

Ulrike Emma Meißner



Die „Droge“ Arbeit

Unternehmen als „Dealer“ und als Risikoträger
Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht



PETER LANG Europäischer Verlag der Wissenschaften

Inhalt

Abbildungen	15
Tabellen	17
Abkürzungen	19
1. Einleitung.....	21
2. Arbeitssucht	29
2.1. Begriffsabgrenzung Arbeit, Sucht, Stress	29
2.1.1. Arbeit.....	29
2.1.2. Sucht bzw. Arbeitssucht.....	31
2.1.3. Abgrenzung des Arbeitssuchtkonzeptes vom Stresskonzept.....	36
2.2. Typen von Arbeitssüchtigen.....	38
2.2.1. Typisierung nach Robinson.....	38
2.2.2. Typisierung nach Fassel	40
2.2.3. Typisierung nach Poppelreuter.....	42
2.2.4. Typisierung nach Heide.....	43
2.2.5. Zusammenfassende Diskussion.....	44
2.3. Charakteristika und Symptome der Arbeitssucht.....	45
2.4. Phasen und Verlauf der Sucht	50
2.5. Ursachen der Arbeitssucht.....	52
2.6. Faktoren, die Arbeitssucht auslösen bzw. fördern	52
2.6.1. Frühkindliches Umfeld.....	53
2.6.2. Soziales Umfeld.....	55
2.6.3. Gesellschaftliches Umfeld.....	56
2.6.4. Betriebliches Umfeld.....	60
2.7. Abschließende Diskussion und Therapiemöglichkeiten.....	68
3. Ansätze möglicher Forschungsfelder in Zusammenhang mit der Arbeitssucht	73
3.1. Familiäre Forschungsfelder	73
3.2. Gesamtwirtschaftliche Forschungsfelder	77
3.3. Einzelwirtschaftliche Forschungsfelder	83
4. Personalrisiken sowie betriebs- und personalwirtschaftliche Wertschöpfungsverluste in Zusammenhang mit Arbeitssucht	91

4.1. Allgemeine Personalrisiken.....	92
4.1.1. Engpassrisiko.....	95
4.1.2. Austrittsrisiko	96
4.1.3. Anpassungsrisiko.....	97
4.1.4. Motivationsrisiko.....	98
4.1.5. Sonstige Personalrisiken sowie allgemeine Bewertungsmöglichkeiten	101
4.2. Personalrisiken in Zusammenhang mit Arbeitssucht und die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen	102
4.2.1. Risikopotential beim zwanghaften/rastlosen Arbeitsüchtigen und des Arbeitssüchtigen mit plötzlichen Arbeitsanfällen	103
4.2.2. Risikopotential beim zwanghaften Arbeitsvermeider.....	106
4.2.3. Risikopotential beim Arbeitssüchtigen mit Aufmerksamkeitsdefizit	106
4.2.4. Risikopotential beim genießerischen Arbeitssüchtigen	107
4.2.5. Zwischenfazit	107
4.3. Personalrisiken in Zusammenhang mit Arbeitssucht und die personalwirtschaftlichen Auswirkungen	109
4.3.1. Personalwirtschaftliche Risiken in Bezug auf Kollegen und Mitarbeiter	110
4.3.1.1. Austritts- bzw. Fluktuationsrisiko	111
4.3.1.2. Engpassrisiko.....	120
4.3.1.3. Sonstige Personalrisiken.....	123
4.3.2. Personalwirtschaftliche Risiken in Bezug auf den Arbeitssüchtigen	124
4.4. Abschließende Diskussion	127
5. Durchführung und Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	131
5.1. Untersuchungskonzeption	131
5.1.1. Theorie- und Zieldefinition	132
5.1.2. Präzisierung der Aufgabenstellung	132
5.1.3. Bestimmung der Indikatoren.....	133
5.1.4. Sekundäranalyse	134
5.1.5. Zielgruppenbestimmung und Stichprobengröße	135
5.1.6. Hypothesenplan	135
5.1.7. Fragebogen	137
5.1.8. Datenanalyse.....	140
5.2. Hypothese 1: Indizien der Arbeitssucht	141
5.3. Hypothese 2: Betriebliche Rahmenbedingungen	164

5.4. Hypothese 3: Rolle des Personalmanagements	181
5.5. Hypothese 4: Personalrisiken	188
5.6. Hypothese 5: Unternehmensgröße	192
5.7. Zwischenfazit	193
6. Handlungsempfehlungen	197
6.1. Arbeitsrechtliche Bewertung der Arbeitssucht	197
6.2. Aufgabenspektrum des Personalmanagements zum Thema Arbeitssucht	211
6.2.1. Instrumente zur Einbindung der Arbeitssucht in das Personalrisikomanagement	211
6.2.1.1. Personalinformationsgespräch	211
6.2.1.2. Fehlzeitenanalyse	216
6.2.1.3. Mitarbeiterbefragungen	221
6.2.1.4. Sonstige Handlungsempfehlungen zur Risikoidentifizierung	223
6.2.2. Betriebliche Aufklärung über die Arbeitssuchtproblematik ...	224
6.2.3. Rolle des Personalmanagements	225
7. Zusammenfassung und Ausblick	233
Anlagen	239
Literaturverzeichnis	257