



Wie gesund ist die Arbeitswelt 4.0?

DER WANDEL der Arbeitswelt stellt den Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen. Die Digitalisierung und der Rückzug ins Homeoffice sind keine Garantien für »gesunde Arbeit«. Die Stressbelastung steigt teilweise erheblich. Die Corona-Pandemie beschert auch gute Nachrichten. In den vergangenen beiden Jahren kam es nicht nur seltener zu Arbeitsunfällen (minus 12%) und Wegeunfällen (minus 18%), auch die Zahl der Krankmeldungen sank. Die Techniker Krankenkasse verzeichnete 2021 den niedrigsten Krankenstand seit acht Jahren. Ihre Versicherten fehlten (wie bei der DAK) im Schnitt an 14,5 Tagen im Job. Bundesweit scheint sich der positive Trend trotz regionaler Ausschläge nach oben zu bestätigen, der sich seit langem in den Statistiken ablesen lässt.

Gesundheitsförderung als Pflichtleistung

Ein Grund ist sicherlich das gestiegene Gesundheits- und Umweltbewusstsein; man radelt zur Firma, gewöhnt sich das Rauchen ab oder gründet mit den Kollegen eine Laufgruppe. Aber auch die Fortschritte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Erkenntnis vieler Unternehmen, dass das Wohlbefinden und die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten für den wirtschaftlichen Erfolg wichtig sind, haben spürbare Folgen. Fachkräftemangel, die Probleme einer immer älter werdenden Belegschaft und das Streben vieler junger Berufseinsteiger nach einer Arbeit, die eine ausgewogene Work-Life-Balance erlaubt, verstärken diese Entwicklung. Attraktive, gesunde Arbeitsbedingungen werden zum Wettbewerbsvorteil.

Die notwendige Überzeugungsarbeit leistete die Politik bereits vor Jahren. 1989 schrieb sie betriebliches Gesundheitsmanagement, kurz BGM, ins Gesetz; seit 1996 verlangt das Arbeitsschutzgesetz die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung; seit 2013 zusätzlich eine Beurtei-

Gabi Stief arbeitet als freie Journalistin in Hannover. gabi-stief@gmx.de



lung psychischer Belastungen. 2007 wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als Teil des BGM zu einer Pflichtleistung der gesetzlichen Krankenversicherung aufgewertet. Jedes Jahr ziehen der Medizinische Dienst Bund und der GKV-Spitzenverband in einem Präventionsbericht Bilanz. 159 Millionen Euro gaben die Krankenkassen danach 2020 für Gesundheitsprojekte in Betrieben und in der Pflege aus; aufgrund der Pandemie deutlich weniger (minus 34%) als im Vorjahr.

Die Angebote sind so unterschiedlich wie die Probleme, mit denen sich gewerbliche Betriebe, öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen konfrontiert sehen. Kliniken bieten Kurse zur Stressbewältigung an, Kitas richten für ihr Personal Pausenräume ein, Maschinenbauer eröffnen ein Fitnesscenter oder eine Lackiererei testet Jobrotation. Die Maßnahmen der Unternehmen sind vielfältig und reichen von der Verbesserung der Raumluft über Rückenurse bis zum Gesundheits-Coaching für Auszubildende, die Anschaffung höhenverstellbarer Tische oder eines Deckenkrans für den Transport schwerer Werkstücke. Großkonzerne wie VW leisten sich einen eigenen Fachbereich mit Ergotherapeuten und Sportwissenschaftlern, um die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden zu stärken. Einem Seniorenheim in Rheinland-Pfalz gelang es mit einem verlässlichen Personalausfallmanagement, mit Stand-by-Diensten, Flexi-Mitarbeitern, langfristiger Urlaubsplanung und bedarfsgerechten Schichtmodellen, die Zufriedenheit der Beschäftigten deutlich zu erhöhen und Fehltag zu reduzieren – zum Lohn gab's den BGF-Preis »Gesunde Pflege« 2021 der AOK.

Statt Lehr-Videos Teamsitzungen

Die Unterschiede beim betrieblichen Engagement für die Gesundheit der Mitarbeitenden seien enorm, sagt Dr. Martin Kuhlmann, Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) an der Uni Göttingen. »Während zum Beispiel die Gesundheitswirtschaft sehr aktiv

ist, tut sich etwa in der Logistik-Branche häufig weniger.« In Kooperation mit der AOK Niedersachsen untersuchte Kuhlmanns Institut vier Jahre lang in 21 Fallstudien den Wandel der Arbeitswelt 4.0 und die gesundheitlichen Folgen. Der Befund ist ernüchternd: In vielen Bereichen sind erhebliche gesundheitliche Belastungen zu verzeichnen; Faktoren wie Personal-mangel, Leistungsdruck, ergonomische Defizite oder Schichtarbeit spielen nach wie vor eine große Rolle.

