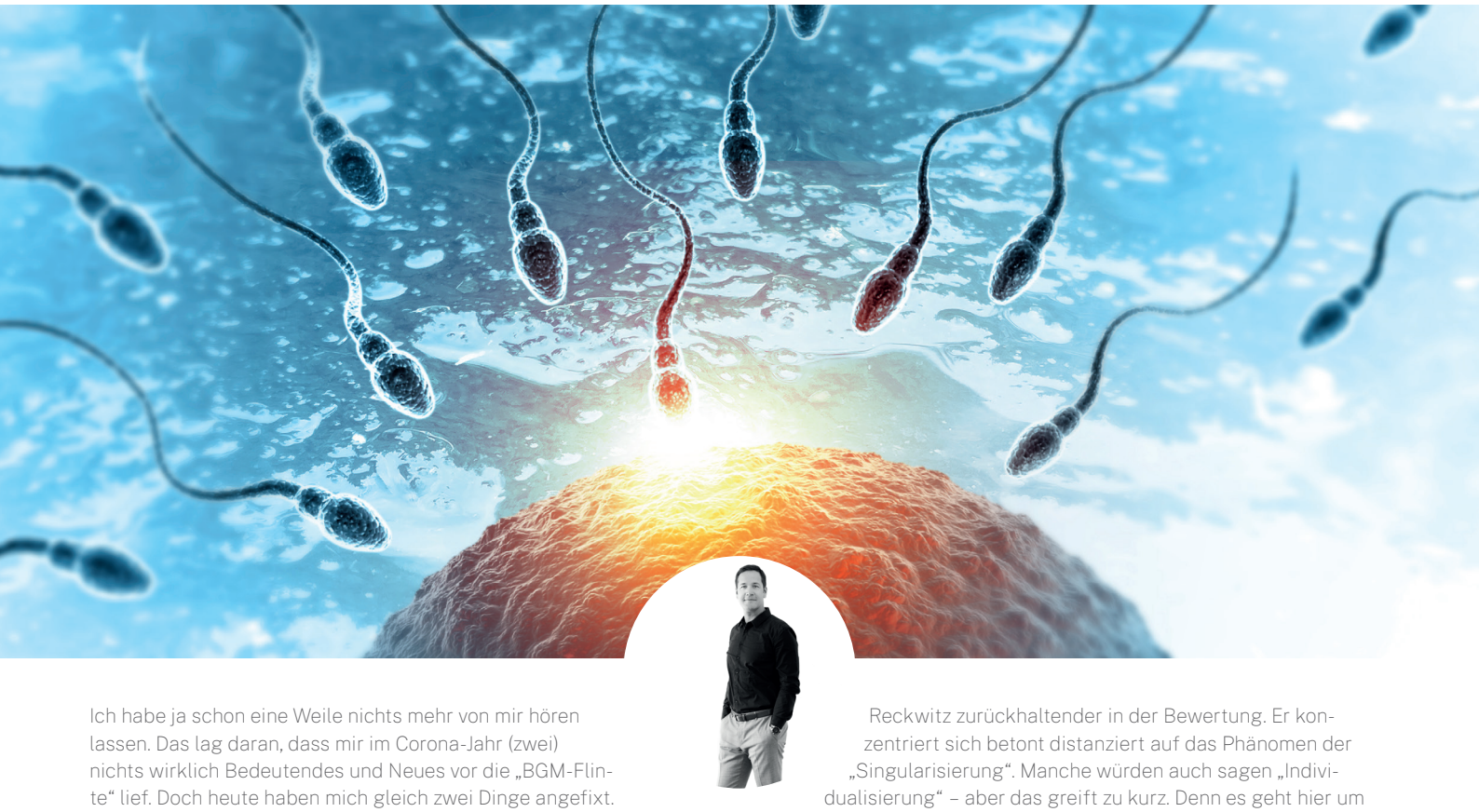
„Fertility Benefits“ als Treiber des BGM?



