
	1
1 EINLEITUNG	2
2 WIRKUNGEN DER ARBEIT	3
2.1 Entwicklung von Werten durch Sozialisation	3
2.2 Rollenübernahme und Persönlichkeitsentwicklung	5
2.3 Expositions- vs. Initialwirkung	7
2.4 Scherenentwicklung am Beispiel der Entwicklung von Intelligenz	8
3 ARBEIT UND NEGATIVE FOLGEN: ZUR BRISANZ DES THEMAS	10
4 STRESSTHEORIE	12
4.1 Das Belastungs- Beanspruchungskonzept	12
4.2 Transaktionale Stressmodell von Lazarus	13
4.2.1 Zur Bedeutung des Bewältigungsverhaltens	14
4.3 Zusammenfassung des Stressmodells von Lazarus	16
5 STRESSOREN IN DER ARBEITSWELT	17
5.1 Stressoren als life-event vs. daily hassles	18
5.2 Spill-over bzw. Probleme des "unwindings"	19
5.3 Mehrfachbelastungen	19
5.4 Multideterminiertheit	19
6 STRESSFOLGEN	22
7 LITERATUR	23

1 EINLEITUNG

Unter "Wirkung" umfasst in der Arbeits- und Organisationspsychologie den Einfluss der Arbeit auf Werte, Einstellungen, Verhalten, Kompetenzen aber auch auf Krankheit und Gesundheit. Eine solches Verständnis geht von dem Grundsatz aus, dass Menschen sich noch im Erwachsenenalter verändern und nicht alles durch frühkindliche (familiäre) Sozialisation festgelegt ist.

Die meisten erwachsenen Menschen verbringen täglich mehr Zeit bei der Arbeit als mit der Familie! Die Auswirkungen und der Einfluss der Arbeitswelt auf die psychische Entwicklung ist allein vor diesem Hintergrund ein höchst relevantes Thema.

Allerdings ist dieser Einfluss nicht einseitig, sondern wechselseitig: Der erwachsene Mensch ist der Arbeitswelt nicht nur passiv ausgeliefert. Er wählt selbst seine Arbeitswelt mit aus und gestaltet seine Bedingungen - auch wenn die Freiräume dazu sehr unterschiedlich sein können. Die Freiräume bestimmen die vorberufliche Sozialisation, aber auch besonders die weitere Entwicklung. Diese weitere Entwicklung ist Gegenstand der folgenden Ausführungen, die zum einen die Auswirkungen der Arbeit auf die Persönlichkeit und die Gesundheit beschreiben.

Wie bereits in dem Thema „*Organisationale Sozialisation*“ beschrieben, kann der Einfluss von Arbeit als Selektions- und Sozialisationsprozess verstanden werden. Der Mensch wählt aus (Selbstselektion) und wird ausgewählt (Fremdselektion). Durch die mehr oder weniger andauernden Bedingungen der Arbeitswelt wird dieser sozialisiert. Die Wirkungen können aus dieser Perspektive sehr vielfältig sein (z.B. Persönlichkeit und Gesundheit).

Die unterschiedlichen Wirkungen werden an dieser Stelle diskutiert. Begonnen wird mit einer grundsätzlichen Klassifikation der Wirkungsmöglichkeit von Arbeit.

2 WIRKUNGEN DER ARBEIT

Wirkungen der Erwerbsarbeit können sich auf drei Inhaltsdimensionen - physiologisch, psychisch und verhaltensmäßig - ausdrücken:

Tabelle 1: Klassifikation der Wirkung von Arbeit

Zeitdimension Inhaltsdimension		kurzfristige, aktuelle Folgen		mittel- bis langfristige Folgen	
physiologisch, somatisch		+	Ausschüttung von Endorphinen, allg. Aktivierung	+	Erhalt und Aufbau körperlicher Leistungsfähigkeit
		-	Herzfrequenz- und Blutdrucksteigerung Adrenalinausschüttung	-	Allg. (psycho-) somatische Beschwerden und Erkrankungen
psychisch		+	Freude Herausforderung Stolz	+	(Selbst-) Sicherheit, Kompetenz, Leistungsfähigkeit, Commitment
		-	Anspannung, Frustration, Ärger, Ermüdungs-, Monotonie-Sättigungsgefühle	-	Unzufriedenheit, Resignation, Depression
verhaltensmäßig	individuell	+	Effizientes Arbeiten	+	Aktives Freizeitverhalten
		-	Fehler, Leistungsschwankungen, Nachlassen der Konzentration	-	vermehrter Suchtmittelkonsum, Fehlzeiten
	sozial	+	Kooperation, Soziale Unterstützung, Erfüllung sozialer Rollen, Wissensaustausch		
		-	Konflikte, Streit, Aggression, Rückzug		

Die Tabelle 1 klassifiziert die "Folgen". Es liegt auf der Hand zu überlegen, ob Depressivität oder ein geringes Selbstwertgefühl denn nun wirklich eine Folge der Arbeitssituation sein muss. Selbstverständlich ist es so, dass Menschen in die Arbeitswelt mit unterschiedlichem Selbstbewusstsein oder unterschiedlichen Wertvorstellungen bereits eintreten. Wenn jedoch davon ausgegangen wird, dass die Auswirkungen durch einen wechselseitigen Prozess bedingt werden, kann die Arbeitssituation dazu führen, dass Wertvorstellungen forciert oder verändert werden.

Einige der wichtigsten Wirkprozesse werden anhand der Entwicklung von Werten, Rollenübernahme und Einstellungen sowie auf die nachfolgend benannt.

2.1 Entwicklung von Werten durch Sozialisation

Menschen suchen sich bestimmte Tätigkeiten, die Ihren Interessen, Normen, Fähigkeiten entsprechen - je nachdem, wie die Spielräume sind: dabei sind die objektiven Spielräume wie der Arbeitsmarkt, aber auch subjektive Spielräume wie z. B. ein aus-

geprägtes Selbstwertgefühl, hohe bzw. breite berufliche Kompetenz, Mobilität usw. von Bedeutung.

Aber bei der Übernahme einer Tätigkeit in einem Unternehmen wird der Mitarbeiter mit den Werten, Normen, Einstellungen etc. – also den Merkmalen der Organisation und ihren Aufgaben – konfrontiert und auch beeinflusst, d.h. der Prozess der Sozialisation durch Erwerbsarbeit setzt ein.

Als ein Beleg für die Veränderung der Werte durch die Sozialisation durch die Erwerbsarbeit bzw. Organisation lässt sich eine Studie anführen, die die Bedeutung der Orientierungen im Beruf bei Hochschulabgängern untersucht. Es wurde zwischen drei Orientierungstypen unterschieden. Die Karriereorientierten, die Freizeitorientierten und die Alternativorientierten, d.h. Leute, die mit ihrem Beruf ein gesellschaftliches Engagement verbinden wollten.

Tabelle 2: Orientierung von Führungskräften und StudienabgängerInnen und deren Veränderung (Quelle: v. Rosenstiel et al., 1989)

Gruppe Typ	Nachwuchs	Führungskräfte	Bevölkerungsquer- schnitt
Karriereorientierung	21%	75%	24%
Freizeitorientierung	31%	7%	50%
Alternatives Enga- gement	46%	17%	24%

	Berufsorientierung 1986		
Berufsorientierung 1985	Karriereorientierung	Freizeitorientierung	Alternatives Engage- ment
Karriereorientierung	82%	8%	10%
Freizeitorientierung	21%	77%	2%
Alternatives Enga- gement	15%	32%	53%

In der oberen Tabelle 2 zeigt sich, dass akademisch gebildeter Nachwuchs sich vom Durchschnitt der Bevölkerung deutlich durch einen geringeren Anteil von Freizeitorientierten und einen höheren Anteil von solchen mit alternativen Engagement unterscheidet. Von den Führungskräften unterscheidet sich die Gruppe der Hochschulabsolventen ebenfalls sehr deutlich. Erwartungsgemäß zeigen Führungskräfte eine sehr hohe Karriereorientierung, ohne dass deutlich wird, welche Ursachen hierfür zugrunde gelegt werden können. Bei den Hochschulabgängern handelt es sich um solche aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften und In-

genieurwissenschaften. Diese wurden erstmals kurz vor Studienabschluss und dann noch zwei mal in der Berufsanfangsphase (nach einem und nach zwei Jahren) befragt.

Hier kann der Ursachenfrage schon etwas näher gekommen werden. Es wurden vor allem zwei Dinge deutlich:

- Der "fit" (Passung) zwischen der Orientierung der Absolventen und der Art des Unternehmens spielt eine Rolle für den Einstieg in die Organisation und weiteren beruflichen Verlauf. Karriereorientierte erhielten schneller als die anderen eine gutbezahlte Position und waren häufiger in der Privatwirtschaft tätig – dies war zu erwarten.
- Wohingegen die Alternativorientierten eher in kleineren Unternehmen oder im Öffentlichen Dienst tätig waren. Unter ihnen ist auch der Anteil der Selbstständigen oder noch Erwerbslosen höher.

