

2 Diskurse der modernen Arbeitswelt

Angesichts von Tertiärisierung und der tradierten Dominanz von Industrie und Produktion als Zielsektoren der betrieblichen Prävention liegt der Fokus nachfolgend auf dem Dienstleistungsbereich. Dort sind die Themen Arbeitsunfälle und klassische physikalisch-materielle Einflussfaktoren weniger bedeutsam. Die psychosoziale Belastungsdimension hingegen erscheint umso wichtiger. Es soll dokumentiert werden, welche *internen* Faktoren dabei in Bezug auf Betriebe und deren Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden müssen und welche *externen* Faktoren die Entwicklung von Präventionsangeboten und -anleitungen für Betriebe im Umgang mit psychosozialen Belastungsthemen beeinflussen (vgl. Hafen 2013, S. 141–143). Dazu ist es zunächst notwendig, die Veränderungen der Arbeitswelt zu konkretisieren und sich auf internationale Trends und die Aspekte der Flexibilisierung, Vermarktlichung, Entgrenzung und Regeneration zu fokussieren. Schließlich sind diese Entwicklungen mit Depressionen und Burnout in Verbindung zu bringen, die wiederum oft als sogenannte Leiterkrankungen der modernen Wettbewerbsgesellschaft herangezogen werden. Im folgenden Kapitel sollen daher die Veränderungen der Arbeitswelt im Post-Fordismus mit Bezug zur psychischen Belastungssituation von Arbeitnehmer*innen diskutiert werden.

Da die Entwicklungen der Arbeitswelt in Österreich sowohl in internationale Trends als auch in europäische und nationale politische Rahmenbedingungen eingebettet sind, beginnt die Annäherung an den Diskurs mit einem Überblick über die wirtschafts- und sozialpolitischen Trends der letzten Jahrzehnte. Es wird weitergeführt zu ausgewählten gesundheitsrelevanten Aspekten des Wandels der Arbeitswelt in Österreich. Abschließend wird die Bedeutung dieser Veränderungen für das arbeitsbedingte Gesundheits- und Krankheitsgeschehen mit besonderem Blick auf die Entwicklung der psychischen Belastungen reflektiert. Nationale Forschungsergebnisse, Eigenbeobachtungen und diverse Diskussionen legen nahe, dass sich im deutschsprachigen Raum ein spezifischer Diskurs – inklusive entsprechender Begrifflichkeiten – über die Humanisierung des Arbeitslebens und das Verständnis von guter Arbeit entwickelt hat. Er wird aufgrund der gemeinsamen Sprache, räumlichen Nähe und organisatorischen Vergleichbarkeit in der betrieblichen Prävention in Österreich stärker wahrgenommen als internationale Debatten zur Entwicklung

der Arbeitswelt. Demzufolge wird auch das praktische Tun stärker von deutschsprachigen Strömungen zu gesunder Arbeit beeinflusst als durch internationale Diskussionen.

2.1 Wirtschafts- und sozialpolitische Trends

Die Veränderungen der Arbeitswelt seit dem Ende des Industriezeitalters und ihre Auswirkungen auf arbeitende Menschen sind sozialwissenschaftlich vielfältig aufbereitet worden (vgl. u.a. Flecker 2017; Gerdenitsch/Korunka 2019; Jochum 2010; Kleemann et al. 2019; Kratzer 2005; Minssen 2006; Ohlbrecht 2018; Schmidt 2010). Kalleberg (2009) beschreibt die wirtschaftlichen Entwicklungen des 20. und beginnenden 21. Jahrhunderts auf makroökonomischer Ebene als Pendelbewegung zwischen Flexibilität und Sicherheit. Freie, flexible Märkte in den 1930er Jahren führten demnach zu verstärkten Forderungen nach mehr Sicherheit. Nachdem sich das Pendel insbesondere in der Nachkriegszeit deutlich in Richtung Sicherheit bewegt hatte, begann es in den 1970er Jahren in Richtung von mehr Flexibilität auszuschielen. Mit der Durchsetzung einer neoliberalen Marktordnung konstatiert Kalleberg in den 2000er Jahren einen neuerlichen Anstieg des Bedarfs an Sicherheit, wobei die tatsächliche Ausrichtung der Pendelbewegung noch nicht entschieden sei. Zehn Jahre nach Kallebergs Diagnose ist kein Bedeutungszuwachs hinsichtlich sozialpolitischer Themen und solidarischer Ansprüche zu beobachten. Vielmehr weist der zunehmende Erfolg von rechten und rechtspopulistischen Parteien und Bewegungen in Richtung einer weiteren Individualisierung. Teile der Bevölkerung werden von Abstiegsängsten geplagt, definieren sich wesentlich über die nationale beziehungsweise kulturelle Zugehörigkeit und meinen, mehr zu verdienen als die »Anderen«. Diese Forderung wird aber nicht in eine breitere gesellschaftskritische Theorie eingebettet, da linke Ideologien nach ihrem praktischen Scheitern nicht mehr glaubwürdig erscheinen.¹

1 Rechte und rechtspopulistische Parteien verwenden den Begriff der individuellen Freiheit *erstens*, um sich von solidarischen Forderungen und Verpflichtungen abzugrenzen, die außerhalb ihres nationalistischen Kollektivverständnisses liegen (z. B. Menschenrechte). Individuum und Kollektiv sind hier weitgehend gleichgesetzt: Das »Volk« wird national-homogen gedacht – oder wie Reckwitz (2021, S. 415) hervorhebt, als einzigartige »nationalkulturelle Einheit« mit »kollektiver Identität« konstruiert –, das innere traditionelle Moralvorstellungen mit der Freiheit von äußeren Einschränkungen verknüpft. In einem *zweiten* neoliberalen Sinn verbinden rechte Parteien individuelle Freiheit (weiterhin) mit dem Schutz des freien Marktes und der auf ihm handelnden Individuen vor staatlichen Eingriffen. Beispielsweise positionierte sich die Rechtspartei AfD in ihrem Wahlprogramm 2021 im Vergleich zu den anderen deutschen Parlamentsparteien am stärksten bei den Werten Freiheit, freie Marktwirtschaft und konservativ-autoritäre Moralvorstellungen (vgl. Burst et al. 2021).

»These older theories are now largely discredited and we are operating in what amounts to an ideological vacuum, without anything close to a consensus theory about the mechanisms fostering precarity and how to deal with its costs.« (Kalleberg 2009, S. 5)

Jedenfalls gewannen ab Mitte der 1970er Jahre jene makroökonomischen Veränderungen an Bedeutung, die eine Verschärfung des globalen Preiswettbewerbs unterstützten. Die Zeit nach der Ölkrise 1973 bis Ende der 1980er Jahre war durch sinkende Profitraten, steigende Konflikte zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und eine zunehmende Anzahl an gering entlohnerten Tätigkeiten geprägt, für die ›Gastarbeiter*innen‹ aus dem Ausland ›geholt‹ und Frauen teilszeitbeschäftigt wurden. Fusionen und Betriebsübernahmen führten zu einer zunehmenden Konzentration von Kapital in multinationalen Konzernen, die damit begannen, ›einfache‹ Fabrikarbeit in Niedriglohnländer zu verlagern, die wiederum um Direktinvestitionen konkurrierten (vgl. Huws 2014). Die sogenannte Krise des Fordismus wurde durch das Aufkommen von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit und die Aufgabe des Vollbeschäftigungsideals sichtbar (vgl. Atzmüller 2015). Informations- und kommunikationstechnologische Entwicklungen und die Ausbreitung des Internets führten zu einer höheren Konnektivität zwischen Menschen, Organisationen und Staaten. Das alles führte dazu, dass grenzüberschreitende Outsourcing-Prozesse von Unternehmen in den 1990er Jahren weiter ausgebaut wurden und damit eine globale räumliche Neuordnung von Arbeit forciert wurde.

2.1.1 Globalisierung

Internationale Organisationen – allen voran der Internationale Währungsfonds, die Welthandelsorganisation und die Weltbank sowie der schnell expandierende und riskant operierende Finanzmarkt – wirken gemeinsam mit den weltweit tätigen Großkonzernen unterstützend und beschleunigend auf die ökonomische Globalisierungsdynamik. Automatisierung und technologischer Fortschritt tragen und tragen »zu einer Verlagerung des Großteils der Erwerbepersonen vom sekundären in den wesentlich durch Dienstleistungs- und Verwaltungstätigkeiten bestimmten tertiären Sektor« (Siegrist 2019, S. 213; vgl. Kalleberg 2009) bei. Sie schaffen zudem die Voraussetzungen für die Überwachung, Standardisierung und Vereinfachung von Arbeitsprozessen – auch im Dienstleistungsbereich, der sowohl im oberen als auch im unteren Qualifikations- und Einkommenssegment an Bedeutung gewinnt. Auch staatsnahe Beschäftigungssegmente wie traditionell in öffentlichem Eigentum befindliche Versorgungs- und Medienunternehmen (z.B. Telekommunikation, Energie- und Wasserversorgung, Bahn- und Flugverkehr, Post, Rundfunk), öffentliche Dienstleistungen (z.B. Gesundheit, Bildung) sowie Backoffice-Services der staatlichen Verwaltung werden vollständig oder teilweise

privatisiert beziehungsweise zunehmend nach marktwirtschaftlichen Prinzipien organisiert.

Insgesamt führen diese Entwicklungen zu einer Verschlechterung der Verhandlungsposition selbst von gut organisierten Arbeitnehmer*innenvertretungen. Weltweit lässt sich ein Rückgang der Gewerkschaftsdichte und der tarifvertraglichen Deckungsrate beobachten (vgl. Eichhorst et al. 2019). Diese Entwicklung hat auch praktische Auswirkungen, wie Gallie (2017) zeigt: Das Ausmaß an problematischen Veränderungen in der Arbeitswelt (etwa die Polarisierung zwischen hoch- und geringqualifizierten Arbeitskräften, die Zunahme von Arbeitsintensität und Jobunsicherheit oder die Nutzung neuer Technologien zur Überwachung und Standardisierung von Arbeit) ist dort stärker ausgeprägt, wo die institutionalisierten nationalen Machtstrukturen der organisierten Arbeitnehmer*innenschaft wenig ausgeprägt sind. Damit sind insbesondere Mitglieder- und Vertretungsstärke sowie ihre Einbindung in die nationale politische Entscheidungsfindung gemeint. Entlassungen und prekäre Beschäftigungsformen von Unternehmen werden zunehmend als Maßnahmen im Rahmen von Restrukturierungsstrategien eingesetzt. Der zwischen 1990 und 2007 in der EU zu beobachtende Anstieg prekärer Beschäftigungen (Leiharbeitsverhältnisse) ist national und altersspezifisch sehr unterschiedlich verteilt. Süd- und osteuropäische Länder und insgesamt die jüngere Generation weisen die höchste Verbreitung von Leiharbeit auf (ebd., S. 234–235). Leiharbeitsverhältnisse und Outsourcing-Prozesse sind generell mit einem erhöhten Druck auf Arbeitnehmer*innen verbunden.

»Durch das Outsourcing lässt sich allgemein gesprochen die Arbeitsbelastung steigern. Der Marktdruck wirkt dabei als ein externer, nicht beherrschbarer Faktor. Das betriebseigene Führungspersonal, das ihm im gleichen Maß ausgesetzt ist, wird dadurch entlastet. Diese Form der externen Kontrolle ist mächtiger und legitimer, als sie der Auftraggeber über Hierarchiestrukturen auf das betriebseigene Personal ausüben könnte.« (Boltanski/Chiapello 2013, S. 297)

Mit der Verlagerung von Produktionsstätten ins Ausland werden auf Unternehmensebene allerdings auch Schwierigkeiten technischer und kultureller Natur deutlich. So zeigen sich *Inkompatibilitäten* durch inadäquate Infrastruktur, *Kommunikationsprobleme*, kulturelle Differenzen und Widerstände seitens der Arbeitnehmer*innenschaft und auf Managementebene. Zudem gibt es *Schwierigkeiten bei der Standardisierung* von komplexen Prozessen. Hier sollen – gemäß optimistischer Überlegungen zur Wissensökonomie – Bildungsinstitutionen gegensteuern, indem sie Englisch als Weltsprache stärken, Computerfertigkeiten, Kulturtechniken und soziale Kompetenzen vermitteln, um so die Bevölkerung am Puls der Zeit zu halten und fit für die Globalisierung zu machen. Infolgedessen werden mit zunehmender Selbstverständlichkeit mediale und digitale Kompetenzen für die Bewerksstellung des Arbeits- und Lebensalltags vorausgesetzt.

