



Atypische Arbeitsverhältnisse:

Herausforderungen für die (betriebliche) Gesundheitsförderung und Prävention

Prof. Dr. Gudrun Faller

DNBGF - Online-Vortragsreihe
04. Oktober 2022

Themenschwerpunkte



Thesen zur Relevanz des Themas

Atypische Erwerbsformen und Gesundheit

Einfluss der Corona-Pandemie

Fazit und Postulate

Thesen zur Relevanz des Themas [1]

Standards im BGM gehen nach wie vor von der traditionellen Normvorstellung des männlichen, in abhängiger Position beschäftigten und fest in einen Betrieb eingebundenen Vollzeitarbeiters in unbefristeter Stellung aus.

Thesen zur Relevanz des Themas [2]

Die faktischen Verhältnisse in der Arbeitswelt haben sich gewandelt und sind von Subjektivierungsprozessen geprägt.

Subjektivierung in der Arbeitssoziologie beschreibt Prozesse der Entkollektivierung und einer Verantwortungsdelegation für Arbeitsergebnisse an Einzelne.

Subjektivierung zeigt sich in unterschiedlicher Form sowohl innerhalb von Belegschaften als auch in der zunehmenden Zahl von „Randbelegschaften“.

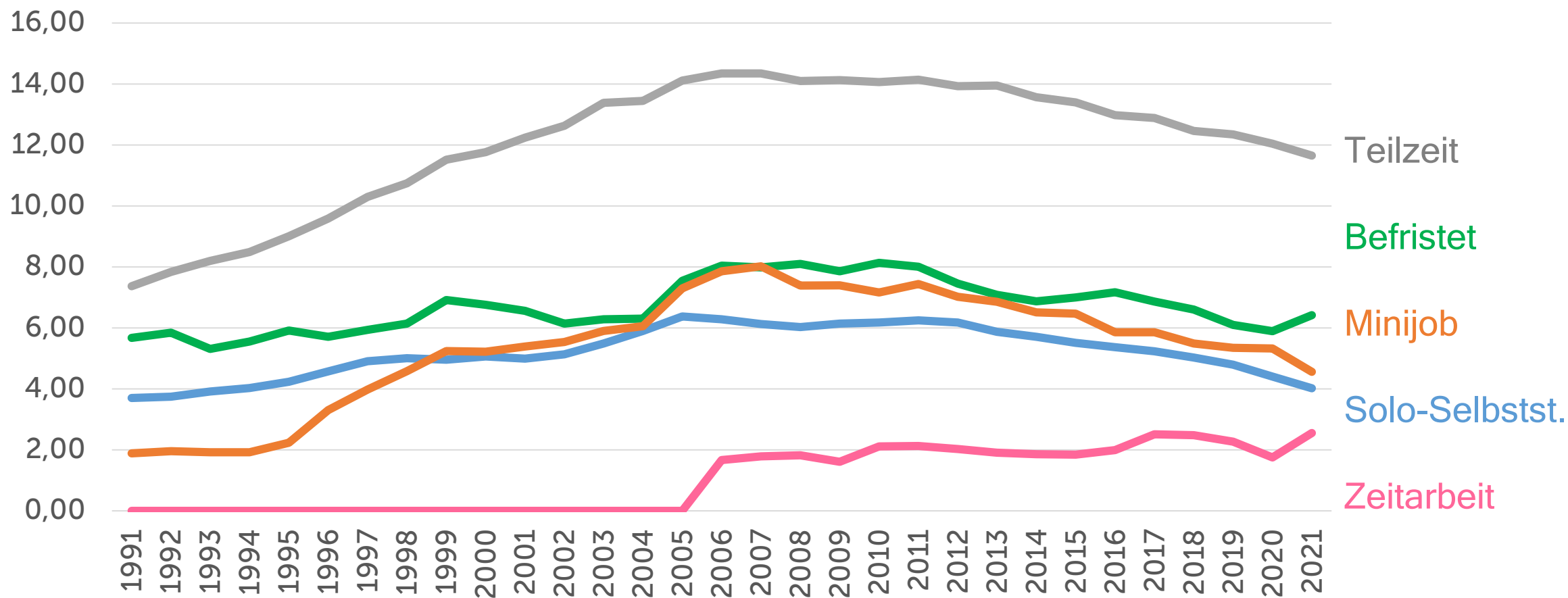
Thesen zur Relevanz des Themas [3]

Alternative Konzepte der Prävention und Gesundheitsförderung beschränken sich meist auf Maßnahmen der individuellen Verhaltensprävention. Resilienz und Gesundheitskompetenz gewinnen vor diesem Hintergrund hohe Popularität.

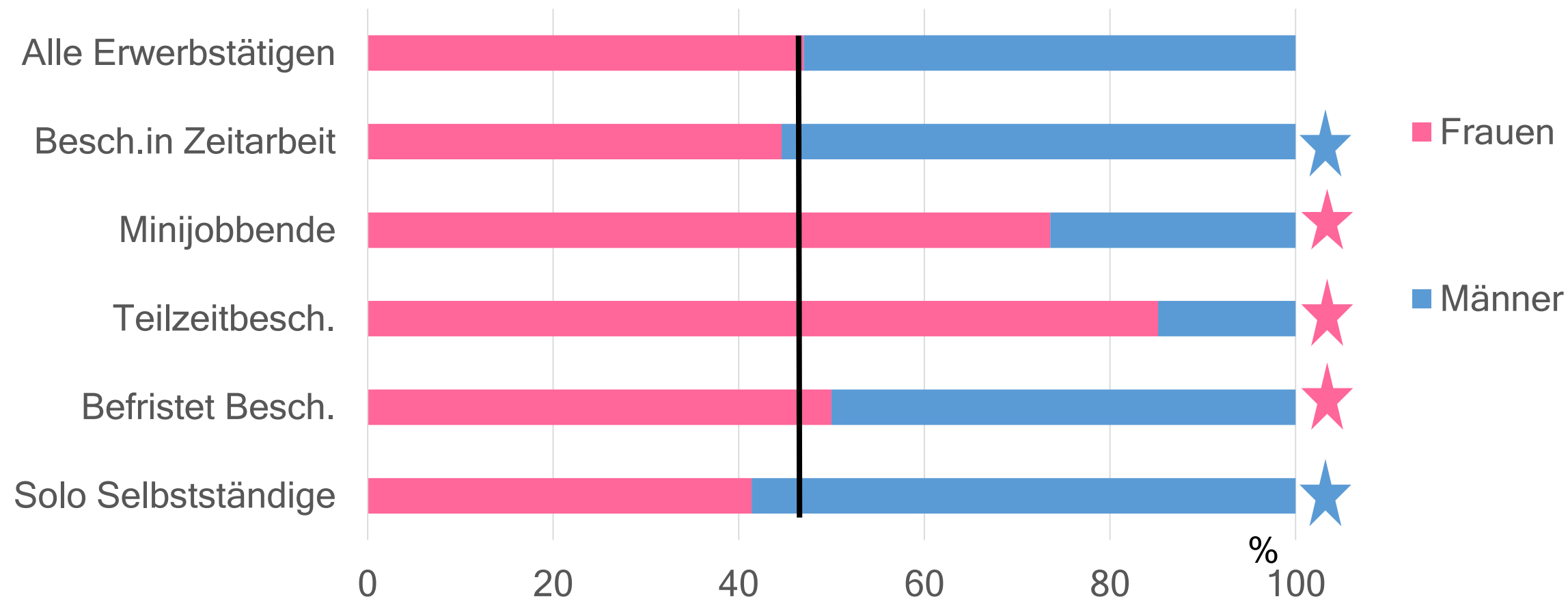
Thesen zur Relevanz des Themas [4]

Eine Beschränkung auf den Ansatz der individuellen Ressourcenstärkung ist nicht ausreichend, weil die Betroffenen häufig in existenzielle ökonomische Zwänge eingebunden sind, die ein selbstverantwortliches Einfordern von Freiräumen verhindern.

