

## **Bericht über die Arbeitsgruppe 2: Betriebliche Gesundheitsförderung**

### **Moderation**

**Dr. Dirk Fischbach**, Regionalgeschäftsführer, BARMER GEK Freiburg

**Anne Thevenet**, Stellvertretende Direktorin, Euro-Institut, Kehl

Im Rahmen des Workshops 2 haben sich etwa 20 Teilnehmer und sechs Referenten mit dem Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung in Frankreich, Deutschland und der Schweiz beschäftigt. Die Debatten wurden geleitet von Dirk Fischbach, dem Regionalgeschäftsführer der BARMER GEK Freiburg und Vorsitzenden des Expertenausschusses „Krankenkassen“ der Oberrheinkonferenz sowie von Anne Thevenet, der stellvertretenden Direktorin des Euro-Instituts.

### **Einführung:**

In seiner Einführung hat Dirk Fischbach auf vier wichtige Punkte hingewiesen, die die Bedeutung des Workshopthemas unterstreichen.

In erster Linie zwingt der Fachkräftemangel in Europa die Unternehmen dazu, Mittel und Wege zu finden ihre Attraktivität zu steigern, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Neben den klassischen Vergütungen müssen die Unternehmen deshalb ihren Mitarbeitern verstärkt innovative Sozialleistungen anbieten, die auch die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Mitarbeiter verbessern können.

Die Tatsache, dass die europäischen Regierungen sich für eine Verlängerung der Arbeitszeit und ein späteres Renteneintrittsalter entschieden haben, zwingt die Unternehmen außerdem dazu in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren, um diese länger in produktiven Arbeitsverhältnissen halten zu können und gleichzeitig ihre Leistungsfähigkeit durch eine gesunde körperliche Verfassung zu garantieren und zu fördern.

Zudem muss hierbei auch dem demografischen Wandel Rechnung getragen werden – auch wenn dieser in Deutschland und in der Schweiz stärker ausfällt als in Frankreich. Nachdem bisher das Durchschnittsalter eines Unternehmens als einer der zentralen Innovationsfaktoren eines Betriebs galt, wird künftig die Gesundheit am Arbeitsplatz einen der größten Innovationsfaktoren darstellen.

Schließlich erklärt Dirk Fischbach, dass die Arbeitskosten derzeit den Schlüssel zur Effizienz und Produktivität eines Betriebs darstellen. In diesem Kontext wird darauf hingewiesen, dass mehrere wissenschaftliche und statistische Studien gezeigt haben, dass jeder Euro, der in die Gesundheit der Mitarbeiter investiert wird, dem Unternehmen bis zu vier Euro an Ertrag zurückbringt.

Anne Thevenet weist in diesem Kontext darauf hin, dass auf Grund dieser großen Herausforderungen der Austausch von guten Praktiken umso wichtiger ist: nicht alles ist vollständig übertragbar von einem Land zum anderen, da die Kontexte, Gesetze und Kulturen verschieden sind, aber Erfolgserlebnisse auf der einen Seite der Grenze können die Akteure auf der anderen Seite inspirieren. Die Ziele dieses Workshops sind es, sich mit den gemachten Erfahrungen der drei Länder auseinanderzusetzen und den Austausch der Teilnehmer untereinander zu fördern, damit jeder die Begleitumstände der vorgestellten Projekte verstehen kann und gleichzeitig mit neuen Ideen und vielleicht der Lust, diesen Austausch im Rahmen einer Expertengruppe zu vertiefen, nach Hause geht.

Anne Thevenet erwähnt hierbei auch die bestehende deutsch-französische Arbeitsgruppe „Gesundheit und Arbeitsschutz über Grenzen hinweg“, die das Euro-Institut seit 1994 betreut und die Austausche zwischen Behörden beidseits der Grenze organisiert sowie ein jährliches Forum zu Fragestellungen, die von Interesse für die Teilnehmer sein können und damit eine zusätzliche Diskussionsplattform darstellt.