»While consumers got used to ordering goods online and accessing support via call centers, managers began to be asked by their directors why they had not considered outsourcing as a solution to reducing their costs. More subtly, the idea of work as something unbounded and ›virtual‹ began to take root. With the increasing use of email (which could be checked from any location), the fixed boundaries between home and work were eroded. And with workers increasingly paid, and managed, by results and requirements for ›flexibility‹ ever more likely to be written into job descriptions, the hours spent formally working were less likely to be counted.« (Huws 2014, S. 21–22)

Huws betont, insbesondere in der jüngeren Generation habe sich das Verhältnis zur Erwerbsarbeit stark verändert. Das äußere sich unter anderem in der steigenden Bereitschaft, Gratispraktika zu absolvieren. Zunehmend würden die Grenzen zwischen spielerischen Freizeitbeschäftigungen und Arbeit verschwimmen. Fast unbemerkt würden dabei ›gewohnte‹ Grenzen von Zeit und Ort verlorengehen, die in der ersten Moderne die Erwerbsarbeit umrissen und die Schwelle zu anderen Lebensbereichen markiert hatten (vgl. ebd.). Forschungsarbeiten zu generationalen Veränderungen der Einstellungen und Werte kommen zu ähnlichen Ergebnissen. Sie zeigen eine höhere Technikaffinität und Flexibilität der jüngeren und eine stärker ausgeprägte Orientierung an Disziplin und Verlässlichkeit der älteren Generation. Zudem ist von den jüngeren zu den älteren Generationen ein Anstieg von Selbstverwirklichungswerten und eine zunehmende Ablehnung externer Autoritäten zu beobachten (vgl. Inglehart 2008; Kolland et al. 2015).

Diese wirtschaftliche Entwicklung macht zugleich deutlich, dass selbst in Perioden starken Wachstums zunehmend ökonomische Instabilitäten auftreten. Das zeigen beispielsweise das Wachstum und die Krise der asiatischen Tiger-Staaten, das Anschwellen und letztliche Platzen der sogenannten dot.com-Blase sowie die Weltfinanzkrise 2007/2008. Auf letztere reagierte die Europäische Union mit austeritätspolitischen Maßnahmen und verabschiedete sich von den ehrgeizigen Zielen der Lissabon-Strategie² zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität (vgl. Gallie 2017; Huws 2014). In wachsendem Maße werden also nicht nur positive Effekte der Globalisierung wie Wachstum und Beschäftigung spürbar, sondern auch problematische Folgeerscheinungen, die weltweite Umweltprobleme befördern, den gesellschaftlichen Zusammenhalt vieler traditioneller Kulturen schwächen und Urbanisierungs- sowie Migrationsprozesse auslösen. Auf diese Problematik hat Karl Polanyi (1990) bereits 1944 in »The Great Transformation« hingewiesen.

2 Dabei handelt es sich um ein auf die Dauer von 10 Jahren angelegtes Programm der Europäischen Union (EU), das im Jahr 2000 in Lissabon im Rahmen eines Sondergipfels der EU-Staats- und Regierungschefs beschlossen wurde. Zentrales Ziel war die Etablierung des europäischen Wirtschaftsraums als wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Region der Welt.

2.1.2 Prekarisierung

Auch in den sogenannten Hocheinkommensländern kommt es zu Veränderungen. So wirkt sich die Herausbildung eines internationalen Arbeitsmarktes deutlich auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen aus. Der Druck, die Arbeit zu intensivieren und zu rationalisieren, wird erhöht (vgl. Kalleberg 2009; Siegrist 2019). Kritische Stimmen weisen nicht nur auf zweifelhafte Entwicklungen des Finanzmarktkapitalismus in Zusammenhang mit der Zunahme spekulativer Geschäfte, der Ausbreitung der Finanzmärkte auf Aktivitäten der Alters- und Gesundheitsvorsorge, der Ausdehnung des kreditfinanzierten Konsums sowie der Dominanz des Shareholder Values hin, sondern problematisieren auch die Folgen einer zunehmenden Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und -bedingungen im Zuge von organisatorischen Restrukturierungen, Zusammenschlüssen von Unternehmen, dem Abbau von Personal und der Auslagerung von als ineffizient definierten Leistungsbereichen. Das bewirkt eine Polarisierung und hierarchische Kontrastierung zwischen ›qualifizierten‹ und ›unqualifizierten‹ Beschäftigtengruppen, wobei letztere tendenziell aus dem Diskurs zur modernen Arbeitswelt ausgeblendet werden (vgl. Hürtgen 2015).

Der Druck zur Teilnahme am Arbeitsmarkt und zur Neuzusammensetzung des Arbeitsvermögens wird durch gesetzliche Verschärfungen des Zugangs zur Arbeitslosenunterstützung noch erhöht. Gestärkt wird dadurch zum einen die Erwerbsorientierung, zum anderen werden Reproduktionsbedingungen individualisiert. Eigenverantwortung wird beschworen und Menschen werden zunehmend aus den institutionalisierten Systemen der sozialen Sicherheit freigesetzt (vgl. Atzmüller 2015; Demszky/Voß 2018). Die ursprünglich intendierte europäische Flexicurity-Strategie, die eine höhere Flexibilität für Unternehmen und zugleich eine breitere Beschäftigungssicherheit für Arbeitnehmer*innen versprach, konnte letzteres nicht einlösen (vgl. Gallie 2017). Von steigenden Arbeitslosigkeitsraten sind nicht nur ältere Arbeitnehmer*innen betroffen, die angesichts der Alterung westlicher Gesellschaften einen immer höheren Anteil an Erwerbspersonen ausmachen, sondern auch junge Menschen – trotz ihrer erworbenen informations- und kommunikationstechnischen Kompetenzen. Das erhöht den Druck am Arbeitsmarkt und fördert die De-Formalisierung von Erwerbsarbeit. Sie ist im Bereich der Online-Arbeit am stärksten sichtbar.

»ICTs had, in other words, become part of the taken-for-granted environment of all work. The dissolution of clear boundaries between work and non-work and the erosion of formal rules governing work, while still not universal in existing jobs, was becoming ever more prevalent in those that were newly created.« (Huws 2014, S. 22)

Huws (2014) charakterisiert diese Tendenzen auf nationalstaatlicher Ebene und auf Unternehmensebene als widersprüchlich. Demnach steige die Konkurrenz um Kapital in Form von Direktinvestitionen zwischen den Nationalstaaten, die gleichzeitig immer weniger Kontrolle über das Kapital haben. Mit der zunehmenden Marktmacht internationaler Konzerne komme es dann zu einer Aufweichung von nationalen Schutzbestimmungen. Das führt laut Boltanski und Chiapello (2013, S. 309–376) zu den »schwindenden Abwehrkräfte[n] der Arbeitswelt« in Zusammenhang mit dem Bedeutungsverlust von Gewerkschaften und der Infragestellung sozialer Klassen. Damit verbunden sind Erleichterungen im freien Fluss von Kapital und intellektuellem Eigentum, im freien Handel von Gütern und Dienstleistungen und – gekoppelt an die Bereitschaft, öffentliche Dienstleistungen auszulagern – eine geringere staatliche Kontrolle über diese international gehandelten Güter und Dienstleistungen. Der Gewinn kann außerhalb der nationalstaatlichen Grenzen gemacht werden. Global agierende Konzerne können die zunehmend international verfügbaren Arbeitskräfte nutzen. Das hat in bestimmten Beschäftigungssegmenten Jobverluste im Inland zur Folge und geht mit einer sinkenden Legitimation von staatlichen Institutionen und Regierungen einher.

Darüber hinaus ermöglichen die Vereinfachung und Standardisierung von Arbeitsprozessen und Produkten die Verlagerung der hochstandardisierten Produktion in »Niedriglohnländer«. Die dort meist üblichen geringen rechtlichen Standards betreffen beispielweise den fehlenden Schutz von intellektuellem Eigentum und die geringen Mindeststandards der Arbeitsbedingungen. Dadurch entstehen auch neue Firmen, die die Grauzonen nutzen, Produkte oder intellektuelles Eigentum kopieren und nicht in die Entwicklung neuer Produkte investieren. Das wiederum führt dazu, dass die Profitraten der Offshore-Töchter gedrückt werden können, was die Bestrebungen, in die Entwicklung neuer, komplexer und weniger leicht imitierbarer Produkte zu investieren, erhöht. Dafür brauchen die Unternehmen allerdings gut ausgebildete, kreative, motivierte und loyale Arbeitnehmer*innen. Dazu wird das Bild einer neuen und schönen Arbeitswelt beschworen und Arbeit emotional aufgeladen.³ Um die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer*innen zu beschränken und sie zugleich zu disziplinieren, wird auf Vereinfachung und Standardisierung gesetzt, zum Beispiel durch Wissens- und Qualitätsmanagementprozesse. Gleichzeitig sollen Motivation, Engagement und Kreativität aufrechterhalten werden, in-

3 Unter dem Titel »Schöne neue Arbeitswelt« problematisiert Ulrich Beck (1999a) das Ende der »Vollbeschäftigungsgesellschaft« und stellt ihr seine Vision einer »Bürgergesellschaft« gegenüber. Darin hat die »Bürgerarbeit« einen zentralen Stellenwert. Menschen mit hoher intrinsischer Motivation, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung übernehmen sinnvolle und für das Gemeinwohl relevante Aufgaben und tragen darüber auch zur Weiterentwicklung einer lebendigen Demokratie bei. Eine idealisierte Vorstellung, die von Unternehmen, die sich als innovativ, kreativ und modern verstehen, gerne aufgegriffen und für ihre Ziele adaptiert angewandt wird.

dem einige ›qualifizierte‹ Arbeitnehmer*innen mit Privilegien ausgestattet werden (vgl. Huws 2014).

2.1.3 Digitalisierungen

Die genannten sozioökonomischen Entwicklungen sind mit dem Prozess der fortschreitenden Digitalisierung verwoben. Dieser ist in einem engeren technischen Verständnis als Informatisierung von Arbeit mit der Anwendung digitaler *Informations- und Kommunikationstechnologien* (IKT) verknüpft und breitete sich ab den 1970er und 1980er Jahren in der Industrie sowie im Dienstleistungsbereich enorm aus. Damit verbunden sind Automatisierungsprozesse und Kontrollmöglichkeiten von Arbeit sowie Leitbildorientierungen, die sich zum Teil aus überhöhten Technologieerwartungen speisen (Wolf 2021, S. 43). Im Gegensatz zu vorangegangenen produktionsorientierten und wertgenerierenden kapitalistischen Formationen sind im digitalen Kapitalismus Distribution und Wertrealisierung die treibenden Kräfte. Der gesamte Distributionsprozess – allen voran Werbung und Marketing, Transport und Lagerung sowie Steuerung und Prognose – soll mithilfe digitaler Technologien optimiert werden. Die marktmächtigen sogenannten GAFAM-Unternehmen⁴ spielen dabei eine zentrale Rolle (vgl. Pfeiffer 2021). Der Prozess der Digitalisierung ist insgesamt vielfältig und widersprüchlich, da er teilweise abrupte (z.B. Plattformökonomie) und teilweise kontinuierliche sozioökonomische Veränderungen (z.B. Ausbreitung von mobiler Arbeit) mit sich bringt. In diesem Sinne plädieren Apitzsch et al. (2021) dafür, von Digitalisierungen im Plural zu sprechen. Die Art und Weise, wie digitale Technologien sozial angeeignet werden und daraus neue gesellschaftliche Ordnungsmuster entstehen, ist nicht technologisch festgelegt, sondern in komplexe soziotechnische Prozesszusammenhänge eingebunden.

Schrape (2021) spricht im Kontext der Koevolution von Technik und Gesellschaft von drei prinzipiellen, auch auf Digitalisierungsprozesse zutreffende Eigenheiten technischer Infrastrukturen:

- 1) Sie ermöglichen gesellschaftliche und individuelle Gestaltungs- und Erfahrungsräume, beispielsweise durch die zunehmende zeitlich und örtlich unabhängige Nutzung von IKT auf mobilen Endgeräten.
- 2) Sie strukturieren und kanalisieren individuelle, kollektive und organisationale Beziehungen und Austauschverhältnisse.

4 GAFAM steht für die Anfangsbuchstaben der fünf großen global agierenden digitalen Unternehmen: Google, Amazon, Facebook, Apple und Microsoft. Aufgrund ihrer Marktvorherrschaft spricht Philipp Staab (2019) von proprietären Märkten oder anbieterkontrollierten Märkten im digitalen Kapitalismus.

- 3) Sie erleichtern die Kontrolle und Sanktionierung von als erwünscht oder unerwünscht bewerteten sozialen Praktiken.

In diesem Sinne sind Digitalisierungen keine eigenständigen oder gar unabhängigen Entwicklungen oder Antriebskräfte des Wandels von Arbeit, sondern müssen mit anderen Transformationen zusammengedacht werden, etwa mit Prozessen der Subjektivierung, Flexibilisierung oder Vermarktlichung. So verstärken sie beispielsweise den Trend zur Auflösung der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit sowie Familien- und Regenerationszeit und Freizeit. Außerdem tragen sie zur Erhöhung der Anforderungen an die Selbstorganisationsfähigkeiten von Beschäftigten bei. Digitalisierungsprozesse können aber auch durch technikexterne Dynamiken verstärkt werden. Das zeigte sich zuletzt etwa während der Coronapandemie: Kontaktbeschränkungen und Regelungen zur Arbeit im Homeoffice und Telearbeit verliehen der Ausbreitung und Akzeptanz alternativer Arbeitsplatzsettings einen deutlichen Schub. Die Effekte werden voraussichtlich auch nach der Pandemie anhalten (vgl. Ahlers et al. 2021).

