

Burn-out in der IT-Arbeit vermeiden!

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- trotz niedrigem Krankenstand ist die gesundheitliche Situation in der IT-Branche alarmierend
- Forschungsprojekte versuchen, für die besondere Belastungssituation und gesundheitsschonende Pausen- und Zeitreglements bei IT-Projekten zu sensibilisieren
- Gesundheitsförderungsprojekte sind erst in 20 % der IT-Unternehmen etabliert, können aber sehr zur Zufriedenheit und zum Unternehmenserfolg beitragen

Die IT-Branche ist – trotz der „Image-Delle“ 2001 im Rahmen der Krise der „New Economy“ – eine wachstumsintensive Schlüsselbranche. IT-Arbeit heißt in der Regel Projektarbeit unter Termindruck und mit widersprüchlichen Anforderungen. Die Arbeit findet häufig mobil und beim Kunden statt. Müssen Kundenwünsche erfüllt werden, ohne dass die Bearbeiter über die nötigen Ressourcen verfügen, entstehen Probleme – auch für die Gesundheit. Erst in jüngster Zeit ergeben sich bei den IT-Beschäftigten verstärkte Wahrnehmung und Auseinandersetzungen mit diesen gesundheitlichen Belastungen und Auswirkungen. Dies hängt nicht nur mit der wachsenden Arbeitsplatzunsicherheit zusammen, sondern auch damit, dass die vormalis „junge“ IT-Branche im Durchschnitt älter wird.

Seit Herbst 2007 läuft deshalb das Großprojekt „Präventiver Gesundheitsschutz in der IT-Branche“. Es wird gefördert von der Europäischen Union und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Das Projekt wird durchgeführt vom Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Universität Duisburg-Essen¹ in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk des DGB (bfw) Ruhr. Diverse IT-Firmen sind ebenfalls Kooperationspartner.

Burn-out greift um sich

Burn-out und die Zahl von psychischen Störungen haben seit Mitte der 90er Jahre gesamtgesellschaftlich stark zugenommen. Die hieraus resultierende Arbeitsunfähigkeit hat sich seitdem nahezu verdoppelt, während die Zahl der durchschnittlichen

Arbeitsunfähigkeits-(AU)-Tage sich fast halbiert hat. Der Schwerpunkt des letztjährigen Gesundheitsreports 2008² der Techniker Krankenkasse (TK) behandelt vor diesem Hintergrund das Thema „Psychische Störungen“. Mehr als 20 % der Erwerbsfähigen leiden unter Depressionen oder reagieren auf Fehlbelastungen mit psychischen Krankheiten. 2006 war deshalb jeder siebte Betroffene arbeitsunfähig, so der aktuelle Gesundheitsbericht der TK. Sechs von sieben Betroffenen leiden zwar unter psychischen Erkrankungen, nehmen dann aber wohl Medikamente und gehen weiter zur Arbeit.

Der Gesundheitsreport 2007 der Barmer Ersatzkasse beziffert den Prozentsatz psychischer Erkrankungen mit 14,4 % aller Erkrankungen. Auch der BKK-Gesundheitsbericht aus dem ersten Quartal 2008³ unterstreicht, dass psychische Erkrankungen besonders stark zugenommen haben.

Immer mehr Menschen leiden an psychischen Störungen, Depressionen, Angststörungen oder psychosomatischen Erkrankungen.

Die Analyse der Daten aus dem ambulanten ärztlichen Bereich zeigt, dass psychische Erkrankungen deutlich häufiger vorkommen als es die bisherigen Auswertungen der Krankschreibungen und Arzneimittelrezepte vermuten ließen. Jeder fünfte Patient wird mit einer psychischen Diagnose beschieden.

Risikofaktoren in der IT-Branche

Ganz allgemein ist heute in der Gesundheitsforschung unbestritten, dass Führungskräfte Mitverantwortung für den Krankenstand im Unternehmen haben. Die Barmer Ersatzkasse widmete diesem Umstand sogar ihren Gesundheitsreport 2007.⁴

FRISCH GELESEN...

■ In der September-Ausgabe der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ dreht sich alles um die im nächsten Jahr anstehenden **Betriebsratswahlen**.

