

Arbeit, Leben und Gesundheit: Worum geht es in der biografieorientierten Gesundheitsförderung?

Arbeit, Familie und Privatleben miteinander zu vereinbaren, war nie ganz einfach. Vor allem Frauen konnten davon schon immer ein (Klage-)Lied singen. In den letzten Jahren ist dieses Problem regelrecht eskaliert. Zunehmende Ansprüche der Unternehmen an Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten einerseits und geänderte gesellschaftliche Vorstellungen über Partnerschaft und Kindererziehung andererseits spielen dabei eine wichtige Rolle. Der Mann als Ernährer der Familie, der 8 Stunden arbeitet und pünktlich um 5 Uhr nachmittags nach Hause kommt, dort von einer nicht berufstätigen Ehefrau versorgt wird, die sich auch noch um die Kinder kümmert, das scheint immer mehr die Ausnahme zu werden. Der Normalfall heute – jedenfalls für diejenigen, die Arbeit haben - sind schwierige Balanceakte zwischen hochbeanspruchenden Arbeitstätigkeiten, flexiblem Arbeitseinsatz und unflexiblen Kita-Öffnungszeiten, unvorhersehbaren Ausfällen von Schulstunden oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Was der Arbeitsmarkt an Anpassung und Indienststellung des Lebens erfordert, stößt sichtlich an die Grenzen dessen, was das Leben hergibt. Arbeit wird für die Menschen zu einer Zerreißprobe.

Unter der anglizistischen Verfremdung „Work Life Balance“ ist das Thema marketingfähig geworden, sei es bei Unternehmensberatungen, die ihren Kunden damit wieder einmal etwas Hipbes verkaufen können, sei es bei den Buchverlagen, die den neuen Trend ebenfalls längst entdeckt haben. „Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance – Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“, heißt z.B. der AOK-Fehlzeitenreport 2003, ganz ähnlich ein Bändchen des BKK-Bundesverbandes aus dem gleichen Jahr: „Lebensbalancen - Arbeit, Ge-

sundheit, Familie“.¹ Solche Bücher mit ihren Modellen guter betrieblicher Praxis, mit ihren Vorschlägen zur familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung sind notwendig. Sie tragen dazu bei, dass im öffentlichen Diskurs die Erinnerung daran nicht verloren geht, dass man auch im globalisierten Wettbewerb eine Gesellschaft nicht nur mit Rund-um-die-Uhr-Beschäftigten betreiben kann, und sie zeigen den Betrieben, dass die ökonomischen Zwänge durchaus Spielräume für familienbewusste Arbeits(zeit-)gestaltung lassen. Diese Spielräume zu nutzen, dafür werben auch die Gemeinnützige Hertie-Stiftung (www.beruf-und-familie.de), bei der man sich als familienfreundlicher Betrieb auditieren lassen kann, und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de): Wer Handlungshilfen für die betriebliche Praxis sucht, hier wird er fündig.

Es ist aber auch klar, dass diese Problematik durch betriebliche Angebote allein nicht wirklich zu lösen ist. Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dringend gestaltungsbedürftig. Das fängt beim Angebot an Kinderbetreuung an und hört bei Rentenfragen auf. Allen Standortdebatten zum Trotz brauchen wir eine ernsthafte und nicht nur taktische Diskussion um die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten und leben wollen. Diese Frage wird angesichts der demografischen Entwicklung weiter an Brisanz gewinnen: Die kräftezehrende und zeitintensive Pflege gebrechlicher Menschen ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mindestens so relevant wie der Aspekt der Kinderbetreuung - und die Heimunterbringung stellt in vielen Fällen keinen praktikablen, auch keinen finanzierbaren Ausweg dar.