In verschiedenen Studien wird vor allem die Ambivalenz digitaler Entwicklungen betont. Digitalisierungen können sich je nachdem, wie sie konkret gestaltet werden und ob begleitende betriebliche Regelungen vorhanden sind, positiv oder negativ auf die Qualität von Arbeit auswirken (vgl. ebd.; Apitzsch et al. 2021; Engel et al. 2021; Palm 2020).⁵ Zu den Chancen von IKT zählen etwa eine bessere Work-Life-Balance, mehr Autonomie bei der Arbeit und eine effizientere Kommunikation. Die Risiken umfassen insbesondere häufige Unterbrechungen und Ablenkungen während der Arbeit. So kann es zu Konflikten zwischen den Anforderungen der Erwerbsarbeit und anderer Lebensbereiche oder gar zum Verschwimmen der Grenze zwischen Arbeit und Freizeit kommen. Auch ein Mangel an informellen Kontakten bis hin zu beruflicher Isolation und das Fehlen von sozialer Unterstützung sind negative Folgen. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass die Aufrechterhaltung traditioneller Geschlechterrollen im Homeoffice tendenziell unterstützt wird und die Arbeitsleistung, insbesondere von Frauen, weniger sichtbar ist (vgl. Ahlers 2021; Palm 2020).

5 Das Europäische Parlament hat im Januar 2021 eine Entschließung zum Recht auf Nichterreichbarkeit mit Empfehlungen an die Europäische Kommission verabschiedet, um die Risiken ständiger Erreichbarkeit abzufedern und europaweit einen gemeinsamen Rahmen zur Begrenzung von mobiler Erwerbsarbeit zu schaffen. Das Thema wurde im Juni 2021 in den strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 aufgenommen (vgl. Europäisches Parlament 2021, Europäische Kommission 2021; Jelenko/Strobach 2021).

2.2 Arbeitsmarkt in Österreich

Nachdem gezeigt werden konnte, inwiefern die wirtschaftlichen Dynamiken des postfordistischen Kapitalismus auf internationale Trends von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen wirken und soziale Reproduktionsbedingungen tangieren, soll im Folgenden der Frage nachgegangen werden, welche psychischen Belastungssituationen dadurch entstehen. Auch sollen die nationalen Besonderheiten und Verläufe in Österreich näher betrachtet und makroökonomische Entwicklungen auf konkrete Arbeitsbedingungen im Betrieb heruntergebrochen werden.

2.2.1 Zahlen und Statistiken

Die österreichische Arbeitslandschaft ist seit den letzten Jahrzehnten diversen Veränderungen unterworfen. Mit einer Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen von 73,6 Prozent liegt Österreich im EU-Vergleich an achter Stelle (vgl. Statistik Austria 2020). Zwischen 1994 und 2019 ist die Zahl der Erwerbstätigen um rund 700.700 Personen auf 4,4 Millionen angewachsen (47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer). Dieser Zuwachs ist zu zwei Dritteln auf eine gestiegene Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen. Allerdings ist in diesem Zeitraum ausschließlich die Teilzeitarbeit gestiegen, während die Vollzeitenerwerbstätigkeit sogar leicht zurückgegangen ist.⁶ Der Anstieg der Erwerbstätigenquote in den letzten 25 Jahren betrifft mit Ausnahme der 15- bis 24-Jährigen alle Altersgruppen, erhöht sich aber mit zunehmendem Alter und ist bei den 55- bis 64-Jährigen am stärksten ausgeprägt: Lag 1994 die Quote in diesem Alterssegment bei nur 28 Prozent, hat sie sich bis 2019 nahezu verdoppelt und beträgt aktuell rund 55 Prozent.⁷ Sie wird aufgrund der sukzessiven Angleichung des Pensionsalters von Frauen auf 65 Jahre in den nächsten Jahren weiter ansteigen.

Die sozialversicherungsrechtlich forcierte längere Verweildauer von Menschen am Arbeitsmarkt (Active Ageing) bedeutet eine Herausforderung für die betriebliche Prävention, da damit auch die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die eine langfristige Gesundheitserhaltung ermöglichen, einen erhöhten Stellenwert bekommt. Zugleich wird die Verantwortung für die Gesundheit bei der Arbeit zunehmend aus dem kollektiven Verständnis herausgelöst.

»Die Reformen der Sozialversicherung stellen sich im internationalen Vergleich als Wettlauf nach unten dar, in Form sinkender Leistungsstandards und des Abbaus kollektiver Sicherungssysteme, womit sie umgekehrt auch in Österreich, ei-

6 Siehe https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit (zuletzt abgerufen am 05.08.2020).

7 Siehe https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/index.html (zuletzt abgerufen am 09.08.2020).

nem Land mit einem traditionell ›starken‹ Staat, der eigenverantwortlichen Vorsorge – der Selbstaktivierung, um gesund, fit und auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar zu bleiben – viel größeres Gewicht verleihen« (Penz/Sauer 2016, S. 165).

Insgesamt sind rund 88 Prozent der Erwerbstätigen unselbstständig beschäftigt und rund sieben von zehn Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig. In Zehn-Jahres-Schritten betrachtet stieg der Anteil an Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich von rund 63 Prozent (1999) auf fast 70 Prozent (2009). Im Jahr 2019 zeigt sich ein schwacher Anstieg auf 71 Prozent. Hier zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Während 2019 von den erwerbstätigen Männern rund 37 Prozent in Industrie und Gewerbe und rund 59 Prozent im Dienstleistungsbereich arbeiteten, lagen die Anteile von erwerbstätigen Frauen in Industrie und Gewerbe bei rund 12 Prozent, im Dienstleistungsbereich bei 85 Prozent (vgl. Statistik Austria 2020).

Mit Blick auf die berufliche Stellung zeigt sich in den letzten 25 Jahren eine deutliche Zunahme des Angestelltenanteils (inklusive öffentlich Bediensteter). Er stieg von rund 49 Prozent aller Erwerbstätigen (57 Prozent der Unselbstständigen) 1994 auf 61 Prozent (69 Prozent der Unselbstständigen) im Jahr 2019. Bei unselbstständig erwerbstätigen Frauen ist der Angestelltenteil mit 79 Prozent deutlich höher als bei Männern dieser Gruppe (60 Prozent).⁸ Der Trend der Tertiärisierung ist regional unterschiedlich stark ausgeprägt. Firgo und Mayerhofer (2015) zeigen, dass zwischen 1982 und 2012 in gemischt strukturierten und vor allem in ländlichen Gebieten ein tertiärer Aufholprozess stattgefunden hat. So lag 2012 die Tertiärquote selbst in den vorwiegend ländlichen Regionen in Stadtnähe, die bisher das ›Schlusslicht‹ der Regionen-Typologie darstellten, bei mindestens 60 Prozent. Die nach wie vor starke Konzentration der gesetzlichen Institutionen der betrieblichen Prävention auf Sicherheit und Gesundheit im Produktionssektor dürfte dementsprechend für über zwei Drittel aller unselbstständig Beschäftigten – bei Frauen sogar für über vier Fünftel – und auch für den Großteil der ländlichen Erwerbsbevölkerung wenig Relevanz für ihren Arbeitsalltag haben.

Der Dienstleistungssektor ist sehr vielfältig und verwehrt sich standardisierten Präventionsmaßnahmen, wie sie im Produktionsbereich üblich sind. Dienstleistungen lassen sich nicht auf klassische Handelsagenden und Begleittätigkeiten von Produktionsprozessen reduzieren. Bei eigenständigen Dienstleistungen reicht die Vielfalt »von Unternehmensberatung und Unternehmensservice, von der Informations- und Kommunikationswirtschaft über die Bildungsbranche und Finanzdienstleistungen bis hin zur Immobilien-, Gesundheits- und Freizeitwirtschaft« (Schibany et al. 2007, S. 10). Informations-, wissens- und technologieintensive

8 Siehe https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/erwerbstaetige/unselbstaendig_erwerbstaetige/index.html (zuletzt abgerufen am 09.08.2020).

Dienstleistungen mit ausgeprägter Nutzung von IKT stehen schon länger im globalen Wettbewerb und werden ähnlich wie die Produktion zunehmend rationalisiert. Aber auch bei personenbezogenen Dienstleistungen zeigen sich zunehmend Vermarktlichungstendenzen, die mit der Privatisierung beziehungsweise der Implementierung von Marktmechanismen in öffentliche Dienstleistungen im Sinne des New Public Management verbunden sind und eine effizientere Regulierung beziehungsweise eine Steigerung der Produktivität anstreben. Diese lässt sich allerdings im Vergleich zur Sachgüterproduktion nicht beliebig standardisieren und steigern, und wäre darüber hinaus mit sozial nicht erwünschten Qualitätsverlusten verbunden. Daher steigen die relativen Kosten für Dienstleistungen trotz Restrukturierungsmaßnahmen weiter und werden umso mehr zum Zielpunkt wirtschaftlicher Rationalisierungsbestrebungen (vgl. ebd., S. 14).

Vor diesem Hintergrund macht Böhle ein grundlegendes Spannungsverhältnis zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen einer Dienstleistung und den Notwendigkeiten von Kooperation und Interaktion aus (vgl. Böhle 2006). Denn personenbezogene Dienstleistungen zeichnen sich nicht durch die Bearbeitung von Gegenständen oder durch die Herstellung von Produkten nach festgelegten Regeln aus. Sie lassen sich daher nicht sinnvoll in Normierungen des Produktionsbereiches zwingen. Emotions- und Gefühlsarbeit sowie subjektivierendes Arbeitshandeln sind wesentliche Elemente von Interaktionsarbeit. Abstimmungsprobleme und Koordinationsanforderungen gehören zu den täglichen Herausforderungen (vgl. Hacker 2006; Böhle et al. 2006; Glaser 2006; Dunkel/Wehrich 2010). Die meist weiblich konnotierte Gefühlsebene soll als affektives Kapital (beispielsweise in Form von Einfühlungsvermögen oder Vertrauensbildung) für die interaktive Dienstleistungsarbeit nutzbar sein (vgl. Penz/Sauer 2016).

Penz und Mitautorinnen (2015) zeigen anhand einer Untersuchung öffentlicher Arbeitsvermittlungsorganisationen im deutschsprachigen Raum, dass im Zuge von Restrukturierungen zur Steigerung von Effizienz und Serviceorientierung systemimmanente Widersprüche zutage treten. Die Untersuchung zeigt auch, dass in Wien

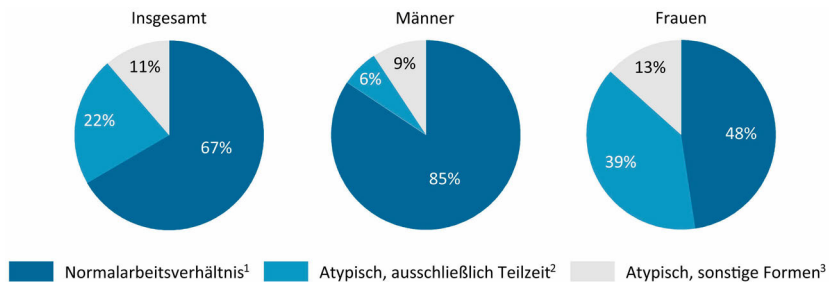
»die hohen Fallzahlen und die Standardisierung der Beratung in kurzen Zeitintervallen zum Teil die Bemühungen um Personalisierung [konterkarieren, Anm. M)], während in München und Bern die Gestaltungsspielräume viel eher den Aufbau und die Pflege affektiver Beziehungen zulassen« (ebd., S. 34).

Eine weitere Veränderung betrifft die zunehmende Auflösung tradierter Normalitätsvorstellungen von Arbeit und die Zunahme von Prekarität, die sich unter anderem in der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Leiharbeit und Teilzeitarbeit) zeigt. In den zehn Jahren seit der Wirtschaftskrise 2009 ist in Österreich die Zahl der atypisch Beschäftigten deutlich angestiegen und lag 2019 bei einem Anteil von rund einem Drittel (34 Prozent) aller unselbstständig Erwerbstätigen

gen. Bei einem Großteil davon bedeutet die atypische Beschäftigung Teilzeitarbeit im Ausmaß von mindestens zwölf Wochenstunden. Bezogen auf alle unselbstständig Erwerbstätigen macht diese Personengruppe einen Anteil von 21,6 Prozent aus. Bei 12,4 Prozent war zumindest eine der anderen Kategorien atypischer Beschäftigung relevant – wie Befristung ohne Lehre⁹ (227.800), Geringfügige Beschäftigung unter zwölf Wochenstunden (179.400), Leiharbeit (87.200) oder Freie Dienstverträge (25.800).

Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten: Während rund 84 Prozent der Männer einem Normalarbeitsverhältnis im Sinne einer unbefristeten Anstellung auf Vollzeitbasis zugeordnet werden, fallen nur 47 Prozent der Frauen in diese Kategorie. 38 Prozent der unselbstständig erwerbstätigen Frauen sind auf Teilzeitbasis beschäftigt und für 15 Prozent treffen sonstige Formen atypischer Beschäftigung zu. Die Zahlen für Männer liegen bei 6 Prozent für ausschließlich Teilzeitarbeitende und 10 Prozent mit sonstiger atypischer Beschäftigung (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Unselbstständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Jahresdurchschnitt 2019¹⁰



(Quelle: Statistik Austria 2020)

- 9 Das heißt, dass Lehrverhältnisse bei den Daten zu befristeten Arbeitsverhältnissen nicht berücksichtigt werden.
- 10 Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen). Erstellt am 14.05.2020. – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz-, Zivildienster: ILO-Konzept. –¹ Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (kein Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis oder freier Dienstvertrag). –² Alle unselbstständig Erwerbstätigen, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit (ab 12h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten. –³ Unselbstständig Erwerbstätige auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform (freier Dienstvertrag, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung unter 12h/Woche, Befristung) außer der ausschließlichen Teilzeitarbeit zutrifft.

Diese deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede insbesondere im Bereich von Teilzeitarbeit verweisen auf die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Demgemäß begründen Frauen die Teilzeitarbeit am häufigsten mit Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern, während bei Männern Fortbildungen und die grundsätzliche Ablehnung einer Vollzeitarbeitsstelle im Vordergrund stehen (vgl. Knittler 2018, S. 747). Allerdings finden Mehrfachbelastungen durch Anforderungen unbezahlter und bezahlter Arbeit in der betrieblichen Krankheitsprävention bislang so gut wie keine Berücksichtigung. Sie hält an der sozialversicherungsrechtlich begründeten strikten Trennung zwischen Arbeit als bezahlte Erwerbsarbeit und allen anderen Tätigkeiten außerhalb der Erwerbstätigkeit fest.

»However, the evidence to date would suggest that frameworks incorporating both working conditions such as job strain and conditions at home have a stronger impact on women's health and well-being than a framework that focuses only on conditions of the job.« (Berkman/Treder 2020, S. 14)

Die Zuwächse bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen und bei den Arbeitslosenzahlen fördern zudem Unsicherheitserfahrungen. Im Bereich der prekären Beschäftigung stehen »Subjekte nicht richtig innerhalb und nicht richtig außerhalb des Erwerbssystems« (Radzioch 2016, S. 94). Objektiv zeigt sich dies insbesondere an atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die häufig unterbrochen sind von Phasen der Arbeitslosigkeit. Subjektiv äußert es sich in Abstiegsängsten, die zum Teil weit über die direkt Betroffenen hinauswirken. Pierre Bourdieu bezeichnet Prekarität als

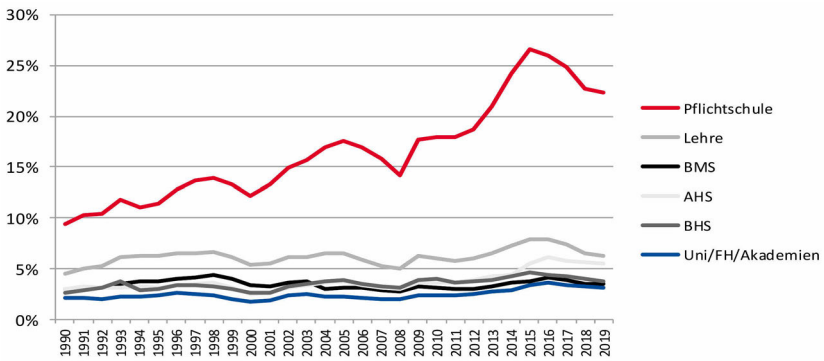
»Teil einer neuartigen *Herrschaftsform*, die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme von Ausbeutung zu zwingen« (Bourdieu 1998, S. 100, zitiert nach Radzioch, S. 95, Herv. i. O.).

Lagen die jährlichen Arbeitslosen-Quoten in Österreich von 1970 bis 1980 zwischen 1,2 Prozent und 2,1 Prozent, stiegen sie in den 1980er Jahren auf bis zu 5,6 Prozent und wiesen in den 2000er Jahren einen Durchschnitt von 6,6 Prozent auf. Sie stiegen in den 2010er Jahren weiter an und erreichten 2015 einen Höhepunkt von 9,1 Prozent.¹¹ Arbeitslosigkeit gehört demzufolge für einen zunehmenden Anteil der Erwerbstätigen zum Erwerbsverlauf dazu. Im Jahr 2019 fiel mehr als jede*r Zehnte in die Kategorie Langzeitarbeitslose, war also mehr als 365 Tage arbeitslos. Über ein

11 Die Zahlen basieren auf Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger*innen, des Arbeitsmarktservice Österreich und des WIFO. Sie sind auf <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen#berichte> veröffentlicht (zuletzt abgerufen am 22.06.2022).

Drittel war mehr als einmal arbeitslos. Bezogen auf das höchste erreichte Ausbildungsniveau sind insbesondere Pflichtschulabgänger*innen mit einer Quote von 22,3 Prozent von Arbeitslosigkeit bedroht. Verglichen mit höheren Ausbildungsniveaus stieg diese Quote seit den 1990er Jahren deutlich an (von unter 10 Prozent auf über 25 Prozent). Sie ging erst ab 2016 im Zuge allgemein rückläufiger Arbeitslosenzahlen zurück (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Arbeitslosenquote nach Ausbildung – im Zeitablauf



(Quelle: AMS 2020, S. 3)

Für das Erleben von Unsicherheit ist zudem ausschlaggebend, dass sich in den letzten Jahrzehnten die Bedeutung von Arbeitslosigkeit und unsteten Erwerbskarrieren gewandelt hat. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik hat versucht, die Verwertbarkeit der Arbeitskraft durch diverse Arbeitsmarkt- und Bildungsmaßnahmen zu steigern. Misserfolg am Arbeitsmarkt wurde zunehmend individualisiert, um die Anstrengungen für eine Jobaufnahme zu erhöhen. Angst sollte als Mobilisierungsstrategie genutzt werden (siehe Kapitel 3.1).

Abnehmende Arbeitsplatzsicherheit zeigt sich auch an den rückläufigen Beschäftigungszahlen im öffentlichen Dienst, die – wenngleich ebenfalls abnehmend – traditionell mit langfristigen und sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen verbunden sind. Beispielsweise waren gemessen in Vollbeschäftigungsäquivalenten 1997 noch über 170.000 Personen im Bundesdienst beschäftigt, (davon rund 120.000 Beamt*innen). Diese Zahl ging bis 2018 auf rund 141.000 Personen zurück (davon nur noch rund 77.000 Beamt*innen). Dieser Rückgang ist auf eine restriktivere Pragmatisierungspraxis und generell auf die seit den 1990er Jahren verfolgte Privatisierungspolitik sowie auf Outsourcing-Prozesse zurückzuführen. Insgesamt belief sich der Personalstand in Vollbeschäftigungsäquivalenten

in Bund, Ländern und Gemeinden zusammen 2018 auf rund 355.000 (vgl. Statistik Austria 2020a, S. 94–95). Für diese im öffentlichen Bereich »verbliebenen« Beschäftigten sind im Vergleich zum privaten Sektor die Arbeitsintensivierung und Zunahme von wissensbezogenen Lernanforderungen stärker ausgeprägt (vgl. Mauno et al. 2019).

Eine veränderte Arbeitslandschaft zeigt sich in Österreich zudem an der wachsenden Zahl an *Ein-Personen-Unternehmen* (EPUs). Der Trend zu Hybridformen, also einer Kombination von Ein-Personen-Selbstständigkeit und unselbstständiger Erwerbstätigkeit, verstärkt diese Entwicklung. Im Jahr 2018 waren rund ein Fünftel aller EPUs solche Hybride (vgl. Hosner et al. 2019). Laut Wirtschaftskammer Österreich sind im Dezember 2019 rund 60 Prozent aller Unternehmen (absolut rund 319.000) in Österreich EPUs. Der größte Anteil findet sich in der Personenberatung und -betreuung, wo Unternehmen zu 98 Prozent als EPUs organisiert sind.¹² 67 Prozent sind es in der Sparte Gewerbe und Handwerk, 58 Prozent in Information und Consulting sowie 48 Prozent im Handel. Der Frauenanteil beläuft sich auf knapp über die Hälfte (52 Prozent) und ist damit deutlich höher als im gesamten Selbstständigen-Bereich. Zwar spielen Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und eine flexiblere Zeiteinteilung als Pull-Faktoren eine wichtige Rolle bei der Entscheidung zur Gründung von EPUs, für rund ein Viertel dürfte aber die Verhinderung einer drohenden Arbeitslosigkeit beziehungsweise das Beenden der Arbeitslosigkeit das ausschlaggebende Motiv gewesen sein. Daran und an der wachsenden Zahl von Hybridformen wird deutlich, dass die Grenzen zwischen Unselbstständigkeit und Selbstständigkeit zunehmend verschwimmen und das Ideal des unabhängigen und souveränen Selbstständigen, der seine Arbeitsbedingungen selbst bestimmt und daher aus dem System der betrieblichen Prävention ausgeschlossen ist, Risse bekommt. Umgekehrt werden in die unselbstständige Arbeit zunehmend Aspekte von Selbstständigkeit und Unternehmertum integriert, die in ihrer »Entgrenzungs- und Überbietungslogik [...] unter dem Diktat des Komparativs« stehen und das unternehmerische Handeln »zum Fluchtpunkt individueller Optimierungsanstrengungen« machen (Bröckling 2019, S. 126).

2.2.2 Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Typisches Beispiel für solche Entwicklungen sind vermarktlichte und ergebnisorientierte Steuerungsformen in Betrieben, die nicht Aufwand und menschliche Anstrengung honorieren, sondern auf das Arbeitsergebnis im Verhältnis zu externen (Markt-)Erfordernissen fokussieren (vgl. Dunkel et al. 2010). Vermarktlichung bedeutet:

12 Siehe <https://www.wko.at/service/netzwerke/epu-factsheet-2020.pdf> (zuletzt abgerufen am 07.08.2020).

- 1) die Aufweichung der vormals getrennten Sphären Markt und betriebliche Organisation. Sie zeigt sich zum Beispiel daran, dass Mitarbeiter*innen nun direkt die Anforderungen der Kund*innen erfüllen müssen – möglicherweise ohne mit den dafür notwendigen Entscheidungskompetenzen und Ressourcen ausgestattet zu sein.
- 2) die marktförmige und wettbewerbsorientierte Steuerung von internen Arbeitsprozessen, beispielsweise durch Kennzahlen oder Best Practice. Sie sollen die Selbstverantwortung, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung der Beschäftigten erhöhen.

Darüber hinaus gewinnen Formen der indirekten Steuerung an Bedeutung. Dazu zählen beispielsweise individuelle Zielvereinbarungen oder Projektarbeit. In diesem Fall werden die zu erreichenden Ergebnisse unter vorgegebenen Rahmenbedingungen – mit oder ohne Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer*innen – definiert und Risiken tendenziell an Beschäftigte in unteren Hierarchieebenen weitergegeben (vgl. Böhle 2010).

»Da beispielsweise bei Projektarbeit zumeist vorab nicht absehbar ist, wie viel zeitliche, sachliche und personelle Ressourcen de facto benötigt werden, werden auf diese Weise die Bewältigung von Problemen und Defiziten der Planung auf die Arbeitenden abgewälzt. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die systematische Unterschätzung von nicht vorhersehbaren Unwägbarkeiten in komplexen Arbeitsprozessen.« (Böhle 2010, S. 86–87)

Bezüglich der Verbreitung ergebnisorientierter Steuerung wie Zielvereinbarungen, Vertrauensarbeitszeit oder Projektarbeit gibt es allerdings kaum quantitative Daten.¹³ Obwohl diese Formen der Führung positive Potenziale für die Qualität von Arbeit entfalten können, können auch negative gesundheitliche Effekte daraus resultieren, »etwa wenn die Beschäftigten zur Erreichung ihrer vorgegebenen Ziele (bei allen gewährten Freiheiten) über zu wenige Ressourcen verfügen« (Ahlers 2020, S. 30).