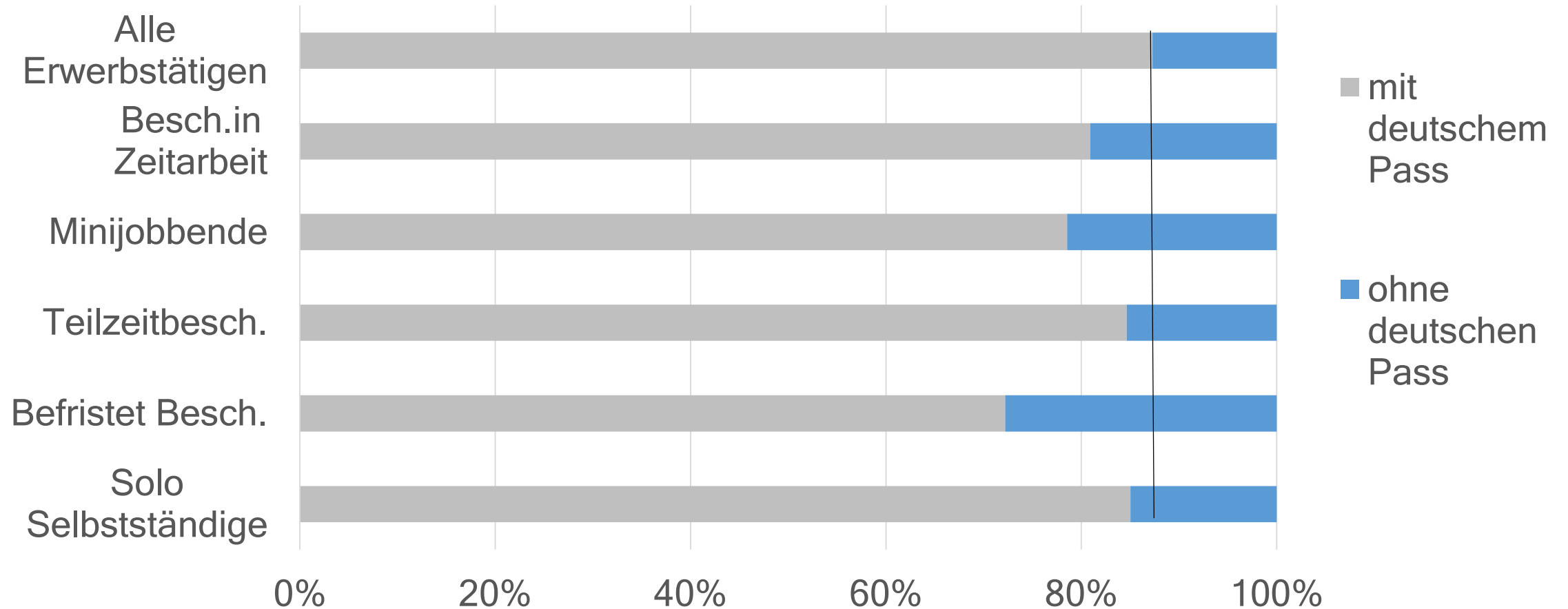
Entwicklung atypischer Beschäftigung (BRD)