Ein zweiter Aspekt: Richard Sennett hat in seinem Buch „Der flexible Mensch“ beschrieben, welche seelischen Folgen eine Arbeitswelt hat, die einerseits von den Beschäftigten für ein bestimmtes Projekt vollen Einsatz verlangt, andererseits diese Bindung aber nur phasenweise gestattet und den Menschen immer wieder grundlegende Um- und Neuorientierungen zumutet. Das ist umso belastender, wenn sich Lebensphasen mit anstrengender, alle Lebenskräfte vereinnahmender Arbeit ohne regelten Feierabend ab-

¹ Badura, B., Schellschmidt, H., Vetter, Ch. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2003. Berlin Heidelberg 2004. Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Landesgesundheitsamt Brandenburg (Hrsg.): Lebensbalancen – Arbeit, Gesundheit, Familie. Bremerhaven 2003.

wechseln mit Lebensphasen der Arbeitslosigkeit oder neuzeitlichen Tagelöhneri. Heute in, morgen out, vom wichtigen key account manager zum Schlangensteher im Arbeitsamt und vielleicht wieder retour, nach einem Intermezzo als Paketzusteller oder Taxifahrer, möge darauf seine Identität gründen, wer kann.

Dann gibt es auch noch die Situationen, die gar nicht neu sind, die aber genauso zu einem Nachdenken darüber zwingen, was Beruf und Leben miteinander zu tun haben und wie die eigene Lebensführung auf einer beruflichen Identität aufbaut: Stationen des biografischen Wandels, des Neubeginns oder des Aufhörens. Junge Menschen, die in den Beruf einsteigen, machen diese Erfahrung, Menschen, die schwer krank werden und ihren Beruf nicht mehr weitermachen können, und Menschen, die das „berufliche Disengagement“ bewältigen müssen, den Übergang in den Ruhestand.

In der betrieblichen Gesundheitsförderung war das alles lange Zeit kein Thema. Dort standen vorwiegend das risikofaktorenbezogene Gesundheitsverhalten der Einzelnen und die Arbeitsplatzbedingungen im Vordergrund. Die Entgrenzung von beruflicher und privater Lebenssphäre, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufsbiografische Umbrüche und Stationen der Arbeitslosigkeit oder der Übergang in den Ruhestand: das alles wird von der betrieblichen Gesundheitsförderung gerade erst entdeckt. Der Umgang mit solchen Fragen ist für die betriebliche Gesundheitsförderung neu und ungewohnt, eine theoretische Landkarte für dieses neue Terrain, nach der sich die Praxis der betrieblichen Gesundheitsförderung orientieren könnte, gibt es bisher nicht. Klar scheint nur, dass die (Berufs-)Biografie der Kreuzungspunkt ist, der die genannten Fragen miteinander verbindet. Aber wie schützt und bewahrt man – unter dem Gesichtspunkt der Gesundheit – Biografie, Lebensgeschichte? Mehr noch als in klassischen Handlungsfeldern der Gesundheitsförderung, etwa der Stressbewältigung, geht es hier um Fragen der Lebensführung, um Entscheidungen zwischen Anpassung und Eigensinn, die sich nicht so einfach in einem Gesundheitskurs, 8 mal 45 Minuten, mit medizinischen, sportpädagogischen oder stresspsychologischen Methoden erledigen lassen. Eher müsste es um Angebote der Reflexion gehen, wie sie z.B. in der kirchlichen Bildungsarbeit Tradition haben, oder um Formen von Supervision wie in der psychosozialen Arbeit. Dazu ist ein Zurücktreten aus dem betrieblichen Alltagsgeschäft erforderlich, ein Abstandnehmen. Zeit für

„Besinnung“ wäre notwendig, Zeit für das Gespräch mit anderen Menschen über die Dinge, die uns vorantreiben oder zurückstoßen, umtreiben, nicht loslassen und manchmal auch kaputt machen. Das gilt umso mehr, je selbstverständlicher angesichts des globalisierten Wettbewerbs wieder Leistung an sich gefordert wird, als quasi moralische Verpflichtung: Das „stahlharte Gehäuse der Hörigkeit“, wie Max Weber die zum gesellschaftlichen Prinzip gewordene protestantische Arbeitsethik charakterisiert hat, droht dann das Gespräch über den Preis der Leistungsgesellschaft und über andere, eigensinnige Lebensentwürfe zu delegitimieren.

