

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	11
1. Arbeit im Wandel	13
2. Arbeit – Organisation – Gesundheit – Vielfalt	19
2.1 Kapitelübersicht	19
2.2 Arbeit als Gegenstand gesellschaftlicher Konstitution	20
2.2.1 Zur Bedeutung von Arbeit für Gesundheit und Vielfalt	20
2.2.2 Atypische Arbeit	22
2.2.3 Arbeitsvertragliche Konstellationen und Gesundheit	23
2.3 Organisation als Gestaltungsfeld für Gesundheit und Vielfalt	25
2.3.1 Organisation als Vermittlungsinstanz zwischen Arbeit, Gesundheit und Vielfalt	25
2.3.2 Eigenschaften von Organisationen und ihre Bedeutung für Gesundheit und Vielfalt	27
2.4 Gesundheit als Gestaltungsziel im Kontext von Arbeit und Organisation	31
2.4.1 Gesundheit und Chancenungleichheit	31
2.4.2 Ressourcen und Gesundheitsbelastungen durch Arbeit	33
2.5 Vielfalt in der Arbeit	36
2.5.1 Verständnis und Bedeutung des Diversity-Begriffs	36
2.5.2 Diskriminierung als Gegenpol von Diversity	38
2.5.3 Erklärungsansätze zur Entstehung von Vorurteilen und Diskriminierung	39
2.5.4 Toleranz und Vielfalt als Gestaltungsziele in Organisationen	41
2.6 Zwischenfazit: Arbeit, Organisation, Gesundheit, Vielfalt	43
3. Gesundheitliche Lage verschiedener Gruppen in der Arbeitswelt	46
3.1 Allgemeine Überlegungen zu Diversität, Gesundheit und Arbeit	46
3.2 Gesundheit und Alter	47

3.2.1	Zur Bedeutung der Arbeitsfähigkeit im gesamten Erwerbsleben	47
3.2.2	Arbeitsunfälle im Altersvergleich	48
3.2.3	Arbeitsunfähigkeit im Altersvergleich	49
3.2.4	Subjektive Gesundheit im Verlauf des Erwerbslebens	50
3.2.5	Einflussfaktoren auf die Gesundheit im höheren Erwerbsalter	50
3.3	Gesundheit von Frauen und Männern bei der Arbeit	52
3.3.1	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Geschlechtervergleich	52
3.3.2	Arbeitsunfähigkeit im Geschlechtervergleich	54
3.3.3	Subjektive Gesundheit von Männern und Frauen im Arbeitskontext	55
3.3.4	Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern	56
3.4	Arbeit und Gesundheit im Kontext von Herkunft und Migration	58
3.4.1	Vorbemerkung	58
3.4.2	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	58
3.4.3	Arbeitsunfähigkeit	60
3.4.4	Subjektive Gesundheit	61
3.4.5	Arbeitsbezogene Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund	63
3.5	Behinderungen und chronische Erkrankungen	64
3.5.1	Daten zu Gesundheit und Arbeit bei Menschen mit Behinderungen	64
3.5.2	Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt	65
3.5.3	„Inklusionsbrücken“ zur Arbeitswelt	67
3.5.4	Zwischenfazit zu Behinderung und Gesundheit im Arbeitsleben	70
3.6	Weitere Unterschiedsdimensionen im Kontext Arbeit	71
3.6.1	Bildungs- bzw. Ausbildungsstatus	71
3.6.2	Vertrags- bzw. Beschäftigungsform	72
3.6.3	Branchen- und Berufsgruppenzugehörigkeit	74
3.6.4	Arbeitslosigkeit	76
3.7	Zwischenfazit zur gesundheitlichen Lage verschiedener Gruppen in der Arbeitswelt	77

4. Theorien zur Bedeutung psychosozialer Arbeitseinwirkungen auf Gesundheit	80
4.1 Kapitelübersicht	80
4.2 Rahmentheorien zum Verhältnis von Arbeit und Gesundheit	81
4.2.1 Das Konzept des Arbeitssystems	81
4.2.2 Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	83
4.3 Themenspezifische Theorien	85
4.3.1 Anforderungen und Handlungsspielräume bei der Arbeit	85
4.3.2 Gratifikationen und Gratifikationskrisen bei der Arbeit	88
4.3.3 Sozialkapital im Betrieb	89
4.3.4 Arbeitsanforderungen, Ressourcen und deren Zusammenwirken	91
4.3.5 Herausforderungen im Dienstleistungssektor: Das Konzept der Interaktionsarbeit	94
4.3.6 Interessierte Selbstgefährdung	96
4.4 Zwischenfazit: psychosoziale Arbeitseinflüsse und Gesundheit	101
5. Theorieansätze zur Vielfalt in der Arbeit	102
5.1 Zum Diversity-Begriff	102
5.2 Allgemeine Diversitätstheorien	103
5.2.1 Grundsätzliche Anmerkungen	103
5.2.2 Veränderbarkeit von Vielfalt: Das Modell der Four Layers of Diversity	105
5.2.3 Die intersektionale Perspektive	107
5.3 Spezifische Theorien zur Vielfalt in der Arbeit	109
5.3.1 Einleitende Anmerkungen	109
5.3.2 Alter, Generationen und Sorgearbeit	109
5.3.3 Gender in Arbeit und Organisation	117
5.3.4 Kulturelle Diversität in Arbeit und Organisation	124
5.3.5 „Behindert sein“ oder „behindert werden“ in Arbeit und Organisation	129
5.4 Zwischenfazit: Vielfalt in der Arbeit	134
6. Leitorientierungen der Organisationsveränderung	136
6.1 Kapitelübersicht	136
6.2 Grundlegende Veränderungskonzepte	136