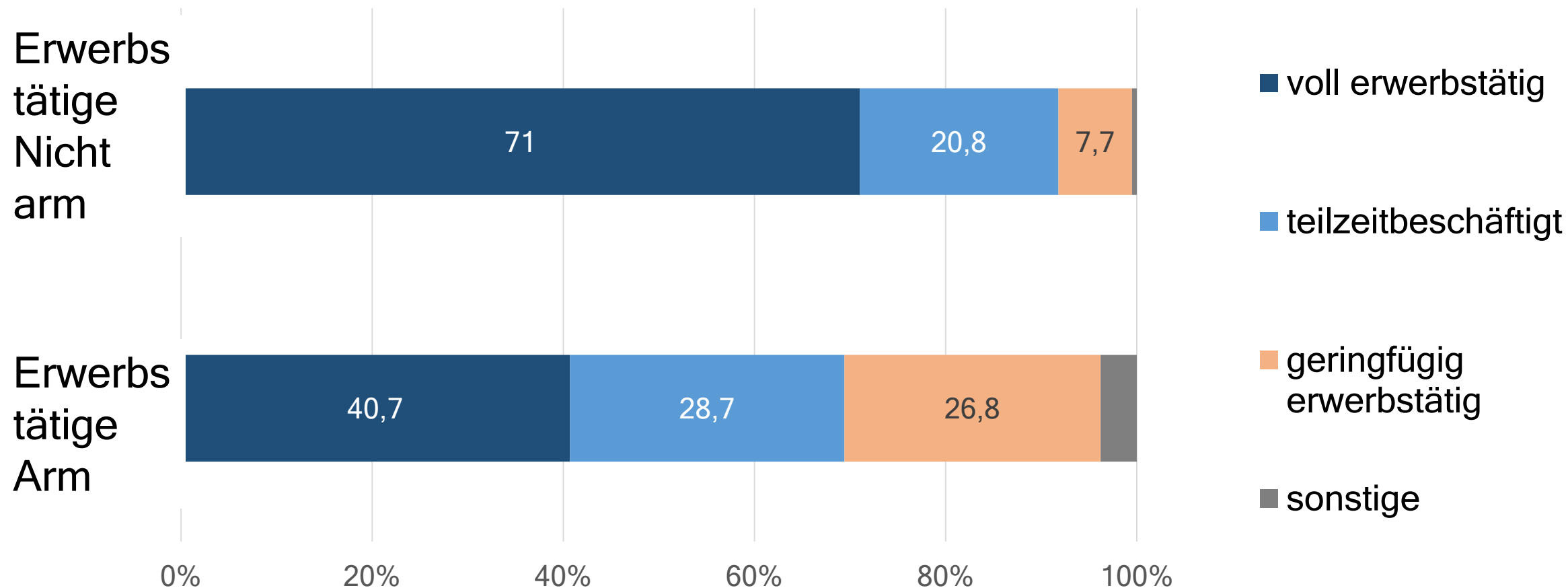
Atypisch Beschäftigte nach Geschlecht



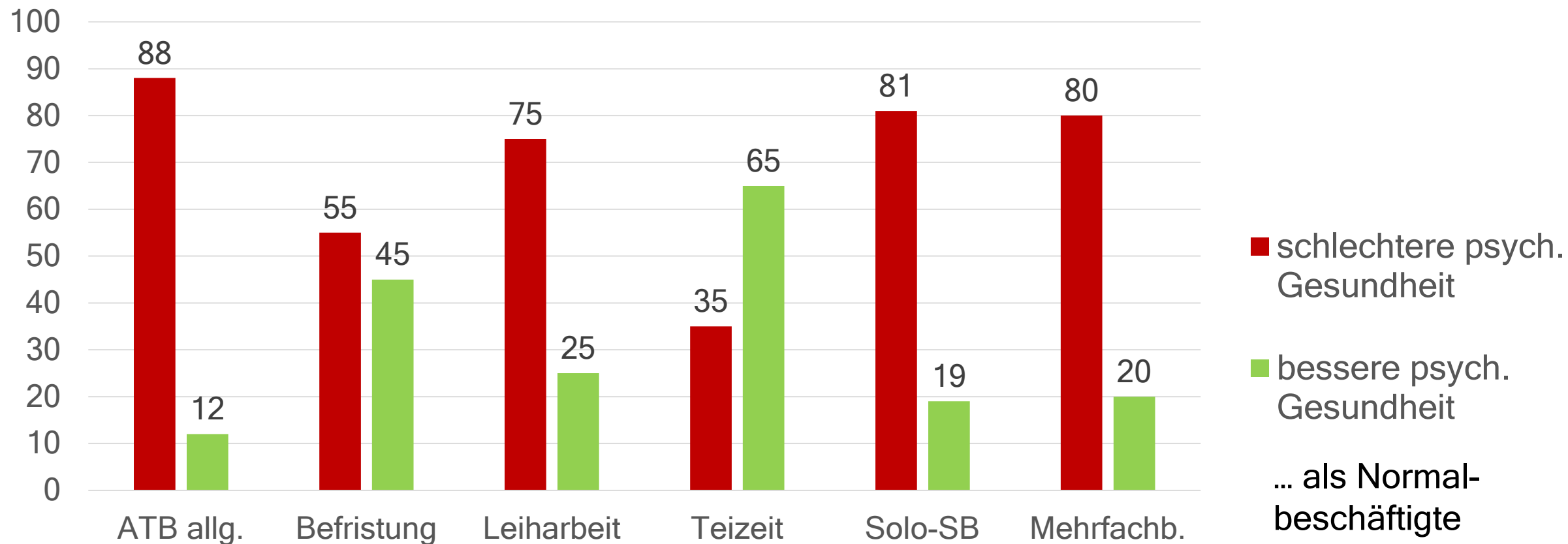
Atypisch Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit



Armutsbetroffenheit nach Erwerbsstatus



Atypische Arbeit und psych. Gesundheit



Gesundheitliche Effekte

ATB	Effekte
Zeitarbeit	Stärkste Effekte; häufigere physische, psychische und gesundheitliche Beeinträchtigungen, Geringere Zufriedenheit, Motivation und Leistung
Mehrfachbeschäftigte	Häufigere allgemeine und mentale gesundheitlichen Beeinträchtigungen als Personen mit lediglich einer bezahlten Tätigkeit
Befristung	Geringere Zufriedenheit, Motivation, Leistung sowie Beschäftigungsfähigkeit Stärkere gesundheitlichen Beeinträchtigungen
Solo-Selbstständige	Häufigere mentale und physische Beeinträchtigungen besserer allgemeiner Gesundheitszustand, höhere Zufriedenheit, Motivation
Teilzeit	Besserer Gesundheitszustand und mehr Zufriedenheit

Atypische Arbeit als Sprungbrett?

Erwerbsform	Perspektiven für die Einmündung in ein sog. „Normalarbeitsverhältnis“
Befristung	Gute Prognose
Teilzeit	Unklar. Z.T. von den Betroffenen nicht erwünscht
Minijobs	Kaum Anhaltspunkte für die Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis
Leiharbeit	Kaum Anhaltspunkte für die Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis

Gesellschaftliche (Des-)Integration

Gesicherte Integration / die Gesicherten

Unsichere Integration / die Verunsicherten

Atypische Integration / die Selbstmanager*innen

Gefährdete Integration / die Abstiegsbedrohten

Temporäre Integration / die Hoffenden

Dauerhaft prekäre Beschäftigte / Realist*innen

Entschärfte Prekarität / die Zufriedenen

Überwindbare Ausgrenzung / die Veränderungswilligen

Die Abgehängten

Folgen gesellschaftlicher Desintegration

„Jede nachlassende Integrationskraft einer Gesellschaft befördert Gewalt, weil die Verteilungs-, Regulations- und Kohäsionskonflikte zunehmen“ (Heitmeyer 2010).

Zwischenfazit

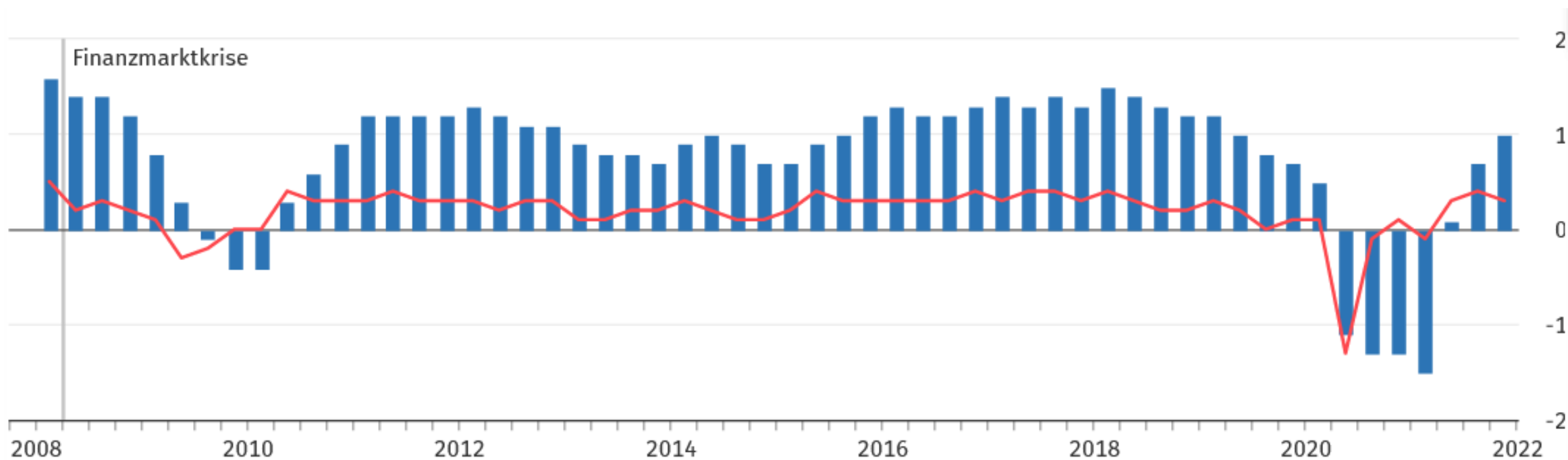
Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat seit den 1990er Jahren stark zugenommen und verharrt in den letzten Jahren auf einem hohen Niveau.

Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen sind überdurchschnittlich häufig von sozialer Benachteiligung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen.

Damit einhergehend ist das Risiko einer gesellschaftlichen Spaltung in Verbindung mit Radikalisierungstendenzen der „Abgehängten“.

Erwerbstätige im Inland

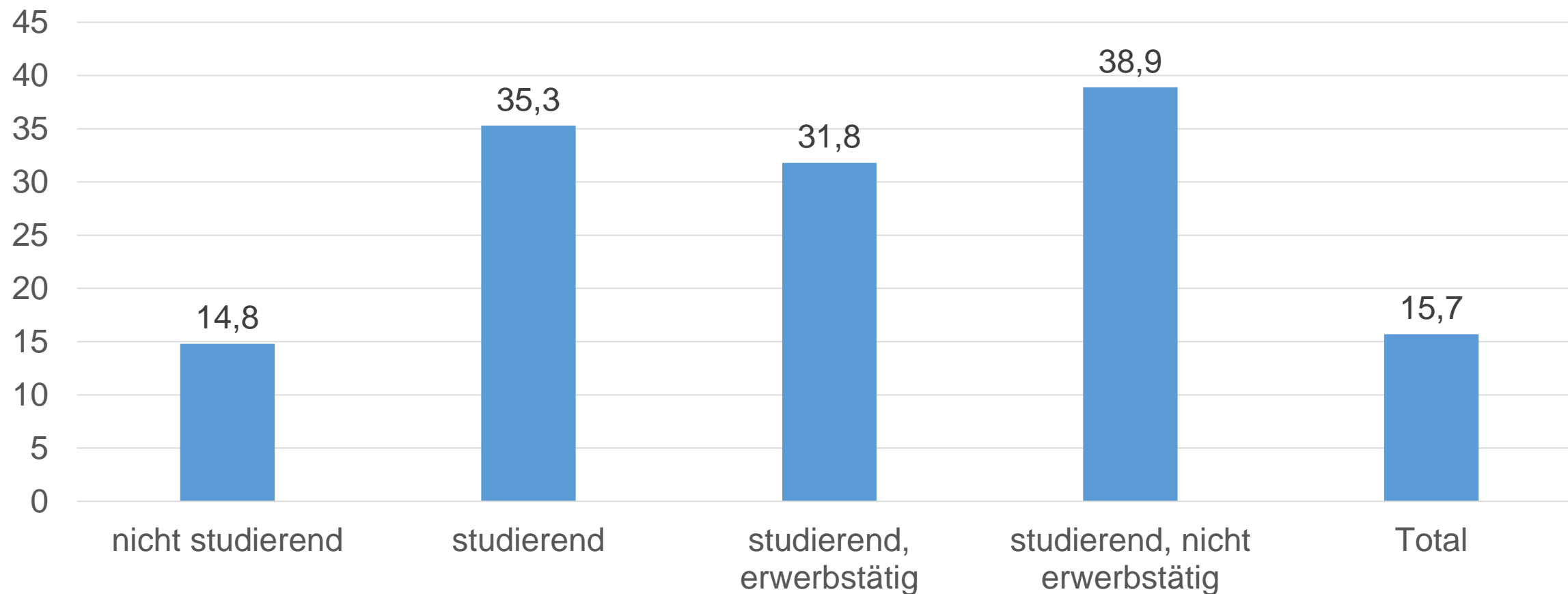
Veränderungen gegenüber dem Vorjahresquartal in %



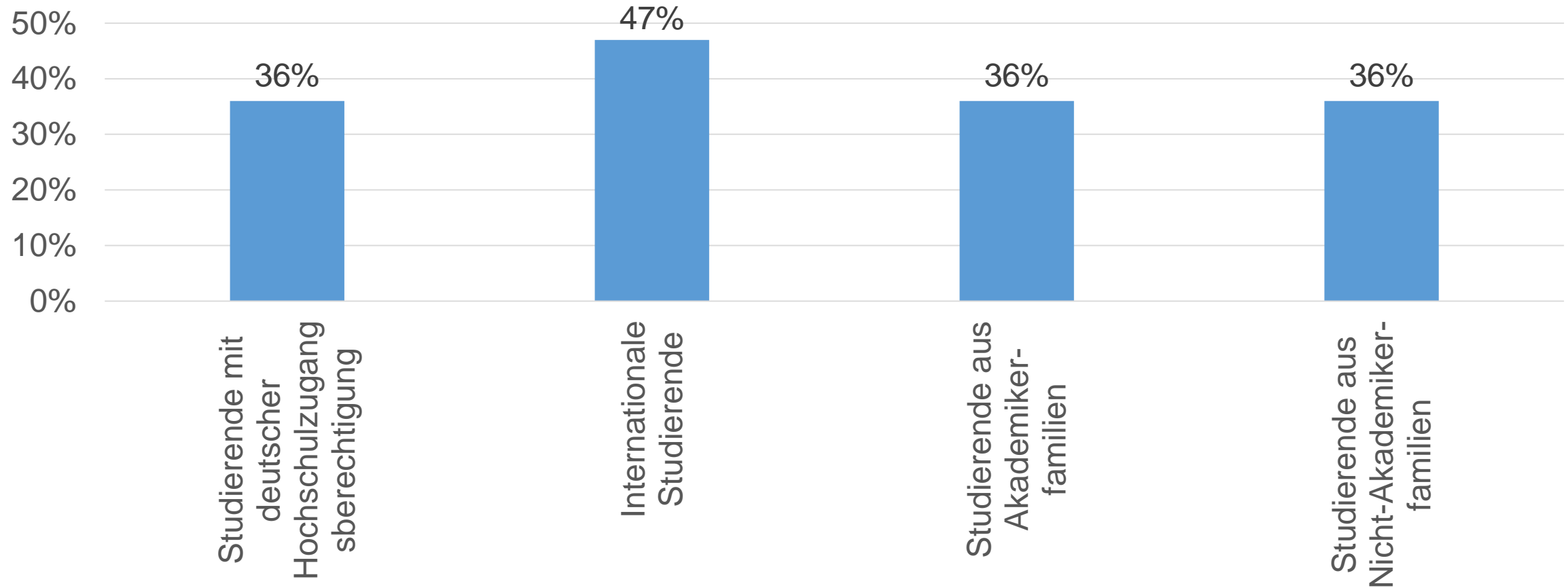
Besonders betroffene Personengruppen

- Studierende (unzureichend sozialversichert, prekäre Branchen)
- Ältere Beschäftigte mit Hinzuverdienst im Rahmen von Minijobs
- Beschäftigte in bestimmten Branchen (Hotel- und Gastgewerbe)
- Selbstständige
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Beschäftigte ohne Chance auf Homeoffice
- Frauen und Familien mit Kindern
- [Beruflich Pflegende]

