Beiträge zur Arbeitspsychologie
Herausgegeben von Pierre Sachse und Eberhard Ulich
14

Lisa Hopfgartner

Ist Prävention für die Arbeit 4.0 noch zeitgemäß?

Arbeitsschutz und die derzeitige Praxis betrieblicher Prävention im Kontext von Arbeit 4.0

PABST

Lisa Hopfgartner, PhD

Lisa Hopfgartner studierte Erziehungswissenschaften und Psychologie an der Universität Innsbruck. 2019 promovierte sie bei Prof. Jürgen Glaser und Prof. Pierre Sachse in Arbeits- und Organisationspsychologie, seither arbeitet sie als Universitätsassistentin (Post-Doc) am Institut für Psychologie der Universität Innsbruck wo sie zum Thema Arbeit und Gesundheit forscht. Ein Forschungsschwerpunkt von Lisa Hopfgartner ist prekäre Beschäftigung und deren Auswirkung auf Gesundheit und arbeitsbezogenes Verhalten. Diesem Thema widmet sie auch in diesem Buch ein Kapitel. Seit 2015 ist Lisa Hopfgartner außerdem zertifizierte Arbeitspsychologin und seit 2016 zertifizierte Arbeits- und Organisationspsychologin. In dieser Funktion berät sie neben ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit Organisationen rund um die Themen betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung sowie betriebliche Prävention (Arbeits- und Gesundheitsschutz). Dabei ist ihr die Verbindung von Wissenschaft und Praxis besonders wichtig, denn keine gute Praxis kommt ohne Theorie aus und eine gute Theorie ist stets auf die Praxis bezogen.

Kontakt: Lisa Hopfgartner, PhD, Innrain 52f, 6020 Innsbruck, Austria
E-Mail: lisa.hopfgartner@uibk.ac.at

Beiträge zur Arbeitspsychologie
Band 14
herausgegeben von Pierre Sachse und Eberhard Ulich

Lisa Hopfgartner

Ist Prävention für die Arbeit 4.0 noch zeitgemäß?

Arbeitsschutz und die derzeitige Praxis betrieblicher Prävention im Kontext von Arbeit 4.0

Pabst Science Publishers · Lengerich

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.
Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Bildquelle Titelseite: pixabay.com

© 2019 Pabst Science Publishers, 49525 Lengerich, Germany

Printed in the EU by booksfactory.de

Print: ISBN 978-3-95853-547-3
eBook: ISBN 978-3-95853-548-0

Inhaltsverzeichnis

0 Einleitung ... 9
1 Studie 1: Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen (AM), Sicherheitsfachkräften (SFK) und ArbeitspsychologInnen (AP) ... 13
1.1 Einleitung ... 13
1.2 Theoretischer Hintergrund ... 14
1.3 Methode ... 17
1.3.1 Stichprobe ... 18
1.3.2 Erhebungsinstrumente ... 19
1.4 Ergebnisse ... 21
1.4.1 Berufliche Fehlbelastungen ... 21
1.4.2 Kooperation ... 22
1.4.3 Berufliche Identität und Befinden ... 24
1.5 Diskussion ... 26
1.5.1 Limitationen ... 29
1.5.2 Konklusion ... 30
2 Studie 2: ArbeitnehmerInnenschutz und betriebliche Prävention aus Sicht von ArbeitnehmerInnen (AN) und ArbeitgeberInnen (AG) ... 31
2.1 Einleitung ... 31
2.2 Theoretischer Hintergrund ... 32
2.3 Methode ... 33
2.3.1 Stichprobe ... 34
2.3.2 Erhebungsinstrumente ... 35
2.4 Ergebnisse ... 36
2.4.1 Betriebliche Prävention ... 36
2.4.2 Arbeitsplatzevaluierung und Evaluierung psychischer Belastungen ... 39
2.4.3 Tätigkeit der Präventivdienste ... 42
2.5 Diskussion ... 43
2.5.1 Limitationen ... 47
2.5.2 Konklusion ... 49
3 Studie 3: Arbeits- und Beschäftigungssituation von ArbeitspsychologInnen (AP) ... 50
3.1 Einleitung ... 50
3.2 Theoretischer Hintergrund ... 51
3.3 Fragestellungen und Hypothesen ... 53
3.4 Methode ... 56
3.4.1 Stichprobe ... 56
3.4.2 Erhebungsinstrumente ... 56
3.4.3 Datenanalyse ... 59
3.5 Ergebnisse ... 59
3.5.1 Unsicheres und undefiniertes Berufsbild ... 59
3.5.2 Vermittelnder Effekt von Rollenambiguität ... 60
3.5.3 Moderierender Effekt von Kooperation mit AM ... 61
3.5.4 Wahrgenommene Arbeitsfähigkeit ... 62
3.5.5 Vermittelnder Effekt von Arbeitsfähigkeit ... 63
3.5.6 Moderierender Effekt von Konkurrenz mit AM und SFK ... 63
3.6 Diskussion ... 64