In dem unteren Teil der Tabelle 2 zeigt sich, dass sich die Berufsorientierungen sich schon relativ schnell bei einigen Typen verändern. Von den Freizeitorientierten gehört ein beträchtlicher Teil (21%) schon nach einem Jahr zu den Karriereorientierten. Bei den Alternativorientierten sind nach einem Jahr ein Drittel Freizeitorientierte geworden. 15% sind gar ins Lager der Karriereorientierten gewechselt. Am stabilsten sind die Orientierungen bei jenen geblieben, die von Anfang an karriereorientiert waren. Menschen treten also mit unterschiedlichen Orientierungen und Werten in die Arbeitswelt ein.

Diese sind Ergebnis der vorberuflichen Sozialisation, wobei hier nicht nur die familiäre (private) Sozialisation eine Rolle spielt, sondern der Einfluss der Gesellschaft auf die vorberufliche Sozialisation.

Diese Studie verdeutlicht, dass Orientierungen keine festgelegte Größe sind. Sie verändern sich im Laufe der Arbeitserfahrungen - und bei einigen Anfängern offenbar recht rasch: Was genau diesen raschen Wechsel bewirkt hat, ist damit allerdings weiterhin unbekannt (vgl. Rosenstiel et al. , 1998).

2.2 Rollenübernahme und Persönlichkeitsentwicklung

Eine Studie belegt die Einstellungsänderung bei einer neuen Rollenübernahme am Beispiel der Beförderung (Liebermann, 1972). Hier wurden Arbeiter vor und nach Beförderung zum Vorarbeiter befragt. Nach der Beförderung wurde die Einstellung zum Management positiver und zur Gewerkschaft negativer. Aufgrund von Rezession wurden einige Vorarbeiter entlassen oder zurückgestuft. Nach Rückstufung entwickelte sich eine Einstellung wie vor der Beförderung.

Das nachfolgende Modell von Nicholson (1988) unterscheidet zwischen Veränderungen, die bei der Person stattfinden (personal development) und der Veränderung der Rolle (role development). Beides hat für die von Liebermann untersuchten Arbeiter offenbar stattgefunden: Ein Rollenwechsel zum Vorarbeiter (und wieder zurück zum Arbeiter) und eine persönliche Veränderung in Form der Einstellungen gegenüber Management und Gewerkschaft.

Personal development bezieht sich auf die Entwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen durch die Konfrontation mit veränderten Anforderungen. Das kann sich auf einzelne Verhaltensweisen beziehen, wie etwa tägliche Routinen, Gewohnheiten des Alltags. Es kann sich aber auch auf komplexere Merkmale beziehen, wie die Entwicklung des Selbstwerts. Personal development beschreibt den Prozess der beruflichen Sozialisation.

Role development bezieht sich auf die Veränderung aufgabenbezogener Merkmale (= viel Neuigkeit & hoher Entscheidungsspielraum). Wovon ist nun abhängig, inwieweit Entwicklungen der Person und/oder der Rolle, die die Person ausübt, stattfinden? Damit sich Personen verändern, müssen neue Anforderungen bestehen. Damit Rollen verändert werden können, müssen die entsprechenden Entscheidungsspielräume bestehen.

In Abhängigkeit vom Entscheidungsspielraum bzw. Handlungsspielraum und Neuigkeit der Anforderungen unterscheidet Nicholson 4 Phasen von Entwicklungen (vgl. Abb. 1). Wenn beides - Neuigkeit der Anforderungen und hoher Entscheidungsspielraum - vorliegt, dann wird sowohl die persönliche Entwicklung als auch die Veränderung aufgabenbezogener Merkmale stärker ausgeprägt sein, was er mit dem Typus "Exploration" bezeichnet. Ist hingegen beides gering ausgeprägt, so wird damit eher der Stillstand der bisher erreichten Entwicklung begünstigt bzw. die "Replikation" des erreichten Standes.

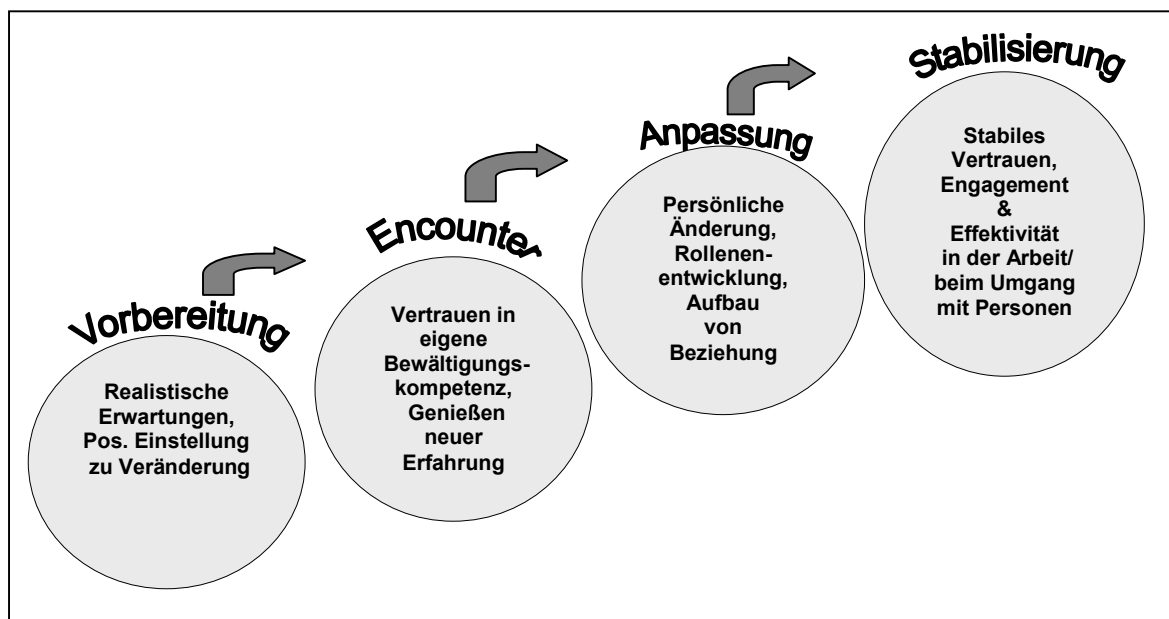


Abbildung 1: Phasen der Entwicklung (Quelle: Nicholson & West, 1988)

Das Modell von Nicholson ist aus mehreren Gründen interessant: Zum einen wird deutlich, dass es "die" Variante der Anpassungsprozesse nicht gibt, sondern dass sowohl Merkmale der Person als auch der Situation miteinander in Beziehung stehen. Zum anderen verweist das Modell darauf, dass ganz unterschiedliche Entwicklungen zu trennen sind: Es geht um kurz-, mittel- und langfristige Effekte. Beispiel für kurzfristige Effekte sind etwa Ängste bei der Konfrontation mit einer neuen Situation. Beispiel für langfristige Effekte ist etwa die Entwicklung von Qualifikationen, die zur Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind.

Darüber hinaus kann die Entwicklung von bestimmten Merkmalen über die Expositions- und Initialwirkung erklärt werden.

2.3 Expositions- vs. Initialwirkung

Initialwirkung bedeutet, dass es zu Beginn einer neuen Situation zu einer raschen intensiven Ausprägung eines Merkmals kommen kann. Die neue Situation muss nicht unbedingt ursächlich sein, es kann sich lediglich um die Verstärkung einer bereits bestehenden Tendenz handeln.

Der Verlauf einer Initialwirkung ist davon gekennzeichnet, dass am Anfang einer neuen (Berufs-)Situation ein Merkmal (z.B. Motivation) sich schnell entwickelt, sich aber nach einer gewissen Zeit wieder reduziert bzw. auch abnehmen kann.

Bei diesem Verlauf wird also davon ausgegangen, dass nach einer gewissen Zeit wieder eine Reduzierung stattfindet. Denkbar wäre z. B., dass der Lerngewinn am Ende eines Beispiels dafür ist eine Untersuchung von van Maanens (1975). Er hatte bei Polizisten zu Beginn ihrer Laufbahn eine sehr hohe Motivation feststellen können. In den ersten 30 Monaten hat sich diese Motivation drastisch verringert. Handelt es sich hingegen um den anfänglichen Angstwert, der bei einem ohnehin ängstlichen Berufsanfänger rapide in die Höhe steigt, ist der Zugewinn an Sicherheit und das Absinken des Angstniveaus natürlich eher erfreulich.

Bei der Expositionswirkung geht man davon aus, dass mit zunehmender Dauer bestimmter Bedingungen am Arbeitsplatz die Folgen stetig zunehmen, d.h. der Einfluss wird umso größer, je länger die Beschäftigten diesem ausgesetzt sind. Ein in der beruflichen Praxis relevantes Beispiel sind Schädigungen durch Lärm, die über die Zeit akkumulieren.

Bei vielen der in der Tabelle 1 zusammengestellten Folgen - Angst, Depressivität, Burn-out, Selbstwirksamkeitserwartungen - geht man mehr oder weniger implizit davon aus, dass sich dahinter kontinuierliche Entwicklungen über die Zeit verbergen. Zumeist ist dieses aber nicht belegbar, denn der genaue Nachweis würde verlangen, dass ein richtiges "monitoring" durchgeführt wird, d.h. ständig über viele Messzeitpunkte erfasst, in welcher psychischen Verfassung jemand ist. Da dies für die in den Betrieben ohnehin erfassten Verhaltensdaten schon ein enormer Aufwand ist, gibt es nur sehr wenige Studien mit mehr als zwei bis vier Messzeitpunkten.

