

Ursula Ammon, Ulrich Pröll¹

Erwerbsarbeit und Gesundheit als Thema von Wirtschafts- und Berufskammern

In der Bundesrepublik ist die Ausübung einer selbstständigen oder freiberuflichen Erwerbstätigkeit in der Regel mit der Pflichtmitgliedschaft in einer Einrichtung der wirtschaftlichen oder berufsständischen Selbstverwaltung verknüpft. Auch Klein und Ein-Personen-Unternehmen finden sich also nahezu vollständig in den Registern der 81 Industrie- und Handelskammern, 54 Handwerkskammern und 60 Berufskammern wieder. Jede Kammer ist eine individuelle öffentlich-rechtliche Körperschaft mit eigener räumlicher Zuständigkeit, Satzung, Organen und Haushalt. Ihre allgemeinen Aufgaben und Befugnisse sind gesetzlich geregelt und werden durch die zuständigen Fachministerien zumeist der Länder überwacht. Funktionell dient das Kammersystem der „Staatsentlastung“ durch Aufgabendelegation an eine subsidiäre Selbstverwaltung. Im Unterschied zu den Interessenverbänden der Branchen (s. den folgenden Beitrag von Hentrich und Freigang-Bauer) unterliegt die Arbeit der Kammern deshalb einer expliziten Gemeinwohlbindung, die der bloßen Verfolgung regionaler, sektoraler oder berufsständischer Partikularinteressen deutliche Grenzen setzt. Hohe Zielgruppenabdeckung im Mittelstand, Regionalität, Erwerbs(arbeits)bezug und Gemeinwohlorientierung sind wichtige Indizien dafür, sich mit den präventionsdienlichen Potenzialen des Kammersystems eingehender zu befassen.

Bei genauerem Hinsehen unterscheiden sich die endogenen Potenziale der drei Kammerarten für den spezifischen Kontext „Erwerbsarbeit und Gesundheit“ teilweise beträchtlich:

Die Handwerkskammern - als öffentlich-rechtliches „Standbein“ der insgesamt weit komplexeren Handwerksorganisation - zeichnen sich vor allem durch eine relativ gut ausgebaute und niederschwellig zugängliche (Betriebs-)Beratungsinfrastruktur für ihre Mitglieder aus. Durch entsprechend kompetente Berater, z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit gem. Arbeitssicherheitsgesetz, ist auch der klassische Arbeitsschutz mit Schwerpunktsetzung auf Unfallverhütung, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene im Themenportfolio verankert. Im praktischen Beratungsgeschäft spielt das Thema derzeit jedoch gegenüber betriebswirtschaftlichen und technischen Fragestellungen eine deutlich untergeordnete Rolle. Möglichkeiten, das Thema „Gesundheit bei der Arbeit“ im Beratungssystem des Handwerks zu verbreitern und vor allem

¹ Beide Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund

inhaltlich zu erweitern, werden im Beitrag von Jens Maylandt an den Daten unserer 2007 durchgeführten Beraterbefragung diskutiert und hier deshalb nicht weiter verfolgt.

Den Industrie- und Handelskammern, die die regionale Selbstverwaltung der gewerblichen Wirtschaft organisieren, ist dagegen betriebliche Einzelfallberatung verwehrt, weil sie damit in Konkurrenz zu der bei ihnen organisierten gewerblichen Unternehmensberatung treten würden. Auch ist das Thema Arbeitsschutz im Unterschied zur Handwerksorganisation im IHK-System nicht flächig verankert. Nach unseren Recherchen hat etwa jede sechste IHK für dieses Thema überhaupt Ansprechpartner benannt, die meist dem Geschäftsbereich Innovation und Umwelt zugeordnet sind. Sie erfüllen Informationsfunktionen hauptsächlich in den klassischen Feldern der Maschinen-, Produkt-, Arbeitsstätten- und Transportsicherheit. Einige wenige örtliche Kammern organisieren darüber hinaus einen Erfahrungsaustausch im Arbeits- und Gesundheitsschutz oder führen sporadisch Veranstaltungen zum Thema durch. Eine IHK hält ein E-Learning-Angebot zum Thema vor.

Ein weit entwickeltes Transferpotenzial des IHK-Systems liegt im professionell organisierten und breit gefächerten Fort- und Weiterbildungsangebot, das etliche Andockstellen für „Arbeit und Gesundheit“ bietet. Mit ihren regionalen Bildungsangeboten und überregionalen Bildungszentren bieten sie ein bedarfsorientiertes, ortsnahes und kostengünstiges Angebot insbesondere für mittelständische Unternehmer/innen, Führungskräfte und Existenzgründer/innen. Neben das Angebot an klassischen Präsenzseminaren treten zunehmend WWW-basierte Vermittlungsformen der „Online-Akademie“ des IHK-Systems (URL?), die den Flexibilitätsbedürfnissen von Klein(st)unternehmen besonders entgegen kommen und z.T. die Online-Qualifizierung mit tutorieller Betreuung (z.B. bei Zeit- und Selbstmanagement) oder Vor-Ort-Coaching (z.B. bei Trainingsprogramm zu effektiven Unternehmensstrategien im Mittelstand) verbinden. Als zentrale „Konzeptschmiede“ für das gesamte IHK-System fungiert die DIHK-Bildungs-GmbH in Bonn, die eine systematische Angebotsplanung betreibt, gemeinsam mit der Wirtschaft Curricula und Zertifizierungsstandards entwickelt und so für einen bundesweiten Qualitätsstandard der regionalen Angebote sorgt. Diese Einrichtung ist ein „geborener“ Partner für den Dialog über Möglichkeiten der Themenintegration, den PräTrans bereits frühzeitig aufgenommen hat und im weiteren Verlauf systematisch vertiefen möchte.²