## Zusammenfassung der Vorträge

Der Workshop begann mit Projektpräsentationen aus dem Süden des Oberrheins. Angefangen mit einem Projekt aus Basel, Gsünder Basel, das den Teilnehmern von dem Geschäftsleiter dieser Initiative, Thomas Pfluger, präsentiert wurde. Thomas Pfluger betonte, dass der top-down-Ansatz, also das Bewusstsein für und die Investition der Unternehmen in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nicht ausreicht. Es ist äußerst wichtig, die Mitarbeiter selbst in diesen Erkenntnisprozess miteinzubinden und eine bottom-up-Strategie zu entwickeln. In der Tat ist die Erkenntnis der Notwendigkeit die Gesundheit der Angestellten zu fördern bereits ein erster Schritt, aber dann muss ein individueller Ansatz verfolgt werden, der den Mitarbeiter motiviert und seine Interessen berücksichtigt: dieser muss erkennen können, dass es sich bei dieser Investition nicht um eine Direktive von oben handelt, sondern dass er selbst davon profitieren kann und dass seine Meinung bei der Umsetzung eines Aktionsprogramms miteinbezogen wird. Thomas Pfluger nennt das Beispiel einer umgesetzten Aktion, die sich an Stadtreiniger und Stadtgärtner in Basel richtet: diese dürfen jeden Morgen an einer viertelstündigen Aufwärmübung teilnehmen. Diese Übungen zeigen ihnen, wie sie ihren Rücken besser schützen können und wie sie sich „besser bewegen“. Die zweite Erkenntnis, die Thomas Pfluger gerne mit den Workshop Teilnehmern teilen möchte, ist die, dass natürlich nichts ohne (begünstigte) Unternehmen läuft, aber dass auch nichts ohne die Unterstützung der öffentlichen Hand und der Kassen laufen kann. Das Projekt Gsünder Basel wird deshalb finanziell vom Kanton, von Städten, Stiftungen, Unternehmen und Privatpersonen unterstützt.

Diesen letzten Punkt teilt auch die zweite Referentin, Esther Studer, die die Teilnehmer etwas weiter in den Osten der Schweiz mitnimmt, nämlich in den Kanton Aargau, wo eine interessante Initiative, das FORUM BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) entwickelt wurde. Letzteres hatte ursprünglich die Forschung zum Ziel, aber nach einer Neuorientierung 2010 stehen fortan die Informationsvermittlung sowie die Unterstützung der Unternehmen bei der Anwendung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Mittelpunkt der Aktivitäten. Hierfür wurde eigens eine Leiterin, Esther Studer, eingestellt.

Genau wie im ersten Vortrag, weist die Referentin daraufhin, dass einerseits nichts ohne die Unterstützung der Unternehmen möglich ist und andererseits auch nicht ohne die Unterstützung der öffentlichen Hand. Sie erläutert auch die enge Verbindung, die mit dem Institut für Arbeitsmedizin (IFA) besteht sowie mit den Betriebsärzten und den Psychologen. Das FORUM BGM verfolgt eine sehr gezielte Kommunikationsstrategie, die die Unternehmensleiter ansprechen soll und die Beitritte zum FORUM BGM sowie das Bewusstsein für die Bedeutung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern soll. Das Forum stellt seinen Mitgliedern und/ oder den Unternehmen des Kantons allgemeine und regelmäßige Informationen zur Verfügung, bietet individuelle Beratung an und ermöglicht den Erfahrungsaustausch im Rahmen eines Netzwerks. Die größte Herausforderung, wie Esther Studer betont, ist es, den vielen verschiedenen Interessen gerecht zu werden, vor allem wenn die Akteure aus unterschiedlichen Kontexten stammen (öffentlicher, halböffentlicher und privater Sektor).

Dann ging es weiter ins Elsass mit einem ganz anderen Ansatz, den Sylvie Siffermann vorstellte, die stellvertretende Regionaldirektorin und Chefin der Abteilung für Arbeit der DIRECCTE (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi* – Regionalverwaltung für Unternehmer, Wettbewerb, Verbraucherschutz, Arbeit und Beschäftigung): den Regionalplan für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2 (PRST2). In Frankreich werden Maßnahmen in der Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik auf nationaler Ebene beschlossen. Die Regionalpläne erlauben es den lokalen Akteuren diese nationalen politischen Maßnahmen abzuwandeln und an die regionalen Gegebenheiten und Bedürfnisse vor Ort anzupassen. Die vier Ziele des PRST2 lauten im Elsass wie folgt: Verbesserung des Wissens über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Verfolgung einer aktiven Politik zur Vorbeugung von berufsbedingten Unfall- und Krankheitsrisiken, Unterstützung der vorbeugenden Maßnahmen in der betrieblichen

Risikoprävention und dann natürlich die Steuerung des Regionalplans. Diese Ziele knüpfen an eine regionale Diagnose an, die auf die Ausbreitung von Risiken für muskel-skelett-Erkrankungen, psychische Belastungen, Krebs- Mutagen- und fortpflanzungsgefährdenden Risiken aufmerksam macht sowie auf Risiken im Bereich des Baugewerbes und der Bauarbeiten der öffentlichen Hand. Fünf Arbeitsgruppen wurden eingerichtet, um sich über diese Themen auszutauschen, sie voranzutreiben, über sie zu informieren und hierfür praktische Hilfsmittel zu entwickeln. Sylvie Siffermann weist daraufhin, dass der Austausch mit dem Nachbarland nützlich sein kann. So wurde 2011 im Rahmen der Arbeitsgruppe „Gesundheit und Arbeitsschutz über Grenzen hinweg“ ein deutsch-französisches Forum über muskel-skelett-Erkrankungen organisiert. Die Arbeitsgruppe bereitet derzeit für März 2013 ein weiteres Forum über psychische Belastungen im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen vor.