Als letztes - bei vielen weiteren möglichen Wirkungsmechanismen - soll noch auf den Begriff der "Scherenentwicklung" eingegangen.

2.4 Scherenentwicklung am Beispiel der Entwicklung von Intelligenz

Die Scherenentwicklung wird am besten an der folgenden Abbildung 3 verdeutlicht.

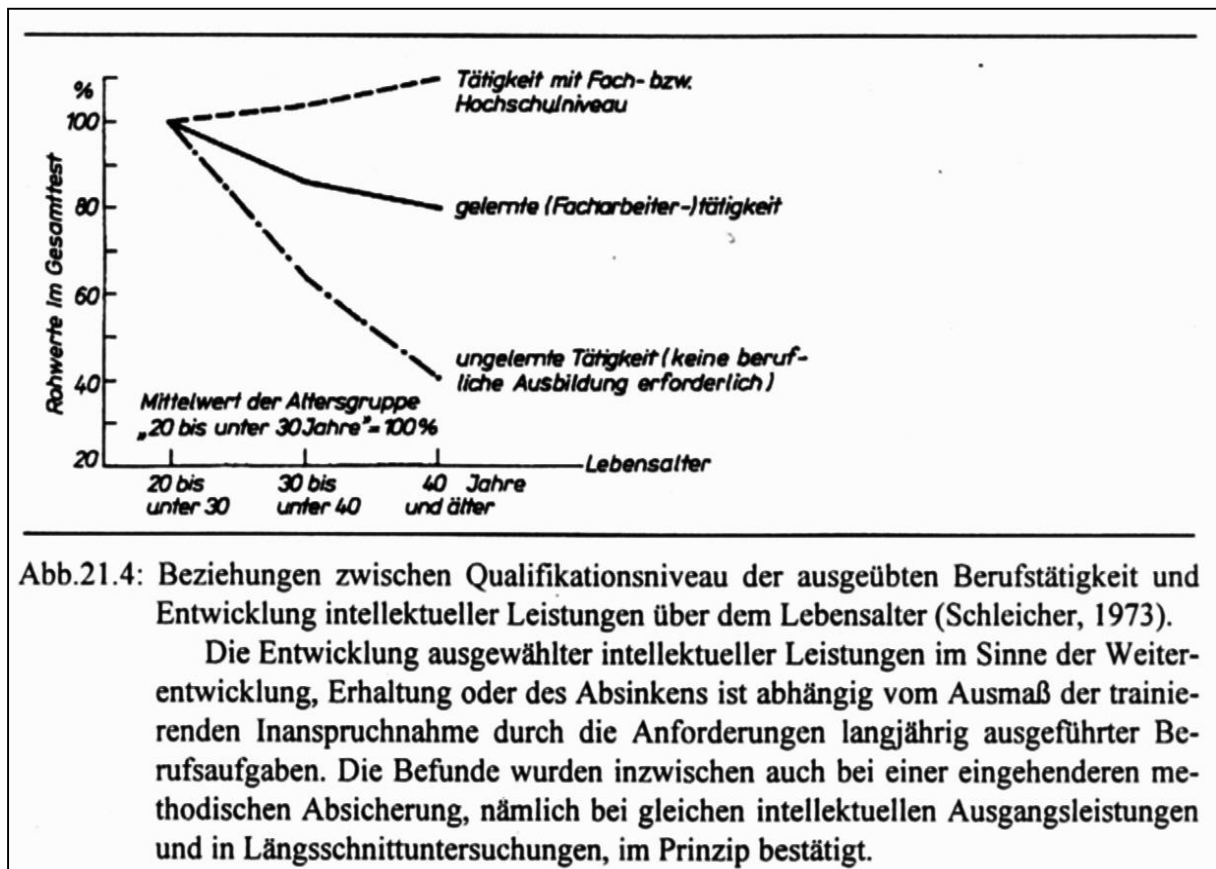


Abbildung 2: Beziehung zwischen Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit (Quelle: Hacker, 1998 S.783)

Untersucht wurde eine Stichprobe von Beschäftigten, die zum Zeitpunkt ihres Berufsbeginns alle einen vergleichbaren Intelligenzquotienten hatten. Nach längerer Erwerbstätigkeit zeigt sich eine Scherenentwicklung, d.h. eine Entwicklung in zwei Richtungen, wie das aus der Grafik ersichtlich wird.

Wie ist es zu erklären, dass bei einem Teil der Stichprobe die Intelligenz sich weiter entwickelt hat, bei einem anderen Teil ein Abfall festgestellt wurde? Die arbeitspsychologische Analyse hat gezeigt, dass bei Personen, bei denen über die Jahre die geistigen Anforderungen aus der Arbeitstätigkeit ständig zunehmen, auch ein Zuwachs an Intelligenz aufwies. Die anderen hingegen hatten Arbeitstätigkeiten, die nur geringe Denk- und Planungsanforderungen aufwiesen, repetitive Teiltätigkeiten, d.h. immer wieder dieselben Handgriffe den ganzen Tag erfordern. Eine ausführliche Längsschnittuntersuchung von Kohn und Schooler (mit über 3000 Männern in unterschiedlichen Berufen in 1964, in den Jahren 1974 und 1994 ergänzt um Frauen) unterstützt diesen Befund.

Die intellektuelle Flexibilität zu früheren Zeitpunkten beeinflusst die Flexibilität zu späteren Zeiten (mehr als bei der Komplexität). Weitere Auswertungen zeigen, dass für die Gesamtstichprobe zwischen Komplexität und intellektueller Flexibilität Wech-

selwirkungen bestehen und dass die Auswirkungen von Komplexität auf intellektuelle Flexibilität bei älteren Arbeitenden bedeutend höher ist als bei jüngeren Arbeitenden. Das zeigt: Die früheren Arbeitsbedingungen haben relativ große Bedeutung dafür, welche intellektuellen Fähigkeiten jemand entwickelt. Und diese wiederum sind bedeutsam dafür, welche weiteren Arbeitsanforderungen jemand bewältigen kann.

Auf dieses Thema wird später nochmals zurückgekommen, wenn es um die zentrale Rolle der Ressourcen bei der Stressbewältigung geht. Hier jedenfalls lässt sich festhalten: Arbeitsanforderungen schaffen Ressourcen, Ressourcen (z. B. intellektuelle Fähigkeiten) begünstigen bestimmte Arbeitsanforderungen.

3 ARBEIT UND NEGATIVE FOLGEN: ZUR BRISANZ DES THEMAS

Es gibt Schätzungen, wonach krankheitsbedingte Fehlzeiten der britischen Wirtschaft jährlich 12 Milliarden Pfund kosten. In der Europäischen Union werden die Kosten von Arbeitsstress auf 5-10 % des Bruttosozialprodukts geschätzt (Zapf & Leymann, 1996). Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gibt jedes Jahr den sogenannten Unfallverhütungsbericht heraus. In diesem Unfallverhütungsbericht werden die Zahlen zu den Berufskrankheiten ausgewiesen. Dieser Bericht zeigt, dass trotz Nachlassen der Umgebungsbelastungen und körperlich harter Arbeit, Berufskrankheiten in den letzten Jahren keineswegs weniger geworden sind.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Diagnosegruppen für Frühverrentungsfälle von 1998, wie sie von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) dokumentiert werden.

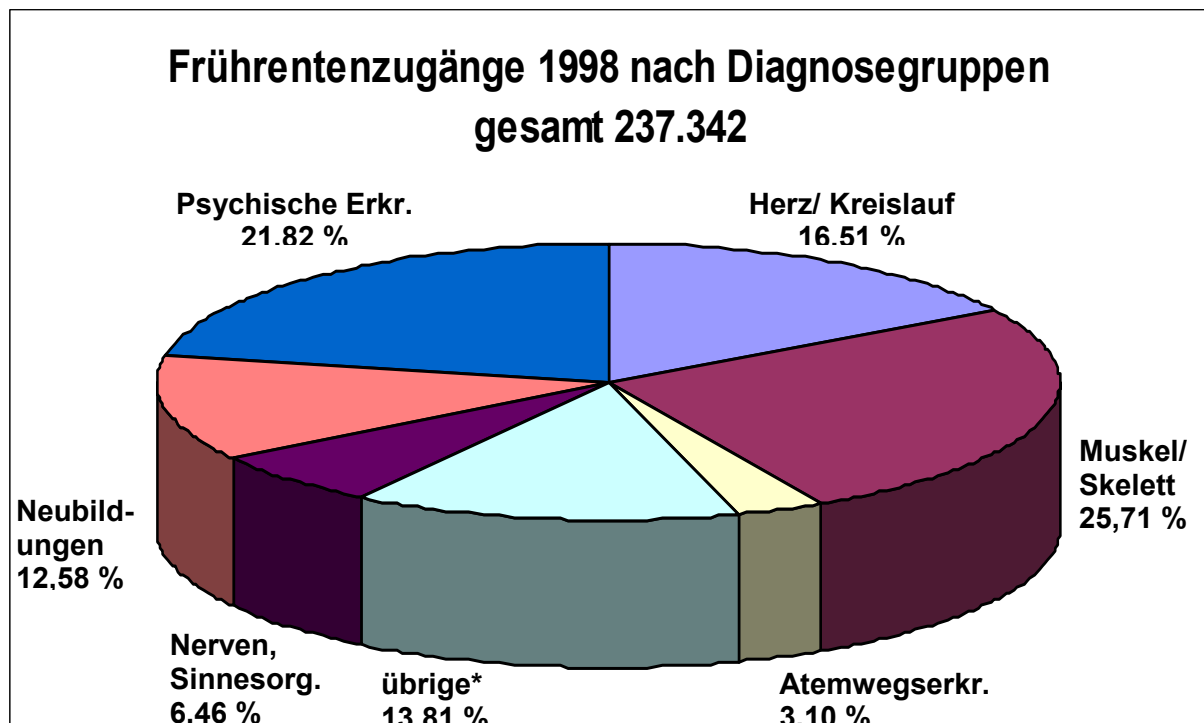


Abbildung 3: Frühverrentung (Quelle: nach Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, VDR Statistik Rentenbestand am 31.12.1998, Band 128 Hrsg.: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), Frankfurt a. Main, 1999)

