

Hans Uske (RISP)

## Welche gesundheitlichen Problemfelder der IT-Branche werden zurzeit diskutiert?

Dass es in der IT-Branche gesundheitliche Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben könnte, hätte noch vor zehn Jahren allgemeines Kopfschütteln ausgelöst. Bei der IT-Arbeit gibt es kaum physische Belastungen wie bei Industriearbeit. Die Arbeit ist in der Regel kreativ, häufig selbstbestimmt und wenig monoton. Lange Zeit galt die Branche daher als „Eldorado ‚guter Arbeit‘“, (Boes et al. 2008). Diese Sichtweise hat sich spätestens seit der Krise der New Economy Anfang des Jahrzehnts radikal geändert – in der Wissenschaft, in der Politik und zunehmend auch in der Branche selbst. Die folgende Zusammenstellung referiert mögliche Gründe für die Zunahme gesundheitlicher Probleme in der IT-Branche anhand der Befunde in der aktuellen Literatur.

### 1. „Projektarbeit“ an der Schnittstelle zum Kunden – Widersprüchliche Anforderungen an die Arbeit

Ein Problem für die Gesundheit ist offensichtlich die Arbeitsform „Projektarbeit“. IT-Beschäftigte arbeiten meist in mehreren parallel laufenden Projekten. Dabei kommt es zu widersprüchlichen Arbeitsanforderungen, die als belastend erlebt werden.

Latniak / Gerlmaier (2006, S.2f) unterscheiden fünf Typen solcher Widersprüche:

- Widersprüchliche Arbeitsziele: Dies liegt z. B. dann vor, wenn im Projektverlauf zusätzliche Kundenbedürfnisse erfüllt werden müssen, die ursprünglichen Arbeitsaufgaben aber termingerecht und ohne weitere Kosten erfüllt werden müssen.
- Widersprüche zwischen Aufgaben und Ausführungsbedingungen: Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit unangemessenen Hardware- oder Software-Komponenten konfrontiert werden.
- Widersprüche zwischen Aufgaben und Aneignungsbedingungen: Dies liegt z. B. vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Software-Lösungen erstellen müssen, ohne den „Echtbetrieb“ beim Kunden zu kennen.

- Widersprüche zwischen subjektbezogenen und arbeitsbezogenen Zielen und Erwartungen: wenn z. B. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter entgegen ihren Professionalitätsansprüchen nicht ausreichend getestete Systeme beim Kunden abliefern müssen.
- Widersprüche zwischen arbeits- und lebensweltlichen Anforderungen: wenn z. B. aus Termindruck am Wochenende gearbeitet werden muss und die Familie darunter leidet.

Ein Großteil dieser „Dilemmata in der Wissensarbeit“ (Gerlmaier 2006, S.82) entsteht an der Schnittstelle zum Kunden. Verschärfend kommen hinzu (Gerlmeier 2008):

- „Service Level Agreements“, also Vereinbarungen zwischen Dienstleister und Kunden bei dem die Kunden unmittelbar Zugriff auf die Mitarbeiter bekommen.
- Die Arbeit bei den Kunden schränkt die Kommunikation mit dem Betrieb ein. Der Vorgesetzte ist meist weit weg.<sup>1</sup>

### 2. Die Arbeit wird kleinteiliger - Standardisierung von Produkten und Prozessen

IT-Arbeit hat sich in den letzten Jahren gewandelt, sie wird immer kleinteiliger. IT Beschäftigte bearbeiten häufig nur noch bestimmte Module und nicht mehr wie früher übergreifende Prozesse. Das „Ganze“ ist in der Regel nicht mehr Aufgabe der Arbeits-

<sup>1</sup> Dass gerade die Schnittstelle zum Kunden als entscheidendes Belastungsmoment beschrieben wird, macht sinnfällig, dass Projekte zur Entwicklung von Modellen eines präventiven Gesundheitsschutzes unmittelbar etwas mit der Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu tun haben und daher nicht zufällig im Rahmen eines BMBF-Programmes gefördert werden, das im Untertitel „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ trägt. (BMBF 2007). Denn es ist gerade diese Schnittstelle, die in Analysen von Innovationsflüssen bei IT-Dienstleister als entscheidend für das Zustandekommen von Innovationen beschrieben wird. Die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten als „frontline employees“, als „entscheidende(n) Ressource für Innovationsprozesse. (Carell / Ritterskamp 2007, S.151)

prozesse. Ein Workshop-Teilnehmer aus einem IT-Unternehmen beschrieb dies deshalb auch als „Taylorisierung der IT-Arbeit“.

