

Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung erweitert den Blick von den krankmachenden Belastungen auf die stärkenden, gesundheitsförderlichen Faktoren. Betriebliche Gesundheitsförderung ergänzt den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sie hat nicht nur die Stärkung des gesundheitsgerechten Verhaltens im Blick, sondern auch die Arbeitsbedingungen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist keine gesetzliche Pflicht, sie wird durch die Krankenkassen unterstützt und ist eine sinnvolle Ergänzung im Betrieb zur Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen.

Hintergrund: Warum Betriebliche Gesundheitsförderung?

Grundverständnis Salutogenese statt Pathogenese

Betriebliche Gesundheitsförderung hat ihre theoretische Grundlage in den Forschungen zur Salutogenese. Der Blick der Salutogenese erweiterte das Gesundheitsverständnis anhand der Frage „was erhält Menschen trotz vieler gesundheitsgefährdender Belastungen gesund?“. Förderlich für die Gesunderhaltung sind im Verständnis der Salutogenese verstehbare, handhabbare und sinnvoll erlebte Lebens- und Arbeitsbedingungen. Sie stärken Selbstvertrauen und Fähigkeiten der Menschen zur Bewältigung von schwierigen Anforderungen und erhalten auf diese Weise gesund.

Salutogenese: Konzept von A. Antonovsky:

Als zentralen Faktor für Gesundheit sah Antonovsky den „sense of coherence (SOC)“ – das ‚Kohärenzgefühl‘ als eine grundsätzliche Orientierung im Sinne eines „dynamischen wie beständigen Gefühls des Vertrauens...“ Dieses setzt sich aus drei Komponenten zusammen: Verstehbarkeit (comprehensibility), Gefühl von Bedeutsamkeit oder Sinnhaftigkeit (meaningfulness) und Handhabbarkeit (manageability). Antonovsky hat mit seinem Salutogenese-Modell den Gegensatz von Gesundheit und Krankheit überwunden. Menschen bewegen sich aktiv zwischen den Polen Krankheit und Gesundheit - jeder Organismus ist ständig aktiv zur Herstellung von Gesundheit.

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) schafft förderliche Umfeldbedingungen zur Stärkung der persönlichen Gesundheitspotentiale. Im Rahmen der BGF lassen sich gezielt Arbeitsbelastungen verringern und ebenso gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten entwickeln.

Internationales Grundverständnis und europäische Leitlinien

Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat in ihrer Ottawa Charta im Jahr 1987 zum ersten Mal Aussagen zur Gesundheitsförderung gemacht und Gesundheit wird dabei umfassend als körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden verstanden. Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung aus dem Jahr 1997, der sich viele Großbetriebe angeschlossen haben, versteht unter Betriebliche Gesundheitsförderung alle Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dabei werden die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und Stärkung der persönlichen Kompetenzen verknüpft.

Veränderte Arbeitsbedingungen und betriebliche Aktivitäten

Der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt hat in den letzten Jahren zu einem deutlichem Anstieg der psychischen Arbeitsbelastungen geführt: Arbeitsverdichtung, Stress, ausufernde Arbeitszeiten, Angst um den Arbeitsplatz. Auch die Bürotätigkeiten haben ein erhöhtes Risikopotential für arbeitsbedingte Erkrankungen, auch hier sind Rückenbeschwerden und psychische Erkrankungen zunehmend anzutreffen.

Aktivitäten der Gesundheitsförderung haben vor allem in Großbetrieben, in Produktionsbranchen und im Gesundheitswesen ihren Platz innerhalb der Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Das wurde durch das Präventionsgesetz gestärkt. Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Säule des Gesundheitsmanagements.