3.6.1 Limitationen ... 67
3.6.2 Konklusion ... 68
4 Studie 4: Die „feinen“ Unterschiede zwischen Prekarität und Normalität – Entwicklung einer Skala zur Erfassung von arbeitsbezogenem Prekaritätserleben 70
4.1 Einleitung ... 70
4.2 Theoretischer Hintergrund ... 71
4.2.1 Begriffsbestimmung ... 72
4.2.2 Konzepte ... 73
4.3 Fünf Dimensionen prekärer Beschäftigung ... 80
4.3.1 Reproduktiv-materielle Dimension ... 81
4.3.2 Sozial-kommunikative Dimension ... 81
4.3.3 Rechtlich-institutionelle (Partizipations-) Dimension ... 82
4.3.4 Status- und Anerkennungsdimension ... 82
4.3.5 Sinnhaft-subjektbezogene Dimension ... 83
4.3.6 Reziprozität und Integration der fünf Dimensionen ... 83
4.4 Nomologisches Netzwerkmodell prekärer Beschäftigung ... 85
4.5 Methode ... 86
4.5.1 Entwicklung des Messinstrumentes (SEAP) ... 86
4.5.2 Datenerhebung ... 88
4.5.3 Stichprobe ... 88
4.5.4 Erhebungsinstrumente ... 89
4.5.5 Datenanalyse ... 92
4.6 Ergebnisse ... 92
4.6.1 Reliabilität ... 92
4.6.2 Faktorenstruktur ... 93
4.6.3 Konstruktvalidität ... 95
4.6.4 Kriteriumsvalidität ... 98
4.6.4.1 Arbeitsbezogenes Prekaritätserleben und Gesundheit ... 105
4.6.4.2 Arbeitsbezogenes Prekaritätserleben und arbeitsbezogenes Verhalten ... 107
4.7 Diskussion ... 110
4.7.1 Limitationen ... 120
4.7.2 Konklusion ... 123
5 Herausforderungen und Handlungsperspektiven für Prävention der Arbeit 4.0 ... 124
5.1 Implikationen ... 130
5.1.1 Wissenschaft ... 130
5.1.2 Betriebliche Praxis ... 133
5.1.3 Gesellschaft ... 138
5.2 Limitationen ... 140
6 Konklusion ... 141
Literaturverzeichnis ... 142
Gesetzliche Grundlagen und Normen ... 156

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Integratives arbeitspsychologisches Modell. 14
Abbildung 2. Rahmenmodell der Studie 1..... 15
Abbildung 3. Überblick über die Fehlbelastungen der Berufsgruppen. 22
Abbildung 4. Wahrnehmung von Konkurrenz zwischen AM, SFK und AP..... 24
Abbildung 5. Psychisches Wohlbefinden der Berufsgruppen. 24
Abbildung 6. Subjektive Bewertung der derzeitigen Arbeitsfähigkeit..... 24
Abbildung 7. Wahrnehmung der beruflichen Identität und des Befindens. 25
Abbildung 8. Rahmenmodell der Studie 2..... 32
Abbildung 9. Jährlich in Prävention investierte Zeit. 36
Abbildung 10. Angemessenheit der gesetzlichen Präventionszeit. 37
Abbildung 11. Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. 38
Abbildung 12. Messung der Wirksamkeit von Prävention..... 38
Abbildung 13. Verantwortung für den ArbeitnehmerInnenschutz. 39
Abbildung 14. Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung. 40
Abbildung 15. Bewertung der Evaluierung psychischer Belastungen. 41
Abbildung 16. Bewertung der Kooperation zwischen AM, SFK und AP..... 43
Abbildung 17. Rahmenmodell der Studie 3..... 51
Abbildung 18. Rahmenmodell der Studie 4..... 71
Abbildung 19. Überblick über Konzepte prekärer Beschäftigung. 75
Abbildung 20. Konzepte und Kriterien für prekäre Beschäftigung im Vergleich..... 78
Abbildung 21. Fünf Dimensionen prekärer Beschäftigung. 80
Abbildung 22. Kriterien prekärer Beschäftigung in den fünf Dimensionen. 84
Abbildung 23. Nomologisches Netzwerkmodell prekärer Beschäftigung. 85
Abbildung 24. Wohlbefinden und Somatik bei arbeitsbez. Prekaritätserleben. 107
Abbildung 25. OCB und Devianz bei arbeitsbez. Prekaritätserleben..... 109
Abbildung 26. Rahmenmodell für Prävention 4.0. 128

