagement dieses Buch ermöglicht haben. Zunächst gilt unser Dank den Autorinnen und Autoren, die trotz des restriktiven Zeitrahmens und zahlreicher anderer Verpflichtungen Beiträge zu diesem Band beigesteuert haben. Darüber hinaus danken wir den Kolleginnen und Kollegen vom Wissenschaftlichen Institut der AOK, die bei der Buchproduktion mitgewirkt haben. Unser Dank gilt hier neben Ulla Mielke und Alexander Redmann insbesondere Ingrid Küsgens für die Bereitstellung und Aufarbeitung der umfangreichen Datenbestände zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten sowie Fanny Bonkaß, die uns bei der Erstellung der zahlreichen Abbildungen und Tabellen unterstützt hat.

Bielefeld und Bonn, im Oktober 2005

B. BADURA
H. SCHELLSCHMIDT
C. VETTER