Jedes größere Unternehmen, das etwas auf sich hält richtet mittlerweile ein Gesundheitsmanagement ein und es werden Gesundheitsmanager benannt. Krankenstände sollen gesenkt werden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten soll verbessert werden. Angebote für Beschäftigte steigern das Ansehen des Unternehmens. Diese Zielstellungen werden dabei vor allem mit den Veränderungen des Belastungsspektrums, den steigenden Ausfalltagen durch psychischen Erkrankungen, mit der demografischen Entwicklung der älter werdenden Belegschaft und den Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesichts des Bedarfs an Fachkräften begründet. Gesundheitsförderungsaktivitäten gelten auch als Aushängeschild großer Unternehmen, als Auswahlkriterien für Bewerber.

Unternehmen haben Interessen an gesunden und motivierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Beschäftigte möchten bis zum Rentenalter fit bleiben. Eine wirksame Gesundheitsförderung liegt damit grundsätzlich in beiderseitigem Interesse.

Eine repräsentative Erhebung im Auftrag der AOK aus dem Jahr 2013 zeigt, dass 79 % der Beschäftigten in Deutschland Gesundheitsförderung wichtig finden, allerdings nur ein Viertel schon einmal an Aktivitäten teilgenommen hat. Vor allem größere Betriebe bieten Aktivitäten in Betrieblicher Gesundheitsförderung an, neben den Arbeitsschutzmaßnahmen.

Wenn im Unternehmen etwas für die Gesundheit getan wird, dann folgende Maßnahmen: (Mehrfachnennung möglich)

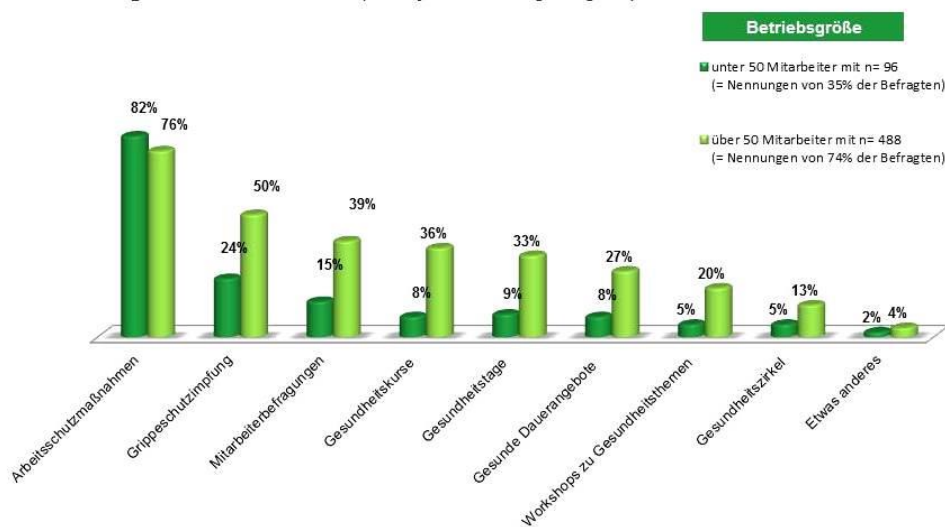


Bild 1: AOK - Umfrage 2013: Was tun Betriebe für den Gesundheitsschutz? (Quelle AOK)

Handlungsfelder der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung sollte in gleicher Weise Arbeitsbelastungen und das gesundheitsbezogene Verhalten der Beschäftigten ins Visier nehmen. So findet eine Verknüpfung von verhältnis- und verhaltensorientierter Prävention statt. Oft lässt sich das nicht trennen, viele Maßnahmen umfassen beides.

Das Bundesgesundheitsministerium schlägt als Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung die unten gelisteten Handlungsfelder vor. Hier werden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (rückengesundes Arbeiten, Mitarbeiterführung, alternsgerechtes Arbeiten) und Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenzen aufgeführt.

Handlungsfelder im BGF – Empfehlung des Bundesgesundheitsministeriums

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen – Rückengesundheit - Bewegung
- Ernährung und Betriebsverpflegung
- psychosoziale Belastungen (Stress)
Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
- rauchfrei im Betrieb
- Suchtmittelkonsum
- Demografischer Wandel – altersgerechtes Arbeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance
- Vorsorgeangebote, Impfungen

Quelle: Bundesgesundheitsministerium: Betriebliche Gesundheitsförderung – Einstieg und erste Schritte.