² Als ersten praktischen Schritt hat PräTrans bereits einen Präventionsbaustein für die Überarbeitung des Curriculums für IHK-Existenzgründerseminare beigesteuert, mit dem Klienten der IHK-Gründungsberatung elementare Kompetenzen des persönlichen und betrieblichen Gesundheits-

Eine deutliche „Inkubatorfunktion“ hat die allerorten wachsende Bedeutung der privat-gewerblichen Gesundheitswirtschaft für die regionale Wirtschaftsstrukturentwicklung, von der auch das Thema „betriebliche Gesundheitsförderung“ zu profitieren beginnt. So haben fast alle Kammern inzwischen – im Konzert mit der regionalen Wirtschaftsförderung – die Potenzialentwicklung des Clusters Gesundheitswirtschaft auf der Agenda. Mit der wachsenden Zahl von Unternehmen, die auch Dienstleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten, findet dieses Thema ein doppeltes standortpolitisches Interesse: als mittelständischer Wirtschaftsfaktor und als Innovationstreiber. So hat etwa ein fünftel aller IHKen erste Schritte unternommen, betriebliche Gesundheitsförderung zu thematisieren (wie z.B. Seminare, Themenartikel in der Kammerzeitschrift, Veranstaltungen).

Welche Möglichkeiten der Mitgliederkommunikation und der Unterstützung von betrieblicher Prävention sich den IHKen hier bieten könnten, zeigt sich an den besonders weit reichenden Aktivitäten der Handelskammer in Hamburg. Sie hat vor etwa fünf Jahren die Initiative „Fit in Hamburg“ begründet, die betriebliche Präventionsdienstleister verstärkt untereinander und mit der regionalen Wirtschaft vernetzen möchte. Zwar ist der damit angestoßene bzw. verbreiterte wirtschaftsinterne Diskurs über Erwerbsarbeit und Gesundheit durch einen verhaltenspräventiven Bias gekennzeichnet; was den Wert der lokalen Thematisierungseffekte aber keinesfalls mindert. Für die Kommunikation mit den Mitgliedern bzw. Unternehmen wird ein breites Spektrum von Mitteln eingesetzt (wie Internetplattform, Online-Leitfäden und -Selbstcheck-Instrumente, Erstberatung, Presseartikel etc.). Mit dem seit 2005 jährlich stattfindenden „Gesundheitstag der Hamburger Wirtschaft“, einem Best-Practice-Wettbewerb und zukünftig auch mit einem Qualitätssiegel für Anwenderunternehmen wird öffentlichkeitswirksam für die betriebliche Gesundheitsförderung geworben. Die Aktivitäten der Handelskammer zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Pflege von Humanressourcen sind darüber hinaus in kommunale bzw. landespolitische Netzwerke zur Gesundheitsförderung eingebettet. Intensivere Aktivitäten gibt es u.a. auch in Berlin, wo sich die IHK gemeinsam mit der AOK und anderen Akteuren an Branchenprojekten zur betrieblichen Gesundheitsförderung (Einzelhandel, Hotelgewerbe) beteiligt. Den Erfahrungsaustausch sowie Konzeptentwicklung und –transfer innerhalb des IHK-Systems zu diesem Aktionstypus systematisch zu fördern könnte einen weitere Modellentwicklungslinie von PräTrans darstellen.

managements vermittelt werden. Im Weiteren wird eine gemeinsame Sichtung von Weiterbildungsangeboten angestrebt, die ähnliche Andockstellen für die modellhafte Integration von Präventionsaspekten bieten.

Die Mitgliedschaft der Berufskammern, die alle Angehörigen eines gesetzlich geregelten „Freien Berufes“ regional vereint, zeichnet sich naturgemäß durch sehr homogene Arbeits- und Erwerbsbedingungen aus. Dabei sind sowohl Selbstständige als auch abhängig Beschäftigte der jeweiligen Berufsgruppe unter einem Dach zusammen gefasst³; Professionalität, Dienstleistungsqualität und fachliche Unabhängigkeit bestimmen die institutionelle Identität der Berufskammern also weit stärker als das unternehmerische Element bzw. der Erwerbsstatus. Vor allem berufsspezifische Gesundheitsbelastungen können (und müssen) also auf dieser Kommunikationsplattform sehr gezielt angesprochen werden. Spezifische Bewältigungs- und Präventionskonzepte können in den Zusammenhang eines erweiterten Verständnisses von Professionalität gestellt werden.