Denn eine Wahl zu organisieren, ist eine besondere Herausforderung, wie jeder Wahlvorstand und Wahlhelfer im „Superwahljahr 2009“ bestätigen kann. Das Schwerpunktheft liefert dazu mit zwölf aktuellen Fachartikeln eine solide Grundlage. So beantwortet CuA-Mitglied Ralf-Peter Hayen u. a. die FAQs, also die häufigsten Fragen, die sich im Vorfeld so ziemlich jeder Betriebsratswahl stellen und gibt einen Überblick über die wichtigsten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die seit den letzten Wahlen ergangen sind.

■ Die Fachzeitschrift „gute Arbeit“ hat in ihrem Heft 8-9/2009 ebenfalls ein interessantes Thema des Monats: **Arbeitschutz und Normung**. Bekanntlich ist in unserem Lande alles genormt.

Von Normen hängt es zu guten Teilen auch ab, ob Maschinen und Geräte am Arbeitsplatz sicher sind. Insofern haben Normung und Gesundheitsschutz im Betrieb sehr viel miteinander zu tun. Es ist also wichtig, Einfluss auf den Inhalt von Normen zu nehmen. Dies gilt vor allem auch für die noch relativ neue Nanotechnologie, deren Standardisierung und Regelung noch ganz am Anfang steht.

Ein weiterer Beitrag beschäftigt sich mit dem Thema: **Krank zur Arbeit**. Er ergänzt sehr schön den CuA-Schwerpunkt „Dunkle Wolken über der IT-Abteilung“ in diesem Heft. Vier von fünf Beschäftigten sind danach schon einmal krank zur Arbeit gegangen. Ein Grund dafür ist die Angst um den Arbeitsplatz, die in der Krise zunimmt. Ausschlaggebend sind aber auch schlechte Arbeitsbedingungen und mieses Führungsverhalten.

Bestellhinweis

Einzelexemplare der hier genannten Zeitschriften können bestellt werden bei:
Bund-Verlag – Leserservice, 60424 Frankfurt/M.,
fon 069 795010-71, abodienste@bund-verlag.de

„Als hoher Risikofaktor für Burn-out auf Seiten der Organisation“, so auch schon ältere Forschungsergebnisse⁵, zeigt sich das Fehlen von Partizipationsmöglichkeiten in der Arbeit. Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplätzen nur geringe Möglichkeiten besitzen, sich zu beteiligen und ihre Ideen einzubringen, haben demnach ein 3,5-fach erhöhtes Risiko des „Ausbrennens“ als Beschäftigte mit großen Partizipationsmöglichkeiten.

Ein belastendes Sozialklima bzw. ein belastendes Vorgesetztenverhalten vergrößert das Risiko um den Faktor 1,8 bzw. 1,5. Ähnlich verhält es sich mit den beiden nächsten Merkmalen: Eine geringe soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten bedeutet ein 2,3-fach, ein wenig ausgeprägter mitarbeiterorientierter Führungsstil ein 2,5-fach erhöhtes Burn-out-Risiko.

Nach dem neuesten TK-Gesundheitsbericht ist eine ganze Branche besonders anfällig: die IT-Branche. Wer in der Informationstechnologie arbeitet, ist bis zu viermal häufiger von psychosomatischen Beschwerden betroffen als der Durchschnitt der Beschäftigten in Deutschland.

Nach dem TK-Gesundheitsreport liegt der Gebrauch von Antidepressiva bei IT-Beschäftigten um 60 % und der von Psychopharmaka um 91 % höher als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Die Gesundheitsprobleme reichen von chronischer Müdigkeit, Nervosität, über Schlafstörungen bis hin zu Magenbeschwerden. 40 % der Befragten zeigten zudem eine Zunahme chronischer Erschöpfung. Dies kann ein erstes Anzeichen für das Burnout-Syndrom sein.

Kaum verwunderlich, denn IT-Kräfte fühlen sich in mehreren Bereichen unter Druck: kleinteilige Arbeit, das Bearbeiten mehrerer Projekte gleichzeitig sowie der permanente Fortbildungsdruck stehen hier an erster Stelle. 30 % haben deshalb auch Probleme sich zu erholen. Repräsentative Befragungen zeigen, dass 72 % der IT-Beschäftigten unter Müdigkeit, 58 % unter Nervosität und 31 % unter Magenschmerzen leiden. Im Durchschnitt der Beschäftigten sind dies nur 17, 21 bzw. 11 %.⁶

Was den Krankenstand anbelangt, ist die IT-Branche eine der scheinbar Gesundesten. Mit einer AU-Rate von 2,75 % (2007) liegt

sie unter dem bundesweiten AU-Durchschnitt von 3,3 % und erheblich unter den AU-Raten z.B. in der Abfallwirtschaft oder Altenpflege.