Vielfach allerdings wird bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung der Schwerpunkt überwiegend auf das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten gelegt und weniger auf die förderlichen Verhältnisse am Arbeitsplatz. Das zeigt der GKV-Präventionsbericht aus dem Jahr 2015 mit von den Krankenkassen dokumentierten BGF-Aktivitäten: 41 % der Aktivitäten sind ausschließlich Angebote zum individuellen Gesundheitsverhalten und nur 7 % ausschließlich verhältnisbezogene Aktivitäten. Die Kombination beider Ausrichtungen (hier bei 52 % der Maßnahmen) trägt zur besseren Verankerung des Themas Gesundheit in den Betrieben bei. Trotzdem: Es fehlen noch in vielen Betrieben Maßnahmen zur Veränderung der Verhältnisse, sei es die Investition in Ergonomie oder in mehr Personalkapazitäten zum Abbau von Überlastungen.

Das Präventionsgesetz von 2015 hat die Bedeutung der verhältnispräventiven Maßnahmen des BGF gestärkt, BGF-Leistungen der Krankenkassen sollen „insbesondere“ dem Aufbau der Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen dienen und die Einbindung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit wird als obligatorisch gefordert.

Ansatzpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung

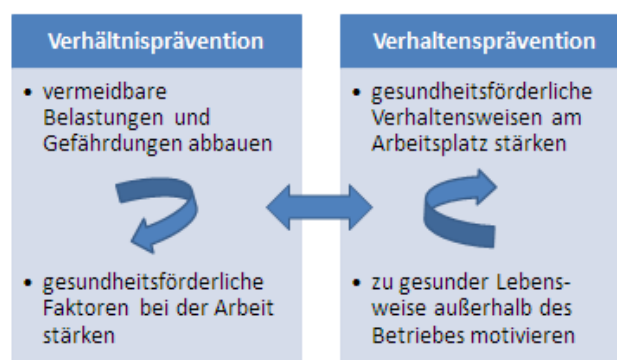


Bild 2: Grundlegende Ansätze der Gesundheitsförderung (nach Vorlage Foliensatz der AOK)

Gesamtaufgabe: Verzahnung Arbeitsschutz und BGF

Ohne einen umfassenden Blick auf die Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit kann ein BGF nicht wirksam werden. Das Bundesarbeitsministerium nennt drei Empfehlungen

für das Betriebliche Gesundheitsförderung (vgl. Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Bundesministerium für Arbeit und auf der 5. BGM-Fachtagung des Bundesverbandes BGM (BBGM) Berlin, den 31. Mai 2016.):

- BGF muss ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur werden
- gesundheitsförderlich gestaltete Arbeitsbedingungen sind der Schlüssel zum Erfolg
- hinzu kommt die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Gesundheit, die es zu stärken gilt.

Eine enge Verzahnung der gesetzlich verankerten Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist eine wichtige Voraussetzung, um die Wirksamkeit der BGF-Maßnahmen zu erhöhen.

Erfahrungen in Betrieben zeigen, dass gesundheitsfördernde Veränderungen umso eher gelingen, je besser die betrieblichen Seiten zusammenarbeiten, die hierzu über Fach- und Entscheidungskompetenz verfügen.

Empfehlenswert ist es, eine Steuergruppe, Arbeitskreis Gesundheit zu gründen, oder in einem kleinen Betrieb die Aktivitäten über den Arbeitsschutzausschuss zu koordinieren. Akteure der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Betrieb sind neben den Personalverantwortlichen, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebs- oder Personalrat auch die Schwerbehindertenvertretung.