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Überblick über die verwendeten Indizes und Skalen. 21
Tabelle 2. Items des Indexes „unsicheres und undefiniertes Berufsbild“. 58
Tabelle 3. Items des Indexes „Kooperation mit AM“. 58
Tabelle 4. Items des Indexes „Konkurrenz mit AM und SFK“. 58
Tabelle 5. Mittelwerte, Standardabweichungen, Reliabilitäten und Korrelationen..... 60
Tabelle 6. Mediationsanalyse..... 61
Tabelle 7. Moderationsanalyse. 61
Tabelle 8. Konditionaler indirekter Effekt in Abhängigkeit des Moderators. 62
Tabelle 9. Mittelwerte, Standardabweichungen, Reliabilitäten und Korrelationen..... 62
Tabelle 10. Mediationsanalyse..... 63
Tabelle 11. Moderationsanalyse. 64
Tabelle 12. Interne Konsistenz für die Gesamtskalen und die fünf Dimensionen. 93
Tabelle 13. Fit-Indizes der konfirmatorischen Faktorenanalysen. 94
Tabelle 14. Mustermatrix der PCA für die Antwortskala Zustimmung. 94
Tabelle 15. Mustermatrix der PCA für die Antwortskala Beanspruchung..... 95
Tabelle 16. Korrelationen SEAP-Dimensionen (Zustimmung) mit Proxy-Maßen. 96
Tabelle 17. Korrelationen SEAP-Dimensionen (Beanspruchung) mit Proxy-Maßen.. 97
Tabelle 18. Korrelationen demographischer Variablen mit SEAP. 98
Tabelle 19. Korrelationen demographischer Variablen mit SEAP. 100
Tabelle 20. Korrelationen SEAP mit Gesundheit und Arbeitsverhalten. 101
Tabelle 21. Inkrementelle Validität für psychisches Wohlbefinden. 102
Tabelle 22. Inkrementelle Validität für somatische Beschwerden. 102
Tabelle 23. Inkrementelle Validität für OCBO. 103
Tabelle 24. Inkrementelle Validität für OCBI. 103
Tabelle 25. Inkrementelle Validität für DEVO. 104
Tabelle 26. Inkrementelle Validität DEVI. 105
Tabelle 27. Korrelationen der SEAP (Zustimmung) mit Gesundheit. 106
Tabelle 28. Korrelationen der SEAP (Beanspruchung) mit Gesundheit. 106
Tabelle 29. Korrelationen der SEAP (Zustimmung) mit Arbeitsverhalten. 108
Tabelle 30. Korrelationen der SEAP (Beanspruchung) mit Arbeitsverhalten..... 108
Tabelle 31. Herausforderungen & Handlungsperspektiven für Prävention 4.0..... 136

0 Einleitung

In der Geschichte der Menschheit führten Umbrüche und Revolutionen immer wieder zu Kontroversen, die einerseits positive gesellschaftliche Entwicklungen anstießen, andererseits zu großer Verunsicherung, Angst und Abwehr führten, da sie bestehende Systeme bedrohten oder gar zerschlugen. In Bezug auf die Arbeitswelt ist hierbei vor allem die mit der Erfindung der Dampfmaschine im 18. Jahrhundert beginnende industrielle Revolution zu nennen, die sich im 19. Jahrhundert von England ausgehend über Gesamteuropa bis in die Vereinigten Staaten von Amerika flächendeckend ausbreitete und zu einer grundlegenden Umwälzung der Arbeits- und Lebensbedingungen führte (u.a. Kiesewetter, 1993). Vorher weitverbreitete Arbeits- und Lebensformen (z.B. Subsistenzwirtschaft; Groh, 1988) sowie Wirtschaftszweige (z.B. Agrarwirtschaft) verloren an Bedeutung oder begannen sich aufzulösen und an deren Stelle traten neue Formen zu arbeiten und zu leben (z.B. Lohnarbeit in zunehmend markwirtschaftlichen Wirtschaftssystemen; Luhmann, 1988). Kennzeichnend für die Industrialisierung waren dabei: Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben durch Verlagerung der Erwerbsarbeit von Heimarbeit oder kleineren Handwerksbetrieben in größere Produktionsstätten bzw. Fabriken; Arbeitsteilung und Ausführung von monotonen (Routine-) Tätigkeiten sowie Hantieren mit teilweise gesundheitsschädlichen und gefährlichen chemischen, physikalischen Stoffen (z.B. Stahlindustrie). In der Gesellschaft etablierte sich das „Breadwinner-Model“, wobei Männer durch bezahlte Erwerbsarbeit für die Ernährung der Kernfamilie sorgten, während Frauen die unbezahlte Haushaltsarbeit verrichteten und für die Kindererziehung verantwortlich waren. Aus dieser traditionellen Teilung von Erwerbs- und Haushaltsarbeit resultierte das klassische (männliche) Normalarbeitsverhältnis als dominante und erstrebenswerte Arbeitsform, gekennzeichnet durch Vollzeittätigkeit mit gesichertem Einkommen, unbefristetem Arbeitsvertrag, Integration in Sozialsysteme (Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung), Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen sowie Weisungsgebundenheit für ArbeitnehmerInnen (Definitionskriterien nach Mückenberger, 1985, 2007, 2010). Im Zuge der Industrialisierung entstanden zahlreiche neue Arbeitsplätze und Industriezweige, auf die die Bevölkerung fortan angewiesen war, die jedoch für viele Menschen auch eine Chance zu mehr Wohlstand boten. Die sinkende Bedeutung traditioneller, räumlich verstreuter Arbeitsformen führte zu einer Konzentration der Lebensräume um große Industriezentren herum, wo Arbeit zu finden war. Aufgrund des Überhangs an verfügbarer Arbeitskraft mussten die Lohnarbeiter oftmals widrige Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen. Aus dieser Zeit stammen daher auch die Gründung von Gewerkschaften und deren fortwährende Bestrebungen, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, die sich in verschiedenen gesetzlichen Sicherheits- und Schutzbestimmungen manifestierten (u.a. Arbeitszeitregelungen, ArbeitnehmerInnenschutz, Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz, Kündigungsschutz, Kollektivverträge, Mutterschutzgesetz etc.).

