ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Blasczyk, Sascha Alexander

Working Paper

Bedingungen der Beschäftigungssicherung in kleinen und mittleren Betrieben der IT-Branche: Druck und Stress - und dann?

Working Paper Forschungsförderung, No. 122

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Blasczyk, Sascha Alexander (2019) : Bedingungen der Beschäftigungssicherung in kleinen und mittleren Betrieben der IT-Branche: Druck und Stress - und dann?, Working Paper Forschungsförderung, No. 122, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20190521144329467869 49

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/216044

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 122, März 2019

Bedingungen der Beschäftigungssicherung in kleinen und mittleren Betrieben der IT-Branche

Druck und Stress – und dann?

Sascha Alexander Blasczyk

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

Der Autor:

Sascha Alexander Blasczyk ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, im Projekt „Neue Allianzen für gute Arbeit mit bedingter Gesundheit – nachhaltige Beschäftigungssicherung durch Kooperation betrieblicher und außerbetrieblicher Akteure“, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Projektleitung Prof. i. R. Dr. Ernst von Kardorff sowie im Projekt „Von der medizinischen und der beruflichen Rehabilitation zur nachhaltigen Wiedereingliederung in Arbeit bei psychischen Beeinträchtigungen“, gefördert von der Rentenversicherung Berlin-Brandenburg, Projektleitung Prof. i. R. Dr. Ernst von Kardorff.

Danksagung
Für die hilfreiche Zuarbeit danke ich den studentischen Hilfskräften im Projekt Helena Hoffmann und Henrieke Giorgia Ehnert. Für die sprachlichen Anmerkungen gilt mein Dank Yvonne Rafalzik. Für inhaltliche Hinweise danke ich Prof. i.R. Dr. Ernst von Kardorff, Dr. Annett Schulze und Dr. Wolfgang Hien.

© 2019 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

„Bedingungen der Beschäftigungssicherung in kleinen und mittleren Betrieben der IT-Branche“ von Sascha Alexander Blasczyk ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung 4
Vorwort 5
Einleitung 6
Methodische Anmerkungen 7
Was meint IT? – Eine Näherung an Arbeit 4.0 10
Beschäftigungssicherung in der IT 13
- Gesundheitszustand und Krankheitsgeschehen 13
- Arbeitsorganisation 16
- Belastungen 21
- Instrumente des Rechts und der Sorge 24
- Weitere Beobachtungen 27
- Netzwerke und Allianzen 31

Zusammenfassung 33
Empfehlungen 35
Literatur 36

Zusammenfassung

Mit Hilfe qualitativer Interviews wurde mit Beschäftigten und Arbeitgeber*innen sowie deren Vertreter*innen in KMU der IT-Branche der Frage nachgegangen, wie in dieser Arbeitskultur Gesundheit, Krankheit und insbesondere die nachhaltige Sicherung der Beschäftigung thematisiert und bearbeitet werden. Die heterogenen Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass in der Branche Gesundheit körperlos ist und psychische Erkrankungen aus Sicht der Betriebe als vornehmlich private Herausforderung verstanden werden.

Vorwort

Das vorliegende Working Paper basiert auf den Ergebnissen aus dem Forschungsprojekt „Neue Allianzen für Gute Arbeit bei bedingter Gesundheit„ an der Humboldt-Universität zu Berlin.[1] Vor dem Hintergrund einer Zunahme chronischer Erkrankungen und damit verbundener Fehlzeiten, vor allem bei älteren Beschäftigten und eines sich verändernden Arbeitskräftemarkts, ging es zentral um die Frage wie bedingte Gesundheit in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bearbeitet wird und welche inner-, außer-, und überbetrieblichen Allianzen und Netzwerke mit dem Ziel einer nachhaltigen Beschäftigungssicherung anlassbezogen genutzt werden, welche dauerhaften Strukturen bereits bestehen und wo ein weiterer gezielter Unterstützungsbedarf vernetzter Partner erforderlich ist und auf Akzeptanz stößt. Davon ausgehend, dass die Bearbeitung von Themen der Gesundheit und Krankheit nicht in jeder Branche in der gleichen Weise ausgehandelt und besprochen werden (können), sah das Projekt vor, einzelne charakteristische Branchen im Bereich KMU zu identifizieren. Diese waren Ausgangspunkt, um jeweils eigene Bedingungen und Formen der Thematisierung und Bearbeitung von bedingter Gesundheit und damit den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei gesundheitlichen Einschränkungen zu identifizieren. In der Konzeption der Studie wurden die IT-Branche, die ambulante Pflege, das Handwerk und das Gastgewerbe eingeschlossen. Hierbei handelt es sich um Branchen, die in ihrem konkreten Arbeitszusammenhang, also unter anderem mit Blick auf Arbeitsorganisation, gewachsene Mentalitäten und Umgangsformen, gesundheitliche Gefährdungspotentiale und Arbeitsaufgaben hinreichend voneinander unterschieden sind, so dass begründet von unterschiedlichen Arbeitskulturen gesprochen werden kann.

Das Studiendesign wurde zum Zwecke der Identifikation von Haltungen, Strategien und kulturellen Besonderheiten – der Branchen und der Allianzen/Netzwerke – qualitativ gehalten. Ziel war es, aus den Ergebnissen eine Problemanalyse des Ist-Zustandes zu formulieren und Machbarkeitsabschätzung für Neue Allianzen zum Erhalt der Beschäftigungssicherung abzuleiten.

---

1 Das Vorhaben wurde von der Hans-Böckler-Stiftung im Zeitraum vom 01.12.2016 bis zum 30.11.2018 im Rahmen des Forschungsverbunds „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei gesundheitlicher Beeinträchtigung„ gefördert (Projektleitung: Prof. i. R. Dr. Ernst von Kardorff, wiss. MA. Dr. Annett Schulze, Dr. Wolfgang Hien, Sascha Blasczyk, M.A.).

Einleitung

Die IT-Branche ist ein sich weiterentwickelnder und wandelnder Wirtschaftszweig, der durch Brüche und Umbrüche geprägt wurde. Die zunehmende Durchdringung, auch alltäglicher Lebensbereiche mit und durch vernetzte und digitale Systeme, verändert Leben und Arbeiten nachhaltig. Zumeist wird von Digitalisierung gesprochen, häufig wird auch die Chiffre „4.0“ genutzt, um in Anlehnung an Hauptversionsnummern der IT-Entwicklungen eine neue Qualität der gesellschaftlichen Technisierung zu verdeutlichen.[2] In dieser Gemengelage fragt das Working Paper danach, wie innerhalb einer durch Wissensarbeit und ständige Innovation geprägten Arbeitskultur Beschäftigungssicherung trotz gesundheitlicher Einschränkungen gelingen kann und welche Vorrausetzungen dafür in der Branche bereits bestehen oder geschaffen werden sollten.

Zunächst geht es aber darum, auf Basis ausgewählter Ergebnisse aus den Befragungen mit dem Fokus auf KMU-Betrieben darzustellen, in welcher Weise die Themen Gesundheit/Krankheit von den Beschäftigten und Arbeitgeber*innen angesprochen werden, welche Bilder von Gesundheit und Krankheit damit verknüpft sind, welche ungenannten Prämissen diesen Vorstellungen zugrunde liegen und wie in der Praxis chronische Erkrankungen und Arbeitsfähigkeit verhandelt werden. Dabei lauten die zentralen Fragen: Wie wird im Sample derzeit die Sicherung der Beschäftigung bei gesundheitlichen Einschränkungen realisiert? Welche Netzwerke/Allianzen werden zu diesem Zweck aktiviert oder geschmiedet? Welche Lücken oder Mängel lassen sich dabei erkennen und welche Vorstellungen haben die Betroffenen sowie die Betriebe und welche Bedingungen lassen sich auch darüber hinaus für eine gelingende Beschäftigungssicherung ableiten?

2 In der Softwareentwicklung werden Hauptversionsnummer wie 1.0 und 2.0 verwendet, um signifikante Veränderungen von Version zu Version zu verdeutlichen. An dieser Zählweise lehnt sich der Diskurs zu Arbeit 4.0 mit seiner Fokussierung auf Digitalisierung an, siehe zu den Hauptversionsnummern in der Arbeitswelt Ohlbrecht, 2018.

Methodische Anmerkungen

Für das Forschungsvorhaben war der methodologische Ansatz der Grounded Theory leitend (Glaser/Strauss 2010; Strauss/Corbin 1996; Charmaz 2006). Der Grundgedanke der Grounded Theory ist, dass die Erhebung und Analyse qualitativer Daten, in diesem Fall durch Leitthemen gesteuerte halboffene Interviews mit Beschäftigten und Arbeitgeber*innen, in einem fortlaufenden Prozess erhoben und analysiert werden, wobei in die jeweils nächste Erhebung die Analyseergebnisse der vorausgegangenen Datenerhebung eingehen. Ausgehend von einem ersten Fall werden die folgenden Fälle nach Gesichtspunkten maximalen Kontrasts, minimaler Unterschiedlichkeit und einer maximalen Variation der auf Literaturauswertung und Expert*inneninterviews beruhenden denkbaren Konstellationen ausgewählt. Die durch dieses „theoretische Sampling“ gewonnenen Ergebnisse möglichst homogener und heterogener Fälle werden in einem immer wieder auf die Originaldaten (Transkripte) zurückgehenden iterativen Prozess beständig miteinander verglichen, um so zu übergreifenden Kategorien, im besten Fall zu theoretischen Konzepten zu gelangen, die zentrale Aspekte des interessierenden Gegenstandsbereichs verstehbar machen und zur Erklärung der beschriebenen Phänomene beitragen.

In der Erhebung ist es den Forschenden im Anschluss an die Grounded Theory freigestellt, unterschiedlichste Erhebungsinstrumente und Materialien einzusetzen. Häufig wird auf qualitative Interviews zurückgegriffen. Diese erlauben es, je nach Grad der Standardisierung des spezifischen Instruments, den Befragten ihren eigenen Sinnhorizont zu entfalten und zu artikulieren. Es handelt sich bei den für diesen Beitrag verwendeten Materialien um Interviews. Dabei lassen sich grob drei unterschiedliche Materialsorten unterscheiden, bei denen es sich jeweils um leitfadengestützte Interviews handelt (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008, S. 138 ff.; Hopf 2010, S. 351). In der Erhebung kamen drei Typen von Interviews zum Tragen: leitfadengesteuerte Expert*inneninterviews, halboffene Interviews mit Beschäftigten sowie leitfadengestützte Interviews mit Arbeitgeber*innen. Der Einsatz von drei unterschiedlichen Erhebungsinstrumenten ergibt sich aus den differenten Perspektiven der Interviewten.

Blickt man auf die Ergebnisse, dann zeigt sich anhand des beschriebenen Vorgehens ein multiperspektivisches Panorama von Sichtweisen und Einstellungen zur Frage der Beschäftigungssicherung gesundheitlich beinträchtiger Beschäftigter, je nachdem, ob die Beschäftigten, die Unternehmen bzw. deren Vertretungen oder Expert*innen antworten. Aus dieser Erfahrung heraus wurden für die unterschiedlichen Gruppen

jeweils eigene Leitfäden entwickelt und eingesetzt. Damit kann die Erhebung auf die unterschiedlichen Sichtweisen, die sich bspw. aus der Stellung inner- oder außerhalb der Organisationen ergeben, reagieren und die jeweiligen Eigenrationalitäten mit Blick auf die Beschäftigungssicherung aufeinander beziehen.

Im Gegensatz zu anderen Forschungsprojekten, die sich mit Fragen des technischen und organisatorischen Wandels im Bereich der IT-Branche beschäftigten, gestaltete sich beim Thema der Beschäftigungssicherung der Feldzugang als schwierig. So konnten bspw. Kontakte aus dem familiären und auch sozialen Nahbereich nicht aktiviert und genutzt werden, obschon in anderen Kontexten bereits Offenheit für qualitative Forschungsvorhaben bestand. Hier spielte vermutlich der Aspekt Datenschutz eine Rolle. Ebenso scheinen die Themen Gesundheit und vor allem Krankheit problematisch zu sein. Umso mehr, weil in der Erhebung gesundheitlich eingeschränkte Personen angesprochen wurden. Neben der wenig erfolgreichen Kaltakquise von Betrieben, kamen auch institutionelle Kontakte bspw. über gewerkschaftliche Vertreter*innen nicht zu Stande. Daher konnte nur ein Sample von insgesamt sechs Vertreter*innen von sieben Unternehmen und 12 Beschäftigten generiert und somit ein exemplarischer aber nicht repräsentativer Einblick in die IT-Arbeitskultur und ihren Umgang mit Gesundheit/Krankheit gegeben werden.[3]

Um einen Eindruck über das Spektrum der befragten Beschäftigten zu verdeutlichen hier zwei Beispiele: Bei einem der als Beschäftigten im Sample eingruppierten Befragten handelt es sich um einen Designer, der in der Entwicklung und zugleich auch eher handwerklich tätig ist und darüber hinaus flexibel zwischen Selbstständigkeit und Anstellungsverhältnissen wechselt bzw. diese parallel führt. Eine befragte Beschäftigte wurde ausgewählt, um den Kontrast zwischen digitalisierter und digitaler Arbeit zu verdeutlichen (vgl. Kapitel 4). Bei fast allen Beschäftigten handelt es sich um Personen, deren Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des Interviews akut bedroht sind, oder dies zuvor waren.