Beispiel für Verhältnis- und Verhaltensprävention

Ein wirksames Vorgehen kann am Beispiel „Förderung der Rückengesundheit im Büro“ folgende Maßnahmen umfassen:

Mögliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung: Rückengesundheit im Büro	
Verhältnisse – Umsetzung Arbeitgeber	Verhalten – Umsetzung Arbeitnehmer
Ergonomische Arbeitstische, die schnell verstellbar das Arbeiten im Sitzen und Stehen ermöglichen	Unterweisung zu: Gefährdung durch Dauersitzen in Kombination mit Stress, Einweisung zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die individuellen Körpermaße
Ergonomische Arbeitsstühle mit Sitzdynamik und verstellbaren Armlehnen, hoher Rückenlehne und ausreichender Anpassbarkeit an die Person	Aufklärung über ergonomisches Sitzen, Haltingswechsel und Bewegung im Arbeitsalltag
Ausreichend Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, Kopierer/Drucker zentral aufgestellt für mehr Bewegung	Angebot Rückenschule, Gymnastikkurse, Walking, Betriebssport
Vermeidung von stressigen Umgebungsbedingungen im Raum wie Lärm, das erhöht die Anspannung	Kurse zur Entspannung, Stressmanagement
Räume mit Stehtischen für kurze Abstimmungen (Meetingräume)	Gutscheine für ein Fitnessstudio
Pausenräume, Kantine oder Lounges mit Stehmöglichkeiten	Gemeinsame Entwicklung einer Pausenkultur in Teams für mehr Bewegung
Einrichtung einer Beratung von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch den Betriebsarzt oder Ergonomiebeauftragte	Gesundheitstag, Teilnahme des Unternehmens an Sportevents
Führungskompetenz Gesundheitsförderung – Vorbildverhalten von Führungskräften, Thema-	Ergänzende Versorgung durch Betriebsärzte: Angebot von Gesundheitsuntersuchungen zu-

Mögliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung: Rückengesundheit im Büro	
Verhältnisse – Umsetzung Arbeitgeber	Verhalten – Umsetzung Arbeitnehmer
tisierung von Gesundheitsschutz in Meetings	sätzlich zur gesetzlichen arbeitsmedizinischen Betreuung bei entsprechenden Verträgen mit den Krankenkassen (nach Präventionsgesetz)
Betriebliche Regelung der Bildschirmpause	
Arbeitsgestaltung „Tätigkeitswechsel“: Vermeidung von einseitiger hoher Bildschirmbindung und hohem Arbeitsdruck	

Nutzen nachgewiesen

Positiver return on prevention

Betriebliche Gesundheitsförderung "lohnt" sich, und zwar dann, wenn sie in enger Verzahnung mit allen anderen Aktivitäten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb und mit einem ganzheitlichen Ansatz organisiert wird. Ein kleines Budget für einige Kurse und den Obsttag in der Kantine reichen nicht aus, dieser Aufwand verpufft meist wirkungslos. Verschiedene Studien haben das Kosten-Nutzenverhältnis zwischen 1:2 bis 1:10 angegeben. Einen zentralen Einfluss auf den Nutzen hat eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur. Das hat auch eine Umfrage der AOK aus dem Jahr 2016 bestätigt: eine gute Unternehmenskultur bedeutet weniger Krankentage und weniger gesundheitliche Beschwerden.

Steuerbefreiung möglich

Seit 2009 werden Leistungen des Arbeitgebers für qualitätsgeprüfte Maßnahmen der Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung bis zu 500 EUR pro Beschäftigten im Jahr von der Steuer freigestellt (§3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz). Die Leistungen müssen im Leitfaden "Gemeinsame Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von § 20 Abs. 1 SGB V und § 20a SGB V" aufgeführt sein. Das sind bspw. Maßnahmen der Prävention von Muskel-Skeletterkrankungen wie Rückenschule, gesundheitsgerechte Gemeinschaftsverpflegung, Stresskompetenztraining, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung oder die Förderung des Nichtrauchens.