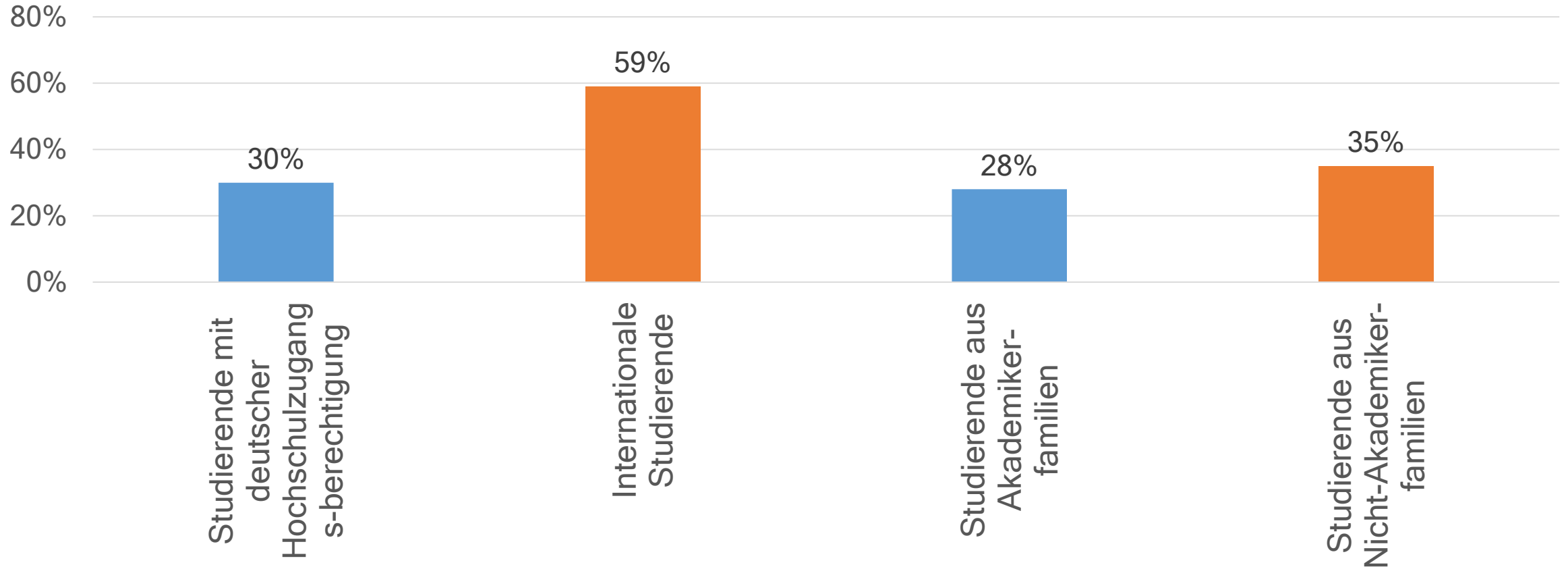
Armutsquote Studierender (Situation vor Corona)



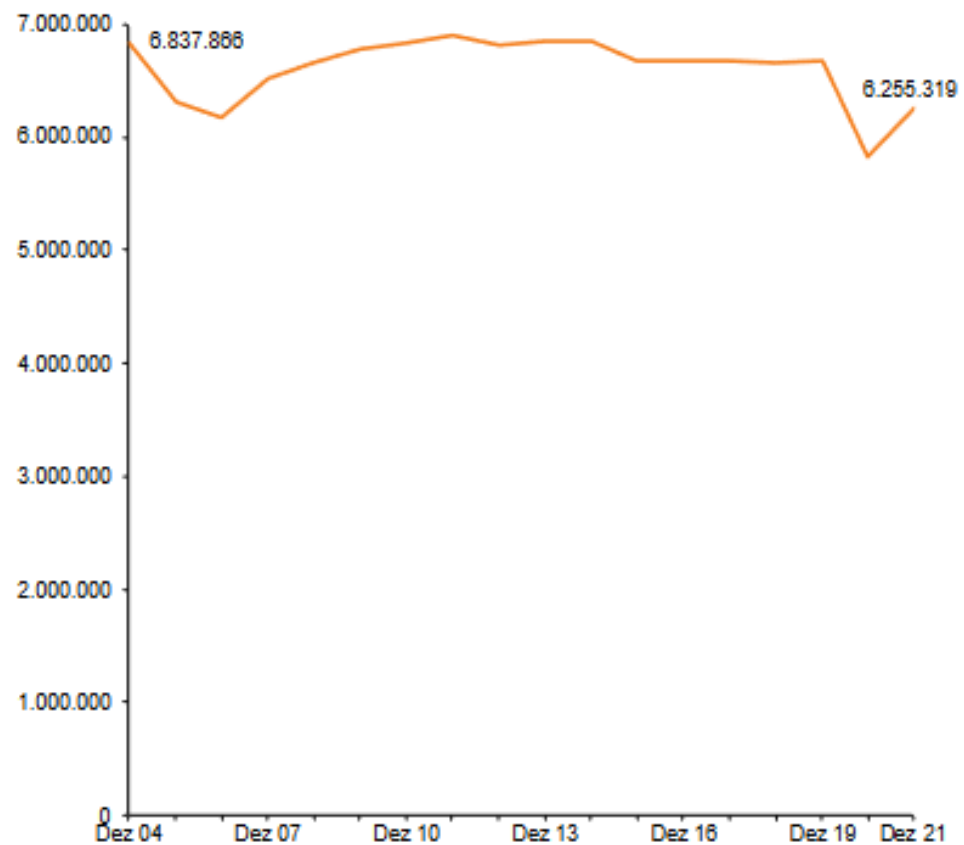
Pandemiebedingt verschlechterte Erwerbssituation