Der Grafik lässt sich entnehmen, welche besondere Bedeutung heute den psychischen Erkrankungen zukommt (22%). Zusätzlich ist zu beachten, dass Herz/Kreislauserkrankungen geradezu als "Stresskrankheiten" bezeichnet werden. Auch bei Muskel/Skeletterkrankungen, eine der häufigsten davon ist das sogenannte HSW-Syndrom (Verspannungen im Schulter-Nackengebiet) der "Schreibtischtäter". Verspannungen sind keineswegs auf ergonomisch falsch eingerichtete PC-Arbeitsplätze zurückzuführen.

Frühverrentungen sind mit hohen Folgekosten verbunden. Bevor jemand aus dem Erwerbsleben frühzeitig ausscheidet, treten zunächst Produktionsausfälle durch

krankheitsbedingte Abwesenheiten auf. Dabei muss berücksichtigt werden, dass Produktionsausfall keineswegs die einzigen Kosten sind. Die Gesellschaft (Krankenkasse, Gesundheitssystem) und die Betroffenen haben Behandlungskosten zu tragen. Nicht zuletzt haben diese Krankheiten Wirkungen auf die Beschäftigten und auf deren Familien.

Das Thema Gesundheit spielt im Arbeitsleben folglich eine sehr große Rolle. Das betrifft nicht nur die Kosten, sondern es betrifft auch das individuelle Leid der Beschäftigten.

Nach langer Diskussion wurde 1996 eine Revision des Arbeitsschutzgesetzes verabschiedet, bei dem es erstmals nicht nur um die Vermeidung von Schädigungen geht. Bisher hat das Denken in sogenannten MAK-Werten das Handeln im Betrieb bestimmt. MAK steht für: Maximale Arbeitsplatzkonzentrationen. Jährlich werden MAK (und BATG, biologische Arbeitsstofftoleranzwerte) – Listen publiziert, die die höchstzulässigen Konzentrationen eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz enthalten. Es handelt sich also um die Konzentration, die nach gegenwärtigem Kenntnisstand auch bei langfristiger, täglich achtstündiger Exposition die Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt. Das Gesetz von 1996 umfasst nun auch die Verpflichtung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und den qualifikationsgerechten Einsatz der Person, d.h. die Passung zwischen Aufgabe und Person wird gefordert. Das ist natürlich weit mehr als nur die ergonomische Gestaltung oder die Beachtung von Schadstoffwirkungen.

Das Interesse der Arbeitspsychologie bezieht den Fokus der Entwicklungschancen ein. Um dies leisten zu können, sind Theorien erforderlich, die nicht nur Aussagen darüber treffen, was den Menschen schädigt, sondern auch, was den Menschen fördert.

Es werden zunächst zwei ältere Konzepte dargestellt, die heute in der Praxis weit verbreitet sind, aber in der Arbeitspsychologie keine große Rolle mehr spielen. Sie haben aber die Grundlage für die Weiterentwicklung komplexerer Modelle geschaffen.

4 STRESSTHEORIE

Der Begriff Stress wurde bereits im mittelalterlichen Englisch als Alltagsbegriff mit der Bedeutung von äußerer Not und auferlegter Mühsal verwendet. Seit der Mitte des letzten Jahrhundert existieren eine Vielzahl von Stresstheorien, die eine historische Entwicklung nachzeichnen und die hier dargestellten Theorien beeinflusst haben. Besonders bekannt ist das Stressmodell nach Selye (vgl. Nitsch, 1981). Allerdings ist die Trennung zwischen Eu- und Disstress heutzutage nicht mehr relevant. Deshalb werden an dieser Stelle nur das Belastungs- und Beanspruchungskonzept und das transaktionale Stressmodell näher erläutert, da diese Theorien für die Praxis am bedeutsamsten sind.

4.1 Das Belastungs- Beanspruchungskonzept

Das Belastungs-Beanspruchungskonzept unterscheidet zwischen äußerlichen beobachtbaren Belastungen in der Arbeit und dessen Wirkung auf den Menschen. Ein Gleichnis dazu ist häufig ein Balken, an dem ein Gewicht (eine Last, eine Belastung) hängt. Belastung ist zunächst ein neutraler Begriff: Sie kann zu hoch sein (dann bricht der Balken), aber auch zu gering sein, d.h. die Tragkraft des Balkens wird nicht genutzt. In beiden Fällen liegt eine Fehlbeanspruchung vor. Sie kann aber auch genau richtig sein.

Das Gewicht stellt für den Balken die "objektive" Belastung dar. Das Ausmaß, in dem sich der Balken durch das Gewicht biegt, stellt die Beanspruchung dar. Aus diesem Bild wird deutlich, dass nicht nur das Gewicht bedeutsam ist für das was passiert, sondern auch die Tragkraft des Balkens, also Merkmale des Objekts bzw. der Person. Mit anderen Worten: Verschiedene Menschen können durch die gleiche Belastung verschieden beansprucht werden!

Dieses Konzept geht von einer Unterscheidung in objektive Belastungen und subjektive Beanspruchungen aus, d.h. gleiche Belastungen können Individuen unterschiedlich beanspruchen.

Im Rahmen dieses Konzepts wurde vorrangig darüber geforscht, was die durchschnittlich zumutbare Belastung ist, die ein Mensch bewältigen kann. Ein Resultat dieses Ansatzes sind dann die sog. "MAK-Werte", die anfangs bereits erwähnt wurden. Der Durchschnittsmensch wird diesem Konzept zugrundegelegt.

Ein typischer Fehler übrigens bei der Anwendung dieses Ansatzes ist, dass nicht sauber zwischen objektiven Belastungen und Beanspruchungen getrennt wird. Wenn z. B. so etwas wie "Entscheidungsdruck" als Beanspruchung bezeichnet wird, so ist das falsch. Ein Entscheidungsdruck ergibt sich aus der Aufgabe und nicht aus der Person und wäre den Belastungen zuzuordnen.

Darüber hinaus ist die Tatsache kritisch, dass dieses Modell nicht erklären kann, warum Menschen auf gleiche Belastungen unterschiedliche Beanspruchungen zeigen. Außerdem werden psychosoziale Belastungen zumindest in den Anfängen der Modellentwicklung nicht thematisiert. Es geht primär um äußere zumeist physikalische Belastungen und haben deshalb nach wie vor hohe praktische Bedeutung.

Das transaktionale Stressmodell versucht die Kritik der individuellen Unterschiede zu erklären.

In dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus (1991, 1981) sind die Bewertungs- bzw. Bewältigungsprozess zentral. Damit wird die Unterschiedlichkeit der Stressfolgen bei gleichem Ausmass vorhandener Stressoren erklärbar.

4.2 Transaktionale Stressmodell von Lazarus

Das transaktionale Stressmodell betont die psychischen Bewertungsprozesse. Diese werden als einer der bedeutenden Faktoren in der Entstehung von Stress verstanden. Darüber hinaus erklären diese psychischen Bewertungsprozesse die Unterschiede in den Belastungsauswirkungen.

Lazarus und seine Mitarbeiter differenzieren zwischen der primären Bewertung und der sekundären Bewertung. Die primäre Bewertung bezieht sich auf die Bewertung eines Ereignisses, einer Situation (z.B. zusätzlicher Arbeitsauftrag) bezüglich des Wohlergehens einer Person. Das Ereignis oder die Situation kann als irrelevant, günstig bzw. positiv oder stressend bewertet werden. Wenn eine Situation als stressend bewertet wird, unterscheiden Lazarus und seine Mitarbeiter zwischen Schädigung oder Verlust, Bedrohung und Herausforderung.