Nutzen für beide Seiten

für das Unternehmen:

- erhöhte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität
- langfristige Senkung des Krankenstandes
- gesteigerte Produkt- und Dienstleistungsqualität
- verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation
- Imageaufwertung für das Unternehmen

für die Beschäftigten:

- weniger Arbeitsbelastungen
- verringerte gesundheitliche Beschwerden
- gesteigertes Wohlbefinden
- besseres Betriebsklima
- mehr Arbeitsfreude
- gesünderes Verhalten in Betrieb und Freizeit - mehr Gesundheitskompetenz

Gesetzlich Grundlagen und Rolle der Krankenkassen

Die Betriebliche Gesundheitsförderung gehört nicht zu den explizit genannten gesetzlichen Pflichtaufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sie ist allerdings in dem Präventions-

gebot des Arbeitsschutzgesetzes zur „Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen“ und der Pflicht zur „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ enthalten.

Das Sozialgesetzbuch VII „Gesetzliche Unfallversicherung“ verpflichten die Berufsgenossenschaften bzw. Unfallkassen zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Gesundheitsförderung gehört dazu. Nach Sozialgesetzbuch V „Gesetzliche Krankenversicherung“ sowie den Änderungen durch das Präventionsgesetz von 2015 haben Krankenkassen den Auftrag, an der Gesundheitsförderung in Betrieben mitzuwirken und ihnen wird dafür ein Budget von 2 EUR pro Versicherten/Jahr zugestanden. Sie müssen dabei mit den Unfallversicherungsträgern zusammenarbeiten.

Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen hat sich im Bereich Arbeitswelt für die Zeit 2013-2018 drei Ziele gesetzt und will darauf ihre Aktivitäten ausrichten:

Ziele der gesetzlichen Krankenkasse für ihre Aktivitäten im Bereich Arbeitswelt 2013 bis 2018

- arbeitsweltbezogene Prävention 1: Verhütung von Muskel-Skelett-Erkrankungen
- arbeitsweltbezogene Prävention 2: Verhütung von psychischen und Verhaltensstörungen
- arbeitsweltbezogene Gesundheitsförderung: Stärkung der gesundheitsfördernden Potenziale der Arbeitswelt mit bedarfsgerechter, nachhaltiger und partizipativer betrieblicher Gesundheitsförderung

Krankenkassen haben entsprechend der neuen Regelungen des Präventionsgesetzes seit 2015 die Möglichkeit, durch gesonderte Verträge mit den Betriebsärzten, zusätzliche Maßnahmen der Vorsorge als Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Betriebsärzte in Betrieben anzubieten, z.B. Schutzimpfungen oder Gesundheits-Checks. Diese gehen über die gesetzlichen Aufgaben der Betriebsärzte nach Arbeitssicherheitsgesetz und den Aufgaben aus der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 hinaus.

Schritte und Methoden

Problemanalyse und Maßnahmen entwickeln

Eine erste Problemanalyse im BGF nutzt intern und extern verfügbare Datenquellen und Erkenntnisse. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung können Grundlage für eine Prioritätensetzung sein, ebenso die Krankenstände oder eine Altersstrukturanalyse. Ergänzend können Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der Ermittlung psychischer Belastungen und von Gesundheitsbeschwerden genutzt werden.

Die weiteren Schritte folgen dem Prozess, wie er auch zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung anzuraten ist: Nach der Ermittlung ist die Beurteilung des Handlungsbedarfs, die Suche nach Maßnahmen und ihre Umsetzung notwendig. Eine Wirksamkeitskontrolle ist ebenso notwendig. Wenn es eine Überprüfung der Erfolge von Maßnahmen gibt, dann wird sie meistens an der Zufriedenheit der Organisatoren und der Beschäftigten sowie am Krankenstand festgemacht. Das aber reicht nicht aus – vielmehr sind die Veränderungen der gesundheitlichen Belastungen, der Verhaltensweisen oder auch der Abläufe im Betrieb wichtige Kennzeichen. Selbstverständlich sind allerdings Erfolgskontrollen in den Betrieben noch nicht.

