

Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen – Neue Konzepte betrieblicher und individueller Gesundheitsprävention in der Wissensökonomie (pragdis)

1. Ausgangslage

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist „Wissensarbeit“ zur dominanten Gestalt modernen Ökonomien geworden. Schätzungen, z.B. der BAuA, gehen davon aus, dass bereits heute 70-80% aller Beschäftigten und Selbständigen „Wissensarbeiter“ sind. Die Dominanz von Wissensarbeit gilt branchenübergreifend und (nahezu) unabhängig vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Kaufleute und technische Assistenten, Ingenieure und Mediendienstleister, Informatiker und Verwaltungsangestellte vereinen heute nahezu identische Arbeitanforderungen und -bedingungen, die sich signifikant von denen früheren, industriell oder handwerklich geprägten Ökonomien unterscheiden.

Tätigkeitsmerkmale dieses modernen Arbeitstypus sind

1. die weitgehende Entlastung von körperlicher Arbeit zugunsten zumeist informationstechnisch unterstützter Wissensproduktion, -verwertung, -verteilung und -vermittlung: Wissensarbeit heute ist entweder Arbeit vor dem „Bildschirm“ oder Kommunikationsarbeit. Industrielle Arbeit verliert an Bedeutung.
2. tendenziell die Umstellung von Fremdbestimmung auf Selbstorganisation in der Arbeit und somit das Ende von Fordismus und Taylorismus. Das bedeutet eine Abkehr von hierarchisch strukturierter Organisation hin zu Teamarbeit. Die Ergebnisverantwortung und das Zeitmanagement werden graduell dem Einzelnen oder Teams überantwortet. Die Arbeit wird projektförmig organisiert. Damit steigen auch die Handlungsspielräume und das Maß an Selbstregulation in der Arbeit – bis hin zur vollständigen Verselbständigung des abhängig Beschäftigten zu einem ‚Arbeitskraftunternehmer‘. Die Grenzen von Arbeit und Freizeit können verschwimmen, weil viele Beschäftigte selbst definieren, wann und wo sie arbeiten wollen.
3. Eng damit verbunden ist eine nachhaltige Mobilisierung und Flexibilisierung der Beschäftigten. Die Arbeitnehmer werden in Bezug auf Arbeitsorte, Tätigkeiten, Laufbahnen/Karriereverläufe, betrieblicher Anbindung aus bisher festen, vorhersehbaren Strukturen gelöst und arbeiten *auch* beim Kunden, auch zu Hause, *auch* am Wochenende und *auch* in wechselnden Arbeitsverhältnissen bzw. als Freelancer. Eine der unmittelbaren Folgen dieser Entwicklung ist die Anforderung der lebenslangen Lernfähigkeit der Beschäftigten und die zunehmende Diskontinuität der Beschäftigung im Erwerbsverlauf.

Mit Wissensarbeit als dominanter Form abhängiger und selbständiger Tätigkeit wurde ein bislang historisch nicht gekanntes Maß an Selbstbestimmung, Tätigkeitsvielfalt, Lernorientierung und Verantwortung sowie eine eher gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung bei einem großen Teil der Beschäftigten erreicht, die sich dem ‚kapitalismuskritischen‘ Ideal nicht entfremdeter Arbeit angenähert hat.

2. Konsequenzen für Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen – drei Dilemmata

a) Körperliche Entlastung

Langes Stehen, schweres Heben und Tragen gehören an wissensintensiven Arbeitsplätzen ebenso der Vergangenheit an wie umgebungsbedingte Einflüsse (Zugluft oder Schadstoffe). Paradoxe Weise führen die neuen Arbeitsformen gerade durch die körperlichen Entlastungen zu einem neuen Typus physischer Schädigung: nämlich zu einer aus Mangel an (richtiger) Bewegung resultierenden Schädigung des Muskel-Skelett-Apparates sowie des Herz-Kreislaufsystems.