Ich habe ja schon eine Weile nichts mehr von mir hören lassen. Das lag daran, dass mir im Corona-Jahr (zwei) nichts wirklich Bedeutendes und Neues vor die „BGM-Flinte“ lief. Doch heute haben mich gleich zwei Dinge angefixt. Zum einen das Streitgespräch zweier führender Soziologen in Deutschland zu Themen der Post- und Spätmoderne[1]. Genau gesagt zwischen Andreas Reckwitz (51) und Hartmut Rosa (56). Der Erstgenannte ist Professor für Allgemeine Soziologie und Kultursoziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin, der letztgenannte Professor für Allgemeine und Theoretische Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Worum ging es? Es ging um nicht weniger als um das „Big Picture“ unserer Zeit – um eine Weltdiagnose. Aber dazu gleich mehr. Und dann lese ich heute noch ein Interview mit Jenny Saft (34). Jenny Saft hat ein ganz konkretes Problem, das heute viele beruflich engagierte Frauen kennen: Sie will zunächst weiter Karriere machen, hat aber noch keinen passenden Partner gefunden und empfindet es zudem als „Ungerechtigkeit der Natur“, dass ihre Fruchtbarkeitszeit unbarmherzig abläuft. Sie sieht sich selbst als prototypische Kundin und hat deshalb ein Start-up (OVIAVO) gegründet, das sich auf „Fertility Benefits“ für Betriebe spezialisiert hat. Sie fragen sich, was das ist? Und was das alles mit BGM zu tun hat? Na, dann lesen Sie weiter!

Zwei soziologische Weltdiagnosen

Reckwitz und Rosa stehen für zwei unterschiedliche Deutungen der modernen Welt. Während Rosa in sehr anschaulicher Form drei Phänomene herausgearbeitet hat, die im Allgemeinen als „ungesund“ empfunden werden (Beschleunigungserlebnisse durch Technologieschübe, fehlende emotionale Resonanz aufgrund der Ökonomisierung, latente Aggression gegen jeden und alles aufgrund von Frustration) ist Reckwitz zurückhaltender in der Bewertung. Er konzentriert sich betont distanziert auf das Phänomen der „Singularisierung“. Manche würden auch sagen „Individualisierung“ – aber das greift zu kurz. Denn es geht hier um mehr als nur um menschliche Marotten: Es geht um alles. Es geht um Objekte (Bi-color-E-Autos aus nachwachsenden Rohstoffen), um Raum (minimalistische Designer-Küchen), um Zeit (selbst-oder fremdaufmerksamkeitsgetriebene Quality-Time), um Lebensentwürfe (temporär polyamoröse Verantwortungsgemeinschaften), um Erlebnisse (nachhaltiger Abenteuer-urlaub), um sexuelle Präferenzen (LSBTIQ*) und um Kollektive (Karnivovarier, Vegetarier, Veganer, Frutarier) … wie gesagt, es geht um ALLES! Reckwitz sieht Bedeutungszuwachs nur noch in der Vervielfältigung des Standards. In der Ausdifferenzierung des Standards sieht er auch das zukünftige ökonomische, soziale, kulturelle und individuelle Potential. Nicht, dass danach zu streben wäre, sondern einfach so. Weil es so ist. Das nenne ich mal zwei Weltsichten! Beide haben etwas. Und beide haben auch etwas mit der Arbeitswelt zu tun. Was sehen wir da? Wir sehen einerseits eine Arbeitswelt, die schnell, emotional leer, begrenzt und aggressiv ist (Rosa). Menschen leiden unter Zeitdruck, fehlendem Sinn, mangelnder Aufmerksamkeit und dem Raubbau an humaner und sozialer Substanz. Andererseits streben Menschen auch nach Selbstoptimierung, suchen den ultimativen Job (der alles ermöglicht) und wollen in ihrer Einzigartigkeit wahrgenommen werden (Reckwitz). Ich würde sagen, eine klassische, ambivalente Patt-Situation. Die Arbeitswelt ist schlecht. Und die Menschen sind es letztlich in ihrem Narzissmus auch.

Fertility Benefits als Newcomer im BGM?

