

Droht uns eine „Pflicht zur Gesundheit“? – Demografischer Wandel und Ambivalenzen betrieblicher Gesundheitspolitik

Wolfgang Hien

Die Veränderungen in der Arbeitswelt sind gravierend. Globalisierte Rahmenbedingungen, permanente Restrukturierungen und massive Flexibilisierungsanforderungen bestimmen das Bild. Der Arbeitsdruck erhöht sich auf ein bisher nicht gekanntes Niveau mit entsprechenden Folgen: Insbesondere die psychische Gesundheit ist durch arbeitsbedingte Faktoren bedroht. Maßnahmen des Arbeitnehmer/innen-Schutzes, der Gesundheitsförderung und der Eingliederung – zusammengefasst unter dem Begriff der betrieblichen Gesundheitspolitik – sollen helfen, diese Situation zu verbessern. Vom theoretischen Konzept her bilden verhältnispräventive Maßnahmen das Fundament, auf dem Maßnahmen der kollektiven und individuellen Gesundheitsförderung aufbauen. In der Praxis kehrt sich diese Rangfolge oftmals um: Die Einzelnen werden aufgefordert, mehr für ihre Gesundheit zu tun, ohne dass sich an den betrieblichen Verhältnissen etwas ändert. Es ist daher für Arbeitnehmer/innen und ihre Interessenvertretungen von grundlegender Bedeutung, auf dem Vorrang der kollektiven Prävention im Betrieb zu beharren. Besonders betroffen von gesundheitlich relevanten Belastungen sind ältere Erwerbstätige. Insgesamt ist eine andere Kultur in der Arbeit notwendig, die sich an Kriterien wie Solidarität und Menschlichkeit orientiert.