Der Körper ist auf das nahezu völlige Fehlen von körperlicher ‚Belastung‘ evolutionär nicht programmiert. Eine Reduzierung der Belastung durch die fast ausschließlich sitzende Tätigkeit auf nahezu Null ist für die Physis ein genau so großes Problem wie das Gegenteil. Langes Sitzen schadet ebenso wie langes Stehen, schweres Heben und Tragen schadet der Gesundheit genauso wie der völlige Verzicht auf Heben und Tragen. Verlust an Muskelkraft, eine langfristige Erhöhung des Körperfettanteiles mit allen daraus abgeleiteten gesundheitlichen Problemen sind in der Wissensarbeit die Folge. Vor allem die mittel- und langfristigen physischen Risiken dieser vermeintlich „belastungsarmen“ Arbeitsplätze werden per definitionem aus dem Verantwortungsbereich der Berufsgenossenschaften und davon abgeleitet auch dem der Unternehmen mehr oder weniger ausgeschlossen und dem individuellen Verhalten zugerechnet. Die Folgen langer Bewegungsarmut können gravierend sein. Unmittelbar schränken sie die individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch Müdigkeit, Kopfschmerzen, Konzentrationsstörungen usw. ein. Mittelbar entstehen arbeitsbedingte Gesundheitsproblemen wie Adipositas, Diabetes und Herz-Kreislauf- Erkrankungen. Heute ist jeder Einzelne darauf verwiesen, in seiner Freizeit durch gezielte körperliche „Belastungen“ im Sportverein oder im Fitness-Studio die Folgen dieser ungesunden Arbeitsform zu kompensieren. In der Arbeit gibt es oft weder verpflichtende noch freiwillig Angebote zur Erhaltung der physischen Leistungsfähigkeit. Selbst die Fortsetzung des ungesunden Verhalten, etwa durch „Bildschirm“-Arbeit vor dem heimischen Computer, wird seitens des Arbeitgebers eher positiv bewertet. Man stärkt ja damit auch seine Informations- und Medienkompetenz.

b) Selbstorganisation

Besonders in kleineren und mittleren Unternehmen der Wissensökonomie und besonders bei den gut qualifizierten Fachkräften treten monotone und fremdbestimmte Arbeiten in den Hintergrund. Die Arbeitsanforderungen sind transparent, die Handlungsspielräume groß und der Sinn der Arbeit im Gesamtprozess ist erkennbar. Die Folge ist ein hoher Arbeitseinsatz der Beschäftigten, der oft in der Freizeit noch fortgesetzt wird, bei gleichzeitig hoher Arbeitszufriedenheit, nahezu ideale Bedingungen für die Erhaltung der Gesundheit aus Sicht einer salutogenetisch orientierten Gesundheitsforschung. Aber auch in dieser Entwicklungstendenz moderner Arbeitsorganisation lässt sich eine merkwürdige Paradoxie entdecken: Autonomiespielräume und Selbstorganisation in überwiegend als sinnhaft erlebter Arbeit kreiert unmittelbar ein hohes Leistungsvermögen trotz erheblicher Belastung durch Zeitknappheit und Ergebnisverantwortung. Der Umschlag in negative Stressbelastung ist fließend und kaum objektiv messbar. Burn-out, Verlust der Work-Life-Balance, Isolation und Überforderung sind die Folgen. Um diesem Sachverhalt gerecht zu werden, hat die Forschung zwei Stress-Begriffe kreiert, die beide dasselbe beschreiben: Dis- und Eu-Stress. Die Grenzen zwischen beiden werden durch die subjektive Wahrnehmung definiert und sind abhängig von den eigenen Ressourcen im Umgang mit Stress. Die Folge sind psycho-soziale Erkrankungen in einem bislang nicht gekannten Ausmaß bei einem Teil der beschäftigten Wissensarbeiter, während ein anderer Teil mit nahezu identischen Belastungen gut zurecht kommt. Ein weitere Nebenwirkung selbstorganisierter Arbeit ist die zunehmende Verquickung von Arbeits- und Lebensstil. Wer sich in der Freizeit gesundheitlich gefährdet, z.B. durch Rauchen, Trinken, Extremsport, Bewegungsmangel und Fehlernährung, der wird sich auch in seiner - relativ autonomen -Arbeitsgestaltung entsprechend riskant verhalten, was selbstverständlich auf Kollegen, Mitarbeiter und die gesamte Unternehmenskultur ausstrahlt. Das Besondere an der Situation aus Sicht der Gesundheitsförderung: man kann und will in der Arbeitsgestaltung das Rad nicht zurückdrehen und zu fremdbestimmter, tayloristischer, aber - aus Arbeitsschutzsicht - besser kontrollierbarer Arbeit zurückkehren: Durch die Befreiung der Arbeit von Hierarchie und Organisation fehlt ein in Präventionsfragen ausreichend handlungsmächtiges Management. Widersprüchliche „Doppelbotschaften“ (des Unternehmens; des Managements) in