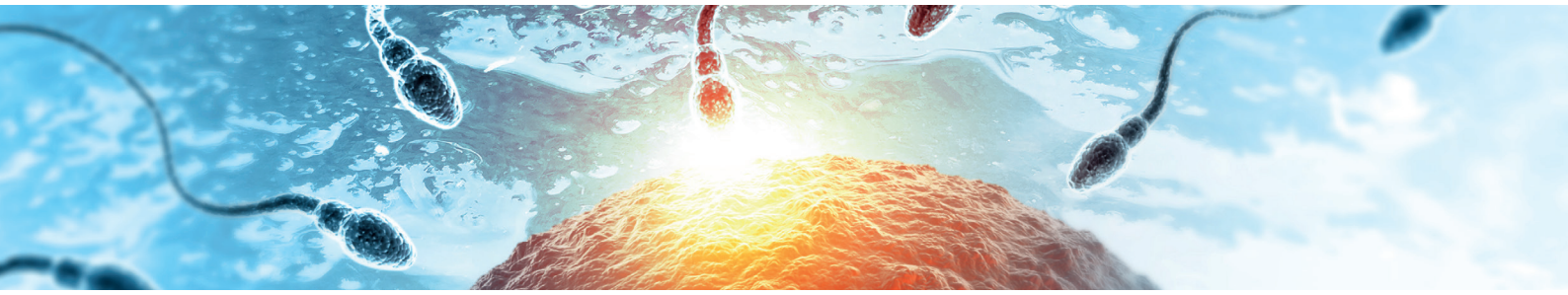
Und was hat das alles mit Jenny Saft zu tun? Neben ihrem beschriebenen Dilemma hilft es an dieser Stelle, mal auf ihrer Website genauer nachzuschauen. OVIAVO wirbt mit dem Slogan *„Be the company everybody wants to work for“*. Im Werbevideo von OVIAVO erläutert sie, dass *„die Biologie leider den Trend zu späten Kindern nicht mitmacht“*. OVIAVO

[1] *Reckwitz, A. & Rosa, H. (2021): Spätmoderne in der Krise. Berlin. Suhrkamp.*

IfG GmbH Institut für Gesundheit und Management · Konrad-Mayer-Straße 26 · 92237 Sulzbach-Rosenberg
Tel: 09661 81 38 0 · E-Mail: info@gesundheitsmanagement.com

IfG-Prinzip
Verstehen.
Entwickeln.
Handeln.

„Fertility Benefits“ als Treiber des BGM?



will das in Deutschland ändern. Mit einem *„360° Concierge Service for employees“*. Und nur bei *„Top-rated partners in Europe“*. 50% aller US-Firmen sollen bereits „Fertility Benefits“ anbieten. Aktuell stehen im Katalog: Egg-Freezing, künstliche Befruchtung und Förderung der Leihmutterschaft. Das Szenario kann (muss) weitergedacht werden: Zunächst einmal in puncto Qualität: Wer „freezt“? Wer befruchtet? Wer trägt aus? Wer hilft bei der Geburt? Wer kommt nach der Geburt der (späten) Kinder? Wer sorgt für eine optimale frühkindliche Betreuung des Nachwuchses? Wer für die Anschlussfähigkeit an das Bildungssystem?

Unternehmensführer*innen sollten also bei „Fertility Benefits“ die gesamte Leistungsspanne talentierter Frauen im Blick haben. Nicht nur zwischen 30 und 40, sondern auch darüber hinaus. Dann stellt sich auch die Frage der Quantität: Nur ein Kind auf Firmenkosten oder doch mehr? Ei-Entnahme gibt es für um die € 1.500, dazu Freezing p.a. um die € 500, Befruchtung in vitro nicht unter € 3.000, Leihmutterschaft ab € 10.000. Dazu die Kosten für OVIAVO & Co. Das geht ins Geld. Und noch eine Frage stellt sich: Gibt es Unterschiede bezgl. der Performance zwischen den beschäftigten Frauen und ihrem Anspruch auf „Fertility Benefits“? Stellen Sie sich mal eine hoch-und eine semileistungsfähige Frau in den End-Zwanzigern mit den gleichen Problemen wie Frau Saft vor. Weisen Sie da für letztere nur noch „B-Partnerorganisationen“, „2a Samenspender“ und Leihmütter aus ungeklärten Herkünften zu? Das würde ich Frau Saft gerne fragen. Verstehen Sie mich nicht falsch. Ich finde, dass es Zeit wird, über „Fertility Benefits“ zu sprechen. Aber eben auch über den gesamten Impact dieser Ideen. Das machen wir ja bei Uber auch. Ach so: Und über die Männer habe ich noch gar nicht gesprochen. Was machen wir mit denen? „Sperm-Freezing“ in den frühen Jahren bis sich die passende Partner*in gefunden hat? Betrieblich gesponsorte Leih-Mutterschaften für elternwillige Homo-Männer? Ich finde, wenn schon – denn schon.