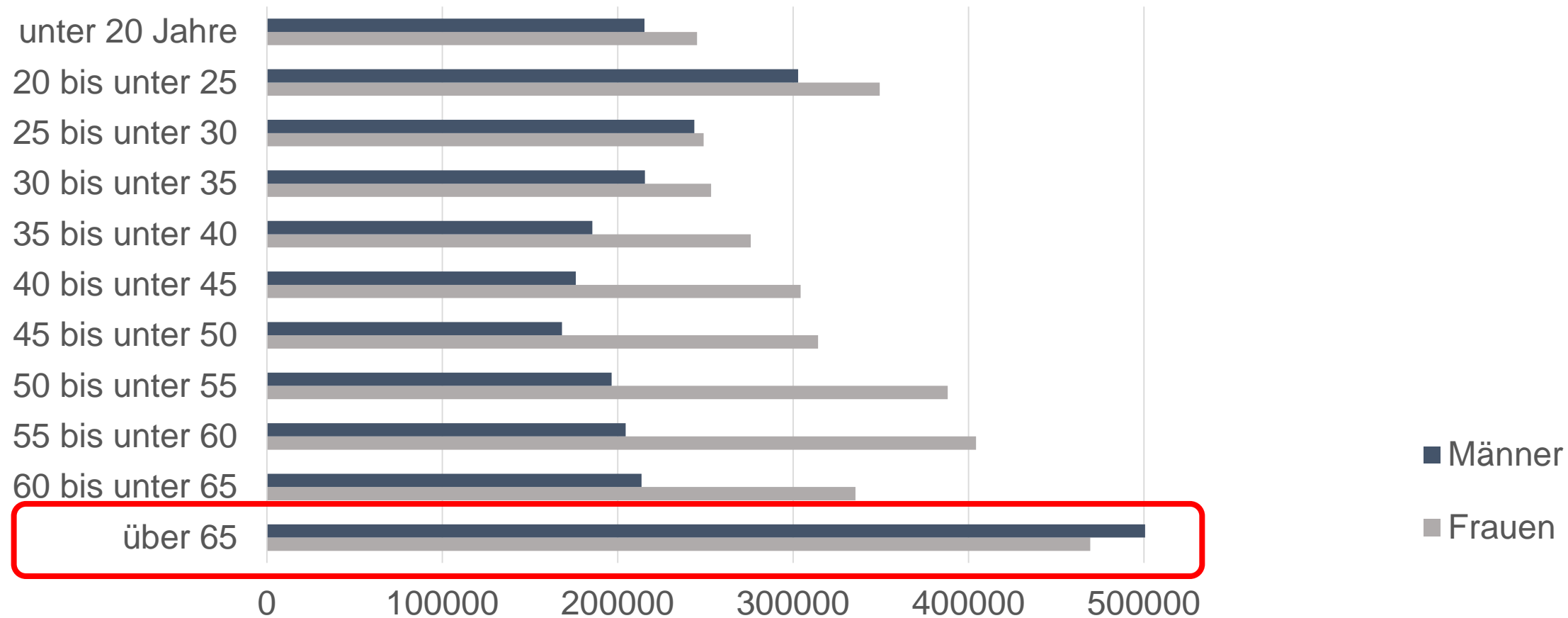
Verschlechterte Erwerbssituation der Eltern



Rückgang von Minijobs

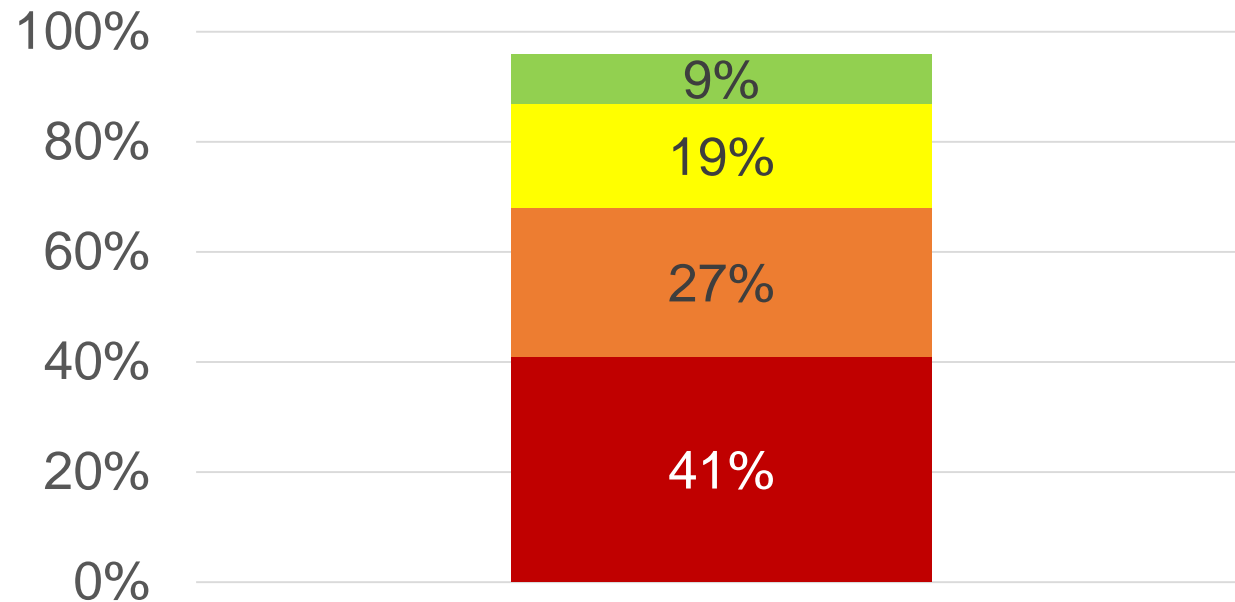


Minijobinhaber*innen



Hinzuverdienst von Rentner*innen

„... weil meine finanzielle Situation mich dazu zwingt“



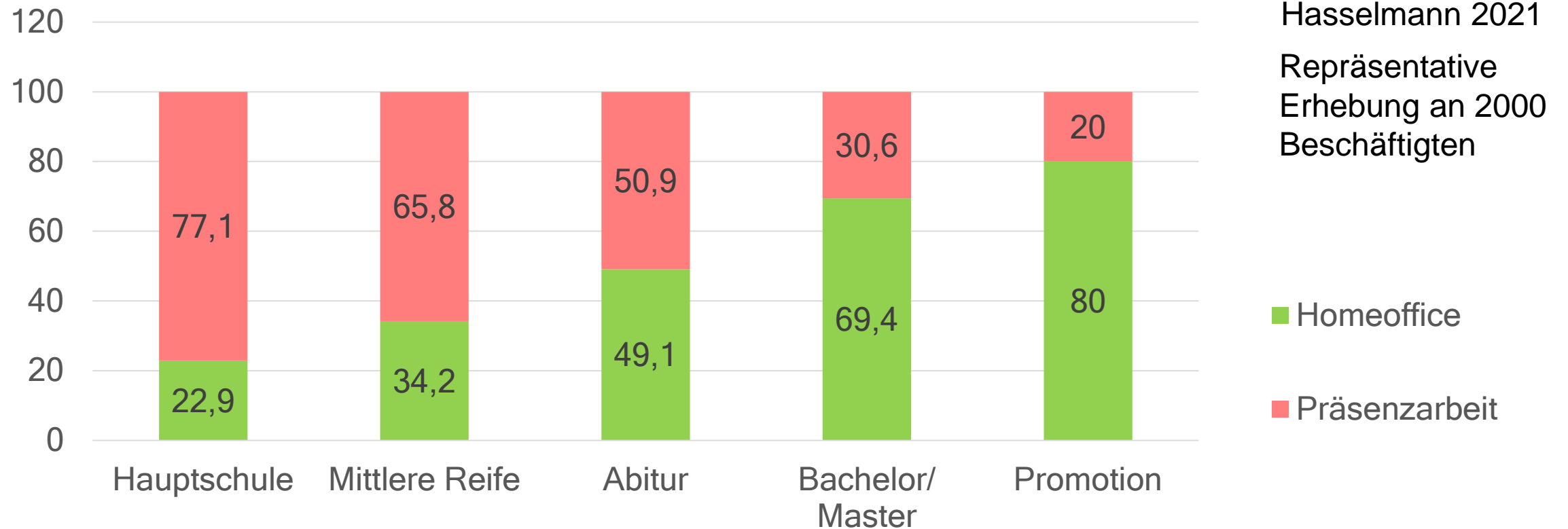
Einkommensquartile

- niedrigstes Quartil
- zweitniedrigstes Quartil
- zweithöchstes Quartil
- höchstes Quartil