Bezug auf Verantwortungszuschreibung und des Verantwortungszugs wie - etwas zugespitzt - diese: „Deine Arbeit organisierst du (das Team) selbst, aber um deine Gesundheit kümmert sich das Unternehmen,“ sind höchst problematisch.

c) Mobilisierung

Ein bedeutender Gefährungsaspekt moderner Wissensarbeit liegt in der umfassenden Mobilisierung und Flexibilisierung der Beschäftigten begründet. Auch hier stehen die positiven Merkmale moderner Arbeit eigentlich im Vordergrund. Karriere- und kompetenzförderliche Tätigkeits- und Berufswechsel, die Offenheit auch für eine eigene Existenzgründung ist gesellschaftspolitisch erwünscht, ökonomisch angesichts zunehmend globalisierter Märkte und Unternehmen sinnvoll und aus individueller Sicht eher persönlichkeitsförderlich. Mit den verschiedenen Formen flexibler, diskontinuierlicher und prekärer Beschäftigung korrelieren aber Gesundheitsrisiken, die sich

- Aus der Entwertung des Betriebes als „Ort“ des Arbeits- und Gesundheitsschutzes;
- aus kumulative Risiken des Erwerbsverlaufes;
- aus der Gleichzeitigkeit verschiedener Tätigkeiten oder nebenberuflicher Selbständigkeit;
- Aus dem Verlust an Arbeitsplatzsicherheit;
- Und als Nebeneffekt: aus der ansteigenden Mobilität: aus Verkehrsstaus, langen Auto- und Bahnfahrten¹

ergeben.

In den Schlüsselbranchen der Wissensökonomie gehören die neuen, flexiblen und mobilen Arbeitnehmertypen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen in gewissen Umfang bereits zur Normalität (Hirschfeld/Huber 2004; Cernavin, 2001, S. 23; Willke 1998, Bologna 2005).

Der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ebenso wie die soziale Absicherung in Fällen von Erwerbslosigkeit oder -unfähigkeit gerade für Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen häufig nicht ausreichend gewährleistet. Aus der Sicht der Arbeitsforschung gilt, dass die „Erwerbsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses als Thema für Arbeitsschutz, Prävention und Gesundheitsförderung relativ spät aufgegriffen worden (sind). Interventionskonzepte sind erst ansatzweise vorhanden (...)“ (Pröll 2004, S. 78)

Aus gesundheitlicher Sicht wird für den Einzelnen die Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie immer mehr zu einem – oft riskanten – Spiel, bei dem insbesondere die gesundheitlichen Risiken von abhängigen und selbständigen Tätigkeiten, von wechselnden abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, von befristeten Jobs, von Zeitarbeits- und Teilzeitarbeitsverhältnissen zu erheblichen Gefährdungen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit kumulieren (Pröll 2004, Pröll/Gude 2004, Kuhn/Sommer 2004, Kahlert/Kajatin 2004; Fuchs/Conrads 2003, Kastner u.a. 2001).

Die Gestaltungsspielräume in der Arbeit – und damit auch die Verantwortung für die eigene Gesundheit – wachsen für diese Arbeitnehmergruppe erheblich. Die Verantwortung des Arbeitgebers für Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention wird diffuser, der oder die Beschäftigte bzw. selbständige Arbeitskraftunternehmer/in wird gezwungen, in erhöhtem Umfang Eigenverantwortung für Gesundheit und Prävention zu übernehmen. Insbesondere der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz wird damit für diese Beschäftigtengruppe gleichsam „privatisiert“.

- Die Integration in die sozialen Bezüge eines Unternehmens – in kollegiale Strukturen, in Teams und Hierarchien – wird geringer (Deutschmann u.a. 2004; Green 2004; Wilkens 2004: 30ff.; Mickler/Kalkowski 2005).
- Die Kumulation von Belastungen und von Folgeproblemen gesundheitsschädlicher Verhaltensmuster werden für das Unternehmen unsichtbar, denn Freelancer oder Zeitarbeiter verweilen nur sporadisch im Unternehmen.
- Ein Monitoring (z.B. durch regelmäßige Gesundheitschecks) kumulativer gesundheitlicher Belastungen durch die Arbeit kann nicht mehr erfolgen.