Diese Informationen lassen sich zu einem betrieblichen Gesundheitsbericht zusammenfassen. Hierin werden die Auffälligkeiten im betrieblichen Krankheitsgeschehen und die Belastungsschwerpunkte aufgezeigt und die dazu entwickelten Maßnahmen der Gesundheitsförderung dokumentiert.

Beschäftigte aktiv beteiligen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen oft am ehesten, was sie an ihrem Arbeitsplatz krankmacht. Auch für die Erarbeitung maßgeschneiderte Lösungsvorschläge, wie sich Arbeitsbelastungen reduzieren lassen, ist das Erfahrungswissen der Betroffenen unverzichtbar. Ihre

Beteiligung durch Mitarbeiterbefragungen und Gesundheitszirkel trägt deshalb entscheidend zum Erfolg betrieblicher Gesundheitsförderung bei.

Mitarbeiterbefragungen zu gesundheitliche Beeinträchtigungen wie bspw. Schlafstörungen, Verdauungsprobleme, Verspannungen und den Arbeitsbelastungsfaktoren eignen sich gut zur Problemerkundung.

Wenn "gesundheitliche Problemzonen" im Betrieb aufgedeckt wurden, empfiehlt es sich, dort einen Gesundheitszirkel einzurichten. In diesen Gesprächskreisen finden sich betroffene Beschäftigte mit einem möglichst neutralen externen Moderator zusammen und analysieren, wo sie am Arbeitsplatz "der Schuh drückt" und erarbeiten gemeinsam Lösungsvorschläge. Leider wurde bisher dieses Verfahren direkter Mitarbeiterbeteiligung nur ungefähr in einem Viertel der von den Krankenkassen dokumentierten BGF-Programmen eingesetzt (siehe GKV-Präventionsbericht für 2015).

Individuelle Gesundheitskompetenz zielgruppengemäß vermitteln

Um zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten zu kommen – also Gesundheitskompetenz zu entwickeln, müssen Beschäftigte ihre Gewohnheiten ändern – und das fällt vielen schwer. Es gibt immer Aktive, die schnell bereit sind, ein Angebot anzunehmen. Sie verfügen über Gesundheitskompetenz und nehmen an der Rückenschule teil, nutzen Betriebssportgruppen, machen Pausenübungen oder probieren das Arbeiten im Stehen aus. Diese Gruppe muss unterstützt werden, damit sie dabei bleibt. Positive Rückmeldung auch von ihren Führungskräften kann dabei hilfreich sein.

Eine zweite Gruppe von Beschäftigten ist im Prinzip offen für Gesundheitsförderungsangebote, sie sind bereit etwas für sich zu tun. Sie wollen, werden aber durch widrige Umstände immer wieder davon abgehalten. Sie benötigen etwas mehr Anschlag. Diese „Wollenden“ benötigen eine klare Planung und regelmäßige Ansprache, um aktiv zu werden.

Die dritte Gruppe ist neutral, ohne jegliche Absichten und Interessen an Gesundheitsverhalten und Gesundheitsförderungsangeboten. Sie benötigt erst einmal Wissen über die Zusammenhänge von Gesundheit und ihren Arbeitsanforderungen und über den persönlichen Nutzen, den Gesundheitsaktivitäten bringen können. Wer verhaltensbezogene Gesundheitsförderungsangebot im Betrieb erfolgreich etablieren will, muss diese drei grundlegenden Typen von Beschäftigten berücksichtigen und jeweils passend ansprechen.