Nach einer durch Fordismus und Taylorismus charakterisierten „zweiten industriellen Revolution“ zu Beginn des 20. Jahrhunderts befindet sich die Arbeitswelt seit den 1970er Jahren in einem dritten Umwälzungsprozess, der sog. Digitalisierung bzw. der digitalen Transformation. Diese wurde getragen durch die massenhafte Verbreitung von Halbleiterelektronik und des dadurch ermöglichten Einzugs von Informations- und

Kommunikationstechnologie in die Arbeitswelt. Die digitale Transformation schreitet gegenwärtig in einer zweiten Phase voran, bei der vornehmlich die Einbindung physischer Objekte in globale Daten- und Kommunikationsnetze („Internet der Dinge", „Industrie 4.0"; Hirsch-Kreinsen, 2018) im Vordergrund steht. Der gegenwärtige fundamentale Wandel ist laut Eichhorst und Buhlmann (2015) gekennzeichnet durch vier zentrale Triebkräfte: Technologischer Fortschritt, Globalisierung, demographischer Wandel sowie institutioneller Wandel. An technologischen Entwicklungen, die zu einem tiefgreifenden Wandel der Arbeitswelt beitragen und bereits beigetragen haben, ist neben den erwähnten Informations- und Telekommunikationstechnologien vor allem die zunehmende Automatisierung und Robotik sowie in jüngerer Zeit die künstliche Intelligenz zu nennen. Die Globalisierung ermöglicht einerseits die Vernetzung und Kooperation von Unternehmen und Arbeitskräften auf der ganzen Welt unabhängig von Raum und Zeit, andererseits steigt durch die Öffnung der globalen Märkte auch der Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck. Der demographische Wandel stellt eine weitere Herausforderung für die Zukunft der Wirtschaft dar, denn durch die alternde Bevölkerung verringert sich zunehmend das Arbeitskräftepotenzial und eine Mobilisierung, Weiterqualifizierung und Gesunderhaltung von Arbeitskräften scheint unausweichlich. In der zunehmenden Frauenerwerbsquote wird dieser Wandel seit längerem deutlich, wodurch das vormals vorherrschende „Breadwinner-Modell" an Bedeutung verliert. War es in den Nachkriegszeiten ein Ausdruck von Wohlstand, wenn Frauen sich zu Hause um Kinder und Haushalt kümmern konnten und die Familie nicht mehr (wie in Kriegszeiten) durch eigene Erwerbstätigkeit miternähren mussten, so steht Frauenerwerbsarbeit heute für Unabhängigkeit und die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Andererseits sind viele Frauen auch wieder gezwungen einen Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten, um die Familie ernähren oder den Lebensstandard halten zu können. Auf institutioneller Ebene bedeutet der Wandel, dass Unternehmen ihre Geschäftsprozesse und -strukturen in kürzeren Zyklen an veränderte Rahmenbedingungen anpassen müssen, was für Arbeitende u.a. zunehmende Flexibilitätsanforderungen (Höge, 2011) und Entgrenzung von Arbeit (Glaser & Palm, 2016) bedeutet. Unter Entgrenzung versteht Sauer (2012) den „Prozess der Erosion von institutionellen und motivationalen Grenzziehungen […], die für die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit in der Nachkriegszeit in Deutschland und anderen entwickelten kapitalistischen Staaten strukturprägend waren" (S. 4). So stehen dem Normalarbeitsverhältnis zunehmend unterschiedlichste Formen atypischer Beschäftigung (u.a. Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen) gegenüber. Obwohl das Normalarbeitsverhältnis nach wie vor die dominierende Arbeitsform in Österreich darstellt (Statistik Austria, 2018), ist seit den 1970er Jahren eine zunehmende Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und damit einhergehend eine Zunahme flexibler Erwerbsformen zu beobachten. Diese flexiblen, atypischen Erwerbsformen gehen aber mit Entsicherung und Prekarisierung einher (Sauer, 2005), denn soziale Sicherheits- und Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen wurden auf Grundlage des Normalarbeitsverhältnisses etabliert, die für viele atypische oder flexible Arbeitsverhältnisse nicht oder nur in eingeschränktem Umfang gelten.

Deutlich wird der Wandel der Arbeitswelt, wenn Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit genauer betrachtet werden. Einerseits ist seit den 1970er

Jahren eine äußerst positive Entwicklung im Bereich der Arbeitssicherheit zu verzeichnen, die sich vor allem in den rückläufigen Arbeitsunfallstatistiken niederschlägt. Andererseits stiegen arbeitsbedingte psychische Belastungen in der Vergangenheit deutlich an und stellen inzwischen die Hauptursache für Frühpensionierungen dar (u.a. Leoni, 2014a; Leoni & Böhmer, 2018). Dieser Befund kann einerseits als ein Beleg dafür gelten, dass sich die Arbeitsgesellschaft von einer Produktions- hin zu einer Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft (Tertiarisierung, Jacobsen, 2018) gewandelt hat, in der sicherheitstechnische Aspekte keine zentrale Gefährdung mehr darstellen. Andererseits belegt der Rückgang an Arbeitsunfällen die Wichtigkeit und Wirksamkeit des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Obwohl der Wandel der Arbeit erkennbar ist, liegt der Schwerpunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach wie vor auf der Sicherheitstechnik sowie auf dem (physischen) Gesundheitsschutz: So sind laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in der Praxis vor allem sog. Präventivfachkräfte, d.h. Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen, zuständig. Wie sich die Herausforderungen des technologischen Fortschritts, der Globalisierung sowie des demographischen und institutionellen Wandels in der Arbeit der Präventivfachkräfte zeigen und wie sie mit dem Wandel von physischen zu psychischen Gefährdungen umgehen, ist weitgehend unklar. Obwohl gesetzlich nicht explizit vorgeschrieben, sind ArbeitspsychologInnen[1] als ExpertInnen für arbeitsbezogene psychische Belastungen vermehrt in der betrieblichen Prävention gefragt und gefordert. Inwiefern oder ob sich ArbeitspsychologInnen in der Zukunft etablieren können und welchen Stellenwert sie für den Arbeit- und Gesundheitsschutz in Österreich jetzt schon haben, ist ebenso weitgehend unbekannt. Gerade in Zeiten des Umbruchs und Wandels werden viele Weichen für die Zukunft gestellt. Eine Auseinandersetzung mit dieser Frage ist für die Zukunft der arbeitenden Bevölkerung, sowie der Gesellschaft als Ganzes unumgänglich.