Wir haben dazu im Dezember 2003 in Berlin zu einem Workshop eingeladen und in einer kleinen Runde versucht, diese Probleme und das, was vielleicht zu tun wäre, etwas besser zu verstehen. Den Referenten und Diskutanten des Workshops danken wir für ihre Bereitschaft, sich darauf eingelassen zu haben.

Dieser Band dokumentiert die Beiträge des Workshops. Texte mit sozial-technologischem Know How aus dem Bereich Work Life Balance sind nicht dabei – Bücher dazu gibt es, wie eingangs erwähnt, inzwischen reichlich. Ebenso haben wir darauf verzichtet, den Wandel der Arbeit (Flexibilisierung, Prekarisierung usw.) soziologisch noch einmal nachzuzeichnen, auch dazu gibt es andernorts genügend Literatur. Stattdessen wollten wir die Perspektive der Betroffenen selbst thematisieren, ihre Situation, ihre Sichtweisen und ihre Bewältigungsversuche. Wenn man so will, geht es uns um gesundheitliche Aspekte von „Lebensführung“ im beruflichen Kontext. Inhaltliche Parallelen und sporadische Verbindungswege zum Konzept der „Alltäglichen Lebensführung“, wie es vor einigen Jahren am ehemaligen Sonderforschungsbereich 333 der Universität München entwickelt und expliziert wurde, sind daher immer wieder vorhanden (zum Konzept der „Alltäglichen Lebensführung“ siehe www.lebensfuehrung-im-wandel.de). Allerdings war unser Workshop nicht auf diesen theoretischen Hintergrund bezogen, sondern auf die – langsam beginnende - Diskussion zur Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung in Zeiten „erhöhter berufsbiografischer Unruhe“.

Der Band versammelt dazu einige theoretische Einordnungsversuche (Ernst-Hartmut Hoff u.a., Rainer Müller, Eberhard Göbel, Joseph Kuhn) und

eine Reihe von (berufs-) biografieorientierten Alltagsbeschreibungen (Wilfried Glißmann über die „neue Selbständigkeit“ von IBM-Beschäftigten, Brigitte Nagler über Arbeitsbiografien von Automobilarbeitern, Wolfgang Hien mit einem Rückblick auf die Vulkan-Werft in Bremen, Martina Panke über den Berufseinstieg, Andreas Böhm und Karin Sötje zum Übergang in den Ruhestand). Außerdem haben wir das Thema Arbeitslosigkeit aufgenommen, in der Hoffnung, dass die Arbeitslosen von heute die Beschäftigten von morgen sind und ihre Gesundheit daher auch eine Angelegenheit der – wenn nicht betrieblichen, so doch arbeitsweltbezogenen – Gesundheitsförderung sein sollte. Dass die Arbeitslosenversicherung in die Umsetzung des geplanten Präventionsgesetzes nicht einbezogen werden soll, ist daher mehr als unverständlich.

Die Beiträge behandeln also sehr unterschiedliche Themen. Die ihnen gemeinsame Bedeutung biografischer Aspekte bindet sie nur lose zusammen, ohne dass eine „Theorie biografieorientierter Gesundheitsförderung“ oder ein Rezeptbuch für den Alltagsgebrauch entstände. Aber eine wichtige, nicht neue, aber immer wieder neu zu begreifende Quintessenz gibt es trotzdem: Arbeit ist ein Teil des Lebens und nicht umgekehrt – davon handeln die Beiträge dieser Dokumentation – und die Kraft, immer öfter nach dieser Einsicht zu handeln, wünschen wir allen, die das Buch lesen.

Der Stiftung „Menschenwürde und Arbeitswelt“ danken wir für die finanzielle Unterstützung des Workshops, der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Unterstützung bei der Drucklegung des Buches.

Joseph Kuhn, Eberhard Göbel, Rolf Busch, Oktober 2004

Eberhard Göbel hatte im Jahr 2002 eine Krebsoperation. Er war, wie wir alle, nach der Operation davon überzeugt, dass er geheilt sei und hatte seine Arbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal wieder aufgenommen. Kurz nach dem Workshop, im Frühjahr 2004, wurde ein Rezidiv festgestellt.

Eberhard Göbel ist am 14. Oktober 2004 gestorben.