Gesundheitliche Belastungen der Beschäftigten in der IT-Branche erfasst dennoch systematisch auch ein Demografieprojekt des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen.⁷ Dieses Institut untersucht seit Jahren schon u.a. die gesundheitliche Belastung der Beschäftigten im IT-Bereich.

Nach Angaben der IAQ-Projektleiterin Dr. Anja Gerlmaier sind hoher Arbeitsdruck und unzureichende Erholung bei der Projektarbeit die Ursachen dafür, dass IT-Fachleute häufiger als andere Berufsgruppen von Stress und Burn-out betroffen sind. Demnach verzichten 67 % der Projektmitarbeiter immer oder oft bei Überlast auf Pausen, 55 % schränken für den Job ihre Freizeitaktivitäten ein, weitere 29 % tun das zumindest manchmal. Weit über dem Durchschnitt sind sie auch von Schlafstörungen betroffen.

Zudem ist Wissensarbeit besonders alterskritisch, wenn es darum geht, verschiedene Aufgaben gleichzeitig im Auge zu behalten, bei der Arbeit gestört zu werden oder Termin- und Leistungsdruck auszuhalten. Zusammengefasst aus Sicht der Arbeitsforschung des BMBF liegen die gesundheitlichen Risiken in der IT-Branche „im Belastungsdreieck von Bewegungsmangel, Fehlernährung und Stress“.⁸

Einen möglichen Grund für zunehmende gesundheitliche Probleme von ITlern sieht auch das RISP-Forschungsprojekt in der Projektarbeit der Informatiker. IT-Beschäftigte würden meist in mehreren parallel laufenden Projekten arbeiten. Dabei komme es zu widersprüchlichen Arbeitsanforderungen, die als belastend erlebt werden. Außerdem bekämen immer mehr Kunden vereinbarungsgemäß einen unmittelbaren Zugriff auf die IT-Mitarbeiter. Die Arbeit bei den Kunden schränke die Kommunikation mit dem Betrieb ein. Der Vorgesetzte sei meist weit weg.

Als einen weiteren möglichen Grund nennt das Institut neue Managementkonzepte: IT-Beschäftigte würden häufig nur noch einzelne Module und nicht mehr übergreifende Prozesse bearbeiten. Zudem

ANTI-STRESS-TIPPS DER IG METALL FÜR IT-EXPERTEN

- Das Zeit-Management sollte mehr Puffer zum Erholen und persönliche Entwicklung geben. Aber das heißt nicht: mehr arbeiten in kürzerer Zeit.
- Das richtige Verhältnis zwischen Erledigen und Aufschieben ist wichtig. So werden Arbeitsunterbrechungen verringert.
- Der Biorhythmus gibt die richtigen Arbeitszeiten vor: Konzentrieren kann man sich am besten morgens zwischen neun und zwölf Uhr. Nachmittags sinkt die Leistungsfähigkeit auf 60 %. Ab 15 Uhr steigt sie kurzfristig wieder. Also: Den Morgen möglichst nicht mit Meetings verplempern.
- Wenn diese Tricks nicht helfen, hilft bei Überlastung nur noch der Gang zum Chef: Dafür alles auflisten, was erledigt werden muss, und wer es übernehmen könnte.
- ▶ www.igmetall-itk.de

müssten sie vereinbarte Ziele bei einer stärkeren Kunden- und Marktorientierung selbst organisiert erreichen.

Schließlich habe sich die Leistungsbeurteilung verschärft: Dies fördere die Tendenz, die Arbeitszeit auszuweiten und die Arbeit zu intensivieren. Hinzu kommen nach Ansicht des RISP zwei neue Unsicherheiten: „Früher galten IT-Arbeitsplätze als sicher. Das ist heute nicht mehr der Fall. Genauso wie die Arbeitslosigkeit selbst ist die Angst vor der Arbeitslosigkeit ein eminent belastender Faktor.“ Und: „Der demografische Wandel erreicht auch die IT-Branche – und trifft dort auf eine Unternehmenskultur, die auf ‚Jugendlichkeit‘ eingerichtet ist. Innerhalb dieser Kultur gelten Ältere dann vielfach als ‚Low Performers‘ oder ‚Auslaufmodell‘“.