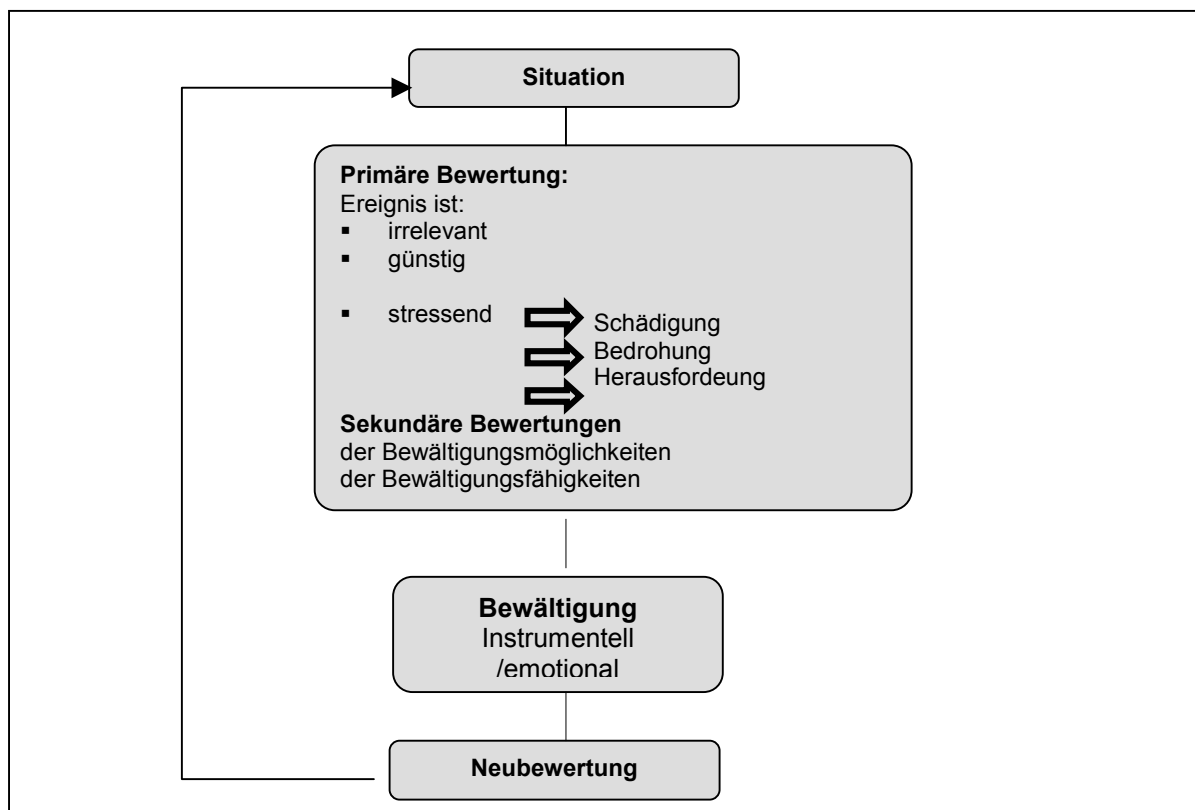


Abbildung 4: Stresskonzept Lazarus

Schädigung oder Verlust ist auf die Vergangenheit bezogen und ist mit bereits stattgefundenen Schädigungen verbunden (z.B. Krankheit, zwischenmenschlicher Verlust). Die Bedrohung bezeichnet einer Schädigung, die in der Zukunft liegt, d.h. noch

eintreten wird. Herausforderungen implizieren die Möglichkeit einer Schädigung, die eintreten kann, aber es auch möglich ist, die Situation erfolgreich zu bewältigen. Die Sekundäre Bewertung bezieht sich auf die Bewältigungsmöglichkeiten, die einer Person zur Verfügung stehen, um mit der als stressend bewerteten Situation umzugehen. Die sekundäre Bewertung folgt zeitlich nicht unbedingt der primären Bewertung, sondern beide Bewertungsprozesse beeinflussen sich gegenseitig. Wenn ein Ereignis mit den vorhandenen Bewältigungsstrategien sehr gut gemeistert werden kann, dann wird folglich die Situation nicht bedrohlich bewertet.

4.2.1 Zur Bedeutung des Bewältigungsverhaltens

Neben der Bewertung ist im Lazarus'schen Modell die Rolle der Bewältigung zentral. Nicht nur die Bewertung einer Situation als stressend (z.B. „Bedrohung“ durch einen zusätzlichen Arbeitsauftrag), sondern auch die falsche Bewältigung kann zu weiterem Stress führen.

Es gibt eine Vielzahl möglicher Strategien der Problembewältigung (bei Lazarus bzw. in der englischsprachigen Literatur als Coping bezeichnet) und unterschiedliche Systematisierungen dazu. Sehr gebräuchlich ist die Unterscheidung in aktives Verhalten oder Vermeidungsverhalten. In der Abbildung 4 zum Modell von Lazarus ist die Unterscheidung in instrumentelle und emotionale Bewältigung enthalten. Häufig wird auch unterschieden zwischen problembezogenen und emotionsbezogenen Coping. Problembezogenes Coping bezeichnet den Versuch, die Situation zu ändern bzw. neu zu interpretieren. Emotionsbezogenes Coping hingegen bezeichnet die durch die Situation ausgelöste Emotion zu regulieren, z. B. durch Entspannung, sich ablenken, Bewegung, Ärger, Aggression äußern usw.

Verschiedene Copingstile müssen sich nicht ausschließen. Sie können sequentiell oder durchaus auch gleichzeitig eingesetzt werden. Um negative Folgen zu vermeiden, kommt es darauf an, ein für die jeweilige Belastungssituation angemessenes bzw. effektives Bewältigungsverhalten zu finden. Wann Bewältigungsverhalten angemessen oder effektiv ist, ist nun nicht ohne weiteres zu beantworten. Es gibt aber einige allgemeine Kriterien:

Angemessen ist ein Bewältigungsverhalten dann, wenn

- Negative Belastungen oder Beanspruchungen reduziert werden
- keine (oder geringfügige) negative Nebeneffekte auftreten ein günstiges Kosten-Nutzenverhältnis besteht.

Gewarnt sei davor, aktives Coping per se als "besser" zu betrachten und Vermeidung als "schlechter". Es kann durchaus sinnvoll sein, auf aktives Coping zu verzichten, d.h. zunächst zu vermeiden, um eine günstigere Situation für aktives Coping abzuwarten. Ständige Zuwendung zu Arbeitsproblemen (auch in der Freizeit) ist meist ein Zeichen gestörter Erholungsfähigkeit. Meistens allerdings, so die Daten aus vielen Untersuchungen, erweist sich allerdings die Vermeidung als weniger günstige Strategie. Die stressauslösende Situation bleibt meist bestehen.

In der Arbeitspsychologie befasst man sich ebenfalls mit den "Kosten von Coping". Bewältigung bedeutet immer Zusatzaufwand, der geleistet werden muss (vgl. Schönplug & Battmann, 1988). Das kann zur Folge haben, dass z. B. Aufmerksamkeit von woanders abgezogen wird bzw. Fehlreaktionen auftreten. Dadurch können neue Stresssituationen entstehen.

Aber auch kognitive Strategien wie z. B. die Anspruchsniveaureduzierung erfordert psychische Energien. Je nachdem, wie weit die Anspruchsniveaureduzierung geht, können damit wichtige persönliche Ziele aufgegeben werden, was identitätsbedrohlich sein kann. Eine wichtige Frage in der gesundheitspsychologischen Forschung ist die Überlegung, welchen Beitrag gesundheitsschädigendes Verhalten für die Krankheitsentwicklung hat. Aus arbeitspsychologischer Perspektive ist dabei die Frage relevant, inwieweit Merkmale der Arbeitssituation bedeutsam sind für bestimmte förderliche oder hinderliche Gesundheitsverhaltenweisen.

4.3 Zusammenfassung des Stressmodells von Lazarus

Das Stresskonzept von Lazarus weist also darauf hin, dass die Stresswahrnehmung und die Stressbewältigung eine entscheidende Rolle spielen. Wenn eine Person über genug Ressourcen verfügt, also ausreichende Bewältigungsmechanismen zur Verfügung stehen, um mit der Bedrohung oder eingeschätzten Schädigungsgefahr umzugehen, dann kommt es zu einer Neubewertung der Situation. Sie wird dann nicht mehr als Stress interpretiert werden.

In vielen weiteren Stressmodellen und Stressdefinitionen ist das Ungleichgewicht von Situationsmerkmalen und Möglichkeiten der Person, damit umzugehen, die personalen Ressourcen, ein wesentliches Merkmal. Und es ist zweifellos ein Verdienst des Modells von Lazarus, eine intensive Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Ressourcen oder Risikofaktoren der Person angeregt zu haben.

Eine zentrale Kritik am Modell von Lazarus ist, dass in seinem Modell Stress letztendlich nur von der Person und ihrer Wahrnehmung bzw. Fähigkeiten abhängt. Gerade aber die verschiedenen Bewältigungsformen sind nicht nur von der Bewältigungskompetenz einer Person abhängig, sondern auch davon, inwieweit die Situation den Einsatz der Kompetenzen überhaupt ermöglicht, d.h. also, welche Ressourcen die Situation bietet. So entfaltet z. B. berufliche Selbstwirksamkeit nur dann eine positive Wirkung im Umgang mit Stress, wenn auch ausreichend Handlungsspielraum besteht. Auch weiß man, dass aktives, problemorientiertes Coping eher gewählt wird in Situationen, in denen mehr Handlungsoptionen bestehen. Dies wurde in einer frühen Studie von Pearlin und Schooler (1978) bereits deutlich: Dort wurde festgestellt, dass im Privatleben häufiger eher aktive, problembewältigende Strategien gewählt wurden, bei Problemen auf der Arbeit dagegen eher interne weniger aktive, eher kognitive Strategien wie Neubewertung (Abwertung). Die Autoren erklären dies damit, dass die Arbeitssituation weniger Handlungsoptionen bietet.