Standardisierung und Ökonomisierung stehen in Gegensatz zur beruflichen Identität der IT-Beschäftigten, weshalb dieser Trend auch als besonders belastend empfunden wird. (Boes 2008)

### 3. Belastungseffekte neuer Managementkonzepte

In den 90er Jahren haben viele Unternehmen neue Managementkonzepte eingeführt. Im Wesentlichen ging es dabei um die Ablösung von tayloristischen Leitungskonzepten, eine stärkere Selbstorganisation und Selbstkontrolle der Beschäftigten, die vereinbarte Ziele selbstorganisiert erreichen sollten verbunden mit einer stärkeren Markt- und Kundenorientierung aller Geschäftsprozesse.

Bereits in den 90er Jahren wurden die ent- aber auch belastenden Effekte dieser Konzepte diskutiert. Höhere Freiheitsgrade und ganzheitlichere Arbeitszuschnitte auf der einen Seite – mehr Verantwortung auf der anderen Seite. In der IT-Branche fanden die neuen Managementkonzepte zunächst eine positive Resonanz. Mit den veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen nach dem Ende der „New Economy“ treten nun aber die Schattenseiten dieser Konzepte in den Vordergrund. (Boes 2008). Die Ziele, die IT-Beschäftigte selbstverantwortlich erreichen sollen, werden immer schwieriger zu bewältigen. Es entsteht das Gefühl: „Man kann es nicht schaffen und ist dennoch dafür verantwortlich“ (ebenda). Den Beschäftigten wird Verantwortung zugewiesen, ohne dass sie die nötigen Ressourcen für eine echte Handlungsfähigkeit bekommen.

Die Verlagerung von Verantwortung auf die Mitarbeiter führt zu dem Paradox, dass die Beschäftigten zwar wissen, dass sie die Ziele nicht erreichen können, sie aber dennoch dafür verantwortlich sind. So entsteht eine „selbstgemachte Überforderung“. Die Ressourcen bei Projekten werden gekürzt, z.B. weil der Kunde sie runterhandelt. Der kalkulierte Arbeitsaufwand bleibt aber erhalten.

Hinzu kommen Veränderungen bei der Leistungsbeurteilung. Aufstiegsmöglichkeiten werden zunehmend an leistungsorientierte Bewertungssysteme gekoppelt. Aufwandsbezogene Modelle der Leistungsbeurteilung werden ersetzt durch ergebnisorientierte Konzepte. Dies fördert die Tendenz zur Ausweitung der Arbeitszeit und Intensivierung der Arbeit. Boes (2008) nennt dies ein „System permanenter Bewährung“. „Die eigene Leistungsfähigkeit muss immer wieder aufs Neue bewiesen werden, um die Zugehörigkeit zum Unternehmen zu rechtfertigen.“

### 4. Veränderte betriebliche Sozialordnungen

Bei der Bewältigung der immer schon hohen Arbeitsintensität in der IT-Branche bildete, so Andreas Boes (2008) die spezifische betriebliche Sozialordnung einen „Puffer“ für die gesundheitlichen Belastungen. Elemente dieser Sozialordnung waren eine hohe Vertrauenskultur mit flachen Hierarchien. Es bestand eine hohe Identifikation mit den Arbeitsinhalten und dem Unternehmen, ein Gefühl von Gemeinschaft. Hier findet ein Wandel statt: Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Arbeitsinhalten, den Produkten der eigenen Arbeit trifft nun auf die Notwendigkeit möglichst effizient und kostengünstig zu produzieren. Vertrauensbeziehungen werden unterminiert, das Gefühl der Gemeinschaft geht verloren.

## Einige Befunde aus neueren Studien

In einer Zusammenfassung der Ergebnisse des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes „Nachhaltigkeit in der Projektarbeit“ weisen die Autorin und der Autor (Latniak / Gerlmaier 2006, S.1) vor allem auf zwei Punkte hin:

- IT-Beschäftigte in den untersuchten Softwareentwicklungs- und beratungsprojekten leiden bis zu viermal so häufig unter psychosomatischen Beschwerden (chronische Müdigkeit, Nervosität, Schlafstörungen und Magenbeschwerden) wie der Durchschnitt der Beschäftigten in Deutschland.
- 40% der Befragten zeigten eine Zunahme chronischer Erschöpfung, einem Frühindikator für Burnout. 30% hatten Probleme, sich zu erholen.

Nach dem Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse gibt es eindeutige Indizien, dass psychische Gesundheitsgefahren für die IT-Branche im Besonderen zutreffen. (Voermans 2007)

- Der Gebrauch von Antidepressiva liegt bei IT-Beschäftigten um 60% höher als im Durchschnitt aller Beschäftigten.
- Der Gebrauch von Psychopharmaka liegt bei IT-Beschäftigten um 91% höher als im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Was früher eine Ressource war, wird nun zum zusätzlichen Belastungsmoment. Die Veränderung der Sozialordnung wird als Verlust erlebt.