Die gesundheitlichen Risiken diskontinuierlicher erwerbsbiografischer Verläufe nehmen also zu. Auf der anderen Seite erhöhen sich auch 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.

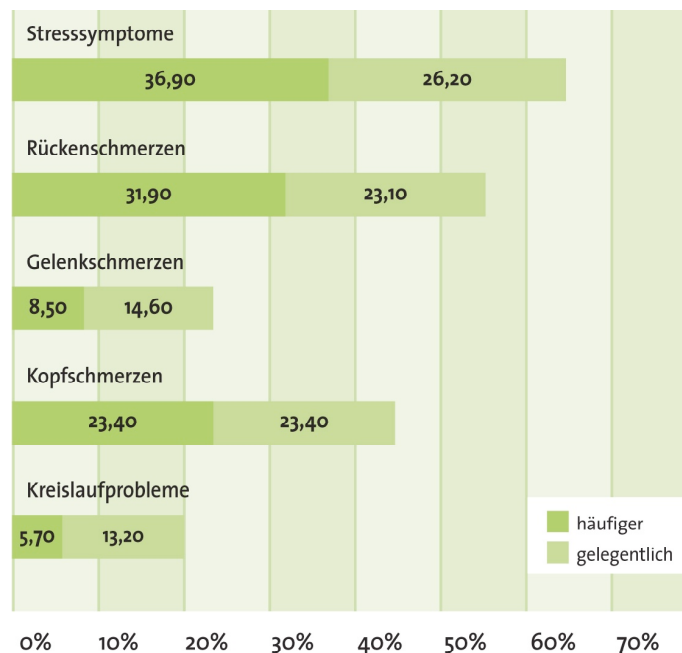
¹ Die „Dienstreise“ wird zu einer gesundheitlichen (Langzeit-) Belastung sui generis.

3. Zur Belastungssituation in der Wissensökonomie. Das Beispiel IT-/Software-Branche

Die IT-Branche ist als Leitbranche der modernen Wissensökonomie von besonderem Interesse. Neuere Untersuchungen zu der hier modellierten Arbeitswelt in der Wissensökonomie bestätigen die oben entwickelten Annahmen zu den gesundheitlichen Ressourcen und Belastungen weitgehend. Interessant ist in diesem Zusammenhang insbesondere das von der Europäischen Union und dem Land NRW geförderte Modellprojekt „PRAGWA: Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung für Beschäftigte in der IT-/Softwarebranche“ der gaus GmbH. Dort wurde gemeinsam mit acht „Modellbetrieben“ und ausgewählten Gesundheitsexperten Konzepte zur Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung für Beschäftigte in der IT-/Software-Branche entwickelt und prototypisch umgesetzt. Bei den beteiligten Betrieben handelt es sich um typische Unternehmen der noch relativ jungen IT-/Software-Branche mit einem entsprechend hohen Anteil von hoch qualifizierten Beschäftigten. Die Firmen beschäftigen zwischen 10 und maximal 180 Personen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt bei rund 20%, das Durchschnittsalter in den Betrieben liegt zwischen 30 und 34 Jahren.

Mittels einer schriftlichen Befragung (Vollerhebung) der Beschäftigten aus den Modellbetrieben konnten zentrale Risikofaktoren der Arbeit in der IT-/Software-Branche identifiziert werden. Interessant ist diese Untersuchung auch deshalb, weil sie nicht nur die in diesem Zusammenhang oft im Vordergrund stehen psychosozialen Belastungen aus der Arbeit, sondern auch auf die Wechselwirkungen zwischen Arbeits- und Lebensstil und die Folgeprobleme physischer „Entlastungen“ von Wissensarbeit thematisiert.

Zusammengefasst liegen die gesundheitlichen Risiken aus der Sicht dieses Projektes im Belastungsdreieck von Bewegungsmangel, Fehlernährung und Stress. Als gesundheitliche Folgen wurden vor allem Stresssymptome, Übergewicht und Rückenbeschwerden bei den befragten Beschäftigten nachgewiesen, die die Beschäftigten in ihrer Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig beeinträchtigen.