6.2.1	Soziale Bedürfnisse als Gewinnerzielungsfaktor: Der Ansatz der Human Relations	136
6.2.2	Phasen des Veränderungsprozesses, Action Research und Survey Feedback	137
6.2.3	Technik – Organisation – Individuum als interdependente Systemkomponenten	139
6.2.4	Managementkonzepte der Organisationsveränderung	141
6.2.5	Einflüsse der Digitalisierung auf betriebliche Steuerungsprozesse	143
6.3	Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement	147
6.3.1	Überblick	147
6.3.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	147
6.3.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement	149
6.3.4	Digitales betriebliches Gesundheitsmanagement	150
6.4	Strategien zugunsten von Vielfalt im betrieblichen Kontext	152
6.4.1	Schutz von Minderheiten und positive Diskriminierung	152
6.4.2	Diversität als Wettbewerbsfaktor	153
6.4.3	Diversity Management als systematischer Veränderungsprozess	155
6.4.4	Ambivalente Aspekte betrieblicher DiM-Aktivitäten	156
6.5	Zwischenfazit: Gesundheit und Diversity zwischen Humanität und Ökonomie	160
7.	Gesetzliche Grundlagen zugunsten von Gesundheit und Diversity im Betrieb	161
7.1	Kapitelübersicht	161
7.2	Verantwortlichkeiten für Gesundheit und Vielfalt im Betriebskontext	162
7.2.1	Aufgaben von Arbeitgebenden	162
7.2.2	Aufgaben von Führungskräften	166
7.2.3	Aufgaben der Beschäftigtenvertretung	167
7.2.4	Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzt*innen	169
7.2.5	Individuelle Partizipation von Beschäftigten	170
7.2.6	Sicherheitsbeauftragte sowie weitere Beauftragte im Arbeitsschutz	171
7.2.7	Arbeitsschutzausschuss	172

7.2.8	Aufgaben der Gesetzlichen Krankenkassen in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)	173
7.2.9	Weitere externe Akteur*innen in Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung und deren Zusammenarbeit	174
7.3	Spezifische Bestimmungen zur Verwirklichung von Gesundheit und Vielfalt in Organisationen	176
7.3.1	Gesetzliche Regelungen mit Bezug auf das Lebensalter	176
7.3.2	Gesetzliche Regelungen mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung	178
7.3.3	Gesetzliche Regelungen für Beschäftigte mit Care-Aufgaben	180
7.3.4	Gesetzliche Regelungen bei Behinderungen und chronischer Erkrankung	182
7.4	Zwischenfazit: gesetzliche Grundlagen	186
8.	Praxis des diversityorientierten betrieblichen Gesundheitsmanagements	188
8.1	Kapitelübersicht	188
8.2	Grundmodell des DGM	190
8.2.1	Commitment auf der Managementebene	190
8.2.2	Strukturentwicklung und Verantwortungsklä rung	193
8.2.3	Datenbasierte Analyse	196
8.2.4	Definition globaler Ziele	197
8.2.5	Vertiefende Bedarfsanalyse	198
8.2.6	Kommunikationsmanagement	199
8.2.7	Partizipative Planung	200
8.2.8	Einbindung und Unterstützung der direkten Führungskräfte	202
8.2.9	Umsetzung und Differenzierung von Maßnahmenvorschlägen	203
8.2.10	Kontinuierliche Evaluation von Prozessen und Ergebnissen	204
8.3	Spezifische Ansätze mit Bezug auf gängige Diversitätskategorien	206
8.3.1	Allgemeine Anmerkungen	206
8.3.2	Spezifische Interventionen im Zusammenhang mit dem Lebensalter von Beschäftigten	207

8.3.3	Spezifische Interventionen im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit von Beschäftigten	214
8.3.4	Spezifische Interventionen mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben	219
8.3.5	Spezifische Interventionen im Zusammenhang mit der Herkunft von Beschäftigten	222
8.3.6	Spezifische Interventionen im Zusammenhang mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen	227
8.4	Zwischenfazit zur Umsetzung von DGM	231
9.	Professionelles Handeln im Kontext gesellschaftlicher Verantwortung	233
	Literatur	235