### **5. Neue Unsicherheiten für IT-Beschäftigte – Risiko Arbeitslosigkeit**

Früher galten IT-Arbeitsplätze als sicher. Das ist heute nicht mehr der Fall. Genau wie in anderen Branchen müssen sich Beschäftigte in der IT-Branche um ihre Arbeitsplätze sorgen. IT-Beschäftigte erleben Personalabbauphasen sowie Verlagerungsmöglichkeiten. Genauso wie die Arbeitslosigkeit selbst ist die Angst vor der Arbeitslosigkeit ein eminent belastender Faktor.

### **6. Die Belegschaften werden älter**

Der Altersdurchschnitt der IT-Branche ist nicht genau zu ermitteln, schon allein deshalb, weil sich die Branchengrenzen nicht so leicht ziehen lassen, wie z.B. bei der Stahlindustrie oder dem Bäckerhandwerk. Wir sind also auf Schätzwerte angewiesen.

Offenbar unterscheiden sich dabei einzelne Branchensegmente. So geht die IG Metall davon aus, dass das Durchschnittsalter von Systementwicklern bei knapp über 30 Jahren liegt. Mit 40 sei man in der Branche „ein halber Methusalem“ (IG Metall 2007). Nach Schätzungen von BITCOM liegt das Durchschnittsalter in der Branche bei 35 Jahren (IG Metall 2007a). In vielen – gerade älteren, etablierten Unternehmen liegt es aber bereits bei über 40 Jahren. (Boes 2008). Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit hat der Anteil der über 50jährigen zwischen 1999 und 2004 um 78% zugenommen (DIWA-IT 2008). Im Jahre 2015, so schätzt die IG Metall, wird der Anteil der 50jährigen Belegschaftsmitglieder in der IT-Branche auf 40% steigen. (IG Metall 2007a). Der demografische Wandel erreicht also auch die IT-Branche – und trifft dort häufig auf eine Unternehmenskultur, die auf „Jugendlichkeit“ eingerichtet ist. Innerhalb dieser Kultur gelten Ältere dann vielfach als „Low Performers“ oder „Auslaufmodell“ (Boes 2008).

### **7. Der permanente Zwang zur Weiterbildung**

IT-Fachkräfte unterliegen einem besonderen und permanenten Fortbildungsdruck, den Baukrowitz / Boes (2002, S.10) als eine weitere Dilemma-Situation beschreiben: Weiterbildung wird immer nötiger, findet aber immer weniger organisiert statt. Die Beschäftigten können sich entweder in ihrer Freizeit

individuell weiterbilden, oder sie geraten in die Gefahr, ihre zukünftige Beschäftigungsfähigkeit aufs Spiel zu setzen.

Noch ausgeprägter gilt dies offenbar für Freelancer. In der Untersuchung von Germaier / Kastner (2003, S.234) gaben 86% der Freelancer in der IT-Branche an, sich oft und immer während der Freizeit beruflich fortbilden zu müssen. Bei den Angestellten der Branche waren es 51% bzw. 31% (Die Autorin und der Autor unterscheiden hier zwischen „Intrapreneuren“ = „Angestellte mit markt- und kundennahem Arbeitsregime“ und „Administratoren“ = „Administrative Mitarbeiter“. Die 51% beziehen sich auf die Intrapreneure).

### **8. Branchentypische Gewohnheiten – jenseits des Mythos**

Wenn bisher vor allem von psychischen Belastungen die Rede war, dann heißt das nicht, dass andere Belastungsformen nicht auch eine Rolle spielten. In der öffentlichen Wahrnehmung der IT-Branche wirken noch häufig Klischees nach, die an den „Computer-Freak“ erinnern, jenes Wesen, das besessen bis in die Nacht vor dem Bildschirm sitzt und sich von Cola und Pizza ernährt. Es muss hier nicht betont werden, dass es sich dabei um einen modernen Mythos handelt, der allerdings ein Körnchen Wahrheit enthält: Arbeit am Bildschirm kann zu Bewegungsarmut und Zwangshaltungen führen. Und eine oftmals unausgewogene Ernährung sowie der Konsum konzentrationsförderlicher Mittel lassen sich durchaus nicht nur bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Branche feststellen, sondern auch in den Führungsetagen. Nach einer Umfrage des IT-Herstellers Synstar, bei der 700 europäische IT-Verantwortliche in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern zu ihrer Arbeitssituation befragt wurden, gaben 83% der Manager an, schlecht zu schlafen, weil sie sich um ihren Arbeitsplatz sorgen. Jeder Dritte hatte Angst, seine Aufgaben nicht bewältigen zu können. 62% ernähren sich von Fertiggerichten, um Zeit zu sparen. Jeder Fünfte lässt aus Zeitgründen den Termin im Fitnessstudio regelmäßig ausfallen. (Computerwoche 3/2004, S.49)

