

# Nachhaltig arbeiten – Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation im Kontext sozialer Ungleichheit und Gesundheit

Johanna Muckenhuber (FH Joanneum)

# Soziale Ungleichheit

Unterschiede im Zugang zu Materiellen und immateriellen Gütern

Aufgrund

der Position im Sozialen Raum

Der Stellung in der Gesellschaft

# Statusmerkmale sozialer Schichtung

## Diversität + Intersektionale Wechselwirkungen

- Bildung
- Berufliche Stellung, Berufsprestige
- Einkommen, Vermögen, Besitz

Dazu kommen Ungleichheiten unter anderem nach

- Geschlecht, Alter, Herkunft
- Soziale Ungleichheit macht krank

# Pierre Bourdieus Theorie der Praxis

## Kapitalformen

Verfügungsgewalt über spezifische Ressourcen:

1. Ökonomisches Kapital
2. Kulturelles Kapital
3. Soziales Kapital
4. Symbolisches Kapital (übergeordnet)

**Faktoren** für die **Ungleichverteilung** von Kapital und für **soziale Benachteiligung**: Bsp. Alter, Geschlecht, Raum, SES, Migrationshintergrund, Familien- oder Parteizugehörigkeit...

**Kumulierte Ungleichheit**: Bsp. jugendlich, weiblich, Migrationshintergrund, geringes Einkommen, benachteiligter Stadtteil

# Soziale Ungleichheit und Morbidität

Untere soziale Schichten: Höhere Risiken bei den meisten Erkrankungen, z.B.:

- Herz-Kreislauferkrankungen
- Diabetes
- Lungenkrebs
- Depression

vgl. u.a. <https://health-inequalities.eu>

[Health inequities and their causes \(who.int\)](#)

[Lampert und Koch-Gromus, 2016. Soziale Ungleichheit und Gesundheit. Bundesgesundheitsblatt 2016/ 59, s00103-015-2306-3.pdf \(springer.com\)](#)

# Erklärungen für den Zusammenhang zwischen sozialer Ungleichheit und Gesundheit

## Wechselwirkungen

- Krankheit macht arm - Drift Hypothese
  - Jobverlust, weniger Arbeitsstunden möglich, etc.
- Armut macht krank - Hypothese der sozialen Verursachung
  - Schlechterer Zugang zum Versorgungssystem
    - Inanspruchnahme, Wartezeiten, Qualität (z.B: Gesprächsdauer)
  - Gesundheitsschädigende Verhaltensweisen
    - Erklärungen u.a. Bourdieu - Habituskonzept
  - Materielle und psychosoziale Faktoren
    - Wohnort/ Wohnumstände
    - Zugang zu gesunder Ernährung (Kosten, Zeit)
    - familiäre Belastungen
  - Schlechtere Arbeitsbedingungen – berufliche Belastungen

# Arbeitsbedingungen und Gesundheit

## Karasek, Theorell: Demand-Control-Support Modell

- Neg. Auswirkungen psychischer und physischer Arbeitsbelastungen
  - Arbeitsmedizinisch: Lärm, Temperatur, Gewicht, Arbeitsplatzergonomie, etc.
  - Stress, Team, Mobbing, Führung- Leitung, Arbeitszeiten, etc.
- Pos. Auswirkungen sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz
- Pufferhypothese: größere Entscheidungsspielräume mildern Arbeitsbelastungen

Vielfach empirisch bestätigt unter anderem

Muckenhuber et al. 2013; Edme et al. 2011; Haeusser et al, 2010; Aboa-Eboule et al. 2011

## Siegrist: Efford – reward Imbalance Modell

- berufliche Gratifikationskrisen
  - Efford-reward imbalance (ERI)
  - Dimensionen: Verausgabung – Belohnung
    - Belohnung: Bezahlung, Anerkennung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen

[ERI Questionnaires | UKD \(uniklinik-duesseldorf.de\)](https://www.uniklinik-duesseldorf.de/eri)

Li J, Leineweber C, Nyberg A, Siegrist J (2019) J Occup Environ Med 61 (11): 894-904.