Drei Perspektiven zum Verhältnis von Individuum und Arbeitswelt

Ich bin ja nun auch nur ein einfacher BGM-Zeitzeuge. Ich muss diese beiden Lern-Booster von heute auch erst mal verdauen. Wie gehen diese Sachen zusammen? Von Rosa lerne ich zusammengefasst, dass BGM zu 1% Sport, zu 1% Mind-Apps und zu 98% *die soziale Interaktion um meine individuelle Bedürfnislage herum* ist. Von Reckwitz lerne ich, dass BGM zu 1% Sport, zu 1% Mind-Apps und zu 98% *die zunehmende Differenzierung der individuellen Bedürfnislagen im sozialen Kontext* ist. Von Jenny Saft lerne ich, dass BGM zu 1% Sport, zu 1% Mind-Apps und zu 98% *die Durchsetzung meiner individuellen Bedürfnislage in den sozialen Kontext hinein* ist. Was ist da eine vernünftige Conclusio? Gibt es da überhaupt eine? Ich versuche es einmal.

Die Asset-Theorie

Zunächst stellt sich die Frage, wie viel Aufmerksamkeit ich überhaupt auf die Bedürfnisse von Beschäftigten bringen kann und will. Wie stark kann und will ich Beschäftigte in ihrem Drang nach Entschleunigung, Bestätigung und Frieden unterstützen (Rosa)? Wie stark kann und will ich auf die Einzigartigkeiten in den Lebensentwürfen eingehen und diese würdigen oder sogar fördern (Reckwitz)? Wie stark kann und will ich die Durchsetzung privater Interessen im Unternehmen berücksichtigen (Saft)? Diese Fragen klären sich vermutlich im Wechselspiel von Angebot (qualifikatorische Assets von Beschäftigten) und Nachfrage (nach eben diesen). Aktuell spricht vieles dafür, dass dieses Verhältnis zu Gunsten der Anbieter weiter kippt. Immer mehr Nachfrage bei immer weniger Angebot. Zumindest für die nächsten 10 Jahre. Das gibt einen riesigen Impact für die anstehenden 20er. Ich bin also als Unternehmer*in gut beraten, ALLE drei Perspektiven aufzugreifen und mich zugleich UNABHÄNGIGER von diesen Anforderungen zu machen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Menschen in Arbeit werden heute durch niemanden mehr „ausgebeutet“ oder „gerettet“. Sie tun es selbst. Unternehmen, die heute noch stolz auf ihre Sport-und Achtsamkeits-Programme sind, haben noch nicht verstanden, dass sie damit eigentlich nur im „Gestern“ arbeiten. Das sind nicht mehr als „Short Escapes“. Das „Next-Big-Thing“ dagegen ist die Klärung der Machtfrage: Entweder die ultimative Unterwerfung unter die bedürfniswütigen Egg-/Sperm-Freezer der Generationen Y, Z & Co. oder die radikale Ablösung von eben diesen.

Da bin ich mal gespannt, wie das ausgeht!

Denken Sie mal darüber nach!

Herzlichst Ihr
Ingo Weinreich

PD. Dr. Ingo Weinreich
Arbeitspsychologe/Geschäftsführer
weinreich@gesundheitsmanagement.com