Aus infrastruktureller Perspektive zeichnen sich bei den Berufskammern das Fort- und Weiterbildungsangebot der zumeist angelagerten „Akademien“ sowie die laufende berufsfachliche und –politische Mitgliederinformation (via Internet und Print-Periodika) als bedeutsame Transferkanäle ab.

Bislang jedoch spielt das Thema „Erwerbsarbeit und Gesundheit“ in der Selbstverwaltung der Freien Berufe praktisch kaum eine Rolle. Die wenigen Good-Practice-Inseln haben dafür aber ein hohes Anregungs- und Modellpotenzial. So werden über die Akademie einer großen Architektenkammer seit einigen Jahren Seminare zum Zeit- und Projektmanagement mit hohem „impliziten“ Präventionsbezug angeboten. Sie werden angesichts einer in vielen Teilmärkten stark angespannten Arbeitssituation gut nachgefragt. Mehrere Erfolgsfaktoren kommen dabei zusammen: Die Seminare werden von einer Architektin mit Zusatzqualifikation im Managementtraining konzipiert und durchgeführt. Sie sind strikt auf das Berufsmilieu bezogen und greifen für den Kontext flexibler Dienstleistungsarbeit bewährte Bewältigungs- und Präventionsstrategien (Selbstführung, Selbstmanagement, Work-Live-Balance) auf, ohne dabei die Terminologie und (mitunter „healthistische“) Ideologie der Gesundheitsförderung zu strapazieren.⁴ Curriculare Leitidee ist schlicht eine selbstachtsame und nachhaltige persönliche Be-

³ So stellen die approbierten angestellten Ärzte die große Mehrheit der Mitglieder in den Ärztekammern.

⁴ Aus den Erhebungsgesprächen in dieser Kammer resultierte unmittelbar ein gemeinsamer Impulsartikel in der Zeitschrift der Bundesarchitektenkammer (Pröll, U.; Schumacher, E.: Fit bis zur Rente? Gesundheitsmanagement im freiberuflichen Arbeitsleben. Deutsches Architektenblatt, 1/2008, i.E.)

rufspraxis. Die Kammer unterstützt diese Botschaft dadurch, dass die Seminarteilnahme auf das Fortbildungs-Pflichtdeputat angerechnet werden kann.

Das Thema „Arbeit und Gesundheit“ ist vor allem in Berufskammern ansatzweise präsent, in denen einzelne Mitgliederfraktionen ein besonderes wirtschaftliches und berufspolitisches Interesse an seiner Förderung haben. So zählen Ingenieurkammern zu ihren Mitgliedern auch die auf dem Feld von Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik freiberuflich beratenden Ingenieure. Diese nutzen ihre Kammer legitimer Weise als eine Plattform des „Themenmarketings“ über die eigene Community hinaus, sei es über die Arbeit von Kammer-Fachausschüssen, das Engagement in der internen Fortbildung oder „berufsgenossenschaftliche Selbsthilfe“ bei der präventionsfachlichen Betreuung der Betriebe von Berufskollegen.

Eine der PräTrans-Modellentwicklungen möchte die in dieser typischen Handlungskonstellation angelegten Potenziale zusammen mit einer ostdeutschen Ingenieurkammer weiter ausloten. Dabei sind zwei Aktionsschwerpunkte vorgesehen: 1. Die kammerinterne Zirkulation von berufsspezifischem Präventionswissen soll systematisch weiter verbessert werden, insbesondere durch multimediale Informations- und Dialogangebote für die allgemeine Mitgliedschaft. 2. Gemeinsam mit dort organisierten Arbeitsschutzberatern soll nach Wegen gesucht werden, deren präventionsfachliche Beratungskompetenz um „weiche“ Präventionsthemen zu erweitern, z.B. durch ganzheitliche Angebots- und Beratungskonzepte und darauf ausgerichtete interne Weiterbildungsmaßnahmen. So könnte ein deutlich über den Binnenraum der Kammer reichendes branchenübergreifendes Transferpotenzial erschlossen werden.

Für ein stark zugespitztes Zwischenfazit scheint sich eine frühe Arbeitshypothese des Projektes deutlich zu bestätigen: Nicht allein die themenspezifischen Kommunikationspotenziale zwischen Interessenverbänden und Kammern unterscheiden sich signifikant, auch die verschiedenen Kammerarten weisen spezifisch unterschiedliche Potenzialprofile auf, das Thema Erwerbsarbeit und Gesundheit zu inkorporieren. Hieran müssen weitere Überlegungen zu PräTrans-Modellentwicklungen im Sinne eines pluralistischen Baustellenkonzepts möglichst passgenau ansetzen. Nicht jede Kammer wird sich dabei bereitwillig dem Thema gegenüber öffnen, aber jede Kammer wird ihren eigenen, mit den lokalen, sektoralen und regionalen Mitgliederinteressen wohl ausbalancierten Weg zum Thema finden müssen. Nicht wenige haben viel versprechende erste Schritte bereits getan.