Ähnlich wie zu Zeiten der industriellen Revolution, drohen bestehende soziale Standards sich teilweise oder gänzlich aufzulösen, da die digitale Transformation neue Arbeits- und Lebensformen hervorbringt, auf die die bestehenden Standards nicht oder nur unzureichend anwendbar sind. Wo dies geschieht, ist eine Anpassung der Standards vonnöten. Da die Tätigkeit von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und (in jüngerer Zeit) ArbeitspsychologInnen eine direkte Folge der Entwicklung von betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsstandards ist, verfolgt dieses Buch einen *bottom-up*-Ansatz, ExpertInnen für sichere und gesunde Arbeit zu ihren Arbeitsbedingungen zu befragen und daraus Empfehlungen für die Anpassung bestehender Regelungen zu entwickeln (vgl. Studie 1 in Kap. 1). Um ein vollständigeres Bild über die Praxis der Prävention und Gesundheitsförderung in österreichischen Unternehmen zu erhalten, wurde zudem die Perspektive der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen – als Zielpersonen von bzw. Verantwortliche für betriebliche Prävention – miteinbezogen (vgl. Studie 2 in Kap. 2). Da in der heutigen Arbeitswelt vor allem psychische Belastungen zunehmen, kann der Arbeitspsychologie als Disziplin eine prominente

[1] Zur besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit, wird im Text fortlaufend von „ArbeitspsychologInnen“ gesprochen, gemeint sind mit diesem Begriff jedoch stets „Arbeits-, Organisations- und WirtschaftspsychologInnen“.

Rolle bei der Aufgabe zukommen, psychische Gefährdungen einzudämmen und die Gesundheit der Arbeitenden zu fördern. ArbeitspsychologInnen sind gegenwärtig im ArbeitnehmerInnenschutz jedoch kaum etabliert. Aus diesen Gründen wurde der Markt-, Beschäftigungs- und Arbeitssituation von ArbeitspsychologInnen sowie deren Kooperation und Konkurrenz mit den etablierten Disziplinen der Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit eine separate Untersuchung gewidmet (vgl. Studie 3 in Kap. 3). Weiteres Potenzial für eine Anpassung bestehender Regelungen des ArbeitnehmerInnenschutzes ergibt sich aus der Frage, inwiefern betriebliche Prävention in einer digitalisierten Arbeitswelt überhaupt wirksam sein kann, wenn immer mehr atypisch Beschäftigte zeitlich und örtlich ungebunden und zudem befristet für verschiedenste Unternehmen Aufträge erledigen und damit von präventiven Maßnahmen möglicherweise nur gelegentlich oder gar nicht profitieren können. Ebenso unklar ist das Prekarisierungsrisiko, das mit den zunehmenden atypischen Beschäftigungsformen einhergeht. Diese Ungewissheiten gaben schließlich den Anstoß zur Entwicklung eines Messinstruments zur Erfassung von arbeitsbezogenem Prekaritätserleben, welches in einer Validierungsstudie einer ersten empirischen Prüfung unterzogen wurde (vgl. Studie 4 in Kap. 4). Das Fragebogeninstrument subsumiert wesentliche theoretische Konzeptionen der soziologischen Forschung und enthält u.a. Bezüge zur betrieblichen Prävention, die bei der Beantwortung der oben aufgeworfenen Fragen hilfreich sein können. Die übergreifende Diskussion löst sich von den empirischen Studien und nimmt eine Metaperspektive auf das Thema Prävention und Arbeit 4.0 ein. Dabei werden Chancen sowie Risiken einer Arbeitswelt 4.0 und daraus resultierende Herausforderungen für Prävention 4.0 diskutiert. Erste Handlungsempfehlungen für Prävention 4.0 werden abschließend für die Wissenschaft, die betriebliche Praxis und die Gesellschaft vorgestellt.