Die Größe der Betriebe im Sample ist im Rahmen der Definition von KMU und KKU breit gefasst und reicht von einem Unternehmen mit einem Mitarbeiter bis zu Betrieben mit rund 120 Beschäftigten. Dabei beschäftigten zwei Betriebe mehr als 49 Beschäftigte und gehören damit zu Unternehmen der Größenklasse Mittlerer Betriebe. Bei beiden Betrieben sind jeweils mehr als 100 Personen angestellt. Bezüglich des Alters der Unternehmen schwankt dieses von Betrieben in der Gründung (Start-Up), die sich noch mit ihren Produkten bzw. Dienstleistungen am

3 Eine Befragte ist Teilhaberin bzw. Geschäftsführerin in zwei Betrieben und berichtete im Interview aus beiden Betrieben.

Markt etablieren müssen, bis hin zu Unternehmen, die seit über vierzig Jahren in der IT-Branche vertreten sind. Auf Seiten der betrieblichen Vertreter*innen wurden sowohl Inhaber*innen, Geschäftsführer*innen und bei den größeren Betrieben BGM-Verantwortliche oder Vertreter*innen der Personalabteilungen befragt.

Trotz der schmalen Datenbasis konnten aus dem Material zentrale Kategorien extrahiert werden, die es erlauben Beschäftigungssicherung in der IT-Branche zu beschreiben, zu verstehen und zu erklären (vgl. Kapitel 5).

Der Datenschutz wird mit einem Datenschutzkonzept sichergestellt. Alle beteiligten Personen wurden zu diesem Zweck aufgeklärt. Die Interviewten wurden darauf hingewiesen, dass die Teilnahme freiwillig ist und jederzeit ohne Konsequenzen beendet werden kann. Darüber hinaus wurde betont, dass alle persönlichen Daten, Angaben und Aussagen nach § 40 Bundesdatenschutzgesetz so verfremdet werden, dass keine Rückschlüsse auf die Befragten möglich sind. Die Teilnahme erfolgte jeweils unter der Maßgabe einer informierten Entscheidung.

Was meint IT? – Eine Näherung an Arbeit 4.0

Die Bezeichnung IT für eine ganze Branche ist begründungsbedürftig und bedarf der Präzisierung. Grund hierfür ist eine fortschreitende und umfassende Technologisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt in dessen Verlauf die Rede über das Dispositiv von der „Arbeit 4.0“ eine prominente Stellung gewonnen hat. Eine Folge davon ist, dass Arbeit unter Zuhilfenahme von IT und IT-Arbeit zunehmend vermengt wird. Zur Unterscheidung innerhalb der Erhebung wurde gezielt auch eine Person mit bedingter Gesundheit befragt, die ihre Arbeit zwar mit IT-Produkten bestreitet, aber nicht als Beschäftigte in der IT-Branche verstanden werden kann. Sie arbeitet in einem im weitesten Sinne kaufmännischen Beruf und ist neben Verwaltungs- und Buchhaltungsaufgaben, auch mit Bürodienstleistungen beauftragt. Der „Bürojob“ fordert einen ständigen Einsatz von Spezialsoftware. Damit sind auch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen verbunden.

Beim beschriebenen Fall handelt es sich um eine Arbeit, die im Sinne des gegenwartsdiagnostischen Begriffs von der „Arbeitswelt 4.0“, durch den postulierten Trend zur Digitalisierung beschreibbar ist. Dabei ist das Phänomen Arbeit bzw. Industrie 4.0 durchaus komplexer als nur die Implementation von technischen Anlagen und Computern wie Heike Ohlbrecht (2018) anhand historischer Trends der Entwicklung von Arbeit veranschaulicht. Wenn Arbeit 4.0 nicht nur Digitalisierung, sondern auch andere Aspekte wie bspw. Entgrenzung, Team- und Projektarbeit, Eigeninitiative und Eigenverantwortung umfasst, dann handelt es sich auch mit Blick auf die im Projekt erhobenen Daten bei der IT-Branche um eine 4.0-Branche. IT-Arbeit ist jedoch nur eine Teilmenge von Arbeit 4.0. Diese umfasst als Entwicklung deutlich mehr als die IT; bspw. in der Produktion (Stichwort: Industrie 4.0; auch Stichprobenbeschreibung zu Arbeit 4.0 und KMU bei Lechleiter/Prubs/Sonntag 2017, 9 f.).

Grundlegend für die selbstständige, flexible und projektförmige Arbeitsorganisation in der IT-Branche sind digitale Systeme. Diese sind aber nicht nur Arbeitsmittel, die kompetent beherrscht werden müssen, sondern sie werden auch entwickelt, produziert, verkauft und gewartet. Die Arbeitskultur ist nicht nur durch eine sich verändernde Arbeitswelt geprägt, sondern auch dadurch, dass sie diese zu einem erheblichen Anteil ebenfalls mitgestaltet und bspw. Projektarbeit über neue Kommunikationsmittel und technischen Lösungen vereinfacht.

IT wird im Sinne des Forschungsvorhabens explizit als eine Arbeitskultur verstanden, die im Sinne der Arbeitswelt 4.0 geprägt ist und wird, diese aber ebenso prägt. Daraus ergibt sich die von Adelhelm et al. for-

mulierte Paradoxie einer zunehmenden Digitalisierung in der digitalen Arbeitswelt IT (2017). In Abgrenzungen zu anderen, auch in der Diskussion um Kreativ- und Wissensarbeit häufig uneindeutigen Näherungen an eine Definition der IT-Branche, werden im Sinne des Projekts solche Betriebe und Beschäftigten als IT-Betriebe und IT-Worker verstanden, die nicht lediglich *mit* komplexen digitalen System *arbeiten*, sondern diese *bearbeiten* und *gestalten*, sei es in Entwicklung, Produktion oder Vertrieb. Elke Ahlers und Gudrun Trautwein-Kalms haben unterschiedliche Bereiche innerhalb der IT-Branche identifiziert: Hardware, Software, Telekommunikation, Multimedia u. a., sowie diverse Mischformen (2002, S. 8). In der Erhebung konnte die Telekommunikationsbranche nicht berücksichtigt werden.

Mit Blick auf den eingangs diesen Kapitels beschrieben kontrastiven Fall ergibt sich, dass die Arbeit der Befragten sehr wohl durch digitale Systeme in hohem Maße überformt ist, dieser Umstand führt aber nicht zu den anderen von Ohlbrecht (2018) benannten Phänomenen, also einer Entwicklung hin zu Arbeit 4.0. Die Befragte erlebt eine Entgrenzung von Arbeit nur zu einem geringen Umfang und auch die Freiheits- und Verantwortungsgrade scheinen sich durch die Digitalisierung nicht zwingend verschoben zu haben. Es handelt sich weder um Arbeit 4.0 noch um IT-Arbeit. Die Unterscheidung von anderen Arbeitsformen ist notwendig, weil sich im Zuge eines begrifflich unscharfen Diskurses zu den genannten Schlagwörtern wie Digitalisierung und Arbeit 4.0 ein unklares Bild von den damit verbundenen Tätigkeiten ergibt.

Die IT-Branche steht im Mittelpunkt dieses Papiers und wird dabei nicht lediglich unter der Maßgabe eines gleiches Belastungserleben verstanden, sondern explizit als *Arbeitskultur*, die neben fachlichen insbesondere auch sozialen Praktiken und Mentalitäten formt und damit einen eigenen Diskurs zu Gesundheit und zur Beschäftigungssicherung prägt. Arbeitskultur wird in Anlehnung an die Definition von Kultur bei Christoph Antweiler (2018, S. 249) als „Lebensweise eines Kollektivs“ in einem bestimmbaren Berufs- oder Arbeitsfeld verstanden. Die globale Prämisse zur Gleichförmigkeit von kulturellen Praxen und damit auch strukturellen Bedingungen und Bedingtheiten in der IT-Branche wird durch eine Heterogenität der Betriebsführung gebrochen. Dies ist anschlussfähig an die Beschreibung differenter „kleinbetrieblichen Sozialordnung[en]“ (Beck 2011, S. 121 in Anlehnung an das Konzept der betrieblichen Sozialordnung bei Kotthoff/Reindl 1990). Das von David Beck untersuchte Feld macht die Heterogenität von Kleinstbetrieben vor dem Hintergrund des präventiven Geschehens deutlich. Mit Blick auf die IT-Arbeitskultur lassen sich nur bedingt Typen oder charakteristische Konstellationen aus der Literatur ableiten. Neben dem Bild der engagierten sich selbst aus-

beutenden Beschäftigten (Schmidt 2010, S. 139), sind es vor allem die jungen und hippen Start-Ups, die im öffentlichen Diskurs das Bild der Branche prägen, aber keineswegs die Breite des Feldes abdecken. Wieland et al. stellen in ihrem Papier aus dem Jahr 2004 dar, dass es sich bei der IT-Branche um ein „heterogenes Arbeitsfeld" handelt (Wieland et al. 2004, S. 15).

Die Literatur gibt keinen umfassenden Überblick von typischen IT-Betrieben. Gleichwohl werden dort einige allgemeine Entwicklungstendenzen beschrieben wie bspw. ein verdichtetes Belastungsgeschehen aufgrund von starken Markterschütterungen im Anschluss an das Platzen der Dotcom-Blase (Boes/Kämpf/Trinks 2011). Nur selten wird dabei explizit die Situation von KMU aufgegriffen, wie dies Andrea Baukrowitz und Rolf Chung mit Blick auf die sich globalisierenden Märkten im IT-Sektor gelingt (2012). Diese Erhebung deutet an, dass es Dimensionen gibt, die zusätzlich zur Größe und der spezifischen Verortung im Feld der IT-Branche eine systematisierende Einschätzung erlauben: das Alter der Betriebe (Position am Markt), interne bzw. externe Betriebsbereiche (bspw. Buchhaltung und Personalwesen) oder auch das unterschiedliche Aspirationsniveau der Unternehmen (Innovation vs. Etablierung, Wachstum vs. Stabilisierung). Im Sample spricht einiges dafür, dass Betriebsgrößenklassen branchenspezifisch aber auch themengebunden zu berücksichtigen sind. Trotz der genannten Vorbehalte zeigen sich in der Erhebung kulturelle Gemeinsamkeiten und Herausforderungen für die Sicherung der Beschäftigung innerhalb der IT-Branche.

Beschäftigungssicherung in der IT

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich anhand der Kategorien, die sich aus dem Material und der Fragestellung ergeben haben. Die Reihenfolge der Darstellung stellt keine Gewichtung dar. Innerhalb des gesamten Forschungsprozesses, also branchenübergreifend, ließ sich feststellen, dass die praktische Bearbeitung der Beschäftigungssicherung von Bedingungen und (antizipierten) Handlungsfolgen abhängig ist, die in einem komplexen wechselseitigen Verhältnis zueinanderstehen. Dabei lassen sich die Bedingungen unter vier zentralen W-Fragen fassen, die zugleich eine Bedingungsmatrix aufspannen:

- Was? – Was bedeutet die Beeinträchtigung im Kontext von Selbst- und Fremd- bzw. Arbeitsanforderungen? Wie wird der Leistungswandel attribuiert?
- Wer? – Wie sind die betroffenen Beschäftigten innerhalb des Betriebes sozial, organisational, funktional und hierarchisch verortet?
- Wann? – An welchen Punkten wird eine Erkrankung, bzw. ein Leistungswandel für die Betriebe und die Beschäftigten relevant und welche Schwellen zur Bearbeitung müssen überschritten werden?
- Wie? – In welcher Form und mit welcher Gewichtung wird die bedrohte Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit innerhalb des Betriebes diskursiv bearbeitet? Welche Auswirkungen hat das auf den Betrieb als soziale Organisation und auf die (betroffenen) Beschäftigten? (vgl. dazu auch die betriebliche Sozialordnung nach Kotthoff/Reindl 1990)

Diese Fragen zielen primär auf die Rekonstruktion der konkreten Problembearbeitung und auf Lösungsmodelle; sie können aber auch genutzt werden, um ein abstrahierendes Verständnis der Deutungen und der Umgangsweisen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und mit den davon betroffenen Beschäftigten zu gewinnen. In der Praxis zeigen sich vielfältige Überschneidungen hinsichtlich der Zuständigkeiten, der Problemwahrnehmung und der konkreten Handlungsschritte in den untersuchten Betrieben.