Exkurs: Problematisches Gesundheitsverhalten als ineffektive Bewältigungsstrategie

In Längsschnittuntersuchungen konnte festgestellt werden, dass Personen, die häufiger Stress bei der Arbeit haben, häufiger zur Zigarette greifen. Tägliche Konsumschwankungen und Schwierigkeiten beim Aufhören mit dem Rauchen stehen ebenfalls in einem systematischen Zusammenhang mit Arbeitsstress. Dabei sollte beachtet werden, dass alle Gesundheitsverhaltensweisen verschiedene Funktionen erfüllen. So kann z. B. das Trinken von Jugendlichen im Betrieb auch ein Ritual der Zusammengehörigkeit mit den Erwachsenen sein. Bezüglich des Rauchens konnte gezeigt werden, dass die Raucherpause als eine zusätzliche inoffizielle aber legitimierte Pause betrachtet wird, so dass Nichtraucher hinsichtlich der Anzahl der Pausen im Nachteil wären (bei stark repetitiven oder monotonen, reizarmen Tätigkeiten haben die Pausen Abwechslungscharakter!). Dies sind natürlich nicht gerade Bedingungen, die das Aufhören erleichtern!

Für Alkohol und Medikamentenkonsum konnte aufgezeigt werden, dass beides als Entspannungsmittel bei Stress eingesetzt wird. ("coping by doping"). Es handelt sich hier um Bewältigungsversuche von Stress am Arbeitsplatz, von denen bekannt ist, dass sie auf die Dauer gesundheitsschädlich sind. Als weitere Formen der (nicht gelungener) Bewältigung von Stress ist es naheliegend, Fehlzeiten, Kündigungen oder gar organisationsschädigendes Verhalten (Aggression, Sabotage usw.) zu untersuchen.

Grundlage für Sabotage oder Aggressionen scheint vor allem erlebte Ungerechtigkeit zu sein: In einer Studie von Weide und Abbot (1994) wurden Menschen, die am Arbeitsplatz jemand getötet hatten, nach ihren Motiven befragt. 80% gaben an, dass sie sich ungerecht behandelt fühlten. Dabei ist zu beachten, dass Aggressionen am Arbeitsplatz nicht immer die Person treffen, von der man sich ungerecht behandelt fühlt. Diese sind häufig in höheren Positionen und man mag sich zu unterlegen fühlen, direkt diesen gegenüber zu agieren. Anzunehmen ist, dass hierin auch die Grundlage für manchen Mobbing-Fall liegt.

Der Zusammenhang zwischen Stress und Fehlzeiten ist etwas komplexer: Das liegt u.a. daran, dass man bei Fehlzeiten unterscheidet zwischen "krankheitsbedingten" Fehlzeiten und "motivationsbedingten" Fehlzeiten. Als "motivationsbedingt" werden solche Fehlzeiten betrachtet, wo die Erkrankung nicht zwingend mit Arbeitsunfähigkeit einhergeht und Ruhe und Entlastung zur Behandlung nicht zwingend erforderlich ist. Das stellt eine Grauzone dar, weil es hier um subjektive Wertungen geht. Allerdings ist bekannt, dass Unfälle bei Stress vermehrt auftreten und auch damit der Zusammenhang zwischen Stress und Krankheitstage hergestellt wird. Schließlich ist darüber hinaus bekannt, dass ein hohes Stressniveau mit einer geschwächten Immunabwehr einhergeht und diese dann mit höheren Krankheitstagen.

Solche Bewältigungsformen (Rauchen, Alkohol, aggressives Verhalten, usw.) können natürlich nicht als effektive Strategien betrachtet werden:

- da sich an der Belastung nichts ändert
- da Nebeneffekte nicht vermeidbar sind (z. B. drohende Erwerbslosigkeit nach Entdeckung des betriebsschädigenden Verhaltens und natürlich: Gesundheitsschäden und dementsprechend das Kosten-Nutzen Verhältnis nicht günstig ausfällt).

5 STRESSOREN IN DER ARBEITSWELT

Die folgenden Stressoren werden unterschieden:

- qualitative oder quantitative Überforderung
- qualitative oder quantitative Unterforderung
- Unsicherheit
- Wertediskrepanz
- Arbeitsplatzunsicherheit
- soziale Konflikte (inkl. Mobbing / unfaires Verhalten/ Ungerechtigkeit)
- Umgebungsbelastungen

Hinzu kommen organisationale Bedingungen, die nicht unmittelbar nur seine Tätigkeit betreffen, sondern eher Merkmale der betrieblichen Situation sind:

- Arbeitsplatzunsicherheit
- Konflikte (inkl. Mobbing/ unfaires Verhalten/ Ungerechtigkeit)
- Umgebungsbelastungen

Solche und ähnliche Stressorenliste finden Sie vielfach in der Literatur.

Wie kann aber gesagt werden, dass es sich um Stress handelt, wenn in einem Unternehmen gerade wegen der Sommerpause nichts zu tun ist? Kann dies nicht als erholsame Pause erlebt werden? Sagt nicht Lazarus, dass die Wahrnehmung (und Bewältigung) ganz entscheidend ist? Es wird von einer Reihe von Bedingungen abhängig sein, ob diese Faktoren tatsächlich Stressoren sind. Dazu gehört etwa ihre Dauer, ihre Intensität und auch die Frage, inwieweit sie veränderbar sind.

Auch die zeitliche Nähe dürfte eine Rolle spielen, die Frage, inwieweit eine Belastung kurz bevor steht oder noch in weiter Ferne liegt. Schließlich ist auch die Kontrollierbarkeit von Bedeutung, die Frage, ob eine Person ein Ereignis verändern kann oder gar vermeiden kann oder nicht. Die Stressdefinition von Greif (1991) betont zudem noch die persönliche Bedeutsamkeit und das negative Erleben.

Dennoch geht man in der Arbeitspsychologie davon aus, dass Stress mehr ist als nur ein Wahrnehmungsphänomen, d.h. nicht nur abhängig von den Ressourcen des Einzelnen ist. Erstens kann man feststellen, dass Menschen über verschiedene Kulturen in weiten Teilen zu einer einheitlichen Einschätzung kommen, was Stress ist, sobald dieser Stress eine gewisse Schwelle überschritten hat. Die individuelle Ausprägung der Bewertung nach Lazarus kann also so individuell gar nicht sein, wenn es ein Einverständnis in verschiedenen sozialen und kulturellen Gruppen gibt, was Stress ist. Ausserdem verlangt die Definition eines Stressors nicht, dass dieser Stressor immer und bei jeder Person tatsächlich als Stressor wirkt. Keiner würde in der Medizin denken, dass ein Krankheitserreger, an dem sehr viele, aber nicht alle erkranken, nicht existent ist.

5.1 Stressoren als life-event vs. daily hassles

In der Stressforschung wurde lange Zeit vor allem die Bedeutung von außergewöhnlichen Stressoren diskutiert. Untersucht wurde z. B. der Stress beim Fallschirmspringen. Bezogen auf die Erwerbsarbeit heißt das: Stressoren wie Berufseintritt, Verluste des Arbeitsplatzes, Versetzung, Katastrophen oder Unfälle am Arbeitsplatz usw. Die

sog. Life-event-Forschung hat entsprechend im außerbetrieblichen Bereich Stress durch kritische Lebensereignisse - Tod des Partners, Scheidung usw. untersucht. Es hat sich aber gezeigt, dass nicht nur Life-events belastend sein können, sondern gerade auch die kleinen alltäglichen Ärgernisse (daily hassles), die immer wieder auftreten und so auf die Dauer zermürben: die Maschine funktioniert nicht richtig, das Programm stürzt immer wieder ab, das Material ist nie rechtzeitig da, es muss immer wieder mit neuen Aushilfskräften gearbeitet werden, die Arbeitsunterlagen sind fehlerhaft usw.

5.2 "Spill-over" bzw. Probleme des "unwindings"

Nach einer Stresssituation muss die physiologische Aktiviertheit in einer Erholungsphase abgebaut werden - "unwinding", die Reduzierung der Aktivierung auf Normalniveau - damit es nicht zu durch andauernde Aktivierung körperlichen Schäden kommt. Es wurde inzwischen ausreichend belegt, dass Stress in der Arbeit sich z. B. in einem erhöhtem Hormonspiegel nach der Arbeit oder erhöhter Reizbarkeit niederschlagen kann. Daraus ist abzuleiten, dass Stress und seine Folgen nicht nur im Hinblick auf die Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit im Betrieb zu betrachten und zu analysieren sind, sondern das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Freizeit und Familie eine wichtige Rolle spielt (vgl. Exkurs: Modelle zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeit).

5.3 Mehrfachbelastungen

Es gilt der Satz: „Ein Stressor kommt selten allein.“ Wenig ist allerdings bekannt, wie sich mehrere Stressoren auf einmal auswirken. Kann man davon ausgehen, dass zwei Stressoren zu doppelt so vielen psychosomatischen Beschwerden führen? Kann also von einer additiven Wirkung ausgegangen werden? Oder verstärken die Stressoren sich gegenseitig? Oder sind auch Kompensationsprozesse denkbar? Ein herausragender Stressor mindert die Wirkung anderer? Wird z. B. die Regulationsunsicherheit, d.h. z. B. die Unklarheit darüber, was meine Aufgabe ist, irrelevant angesichts eines massiven Regulationshindernisses wie z. B. ein ausbrechendes Feuer? Über solche Wechselwirkungen ist sehr wenig bekannt. Allerdings legt das handlungstheoretische Modell ganz generell nahe, dass mehr Regulationsprobleme mehr kognitiv-, emotionale und gegebenenfalls auch körperliche Energien beanspruchen. Diese können dann bei der eigentlichen Aufgabenbewältigung nicht mehr eingesetzt werden. Dieser Überlegungen entsprechen Untersuchungen, bei denen festgestellt worden ist, dass Zeitdruck in der Kombination mit Lärm zu schlechteren Arbeitsergebnissen führt als nur die Zeitdruckbedingung.