# Mehr als Arbeit – Kontext sozialer Ungleichheit

- Nachhaltige Arbeit – mehr als Erwerbsarbeit
- 4 in einem Perspektive (Frigga Haug, 2008)
- Konzept der Mischarbeit (Hans Böckler Stiftung, 2000)
  - Kombination Interaktion von
  - Erwerbsarbeit,
  - Reproduktionstätigen (Care Work),
  - Freiwilligenarbeit (Kultur, Politik, Gesellschaft)
- Erholungszeit

- Haug, Frigga (2008)
- Vgl. Littig, 2016 und HBS (Hans-Böckler-Stiftung) 2000

# Nachhaltige Arbeit

ermöglicht Männern und Frauen

- die Erbringung von Mischarbeit in ihren unterschiedlichen Formen
  - Erwerbsarbeit, Gemeinwesenarbeit, Sorge- und Familienarbeit sowie Eigenarbeit
- eine selbstbestimmte, nachhaltige Lebensführung.
- garantiert langfristige (physische und psychische) Gesundheit und fördert einen gesunden Lebensstil.
- basiert auf einer sicheren, angemessenen und fairen Vergütungsstruktur für Männer und Frauen
  - Einkommen und Transferleistungen
- strebt nach einer ökologisch und sozial verträglichen Herstellung und Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen. (vgl. Littig, 2016, S. 6 ff)

# Nachhaltige Arbeitsorganisation

bedeutet

- Reduktion der Arbeitsbelastungen (physisch wie psychisch)
- Reduktion der Erwerbsarbeits-Stunden –
  - Zusammendenken mit anderen Sphären – Konzept der Mischarbeit
- Flexibilität der Arbeit und Arbeitszeiten
- Partizipation – Entscheidungsspielräume
- Berücksichtigung manifester wie latenter Funktionen der Arbeit (vgl. Jahoda, 1995)
  - Faire Bezahlung, Anerkennung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen
- Verantwortung entsprechend der hierarchischen Ebenen
- Entsprechende meso- und makroökonomische Rahmenbedingungen

# Fazit

- Nachhaltige Arbeitsorganisation ist gesundheitsfördernd
- Health in all policies
  - Nachhaltige Arbeit betrifft nicht nur Erwerbsarbeit
- Intersektionale Betrachtungsweise ist notwendig
- Nachhaltige Arbeit beinhaltet nachhaltige Strukturen
  - Ökologische Perspektive
  - Entwicklungspolitische Perspektive
  - Regionale Perspektive
- Nachhaltige Arbeitsorganisation ermöglicht nachhaltigen Lebensstil

# Ausgewählte Literatur

- Muckenhuber J., Burkert N., Dorner E., Großschädl F., Freidl W.; *The impact of the HDI on the association of psychosocial work demands with sickness absence and presenteeism*. European Journal of Public Health, Vol. 24, No. 5, 856–861. doi:10.1093/eurpub/ckt132 Advance Access published on 12 September 2013
- Edme JL, Facq J, Frimat P, Vezina M. Relationship between psychosocial factors at work and incidence of perceived health problems in the GERICOTS cohort. Rev Epidemiol Sante Publique 2011;59:295–304. 860 European Journal of Public Health
- Haeusser JA, Mojzisch A, Niesel M, Schulz-Hardt S. Ten years on: a review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. Work Stress 2010;24:1–35.
- Aboa-Eboule C, Brisson C, Blanchette C, et al. Effort-reward imbalance at work and psychological distress: a validation study of post-myocardial infarction patients. Psychosom Med 2011;73:448–55.
- Lopes CS, Araya R, Werneck GL, et al. Job strain and other work conditions: relationships with psychological distress among civil servants in Rio de Janeiro, Brazil. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 2010;45:345–54.
- Littig, B. Werkstattsschrift der Grünen Bildungswerkstatt 15a, 2016 [Werkstattsschrift15a Web.pdf \(gbw.at\)](#)
- HBS (Hans-Böckler-Stiftung) (Hg.) (2000): Wege in eine nachhaltige Zukunft. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt Arbeit und Ökologie, Düsseldorf. English: Pathways to a Sustainable Future. Results from the Work & Employment Interdisciplinary Project, Düsseldorf.
- *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*, (Reprint der 3. Aufl.), Beltz, Weinheim 1995, [ISBN 978-3-407-85033-1](#)
- Haug, Frigga (2008): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke, Hamburg