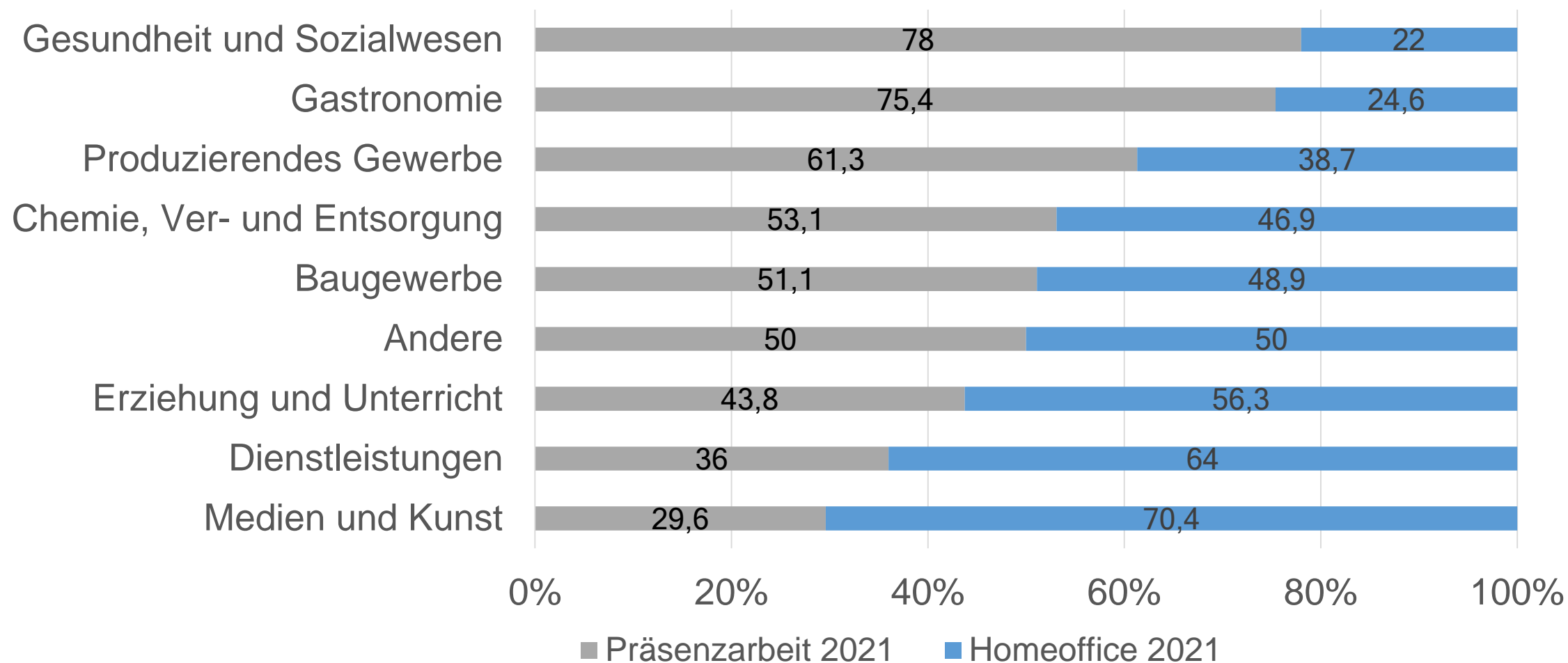
Arbeitsplatzverlust nach Einkommen

Personen mit hohem Einkommen		Personen mit geringem Einkommen
0%	Arbeitsplatzverlust (März -Juli 2020)	3%
51%	Chance auf Homeoffice mit flexiblen Arbeitszeiten	24%

Bildungsgrad und Homeoffice



Homeoffice nach Branchenzugehörigkeit

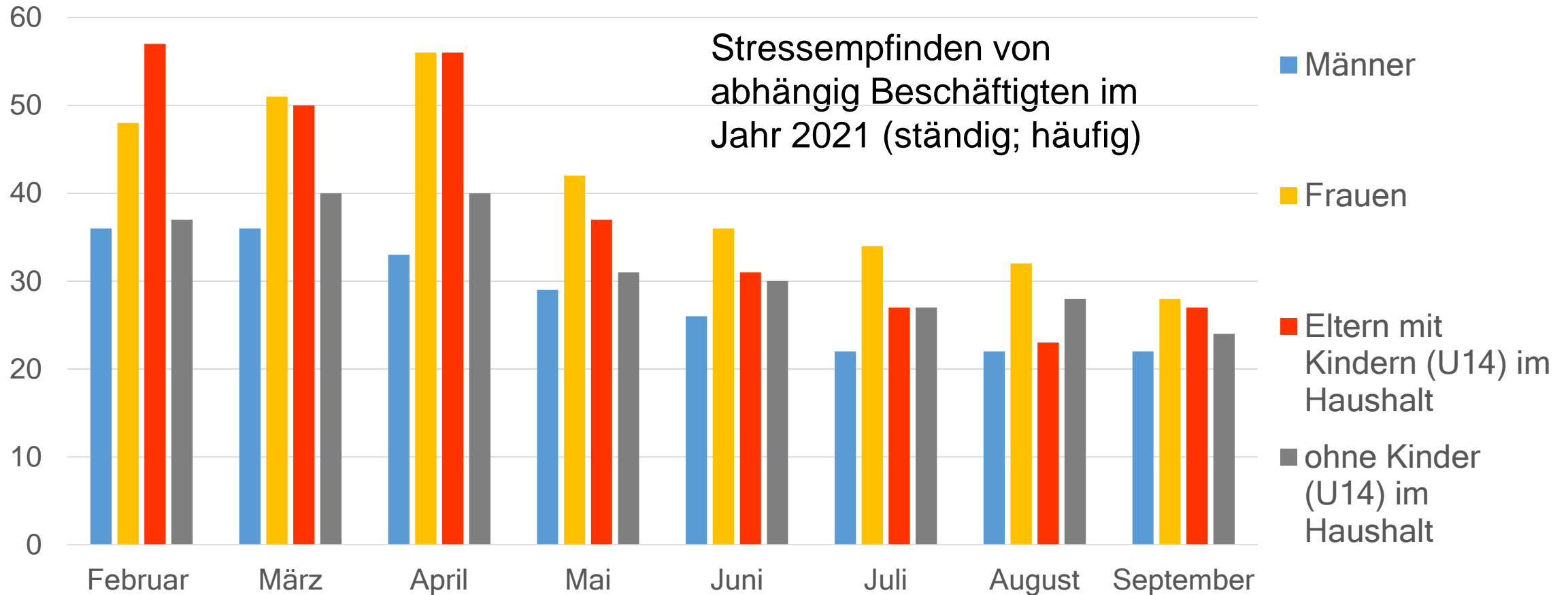


Selbstständige

49% berichteten zwischen Ende März und Anfang Juli 2020 von betrieblichen Einschränkungen oder einem bereits erfolgten oder sehr wahrscheinlichen Verlust ihres Arbeitsplatzes.