Gesundheitszustand und Krankheitsgeschehen

Die Beschäftigten berichten innerhalb der Interviews höchst different von Belastungen der Gesundheit. Von einem diffusen Gefühl des Krankseins, bis zu schweren mehrfachen Körperbehinderungen lässt sich ein heterogenes Bild der gesundheitlichen Situationen der Befragten zeich-

nen. Deutlicher werden die Besonderheiten in der Unterscheidung somatischer und psychischer Erkrankungen. Ausschließlich somatische Krankheiten werden im Sample nicht auf den Arbeitszusammenhang attribuiert. Lediglich „so ein bisschen im Rücken“ ist Ausdruck einer somatischen Belastung durch die IT-Arbeit. Das deckt sich mit einer betrieblichen Perspektive, die physische Gefährdungen innerhalb der Arbeit größtenteils negiert oder die Frage nach solchen unverständlich findet. Anders als bspw. in der chemischen Industrie gibt es keine Gefahrstoffe und der Einsatz des Körpers ist zu vernachlässigen, wie ein betrieblicher Vertreter im Interview betont. Dies deutet auf ein Verständnis von Gesundheit hin, dass insbesondere im Arbeitszusammenhang weitgehend als *körperlos* erscheint. Dies zeigt sich auch in den Haltungen der Befragten. Sie bringen insbesondere psychische Erkrankungen wie Depressionen mit ihrer Arbeit in Verbindung. Dabei fällt auch der Begriff des Burnouts. Dieser hat zwar keine im sozialrechtlichen Sinne diagnostische Qualität, dient aber als Projektionsfläche für eine gesellschaftlich inzwischen allgemein be- und auch anerkannte Deutung arbeitsbedingter Erschöpfungszustände und hilft dabei, die Symptome über eine gesellschaftliche Leistungserwartung zu legitimieren. Stress und Überlastungen und damit verbunden Gratifikationskrisen (Effort-reward-imbalance-Modell Siegrist 2005) aufgrund mangelnder (finanzieller und symbolischer) Anerkennung von Engagement sowie starke geistige Anspannung (psychological strain nach Karasek/Theorell 2010) können ihren Ausdruck in affektiven Störungen finden. Hier wird die Arbeit von den Beschäftigten angeführt, um verständlich zu machen, wieso es zu der Erkrankung kam bzw. kommen musste.

Die besondere Bedeutung psychischer Erkrankung wird auch in den Interviews mit den Arbeitgeber*innen deutlich hervorgehoben. Körperliche Einschränkungen erscheinen einfacher bearbeitbar – auch weil die Belastungen, die sich aus den Arbeitsaufgaben in der Branche an die Körper ergeben, marginal sind bzw. so wahrgenommen werden. Somatische Erkrankungen erscheinen als Phänomene, deren Relevanz sich nicht in der Arbeit manifestiert und deren Bearbeitung nur bedingt in die Sphäre des Betriebes dringt. Diese Sichtweise wird von einem Teil der Beschäftigten als unzureichend gesehen. Obschon vorrangig psychische Erkrankungen als belastend benannt werden, gibt es im Sample auch Personen, die bspw. mit Verletzungen der Hände, Neurodermitis, schweren mehrfachen Körperbehinderungen oder auch Erkrankungen der Atemwege in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind. Die Überwindung oder Umgehung der sich daraus ergebenden Leistungsminderung wird von den Beschäftigten nicht nur als ganz individuelles Problem, sondern sehr wohl auch als eine Herausforderung für das Passungsver-

hältnis der Individuen zum Arbeitsplatz und zur Arbeitsorganisation wahrgenommen.

Die Personalverantwortlichen gehen in den Interviews auf somatische Erkrankungen nur am Rande ein. Es sind die *psychiatrischen Diagnosen*, die in den Erzählungen eine herausragende Rolle einnehmen. Diese werden allerdings nicht zwingend in den Arbeitszusammenhang attribuiert. Probleme in Beziehungen oder in den Familien werden teilweise spekulativ von den befragten betrieblichen Vertreter*innen in den Interviews als Gründe angebracht, um zu erklären, warum die Beschäftigten über längere Zeiträume ausfallen oder gar aus dem Unternehmen ausgeschieden sind. In dieser Wahrnehmung – die auch eine abwehrende Qualität hat – kann man aus Sicht der Personalverantwortlichen im besten Fall den Beschäftigten helfen indem man auf wahrgenommene Veränderungen oder Probleme hinweist, aus Gründen der Diskretion ergibt sich auf Seiten der Betriebe aber auch geradezu die Notwendigkeit, sich nicht übermäßig zu involvieren.

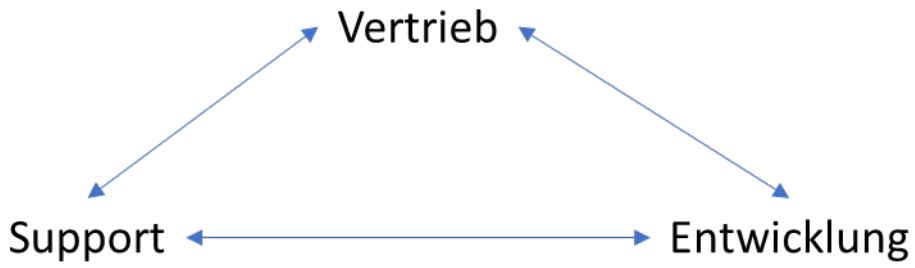
Beschäftigte und Betriebe stehen bei der Sicherung der Beschäftigung auf zwei unterschiedlichen Standpunkten. Die Betroffenen verstehen Erkrankungen und Einschränkungen als Herausforderungen, die auch in der Arbeitsorganisation zu lösen sind. Die Betriebe sehen hier nur in einem begrenzten Rahmen Verantwortung und Möglichkeiten. Obschon es flexible Lösungen gibt, bspw. indem in Fachbereichen Arbeitsaufgaben nach Neigungen, Fähigkeiten und Konstitution der Beschäftigten verteilt werden, ergibt sich ein Bild in dem die Betriebe Beschäftigungsfähigkeit als binäres Phänomen – also entweder gesund und arbeitsfähig oder krank und arbeitsunfähig – verstehen und Grautöne im Sinne einer bedingten Gesundheit eher ausblenden. Deutlich wird diese Haltung insbesondere mit Blick auf körperliche Einschränkungen. Wie oben beschrieben erscheint das arbeitsrelevante Krankheitsgeschehen körperlos. Doch dieser Eindruck täuscht. Es gibt implizite Normalitätserwartungen an die Körper der Beschäftigten. Wenn diese aufgrund von (chronischen) Einschränkungen nicht erfüllt werden, mangelt es an gesundheitsgerechten Lösungen. Das zeigt sich am Beispiel eines schwer und mehrfach behinderten Befragten im Sample. Dieser beschreibt die Arbeitsplatzbedingungen unter denen ihm eine produktive Arbeit möglich ist in ähnlicher Weise körperlos, wie dies auch in den anderen Interviews getan wird. Die notwendige Ausstattung seines Arbeitsplatzes ist dem ähnlich, wie dies bei anderen Beschäftigten der Fall ist, es bedarf lediglich eines Trackballs statt einer Maus. Dennoch gibt es für ihn keine nachhaltige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt, weil die Bereitschaft und/oder die Fähigkeit, sich auf einen Mitarbeiter im Rollstuhl einzustellen nicht gegeben ist.

Krankheit wird innerhalb der Betriebe systematisch ausgeblendet. Sie ist entweder somatisch und damit ein privates Geschehen, weil die Körperlichkeit der Beschäftigten nicht der betrieblichen Rationalität zugerechnet wird, oder sie ist psychisch und aus Gründen der Diskretion privat. Die sich aus gesundheitlichen Veränderungen ableitenden Folgen werden primär als Herausforderungen der Beschäftigten verstanden. Das meint nicht, dass die Betriebe nicht auch arbeitsorganisatorische Lösungen suchen und finden, um bedingte Gesundheit zu bearbeiten oder auch im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) eine umfassende Sorge für die Beschäftigten artikulieren. Dennoch findet sich im Sample eher einer Dethematisierung, aus der heraus die Beschäftigten zu solitären Handlungsträgern der Beschäftigungssicherung werden. Krankheit hat in diesem Diskursraum kaum Platz (Kardorff 2018).

Arbeitsorganisation

Beschäftigte haben innerhalb der Arbeitsorganisation der Betriebe unterschiedliche Funktionen, was sowohl ihre gesundheitlichen Belastungen als auch ihre Situation im Falle gesundheitlicher Beeinträchtigung beeinflusst. Dies hängt von der Größe des Betriebes, dem spezifischen Aufgabenfeld und der betrieblichen Sozialordnung ab. Innerhalb des Samples lassen sich idealtypisch folgende Aufgabenfelder ausmachen:

Abbildung 1: Typische Arbeitsbereiche bei KMU der IT-Branche



Quelle: eigene Darstellung

Die Pfeile in Abbildung 1 deuten wechselseitige Abhängigkeiten von Entwicklung, Vertrieb und Support an. Praktisch bedeutet dies, dass selbst wenn bspw. eine Mitarbeiterin im Vertrieb tätig ist, sie mit Support und Entwicklung in Kontakt steht und ihre Arbeit hierüber sowie die Ar-

beit in den anderen Tätigkeitsbereichen beeinflusst wird (ähnliche den von Bolte 2017, S. 477 beschriebenen Mediator*innen in der Interaktion zwischen Kund*innen und Entwicklungsabteilung). Arbeit in der IT-Branche ist ein integrativer Prozess, der im Bereich KMU häufig spezialisierte oder innovative Produkte und Dienstleistungen hervorbringt. Dabei ist die Unterscheidung von Produkt und Dienstleistung fließend (vgl. zu Leistungsbündeln von Produkten und Dienstleistungen Beverungen/Knackstedt/Müller 2008). IT-Beratung bewegt sich im Schema der Abbildung 1 zwischen den Polen Support und Vertrieb.

Die Bedeutung projektförmiger Arbeitsorganisation

Innerhalb der Betriebe wird Arbeit häufig projektförmig organisiert (Gerlmaier/Latniak 2013). Das gilt insbesondere für Entwicklung und Vertrieb. Zentral für diese Form der Arbeitsorganisation ist die motivationale und mentale Einstimmung auf ein gemeinsam zu erreichendes Ziel und eine enge und funktionale Kommunikation, die es erlaubt, sich passgenau abzustimmen. Innerhalb der Projekte haben die Beschäftigten dann ganz unterschiedliche Freiheitsgrade. Einige erleben klare Arbeitsanweisungen, andere wiederum sind freier in der Bearbeitung. Innerhalb des Samples findet sich ein Beispiel in dem sich die Situation des Betriebes aufgrund einer wirtschaftlichen Verschiebung so verändert, dass der betroffene Mitarbeiter zunehmend die vormaligen Freiheiten verliert und aufgrund dieses Umstandes erkrankt und den Arbeitsplatz verlässt. Das bedeutet wie Andres Boes, Tobias Kämpf und Katrin Trinks (2011) bereits feststellen konnten, dass die Sozialordnung innerhalb der Betriebe einem Wandel unterlegen ist. Obschon einzelne Arbeitspakete solitär bearbeitet werden können, findet IT-Arbeit im Grunde fast nie allein statt. Selbst in einem Betrieb mit einem einzigen Entwickler beschreibt die Geschäftsleitung, dass die Arbeit immer auch ein kommunikativer Prozess ist, in dem Anforderungen und Umsetzung beständig ausgehandelt werden. Wie Arbeit in der IT-Branche organisiert wird, ist im Bereich der KMU uneinheitlich (dazu auch Mehlis 2008).

Projekt- und Gruppenarbeit ist eine Herausforderung für die organisationale Hierarchie und für die Zusammensetzung der Gruppen. Im Selbstverständnis der befragten Beschäftigten handelt es sich bei einem Team um ein „System“, dessen Zusammenstellung unter fachlichen und sozialen Gesichtspunkten gerichtet werden muss: „*Das Team muss richtig…, muss passen, d. h. nicht nur die Chemie muss stimmen untereinander, sondern auch das Fachwissen muss richtig verteilt sein, jeder an der richtigen Ecke von dem ganzen System.*“ Dabei gibt es unter-

schiedliche Modelle wie Hierarchie sich innerhalb der Arbeit manifestiert. Es gibt komplexe Gruppen zumeist in der Entwicklung, in denen ein „Architekt“ Aufgaben verteilt und die technische Integration sicherstellt. Es gibt aber auch kleinere Gruppen, in denen sich die Mitarbeiter im Ganzen aber auch direkt miteinander austauschen. Der Vertrieb kennt eigene Projektformen, die sich primär auf angepasste Angebote und deren Umsetzung beim bzw. für den Kunden beziehen. Anzumerken ist auch, dass die Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem der beiden größeren Betriebe des Samples ebenfalls als Projekt „abgebildet“ wird. Projekte können aber auch zu Konkurrenz um innerbetriebliche Ressourcen, um Prestige und um attraktive Arbeitsaufgaben führen.

Innerhalb der Projekte übernehmen die Beschäftigten des Samples unterschiedliche Aufgaben, wobei erkennbar ist, dass mit zunehmender Berufserfahrung nicht zwingend ein hierarchischer Aufstieg verbunden sein muss. Es finden sich dennoch informelle Aufstiege etwa bei längerer Betriebszugehörigkeit, die auch mit einem Mehr an Verantwortung einhergehen. Diese Entwicklung wird nicht in jedem Fall als Beförderung verstanden, es gibt Beschäftigte, die in der Übernahme von administrativen Aufgaben zusätzliche Belastungen sehen, die von der „eigentlichen Arbeit“ ablenken oder diese verhindern.