Dr. Brigitte Bannerot, Arbeitsmedizinerin bei der DIRECCTE kommt dann auf eines der Hilfsmittel zu sprechen, das von der Arbeitsgruppe entwickelt wurde die zum Thema „Erhalt der geistigen Gesundheit“ arbeitet. Hierbei handelt es sich um einen Leitfaden mit dem Titel: „Psychische Belastungen in Betrieben vorbeugen – Ratgeber der verfügbaren Ressourcen im Elsass“. Der Ausarbeitung dieses Leitfadens liegt die Feststellung zu Grunde, dass psychische Belastungen ein Risiko wie alle anderen darstellen. Doch selbst wenn die Betriebe oft über die Mittel verfügen diesem Risiko vorzubeugen, wissen sie oft nicht wie sie die Sache angehen sollen und an wen sie sich wenden können. In einem ersten allgemeinen Teil zeigt dieser Ratgeber deshalb erst einmal die psychischen Belastungen auf, definiert sie und erläutert die Herausforderung sie zu bewerten und ihnen vorzubeugen. Der zweite Teil besteht aus „Informationsblätter für die Akteure“. Der Schwerpunkt wurde hier auf den Arbeitgeber gelegt, der im Gegensatz zur Schweiz im Elsass auch als wichtigster Ansprechpartner betrachtet wird ohne den nichts geht. Selbstverständlich findet man in diesen Informationsblättern auch die anderen internen Akteure eines Betriebs wieder (CHSCT *Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail* – Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, den Betriebsrat, den Personalvertreter, den Gewerkschaftsvertreter) sowie die externen Akteure, also die Behörden für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Gewerbeaufsicht, die CARSAT (*Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail* – Kasse für Rentenversicherung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) und noch viele weitere.

Dr. Brigitte Bannerot erwähnt außerdem die aktuelle Arbeit der Arbeitsgruppe an der Herausgabe eines zweiten Leitfadens über die „Leiden der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz – Ratgeber über die verfügbaren Ressourcen im Elsass“. Dieser Ratgeber wird aus fünf Teilen bestehen: darüber sprechen; sich vor einer Situation am Arbeitsplatz schützen, die Probleme bereitet; beruflich weiterkommen; einen Arbeitsvertrag beenden und seine Rechte verteidigen.

Auch wenn Prävention (Gegenstand des ersten Leitfadens) besser ist als Heilung (Gegenstand des zweiten Leitfadens), hat die Arbeitsgruppe sich dafür entschieden beide Leitfäden herauszubringen, um einerseits auf die Gegebenheiten der Arbeitswelt zu reagieren, die heute hohen Belastungen ausgesetzt ist, und andererseits der Notwendigkeit Rechnung zu tragen, die Bereitstellung von Werkzeugen zur Evaluierung und Prävention von psychische Belastungen zu fördern. Diese Leitfäden sind für die Anwendung in der Praxis gedacht und geben den Unternehmen sowie auch den Arbeitnehmern schnelle Hilfestellungen und Antworten auf ihre Fragen, indem sie ihnen direkt ihre Ansprechpartner aufzeigen.

Der letzte Teil unseres Workshops führte die Teilnehmer nach Deutschland. Zwei Beispiele aus Baden-Württemberg wurden vorgestellt.

Klaus Bös, Professor am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) hat zu Anfang betont, wie wichtig es sei, ein dynamisches Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen im Berufsleben und im Alltag zu finden. Laut Klaus Bös müssen auch die Unternehmen sich diese Frage stellen, die nicht nur allein vom Arbeitnehmer ausgeht. Wenn ein Unternehmen hierauf Antworten findet und befriedigende Rahmenbedingungen hierfür schafft, dann steigert es seine Attraktivität und wird seine Angestellten besser halten können, was in einer

Zeit des Fachkräftemangels (vor allem in Deutschland und hier besonders in Baden-Württemberg) zwingend notwendig ist. Die präsentierte Studie zeigt am Anfang, wie wichtig es ist einer regelmäßigen körperlich-sportlichen Aktivität nachzugehen (auch wenn diese nur zwei Stunden pro Woche beträgt), um Gesundheitsbeeinträchtigungen wie zum Beispiel das Herzinfarktisiko zu senken. Körperlich-sportliche Betätigung kann einem Arbeitnehmer über 40 auch dabei helfen, Alltagsprobleme und Lebensherausforderungen besser zu bewältigen. Für ein Unternehmen ist es interessant zu wissen, dass 2/3 der Frühberentungen auf fünf Krankheiten zurückgehen, wie zum Beispiel: psychische Krankheiten, muskel-skelett Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Zudem haben 2/3 der Frühberentungen mit Bewegungsmangel zu tun. Deshalb sei es laut Klaus Bös äußerst wichtig, dass ein Unternehmen beispielsweise in „betriebliche Rückentrainings“ investiert, die den Mitarbeitern zeigen, welche Bewegungen und Haltungen gut für sie sind und welche nicht. Er schließt seinen Vortrag mit dem Ergebnis einer Studie, die zeigt, dass jeder Euro, der in solche betrieblichen Trainings investiert wird, dem Unternehmen wieder drei Euro Gewinn einbringt (durch weniger Krankschreibungen etc.).