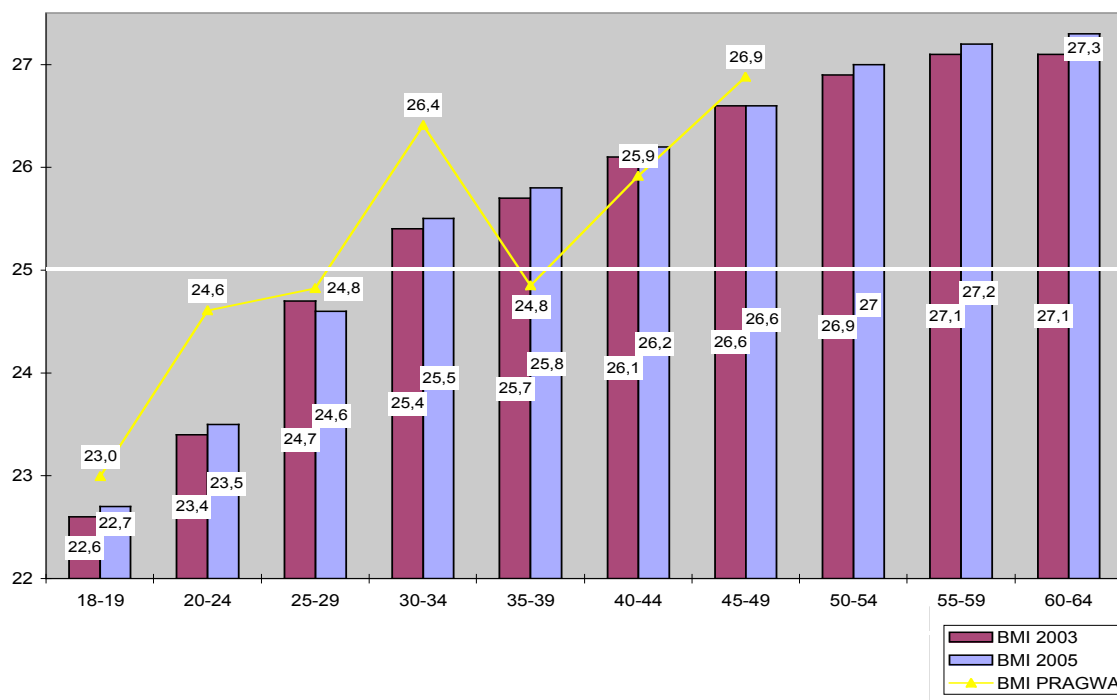


Interessant an der Studie des Projektes PRAGWA der gaus GmbH ist die Betrachtung der Wechselwirkung zwischen Arbeit- und Lebensstil und der schleichenden kumulativen Belastungen, die sich aus der physischen **Entlastung** ergeben. Sie tragen aus der Sicht des Projektes zur Reduzierung gesundheitlicher Ressourcen sowie zu einer Verstärkung der psychosozialen Belastungen in der hochgradig durch Selbstorganisation geprägten IT-Branche bei. Das Projekt hat nämlich herausarbeiten können, dass

- die durchschnittliche Arbeitszeit bei 45 Stunden pro Woche liegt, wobei der bewegungsarme Anteil der sitzenden Tätigkeit bei 95% liegt;
- 78,1% der Befragten mit dem Auto zur Arbeit fährt und fast jeder Dritte dabei mehr als eine Stunde unterwegs ist (29,8%);
- dass 65,8% der Beschäftigten häufig „Süßigkeiten“ konsumieren;
- jeder Zweite keinen oder nur geringfügig sportlich aktiv ist (jeder Vierte treibt überhaupt keinen Sport, 27,2% nur bis max. 2 Stunden in der Woche);
- die Freizeit vom Fernsehen und Computer dominiert werden: 43,3% schauen mehr als 8 Stunden pro Woche fern, jeder Vierte (25,7%) sitzt mehr als 8 Stunden pro Woche vor dem heimischen Rechner.

Die Folgen können dann auch in der altergruppenbezogenen Entwicklung des Körpergewichtes bei männlichen IT-Beschäftigten beobachtet werden. Sie lassen stress-, ernährungs- und bewegungsbedingte Gesundheitsprobleme erwarten, an denen die moderne Arbeitswelt einen erheblichen Anteil hat.

BMI (body-mass-index) der Männer im Vergleich: Mikrozensus 2003, Mikrozensus 2005, PRAGWA 2006



Es zeigt sich nämlich, dass bei den Männern in den Altergruppen zwischen 20 und 34 der Durchschnitts-BMI noch weit über den ohnehin schlechten Werten, die der Mikrozensus 2003 und 2005 für die deutsche Bevölkerung ermittelt hat, liegen.