Überplanung und Mehrarbeit als Regel und latente Verpflichtung

Die IT-Betriebe (KMU) als sozialer Raum leben von den eher flachen Hierarchien, in denen es im Sample selten mehr als drei Ebenen gibt. Darüber hinaus ist die Arbeit in der IT-Branche vom „Gedanken der Gemeinschaft geprägt“ (Boes/Trinks 2006, S. 204). Dabei finden sich komplexe Interdependenzen, die über formelle wie informelle Kommunikationswege und Interaktionsprozesse bewältigt werden und latente (moralische) (Selbst-)Verpflichtungen beinhalten. In der IT-Branche zeigen sich zudem, teilweise als Folge der zeitaufwändig zu managenden Verflechtungen, Arbeitszeiten, die häufig deutlich über die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten hinausgehen. Ein Grund dafür ist, dass in Projekten Ziele formuliert werden, deren Einhaltung unter Maßgabe der Normalarbeitszeiten nur selten gelingen kann. Insbesondere in der Entwicklung werden kurz- und mittelfristige Ziele formuliert, deren zeitgerechte Umsetzung oft nahezu unmöglich ist, gerade auch weil Schwierigkeiten in Entwicklungsprozessen von Innovationen nicht genau vorausgesehen werden können. „Überplanen“ erscheint den Verantwortli-

chen auch deshalb notwendig, damit Zeiten des Leerlaufs vermieden werden, in denen die Beschäftigten nicht ausgelastet sind, wie ein Unternehmer im Interview betonte. Agile Softwareentwicklung wird bspw. in Form von Sprints im Scrum Framework – einem Vorgehens- bzw. Entwicklungsmodell der Softwareentwicklung (Gonçalves 2018) – umgesetzt und bewusst überplant. So kann es sein, dass Beschäftigte nahezu wöchentlich mit Aufgaben konfrontiert sind, die nicht zu erfüllen sind. Die Befragten reagieren auf diesen Druck häufig mit noch mehr Mehrarbeit und geraten dadurch in einen Belastungszirkel, der ggf. auch die subjektive Entlastung durch reduzierte Vertragsarbeitszeiten wieder zunichtemacht. In diesem Zusammenhang ist es erwähnenswert, dass in einem Interview betont wurde, dass die Zyklen der Entwicklung und der Arbeitsplanung im Bereich Software kürzer angesetzt werden als bei der Hardware.

Aber nicht nur die Entwicklung, auch der Support, weniger der Vertrieb, können zu erhöhten Arbeitszeiten führen. Im Support ergibt sich dies aus Fehlfunktionen von Hardware und Software, die möglichst schnell beseitigt werden müssen. Hier kommt es nicht selten zu Einsätzen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten. Im Sample lässt sich ausmachen, dass größere Betriebe den Support anders organisieren können und bspw. auch Formen von Nachtbereitschaften vorhalten um die Entgrenzung der Arbeitszeiten durch Notfälle einzudämmen. Kleinere Betriebe können sich solche Formen der Arbeitsorganisation nicht leisten und müssen in diesen Fällen flexible Lösungen finden, die meist zu Lasten der Beschäftigten gehen. Dabei ist es nicht unüblich, dass die geleistete Mehrarbeit nicht vollständig kompensiert wird.

In der IT wird von Seiten der Beschäftigten aktiv versucht, über Teilzeitlösungen die Entgrenzung der Arbeitszeit einzudämmen. So wird die Normalarbeitszeit von 40 Stunden durch einen Befragten dadurch erreicht, dass er seine vertraglich geregelte Arbeitszeit auf 35 Stunden reduziert. Das bedeutet auch, dass die Entwertung der Arbeitszeit in den Erwartungshorizont der Beschäftigten integriert ist. Mit solchen Lösungen ist aber auch die Gefahr innerbetrieblicher Konflikte verbunden. Ein Arbeitnehmer berichtet davon, dass er mit der Reduzierung auf 30 Arbeitsstunden in der Woche die vormalige Mehrarbeit einstellt, was wiederum zu einem schlechten Gewissen gegenüber den anderen Beschäftigten führt. Wenn die Sozialordnung des Betriebes vorsieht, dass Mehrarbeit geleistet wird und dies durch einzelne unterwandert wird, ergeben sich Situationen von Ungleichheit und gefühlter Ungerechtigkeit. Das Sample legt nahe, dass größere Betriebe belastende Arbeitsspitzen für die Beschäftigten besser auffangen können. Dort wo die Mehrarbeit

kompensiert oder vermieden wird, ist auch Teilzeit kein per se konfliktbehaftetes Phänomen.

Arbeitszeiten, Work-Life-Balance und Betriebsgrößen

Abgesehen von der Größe eines Unternehmens zeigt sich auch, dass die Betriebe, die sich bereits länger am Markt durchgesetzt haben, weniger entgrenzte Zeit gegenüber ihren Beschäftigten einfordern. Dies kann aber auch darauf beruhen, dass sich ein Betrieb bereits mit seinen Produkten/Dienstleistungen etabliert hat und die betrieblichen Prozesse und Abläufe soweit standardisiert sind, dass mittelfristige Planungshorizonte kurzfristigen Vorrang gewonnen haben.

Mit Blick auf die Arbeitszeit wird deutlich, dass von den befragten Beschäftigten die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit nicht immer eindeutig benannt werden kann (allgemein dazu Hochschild 2002). Mit zunehmendem Alter wird diese Grenze aber bewusster gezogen und als notwendiger empfunden. Ein Befragter berichtet davon, dass er zum Zeitpunkt des Interviews bereits eine klare Grenze zwischen Privatem und Beruflichem gezogen hat: „*Wenn ich nicht irgendwann mal die Idee gehabt hätte und gesagt habe: ‚Es kann nicht sein, dass man nur arbeitet'*“. Dazu kommt, dass die Beschäftigten im Sample meist in Beziehungen leben, die große Freiräume erlauben und selten Kinder haben. So wird das Engagement im Betrieb nicht zwangsläufig zu einem Problem des Privaten. Der internalisierte Leistungsanspruch kann in diesen Konstellationen ungehindert ausgelebt werden und findet in einer Arbeit, die häufig als befriedigend beschrieben wird und das Empfinden von Selbstwirksamkeit (Bandura 1997) fördert, seinen Ausdruck. In den Fällen in denen die Arbeit in den privaten Raum zu stark und dauerhaft einwirkt, deuten sich langanhaltende Konflikte an.

Arbeit ist in der IT-Branche vornehmlich ein Phänomen des zeitsensitiven Einsatzes von kognitiven Ressourcen der Beschäftigten. Die produktive Einhegung, also die Bündelung freier Kreativität und Problemlösungskompetenz in eher weit gefassten Grenzen, dieser Ressourcen findet unter Einsatz verschiedenster Konzepte von Hierarchie und Arbeitsorganisation statt. Darauf bezogene Veränderungen können zu massiven Verwerfungen führen, wie bei einem befragten Arbeitsnehmer, der sich durch organisationale Veränderungen nach über 18-jähriger Zugehörigkeit zu „seinem“ Betrieb stark psychisch belastet fühlt. Mit dieser Erfahrung steht der Befragte nicht allein, da derartige betriebliche Umstrukturierungen meist mit einer höheren Leistungsdichte einhergehen.

Man könnte annehmen, dass die Beschäftigten der IT-Branche aufgrund der gegebenen Anforderungen und ihrer Affinität zu technischen Lösungen gerne die Möglichkeiten flexibler Arbeitsarrangements wie des „remote Arbeiten[s]“, also des Arbeitens von Zuhause aus nutzen. Im Sample zeigen sich dazu ambivalente Haltungen, die ein Hinweis darauf sein könnten, dass die Befragten hier digitalen Stress vermeiden (Gimpel et al. 2018). Wenn bspw. ein Angestellter sein betreuungsbedürftiges Kind versorgen möchte, ist es nützlich, die Nachmittage im Home-Office zu arbeiten und sich die Arbeitszeit flexibel einteilen zu können. In den anderen Fällen wird der Arbeitsplatz im Betrieb bevorzugt, auch weil Absprachen von Angesicht zu Angesicht als produktiver verstanden werden und die Integration bspw. unterschiedlicher Arbeitspakete auf diese Weise schnell und präzise gelingt.

Die Analyse des Materials aus der IT-Branche deutet darauf hin, dass in der Organisation von Arbeit im gesellschaftlichen Diskurs zu Recht die Schlagworte Entgrenzung und Flexibilisierung verwendet werden. Diese sollten aber strikt voneinander getrennt werden, während Flexibilisierung im Sample meint, dass man den jeweiligen Besonderheiten von Beschäftigten, Unternehmen und/oder Kunden entgegenkommt, ist die Entgrenzung vornehmlich das Aufweichen von Normalitätsvorstellungen in Bezug auf Arbeit. Flexibilisierung kann helfen, Autonomie über die Lebensgestaltung zu gewinnen, während Entgrenzung Gestaltungsmöglichkeiten nimmt. Gleichwohl kann Flexibilität auch als An- und Überforderung von den Beschäftigten erlebt werden, besonders bei älteren und langjährig Beschäftigten im Betrieb. Dies ist allerdings nicht auf die IT-Branche beschränkt, zeigt sich dort aber wie in einem Brennglas fokussiert.

Belastungen

Die überwiegend psychischen Belastungen *in der IT-Arbeit* ergeben sich aus der Arbeitsorganisation und, wie sich oben bereits andeutet hat, aus den überlangen Arbeitszeiten. Hier gibt es enge Berührungspunkte mit der Zusatzerhebung des „DGB-Index Gute Arbeit“, die Ines Roth in ihrer Analyse dargestellt hat (Roth 2009, S. 12). Dauerhafte Mehrarbeit wirkt sich negativ auf Motivation und Leistung aus. Aus der qualitativen Erhebung ergibt sich, dass ausufernde Arbeitszeiten neben subjektiv eingeschränkter Lebensqualität mit gesundheitlichen Belastungen und reduzierter Leistungsfähigkeit einhergehen. Dies wurde in den Interviews durch die Befragten deutlich herausgestellt, bspw. wenn ein Befragter betont, dass er „*fest davon überzeugt [ist], dass Menschen, die dafür*

[Entlastung] nicht Sorge tragen, auf Dauer nicht leistungsfähig sind, nicht kreativ sind". Mit dem dauerhaften Arbeiten an der persönlichen Kapazitätsgrenze sind vor allem das Erleben von Stress und im Anschluss daran psychische Belastungen und Erkrankungen verbunden. Man kann den Eindruck gewinnen, dass insbesondere überplante Projektarbeit als ein „Ritt auf der Rasierklinge" erlebt wird, in dem man nicht ausreichend Zeit hat, um Produkte/Angebote/Dienstleistungen zu Ende zu bringen und diese dann während oder nach dem Vertrieb abzuschließen und zu optimieren. Es ist also nicht primär die Arbeitszeit, die zu Belastungen führt, sondern es ist der Druck, der zur Mehrarbeit führt und durch diese sekundär belastend wirkt. Ein Befragter sieht einen der Gründe dafür in einem Marktgeschehen, das Betriebe dazu verleitet sich gegenseitig zu unterbieten. Die Literatur zeigt unabhängig von Bieterwettkämpfen um Aufträge, dass sich die Arbeitsbedingungen in der IT-Branche aufgrund von Sparmaßnahmen und Arbeitsverdichtung intensiviert hat und dementsprechend zu höheren Belastungen führt (Boes/Kämpf/Gül 2012).

Die befragten Beschäftigten beschreiben analog zu den Ergebnissen von Anja Gerlmaier (2009, S. 46 f.) auch Unterbrechungen in der Arbeit als belastend (allgemein dazu Lohmann-Haislah 2012, S. 34 ff.). Diese Ergebnisse gelten vornehmlich in der Projektarbeit, sind aber nahezu parallel in die IT- Arbeitskultur zu übertragen, in der ein großer Teil Arbeit projektförmig organisiert wird. Als besonders belastend wird erlebt, wenn Kund*innen sehr fordernd oder unangemessen gegenüber den Beschäftigten auftreten, als Vehikel für ihren digitalen Stress (Gimpel et al. 2018). Einige Betriebe unterstützen ihre Beschäftigten in der Lösung von Konflikten und haben dafür innerbetriebliche Vorstellungen entwickelt, während andere Beschäftigte in kleineren Betrieben eigene Lösungen finden müssen und sich nicht auf den Rückhalt im Unternehmen verlassen können. Gleiches gilt für den Umgang mit Fehlern. Diese werden in einem Betrieb gezielt durch die Führung abgefedert und führen in anderen Betrieben wiederum zu Konflikten oder Vorhaltungen. Die Arbeit in der IT erscheint im Sample hoch verdichtet und auch in sich entgrenzt, denn die Beschäftigten stehen vor der Aufgabe, Anforderungen unterschiedlicher Projekte und Unterbrechungen von Kunden im Grunde zeitgleich bewältigen zu müssen. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass der oben beschriebene Zustand einer dauerhaften Anspannung nach Robert Karasek und Töres Theorell (2010) zum Belastungs- und Krankheitsgeschehen beiträgt. Die Beschäftigten betonen dabei insbesondere, dass das soziale Gefüge innerhalb des Betriebes hilft oder verhindert, dass diese Belastungen abgefangen werden kön-

nen (analog zu den Ergebnissen von Kämpf/Boes/Trinks 2011 mit Blick auf die IT-Industrie).