Wissenschaftler aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) haben im Forschungsprojekt DIWA-IT zahlreiche Tiefeninterviews mit Beschäftigten in der IT-Industrie sowie mit betrieblichen Experten geführt.

„Sie gehen wirklich auf einem ganz schmalen Grat am Abgrund, psychisch, physisch“ – diese Aussage eines Beschäftigten in einem IT-Unternehmen gibt den einhelligen Tenor wieder: Die Belastungen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen, der Stress in der Arbeit droht die leibliche und seelische Gesundheit zu untergraben.

Vor allem eine Tendenz bewerten die Forscher als bedenklich: Was die Beschäftigten oft für ausgedehnte Arbeitszeiten und Arbeit unter Stress- und Termindruck entschädigt hat, nämlich die Teamgemeinschaft und die positive Führungs- und Ver-

trauenkultur, ist im Zuge des Kulturwandels der Branche unter Druck geraten. Immer öfter stehen Leidenserfahrungen in der Arbeit im Zentrum der Schilderungen. Noch schlägt sich diese Tendenz nicht in wachsenden Fehlzeiten nieder, doch es gibt Warnsignale: Langfristige Erkrankungen sind auf dem Vormarsch, besonders psychische und psychosomatische Krankheitsbilder wie Depressionen, Burn-out oder Tinnitus. Viele Beschäftigte haben die Grenzen ihrer Belastbarkeit erreicht.

Verstärkte Gesundheitsförderung

Bei einem Transferworkshop Ende November 2008 in München unter dem Motto „Herausforderung Gesundheitsförderung: Bedarfe und Practices in der IT“⁹ suchten Wissenschaftler aus dem ISF und dem Institut für Arbeit und Qualifikation in Gelsenkirchen (IAQ) gemeinsam mit Unternehmens- und Belegschaftsvertretern von SAP, Software AG und T-Systems Antworten auf die Fragen:

- Wie können Unternehmen und Beschäftigte rechtzeitig auf die sich abzeichnenden Gefahren reagieren?
- Welche Ansatzpunkte und Chancen gibt es für eine nachhaltige Gesundheitsförderung?

Unternehmen und Betriebsräte, die diese Gefahr frühzeitig erkannt haben (darunter SAP, Software AG und T-Systems), arbeiten gemeinsam mit den Wissenschaftlern des ISF und des IAQ sowie den Beratern aus dem Büro „Moderne Arbeitszeiten“ an Konzepten zur nachhaltigen, präventiven

Gesundheitsförderung. Zum Teil gibt es bereits gute Ansätze im Gesundheitsmanagement der Unternehmen.

Um diese im Sinne einer nachhaltigen Gesundheitsförderung weiterzuentwickeln, muss Gesundheitsförderung zu einem integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik werden. Zwei Ansatzpunkte sollten dabei im Zentrum stehen: „Schlüsselperson Führungskraft“ und „Ressource Team“. Denn Führungskräfte sind gesundheitlich besonders stark belastet – und gerade an ihnen hängt die so wichtige Führungskultur in den Unternehmen. Und eine funktionierende, positiv erlebte Teamgemeinschaft erweist sich als zentrale Ressource, um Belastungen aufzufangen und zu kompensieren.

Tipps, wie dem Stress beizukommen ist, gab die Arbeitspsychologin Dr. Anja Gerlmaier vom IAQ auf der 2. Jahrestagung des Projekts „Gesund alt werden in der IT-Wirtschaft“ (Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz 2020) Anfang Dezember in Aachen: Die Zeit besser einteilen, Arbeit schlauer organisieren und wenn nötig: Aufgaben abgeben.¹⁰

„Die Leistungen sinken nicht, wenn man die Überlastung wegnimmt, sondern sie werden besser“, so Gerlmaier.

Wolfgang Hien hat kürzlich eine Studie mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema Älterwerden und Gesundheit in der IT-Branche¹¹ unter 45- bis 65-jährigen Informatikern abgeschlossen. Nach seinen Ermittlungen sind „ältere IT-Fachkräfte aktiver und agiler als ihr Ruf; andererseits sind sie sich ihrer bedrohten Lage voll bewusst.“ Sie nähmen die enormen Belastungen ihrer beruflichen Arbeit sehr viel bewusster wahr als ihre jüngeren Kollegen.