1 Studie 1: Bestandsaufnahme der Arbeitssituation von ArbeitsmedizinerInnen (AM), Sicherheitsfachkräften (SFK) und ArbeitspsychologInnen (AP)

1.1 Einleitung

Eine Vielzahl an wissenschaftlichen Studien hat sich dem Thema Prävention und Gesundheitsförderung gewidmet. Mittlerweile gibt es auch schon wissenschaftliche Evidenz für die Wirksamkeit und den Nutzen von präventiven Maßnahmen (z.B. Helmeinstein et al., 2004; Pieper, Schröer, Haupt, & Kramer, 2015; Sockoll, Kramer & Bödeker, 2008). Obwohl sich die Wissenschaft mit dem Thema Gesundheit und Arbeit unter verschiedensten Blickwinkeln umfassend beschäftigt hat, ist die Arbeitssituation jener Personen, deren Aufgabe es ist, für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen im Betrieb zu sorgen, bislang wenig beachtet worden. Zu nennen sind hier allen voran *ArbeitsmedizinerInnen (AM) Sicherheitsfachkräfte (SFK),* und *ArbeitspsychologInnen (AP)*. Eine Studie im Auftrag der Bundesarbeitskammer (BAK) und der Berufsgruppenvertretungen untersuchte die Arbeitssituation und Kooperation von AM, SFK und AP in Österreich unter dem gegenwärtigen Wandel der Arbeitswelt.[2]

In Österreich fehlen wissenschaftliche Arbeiten, die sich auf die Tätigkeit von Präventiv(fach)kräften fokussieren. Aus diesem Grund wurde die Literaturrecherche auf deutschsprachige wissenschaftliche Arbeiten ausgeweitet. Vor allem zur Tätigkeit, den Aufgaben und der beruflichen Rolle von AM gibt es in Deutschland einige Studien und Berichte (Barth, Glomm & Wienhold, 2000; Barth, Hamacher & Eickholt, 2014; Kliemt & Voullaire, 2003; Kliemt et al., 2003). In dieser Studie wurde nicht nur die Arbeitssituation und berufliche Rolle untersucht, ein Fokus wurde auch auf die berufliche Identität sowie das Befinden der Präventivkräfte gelegt. In der Sifa-Langzeitstudie (Hamacher, Lenartz, Riebe, Trimpop & Höhn, 2013) wurde über einen Zeitraum von acht Jahren die Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit in Deutschland untersucht. Die Ergebnisse machen deutlich, dass Kooperation unter Präventivkräften für wirkungsvolle Prävention wichtig ist. Eine Zusammenarbeit ist auch in Anbetracht der Tatsache wichtig, dass Wissensdefizite zum Thema psychische Belastungen und massive Nachwuchsprobleme in der arbeitsmedizinischen Betreuung bestehen. Auf eine ähnliche Situation kann auch in Österreich geschlossen werden (Klien, 2014; Waclawiczek, Duscheck & Katstaller, 2014). Da gelingende Kooperation im Präventionsprozess eine Schlüsselrolle darzustellen scheint, wurde diesem Thema in der Studie besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Präventivkräfte sind in ihrer Tätigkeit außerdem allgemeinen und spezifischen Belastungen ausgesetzt, wie z.B.

[2] Das Projekt „Bestandsaufnahme der Arbeitssituation der ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen in Österreich“ wurde von der Bundesarbeitskammer (BAK), der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (ÖGA), dem Verband Österreichischer Sicherheits-Experten (VÖSI), dem Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen (BÖP) sowie der Gesellschaft kritischer Psychologinnen (GkPP) beauftragt und finanziell unterstützt. Die Studie wurde bereits mehrfach publiziert, Teile aus diesen Publikationen sind in dieses Werk eingeflossen.

Schweigepflicht, Erwartungen von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite, Dokumentationsarbeiten etc. (Seyfriedsberger, 2014).

1.2 Theoretischer Hintergrund

In dieser Arbeit wurde die Arbeitssituation in Anlehnung an ein arbeitspsychologisches Modell zur differenzierten Analyse verschiedener Arbeitstätigkeitsmerkmale untersucht (Lernanforderungen, Ressourcen, Stressoren; Glaser & Herbig, 2012; vgl. Abbildung 1). Merkmale werden dem Modell zufolge als Stressoren (= Fehlbelastungen) bezeichnet, wenn sie die Tätigkeitsausführung behindern, nur geringes Lern- oder Entwicklungspotenzial beinhalten und sich negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirken (= Fehlbeanspruchung). Demgegenüber bergen Lernanforderungen Potenziale, die Lernprozesse in Gang setzen und Motivation, Zufriedenheit, Kreativität, Engagement, Kompetenz sowie Leistung hervorrufen, auch wenn sie kurzfristig als beanspruchend empfunden werden können (Glaser, Seubert, Hornung & Herbig, 2015). Den Ressourcen kommt in dieser Dreiteilung eine besondere Funktion zu, denn sie entfalten für sich genommen zwar keine gesundheitsförderliche Wirkung, erleichtern aber die Bewältigung von herausfordernden Lernanforderungen und helfen negative Wirkungen von Stressoren zu dämpfen. Das Modell integriert den Belastungs-Beanspruchungsgedanken (Rohmert & Rutenfranz, 1975; ÖNORM EN ISO 10075-1), wonach sowohl Belastungen (als auf das Individuum einwirkende Faktoren) als auch Beanspruchungen (als Auswirkungen der Belastungen auf das Individuum) per se neutral zu verstehen sind. So können Belastungen in Form von Fehlbelastungen als Stressor wirken und Fehlbeanspruchungen hervorrufen, oder aber in Form von anregenden Herausforderungen als Lernanforderungen wirken und förderliche Entwicklungen bedingen. Zudem integriert dieses Modell eine Reihe von bekannten arbeitspsychologischen Modellen und Theorien (u.a. Handlungsregulation, Hacker & Sachse, 2014; Job-Demand-Control, Karasek, 1979; Job-Demands-Ressources, Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) und stellt damit eines der umfangreichsten arbeitspsychologischen Modelle dar.