20% waren von finanziellen Risiken betroffen

Benachteiligung von Familien und Frauen

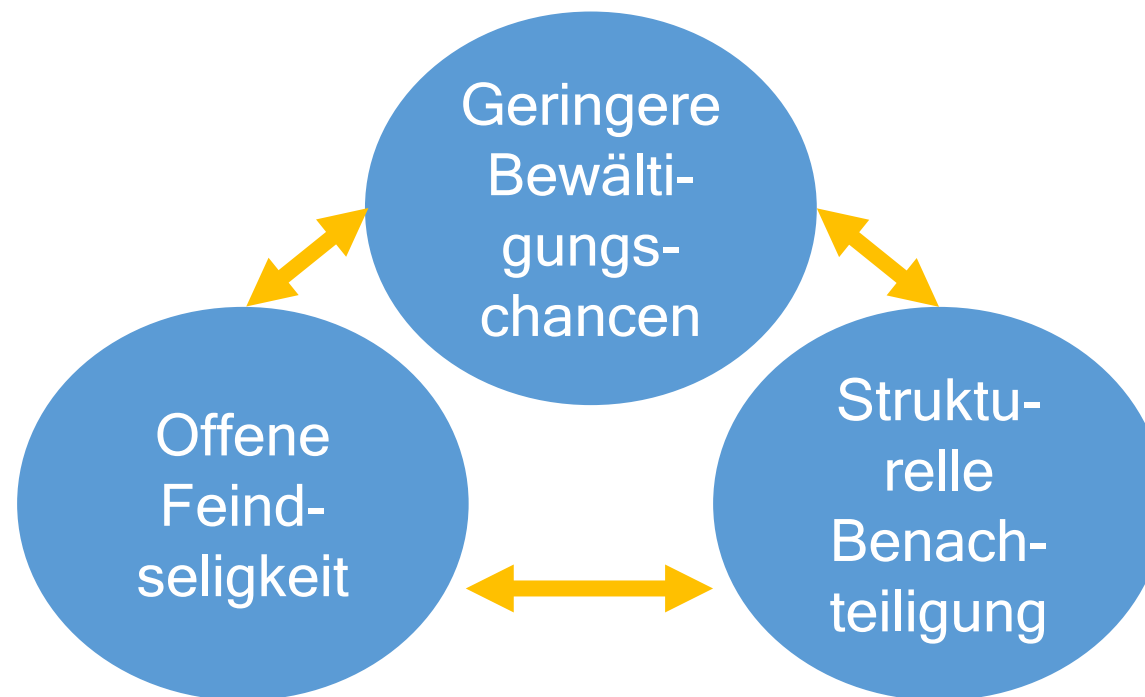


Zwischenfazit: Atypische Beschäftigung

- ... verbindet sich mit einem erhöhten Prekaritätsrisiko
- ... geht mit spezifischen Gesundheitsrisiken einher
- ... betrifft insbesondere ohnehin benachteiligte Menschengruppen
- ... kann Tendenzen gesellschaftlicher Spaltung und Desintegration verstärken
- ... verbindet sich mit weiteren Risiken (infolge von Krisen wie der Coronapandemie)

Prekarität als strukturelle Diskriminierung

Diskriminierung zeigt sich nicht nur in offener Feindseligkeit oder abschätzigen Bemerkungen, sondern auch in schlechteren Chancen



Handlungsimpulse für Gesundheitsförderung

- Gesundheitsförderung muss auf struktureller Ebene ansetzen und Chancengleichheit schaffen
- Subjektivierungstendenzen verlangen eine stärkere Verbindung von Arbeits- und Lebenswelten in der Prävention und GeFö
- Gesundheitsförderung muss sich mit Antidiskriminierungspolitik verbinden
- in Krisen muss sich Gesundheitsförderung mit ‚positiver Diskriminierung‘ für spezifische Gruppen verbinden

Aktuelle Ansätze struktureller Prävention

- Arbeitsschutzregelungen zur Gestaltung mobiler Arbeit (in Vorber.)
- Thematisierung von Basisarbeit (inqa) - dadurch gesellschaftliche Aufwertung
- Rechtliche Verankerung der Tarifautonomie für Solo-Selbstständige
- Aufnahme von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege in den Katalog des AGG
- ?

Literatur [1]

- Aust A. et al. (2018). Wer die Armen sind. Der Paritätische: Armutsbericht, Berlin.
- BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Bonin, H. et al. (2020). Forschungsbericht 549. Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS. <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>.
- Dörre K. (2006) Integration - Desintegration. APuZ 40/2006
- Frodermann C. et al. (2021). "Nine to five" war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert. IAB Forum, 20.07.21.

Literatur [2]

- Hasselmann O. (2021). Kurzbericht Sonderauswertung 2021: New Work & Führung. Berlin iga,
- Hünefeld, L. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Beschäftigung. Dortmund et al.: BAuA.
- Hünefeld, L. (2018). Atypische Beschäftigung und psychische Gesundheit. In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin: ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention, Volume 53, (12), 32-37, Projektnummer: F 2353
- Minijobzentrale (2021). Vierter Quartalsbericht 2021. Essen: MJZ.
- Schmucker, R. (2022). Arbeit, Gesundheit und Gerechtigkeit - auch in Cronona-Zeiten. Betriebliche Prävention (1): 23-27

Literatur [3]

- Schröder, T. (2018). Tlearbeit und mobiles Arbeiten - Chancen und Risiken. Präsentation auf der Herbstveranstaltung des LAK Bremen „Arbeit in Bewegung -29.11.2018. BAuA. Zugriff am 22.07.2021 unter https://www.lak.bremen.de/sixcms/media.php/13/Praesentation%20BAuA_Tlearbeit%20u%20mobile%20Arbeit.pdf.
- Statistisches Bundesamt (2022).
- WZB / SOEP (2021). Datenreport 2021. <https://www.wzb.eu/de/publikationen/datenreport/datenreport-2021-ein-sozialbericht-fuer-die-bundesrepublik-deutschland>