Jedenfalls bedarf nach dieser Datenlage im Projekt PRAGWA das Trugbild vom jungen, sportlichen, stressresistenten IT-Mitarbeiters mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsfähigkeit und erheblichen Gesundheitsressourcen einer dringenden Revision. Mindestens jeder Zweite IT-Beschäftigte entspricht diesem Klischee offensichtlich nicht. Und gerade im Hinblick auf die Wechselwirkungen zwischen Stressresistenz, Bewegung und gesundheitsförderlicher Ernährung auf die Beschäftigungsfähigkeit sollten diese Untersuchungsergebnisse Anlass für weitere, vertiefende Forschungen zu diesen übergreifenden Fragen von Arbeit und Gesundheit in der IT-Branche sein. Sie sind in unserem Projekt angezielt. Insbesondere eine Ausweitung der Fragen nach den spezifischen gesundheitlichen Ressourcen und Belastungen der Beschäftigten und Freelancer mit hochgradig autonomen und diskontinuierlich verlaufendem Erwerbsleben steht dabei im Mittelpunkt.

4. Das Projekt PRAGDIS

Unser Vorhaben will vor diesem Hintergrund die Forschungslücken in der präventionsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutzforschung von diskontinuierlich Beschäftigten in der IT-/Software-Branche vor allem in den Feldern

- Belastungs-, Beanspruchungsdynamik im Erwerbsverlauf (Längsschnittbetrachtung),
- kumulative gesundheitliche Effekte von Arbeit und Freizeit / Familie
- Verquickung arbeitsbezogener und individueller gesundheitlicher Risiken,
- Zusammenhang vergangener, aktueller und zukünftiger Belastungen und Beanspruchungen,
- individuelle, betrieblich-ökonomische und außerbetriebliche Voraussetzungen und Ressourcen für präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Zielgruppe sowie
- geschlechterspezifische und altersbezogene Unterschiede und Ungleichheiten bei diskontinuierlichen beschäftigten Arbeitnehmer/-innen der IT-Branche

schließen.

Das Projekt wird durchgeführt von der TU-Dortmund, der Ludwig-Maximilians-Universität, München und Team Gesundheit – Tochter der BKK-Bundes- und Landesverbände. Gefördert werden die Projektarbeiten durch das BMBF und den Europäischen Sozialfond.

Aufbauend auf den Rahmendbedingungen diskontinuierlich Beschäftigter der IT-Branche sollen geeignete Konzepte und Instrumente moderner Gesundheitsprävention in enger Zusammenarbeit mit betrieblichen Partnern entwickelt, erprobt und in die Breite transferiert werden.

Um diese Ziele zu erreichen, gehen wir wie folgt vor:

1. Aktuell erarbeiten wir eine differenzierte Analyse der betrieblichen Rahmenbedingungen, der Arbeits- und Beschäftigungsformen und ihrer Risiken aus der Sicht der Gesundheitsprävention. Dazu soll die IT-/Software-Branche einerseits und Personaldienstleister, die im Bereich der IT-/Software-Branche tätig sind, andererseits in Bezug auf den Entgrenzungsgrad der Arbeit und der Stabilität der Beschäftigungsformen untersucht und aus Präventionsicht bewertet werden.

In Bezug auf die Beschäftigungs-, Arbeits- und Präventionsformen in der IT-Branche ist ein hoher Selbstorganisations- und Entgrenzungsgrad auch innerhalb abhängiger Beschäftigungsformen zu erwarten. Die Branche ist 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 Vorsorgemechanismen.

In Bezug auf die Beschäftigungs-, Arbeits- und Präventionsformen in den IT- und softwarenahen Bereichen der Zeitarbeitsbranche sind hochflexible Arbeits- und Beschäftigungsformen mit einer Kombination aus abhängiger Beschäftigung (bei einem Personaldienstleister) und flexibler Arbeit (höchst unterschiedliche Tätigkeiten werden in verschiedensten Entleihunternehmen durchgeführt) zu erwarten. Sie führen zu einer Individualisierung von Arbeitsschutz und Prävention durch die Entgrenzung der Arbeitsbeziehungen und Hierarchiestrukturen.