Trotz dieser Entwicklungen spielen klassische hierarchische, auf Fremdkontrolle setzende Formen der Führung von Mitarbeiter*innen weiterhin eine wesentliche Rolle. Insbesondere die Arbeitsbedingungen von »Geringqualifizierten« sind nach wie vor von Dequalifizierung, Monotonie und einseitigen (körperlichen) Belastungen geprägt. Dagegen scheint im Bereich der hochqualifizierten Arbeit die Subjektivierung vollständig angekommen zu sein. Spaß an der Arbeit und Identität durch Arbeit unter zunehmend marktförmig organisierten Bedingungen haben sich hier als eine Art innerer und äußerer Zwang etabliert (vgl. Zirra 2011). Bei

13 Laut Ahlers (2016) ist sie in Deutschland bei rund einem Drittel der Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten und betriebsrätlicher Vertretung zu finden.

geringqualifizierter Dienstleistungsarbeit entwickeln sich zum Teil auch Mischformen im Sinne einer subjektivierten Taylorisierung (vgl. Matuschek et al. 2008). Ein Beispiel dafür sind Callcenter, in denen kleinteilige Kontrolle und partiell große Freiräume einerseits die Entäußerung personaler Kompetenzen verlangen und andererseits die Möglichkeit einer erweiterten Partizipation bieten. Die Arbeitswirklichkeit in Callcentern zielt demnach darauf ab, »mehr oder weniger restriktiv standardisierte Dienstleistungen in ihrem Vollzug als messbare und individuell zurechenbare Arbeitsleistung zu konzipieren« (Matuschek et al. 2007, S. 316).

In Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt stellt Schaupp (2020) den Begriff des digitalen Taylorismus dem Begriff der Kybernetisierung gegenüber. Ersterer würde bei den wichtigen Aspekten wie Vereinfachung, Segmentierung und (zum Teil) Informationsasymmetrie gute Erklärungsansätze liefern. Andere zentrale Elemente wie Feedbacks, Automatisierung des mittleren Managements, Selbstorganisation und Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse könne er aber nicht ausreichend fassen. Gerade in Hinblick auf die algorithmische Arbeitssteuerung biete die Kybernetik alternative Interpretationsmöglichkeiten, weil sie die systemische Rationalisierung der Arbeit mittels feedback-basierter Selbstregulierung im Blick hat.

»Während der Taylorismus auf die Rationalisierung des einzelnen Arbeitsplatzes fokussiert war, steht bei der Kybernetisierung in diesem Sinne der Systemcharakter des Unternehmens im Vordergrund, das in seinem Zusammenspiel optimiert werden soll. So wird mit denselben Techniken die Optimierung von Lieferketten und Kommunikationsnetzwerken betrieben, wodurch auch an die Programme des Lean Management angeknüpft wird.« (Schaupp 2020, S. 207)

Im Gegensatz zur klassischen Kybernetik beinhaltet die digitalisierte Version der Kybernetisierung auch »eine Radikalisierung der betrieblichen Überwachung« (ebd., S. 208). Sie wird durch permanentes digitales Tracking und ständige Feedbackschleifen möglich gemacht. Durch algorithmisches Management kann die Autorität des mittleren Managements von Softwareprogrammen übernommen werden (vgl. Staab/Geschke 2020). So werden permanent, umfassend und wechselseitig Daten erhoben und in Technologien integriert, um die Arbeitsleistung von Mitarbeiter*innen bewerten zu können. Es entsteht ein Gefühl der permanenten Beobachtung. Da die Berechnungsmethoden für die Angestellten undurchschaubar bleiben, führt dies zu Arbeitsdruck und Stress.

»Es handelt sich um Technologien, die systematisch Druck zur verstärkten Selbstdisziplinierung erzeugen und Hybride klassischer ›direkter‹ und ›indirekter‹ Kontrollformate bilden (vgl. Marrs 2018). *Indirekt*, weil kein unmittelbarer Zugriff durch Führungspersonal auf die Arbeitssituation erfolgt – *direkt*, weil diese Auf-

gaben, was den Effekt der Disziplinierung angeht, von Kolleginnen und Kollegen teils substituiert werden.« (Ebd., S. 196)

Ergebnisorientierte Steuerungsformen sind oft in permanente betriebliche Restrukturierungen, laufende organisatorische Veränderungen und Personalkürzungen eingebettet. Laut Ahlers (2020) ist *Arbeitsintensität* als Relation von zu erzielenden Arbeitsergebnissen (Menge/Anforderungen) und Aufwand (Zeit/Ressourcen) definiert. *Arbeitsintensivierung* hingegen ist die subjektive Wahrnehmung von steigenden Arbeitsanforderungen (vgl. ebd., S. 29). Die Forderung, die Arbeitsintensität zu erhöhen, hat eine Arbeitsintensivierung für die Arbeitnehmer*innen zur Folge. In diesem Zusammenhang wird Rosas Konzept der sozialen Beschleunigung vielfach diskutiert.¹⁴ Soziale Beschleunigung wird durch immer schnellere technologische Entwicklungen (insbesondere im Bereich von Information und Kommunikation) vorangetrieben und ist vor dem Hintergrund von Tertiärisierung und Globalisierung auch mit wirtschaftlichen und politischen Veränderungen verbunden. Im Zuge des umfassenden Einsatzes von IKTs und der zunehmenden Nutzung von künstlicher Intelligenz wird Arbeit nicht nur kognitiv anspruchsvoller, auch die Erwartungshaltung an die Effektivität verstärkt sich, da IKTs die Wissensvermittlung, Arbeitsprozesse und Vernetzung beschleunigen. »Altogether, these changes are likely to intensify work, implying extended cognitive job demands« (Mauno et al. 2019, S. 695).

Korunka (2020) diskutiert die subjektiv wahrgenommene Arbeitsintensivierung in Zusammenhang mit flexiblen und agilen Organisationsstrukturen sowie der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort. Alles zusammen führt zu erhöhten Entscheidungs- und Planungsanforderungen an Arbeitnehmer*innen und zu zeitlich verdichteten und beschleunigten Arbeitstätigkeiten. Aufgrund seiner Forschungsergebnisse konstatiert er, die Arbeit habe sich von den 1990er Jahren ausgehend bis etwa ins Jahr 2010 intensiviert. Zuletzt sei diese Entwicklung allerdings wieder abgeschwächt worden (vgl. ebd.). Anknüpfend an Rosas Beschleunigungskonzept erfassen Korunka und Mitautor*innen im Dienstleistungsbereich die Faktoren Arbeitsintensivierung, intensivierte Lernanforderungen und intensivierte Planungs- und Entscheidungsanforderungen. Sie kommen zu dem Ergebnis,

14 Gemäß Rosa (2005) wird der immer schnellere Wandel von Sozialstrukturen, Beziehungsmustern und Lebensstilen in modernen westlichen Gesellschaften durch die technologische Beschleunigung vorangetrieben und erhöht das Lebenstempo. Der innere und äußere Zwang, immer mehr Aktivitäten in einem begrenzten Zeitrahmen zu absolvieren und ein Maximum an Möglichkeiten auszuschöpfen, führt zu einem ständigen Gefühl des Zeitdrucks und der eigenen Unzulänglichkeit. Dadurch wird der technologische Fortschritt, der unter anderem Zeitersparnis bewirken soll, weiter forciert und der Beschleunigungskreislauf durch die Kopplung von technologischem und sozialem Wandel weiter angeheizt.

dass auch bei Kontrolle des Faktors Zeitdruck negative Auswirkungen von Arbeitsintensivierung auf die Qualität des Arbeitslebens erhalten bleiben, beispielsweise im Sinne von emotionaler Erschöpfung und Depersonalisation¹⁵. Vor allem jüngere Arbeitnehmer*innen, deren Tätigkeit durch eine intensive Nutzung von Informationstechnologien sowie hohen persönlichen Einsatz gekennzeichnet ist, seien von Arbeitsintensivierung betroffen (vgl. ebd.; Mauno et al. 2019). Sie arbeiten flexibel mit »erhöhten Gestaltungsspielräumen, die sich aber als Gestaltungsanforderungen auswirken« (Korunka 2020, S. 14). Aus den Ergebnissen einer regelmäßigen Betriebsrätebefragung in Deutschland folgert Ahlers (2020), dass sich »durch die Tertiarisierung der Arbeit und den wachsenden Angestelltenanteil unter den Beschäftigten [...] das Problem« der Arbeitsintensivierung eher verschärft hat, »weil eine unkalkulierbare Arbeitsmenge von jeher ein Problem der Angestellten war« (ebd., S. 31).

Nicht nur indirekte Steuerungsformen, sondern auch Flexibilisierungsstrategien hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort können im Angestelltenbereich besonders leicht Anwendung finden. So zum Beispiel durch die Ausstattung mit neuen Informations- und Kommunikationsmedien. Jährliche Erhebungen der Statistik Austria (2020b) zeigen, dass der Anteil der Unternehmen, die diverse Formen von Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, seit Beginn der Erfassung Anfang der 2000er Jahre stetig gestiegen ist.¹⁶ Im EU-Vergleich zählt Österreich zu den stärker digitalisierten Ländern. Bei der Ausstattung der Beschäftigten mit mobilen internettauglichen Geräten, bei der Nutzung sozialer Medien und bei Verkäufen über Websites und Apps lag Österreich 2019 im vorderen Mittelfeld.¹⁷ Laut Auskunft von Unternehmen verfügen rund 60 Prozent der Beschäftigten in österreichischen Unternehmen über einen Internetzugang und rund 80 Prozent der Unternehmen statten zumindest Teile ihrer Belegschaft mit tragbaren Geräten aus, die einen Internetzugang über Mobilfunknetze ermöglichen (vgl. Statistik Austria 2020b).

In einer quantitativen Studie in Niederösterreich zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit zeigen Feuchtl und Mitautorinnen (2016), dass – sofern ein Zugang vorhanden ist – der überwiegende Teil der befragten Arbeitnehmer*innen berufliche E-Mails (fast) immer oder manchmal außerhalb der Arbeitszeit abrufe. Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten gab an, auch an Wochentagen außerhalb der Arbeitszeit, am Wochenende oder im Krankenstand für Vorgesetzte und Kolleg*innen

15 Der Begriff der Depersonalisation beschreibt einen Zustand der Entfremdung. Das Persönlichkeitsbewusstsein ist gestört und Betroffene erleben sich selbst als irreal und fremd.

16 2019 hatten 99,6 Prozent der Unternehmen ab 10 Beschäftigten einen Internetzugang; 89,6 Prozent feste und 79,8 Prozent mobile Breitbandverbindungen; 89,5 Prozent betrieben eine eigene Website und 59,6 Prozent gaben an, Social Media zu nutzen.

17 Siehe https://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/informationsgesellschaft/ikt-einsatz_in_unternehmen/index.html (zuletzt abgerufen am 30.08.2020).

erreichbar zu sein. Die Erreichbarkeit für Kund*innen und Geschäftspartner*innen fiel allerdings deutlich geringer aus, was als stärkere Grenzziehung zum Privatleben gegenüber diesem Personenkreis interpretiert wird (vgl. ebd., S. 76). Personen, die laut Eigenauskunft außerhalb der Arbeitszeit immer erreichbar sind, können tendenziell als Führungskraft mit All-in-Vertrag und häufigen Überstunden charakterisiert werden. Demografische Merkmale wie Alter und Geschlecht spielen dabei keine wesentliche Rolle. Bedeutender scheint die subjektive Befürchtung zu sein, berufliche Nachteile zu haben, wenn die Erreichbarkeit eingeschränkt werde. Der Druck kommt demzufolge nicht nur von außen, sondern wurde im Sinne des unternehmerischen Selbst bereits internalisiert (vgl. Bröckling 2019).

2.3 Gesunde Arbeitnehmer*innen?

Die Entwicklungen der Erwerbsarbeit in Österreich sind an den internationalen Trend einer flexiblen neoliberalen Marktordnung gekoppelt. Sie stoßen Prozesse des Outsourcing, der Tertiärisierung und Individualisierung an, und gehen mit technologischen Entwicklungen und globaler Vernetzung einher. All das bringt auch gesundheitsrelevante Veränderungen für die Arbeitswelt mit sich. Laut Ahlers (2015) können die vielfältigen Einflüsse auf die Gesundheit der Beschäftigten anhand folgender acht Themenkomplexe strukturiert werden:

- 1) Im Zuge der *Tertiärisierung* der Wirtschaft sind zwei teilweise widersprüchliche Entwicklungen zu beobachten: ein Trend zur *Standardisierung und Re-Taylorisierung* bei gleichzeitiger Zunahme geistig anspruchsvoller und komplexer Arbeit. Damit verbunden sind die Einschränkung von Handlungsspielräumen, die Gefahr kognitiver Überforderung sowie erhöhte Anforderungen an Arbeitnehmer*innen, diese Widersprüche individuell auszutarieren.
- 2) Die Zahl *atypischer Beschäftigungsverhältnisse* steigt an und das Risiko, im Erwerbsverlauf arbeitslos zu werden, nimmt zu. Dadurch steigen biografische Unsicherheiten und Ängste, die bis hin zu Identitätsstörungen führen können (vgl. Voß/Weiß 2014, S. 42).
- 3) In Zusammenhang mit der Ausbreitung neuer *Informations- und Kommunikationstechnologien* kommt es erstens zu einer beachtlichen Beschleunigung, die durch kürzere Fristen für Arbeitsprozesse sowie eine höhere zu verarbeitende Informationsmenge und Komplexität gekennzeichnet ist. Zweitens werden neue Möglichkeiten der technikunterstützten Automatisierung und Standardisierung von Arbeit erschlossen, die insbesondere den Dienstleistungsbereich und die geistige Arbeit betreffen. Die damit verbundene Begrenzung von individuellen Handlungsspielräumen und die gestiegene Arbeitsintensität erhöhen das Risiko für Arbeitnehmer*innen, durch dauerhaften Stress zu erkranken.