### **Literatur:**

Baukrowitz, Andrea / Boes, Andreas (2002): Weiterbildung in der IT-Industrie, in: WSI-Mitteilungen 1/2002, S.10-18

BMBF (2007): BMBF-Förderprogramm Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt, Berlin

Boes, Andreas / Bultemeier, Anja / Kämpf, Tobias / Marrs, Kira / Trinks, Katrin (2008): Gesundheitliche Belastungen in der IT-Industrie. Von der Zeitenwende zu einer neuen Belastungskonstellation, Vortrag auf der Auftaktveranstaltung des Projekts DiWa-IT am 7.2.2008 in Gelsenkirchen, <http://www.isf-muenchen.de/pdf/080207-VortragISF-final.pdf> (24.3.2008)

Carell, Angela / Ritterskamp, Carsten (2007): Analyse und Gestaltung von Innovationsflüssen bei IT-Dienstleistungen, in: Carell, A. / Hermann, Th. / Kleinbeck, U. (Hg.): Innovationen an der Schnittstelle zwischen technischer Dienstleistung und Kunden. Heidelberg (Physica-Verlag), S.149-161

DIWA-IT (2008): Projekt: Demografischer Wandel und Prävention in der IT-Industrie, Newsletter 1 – 2008, [http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2008/diwa-it\\_newsletter2008-01.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2008/diwa-it_newsletter2008-01.pdf) (24.3.2008)

Gerlmaier, Anja (2006): Nachhaltige Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie? Zum Verhältnis von Belastung und Autonomie in neuen Arbeitsformen, in: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik, S.71-98

Gerlmaier, Anja (2008): Gesund arbeiten in Projekten – ein Leben lang? Vortrag auf der Auftaktveranstaltung des Projekts DiWa-IT am 7.2.2008 in Gelsenkirchen, (Mitschrift)

IG Metall (2007): Arbeitssituation älterer Software-Entwickler: Abgewertet und demoralisiert, [http://www.igmetall-itk.de/index.php?article\\_id=847](http://www.igmetall-itk.de/index.php?article_id=847) (24.3.2008)

IG Metall (2007a): Ältere Beschäftigte im ITK-Sektor: Keiner tut was, [http://www.igmetall-itk.de/index.php?article\\_id=842](http://www.igmetall-itk.de/index.php?article_id=842) (24.3.2008)

Latniak, Erich / Gerlmaier, Anja (2006): Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg. Zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten, IAT-Report 2006-04, Gelsenkirchen

Voermans, Sabine (2007): Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz in einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft, Vortrag auf der Fachtagung des Bundesverbandes Betriebliche Sozialarbeit (BBS) und des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte – Landesverband Hamburg, 27.9.2007



Das Projekt „Präventiver Gesundheitsschutz in der IT-Branche“ wird gefördert von der Europäischen Union und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Förderprogramms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“  
Ziel des Vorhabens ist es, zusammen mit Partnern aus Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und Weiterbildungssträgern Interventionsstrategien für einen präventiven Gesundheitsschutz in der IT-Branche zu entwickeln. Dies soll regional geschehen (Nordrhein-Westfalen mit Schwerpunkt auf das Münsterland und das nördliche Ruhrgebiet). Es geht um jeweils passgenaue Konzeptentwicklungen für drei Branchensegmente:

1. große und mittlere IT-Unternehmen, die insbesondere Industriekunden unterstützen, für sie entwickeln und ihnen einen Wartungsservice bieten;
2. IT-Abteilungen in größeren Unternehmen verschiedener Branchen, die sich als Service- oder Entwicklungsabteilungen etabliert haben;
3. kleine und kleinste und Ein-Personen IT-Unternehmen.

Der Verbund der Projektpartner soll im Projektverlauf noch um weitere Akteure (z.B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, weitere Unternehmen etc.) erweitert werden.

Das Projekt wird durchgeführt vom Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Universität Duisburg-Essen in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk des DGB (bfw) Ruhr.

Gesamtkoordination: Dr. Hans Uske (RISP)



**Projektbüro RISP**  
Ursula Kreft  
Tel.: 0203 / 39342959  
[Ursula.kreft@uni-duisburg-essen.de](mailto:Ursula.kreft@uni-duisburg-essen.de)



**Projektbüro bfw**  
Elisabeth Meyer  
Tel.: 0209 / 7009283  
[Lisa.meyer@bfw-ruhr.de](mailto:Lisa.meyer@bfw-ruhr.de)

Weitere Informationen zum Projekt ITG demnächst im Internet unter [www.IT-Gesundheit.de](http://www.IT-Gesundheit.de)



Gefördert von

