

**Rüdiger Klatt** (TU Dortmund)

**Anja Gerlmaier** (IAQ, Gelsenkirchen)

**Holger Pfaff** (Zentrum für Versorgungsforschung, Köln)

**Hans Uske** (RISP e.V., Duisburg)

**Carsten Graef** (Team Gesundheit GmbH, Essen)

**Brigitte Jürgens-Scholz** (BKK-Bundesverband; DNBGF, Essen)

**Kurt-Georg Ciesinger** (gaus gmbh, medien bildung politikberatung, Dortmund)

**Stefan Nacke** (amexus Informationstechnik, Ahaus)

**Peter Bleses** (Forschungszentrum Nachhaltigkeit, artec, Bremen)

---

## **Memorandum**

zu den Ergebnissen des

### **Forum 4: Nachhaltige Prävention in der Wissensökonomie**

der DLR-Jahrestagung 2008 „Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz 2020“

---

#### **1. Die Ausgangslage: Fakten zur IT- und Software-Branche**

Die ersten Zwischenergebnisse aus den im Forum 4 vorgestellten BMBF-geförderten Forschungsvorhaben DIWA-IT, PRÄKONET und ITG zum Stand und den Entwicklungsnotwendigkeiten des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der IT- und Software-Branche zeichnen folgendes Bild:

- Die Branche hat laut einer Befragung von über 500 Unternehmen im Rahmen des Projektes PRÄKONET einen sehr hohen Anteil an kleinen und kleinsten Unternehmen. Etwa 80% der Unternehmen zählen zu den Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte).
- Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten liegt bei ca. 36 Jahren, damit erheblich unter dem Altersdurchschnitt aller Erwerbstätigen (2005: 41,1 Jahre<sup>1</sup>). Ca. 90% der Beschäftigten sind festangestellt.
- Der Krankenstand lag in der Branche in 2007 bei 2,75% – gemessen an der gesamten Erwerbsbevölkerung also unter dem Durchschnitt. (Zum Vergleich: In 2007 haben laut BMG durchschnittlich 3,21 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wegen Krankheit am Arbeitsplatz gefehlt.)

---

<sup>1</sup> Quelle: BKK Bundesverband: BKK Gesundheitsreport 2006;  
<http://www.bkk.de/bkk/pressemitteilungen/powerslave,id,307,nodeid,15.html>

- Bemerkenswert ist, dass laut den Erhebungen im Projekt DIWA-IT etwa 30 % der IT-Beschäftigten sagen, ihre Arbeit sei auf Dauer nicht auszuhalten. Es ist nach Auffassung der Projekte erkennbar, dass sich Burnout, Depression und ähnliche Folgen psychischer Fehlbelastungen zu einem gravierenden Gesundheitsproblem entwickelt haben. Insbesondere ältere Beschäftigte und Mitarbeiter/innen ohne Leitungsfunktionen sind davon überdurchschnittlich betroffen.
- In der gesamten Arbeitswelt stehen laut BKK-Gesundheitsreport 2008 (S. 14) „psychische Störungen“ bereits auf Platz 4 der häufigsten Krankheitsarten (bezogen auf den Prozentanteil der Fehltag).
- In der Befragung des Projektes PRÄKONET wurde darüber hinaus ermittelt, dass jedes zweite Unternehmen weder den Willen noch die notwendige Infrastruktur für Präventionsaktivitäten hat.
- Und 82% der Unternehmen verfügen über kein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement. Sie haben in den nächsten 3 Jahren auch nicht die Absicht, ein solches einzuführen.
- Es gibt erste empirische Indizien für einen positiven Zusammenhang zwischen Wettbewerbsfähigkeit und betrieblicher Gesundheitsförderung. Es wird zunehmend deutlich, dass die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen in Bezug auf Innovations- und Globalisierungsdruck durch mangelnde Präventionsreife beeinträchtigt wird.
- Im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und der seit 2001 sinkenden Zahl der Informatik-Hochschulabsolventen (vgl. BITKOM 2007) ist von einem massiven Fachkräftemangel auszugehen, der sich zukünftig noch verstärkt. Das Fehlen geeigneter Strategien für den gesundheitsförderlichen Umgang mit alternden Belegschaften in wissensintensiven Unternehmen wird die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der kleinen und mittelständischen Unternehmen deutlich beeinträchtigen.

## 2. Fazit

Der gesundheitliche Status quo in der IT-Branche ist noch auf einem relativ hohen Niveau; zu erwarten ist aber eine erhebliche Verschlechterung, insbesondere im Bereich der psychischen Erkrankungen. Die Branche ist darauf kaum vorbereitet, es gibt nur in wenigen Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Bereitschaft, präventive Maßnahmen anzugehen ist gering, die Infrastruktur der Unternehmen ist auf Prävention nicht eingestellt.

Zu befürchten ist das Nachlassen an Wettbewerbsfähigkeit aufgrund verschlechterter demografischer Rahmenbedingungen. Zu befürchten sind damit auch das Nachlassen von Kreativität und Innovativität der Beschäftigten.

Gesundheitlich belastete Beschäftigte der Wissensökonomie sind, so belegen unsere Forschungen, weniger motiviert, weniger engagiert und weniger innovativ. Wenn nicht wirksame Strategien der Bewältigung von Stress, hohen Arbeitsanforderungen, Entgrenzungs- und Individualisierungsfolgen gefunden werden, droht die Wettbewerbsfähigkeit der ITK-Branche nachhaltigen Schaden zu erleiden.