- 4) Diese technologischen Entwicklungen ermöglichen örtliche und zeitliche *Flexibilität*, welche die Grenze zwischen Erwerbsarbeit sowie Familien-, Regenerations- und Freizeit zunehmend verwischt. In Kombination mit der Einführung neuer Steuerungsmechanismen werden die Anforderungen an die *Selbstorganisation* der Beschäftigten enorm ausgeweitet. Gemeinsam mit einem steigenden Zeit- und Leistungsdruck kann damit, wie Voß und Weiß (2014, S. 42) betonen, die Gefahr der Selbstüberforderung und ein zunehmendes Stressempfinden einhergehen.
- 5) Um im *globalen Wettbewerb* zu bestehen, wird auf qualitativ hochwertige Arbeit gesetzt, die in einem engen Kostenkorsett mit möglichst wenig Personal geleistet werden muss.
- 6) Die soziale Unterstützung in der Kolleg*innenschaft nimmt ab, da die Konkurrenz steigt, die Anforderungen hoch und die *sozialen Beziehungen im Erwerbsleben instabiler* sind. Verstärkt wird diese Entwicklung durch die Aufspaltung der Beschäftigten in Kern- und Randbelegschaften. Disloziertes Arbeiten von Zuhause oder Anderswo kann ebenfalls negativ auf den Zusammenhalt wirken.
- 7) Höhere Ansprüche an Erwerbsarbeit, die die Grundlage für *Selbstverwirklichung und soziale Anerkennung* darstellen, gehen mit einer hohen Verausgabungsbereitschaft Hand in Hand.
- 8) *Soziale Sicherheit* und die Bedeutung *kollektiver Interessensvertretungen* nehmen ab, während die Individualisierung der Gesellschaft zunimmt. Damit wird auch strukturell bedingtes Scheitern zunehmend individualisiert und als persönliches Versagen stigmatisiert. Die daraus resultierende Verunsicherung kann immer weniger durch Familie und Partner*innenschaft abgefangen werden, da auch sie zunehmend unsicherer werden.

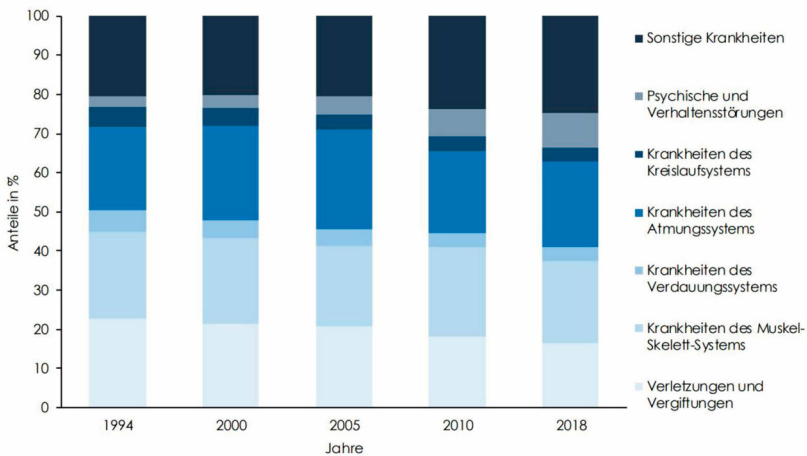
Diese vielfältigen Einflüsse haben Auswirkungen auf die Gesundheit und Krankheit von Beschäftigten und stehen gleichzeitig in Wechselwirkung mit ihnen. Monokausale Begründungszusammenhänge lassen sich daher nur schwer ausmachen. Erste Hinweise auf diesen Zusammenhang zeigen die Struktur der arbeitsbezogenen Fehlzeiten und wissenschaftliche Erkenntnisse zum Zusammenhang psychischer und körperlicher Beeinträchtigungen.

2.3.1 Fehlzeitenreport

Seit mehr als zehn Jahren berichtet der österreichische Fehlzeitenreport über die Entwicklung und Verteilung der gesundheitsbedingten Fehlzeiten unselbstständig Beschäftigter auf Basis von Daten der Sozialversicherungsträger*innen. Diese Daten sind allerdings nicht mit dem objektiven und subjektiven Gesundheitszustand der Arbeitnehmer*innen gleichzusetzen, sondern spiegeln die Inanspruchnahme einer rechtlich geregelten gesundheitsbezogenen Dienstverhinderung wider, die

auf ärztlichen Diagnosen beruht.¹⁸ Die jährlichen Krankenstandstage sind von den 1970er Jahren bis in die 2000er Jahre tendenziell rückläufig und schwanken in den letzten Jahren zwischen 12,3 und 13,2 Tagen pro Versicherungsnehmer*in. Bei Angestellten ist dieser Wert geringer. Er lag im Jahr 2018 bei 11 Tagen (vgl. Leoni 2019, S. 5ff). Obwohl nur 12 Prozent der Krankenstände länger als zwei Wochen dauern, machen sie mit rund 59 Prozent einen Großteil der gesundheitsbedingten Fehlzeiten aus. Interessant sind vor allem Veränderungen bezüglich der Ursachen von Krankenständen (vgl. ebd., S. 44ff). So ist der Anteil diagnostizierter Verletzungen und Vergiftungen von fast 23 Prozent im Jahr 1994 auf rund 16 Prozent 2018 zurückgegangen. Ähnlich sieht es bei Arbeitsunfällen aus: Erlitten 1974 noch 7,6 Prozent der unselbstständig Beschäftigten einen Arbeitsunfall, waren es 2018 nur noch 3,2 Prozent, also nicht einmal mehr die Hälfte.

Abbildung 7: Entwicklung der Krankenstandstage nach Krankheitsgruppen in Österreich 1994–2018



(Quelle: Leoni 2019, S. 47)

18 Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Daten der Sozialversicherungsträger*innen auf Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf Personen bezogen sind. Das Arbeitszeitausmaß wird somit nicht bedacht. So sind Wochenenden und Feiertage ebenso wie Kuraufenthalte in die Krankenstandstage inkludiert. Dagegen sind Kurzkrankenstände von ein bis drei Tagen, die kein ärztliches Zeugnis erfordern, in den Daten untererfasst (vgl. Leoni 2019, S. 2–4).

Die größten Krankenstandsgruppen betreffen Erkrankungen des Muskel-Skelett- und des Atemsystems. Sie machten im Jahr 2018 zusammen rund die Hälfte der Krankenstandsfälle und 43 Prozent der Krankenstandstage aus. Seit 1994 sind sie mit gewissen Schwankungen relativ stabil (siehe Abbildung 7). Ein deutlicher Anstieg – und damit eine mit Deutschland vergleichbare Entwicklung – zeigt sich bei den Krankenstandstagen infolge psychischer Erkrankungen. Von einem niedrigen Niveau ausgehend haben sich die Zahlen dort seit 1994 fast verdreifacht. Bezogen auf die jährlichen Fehlzeiten liegen aktuell die psychisch bedingten Ausfälle mit fast 9 Tagen an vierter Stelle, wobei dieser Wert insbesondere durch die lange Dauer von durchschnittlich 35 Tagen pro Krankenstandsfall bedingt ist.

Die Daten des Fehlzeitenreports für die psychische Belastungssituation der unselbstständig Erwerbstätigen sind allerdings nur teilweise aussagekräftig, wie Leoni hinsichtlich der Diagnose von psychischen und Verhaltensstörungen einschränkend bemerkt.

»Einerseits ist davon auszugehen, dass sich im Zeitverlauf die Bereitschaft der ÄrztInnen, gesundheitliche Probleme dem psychischen Bereich zuzuschreiben, tendenziell erhöht hat. Andererseits werden vermutlich nach wie vor zahlreiche Krankenstände, die mitunter auch eine psychische Ursache haben, aufgrund ihrer Symptomatik bei der Diagnoseerfassung anderen Krankheitsgruppen zugeschrieben.« (Ebd., S. 47)

Zudem wirken psychosoziale Belastungen in und außerhalb der Arbeit langfristig. Folgeerkrankungen treten teilweise erst in höherem Alter auf. So weisen die Daten der Sozialversicherung aus dem Jahr 2018 psychische Erkrankungen als häufigste Ursache für Neuzugänge in die Invaliditäts- beziehungsweise Berufsunfähigkeitspension aus. Dabei ist die Ätiologie psychischer Erkrankungen selbst in Expert*innenkreisen umstritten.¹⁹

2.3.2 Depression und Burnout

Umfragen auf europäischer Ebene zeigen, dass Stress, Depressionen und Angsterkrankungen nach Muskel-Skelett-Erkrankungen zu den meist genannten gesundheitlichen Problemen in Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit zählen. Frauen berichten davon häufiger als Männer (vgl. Dupré 2001; 2002). Wittchen et al. (2011) ziehen den Schluss, rund 38 Prozent der Bevölkerung in der EU würden unter

19 Ehrenberg (2015) zeichnet dies am Beispiel von Entwicklungen in der Diagnose und Behandlung von Depressionen im 20. Jahrhundert nach, die vom Wandel von der Disziplinar- zur Leistungsgesellschaft sowie von der Pathologie des Konflikts zur Pathologie der Unzulänglichkeit begleitet werden.

psychischen und Verhaltensstörungen leiden, allen voran Depressionen und Angst-erkrankungen. Diese Ergebnisse weisen kaum länderspezifische Unterschiede auf. Deutliche Unterschiede zeigen sich bezüglich des Geschlechts. So treten Depressionen bei Frauen im Vergleich zu Männern etwa doppelt so oft auf (vgl. Leka/Jain 2017). In Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit können geschlechtsspezifische Unterschiede teilweise durch das berufliche Tätigkeitsspektrum von Männern und Frauen und die damit verbundenen Belastungen erklärt werden. Demnach sind Arbeitnehmer*innen in traditionell eher männlich dominierten manuellen Arbeitsbereichen (beispielsweise in der Produktion oder der Bauwirtschaft) in Relation zu anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen weniger stark von psychischen Gesundheitsproblemen betroffen als in stärker weiblich geprägten Arbeitsbereichen (etwa in Erziehung und Bildung oder Gesundheit und Sozialarbeit) (vgl. Eurostat 2009).

Laut deutschen Sozialversicherungsdaten weisen Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage auf. Callcenter-Mitarbeiter*innen haben die höchsten Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund von Depressionen (vgl. Handerer et al. 2019, S. 178). Das Europäische Parlament kommt 2016 zu dem Ergebnis, dass das Geschlecht sozioökonomische Determinanten psychischer Gesundheit sowie die Exposition gegenüber spezifischen Risiken mitbestimmt, was die Anfälligkeit für psychische Erkrankungen beeinflusst. Demgemäß haben Frauen »higher rates of depression and anxiety (referred to as internalising disorders)« und Männer »higher rates of substance abuse and antisocial disorders (referred to as externalising disorders)« (Leka/Jain 2017, S. 9). Ehrenberg (2015) bezeichnet Depression und Abhängigkeit beziehungsweise Drogenkonsum als »die Vorder- und Rückseite derselben Krankheit der Unzulänglichkeit« (S. 292), die ausgelöst werde durch die Anforderung, die unendlich erscheinenden Möglichkeiten zu nutzen, ohne sie jemals ausschöpfen zu können.

Die These der Zunahme von Depressionen in der heutigen Gesellschaft ist allerdings umstritten, da der Anstieg an Diagnosen auch mit einer geringeren sozialen Stigmatisierung und Diskriminierung von Menschen mit psychischen Erkrankungen verbunden ist. Dadurch sind Ärztinnen und Ärzte heute eher bereit, Erkrankungen, die lange Zeit als somatisch eingeordnet wurden, als psychische Störungen beziehungsweise Verhaltensstörungen zu diagnostizieren. Diese höhere Bereitschaft könnte zu einem Reporting-Bias führen, der weniger über die Zahl der »objektiv« Erkrankten als über die soziale Akzeptanz von psychischen Erkrankungen aussagt. Zudem bewirken differenziertere Diagnose-Instrumente und das größere Wissen bezüglich medizinischer und psychotherapeutischer Behandlungsmöglichkeiten ebenfalls eine höhere Diagnosewahrscheinlichkeit.