Tipps für Verantwortliche - ein Fahrplan im Betrieb

Erst das Zusammenspiel von Unternehmern und Beschäftigten kann die Gesundheitskompetenz im Betrieb nachhaltig verbessern. Fach- und Führungskräften kommt dabei eine maßgebliche Rolle zu: Sie setzen Ziele, treffen Entscheidungen und gehen mit gutem Beispiel voran. Dabei sollten folgende 6 Schritte beachtet werden – das empfehlen die Arbeitsschutzinstitutionen (www.gdabewegt.de):

1. mit gutem Beispiel voranzugehen (Wege entstehen dadurch, dass man sie geht),
2. ihren Beschäftigten zuzuhören (Miteinander reden ist gesund),
3. Rückschlüsse einzukalkulieren und sich davon nicht entmutigen zu lassen (Aus Fehlern lernen),
4. gesundheitskompetente Beschäftigte als Gewinn für das Unternehmen zu verstehen (Die eigene Gesundheit im Blick),
5. die individuellen Gesundheitsentscheidungen der Beschäftigten zu akzeptieren (Jeder Mensch ist anders),
6. das Ziel im Blick zu behalten (Dranbleiben lohnt sich).

Gesundheitsförderung und Personalentwicklung

Die Arbeitswelt birgt nicht nur gesundheitliche Risiken, sondern auch Chancen. Geeignete Arbeitsbedingungen fördern die Gesundheitspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine inhaltlich befriedigende bzw. abwechslungsreiche Tätigkeit, die von den Beschäftigten relativ selbständig gestaltet werden kann, stärkt Körper und Psyche. Ein gutes Betriebsklima, demokratischer Führungsstil, Mitbestimmung und Information, aber auch die Anerkennung von Leistung wirken sich gesundheitlich positiv aus. Das haben wissenschaftliche Analysen der AOK (vgl. Fehlzeitenreport 2016) nachgewiesen haben. Insofern ist betriebliche Gesundheitsförderung eng verzahnt mit Personalentwicklung und Unternehmenskultur.

Standards betrieblich regeln und Qualität sichern

Es empfiehlt sich eine freiwillige Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung abzuschließen, die Ziele, Organisation und Verantwortlichkeiten regelt. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind mitbestimmungspflichtig, bei Betriebsräten und Personalräten.

Qualitätskriterien für die Betriebliche Gesundheitsförderung haben die gesetzlichen Krankenkassen aufgestellt und sie werden aktuell für die BGF-Beratungsinstitutionen und Dienstleister diskutiert. Nicht jeder soll Stresskurse anbieten können, die dann von Unternehmen finanziert werden. Eine neuen Norm, DIN SPEC 91020 für das Betriebliche Gesundheitsmanagement könnte darüber hinaus in Zukunft als Grundlage für Qualitätssiegel für die BGF-Aktivitäten eines Unternehmen dienen.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
- Sozialgesetzbuch V Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V)
 - § 20b Betriebliche Gesundheitsförderung
 - § 20 c Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- Sozialgesetzbuch VII Gesetzliche Unfallversicherung
 - § 1 Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren durch die gesetzliche Unfallversicherung
 - § 14 Grundsatz Prävention und Zusammenarbeit mit der gesetzlichen Krankenversicherung
- Präventionsgesetz (PrävG)

Das PräVG ist ein Artikelgesetz. Durch die einzelnen Artikel des Gesetzes werden Änderungen in den Sozialgesetzbüchern V, VI, VII, VIII, XI, dem Infektionsschutzgesetz, dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte vorgenommen.

DGUV Vorschriften, Regeln und Informationen

- DGUV Information 200-007: Information für Betriebe und Bildungseinrichtungen zum Präventionsgesetz (PrävG) Betriebsärztliches und sicherheitstechnisches Handeln in den Betrieben

Normen

DIN SPEC 91020: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Rechtsprechung



BVerwG vom 14.2.2013: AZ 6 PB 1.13

Mitbestimmung von Personalräten bei der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes, welche der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG unterliegen, dienen der Verhütung von Gesundheitsgefahren, die einen Bezug zur Tätigkeit der Beschäftigten in der Dienststelle haben; der Anerkennung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren steht nicht entgegen, dass diese Gefahren auch durch die persönliche Konstitution oder Situation der Beschäftigten beeinflusst werden können.