5.4 Multideterminiertheit

Wenn im folgenden Wirkungen von Stress dargestellt werden, so handelt es sich in der Regel um Korrelationen von .15 bis .20, zwischen Stressoren und Befindensmerkmalen, selten mehr, also eine relativ geringe Varianzaufklärung (oft unter 4 %). Da mag mancher Zweifel haben, ob es sich "lohnt", überhaupt solche Zusammenhänge zu erforschen, um daraus Interventionen abzuleiten. Es gibt Schätzungen (Semmer et al., 1996), wonach selbst bei methodisch optimalen Studien die maximale zu erwartende Varianzaufklärung bei ca. 20 % liegt. Wie ist das zu verstehen, was steckt da dahinter?

Hier ist zu berücksichtigen, dass niemand davon ausgehen wird, dass Gesundheit oder Krankheit nur von den Bedingungen der Erwerbstätigkeit abhängen wird. Wenn eine Vielzahl möglicher Einflussfaktoren angenommen wird:

1. Physische oder biologische Konstitution
2. Kindliche Entwicklung
3. Frühere Krankheiten oder Unfälle
4. Persönlichkeitsfaktoren
5. Gesundheitsverhalten (Ernährung, Rauchen, Sport, etc.)
6. Freizeitstressoren
7. Familiäre Belastungen
8. Umweltbelastungen wie Luftverschmutzung etc.
9. Alter
10. Soziologische Faktoren wie sozialer Status, Wohnverhältnisse etc.
11. Soziale Stressoren
12. Kritische Lebensereignisse (z.B. Verlust einer nahestehenden Person)
13. Individuelle Ressourcen

Jedem dieser Einflussfaktoren stehen ebenfalls knapp 8 % Varianzaufklärung zu, dann kann man gar nicht erwarten, dass die Korrelationen zwischen Arbeitsstressoren und gesundheitlichen Folgen größer sind.

Exkurs: Modelle zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeit

Das Generalisierungsmodell geht davon aus, dass die Erlebens- und Verhaltensweisen der Arbeit auf die Freizeit Einfluss haben, generalisieren. Oder umgekehrt, dass die Erlebens- und Verhaltensweisen der Freizeit auf die Arbeit generalisieren. Wenn z. B. eine Frau als Kindergärtnerin arbeitet und dabei ihre Erfahrungen als Mutter einsetzen kann.

Das Interaktionsmodell bezeichnet folgendes: Es gibt einen Einfluss von Arbeit auf die Freizeit und umgekehrt. Wenn z. B. jemand als Organisationsberaterin arbeitet und in der Freizeit im Vorstand eines großen Sportclubs mit Gaststätte und Wellness-Center arbeitet: Die Erfahrungen in jedem der Bereiche beeinflusst das Handeln im anderen Bereich.

Das Unabhängigkeitsmodell (andere Begriffe auch: Segmentierungshypothese, Neutralitätshypothese oder Autonomiehypothese) besagt, dass es keinerlei Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeit gibt.

Kompensationsmodell: Wenn eine ausgleichende Wirkung von Arbeit und Freizeit angenommen wird, wird von einem Kompensationsmodell ausgegangen, also wenn z. B. jemand mit einer sitzenden Tätigkeit in der Freizeit Ausgleichssport macht.

Kongruenzmodell: Hier wird angenommen, dass ein empirisch ermittelter Zusammenhang von Arbeit und Freizeit (z. B. Männer, die sich auf der Arbeit schick anziehen, laufen auch zu Hause gut angezogen herum) auf sogenannte Drittvariablen zurückzuführen ist, d.h. in diesem Beispiel z. B. "vorberufliche Sozialisation".

Diese fünf Modelle machen also Annahmen über Wirkungszusammenhänge. Als ein weiteres Modell finden Sie in der Literatur manchmal das sogenannte "Identitätsmodell". Hier wird aber keine Aussage über die Art eines Zusammenhangs gemacht, sondern lediglich festgeschrieben, dass in der Erwerbsarbeit und in der Freizeit identische Interessen verfolgt werden (z. B.: Ein Orchestergeiger, der auch in seiner Freizeit in einer Musikgruppe mitmacht). Wodurch diese Identität hergestellt wird, also ob z. B. durch Generalisierung - wenn ja, von wo nach wo - wird hier nicht berücksichtigt.

Während in der Geschichte der Freizeitforschung zunächst davon ausgegangen wurde, dass diese Modelle alternativ sind, hat sich spätestens ab den 80iger Jahren die Einsicht durchgesetzt, dass die Modelle sich keineswegs ausschließen.

Es gibt kaum Längsschnittuntersuchungen, in denen sowohl Merkmale der Arbeit als auch der Nichtarbeitsbereich ausreichend differenziert erhoben wurde. In einer der wenigen Studien konnte festgehalten werden, dass Beschäftigte, die Erwerbsarbeit mit höheren Regulationsanforderungen haben, auch in der Freizeit eher solche Tätigkeiten ausüben, für die mehr Planungsanforderungen stellen, d.h. eher Aktivitäten mit langfristiger Zielsetzung (Sprache lernen, Gartenarbeit). In diesem Fall ist eher das Generalisierungsmodell anzunehmen.

Insgesamt zeigen die Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeit inkonsistente Ergebnisse. Am häufigsten wird allerdings die Generalisierungshypothese belegt. Es kann vermutet werden, dass in unterschiedlichen Konstellationen unterschiedliche Modelle gelten: Z. B. scheint es plausibel, dass in Bezug auf körperlichen Anforderungen eher das Kompensationsmodell gilt und bei geistigen Anforderungen eher das Generalisationsmodell.

Ein Bereich, der natürlich vor allem unter dem Generalisierungs- und Kompensationsmodell interessant ist, ist der Bereich des "spill-overs" und Probleme des "unwindings". Hier kann erwartet werden, dass das Beanspruchungserleben nicht am Werkstor abgeschüttelt wird, die erhöhte Stresshormonausschüttung nicht auf dem Weg nach Hause - wenn es den überhaupt noch gibt - schon abgebaut ist.

Inzwischen sind Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die Familie auch ausreichend dokumentiert. Stets (1995) stellt fest, dass weniger Autonomie in der Arbeit mit dem Versuch einhergeht, das Verhalten des Ehepartners zu kontrollieren. Welches Modell hier vorliegt, kann man aus einer Korrelation im Querschnitt nicht entnehmen. In anderen Studien wurden Zusammenhänge zur elterlichen Erziehung festgestellt: Bei Beschäftigten mit mehr Autonomieerleben auf der Arbeit wurden Unabhängigkeit und Selbständigkeit der Kinder mehr betont und mehr Wärme, weniger Restriktionen und weniger körperliche Züchtigung sowie mehr kognitiver Stimulation ist feststellbar. Dies sind also Hinweise für Generalisierungen.

Generell kann man dazu zunächst einmal sagen, dass ein simples Generalisierungsmodell in der Form, dass Belastungen durch Erwerbsarbeit die Belastungen durch Haus- und Familienarbeit verdoppeln und demzufolge auch negative Wirkungen auf die Gesundheit nicht zutreffend ist. Der neue Frauengesundheitsbericht lässt darauf schließen, dass erwerbstätige Mütter nicht per se "kränker" sind.

Offenbar gibt es also eine kompensatorische Wirkung zwischen den beiden Bereichen. Dies gilt allerdings nur, wenn die Mehrfachbelastung gewollt ist und entsprechende Unterstützung vorliegt und keine massiveren Konflikte zwischen den beiden "Rollen" vorliegen. Es gibt sogar Hinweise darauf, dass Erwerbstätigkeit gegenüber "Stress in der Ehe" unempfindlicher macht, allerdings empfindlicher für Stressfaktoren, die mit Kindern und Erziehung zu tun haben.

Interessant ist die Frage der "Kosten" für die Kompensationsleistung der Familie. Die Soziologin Elisabeth Beck-Gernsheim hat vor ca. 25 Jahren den Begriff der 1 ½-Personen-Karriere eingeführt. Eine 1 ½-Personen-Karriere liegt dann vor, wenn beruflicher Aufstieg des einen Partners (in der Regel des Mannes) zu einem guten Teil von der / dem PartnerIn getragen wird. Die Familie ist in diesem Fall eine Ressource für den Erwerbstätigen.

Hierzu noch ein Ergebnis aus England: Jones & Fletcher (1993) belegten, dass Stressfaktoren in der Arbeit des Mannes nicht nur mit dem eigenen, sondern auch mit dem Befinden der Ehefrau korrelierten. Das galt aber umkehrt in weitaus geringerem Maß, d.h. wenn Frauen viel Stress in der Arbeit zu bewältigen hatten, zeigten die Ehemänner ein weitaus weniger korrespondierendes schlechtes Befinden. Die Autoren nehmen an, dass sich hier eine klassische Rollenverteilung in Bezug auf Anteilnahme und Unterstützung ausdrückt. Diese Annahme deckt sich mit Ergebnissen, wonach Frauen stärker auf Belastungen anderer Personen reagieren ("net-work stress", Kessler & McLeod, 1984).