Zum Schluss erläutert Petra Spitzmüller, stellvertretende Geschäftsführerin der AOK Südlicher Oberrhein, noch einmal die gesetzlichen Grundlagen und nimmt einige Begriffserklärungen vor, bevor sie ein paar Zahlen vorstellt, die zeigen, welche finanziellen Auswirkungen beispielsweise Krankschreibungen für ein Unternehmen haben.

Die AOK hat eine Philosophie für das betriebliche Gesundheitsmanagement entwickelt, die sich um die Person und ihr Verhalten dreht sowie um die Organisation und um die Beziehung zwischen diesen beiden. Diese Philosophie lässt sich auf die gesamte Produktpalette, die die AOK in diesem Bereich entwickelt hat, anwenden. Egal ob es sich hierbei um Analyseinstrumente handelt, die die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter innerhalb eines Betriebs ermitteln sollen oder um Trainings und Seminare zu den Themen: Rücken, Ernährung, Stressmanagement, Suchtprävention etc. Auf diese Weise hat die AOK mehrere Unternehmen bei der Anwendung dieser Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützt. Die größte Herausforderung lautet nach Petra Spitzmüller heute: wie kann man auch die KMU für dieses Thema begeistern und nicht nur die großen Unternehmen?

## **Fazit**

Im Anschluss an die Vorträge konnten die Teilnehmer sich untereinander austauschen und Detailfragen zu den verschiedenen Projekten stellen.

Bei den anschließenden Diskussionen ging es natürlich zuallererst um die Unterschiede zwischen den Systemen, was es den Teilnehmern ermöglichte, die vorgestellten Projektbeispiele besser zu verstehen. So war es beispielsweise für die französischen und die deutschen Teilnehmer besonders interessant festzustellen, dass der Stellenwert der Gewerkschaften oder des Betriebsrats nicht überall der gleiche war: Gsünder Basel oder das FORUM BGM interagieren direkt mit der Unternehmensleitung und dann auch mit den Mitarbeitern ohne Einbeziehung der Gewerkschaften, was in dieser Form im französischen Kontext beispielsweise undenkbar ist.

Weitere Diskussionsthemen betrafen außerdem die in Rechnungsstellung der Dienstleistungen, den Beitritt der Unternehmen zu einem Forum/ Projekt oder auch die Strukturierung der Finanzierung von Aktionen und Maßnahmen im Bereich (der Promotion) des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Auch hier können mögliche Lösungsansätze auf der einen Seite der Grenze nicht exakt genauso auf der anderen Seite angewandt werden.

Auch die Frage nach der Evaluierung kam mehrfach auf: welche Mittel stehen zur Verfügung, um eine realisierte Maßnahme für oder durch ein Unternehmen evaluieren zu

lassen. Eine solche Evaluierung ist zwar in den Augen aller wichtig, manchmal fehlen für ihre Durchführung jedoch Zeit und Mittel.

In einem Punkt waren sich die Teilnehmer und die Referenten einig: allen war es wichtig die Bedeutung der Einbeziehung des Arbeitgebers zu betonen ohne den nichts geht.

Die Präsentationen haben gezeigt, welche prägnante Rolle die jeweilige unterschiedliche politisch-administrative Kultur und ihre Organisationen spielen: auch wenn das Ziel das gleiche ist in den drei Ländern, so sind die Methoden und Vorgehensweisen (bzw. die Präsentationen) jedoch verschieden. In der Schweiz sind sie in Bezug auf die Unternehmen dienstleistungsorientiert, in Frankreich werden sie vom Staat und dann von der regionalen Vertretung des Staats gesteuert und in Deutschland basieren sie auf Studien und sind praxisorientiert. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass es Unterschiede im Ergebnis geben muss. Die Ansätze und Vorgehensweisen sind jedoch auf jeden Fall verschieden.

Der Workshop hat es ermöglicht, dass eine Debatte zustande kam und er hat dazu beigetragen, die in den drei Ländern im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführten Projekte besser kennenzulernen und zu verstehen. Die betriebliche Gesundheitsförderung stellt ein Thema dar, das bei allen auf großes Interesse gestoßen ist. Mehrere Teilnehmer haben ihr Interesse bekundet, den Austausch in diesem Bereich fortzusetzen.