

## Prävention im Spannungsfeld zwischen betrieblicher Unterstützung und individueller Verantwortung

Hartmut Neundorff, Rüdiger Klatt

Das Verbundprojekt „pragdis – Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen“, das der Lehrstuhl Arbeitssoziologie der TU Dortmund in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Reflexive Sozialpsychologie der LMU München und der Team Gesundheit GmbH in Essen, dem Gesundheitsdienstleister des BKK-Bundesverbandes, in den letzten drei Jahren durchgeführt hat, beschäftigt sich forschend und beratend mit den zahlreichen Facetten und Problemen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Wissensarbeit. Im Mittelpunkt des Projektes stand die praktische Umsetzung neuer Konzepte und Instrumente der Prävention und Gesundheitsförderung im Spannungsfeld zwischen betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten und individueller Verantwortung, insbesondere für die Zielgruppe der diskontinuierlich Beschäftigten in der IT-Branche.

Zentrales Ergebnis von pragdis ist, dass die Gefährdungen für die (langfristige) Beschäftigungsfähigkeit und für die Gesundheit der Wissensarbeiter immer deutlicher werden und die Entfesselung der individuellen Arbeitskraft zu einem Problem für Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit machen.

Den Schwerpunkt der Gefährdungen bilden ohne Zweifel die Folgeprobleme psychischer Belastung und Beanspruchung. Zustände der totalen Erschöpfung werden zu einem Signum der modernen Arbeitswelt.

Während die gesundheitlichen Risiken auch und gerade angesichts des demografischen Wandels wachsen, werden zugleich die Grenzen bisheriger Konzepte im Bereich des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes offensichtlich.

So hilft etwa das „betriebliche Paradigma“ des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zunächst wenig. Denn zum einen bestimmen Märkte und Kunden die Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Freelancer mehr und mehr. Und zum anderen lassen sich selbstbewusste Beschäftigte nur ungern in ihre (eigene und selbständige) Arbeitsgestaltung hineinregieren. Die seit den Zeiten der Humanisierung des Arbeitslebens geforderten und erwünschten hohen Freiheitsgrade in der Arbeit werden nun zu einer Belastung und zu einem Einfallstor für gesundheitsschädliche Arbeitskulturen und Verhaltensstile.

Im Verbundprojekt pragdis wurde ein salutogenetischer Ansatz verfolgt, in dem Gesundheit als ein Prozess (statt als Ziel) verstanden wird. Gesundheit kann danach dann erhalten werden, wenn eine Person über die nötigen Ressourcen verfügt, um die Anforderungen bzw. Belastungen, denen sie ausgesetzt ist, erfolgreich zu bewältigen. Zudem war pragdis der Leitidee „guter Arbeitsqualität“ verpflichtet, in der es für die Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung der Beschäftigten keinen „Königsweg“ gibt.

Das Projekt widmete sich vor allem einer besonderen Zielgruppe mit einer besonderen Perspektive. pragdis zielte im Kern auf die Gruppe der diskontinuierlich beschäftigten Mitarbeiter/innen in der IT- und Softwarebranche. Damit sind Beschäftigte gemeint, deren Erwerbsbiografie durch häufige Tätigkeits- und Unternehmenswechsel geprägt sind, also etwa „Jobnomaden“ oder Quereinsteiger. Die Arbeit in flexiblen, virtuellen Strukturen ist bei diesen Beschäftigten genauso selbstverständlich wie der Wechsel der Tätigkeit oder des Unternehmens. In der IT-Branche, als eine der Schlüsselbranchen innerhalb der Wissensökonomie, gehören diese neuen Arbeitnehmertypen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen in gewissen Umfang bereits zur Normalität.

pragdis stellte damit auch die Frage nach der zukünftigen Rolle des Betriebes, des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Müssen wir möglicherweise über alternative, betrieblich unabhängige Konzepte und Präventionsstrategien für diese Beschäftigtengruppe, deren Anbindung an Unternehmen und Betriebsstätten eher gering ist, nachdenken? Im Zusammenhang damit rückt die Längsschnittperspektive des Erwerbsverlaufs und die damit verbundenen langfristigen Folgen spezifischer Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen in den Vordergrund, die für die bestehenden Institutionen und Strukturen des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes weitgehend unbeobachtbar sind.

Festzustellen ist, dass mit den Gestaltungsspielräumen in der Arbeit die Verantwortung für die eigene Gesundheit wachsen wird. Die Verantwortung des Arbeitgebers für Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention wird diffuser, der oder die Beschäftigte bzw. selbständige Arbeits-

kraftunternehmer/in muss in erhöhtem Umfang Eigenverantwortung für Gesundheit und Prävention übernehmen. Insbesondere der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz wird damit für diese Beschäftigtengruppe gleichsam „privatisiert“. Denn die Integration in die sozialen Bezüge eines Unternehmens – in kollegiale Strukturen, in Teams und Hierarchien – wird geringer. Die Kumulation von Belastungen, Beanspruchungen und die Effekte von gesundheitsschädlichen Verhaltensmustern werden für das Unternehmen weitgehend unsichtbar, wenn Freelancer oder befristete Beschäftigte nur sporadisch im Unternehmen verweilen und ein Monitoring kumulativer gesundheitlicher Belastungen durch die Arbeit (z.B. durch regelmäßige Gesundheitschecks) nicht mehr erfolgen kann.