2. In einer aktuellen Analysephase werden derzeit im Rahmen retrospektiver Fallstudien von älteren Erwerbspersonen mit diskontinuierlichem Erwerbsverlauf in der IT- und in der Zeitarbeitsbranche die Arbeitsformen, das Risikoprofil, die Präventionskompetenz und die Präventionsstrategie bzw. das Präventionsverhalten dieses Erwerbstyps ermittelt. Ziel dieses Arbeitsschrittes ist es, in der retrospektiven Analyse von aus Präventionsicht erfolgreichen bzw. gescheiterten Erwerbsbiografien typische Gesundheits- und Präventionsmuster herauszuarbeiten, die zur Entwicklung geeigneter Strategien und damit zur Unterstützung des betrieblicher und individueller Prävention für die Zielgruppe beitragen sollen. Im Ergebnis erwarten wir ein differenziertes Bild der Präventionsbedingungen in Unternehmen und der Präventionsnotwendigkeiten von Arbeitnehmergruppen und Freelancern, die in unterschiedlichem Ausmaß von Flexibilisierungs- und Entgrenzungsprozessen betroffen sind. Insbesondere die sich widersprechenden Interessen von (freien) Mitarbeitern und Unternehmen in Präventionsfragen sind dabei zu betrachten.

Wir erwarten „paradoxe Phänomene“ nicht nur zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen sondern auch zwischen Unternehmen und Beschäftigten bzw. beauftragten Freelancern, die sich aus dem Grad der Entgrenzung und damit einhergehenden differentiellen Interessenlagen der Unternehmen an der Gesunderhaltung der Erwerbspersonen ergeben.

Die bislang geführten Interviews deuten zentrale Fragenkomplexe und Problembereiche an, auf die in den zu entwickelnden Tools Rücksicht genommen werden muss und die daher in den noch folgenden Analysen vertieft behandelt werden:

- Freelancertum ist aus Präventionssicht je nach Betroffenen sehr unterschiedlich zu werten: Aufgrund der hohen Freiheitsgrade als ideales Präventions-/Lebenskonzept auf der einen Seite. Dem gegenüber steht das absolute Verschwimmen zwischen privatem und beruflichem Leben mit hohen Existenzängsten.
- Die Einschätzung der Arbeitgeberverantwortung schwankt zwischen Vorbild (negativ oder positiv), Fürsorgepflicht und Bevormundung.
- Auftraggeber fühlen sich nicht Verantwortlich für Freelancer.
- Die geforderte Eigenverantwortlichkeit steht dem Gefühl der Überforderung und des Alleingelassen-werdens gegenüber, welches wahrgenommen wird als „keiner kümmert sich um mich, keiner hilft mir“, aber auch als „menschenverachtendes“ Desinteresse.
- Die Einstellung zur Arbeit hat maßgeblichen Einfluss auf das Stressempfinden: Workaholic vs. Spaß an der Arbeit vs. Work-Life-Balance. Offen bleibt bislang, ob es sich hier um zwingende Widersprüche handelt.
- Projektmanagement wird als relevantes Mittel zur Schaffung von Freiräumen in der arbeitswissenschaftlichen Forschung favorisiert. In der Praxis wird es aber auch als Mittel zur weiteren Arbeitsverdichtung empfunden.
- (Stress-)Prävention scheint aus Betroffenenansicht nur möglich zu sein zu Zeiten mit geringem Stress. Bei hoher Arbeitsdichte bleibt Prävention, Stressprophylaxe und –bewältigung auf der Strecke.
- Erfahrungsberichte deuten an, dass es Erfahrungen von Krankheit und Zusammenbrüche braucht, um sensibilisiert zu werden.
- Völlig unklar ist bislang, welche Motive einen Unternehmer dazu bewegen können, sich für die Gesundheitsprävention von diskontinuierlich Beschäftigten und Freelancern zu engagieren.

Unser Ansatz dabei ist: Präventionsstrategien können nur dann erfolgreich und nachhaltig sein, wenn sie die Interessenlagen der Akteure nicht nur berücksichtigen, sondern aktiv nutzen. Neue Präventionsmodelle müssen daher versuchen, den originären Beitrag der skizzierten verschiedenen Akteure entlang deren Interessenlagen zu definieren, in die überbetrieblichen Akteurskonstellationen und Netzwerke der Präventionsunterstützung einzubinden und zu einem ganzheitlichen Präventionsmodell zu integrieren.