Aus dem Material lässt sich nicht ableiten, dass es typische (Umschlag-)Punkte gibt, an denen sich die Belastung in der Arbeit in krankheitswertige Symptome transformieren. Hier unterscheiden sich die Haltungen der befragten Beschäftigten erheblich voneinander. Gemeinsam ist ihnen aber, dass sich eine dauerhafte Überlastung nachhaltig negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt. Belastungsspitzen sind in kürzeren Zeiträumen gut zu kompensieren, da aber viele Beschäftige langfristig oder gar dauerhaft an der Belastungsgrenze arbeiten, sowohl mit Blick auf Arbeitszeit, als auch auf die Arbeitsdichte, fehlt häufig die Notwendige „normale“ Arbeit, die gut zu bewältigen ist und von den Beschäftigten als angemessene Anforderung gesehen wird. Innerhalb eines ständigen Ausnahmezustands ist es kaum möglich, Gesundheit und/oder Krankheit zu thematisieren. So kommt es, dass die Befragten in einem Prozess aufgeschichteter Belastungen an den Punkt kommen, an dem sie für sich feststellen (müssen): „Jetzt kann ich’s auch nicht mehr“.

Erkennbar ist, dass kleinere Betriebe, die einem starken Marktdruck ausgesetzt sind, diesen eher über die oben genannten Mechanismen an ihre Beschäftigten weitergeben und damit eine zusätzliche Gefährdungssituation schaffen. Dabei ist der marktwirtschaftliche Druck in der IT-Arbeit ein sich entwickelndes Phänomen, dass mit tiefgreifenden Veränderungen in Anlehnungen an die Krisen der Branchen und deren Standardisierung einhergeht (Boes/Kämpf/Trinks 2011 und Schmidt 2010). Diese Entwicklungen führen dazu, dass Betriebe nicht oder zu spät auf gesundheitliche Belastungen der Beschäftigten reagieren, weil sich mittlerweile das grundsätzliche Arbeitsarrangement verändert hat. Boes Kämpf und Trinks (2011) sprechen hier in Anlehnung an Boes und Anja Bultemeier (2010) von einem „System permanenter Bewährung“, in denen die Beschäftigten im Sinne von „Arbeitskraftunternehmern“ (Voss/Pongratz 1998) betriebliche Anforderungen verarbeiten müssen, an deren Gestaltung sie aber nicht teilhaben. So kommt es zu einer Individualisierung, bei der die Beschäftigten für die (eigene) Gesundheit auch in der Arbeit allein verantwortlich gemacht werden. Dabei sind auch die Veränderungen innerhalb der Betriebe für die Beschäftigten belastend, wenn damit mittel- und langfristige Planungshorizonte für die Beschäftigten verdunkelt werden (Ahlers/Trautwein-Kalms 2002, S. 53). Im Sample zeigt sich dies bei einem Beschäftigten, der trotz fast zehnjähriger Zugehörigkeit keine Vorstellung über seinen weiteren Verbleib im Unternehmen hat: „*Einer dieser Gründe ist halt Stress, dass man also jahrelang auch unter Stress unter Spannung arbeitet, und dass sich der*

Körper dann einfach mal entlädt". Arbeit, die in ihrer Folge zu einer Betonung von Selbstsorge führt, wie sich das in den Interviews zeigt, führt zu einer Stabilisierung entgrenzter Lebensbedingungen (Flick 2013, S. 298).

Die Diagnose einer akuten, oft schweren Erkrankung ist für die Beschäftigten häufig der erste Zeitpunkt, der sie dazu zwingt, sich auch mit den Grenzen der eigenen Arbeitsfähigkeit auseinander zu setzen. Vorher wurde gegen alle inneren Widerstände und Alarmsignale des Körpers und trotz einer verdichteten und fordernden Arbeit so lange gearbeitet bis es nicht mehr ging. Diese Beschäftigten berichten davon, dass sich die Erkrankungen über die Zeit „aufgebaut" haben. Dieses als Präsentismus bekannte Phänomen eines Arbeitens trotz Symptomen (Steinke/Badura 2011) führt zu anhaltender Leistungsminderung, zur Verschleppung rechtzeitiger Behandlung und verursacht zudem hohe Kosten (Amler 2016, Lohaus/Habermann 2018).

Auf Seiten der Beschäftigten, wie auch bei den Betrieben zeigt sich, dass die Bearbeitung von belastenden Faktoren, aber auch die Behandlung und Bearbeitung von Krankheiten und deren Folgen zu spät erfolgt. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen von Roth (Roth 2009, S. 18). Warnzeichen werden nicht wahrgenommen oder zeigen sich erst gar nicht, weil sie sich in der Arbeitskultur aufgrund des Drucks nicht entfalten können. Ist es einmal zu einem gesundheitlichen Zusammenbruch gekommen, dann kann das vorhergehende Leistungsniveau trotz (relativer) Genesung oft nicht wieder erreicht werden. Damit es zu einer Bearbeitung von Krankheit durch die Beschäftigten und in den (insbesondere kleinen) Betrieben der IT-Branche kommt, muss häufig ein erheblicher Leidensdruck aufgeschichtet sein. Mit Blick auf eine nachhaltige Beschäftigungssicherung stellt sich dann die Frage, wie Betriebe mit der Situation dauerhaft gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer*innen umgehen können.

Instrumente des Rechts und der Sorge

Die Bearbeitung und Thematisierung von Gesundheit erfolgten in der IT höchst heterogen. Dabei ist die Chiffre unter der sie thematisiert wird nicht immer eindeutig gesundheitsbezogen. So wird bspw. von „Spirit" gesprochen, unter dem nicht nur zwischenmenschliche Aspekte, sondern auch implizit und explizit gesundheitliche Aspekte fallen (können). Es fällt auf, dass die Umsetzung rechtlicher Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die damit verbundenen Elemente der Beschäftigungssicherung auf einem breiten Kontinuum der Umsetzung an-

gesiedelt sind. So gibt es Betriebe von mittlerer Größe, die formal alle Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorweisen. Andere Unternehmen wiederum entsprechen keinen gesetzlichen Vorgaben. So gibt es Geschäftsführer, die weder einen Betriebsarzt benennen können, noch wissen was Gefährdungsbeurteilung oder Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sind. Die Betriebe der IT-Branche bilden im Vergleich mit anderen KMU keine Ausnahmenfälle wie die Zahlen zur Umsetzung des BEM zeigen (Vater/Niehaus 2013, S. 13). In den Interviews deutet sich an, dass Sorge und die Umsetzung von rechtlichen Anforderungen auch mit einer Auseinandersetzung mit dem Fachkräftemangel in der IT-Branche verbunden ist (Elias-Linde 2013, S. 48 ff.).

Mangelndes Wissen führt aber nicht zwangsläufig dazu, dass Beschäftigungssicherung ausbleiben muss. So gibt es Handlungsweisen, die ihrem Gehalt nach zumindest ansatzweise bspw. dem BEM entsprechen und den von Ohlbrecht et al. beschrieben Bedingungen unterliegen (2018). So führt bspw. in einem der untersuchten Betriebe ein langanhaltendes Rückenproblem zu arbeitsorganisatorischen und ergonomischen Anpassungen. Dem betreffenden Mitarbeiter wird der Freiraum geschaffen, während der Kernarbeitszeit den Arbeitsplatz zu verlassen und mit Sport den Rücken zu stärken und ihm wird ein neuer ergonomischer Bürostuhl zur Verfügung gestellt. In diesem Fall führt dies aber nicht zu grundsätzlichen Überlegungen im Sinne eines BGM. Die Stühle der anderen Beschäftigten werden nicht angepasst und auch eine wie auch immer geartete Form der betrieblichen Gesundheitsförderung wird nicht aufgenommen. In ähnlicher Weise wird in einem anderen Betrieb nach langer Krankheit eines Beschäftigten die Arbeit nach der Rückkehr so organisiert, dass er zunächst einmal leichtere Aufgaben zugeteilt bekommt und erst sukzessive wieder voll belastet werden soll. Der Gedanke entspricht dem Prinzip der Stufenweisen Wiedereingliederung (STW). Dieses Instrument ist im Betrieb aber nicht bekannt und auch eine mögliche Unterstützung durch den behandelnden Arzt oder die Krankenkasse findet nicht statt. Bei einigen Betrieben zeigt sich ein großer Nachholbedarf. Dies wird durch einige der betrieblichen Interviewpartner*innen bestätigt. Den Verantwortlichen ist teilweise bewusst, dass es ihnen an Wissen und Strategien mangelt. So wurden in einem Gespräch Nachfragen zu BEM und Gefährdungsbeurteilungen an den Interviewenden gestellt.

Ein Argument aus Sicht der Befragten dafür, warum es kein BGM gibt oder einzelne Elemente fehlen, findet sich in der Betriebsgröße, ein Aspekt, der sich auch bei den anderen Arbeitskulturen findet. Dabei sagen auch die Beschäftigten: „Da sind wir zu klein für!“, das deckt sich mit der

Erfahrung von Expert*innen im Sample, dass mit der Größe der Betriebe in Deutschland der Umsetzungsgrad von Elementen des BGM korreliert, hat in dieser Diktion aber auch eine klar legitimierende Funktion. Es lässt sich erkennen, dass insbesondere die kleinen Betriebe die Kosten für eine Umsetzung scheuen. Die bestehenden Wissenslücken zu den Möglichkeiten aber auch den gesetzlichen Anforderungen haben für diese Betriebe auch eine entlastende Funktion. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass es in einem Betrieb einen Absolventen eines betriebswirtschaftlichen Masterstudiengangs gab, der lange nach Inkrafttreten von Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsschutzgesetz und BEM sein Studium beendet hatte. Dennoch als Geschäftsführer diese Regelungen und Instrumente nicht kannte. Hier deutet sich ein Forschungsdesiderat zu den Curricula universitärer betriebswirtschaftlicher Ausbildungen an.

Formal den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden und entsprechende Instrumente wie die Stufenweise Wiedereingliederung zu kennen bedeutet noch nicht, dass innerhalb der Betriebe gute Lösungen zur Beschäftigungssicherung gefunden werden. Ein Beschäftigter berichtet davon, dass es in seinem Betrieb einen Arbeitssicherheitsausschuss gibt, dieser aber im Grunde keine Funktion erfülle. Der Arbeitnehmer berichtet auch, die Gefährdungsbeurteilungen oberflächlich seien und er selbst habe bei längeren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit trotz des im Betrieb vorhandenen Wissens kein BEM erhalten.

Bei den Personalverantwortlichen im Sample hat der Gesundheitsschutz punktuell keine hohe Priorität bzw. wird leichtfertig umgesetzt. Das ergibt sich auch aus der bereits erwähnten *Körperlosigkeit* der IT-Arbeit Die damit verbundene Haltung ist die, dass man ja nicht unter gefährlichen Bedingungen arbeitet und auch nicht schwer heben muss. Es gibt in dieser Vorstellung keine oder kaum somatische Gefährdungen durch und in der Arbeit. Die Nachfrage nach psychischen Gefährdungsbeurteilungen in einem Betrieb wurde mit dem Hinweis auf die Handlungsunsicherheit, die es in diesen Fällen gibt und auch an anderer Stelle durch Experten bestätigt wurde, eher abgewehrt und mit dem individualisierenden Hinweis in die Privatsphäre der Beschäftigten verschoben. Vor diesem Hintergrund könnte man annehmen, dass das Gesundheitsgeschehen und die Beschäftigungssicherung innerhalb des Betriebes als grundsätzlich schlecht zu bewerten ist. Dem ist nicht so, der Betrieb beschäftigt insbesondere und gezielt auch chronisch kranke Beschäftigte, ist in einem Gesundheitsnetzwerk aktiv und gilt als Beispiel guter Praxis. Man bemüht sich innerhalb des Unternehmens um Lösungen zur Beschäftigungssicherung und kann hier von Erfolgen berichten. Es gibt aber auch Misserfolge, hier ist auffällig, dass die Belastung innerhalb des Interviews in das Privatleben des ehemaligen Mitarbeiters

attribuiert wird und man sich hier neben der Empfehlung sich Hilfe zu suchen nicht weiter „einmischen“ wollte.

Unabhängig von der Attribution der Erkrankung wird hier deutlich, dass es stellenweise an arbeits- und organisationspsychologischer Kompetenz mangelt. Bezüglich der wahrgenommenen psychischen Erkrankung besteht eine latente Handlungsunsicherheit, die ihren Ausdruck eben darin findet, Verantwortung abzuwehren und Interaktion möglichst reduziert und „sicher“ zu gestalten. Es gilt auch, keine Fehler zu machen und nicht angreifbar zu werden.