Aus gesundheitlicher Sicht ist für die Zielgruppe diskontinuierlich Beschäftigter die Verantwortung zur Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie also eine unbewältigte Herausforderung. Und daraus folgt momentan fast zwangsläufig, dass die Gesundheit der diskontinuierlich Beschäftigten oft genug auf der Strecke bleibt (wie ja auch Dagmar Siebecke in ihrem Beitrag „Burnout-Risiken in der Wissensgesellschaft“ auf der Basis von Erhebungen in der IT-Branche darstellt).

Eine auf betriebliche Gesundheitsförderung aufbauende, aber auch über sie hinausweisende Präventionsstrategie ist also für unsere Zielgruppe dringend geboten. Sie muss die gesundheitsbezogenen Gestaltungsspielräume des Einzelnen, die eine eigenständige Steuerung des Präventionsverhaltens, den Erwerb von Gesundheitskompetenz und die lebensbegleitende Prävention innerhalb und außerhalb der Arbeit ermöglichen, ebenso nutzen wie betriebliche und gesellschaftliche Unterstützungsstrukturen und Anreizsysteme.

Die Ergebnisse der in diesem Heft dokumentierten Forschungen und Gestaltungsansätze von pragdis zeigen, dass eine erhebliche Verschlechterung des gesundheitlichen Status quo zu erwarten ist, insbesondere im Bereich der psychischen Erkrankungen. Die Branche ist darauf kaum vorbereitet; es gibt nur in wenigen IT-Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Es existieren auch keine alternativen, überbetrieblichen Präventionsstrategien, die insbesondere für diskontinuierlich Beschäft-



Prof. Dr. Hartmut Neundorff, Dr. Rüdiger Klatt

tigte dringend geboten wären. Und die Bereitschaft der Unternehmen, präventive Maßnahmen anzugehen, ist gering, eine Infrastruktur praktisch nicht vorhanden.

Auf der anderen Seite zeigen die Ergebnisse unserer Befragung in der IT-Branche, dass auch die Beschäftigten die fehlenden betrieblichen Unterstützungsangebote nicht durch eigene, langfristig angelegte Präventionsstrategien kompensieren. Im Gegenteil: Ebenso wie Betriebe verhalten sich die Individuen nur reaktiv, sie betreiben so gut wie keine Prävention, sondern richten ihr individuelles Gesundheits Handeln auf die Bekämpfung von Symptomen körperlicher Probleme oder psychischer Erschöpfung. Das Präventionsvakuum ist perfekt!

Gesundheitlich belastete und vom Burnout bedrohte Wissensarbeiter sind, so belegen die Forschungen auch, weniger motiviert, weniger engagiert und weniger innovativ. Die Branche ist, so kann man die Ergebnisse zusammenfassen, gekennzeichnet durch ein „betriebliches

Nebeneinander“ normaler und diskontinuierlicher bzw. untypischer Beschäftigungsformen (z.B. Freelancer) sowie durch ein geringes Gewicht von Arbeitsschutz, Prävention und Gesundheitsvorsorge mit nur wenigen Vorsorge-mechanismen – auf betrieblicher wie individueller Ebene.

Wenn nicht wirksame Strategien der Bewältigung von Stress, von hohen Arbeitsanforderungen und von Entgrenzungs- und Individualisierungsfolgen gefunden werden, droht die Wettbewerbsfähigkeit der IT-Branche nachhaltigen Schaden zu erleiden. Diese Probleme nicht nur konkret zu beschreiben, sondern auch erste Lösungskonzepte gegenüberzustellen, ist die Zielsetzung der hier versammelten Beiträge aus dem Kontext des BMBF-geförderten Verbundprojektes pragdis.

### Die Autoren

*Prof. Dr. Hartmut Neundorff ist emeritierter Professor für Soziologie, insbesondere Arbeitssoziologie an der TU Dortmund. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Berufs- und Arbeitsmarktsoziologie, Kultur- und Wissenssoziologie, Soziologischen Theorie und Methoden der Rekonstruktiven Sozialforschung. Seit vielen Jahren beschäftigt er sich in diversen Projekten mit Fragen der zunehmenden Diskontinuität von Erwerbsverläufen und deren Implikationen für Arbeitsgestaltung und Sozialsysteme.*

*hartmut.neundorff@tu-dortmund.de*

*Dr. Rüdiger Klatt ist Sprecher der Fokusgruppe „Innovationsstrategie und Gesundheit“ im BMBF-Programm „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ und Koordinator des Verbundvorhabens pragdis.*

*ruediger.klatt@tu-dortmund.de*