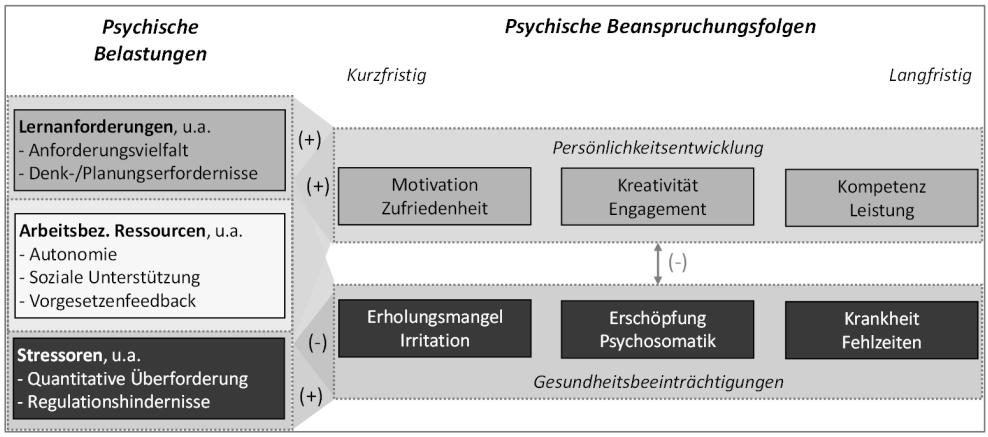

Abbildung 1. Integratives arbeitspsychologisches Modell nach Glaser & Herbig (2012); graphische Darstellung angelehnt an Seubert (2017).

Gemäß diesem Modell könnte in dieser Studie die Kooperation mit KollegInnen als Ressource fungieren, sofern die Zusammenarbeit als angemessene soziale Unterstützung zur Bewältigung arbeitsbezogener Herausforderungen wahrgenommen wird. Ebenso kann das Vorhandensein einer positiven beruflichen Identität eine Ressource darstellen, indem die positive Identifikation mit dem Beruf hilft, die eigenen Kompetenzen effektiv zur Bewältigung der Lernanforderungen einzusetzen. Andererseits könnte der Prozess des Aufbaus der beruflichen Identität zu den Lernanforderungen gezählt werden, wenn der Beruf an sich noch relativ neu ist, wie es bei AP der Fall ist, oder die jeweilige Person gerade in den Beruf einsteigt. Dann könnte z.B. das Ausfüllen der beruflichen Rolle als herausfordernde Aufgabe wahrgenommen werden, die jedoch letztlich nach erfolgreicher Bewältigung zu Motivation, Arbeitszufriedenheit, Kompetenz, Leistung usw. führt. Schwierigkeiten bei der Erfolgsmessung von Interventionen oder Problemen bei der Durchsetzung von Veränderungen kommt dem Modell zufolge die Funktion eines Stressors zu, wenn benötige Informationen zur Erfolgsmessung von betrieblicher Prävention auf Individuums- und Unternehmensebene und in weiterer Folge zur Legitimierung der Notwenigkeit von Präventionsmaßnahmen fehlen.

Da die Studie sehr praxisnah angelegt wurde und einen starken explorativen Charakter besitzt, wurde der Untersuchung das Rahmenmodell aus der Sifa-Langzeitstudie von Hamacher et al. (2013) zugrunde gelegt und für die Studie angepasst (Abbildung 2).

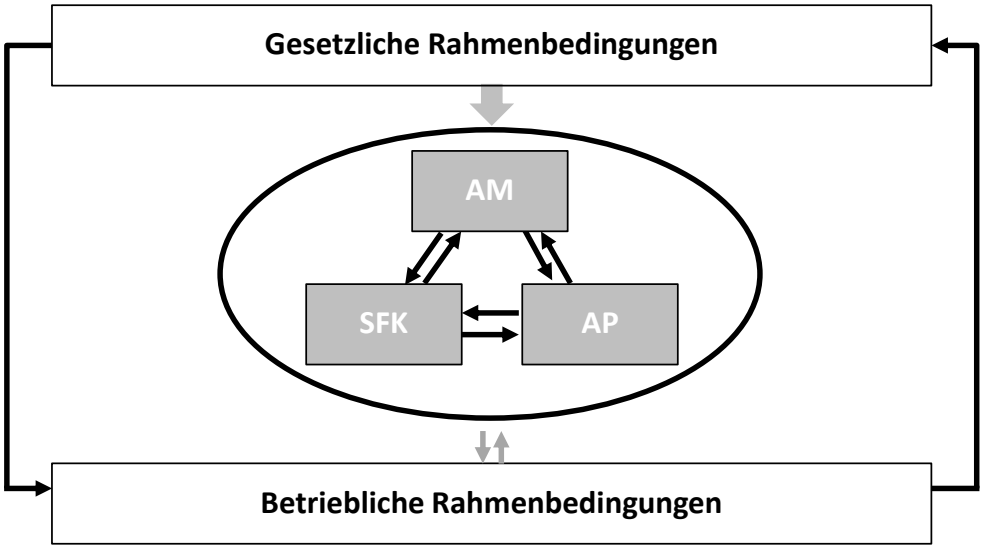

Abbildung 2. Rahmenmodell der Studie 1 (angelehnt an Hamacher et al., 2013).