Ein weiterer Betrieb im Sample setzt sämtliche vom Gesetzgeber geforderten Aspekte um und ist damit sehr erfolgreich. So erfolgreich, dass die Krankenquote so niedrig ist und es so selten zu BEM-Fällen kommt, dass der Betrieb BEM auch bei kürzeren AU-Fällen anbieten kann und damit das BEM deutlich näher an die Primärprävention rückt. So werden auf diese Weise frühzeitig lösungsorientiert gesundheitsbedingte Gefährdungen der Beschäftigungssicherung identifiziert und Anpassungen – auch von begrenzter Dauer – vorgenommen. Das BGM hat in diesem Betrieb aber auch einen hohen Anteil an BGF und bietet vom Obstkorb bis zu Gesundheitskursen für Beschäftigte und deren Partner*innen ein breites Spektrum an. Auch in der Gefährdungsbeurteilung erreicht das Unternehmen ein hohes Niveau, bspw. mit der individualisierten Beurteilung der Sitze in den Dienstfahrzeugen der Beschäftigten.

Weitere Beobachtungen

Berufsbiographische Bedingungen und Erwartungen

Das Fach Informatik hat sich in den letzten Jahrzehnten an den deutschen Hochschulen etabliert. Gleiches gilt für die auf IT bezogenen Ausbildungsberufe. Von dieser Entwicklung haben die älteren Beschäftigten im Sample nicht profitiert. Die Standardisierung der Qualifikation hat zur Folge, dass die „Pioniere“ des Feldes, die nicht selten keine formalen oder atypischen Abschlüsse und Qualifikationen im Feld vorweisen können, der jüngeren Generation gegenüber aufgrund fehlender Zertifikate scheinbar im Nachteil sind. Obschon die Befragten an Weiterbildungen teilnehmen und teilgenommen haben, fehlt es an institutionalisiertem Kulturellen Kapital (Bourdieu 1983/2012, S. 236 f.).[4] In eini-

4 Bourdieu unterscheidet in seiner Konzeption des kulturellen Kapitals u. a. zwei Formen: das institutionalisierte Kulturelle Kapital bezieht sich auf Zertifikate und Bildungsabschlüsse. Diese erlauben weiterführende Ausbildung (Hochschulzulassung) oder die Besetzung von Posten (Professuren). Das inkorporierte Kulturelle Kapital

gen Fällen wurden eine technische Ausbildung bzw. ein Studium für den Quereinstieg genutzt, in anderen wiederum gibt es Befragte, die aus einer gänzlich anderen (Fach-) Richtung kamen und im Sinne einer Passung der ursprünglichen Ausbildung Nischen in der IT gefunden haben. Ein fiktives Beispiel hierfür wäre ein Beschäftigter, der ursprünglich in der Pflege ausgebildet wurde und tätig war, dann aber aus persönlichem Interesse, über berufsbiographische Umwege, in die Entwicklung von Dokumentationssoftware für die Pflege gewechselt ist und hier ein individuelles Passungsverhältnis erarbeitet hat.

Daraus ergeben sich für die Beschäftigungssicherung mehrere Problemlagen. Zunächst fehlt es an „typischen" Perspektiven für den weiteren beruflichen Lebensweg. Die Exit-Strategien aus Betrieb und Beruf sind aus Sicht der Beschäftigten unbeständig (Perspektiven bleiben vage und verflüchtigen sich), folgen keinem erkennbaren Muster und sind quantitativ sowie inhaltlich unzureichend. Ein Befragter berichtet, dass die Erfahrungen von Bekannten und ehemaligen Kollegen ihm den Glauben genommen haben, dass eine selbstständige Tätigkeit die berufliche Perspektive sichern kann, da diese Arbeit nicht weniger belastend ist. Zumal in der Selbstständigkeit ein gesundheitlicher Ausfall existenzbedrohend ist und entsprechend für die Betroffenen noch deutlich mehr Ungewissheit bedeutet. Auf der anderen Seite wiederum gilt: „Der fachliche Boden, der ist sehr dünn", wie ein Befragter sich ausdrückt. Spezifisches Wissen nimmt die Möglichkeit, einen einfachen Transfer in andere Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben zu realisieren. So erleben einige Beschäftigte die Situation als Falle, in der man aus den anstrengenden und teilweise nicht mehr zu bewältigenden Bedingungen im Unternehmen keinen Ausweg hat. Der Übergang in die Altersrente wird so zu einem ungewissen Unterfangen. Hier greifen komplexe Bedingungslagen ineinander, wie sie von Hans Martin Hasselhorn, Melanie Ebener und Bernd Müller beschrieben werden (Hasselhorn/Ebener/Müller 2015, S. 407). Dabei ist in dem von ihnen dargestellten allgemeinen Denkmodel zur Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter erkennbar, dass die Erwerbsverläufe durch eine komplexe Interaktion von individuellen, betrieblichen und gesamtgesellschaftlichen Bedingungen geprägt werden. Diese Komplexität kann mit Hilfe des qualitativen Sample nur angedeutet werden. Wichtig ist jedoch die Erkenntnis, dass der komplexe Prozess bei der Entscheidungsfindung zum Erwerbsausstieg, der von den

stellt hier den praktischen Gegenpart dar. Es handelt sich dabei um das Wissen und die Fertigkeiten, die Personen erworben haben und anwenden können und die sich in einem milieu- und berufstypischen Habitus zeigen. Eine wie in Deutschland übliche Gleichstellung beider Formen Kulturellen Kapitals, die mit einer Betonung von Zertifikaten einhergeht, hat in der Arbeitswelt eine Entwertung des nicht zertifizierten Wissens zur Folge.

Autoren in Anlehnung an Terry Beehr (Hasselhorn/Ebener/Müller 2015, S. 418 und Beehr 1986) formuliert wird, im Sample – bis auf einen Befragten im Rentenbezug – auf der Ebene des Denkens an den Erwerbsausstieg verbleibt bzw. beim Denken an eine berufliche Veränderung, konkrete Absichten oder Handeln leiten sich daraus nicht ab. Lediglich eine Person im Sample entscheidet sich für eine Kündigung, diese ist mit einer betrieblichen Veränderung und einer akuten psychosomatischen Erkrankung verbunden. Die Perspektiven der Befragten gestalten sich nicht so sicher, dass eine einfache Fortsetzung der bestehenden Tätigkeit gesundheitlich und betrieblich in jedem Fall möglich erscheint. Das festgestellte Fehlen an Vorstellungen für alternative berufsbiographische Wege bei einigen Befragten, verweist auf fehlende und bekanntgemachte Beratungsangebote, etwa durch Reha-Fachberater der Rentenversicherung oder Integrationsfachdienste.

Die untypischen Berufsverläufe bedeuten nicht nur Hindernisse in der Sicherung der Beschäftigung. Sie können auch zur Folge haben, dass man aufgrund der Nische, in der man sich befindet, eine besondere Stellung in der Wertschöpfung des Unternehmens einnimmt. Damit kann verbunden sein, dass man sich die IT-Arbeit in hohem Maße aneignet. Wobei sich letztere Interpretation im Material lediglich andeutet. Auch die lange Zugehörigkeit und das Wissen um ältere Techniken können helfen, die berufliche Zukunft zu stabilisieren. Ein Beispiel hierfür ist die Rückkehr der COBOL-Programmierer.[5] Doch nicht sämtliche Befragten können oder konnten sich für das Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, unverzichtbar machen. Die Situation der Pioniere ist von Fall zu Fall unterschiedlich. Einige können die erlebten berufsbiographischen Brüche gut verarbeiten und nehmen aus den vorherigen beruflichen Erfahrungen und Veränderungen das Vertrauen mit, dass es schon weiter gehen wird. Damit kann dann auch die Vorstellung verbunden sein: „Man muss nur wissen wo es steht“, also dass Defizite in der Qualifikation überwindbar sind. Andere suchen stabilere Bedingungen, auch um in anderen Lebensbereichen (bspw. Partnerschaft) langfristige Planungssicherheit zu gewinnen.

Die Beschäftigten in KMU vergleichen ihre Situation auch mit denen von Angestellten in den großen Betrieben. Das sich aus diesen Vergleichen abzeichnende Bild ist uneinheitlich. So beschreibt ein Befragter, dass die Arbeit in einem kleinen Betrieb attraktiver ist, als bei einem der großen „Platzhirsche“ in Deutschland. Die Gründe dafür können vielfältig sein, etwa der engere Kontakt zu Kollegen*innen in einem kleinen Betrieb oder eine als unverzichtbar eingeschätzte Position in dem kleinen

5 https://diepresse.com/home/wirtschaft/eco1848/5201164/Die-programmierte-Rueckkehr-der-CobolVeteranen, zuletzt abgerufen am 30.10.2018.

Betrieb. Andererseits haben größere Betriebe mehr Möglichkeiten erkrankten Beschäftigten betriebliche Umsetzungen oder Nischen anzubieten. Letztere werden durch einige Betroffene antizipiert, um die berufliche Perspektive zu verstetigen.

Gratifikationen

Oben wurde das Phänomen der Gratifikationskrisen nach Johannes Siegrist bereits angesprochen (2005). Es gibt aber auch Chancen, die sich aus der IT-Arbeit ergeben, sich als selbstwirksam zu erfahren und Anerkennung zu verspüren. Ein Befragter nennt Betriebsausflüge in die ganze Welt in einem familiären Rahmen, als Bestätigung seiner Arbeit und Vergewisserung, dass man Teil einer Gemeinschaft ist. Doch diese Erfahrungen stellen im Sample eine Ausnahme dar. Viel eher ist man in der Entwicklung in einer gefährlichen Schleife, in der man mehr Kritik als Wertschätzung erfährt. Das liegt daran, dass man ohne Fehler kaum komplexe Systeme entwickeln und umsetzen kann und durch die auf Scheitern orientierte Arbeitsüberplanung konstant defizitär arbeitet. Der Normalzustand ist, dass man gesetzte Ziele häufig nicht oder nur mit erheblichem Mehraufwand fristgerecht realisieren kann. Hier verfestigt sich die Betonung des Negativen oder anders gesagt: „*Dann kriegt man immer die Fehler um die Ohren gehauen*“. Im Support wiederum, muss man stellenweise mit kurzfristigen Krisen umgehen können, die einen erhöhten Einsatz erfordern. Die Erfahrung solche Krisen zu meistern, vermittelt Erfolgserlebnisse und ein „heldenhaftes“ Gefühl. Eine Erfahrung, die sich auch in der Untersuchung zum Älterwerden im IT-Beruf von Wolfgang Hien findet (Hien 2008, S. 35).

Ältere und jüngere Beschäftigte

Junge Beschäftigte müssen sich in den meisten Betrieben der IT-Branche erst etablieren. Im Gegensatz zu den Älteren tragen sie noch nicht positiv zum Geschäftsergebnis bei. Hierin spiegelt sich das Selbstvertrauen der etablierten Beschäftigten gegenüber den Jüngeren. Damit ist aber keine Ablehnung oder gar Konkurrenz verbunden. Betonen die Befragten, dass die Mischung von Jungen und Älteren produktiv ist. Die älteren Beschäftigten haben sich im Betrieb und der Branche bereits etabliert. Sie haben an Überblick gewonnen und kennen die Fallstricke. Sie haben darüber hinaus die Projektarbeit habitualisiert. Neben der tagtäglichen Arbeit bilden sie nicht nur meist das formelle Rückgrat, son-

dern halten auch das soziale und informelle Geflecht aufrecht. Die Jungen profitieren im Austausch von gesetztem und bestätigtem Wissen. Der von Christian Göbel und Thomas Zwick (2010) beschriebene Gewinn von Produktivität durch den Einsatz altersgemischter Teams wird in der konkreten Umsetzung durch eine ressourcenorientierte Arbeitsorganisation, die Qualifikation, Erfahrung und biographische Bedingungen berücksichtigt, erreicht.

Die älteren Beschäftigten im Sample erleben die Arbeit in altersgemischten Teams als produktiv. Sie schätzen bspw. die Kompetenzsteigerung, wenn jüngere Kollegen neue Technologien vermitteln. Nicht alle Betriebe weisen eine bewusst geplante oder unbewusste, zufällig zustande gekommene heterogene Altersstruktur auf. In den Interviews, in denen die Betriebe keine Steuerung der Altersstruktur aufweisen, deutet sich an, dass die in anderen Fällen formulierten Gewinne aus altersgemischten Teams nicht antizipiert werden.