Allerdings sagen nach den Erhebungen des Projekts DIWA-IT bereits etwa 30 % der IT-Beschäftigten im Durchschnittsalter von 36 Jahren, ihre Arbeit sei auf Dauer nicht auszuhalten.

Wolfgang Hien plädiert aufgrund seiner Untersuchungen für eine „neue Arbeitskultur“, ein Zulassen vermehrter Freiheitsgrade und erweiterter Handlungsspielräume, das Fördern von Eigenständigkeit, Kreativität und neuen Wegen, Respekt vor den biografischen Kompetenzen und den persön-

lichen Besonderheiten älter werdender Menschen.

In einem diesbezüglichen Memorandum¹² haben Vertreter verschiedenster Forschungseinrichtungen und des BKK-Bundesverbandes beklagt, dass 82 % der IT-Firmen über kein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement verfügen und auch ein solches nicht planen. Aus Sicht dieser Experten fehle es „an praktikablen Managementstrategien für altersgerechte Laufbahngestaltung.“

Um Burn-out zu vermeiden, müssten IT-Unternehmen „flexible Arbeitszeiten und Tätigkeits- und Positionswechsel entlang erwerbsbiografischer Anforderung nach Kompetenzentwicklung und Work-Life-Balance vorsehen“. Mit anderen Worten: je nach Kompetenz und Lebenssituation müssten angemessene Aufgaben und Positionen angeboten werden.

Best Practice-Ansätze in diversen Firmen

Wo viel Schatten ist, ist auch irgendwo Licht. Eine Reihe von Firmen der IT-Branche haben die Probleme erkannt und verstehen und entwickeln sich zu Leuchttürmen betrieblicher Gesundheitsförderung. Bei Beiersdorf AG in Hamburg (BSS) wurde im IT-Bereich seit 2001 ohne Grenzen gearbeitet, so dass Arbeitszeitkonten mit bis zu 400 Stunden und Kreislaufzusammenbrüche resultierten.

Die Betriebsräte mussten zunächst die Belegschaft für den Gesundheitsschutz sensibilisieren. In Workshops wurden Mitarbeiter und Führungskräfte in Fragen von Stress

geschult, die Arbeit in mehreren Projekten gleichzeitig deutlich reduziert, Ruhearbeitsplätze und eine Oase zur Entspannung eingerichtet. Mitarbeiter treffen sich jetzt zum Tee, gehen im Park spazieren oder machen Kurzpausen am Fußballkicker.¹³

Ein offensichtlich erfolgreiches Instrument der Stressbewältigung wurde auf der Novembertagung 2008 von DIWA-IT

**„Die Leistungen sinken nicht,
wenn man die Überlastungen wegnimmt, sondern
sie werden besser.“**

in München vorgestellt: Schulung an einer Stressampel. Mit dieser lernen IT-Beschäftigte, Stresssymptome wie Ohrengeräusche, Magenschmerzen usw. in ihrer Ursächlichkeit und Wertigkeit im körperlichen Gesundheitsgeschehen einzuschätzen.

Der Betriebsrat der Infineon-Zentrale in München kümmert sich z. B. seit 2008 verstärkt um das Thema „Work-Life-Balance“. Vor kurzem wurde im Betriebsrat ein neuer gesonderter Ausschuss gebildet, der sich vorrangig mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beschäftigt. Nach Auskunft der Interessenvertretung wurde dieser Ausschuss notwendig, weil die zunehmenden Leistungsanforderungen ohne einen adäquaten Ausgleich nicht mehr bewältigt werden können.¹⁴

Ganz besonders wichtig scheint für IT-Beschäftigte aber ein intelligentes Pausenmanagement zu sein. Gerade unter starker Belastung bedeutet eine aktive Kurzpausengestaltung nicht nur höhere Produktivität, sondern hilft vor allem auch, Belas-

tungen und Beanspruchungen besser zu bewältigen.