3. Auf der Basis der Ergebnisse der Erhebungs- und Analysephase werden wir unterschiedliche Präventionsszenarien in unterschiedlichen betrieblichen und überbetrieblichen Settings sowie Branchenkontexten entwerfen. Dabei sollen überbetriebliche Akteure und neue Allianzen für präventive Arbeitsgestaltung, an denen neben den „klassischen“ Arbeitsschutzorganisationen (Gewerkschaften, Kassen, Berufsgenossenschaften) neue Partner und überbetriebliche Akteursnetzwerke (z.B. Kammern, Fachverbände, Qualifizierungseinrichtungen, Vereine, Internetcommunities, Selbsthilfegruppen, Frauennetzwerke) beteiligt sind, zu Netzwerken der Unterstützung individuumsbegleitender Prävention in der Arbeit unabhängig vom Erwerbsverlauf aufgebaut werden.

Ziel ist es, vor dem Hintergrund der Problemanalyse und der Risikoprofile differenzierte individuelle, betriebliche und überbetriebliche Modelle moderne Gesundheitsprävention für die IT-/Software-Branche sowie darüber hinaus zu entwerfen.

4. Parallel dazu sollen vorhandene und neu modellierte Konzepte im Rahmen von Praxisprojekten entwickelt und erprobt werden. Dazu werden zum einen Unternehmen aus der IT-/Software- sowie aus der Zeitarbeitsbranche einbezogen.

Zum anderen sollen neue Unterstützungsstrategien und -angebote für Personen mit diskontinuierlichem Erwerbsverlauf in der IT-Branche entwickelt und modellhaft erprobt werden. Dabei sind ausdrücklich auch Netze der Selbstorganisation und der Selbsthilfe in der betroffenen Arbeitnehmergruppe einzubeziehen.

Die Modelle, Instrumente und Konzepte sollen

- die Präventions- und Gesundheitskompetenz der Erwerbstätigen in ganz unterschiedlichen Branchen unabhängig von der momentanen Betriebszugehörigkeit erhöhen;
- die Entwicklung langfristiger, gendersensibler Präventionsstrategien von Individuen wie von Unternehmen unter Einbeziehung der überbetrieblichen Netzwerke befördern;
- die Umsetzung dieser Strategien in wechselnden Kontexten (bei Arbeitgeberwechsel, Arbeitslosigkeit, Selbständigkeit, Teilzeitarbeit etc.) für unterschiedliche Beschäftigtengruppen und Unternehmen unterstützen;
- zur Entwicklung betrieblicher, überbetrieblicher und regionaler Präventionsstrategien beitragen, die die Kumulation von Belastungen und Beanspruchungen in der Zielgruppe flexibler Beschäftigter und Selbständiger verhindern;
- die Einbindung individueller Gesundheitsstrategien in ein bestehendes betriebliches Konzept unterstützen;
- der Zielgruppe bei der kontinuierlichen Verfolgung bestehender Präventionsstrategien durch die Einbeziehung sozialer Unterstützungsnetzwerke behilflich sein.

Diese Gemengelage verweist darauf, dass die klassischen Paradigmen der *betrieblichen* Prävention und Gesundheitsförderung, die den Blick überwiegend nur auf betriebliche Belastungen und arbeitsbedingte Erkrankungen richten, zu kurz greifen. In der Zielgruppe diskontinuierlich beschäftigter Wissensarbeiter wird die Fokussierung allein auf „arbeitsbedingte“ Gefährdungen und Belastungen, allein auf (betriebliche) Verhältnisprävention und allein auf die Wirksamkeit der Kontrolle etablierten Institutionen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht helfen.

Deshalb sind für diskontinuierlich beschäftigte Mitarbeiter/innen – auch angesichts der demografischen Entwicklung – neue Strategien und Instrumente eines präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Spannungsfeld zwischen individueller Verantwortung und betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten zu finden.

Die IT-Branche hat eine Vorreiterrolle innerhalb der Wissensökonomie und der Wirtschaft insgesamt – sowohl hinsichtlich der gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen, als auch hinsichtlich der durch Selbstorganisation gekennzeichneten Arbeitsstrukturen, aber auch hinsichtlich der Personaleinsatzflexibilisierung (sei es durch Freelancer, durch Zeitarbeitnehmer durch Jobhopper). Vor diesem Hintergrund werden die Ergebnisse des Projektes *pragdis* sowie des gesamten Forschungsfokusses Wissensökonomie und –kommunikation von großer Bedeutung sein.