Dennoch sind psychische Gesundheitsprobleme laut OECD (2012) nach wie vor relativ unerkannt, unterdiagnostiziert und bleiben somit unbehandelt. In einer Zusammenschau über die Aussagekraft administrativer Daten und epidemiologischer

Feldstudien zur Entwicklung von Depressionen in der Gesellschaft kommen Handerer et al. (2019) zu dem Schluss, dass administrative Daten überraschend wenig über die Morbidität²⁰ aussagen, sondern vielmehr die grundlegende Debatte zur wachsenden Bedeutung von Depressionen im öffentlichen und fachlichen Diskurs widerspiegeln. Aus der Zusammenschau epidemiologischer Feldstudien ließen sich seit Mitte des 20. Jahrhunderts ebenfalls keine klaren Schlüsse hinsichtlich eines Prävalenzanstiegs für psychische Störungen im Allgemeinen und für Depressionen im Besonderen ableiten. Auch empirische Befunde anderer epidemiologischer Metastudien der letzten Jahrzehnte zeigen keine oder nur geringfügige Zuwächse von psychischen Störungen (vgl. Leoni 2019, S. 49–50). Daher stellt sich laut Handerer et al. (2019) eher die Frage, warum die Rate trotz des Ausbaus von Versorgungs- und Behandlungsangeboten nicht gesunken sei.

Abseits administrativer und standardisiert erhobener epidemiologischer Daten seien folgende Risikogruppen für Depressionen evident: Menschen mit einem bezogen auf Bildung, Einkommen und Beruf geringen sozioökonomischen Status, ohne feste Partnerschaften, die an chronischen körperlichen Erkrankungen leiden und – wenn auch weniger deutlich – Menschen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind und im städtischen Milieu leben. Denn Depression müsse auch und vor allem in Zusammenhang mit Deprivation gesehen werden.

»Die meisten Kulturkritiken rund um die seelische Gesundheit im modernen Kapitalismus spiegeln [...] insbesondere die Lebenswirklichkeit und Probleme der Eliten wider. Indirekt tragen sie damit zur Ausgrenzung und Marginalisierung genau der Gruppen bei, die eine Solidarisierung und Artikulation ihrer politischen Interessen vermutlich am nötigsten hätten. Epidemiologische Daten können hier als notwendiges Korrektiv wirken und daran erinnern, dass die unter dem Schlagwort ›Burn-out‹ vielzitierten Manager, Hochleister und Selbstausbeuterinnen und -ausbeuter zumindest nicht die einzigen Opfer des modernen Kapitalismus sind.« (Handerer et al. 2019, S. 199)

Untersuchungen zu psychischen Belastungen bei der Arbeit umschiffen das Problem der statistischen Erfassbarkeit von psychischen Erkrankungen. Ihre Stärke besteht darin, eine größere Nähe zur Arbeitsorganisation und zu den Arbeitstätigkeiten herzustellen. Entsprechend der ÖNORM EN ISO 10075, Teil 1 gehen diese Untersuchungen häufig davon aus, dass die objektiv von außen auf den Menschen wirkende psychische Belastung zu einer individuellen Beanspruchung führt. Daraus können kurzfristige Folgen resultieren, etwa Ermüdung, psychische Sättigung oder ei-

20 Morbidität heißt hier die Erkrankungshäufigkeit an Depressionen in der Bevölkerung auf Basis der Störungsdefinition der *International Classification of Diseases der Weltgesundheitsorganisation* (ICD) und *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders der American Psychiatric Association* (DSM).

ne Stressreaktion. Als einzige beeinträchtigende Auswirkung bei langfristiger oder wiederholter Exposition wird in der Norm das Burnout-Syndrom genannt. Es wird dort definiert als

»Zustand wahrgenommener psychischer, emotionaler und/oder physischer Erschöpfung, distanzierter Einstellung gegenüber der eigenen Tätigkeit und wahrgenommener verminderter Leistungsfähigkeit« (ÖNORM EN ISO 10075-1, S. 9).

In der elften Überarbeitung der *International Classification of Diseases* (ICD-11) wird Burnout weiterhin nicht als Krankheit, sondern als »Faktor, der den Gesundheitszustand beeinflusst«, gelistet. Das Syndrom wird aber erstmals eindeutig mit chronischem Stress bei der Arbeit in Verbindung gebracht und der evidente Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit betont. »Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life.« (ICD-11, 24, Factors influencing health status, Problems associated with employment or unemployment, QD85 Burnout).²¹ Bei näherer Betrachtung des Burnout-Syndroms zeigt sich eine deutliche Differenz zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen und medialen Diskursen, wobei diese »Ambivalenz von echter und vermeintlicher Krankheit [...] die Attraktivität dieses Syndroms ausmacht« (Heinemann/Heinemann 2014, S. 131).

Insgesamt ist die Forschungstätigkeit über Burnout stark von Studien über Ursachen und begleitende Umstände der Symptomatik geprägt, ohne dass es einen Konsens zu Symptomen gibt. Es fehlen also einheitliche Diagnosekriterien und die Abgrenzung von anderen Störungen. Infolgedessen geben die wissenschaftlichen Arbeiten zwar Aufschluss über mögliche Ursachen psychischer Probleme, können aber keine Klarheit über den Wirkmechanismus von Burnout schaffen (vgl. ebd., S. 133). Zudem zeigen internationale Prävalenzstudien insbesondere bei Risikogruppen wie Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen oder Studierenden sehr hohe Burnout-Raten. Mit Anteilen von bis zu einem Drittel Burnout-Betroffenen in bestimmten Berufsgruppen kann mediale Aufmerksamkeit erzeugt und das individuelle Leiden leichter kommuniziert werden. Allerdings, so stellen Heinemann und Heinemann kritisch fest, blieben der mit solch vagen Diagnosen verbundene medizinisch-psychologische Erkenntnisgewinn und das daraus resultierende Problemlösungspotenzial überaus fraglich (vgl. ebd., S. 135). In diesem Sinne plädieren sie dafür, weniger Energie in die Etablierung von Burnout als Krankheit oder in die Abgrenzung von Burnout und Depressionen zu stecken, sondern nach den Funktionen des Phänomens Burnout auf individueller und gesellschaftlicher Ebene zu fragen. Schließlich seien sehr viele Arbeitnehmer*innen davon betroffen.

21 Nähere Informationen zum ICD-11 unter <https://icd.who.int/en> (zuletzt abgerufen am 22. 06.2022).

»Was bedeutet dieser massenhafte Anstieg? Leben wir in einer Gesellschaft, in der sich der Einzelne bereits so auf die überfordernden Anforderungen der Arbeitswelt eingestellt hat, dass es nicht mehr möglich ist, auf geleistete Arbeit mit ›normaler‹ Müdigkeit und dem Einlegen von Pausen zu reagieren? Ist es mehrheitlich erwünscht bis zur Erschöpfung zu arbeiten?« (Heinemann/Heinemann 2014, S. 143/144)

Zumindest die gesundheitlichen Folgeerscheinungen von grenzenloser Arbeit sind nicht erwünscht. Das zeigen beispielsweise Abhandlungen von WHO (2010) und OECD (2012) aus den 2010er Jahren. Um die Themen psychisches Wohlbefinden und mentale Gesundheitsprobleme besser zu adressieren, fordern sie die zusätzliche Berücksichtigung untergeordneter Faktoren. Im Zusammenspiel von dauerhaftem, nicht beeinflussbarem Druck bei der Arbeit, Stress und psychischen Gesundheitsproblemen wird allen voran das Thema Stress genannt. Gerade die Erwerbsarbeit sei der ideale Bezugspunkt für die Politik, um präventive Maßnahmen vorzuschreiben – nicht nur, weil sie unter psychisch belastenden Bedingungen geleistet werde, sondern auch, weil Menschen teilweise mehr als ein Drittel ihres Lebens mit Arbeiten verbringen (vgl. Leka/Jain 2017, S. 11).

Im letzten Jahrzehnt mehren sich auf europäischer Ebene zudem Studien und Forschungsarbeiten, die sich mit dem Auftreten neuer Risiken von Arbeit beschäftigen (vgl. EU-OSHA 2016; Eurofound/ILO 2017). Hier liegt der Fokus auf Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Vor diesem Hintergrund und in Hinblick auf die Verantwortung und Leistungszuständigkeit für gesundheitliche Beeinträchtigungen im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung wird auch die derzeitige gesetzliche Grundlage der Berufskrankheiten problematisiert (vgl. Spreitzer 2017). Die *Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz* (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) veröffentlicht seit 2009 alle fünf Jahre die Ergebnisse ihrer Unternehmensbefragungen zu neuen Risiken (ESENER – European Survey on New and Emerging Risks).²² Die befragten Unternehmen der EU-27-Staaten nennen dabei folgende Risikofaktoren auf Subjektivierungs-, Selbstoptimierungs- und Selbstgefährdungsebene: Nach repetitiven Hand- oder Armbewegungen und langem Sitzen wird der Umgang mit schwierigen Kund*innen, Schüler*innen und Patient*innen genannt. Dieser Risikofaktor ist von 56 Prozent im Jahr 2014 auf

22 Berücksichtigt werden Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten. Die Beantwortung soll jeweils durch die Person im Unternehmen erfolgen, die am besten über Gesundheit und Sicherheit im Betrieb Bescheid weiß. Im Rahmen von ESENER-3 wurden 2019 insgesamt 45.420 Betriebe aller Wirtschaftszweige in den 33 beteiligten Ländern (die EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Nordmazedonien, Norwegen, Serbien, die Schweiz und das Vereinigte Königreich) zu neuen und aufkommenden Risiken bei der Arbeit befragt (vgl. EU-OSHA 2020, <https://visualisation.osha.europa.eu/esener> [zuletzt abgerufen am 22.06.2022]).

60 Prozent im Jahr 2019 angestiegen. Über 40 Prozent der befragten Unternehmen nennen auch Zeitdruck als Risikofaktor (Anstieg seit 2014 von 43 Prozent auf 45 Prozent).²³

Bezüglich des Zeitdrucks zeigen sich deutlich länderspezifische Unterschiede. Rund 55 Prozent der österreichischen Betriebe nennen Zeitdruck als Risikofaktor. Sie befinden sich damit im vorderen Drittel, liegen aber deutlich hinter Staaten wie Schweden (74 Prozent), Finnland (74 Prozent) oder Dänemark (73 Prozent). Bei dem dominanten psychosozialen Risikofaktor des Umgangs mit schwierigen Kund*innen, Schüler*innen und Patient*innen liegt Österreich mit etwas über 59 Prozent ziemlich genau im EU-Schnitt. Insgesamt bleibt bei dieser Form des Ländervergleichs aber offen, in welchem Ausmaß die Unterschiede durch die Ausprägung der Risikofaktoren oder durch eine unterschiedlich starke Aufmerksamkeit und Beachtung der Risikofaktoren erklärt werden können (vgl. ESENER 2019).²⁴

2.3.3 Arbeitsstressmodelle

In welchem Zusammenhang die genannten Risikofaktoren mit stressassoziierten Erkrankungen stehen, bleibt ebenfalls offen. Verschiedene theoretische Modelle versuchen, solche Zusammenhänge und Wirkmechanismen zu klären. Zwei der wenigen durch epidemiologische Längsschnittstudien in breiterem Umfang untersuchten Arbeitsstressmodelle in Zusammenhang mit klinisch relevanten gesundheitlichen Störungen sind das auf Karasek und Theorell zurückgehende Anforderung-Kontroll-Modell und das von Siegrist entwickelte Modell beruflicher Gratifikationskrisen (vgl. Siegrist 2019; Theorell 2020). Beide basieren auf stresstheoretischen Überlegungen. Sie unterscheiden ähnlich wie das Belastungsbeanspruchungs-Modell zwischen äußeren Stressoren (Anforderungen, die auf die Person einwirken) und individuellen Stressreaktionen, die dadurch ausgelöst werden können. Allerdings ist Stressor im Gegensatz zu Belastung kein neutraler Begriff, sondern bezieht sich auf bedrohliche Herausforderungen, die von Personen zu bewältigen sind und das Potenzial von Scheitern und Kontrollverlust in sich tragen.

Das *Anforderung-Kontroll-Modell* berücksichtigt quantitative und qualitative Anforderungen der Arbeitstätigkeit wie die zu erbringende Arbeitsmenge pro Zeiteinheit oder die Schwierigkeit der auszuführenden Tätigkeit. Sie werden in

23 Lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten werden konstant von rund einem Fünftel der befragten Unternehmen genannt, Hinzu kommen schlechte Kommunikation und Zusammenarbeit (Anstieg von 16 Prozent auf 18 Prozent).

24 Einzelne Auswertungen zu unterschiedlichen Themen und Risikofaktoren sind abrufbar über <https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/de/survey/datavisualisation/2019> (zuletzt abgerufen am 22.06.2022).