Netzwerke und Allianzen

Im Sample sind es lediglich die beiden größten Betriebe, die aktive Mitglieder von Gesundheitsnetzwerken sind und dies zur Außendarstellung, aber auch zur Erweiterung ihrer Expertise nutzen. Der oben angesprochen Betrieb sehr guter Praxis nutzt intensiv innerhalb des Netzwerkes Angebote zur Verstetigung und zum Ausbau von Kompetenzen und bei individuellen Fragen und Problemen, auch anlassbezogen bilateral, den Erfahrungs- und Wissensaustausch mit spezifischen Akteuren des Versorgungs- und Beratungssystems. Im Sample gibt es keine reinen IT-Netzwerke mit einem spezifischen Gesundheitsbezug. Dieser Umstand erscheint plausibel, weil im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die IT-Arbeit mit anderen Formen der Büroarbeit vergleichbar erscheint. Das Kontrastbeispiel aus Kapitel Vier sowie die Ergebnisse der Erhebung zeigen aber deutlich, dass die Arbeitskultur IT eigene Praxen und damit Bedingungen des Arbeitens hervorbringt, die eine Gleichsetzung mit anderen Bürotätigkeiten unproduktiv erscheinen lässt. Angebote wie es sie bspw. für das Bauhandwerk, die (ambulante) Pflege und das Gastgewerbe von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gibt, sucht man mit dem ausdrücklichen Branchenbezug vergeblich. Anlaufpunkt wäre in diesem Fall am ehesten das „Deutsche Netzwerk Büro“[6] und die Broschüre: Check „Gute Büroarbeit“. Das erhobene Sample in der IT deutet bereits an, dass dieses, ähnlich wie das Handwerk als

6 http://dnb-netz.de/, zuletzt abgerufen am 28.11.2018.

Ganzes sowie die einzelnen Gewerke, höchst heterogen in der Etablierung von Gesundheitsstrategien und der Sicherung der Beschäftigung ist (Blasczyk 2018). Die IT-Branche hat dabei den Nachteil, dass sie im Gegensatz zum Handwerk, nicht explizit durch die großen überregionalen Netzwerke angesprochen wird und die Betriebe auf branchenspezifische Hilfen nicht zurückgreifen können. Der Branchenverband Bitkom e. V. scheint mit Blick auf gesunde Arbeit ebenfalls kaum Schwerpunkte zu setzen. Die vereinzelt in Forschungs- oder Modellvorhaben angestoßenen Netzwerke scheinen sich nicht verstetigt zu haben.

In der konkreten Sicherung der Beschäftigung fehlt es den Betrieben und Beschäftigten an Wissen, um mögliche Ansprechpartner und Verantwortlichkeiten im System der Sozial- und Unfallversicherungsträger als Allianzpartner bei der konkreten Problemlösung zu aktivieren. Lediglich die beiden größeren Betriebe wissen um die Angebote bspw. die präventiven Leistungen der Krankenkassen. Beide sind, wie oben bereits angedeutet, in Netzwerken aktiv. Für die Mitgliedschaft in einem dieser Netzwerke ist der entsprechende Betrieb bereit, einen kleinen jährlichen Beitrag zu bezahlen. Dieser Beitrag wird als lohnende Investition verstanden, auch weil man neben kurzen Wegen, Absprachen und Hilfestellungen im Netzwerk, auch von den angebotenen Kursen und Seminaren profitiert. Bei den Betrieben, die keinen oder kaum Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben, fehlt es auch an den entsprechenden Verbindungen zu weiteren Unterstützungsinstanzen. Das hat nicht zwangsläufig zur Folge, dass keine Lösungen gesucht werden, vielmehr werden diese dann nur solitär angestrebt und sind meist mit höheren Kosten und Reibungsverlusten für die Betriebe verbunden.

Zusammenfassung

Die IT-Branche gestaltet die Entwicklung der Arbeit von morgen bereits heute maßgeblich mit. Die damit verbundene Verantwortung ist den befragten Beschäftigten bewusst. Ein Arbeitnehmer beschreibt die Funktion von IT so, dass deren Produkte und Dienstleistungen als vornehmlich unauffälliges Werkzeug der Anwender*innen zu fungieren sollten, damit diese möglichst effizient Probleme bewältigen können. Gesunde bzw. gute Arbeit wird in dieser Definition implizit mitgedacht. Dennoch ist die IT in KMU durch stressige und fordernde Bedingungen geprägt. Diese bedeuten zwar auch das Erleben von Selbstwirksamkeit, sind aber auch größtes Hindernis bei der Sicherung der Beschäftigung. Langfristige Perspektiven erscheinen den befragten Beschäftigten unwahrscheinlich, da die andauernde und ständige Überbelastung sich merkbar niederschlägt und die Leistungsfähigkeit nachhaltig schädigt.

Paradox an dieser Situation ist, dass die Branche durchaus als gesunde Arbeitskultur verstanden und gelesen werden kann. Das gilt aber nur insofern, als dass man vornehmlich Gesundheit als physische Gesundheit versteht und diese durch den Arbeitsplatz nur indirekt beeinflusst wird. Wenn Unfälle oder Erkrankungen die physische Gesundheit beeinträchtigen, fehlt es besonders den kleinen Betrieben an Strategien und Konzepten damit umzugehen. Obschon es, wie Brigitte Stieler-Lorenz, Holger Pfaff und Julia Jung zeigen, Handlungsmöglichkeiten in dieser Hinsicht gibt (2011). Psychische Erkrankungen werden zwar antizipiert, aber als vornehmlich privates Phänomen verstanden.

Ein Hauptgrund dafür liegt in dem stark ausbaufähigen Wissen rund um das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Häufig werden basale Aspekte nicht gewusst. Wenn es dann doch zu gesundheitlichen Einschränkungen kommt, werden der Idee nach ähnlichen Konzepten wie bspw. der Stufenweisen Wiedereingliederung (STW) oder Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eingesetzt, die aber weder methodisch abgesichert sind, noch gesetzlichen Anforderungen genügen. Dabei sind die Beschäftigten auf das Wohlwollen der Betriebe angewiesen. Es zeigt sich, dass innerhalb der Betriebe aber aufgrund der unspezifischen und zurückhaltenden Haltung, die sich auch aus der oben beschriebenen Sicherheit ergibt, man in der IT gesund arbeiten kann, häufig die diskursive Qualität fehlt, um nachhaltige Lösungen zur Beschäftigungssicherung zu etablieren. So bleiben die betroffenen Beschäftigten meist nach oder auch während gesundheitlicher Krisen am Arbeitsplatz und beim Arbeitgeber, müssen sich aber selbst um ein oftmals kleines Instrumentarium bemühen, die Arbeit zu sichern. Eines der Werkzeuge der Beschäftigten ist die Reduktion der Arbeits-

zeit. Damit kann den Anforderungen am Arbeitsplatz Einhalt geboten werden. Die Gefahr, die damit verbunden ist, dass das soziale Gefüge innerhalb des Betriebes belastet wird und daraus Konflikte entstehen, die zusätzlich belastend sind. Die größeren Betriebe im Sample zeigen, dass in der Etablierung einer Normalarbeitszeit und einer Eingrenzung der Arbeitsanforderungen die Chance besteht die Sozialordnung so zu prägen, die Teilzeit oder Anpassungen in der Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass es zu keinen Konflikten kommt. Dabei profitieren die größeren Betriebe sowohl von einer gefestigten Marktmacht, sind also nicht getrieben im Sinne der Akquise von Kunden und Projekten, und dem Umstand, dass die größere Personaldecke in höherem Maße die Kompensation von unvorhergesehenen Ereignissen erlaubt.

Es bleibt weiterhin festzuhalten, dass die diskursive Ausblendung und Vermeidung von gesundheitlichen Einschränkungen zur Folge haben, dass sekundäre und tertiäre Elemente der Prävention nicht nur nicht gewusst werden, sondern auch scheinbar lebensweltlich bedeutungslos sind. Damit ist nicht nur eine institutionelle Unsicherheit verbunden, die eine Einzelfallorientierung notwendig macht, eine weitere Folge ist, dass bedingte Gesundheit kein sinnvolles Konzept einer Arbeitskultur sein kann, die zwischen Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsfähigkeit kaum Grauzonen kennt, sondern nur die Maximallast (Kämpf 2015, S. 151 ff.) Folgerichtig ist es geradezu sinnfällig, dass die IT-Branche keine persistenten Vorstellungen von Erwerbsverläufen vorhält, wie dies bspw. beim Handwerk unter Maßgabe von Bildungsverläufen bzw. Kompetenzentwicklung zumindest ansatzweise der Fall ist (Naegele/Frerichs 2018). Innerhalb des Samples ist die Fort- und Weiterbildung eher von geringer Bedeutung und wird durch einige Befragten meist in ihrer Freizeit oder nebenbei geleistet.

Letztendlich lässt sich kein einheitliches Bild von der Beschäftigungssicherung in den KMU der IT-Branche zeichnen. Die geleistete wissenschaftliche Vorarbeit benennt bspw. mit den Belastungen der Projektarbeit oder auch zu den Marktbedingungen mittelständischer IT-Betriebe einige zentrale Punkte, die auch in diesem Papier aufgegriffen wurden. Dennoch fehlt es an einer weitergehenden Differenzierung von Betrieben und Mitarbeitern, die es bspw. erlauben würde, charakteristische Betriebsgrößenklassen innerhalb der Branche zu formulieren und die Arbeitskultur in ihrer Heterogenität zu erfassen. Der vorliegende Beitrag versteht sich insbesondere mit Blick auf sein exploratives Vorgehen in der Verbindung von Arbeitskultur und Beschäftigungssicherung als Anstoß in diese Richtung.

Empfehlungen

Auch wenn die IT-Branche sich in der Erhebung als heterogen darstellt, lassen sich gleiche oder ähnliche Phänomene ausmachen, deren Bearbeitung dabei helfen kann, die Sicherung der Beschäftigung in der Arbeitskultur zu festigen. Dabei sollten sich zwei Perspektiven verschränken. Der Diskurs rund um Gesundheit und Krankheit braucht innerhalb der Betriebe eine neue Qualität. Das gilt zwar vornehmlich für die Kleinst- und Klein Betriebe, aber auch für die mittleren Betriebe. Diese können und sollten sich von der Dethematisierung distanzieren und Beschäftigungssicherung als Herausforderung für ein gesundes Klima/einen guten „Spirit“ und für eine nachhaltige betriebswirtschaftliche Perspektive annehmen. Letzteres auch, weil sich in der Erhebung zeigt, dass die kleineren Betriebe durch längere Krankheitsausfälle nicht nur durch die Entgeltfortzahlung, sondern auch durch Mehrkosten belastet sind, wenn bspw. Freelancer eingesetzt werden, um Projekte fortzusetzen. Um die Betriebe für diese Herausforderung, die eine Chance ist, sich nachhaltig aufzustellen, zu sensibilisieren ist es sinnvoll, die einschlägigen Branchenverbände wie Bitkom als Partner zu aktivieren. Weitere Wege, um Betriebe und Beschäftigte zu erreichen wären MeetUps, Messen oder Fachpublikationen.

Dabei kann es hilfreich sein, den Return on Investment von BGM-Maßnahmen argumentativ in Stellung zu bringen. Wichtig ist aber auch, dass den Beschäftigten der Weg zu den Instanzen und Beratungsangeboten von Sozial- und Unfallversicherungsträgern und anderen Beratungsangeboten geebnet wird. Diese sollten nicht die in der IT-Branche bestehende Individualisierung der Erkrankungen insbesondere bei psychischen Erkrankungen hinnehmen, sondern auch den Blick auf die Arbeitssituation (Voswinkel 2017, S. 62) der Betroffenen lenken (zur Individualisierung bei psychischen Krisen Schwarz/Wegewitz 2018). Dazu benötigen die Betriebe und Beschäftigten in der IT-Branche Neue Allianzen, die dabei helfen, anlassbezogen, problemzentriert und branchenkundig Herausforderungen zu bewältigen und für alle Beteiligten gute und nachhaltige Lösungen zur Sicherung der Beschäftigung zu schaffen. Branchenkundig auch deshalb, weil der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz mit seiner Perspektive auf Industriearbeit, wie oben mit Verweis auf Gefahrstoffe angedeutet, für die Akteure im Feld und Netzwerken noch keine differenzierten Analysen vorgenommen hat, die auch im Feld Akzeptanz finden. Beschäftigungssicherung in der chemischen Industrie kann keine pragmatische Blaupause für die IT-Branche darstellen.

Literatur

Adelhelm, Ann-Sophie/Bathelt, Melanie/Bathelt, Mirjam/Bürkin, Bettina/Klein, Sascha/Straub, Sabrina/Wagner, Lea/Walz, Fabienne (2017): Arbeitswelt: Digital – Belastung: Real? Der erlebte Wandel der Arbeitswelt innerhalb der IT-Branche aus Sicht der Arbeitnehmer. In: Hohenheim Discussion Papers in Business, Economics and Social Sciences, H. 30.

Ahlers, Elke/Trautwein-Kalms, Gudrun (2002): Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen. Betriebsinformationen aus erster Hand. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Alsdorf, Nora/Haubl, Rolf/Flick, Sabine/Voswinkel, Stephan/Engelbach, Ute (Hrsg.) (2017): Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt. Analysen und Ansätze zur therapeutischen und betrieblichen Bewältigung. Bielefeld: transcript Verlag.

Amler, Nadja (2016): Produktivität, Präsentismus und Arbeitsfähigkeit. Dissertation.

Antweiler, Christoph (2018): Kultur. In: Kopp, Johannes/Steinbach, Anja (Hrsg.): Grundbegriffe der Soziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 249–253.

AOK-BV/BKK BV/DGUV/vdek (Hrsg.) (2013): iga. Report 24. Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme.

Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Macco, Katrin (Hrsg.) (2011): Fehlzeiten-Report 2011. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Bandura, Albert (1997): Self-efficacy. The exercise of control. 12. Aufl., New York: W.H. Freeman.

Bauer, Ullrich/Bittlingmayer, Uwe H./Scherr, Albert (Hrsg.) (2012): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS.

Baukrowitz, Andrea/Chung, Rolf (2012): Globalisierung als Herausforderung für den IT-Mittelstand. Eine Online-Studie. In: Boes, Andreas/Baukrowitz, Andrea/Kämpf, Tobias/Marrs, Kira (Hrsg.): Qualifizieren für eine global vernetzte Ökonomie. Vorreiter IT-Branche: Analysen, Erfolgsfaktoren, Best Practices. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 117–136.

Beck, David (2011): Zeitgemäße Gesundheitspolitik in Kleinst- und Kleinbetrieben. Hemmende und fördernde Bedingungen. Berlin: Edition sigma.

Becke, Guido/Bleses, Peter/Ritter, Wolfgang/Schmidt, Sandra (Hrsg.) (2010): „Decent Work“. Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

Beehr, Terry A. (1986): The process of retirement. A review and recommendations for future investigation. In: Personnel Psychology 39, H. 1, S. 31–55.

Beverungen, Daniel/Knackstedt, Ralf/Müller, Oliver (2008): Entwicklung Serviceorientierter Architekturen zur Integration von Produktion und Dienstleistung – Eine Konzeptionsmethode und ihre Anwendung am Beispiel des Recyclings elektronischer Geräte. In: WIRTSCHAFTSINFORMATIK 50, H. 3, S. 220–234.

Blasczyk, Sascha Alexander (2018): Nachhaltige Beschäftigungssicherung für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte im Handwerk. Von der Sorge zur guten Lösung?, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_103_2018.pdf (Abruf am 20.11.2018).

Boes, Andreas/Baukrowitz, Andrea/Kämpf, Tobias/Marrs, Kira (Hrsg.) (2012): Qualifizieren für eine global vernetzte Ökonomie. Vorreiter IT-Branche: Analysen, Erfolgsfaktoren, Best Practices. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Boes, Andreas/Bultemeier, Anja (2010): Anerkennung im System permanenter Bewährung. In: Soeffner, Hans-Georg/Kursawe, Kathy (Hrsg.): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen; Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008; Bd. 2. 1. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Trinks, Katrin (2011): Zeitwende in der IT-Industrie. Vom Eldorado gesunder Arbeit zur Burnout-Zone. In: Gerlmaier, Anja/Latniak, Erich (Hrsg.): Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention. Kröning: Asanger.

Boes, Andreas/Kämpf, Tobias/Gül, Katrin (2012): Druck, Belastungen und Burnout bei Fachkräften der IT-Industrie. In: Prömper, Hans/Jansen, Mechthild M./Ruffing, Andreas (Hrsg.): Männer unter Druck. Ein Themenbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 127–146.

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): „Theoretisch bin ich frei“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin: Ed. Sigma.

Böhle, Fritz/Baumgartner, Katrin (Hrsg.) (2017): Arbeit als subjektivierendes Handeln. Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheit. Wiesbaden: Springer VS.

Bolte, Annegret (2017): Tätigkeit und Arbeitsprozess. In: Böhle, Fritz/Baumgartner, Katrin (Hrsg.): Arbeit als subjektivierendes Handeln. Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheit. Wiesbaden: Springer VS, S. 473–484.

Bourdieu, Pierre (1983/2012): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Bauer, Ullrich/Bittlingmayer, Uwe H./Scherr, Albert (Hrsg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 229–242.

Charmaz, Kathy (2006): Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analysis. London: SAGE.

Elias-Linde, Sabine (2013): Personalknappheit und nachhaltiges Humanressourcenmanagement. Analyse, Lösungsansätze und Gestaltungsmöglichkeiten. Wiesbaden: Springer Gabler.

Flick, Sabine (2013): Leben durcharbeiten. Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen. Frankfurt am Main: Campus.

Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.) (2010): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Gerlmaier, Anja (2009): Gesund bleiben bei Projektarbeit: ein Arbeitsleben lang!? In: Schulz, Hans-Joachim (Hrsg.): Leben und Arbeiten in der IT-Branche: Ein Reader/Hochseilakt, S. 43–51.

Gerlmaier, Anja/Latniak, Erich (Hrsg.) (2011): Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention. Kröning: Asanger.

Gerlmaier, Anja/Latniak, Erich (2013): Psychische Belastungen in der IT-Projektarbeit – betriebliche Ansatzpunkte der Gestaltung und ihre Grenzen. In: Junghanns, Gisa/Morschhäuser, Martina (Hrsg.): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit; Veranstaltung. Wiesbaden: Springer VS, S. 165–193.

Gimpel, Henner/Lanzl, Julia/Manner-Romberg, Tobias/Nüske, Niclas (2018): Digitaler Stress in Deutschland. Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_101_2018.pdf (Abruf am 20.11.2018).

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (2010): Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. 3. Aufl., Bern: Verlag Hans Huber.

Göbel, Christian/Zwick, Thomas (2010): Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? ZEW Discussion Paper No. 10–069. In: Labour Economics, H. 22, S. 80–93.

Gonçalves, Luis (2018): Scrum. In: Controlling & Management Review 62, H. 4, S. 40–42.

Hasselhorn, Hans Martin/Ebener, Melanie/Müller, Bernd H. (2015): Determinanten der Erwerbsteilhabe im höheren Erwerbsalter – das „lidA-Denkmodell zu Arbeit, Alter und Erwerbsteilhabe“. In: Zeitschrift für Sozialreform 61, H. 4.

Hien, Wolfgang (2008): „Irgendwann geht es nicht mehr“. Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf; Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Hamburg: VSA-Verlag.

Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.

Hopf, Christel (2010): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Aufl., Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 349–360.

Junghanns, Gisa/Morschhäuser, Martina (Hrsg.) (2013): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit; Veranstaltung. Wiesbaden: Springer VS.

Kämpf, Tobias (2015): „Ausgebrannte Arbeitswelt“ – Wie erleben Beschäftigte neue Formen von Belastung in modernen Feldern der Wissensarbeit? In: Berliner Journal für Soziologie 25, 1–2, S. 133–159.

Kämpf, Tobias/Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2011): Gesundheit am seidenen Faden. Eine neue Belastungskonstellation in der IT-Industrie. In: Gerlmaier, Anja/Latniak, Erich (Hrsg.): Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention. Kröning: Asanger, S. 91–152.

Karasek, Robert/Theorell, Töres (2010): Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York (N.Y): Basic Books.

Kardorff, Ernst von (2018): Illness narratives in the workplace. In: Lucius-Hoene, Gabriele/Holmberg, Christine/Meyer, Thorsten (Hrsg.): Illness narratives in practice. Potentials and challenges of using narratives in health-related contexts. 1. Aufl., Oxford: Oxford University Press, S. 115–127.

Kauffeld, Simone/Frerichs, Frerich (Hrsg.) (2018): Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Eine Frage der Betriebskultur? Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Kopp, Johannes/Steinbach, Anja (Hrsg.) (2018): Grundbegriffe der Soziologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt der Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Betrieb. Göttingen: Schwartz.

Lechleiter, Philipp/Prubs, Alexander/Sonntag, Karlheinz (2017): HR- und Gesundheitsmanagement in der Arbeit 4.0. Bedarfe und Umsetzungshindernisse in KMU – eine qualitative Interviewstudie, Heidelberg.

Lohaus, Daniela/Habermann, Wolfgang (2018): Präsentismus. Krank zur Arbeit – Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen. Berlin: Springer.

Lohmann-Haislah, Andrea (Hrsg.) (2012): Stressreport Deutschland 2012.

Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stress aktuell – Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung. In: Lohmann-Haislah, Andrea (Hrsg.): Stressreport Deutschland 2012, S. 34–106.

Lucius-Hoene, Gabriele/Holmberg, Christine/Meyer, Thorsten (Hrsg.) (2018): Illness narratives in practice. Potentials and challenges of using narratives in health-related contexts. 1. Aufl., Oxford: Oxford University Press.

Mehlis, Peter (2008): Vom kreativen Chaos zur effizienten Organisation. Gestaltung und Regulierung hochqualifizierter Arbeit in IT- und Biotechnologieunternehmen. 1. Aufl., Mering: Rainer Hampp Verlag.

Naegele, Laura/Frerichs, Frerich (2018): Laufbahngestaltung als Maßnahme der Kompetenznutzung und -entwicklung – ein Beispiel aus dem Handwerk. In: Kauffeld, Simone/Frerichs, Frerich (Hrsg.): Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Eine Frage der Betriebskultur? Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 209–223.

Ohlbrecht, Heike (2018): Arbeitswelt und Gesundheit: Ein gesundheitssoziologischer Blick auf die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0. In: Ohlbrecht, Heike/Seltrecht, Astrid (Hrsg.): Medizinische Soziologie trifft Medizinische Pädagogik. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 117–137.

Ohlbrecht, Heike/Detka, Carsten/Kuczyk, Susanne/Lange, Bianca (2018): Return to Work und Stay at Work – Die Frage nach einem gelingenden betrieblichen Eingliederungsmanagement. In: Die Rehabilitation 57, H. 3, S. 157–164.

Ohlbrecht, Heike/Seltrecht, Astrid (Hrsg.) (2018): Medizinische Soziologie trifft Medizinische Pädagogik. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Prömper, Hans/Jansen, Mechthild M./Ruffing, Andreas (Hrsg.) (2012): Männer unter Druck. Ein Themenbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 1. Aufl., München: Oldenbourg, S. 138 ff.

Roth, Ines (2009): Die Arbeitsbedingungen in der IT-Dienstleistungsbranche aus Sicht der Beschäftigten. In: Schulz, Hans-Joachim (Hrsg.): Leben und Arbeiten in der IT-Branche: Ein Reader/Hochseilakt, S. 9–22.

Schmidt, Sandra (2010): Psychische Belastungen in der deutschen IT-Branche. eine Herausforderung für „Decent Work". In: Becke, Guido/Bleses, Peter/Ritter, Wolfgang/Schmidt, Sandra (Hrsg.): „Decent Work". Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 139–163.

Schulz, Hans-Joachim (Hrsg.) (2009): Leben und Arbeiten in der IT-Branche: Ein Reader/Hochseilakt.

Schwarz, Betje/Wegewitz, Uta (2018): Rückkehr in Arbeit nach psychischer Krankheit. Betriebsnahe Versorgungsnetzwerke unter der Lupe. In: ASUpraxis 6, S. 368–371.

Siegrist, Johannes (2005): Medizinische Soziologie. 18 Tabellen. 6. Aufl., München, Jena: Elsevier, Urban und Fischer.

Soeffner, Hans-Georg/Kursawe, Kathy (Hrsg.) (2010): Unsichere Zeiten. Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen; Verhandlungen des 34. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Jena 2008; Bd. 2. 1. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.

Steinke, Mika/Badura, Bernhard (2011): Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Stieler-Lorenz, Brigitte/Pfaff, Holger/Jung, Julia (2011): Gesundheitsförderliche Prozessoptimierung zur Reduzierung psychischer Beanspruchungen/Stress in der ITK1-Branche – Konsequenzen für die Führung. In: Badura, Bernhard/Ducki, Antje/Schröder, Helmut/Klose, Joachim/Macco, Katrin (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2011. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 159–168.

Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996): Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

Vater, Gudrun/Niehaus, Mathilde (2013): Das Betriebliche Eingliederungsmanagement: Umsetzung und Wirksamkeit aus wissenschaftlicher Perspektive. In: AOK-BV/BKK BV/DGUV/vdek (Hrsg.): iga. Report 24. Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, S. 13–19.

Voss, Guenter/Pongratz, Hans (1998): Der Arbeitskraftunternehmer: Eine Neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1), S. 131–158.

Voswinkel, Stephan (2017): Psychisch belastende Arbeitssituationen und die Frage der „Normalität“. In: Alsdorf, Nora/Haubl, Rolf/Flick, Sabine/Voswinkel, Stephan/Engelbach, Ute (Hrsg.): Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt. Analysen und Ansätze zur therapeutischen und betrieblichen Bewältigung. Bielefeld: transcript Verlag, S. 59–93.

Wieland, Rainer/Klemens, Stefan/Scherrer, Karin/Timm, Elke (2004): Moderne IT-Arbeitswelt gestalten. Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in der IT-Branche, Hamburg.

Gesundheit und Krankheit werden in KMU der IT-Branche nicht offen thematisiert. In dieser besonderen Arbeitskultur werden psychische Erkrankungen als vornehmlich private Herausforderung verstanden und damit individualisiert. Mehr Information über Beratungsangebote von Sozial- und Unfallversicherungsträgern oder andere – auch niedrigschwellige – Beratungsangebote könnten Abhilfe schaffen. Weil eine nachhaltigere Sicherung der Beschäftigung auch für den Betriebserfolg eine entscheidende Größe ist, könnten auch von einer Vergegenwärtigung der betriebswirtschaftlich positiven Folgen eines aktiven betrieblichen Gesundheitsmanagements Impulse für eine Veränderung der gegenwärtigen Arbeitskultur ausgehen.

ISSN 2509-2359