Kuhlmann bemängelt, dass sich viele Angebote auf verhaltensbezogene Aktivitäten wie Ernährung und Bewegung, Yogakurse oder Achtsamkeits-Schulungen konzentrieren: »Diese Maßnahmen gehen oft an der Arbeitsrealität insofern vorbei, als gesundheitliche Probleme vielfach aus Arbeitsbedingungen und Abläufen sowie Defiziten in der Zusammenarbeit resultieren.« Er plädiert für mehr verhältnisbezogene Präventionsansätze, die auf eine gesundheitsförderliche Veränderung von Arbeitsabläufen, Kommunikations- und Teamstrukturen sowie Zusammenarbeit von Beschäftigten und Führungskräften zielen. Statt Lehr-Videos mit Anleitungen fürs »richtige Heben der Patienten« ans Pflegepersonal zu verteilen, sollte mehr in Arbeitsbedingungen und Teamprozesse investiert werden.

Stressbelastung steigt

Dass im Zuge von Digitalisierung die Stressbelastung in Betrieben und Büros steigt, ist in der Arbeitswissenschaft weitgehend unstrittig. Anders als erhofft, führen neue Technologien nicht zwangsläufig dazu, dass Arbeit »gesünder« wird. »Digitaler Stress«, der häufig entsteht, wenn Beschäftigte in Digitalisierungsvorhaben zu wenig eingebunden werden, führt zu zusätzlichem Leistungsdruck, der nach Ansicht von SOFI-Direktor Kuhlmann mitverantwortlich ist



für einen Trend, auf den die Krankenkassen Jahr für Jahr hinweisen: Immer häufiger sind psychische Erkrankungen Grund für eine Krankmeldung. Die DAK meldet für 2021 einen neuen Höchststand. Für gesundheitsbedingte Frühverrentung sind sie mittlerweile der Hauptgrund.

»Die Digitalisierung hat teilweise zu einer enormen Arbeitsverdichtung und zu einer deutlich höheren Stressbelastung geführt«, sagt auch Hannah Schade, Arbeitspsychologin am Dortmunder Leibniz-Institut für Arbeitsforschung. Im vergangenen Jahr gingen die Dortmunder Arbeitsforscher der Frage nach, wie sich Homeoffice auf Wohlbefinden und Produktivität von Beschäftigten auswirkt. Das Ergebnis: Homeoffice bietet die Chance, aber nicht die Garantie für eine bessere Work-Life-Balance. Es gebe Hoffnung auf ein höheres Maß an Selbstbestimmung in der Arbeit, sagt Hannah Schade. Zumindest dann, wenn Beschäftigte mit Unterstützung des Unternehmens ihre häuslichen Arbeitszeiten, einschließlich Phasen der Entspannung und Auszeit für die Familie, selbst regeln können. »Dies macht schlauer, erholt, entspannter.« Beschäftigte seien nach einer gewissen Einarbeitungszeit weniger stressanfällig und leistungsfähiger.

Homeoffice immer beliebter

Befragt man die Beschäftigten selbst, so hat der Lockdown in den beiden Pandemie-Jahren deutlich Spuren hinterlassen. Laut einer PwC-Arbeitsmarktstudie wollen gerade einmal 5% der Befragten künftig wieder ausschließlich im Büro arbeiten. Einige Unternehmen haben bereits Konsequenzen gezogen. SAP will seinen Beschäftigten in Zukunft die Wahl ihres Standorts überlassen. Hewlett Packard Enterprise will seinen 2000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Böblingen die Arbeit im Homeoffice als Standard vorgeben – die alten Büros sollen optisch zu Orten der Begegnung werden. Nach einer Umfrage des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim planen viele Unternehmen künftig einen Mix aus Präsenzarbeit und Heimarbeit.

Flexiblere Arbeitsplätze, Digitalisierung und älter werdende Mitarbeitende – der Wandel der Arbeitswelt stellt Unternehmen und Beschäftigte in den nächsten Jahren vor neue Herausforderungen. Grundsätzlich geht es immer wieder um die Frage, was der Gesundheit nutzt. Eine zwei Jahre alte Studie der Uni Bielefeld liefert eine mögliche Antwort. Danach fehlten Beschäftigte, die ihre Arbeit als erfüllend empfanden, im Schnitt 9,4 Tage im Jahr. Bei jenen, die wenig Sinn in ihrem Job sahen, waren es 19,6 Tage. □