Relation zur Kontrolle beziehungsweise zum Entscheidungsspielraum gesetzt, den das Unternehmen den Arbeitnehmer*innen für die Ausübung ihrer Tätigkeit jeweils zur Verfügung stellt (vgl. Theorell 2020, S. 4–5). Das Modell orientiert sich stark an den Bedingungen der industriellen Produktion der 1970er Jahre, wurde von Autor und Schüler*innen allerdings auch weiterentwickelt und beispielsweise um Ressourcenkomponenten erweitert. Insgesamt zeigt sich eine gute empirische Absicherung für sogenannte Stress-Jobs, die gekennzeichnet sind durch hohe Anforderungen bei gleichzeitig geringem Entscheidungsspielraum (zum Beispiel Fließbandarbeit und gering qualifizierte Dienstleistungstätigkeiten). Diese Tätigkeiten erhöhen das Risiko für depressive Erkrankungen. So kommt die Studie von Eurofound und EU-OSHA (2014) zu dem Ergebnis, dass Länder wie Österreich und Deutschland vergleichsweise geringe Autonomiewerte bei der Arbeit aufweisen. Deutschland weist zudem die höchsten Werten beim Faktor Arbeitsintensität auf. In Kombination mit geringer Arbeitsautonomie geht damit eine hohe Zahl an Stress-Jobs einher. Entsprechend den Ergebnissen von epidemiologischen Untersuchungen, die den Anteil der psychosozialen Arbeitsbelastungen am gesamten Risikospektrum für Depressionen analysieren, kann jede siebte Depression maßgeblich auf Arbeitsstress gemäß dem Anforderung-Kontroll-Modell zurückgeführt werden (vgl. Siegrist 2019).

Siegrist (2019, S. 220) geht davon aus, dass der reale Zusammenhang von Arbeitsstress und Depressionen jedoch unterschätzt werde. Er bevorzugt daher das Modell beruflicher Gratifikationskrisen, das die arbeitsvertragliche Beziehung zwischen geforderter Leistung und gewährter Belohnung im Sinne des Prinzips der Tauschgerechtigkeit in den Mittelpunkt stellt. Belohnung erfährt der Arbeitnehmende über Lohn und Gehalt, beruflichen Aufstieg, Arbeitsplatzsicherheit sowie Anerkennung und Wertschätzung. Wenn das Prinzip der Tauschgerechtigkeit verletzt wird, »indem einer hohen Verausgabung keine angemessene Gegenleistung entspricht, entsteht eine ›Gratifikationskrise.« (Siegrist 2019, S. 217) Die Untersuchungen dieses Modells zeigen einen Anstieg des Depressionsrisikos zwischen 50 Prozent und 130 Prozent. Arbeitnehmer*innen, die kaum über Jobalternativen am Arbeitsmarkt verfügen oder unter starkem Konkurrenzdruck arbeiten, sind häufig von ausbleibender Gratifikation betroffen. Die enttäuschten Erwartungen erzeugen Frustration und aktivieren Stressreaktionen. Als problematisch erweist sich dabei die Neigung, sich übermäßig zu verausgaben – ausgelöst entweder aufgrund persönlicher Dispositionen oder äußeren Drucks. Es stellt sich allerdings die Frage, ob und inwieweit diese beiden Ebenen überhaupt noch sinnvoll getrennt werden können (vgl. Bröckling 2019; Han 2014; Rau 2010; Voß/Pongratz 1998). Diese Trennung kann nur in Arbeitsfeldern sinnvoll aufrechterhalten bleiben, in denen weiterhin vornehmlich mit Disziplinarrecht regiert wird.

Renate Rau (2012; 2017) weist auf das Ausmaß von Erholung während und nach der Arbeit hin, das als Indikator für psychisch belastende Arbeitsbedingungen die-

nen könne. Der starke Einfluss von Erwerbsarbeit ergibt sich hier aus der Tatsache, dass Belastungen während der Arbeit in Relation zu anderen Tagesabschnitten in der Regel die stärksten Auswirkungen auf die Erholung haben.

»Gerade die Fähigkeit, nach Beendigung der Arbeit geistig von dieser abschalten zu können, ist eine wesentliche Voraussetzung, sich nach der Arbeit zu erholen. Können Menschen von ihren Belastungen nicht mehr oder nur verzögert abschalten, gelingt auch die physiologische Rückstellung in der Nacht nicht mehr schnell und umfassend genug.« (Rau 2017 mit Bezug auf Schuller et al. 2014, S. 2)

Schlafstörungen, Leistungsrückgang und Stresserleben sind die Folge. Diesen Befund unterstreichen auch Auswertungen von Metastudien. Sie weisen »Beziehungen zwischen verschiedenen stressassoziierten Erkrankungen (u.a. Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depression) und hoher Arbeitsintensität, überlangen Arbeitszeiten bzw. Überstundenarbeit sowie Arbeit in den späten Nachtstunden und in der Nacht« nach (ebd.). Dass Erholung selbst in Zeiten akuter Erkrankungen schwierig werden kann, zeigt das Phänomen des Präsentismus, das im Gegensatz zum Absentismus auf die Problematik des Arbeitens trotz Krankheit verweist (vgl. Badura et al. 2016; Leoni/Böheim 2018).

Der österreichische Fehlzeitenreport von 2018 kommt auf Basis der Daten des *Arbeitsklima Index* und des *Arbeitgesundheits-Monitors*²⁵ zu dem Ergebnis, dass die Präsentismusneigung²⁶ bei Frauen, in den jüngsten und mittleren Erwerbsaltersgruppen (15 bis 24 Jahre und 40 bis 54 Jahre), in den Branchen Unterricht, Gesundheit und Soziales sowie in sonstigen unternehmensnahen Dienstleistungen vergleichsweise stark verbreitet ist und mit zunehmendem Ausbildungsgrad steigt. Bezogen auf Erholung, Gereiztheit und Depressivität zeigt sich, dass »Personen, die nach der Arbeit schwer abschalten können oder andere Befindensbeeinträchtigungen haben, [...] deutlich mehr Präsentismustage« (Leoni/Böheim 2018, S. 82) aufweisen und auch unter Berücksichtigung krankensandbedingter Fehlzeiten stärker zu Präsentismus neigen. Die Praxis, trotz Krankheit zu arbeiten, scheint hier Teil eines schwer durchbrechbaren Kreislaufes der Erschöpfung zu sein.

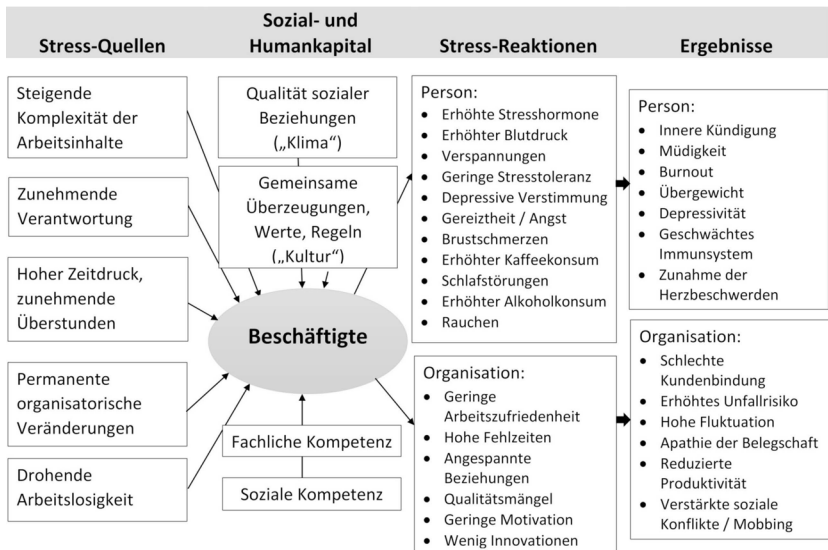
An den finnischen Experten für *Occupational Health* Jorma Rantanen anknüpfend stellen Badura und Hehlmann (2003; Badura 2005) einen Zusammenhang zwischen Globalisierung, Stressoren und deren Folgen her (siehe Abbildung 8). Die möglichen

25 Nähere Informationen dazu unter <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsklima/index.html> (zuletzt abgerufen am 22.06.2022).

26 Die Präsentismusneigung bezieht sich auf die Wahrscheinlichkeit, mit der sich Beschäftigte bei einem gegebenen gesundheitlichen Ereignis für Präsentismus entscheiden. Im Fehlzeitenreport wird der Wert für die Präsentismusneigung durch den Anteil der Präsentismustage an der Summe aus Krankensand- und Präsentismustagen berechnet (vgl. Leoni/Böheim 2018, S. 74).

Quellen von Stress werden durch Schwächen in den Bereichen soziale Beziehungen, Organisationskultur sowie fachliche und soziale Kompetenz verstärkt und weisen laut Autoren auf Mängel im Sozial- und Humankapital von Unternehmen hin. Investitionen in diese Elemente des Sozial- und Humankapitals könnten folglich die Schutzfaktoren auf individueller und organisatorischer Ebene stärken und Stressreaktionen sowie ihre negativen Folgen reduzieren.

Abbildung 8: Mögliche Gesundheitsfolgen der Globalisierung



(Quelle: Badura 2005, basierend auf Rantanen 2001, leicht adaptiert von Badura/Hehlmann 2003, S. 67)

Während Aufgabenkomplexität und Zeitdruck bereits in klassischen Arbeitsstressmodellen problematisiert werden, weisen die Themen der zunehmenden Verantwortung und permanenten organisatorischen Veränderung auf neue Qualitäten von Belastungen bei der Arbeit hin. Sie stehen in engem Zusammenhang zu den neuen oder indirekten Steuerungsformen, durch die der Marktdruck mit individuellen Handlungsorientierungen und Verhaltensweisen verbunden wird (vgl. Kratzer/Dunkel 2013). Da sich Organisationen durch hohe bis unerreichbar gesteckte Ziele systematisch überfordern, sollen Arbeitnehmer*innen diese organisatorische Überlastung auffangen, um die Ziele erreichbar zu machen. Dafür stehen in Unternehmen komplexe Mobilisierungsstrategien bereit. »Die markt- und ertragsorientierte Leistungssteuerung nutzt dazu ein breites Arse-

nal an Instrumenten«, das von ständiger Ergebniskontrolle und Drohungen über Konkurrenz und Wettbewerb bis hin zu Anreizsystemen und der Gewährung von Handlungsspielraum reicht (Kratzer/Dunkel 2013, S. 47).

Handlungs- und Gestaltungsspielräume, Transparenz oder Feedbackschleifen etwa wurden im Humanisierungsdiskurs von Arbeit als Schutzfaktoren herausgestrichen. Sie können sich im Zuge des Wandels von der Disziplinar- zur Leistungsgesellschaft allerdings zu Belastungsfaktoren entwickeln. Kratzer und Dunkel (ebd.) weisen in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Normalisierung von Überlastung hin. Diese Normalisierung hängt mit steigenden marktbezogenen Ergebniserwartungen und einem breiteren Spektrum an Anforderungen zusammen, die durch permanente Reorganisationsprozesse vorangetrieben werden. Leistung und Erfolg werden zunehmend entkoppelt, da die Anerkennung und Gratifikation von Leistungsanstrengungen durch den Markt wenig vorhersehbar und zum Teil eher zufällig sind. Die Honorierung des Arbeitsaufwands für eine gelingende Selbststeuerung als Voraussetzung für jegliche Leistungserbringung bleibt aus, da sie meist gänzlich unsichtbar ist.

Diese neue Normalität von Überlastung und ihre problematischen Gesundheitsfolgen treffen letztlich alle Arbeitnehmer*innen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Kratzer und Dunkel (ebd., S. 54) sprechen deshalb davon, dass sich »alle« mit Überlastung auseinandersetzen müssen, weil »Arbeit und Gesundheit systematisch in Konflikt geraten« und Lösungswege aktiv gestaltet werden müssen. Der individuelle Preis dafür kann hoch bis existenzbedrohlich ausfallen. Er beginnt bei reduzierten eigenen Ansprüchen, geht über zu Karriereverzicht und Arbeitsplatzverlust und kann sogar lebensbedrohlich sein. Umso wichtiger erscheint es, dass der Arbeitnehmer*innenschutz und dessen gesetzliche Institutionen Rahmenbedingungen schaffen, die Lösungswege und praktische Umsetzungsmöglichkeiten zum (Selbst-)Schutz der Arbeitnehmer*innen anbieten. Die Stärkung von Resilienz und Kohärenz-Erleben der Beschäftigten allein wird nicht ausreichen.²⁷

27 Der Begriff der Resilienz bezieht sich auf die erfolgreiche Bewältigung von herausfordernden oder bedrohlichen Situationen und das Erreichen von innerem Wohlbefinden beziehungsweise effektiven Austauschbeziehungen mit der Umwelt (vgl. Masten et al. 1990, S. 465). Das Problem, das verbesserte Resilienz und erhöhtes Kohärenz-Erleben nicht zu lösen vermögen, ist, dass »freiwerdende« Potenziale von »maßlosen« Marktanforderungen gleichsam aufgesaugt werden und zur niemals enden wollenden Selbstoptimierung genutzt werden sollen (vgl. Bröckling 2019; Kratzer/Dunkel 2013).