Bei SAP in Walldorf ist betriebliche Gesundheitsförderung breit gefächert. Angeboten werden Familienservice, 24-Stunden-Kümmerer, Firmensport-Programm und eigene Fitnessräume, Gesundheitstage mit Krankenkassenunterstützung, flexible Arbeitszeitregelung, individuelles

Coaching, Gesundheits-Checks (mit Wellness-Berichten für die Mitarbeiter) und andere Angebote. In jedem Stockwerk gibt es eine attraktive Pausenzone. Daneben spielen Burn-out-Prävention und Work-Life-Balance¹⁵ eine große Rolle. Es gibt u. a. eine interne Krisen- und Konfliktberatung, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Büros, individuelle Beratung zu Themen wie Elternzeit, Rückkehr in den Beruf, Babyplace, Elternverein, Vermittlung von Tagesmüttern, Haushaltshilfen, Pflegepersonen, internationales Familienfest, Ombudsman, Kultur- und Sportinitiativen.

Bei SAP helfen Work-Life-Balance-Workshops¹⁶ für Einzelpersonen, Führungskräfte und ganze Abteilungen bei der Selbstorganisation und vermitteln den Teilnehmern Techniken und mentale Einstellungen, um den Berufsalltag besser meistern und Stress bewältigen zu können. Dabei wird individuell auf die persönlichen Bedürfnisse und Lebensrhythmen der Mitarbeiter Rücksicht genommen.

Forbit

Die Arbeit an der Verbesserung der eigenen Work-Life-Balance beginnt mit der Bilanz der aktuellen persönlichen Situation und mündet in zielgerichtete Veränderungsvorschläge, die auf Wunsch professionell begleitet werden. Nach einem Jahr werden die erreichten Ergebnisse mittels Feedbackbogen evaluiert.

Die Work-Life-Management-Seminare werden durch einen externen Anbieter

„Für IT-Beschäftigte ist es aufgrund der Arbeitssituation oft schwierig, Freundesbeziehungen zu pflegen, Partnerbeziehungen einzugehen oder Kindern gerecht zu werden.“

durchgeführt. Ein „health documentation system“ (hedos) unterstützt die Teilnehmer dabei, ihre Maßnahmen zu dokumentieren, auszuwerten und ihre Trainingsplanung einzuhalten.

Auf der SiFa-Tagung 2008 der Metallberufsgenossenschaften VMBG in Lengfurt wurde über die Erfahrungen in einer sehr autoritär geführten Softwareentwicklungsfirma mit 120 Mitarbeitern berichtet:

Innerhalb von 14 Monaten hatten 21 Angestellte das Unternehmen verlassen, das Betriebsklima war extrem schlecht, die Arbeitsplatzbedingungen waren unzureichend, der Krankenstand lag bei 7,2 % – mit einem extrem starken Anstieg vor allem der Langzeiterkrankten. Mit intensivem Coaching und Verhaltenstraining der gesamten Führungsebene verbesserte sich der Arbeitszufriedenheitsindex der Beschäftigten innerhalb eines Jahres im Mittelwert von 3,8 auf 2,6.¹⁷

Beim Münchner IT-Unternehmen ConSol versucht man bei betrieblichen Entscheidungen wie Dienstreisen oder Auslandseinsätzen, immer auch die individuelle private Situation des Mitarbeiters zu berücksichtigen.¹⁸

Flexible Arbeitszeiten und ein flexibler Arbeitsort durch die Möglichkeit der Telearbeit sind eine wichtige Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. So können Eltern in Teilzeit weiterarbeiten, Paare in der Elternzeit sich sogar einen Arbeitsplatz teilen. Darüber hinaus wird versucht, Eltern bei der Gestaltung der Arbeitszeit und -modalitäten weitgehend entgegenzukommen. Auch bei

akuten Fällen wie Erkrankungen des Kindes wird Rücksicht genommen: Kollegen übernehmen dann auf Zuruf die wichtigsten tagesaktuellen Aufgaben.

Insgesamt herrscht bei ConSol ein familienfreundliches Klima: Zu Sommerfest und Weihnachtsfeier werden immer auch die Familien eingeladen, wobei auch für die Kinderbetreuung gesorgt wird.

Work-Life-Balance kann aber noch viel mehr sein, als Arbeitszeitfreiräume zu organisieren. So können die Mitarbeiter bei ConSol über spezielle Firmen-Mailinglisten gemeinsame sportliche Aktivitäten am Feierabend koordinieren. Die Teilnahme am Münchener Firmenlauf sorgt ebenso für Ausgleich, wie die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“.

Solche Work-Life-Balance-Maßnahmen werden immer wichtiger.