Das Modell veranschaulicht im Zentrum den Fokus der ersten Studie, der auf der Tätigkeit von AM, SFK und AP liegt. AM, SFK und AP befassen sich mit betrieblicher Prävention, legen aber jeweils unterschiedliche Schwerpunkte. Das Modell veranschaulicht die wechselseitige Beziehung von AM, SFK und AP durch Doppelpfeile, womit vor allem die Zusammenarbeit und deren Auswirkungen auf die Tätigkeit der einzelnen Präventivdienste deutlich gemacht werden soll. Denn für gelingende und nachhaltige Prävention ist die enge Verzahnung von AM, SFK und AP sowie gelin-

gende Kooperation dieser Berufsgruppen wesentlich. Eingebettet ist die Tätigkeit der Präventivdienste in gesetzliche sowie betriebliche Rahmenbedingungen. Vor allem gesetzliche Rahmenbedingungen sind für die Tätigkeit von Präventivkräften entscheidend. Die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen in diesem Zusammenhang sind das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sowie das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG)[3]. SFK und AM müssen aufgrund dieser gesetzlichen Bestimmungen für eine bestimmte Zeit (= Präventionszeit) bestellt werden (§ 73, § 79, § 82a Abs. 7 ASchG). Je nach Gefährdungslage und Situation im Unternehmen müssen auch sonstige Fachleute, insbesondere AP, im Präventionsprozess mitwirken (§ 82b Abs. 7 ASchG). Gesetzliche Bestimmung geben daher vor, wie umfangreich und in welcher Form ein Mindestmaß an betrieblicher Prävention in der Praxis umgesetzt werden muss. Dieser Einfluss gesetzlicher Bestimmungen ist im Rahmenmodell (vgl. Abbildung 2) mit einem Pfeil symbolisiert. Betriebliche Rahmenbedingungen wirken sich einerseits auf die Tätigkeit von Präventivkräften aus, indem z.B. die Größe eines Unternehmens entscheidend für die jährliche Mindestpräventionszeit ist, andererseits verändern präventive Maßnahmen auch die Bedingungen im Betrieb, wenn z.B. Gefahrenquellen durch die sicherheitstechnische Begehung der SFK aufgedeckt und behoben werden. Gesetzliche Vorgaben regeln aber nicht nur die jährliche Mindestpräventionszeit – 1.2 Stunden pro ArbeitnehmerIn in Büroarbeitsplätzen und 1.5 Stunden pro ArbeitnehmerIn in sonstigen Arbeitsplätzen (§ 82a Abs. 7 ASchG) bzw. bei Bundesbediensteten 1.3 Stunden sicherheitstechnische und 1 Stunde arbeitsmedizinische Betreuung bei hohem Gefährdungspotenzial, 0.8 Stunden sicherheitstechnische und 0.6 Stunden arbeitsmedizinische Betreuung bei mittlerem Gefährdungspotenzial, 0.4 Stunden sicherheitstechnische und 0.3 Stunden arbeitsmedizinische Betreuung bei geringem Gefährdungspotenzial (§ 75 & § 78 Abs. 7 B-BSG) – sondern geben auch vor, welche Aufgaben und Tätigkeiten AM und SFK im Zuge der betrieblichen Prävention erledigen müssen (§ 76 – 77 & § 81 - 82 Abs. 7 ASchG) und welcher Mindestanteil an Präventionszeit in arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung einfließen muss. Im Laufe der Zeit haben veränderte Rahmenbedingungen der Arbeit immer wieder dazu geführt, dass Gesetze reformiert wurden, um den Gegebenheiten in der Praxis besser zu entsprechen. So trat eine Novellierung des ASchG 2002 bzw. des B-BSG 2003 in Kraft, um besser auf die Gefährdungssituation der Unternehmen reagieren zu können. Dabei wurde beschlossen, dass 25% der Präventionszeit je nach Gefährdungslage für sonstige Fachleute, insbesondere jedoch AP, verwendet werden sollen (§ 82a Abs. 7 ASchG). Eine weitere Gesetzesnovelle im Jahr 2013 (ASchG) bzw. 2014 (B-BSG) stellte klar, dass unter Gefahren neben physischen auch psychische Belastungen zu verstehen sind (§ 2 Abs. 7 ASchG). Mit dieser Klarstellung wurde auf arbeitsbedingte psychische Erkrankungen reagiert, die in den letzten Jahren einen erheblichen Anstieg verzeichneten (Leoni, 2014a). Aus den eben genannten Gründen und aus dem oben skizzierten Wandel der Arbeitswelt, der mit vermehrten psychischen Anforderungen für ArbeitnehmerInnen einhergeht, wird in Studie 1 neben den AM und SFK

[3] Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG) gilt für Bedienstete in Dienststellen des Bundes. Die Bestimmungen des B-BSG sind großteils äquivalent mit dem ASchG, weshalb nachfolgend nur Verweise für das ASchG angeführt werden, auch wenn die jeweiligen Bestimmungen im B-BSG anderen Paragraphen zugewiesen sind.