Es wurde ausschließlich von Arbeit und Freizeit gesprochen. Gemeint war eigentlich Erwerbsarbeit und Freizeit. Aber auch in der Freizeit wird gearbeitet. Die Wirkungsweise der sogenannten Eigenarbeit, Nebentätigkeit, ehrenamtlicher Arbeit oder Reproduktionsarbeit im Gesamtkontext der Erwerbsarbeit ist ein noch weitgehend unbearbeitetes Thema.

Dazu sollte deutlich geworden sein, dass Untersuchungen von Arbeitsstress letztlich immer zu kurz greifen. Der Gesamtkontext von Belastungen in verschiedenen Rollen und Lebensbereichen sollte verstärkt beachtet werden. Dazu liegen noch zu wenige Studien vor.

6 STRESSFOLGEN

Die arbeitspsychologische Stressforschung befasst sich in der Regel mit psychischen bzw. psychosomatischen Beeinträchtigungen. Es geht also nicht primär um klinische Zustandsbilder, da die Menschen noch arbeitsfähig sind. Dies hat weitreichende Folgen für die Forschung, denn damit sind Fragebögen der Klinischen Psychologie, wo es zumeist um eine Diagnosestellung geht, nicht verwendbar. Das schließt nicht aus, dass Stress auf lange Sicht zu einer klinischen Ausprägung depressiver Kognitionen und Emotionen führt. Der hohe Anteil psychischer Erkrankungsdiagnosen bei den Erwerbsunfähigkeits-Renten belegt dies sogar (vgl. Abbildung 4 Frühverrentung).

Bisher liegen kaum Erkenntnisse darüber vor, ob spezifische Stressoren mit bestimmten Auswirkungen zusammenhängen (oder bestimmte Auswirkungen mit speziellen Stressoren). Angesichts der Komplexität der möglichen Zusammenhänge ist dies nicht weiter verwunderlich. Häufig werden mögliche Auswirkungen - wie z. B. Depressivität, Ängstlichkeit - auch nicht trennscharf gemessen, d.h. die Konstrukte zeigen viele Überschneidungen auf.

Neben denen in der Tabelle 1 in vielen Untersuchungen festgestellten Wirkungen von Stress am Arbeitsplatz sind in den letzten Jahren auch Ergebnisse von Längsschnittuntersuchungen publiziert worden, die die Bedeutung von Arbeitsstressoren für die großen "Volkskrankheiten" aufzeigen (vgl. Leitner, 1993; Mohr, 1991).

So konnte die Bedeutung von Arbeitsstressoren als Risikofaktor für Herz-Kreislauferkrankungen inzwischen gut belegt werden. Daher ist bekannt, dass unter Zeitdruck der Blutdruck steigt, auch an Hitze-arbeitsplätzen besteht die Gefahr des Bluthochdrucks. Eine wichtige Rolle spielen neben den Umgebungsbedingungen aber auch die Regulationsprobleme. Auch für die Entwicklung der Arteriosklerose haben sich die Arbeitsstressoren als Risikofaktor nachweisen lassen. Muskel-Skelett-Erkrankungen sind eine ebenfalls sehr häufige Erkrankung, für die inzwischen die Bedeutung von Stress am Arbeitsplatz festgestellt wurde. Es gibt Belege dafür, dass Stress das Immunsystem beeinträchtigt (Oesterreicher & Volpert, 1999).

Offensichtlich stört Stress auch die Regulation bei Aktivierungsprozessen. Neuerdings gibt es Studien, die darauf hinweisen, dass es nach andauerndem Stress auch das Problem der reduzierten Reaktivität gibt, d.h. der Körper schaltet gewissermaßen ab und lässt sich nicht mehr aktivieren, wo es eigentlich angebracht wäre (Sonnentag, 2001).

Eine Frage, die immer wieder diskutiert wird: Gibt es eigentlich geschlechtstypische Differenzen beim Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen/Ressourcen und Gesundheit? Nach den Ergebnissen einer Metaanalyse von Sonnentag (1996) muss man dies klar mit nein beantworten.

7 LITERATUR

- Bamberg, E.** (1986). *Arbeit und Freizeit. Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Streß am Arbeitsplatz, Freizeit und Familie*. Weinheim: Beltz.
- Bamberg, E.** (1992). Stressoren in der Erwerbsarbeit und in der Freizeit: Zusammenhänge mit psychischen Befindensbeeinträchtigungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 84-91.
- Bamberg, E., Ducki, A., & Metz, A.-M.** (Hrsg.). (1998). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Konzepte*. Göttingen: Hogrefe.
- Bandura, A.** (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. San Francisco: W.H. Freeman & Company.
- Barling, J.** (1990). *Employment, stress and family functioning*. Chichester: Wiley.
- Beck-Gernsheim, E.** (1976). *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*, Arbeiten aus dem Sonderforschungsbericht 101 der Universität Münschen. Frankfurt: aspekte.
- Beck-Gernsheim, E.** (1978). *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*. Frankfurt/Main: Aspekte-Verlag.
- Beehr, T. A.** (2000). *An organizational psychology meta-model of occupational stress*. In Cooper, C. L. (Hrsg.), *Theories of organizational stress* (S. 6-27). Oxford: University Press.
- Buschmann, I. & Gamsjäger, E.** (1999). Determinanten des Lehrer-Burnout. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 48, 49-67.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R.C., & Wethington, E.** (1990). *The micro-structure of daily role-related stress in married couples*. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family* (pp. 95-115). New York: Plenum.
- Büssing, A. (Hrsg.).** (1992). *Arbeit und Freizeit. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. Themenheft, Heft 1992/2, 56.
- Frone, M. R.** (2000a). Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Frone, M. R.** (2000b). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246-255
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M.L.** (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.

- Frone, M.R., Russel, M., & Barnes, G.M.** (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- Hacker, W.** (1998). *Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Bern: Huber (4. Aufl.).
- Jones, F. & Fletcher, B. C.** (1996). Taking work home: A study of daily fluctuations in work stressors, effects on mood and impacts on marital partners. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 89-106.
- Knorz, C., & Zapf, D.** (1996). Mobbing - eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40, 12-21.
- Kohn, M. L., Schooler, C.** (1973). Occupational experience and psychological functioning. An assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 38, 97-118.
- Kohn, M. L., Schooler, C.** (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology*, 87, 1257-1286.
- Kohn, M. L., Schooler, C.** (1983). *Work and personality. An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood: Ablex.
- Lazarus, R. S.** (1991). *Emotion und adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S., & Launier R.** (1981). *Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt*. In J. R. Nitsch (Ed.), *Stress. Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen*. Bern: Huber.
- Leitner, K.** (1993). Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf die psychosoziale Gesundheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaften*, 47, 98-107.
- Leymann, H.** (Hrsg.). (1995). *Der neue Mobbing-Bericht*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Liebermann, S.** (1972). *Die Auswirkungen von Rollenänderungen auf die Einstellung der Rolleninhaber*. In C. Rohr (Ed.), *Psychologische Theorien der Veränderung menschlichen Verhaltens* (pp. 189-215). München:
- Mohr, G.** (1991). *Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung*. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 91-119). Göttingen: Hogrefe.
- Oesterreich, R. & W. Volpert** (Hrsg.) (1999). *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen*. Bern: Huber.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C.** (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.

- Rosenstiel, L. v.** (1989). Selektions- und Sozialisationseffekte beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 33, 21-31.
- Rosenstiel, L. v., Nerdinger, F. W., Spieß, E. & Stengel, M.** (1989). *Führungsnachwuchs im Unternehmen. Wertkonflikt zwischen Individuum und Organisation*. München: Beck.
- Rosenstiel, L., Friedemann, W., Nerdinger & Spieß, E.** (1998). *Von der Hochschule in den Beruf. Wechsel der Welten in Ost und West*. Göttingen: Hogrefe & VAP.
- Schönflug, W., & Battmann, W.** (1988). *The costs and benefits of coping*. In S. Fisher & J. Reason (Hrsg.), *Handbook of life stress, cognition and health* (S. 699-713). New York: Wiley.
- Sonnentag, S.** (1996). Arbeitsbedingungen und psychisches Befinden bei Frauen und Männern. Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. Hogrefe.
- Sonnentag, S.** (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196-210.
- Weide, S., & Abbott, G. E.** (1994). Murder at work: managing the crisis. *Employment Relations Today*, 21, 139-151.
- Zapf, D. & Leymann, H.** (1996). *Foreword*. European Journal Of Work And Organizational Psychology. Psychology Press.
- Zapf, D. & Warth, K.** (1997). Mobbing. Subtile Kriegsführung am Arbeitsplatz. *Psychologie heute*, (8), 21-29.
- Zapf, D.** (1997). Organizational, work group related and personal causes of mobbing at work. paper presented at the 8th european congress on work and organizational psychology.
- Zapf, D.** (Hrsg.). (in press). *Mobbing - Sozialer Streß und soziale Konflikte in Organisationen*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

Internet:

Zahlen zur Frühverrentung:

www.baua.de/info/statistik/stat_1998/vern98.htm (Zahlen zu den Rentenarten usw.)