Für IT-Beschäftigte ist es aufgrund der Arbeitssituation oft besonders schwierig, Freundesbeziehungen zu pflegen, Partnerbeziehungen einzugehen oder Kindern gerecht zu werden.

Insofern ist es erfreulich, dass die Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007¹⁹ feststellen konnte, dass im IKT-Sektor überdurchschnittlich viele Beschäftigte (42 %) von betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten (im Durchschnitt der Branchen nur 34 %).

Autor

Dr. Manuel Kiper ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschwerer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon: 0441 82068, kiper@btq.de, www.btg.de

Fußnoten

- 1 www.uni-duisburg.de/Institute/RISP
- 2 www.tk-online.de/centaurus/generator/tk-online.de/b01__bestellungen__downloads/11__betriebl__gesundheitsmanagement/gesundheitreport__2008/gesundheitsreport-2008-nav.html
- 3 Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen, BKK-Gesundheitsreport 2008: www.bkk.de/ps/tools/download.php?file=/bkk/psfile/downloaddatei/50/WEB_Gesund4925340e8b23a.pdf&name=WEB_Gesundheitsreport2008_kompletter%20Report.pdf&id=1103&nodeid=1103

- 4 www.barmer.de/barmer/web/Portale/Unternehmensportal/Gesundheit_20im_20Unternehmen/GesundheitPublik/Gesundheitsreport/2007__Gesundheitsreport.property=Data.pdf
- 5 Wieland/Klemens/Scherrer/Timm: Moderne IT-Arbeitswelt gestalten - Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in der IT-Branche (Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK, Bd. 4, 2004)
- 6 Latniak/Gerlmaier: Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg - Zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten, IAT-Report 2006-04, Gelsenkirchen
- 7 Projekt: „Demografischer Wandel und IT-Beschäftigung (DIWA-IT)“, www.diwa-it.de; vgl. H. Uske: Welche gesundheitlichen Problemfelder der IT-Branche werden zurzeit diskutiert? ITG-Arbeitspapier 1/08, www.uni-due.de/~sx0172/downloads
- 8 Ciesinger/Klatt/Siebecke: Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen – Neue Konzepte betrieblicher und individueller Gesundheitsprävention in der Wissensökonomie (pragdis), www.pragdis.de/data/gfa_pragdis_vortrag.pdf
- 9 IT-Industrie: Gesundheit hängt am seidenen Faden; Transferworkshop des Projekts DIWA-IT diskutiert Ergebnisse zur Gesundheitssituation in der IT-Industrie, Pressemitteilung des ISF München vom 27.11.2008
- 10 A. Gerlmaier: Gesund alt werden in der IT-Wirtschaft - neue Befunde und Handlungsbedarfe, www.zlw-ima.rwth-aachen.de/forschung/projekte/starg/download/tagung_2008/Gerlmaier_Gesund__alt_werden_in_der_IT.pdf
- 11 W. Hien: „Irgendwann geht es nicht mehr“ - Älterwerden und Gesundheit in der IT-Branche, VSA-Verlag 2008; vgl. Nur für kurzen Einsatz programmiert, Böckler Impuls 4/2008
- 12 Memorandum Jahrestagung 2008 des Förderschwerpunkts Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz „Innovationsfähigkeit stärken – Wettbewerbsfähigkeit erhalten“, www.pragdis.de/xd/public/content/index.html?pid=6
- 13 H.-J. Bossow: DIWA-IT Newsletter 2, 9/2008
- 14 www.igmetall-itk.de/index.php?article_id=980
- 15 Weitere Informationen bei W. Bachmaier: Health&Diversity, w.bachmaier@sap.com
- 16 Gut gerüstet für anspruchsvolle Aufgaben: Der Softwarehersteller SAP unterstützt seine Beschäftigten beim Umgang mit psychomentalen Belastungen, www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/stress,did=220998.html
- 17 www.bg-metall.de/fileadmin/downloads/Tagungsergebnisse/SiFa_2008/01_Gesundheitsmanagement_-_Vortrag_von__Herrn_Fiebig.pdf
- 18 Work-Life-Balance – Erfolgsformel für zufriedene und hochmotivierte Mitarbeiter bei ConSol Software, www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gute-praxis,did=190786.html
- 19 Die Arbeitsqualität im IKT-Sektor aus Sicht der Beschäftigten, Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007