Jede Strategie muss dabei die besonderen Rahmenbedingungen in der Branche zum Ausgangspunkt nehmen. Diese sind u.a.:

- der hohe Anteil an Freelancern, Kleinst- und Kleinunternehmen;

- der hohe Anteil an jüngeren Beschäftigten und Hochqualifizierten;
- die große Bedeutung arbeitsbedingter psychischer Belastungen;
- die durch Entgrenzung der Arbeit – in der Arbeitszeit und Arbeitsort an Bedeutung verlieren – verringerte Bindung der Beschäftigten an klassische Formen betrieblicher Gesundheitsförderung;
- die durch eine ausgeprägte Kultur selbständigen Arbeitens verringerte Bedeutung betrieblicher und arbeitsorganisatorischer Steuerungs-Modi
- die ‚unsichtbare‘ Kumulation von Belastungen durch die Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf.

### **3. Die Folgerungen: Präventive Arbeitsgestaltung in der IT-Branche – Ergebnisse des Dialogs mit Praktikern aus Unternehmen, Präventionsdienstleistern und intermediären Institutionen**

Die dringend notwendige Verankerung einer effektiven Gesundheitsförderung in der IT-Branche stößt auf zahlreiche Probleme, für die es erst wenige Strategien gibt. Sie müssen zusammen mit Unternehmen und Beschäftigten als den eigentlichen Akteuren entwickelt und diskutiert werden.

Diese Strategien müssten einbeziehen, dass es in den KMUs der Branche, die mehr als 80% der Unternehmen stellen, häufig an organisatorischer Masse fehlt, um betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung umzusetzen. Die Führungskräfte leiden unter ihrer Aufgabenvielfalt und fühlen sich durch die Ansprüche von ‚außen‘ oft überfordert. Prävention ist für sie nur eine Anforderung unter vielen. Dabei nehmen die Führungskräfte nach wie vor eine Schlüsselrolle als Promotoren und Treiber der Gesundheitsförderung und Prävention ein. Zu berücksichtigen ist auch, dass gerade in KMUs das Spannungsverhältnis zwischen betriebswirtschaftlichen Zielen und der Gesundheitsförderung betont wird. Selbst wenn die betriebliche Prozessorganisation zu psychischen Belastungen führt, im Zweifel erfolgt die schnelle Reduktion auf die Kernprozesse, mit denen Geld verdient wird.

Die KMUs fühlen sich durch komplexe gesellschaftliche Anforderungen in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Zugleich werden sie von den intermediären Akteuren des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes und Verbänden nicht erreicht.

Es fehlt aus der Sicht des Forums an praktikablen Managementstrategien für altersgerechte Laufbahngestaltung. Sie müsste – insbesondere um Burnout zu vermeiden – flexible Arbeitszeiten und einen Tätigkeits- und Positionswechsel entlang erwerbsbiografischer Anforderung nach Kompetenzentwicklung und Work-Life-Balance vorsehen.

Die KMUs der Branche benötigen mehr Unterstützung bei Implementierung und Entwicklung von passgenauen Konzepten des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit der Modellierung von systematischen und ganzheitlichen Konzepten der betrieblichen Gesundheitsförderung die ‚Messlatte‘ von der wissenschaftlichen Forschung und den intermediären Akteuren sehr hoch gelegt wird. Viele innovative, singuläre Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung in KMU werden so diskreditiert.

Eine besondere Problematik in der Branche ist mit den Freelancern verbunden. Sie fallen bislang durch alle Raster der Gesundheitsprävention und des normierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Für sie fehlt es an betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungsmaßnahmen, die der Gefahr der „Selbstaussbeutung“ entgegenwirken.

Schließlich sind auch die Beschäftigten der IT-Branche selbst eine spezielle Klientel: gut ausgebildet (oftmals mit Hochschulabschlüssen) und gut informiert, selbstbewusst, autonomieorientiert und selbstbestimmt. Damit sind sie mit gängigen Ansprache- und Beratungskonzepten, die auf der Annahme eines „Wissensgefälles“ zwischen Experte und Klient basieren, schwer zu erreichen.

Im Ergebnis stellen sich aus Sicht des Forums folgende Fragen an die Forschung und Beratung zur präventive Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie:

1. Sind die bisher im Rahmen gestaltungsorientierter Forschung entwickelten Instrumente und Managementmodelle für KMU der IT-Branche grundsätzlich geeignet? Ist ein Downsizing vorhandener Instrumente – oder die Entwicklung völlig neuer Konzepte und Instrumente – notwendig?
2. Wie lassen sich innovative singuläre Maßnahmen in den KMUs der IT-Branche verstetigen und systematisieren?
3. Wie erreicht die Forschung insbesondere die Freelancer, die Kleinst- und Kleinbetriebe in der IT-Branche? Mit welcher ‚Botschaft‘ und mit welchem Interventions- und Transferkonzept kann diese Zielgruppe überhaupt erreicht werden?
4. Weiß die Forschung es wirklich besser? Mit welchen Strategien kann die Praxis stärker in den Forschungsprozess einbezogen werden? Wie können wir eine „Beratung auf Augenhöhe“ in der Branche organisieren?

Diesen Fragestellungen und Problemen wird sich die Fokusgruppe „Innovationsstrategie und Gesundheit“ sowie die ihr thematisch nahe stehenden Projekte aus benachbarten Fokusgruppen zukünftig widmen und versuchen, geeignete Lösungsansätze zu entwickeln.