Literatur

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie/Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (Hrsg.):

Gelebte Gesundheit am Arbeitsplatz - www.qdabewegt.de

Badura/Ducki/Schröder/Klose/Meyer (Hrsg.):

Fehlzeiten-Report 2016: Schwerpunktthema: Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen.

Wissenschaftliches Institut der AOK - WIDO, Berlin 2016

Initiative für Gesundheit und Arbeit (Hrsg.):

Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention

IGA-Report 28, Berlin 2015

GKV Präventionsbericht 2016. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung

Hg. v. Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e. V. (MDS) Berichtsjahr 2015

Becker, Karina /Brinkmann, Ulrich/ Engel, Thomas/Satzer, Rolf:

Handbuch Gesundheit & Beteiligung. Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz in Betrieben & Behörden.

Hamburg (VSA-Verlag), 2. aktualisierte Ausgabe 2014

Initiative Neue Qualität der Arbeit/Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen. Eine Handlungshilfe für das betriebliche Gesundheitsmanagement

Berlin 2014

Kiesche, Eberhard:

Betriebliches Gesundheitsmanagement. Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt (Bund-Verlag) 2013

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV (Hrsg.):

"Berechnung des internationalen 'Return on Prevention' für Unternehmen: Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz"!

DGUV Report 1/2013

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) und Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.):

Das Individuum stärken, die betriebliche Zukunft sichern. Arbeitsbewältigungs-Coaching® als Antwort auf neue Herausforderungen.

Dortmund 2013

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Why WAI? - Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention.

Erfahrungsberichte aus der Praxis.
Dortmund 5. Auflage 2013

Faller, Gudrun (Hrsg.):
Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung.
Bern, 2. Auflage 2012

BKK Bundesverband (Hrsg.) in Kooperation mit Neue Initiative Qualität der Arbeit INQA und PsyGA:
Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen. Mit vielen Arbeitshilfen und Praxisbeispielen.
Essen 2012

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.)
Über die Schulter geschaut - Kollegiale Hilfe durch betriebliche Ergonomieberater.
Dortmund 1. Auflage 2012

Simon, Dieta; Heger, Günther; Reszies, Sabine (Hrsg.):
Praxishandbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen.
Stuttgart (Kohlhammer Verlag) 2011

Initiative für Gesundheit und Arbeit (Hrsg.):
Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).
Umfrage und Empfehlungen
IGA-Report 20, 2. Auflage Berlin 2011

Rewe Group Gesundheitsmanagement (Hrsg.):
Gesundheitskompetenz in Unternehmen gestalten und umsetzen.
Projekt GesiMa im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit, gefördert durch BMAS und BAuA, o.J.

BKK Bundesverband (Hrsg.) in Kooperation mit INQA/PsyGa/DNBF:
Kein Stress mit dem Stress - Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement.
bestellen unter www.bkk.de oder download unter <http://psyga.info> oder www.inqa.de , ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) in Kooperation mit INQA/PsyGa/DNBF:
Kein Stress mit dem Stress. Selbsteinschätzung für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit.
Berlin 2011

Barmer GEK (Hrsg.):
Gesundheitsreport 2010 Teil 2: Ergebnisse der Internetstudie zu Gesundheitskompetenz.
Wuppertal 2010

Gewerkschaft ver.di (Hrsg.):
In Zukunft gesund - Schritt für Schritt zur betrieblichen Gesundheitsförderung.
Berlin 2010, zu bestellen bei <https://sozialpolitik.verdi.de>

Giesert, Marianne/Geißler, Heinrich:
Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Fallstudien.
Frankfurt (Bund-Verlag) 2010

Badura ,Bernhard / Hehlmann, Thomas:

Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation,
Berlin, Heidelberg (Springer-Verlag) 2. Auflage 2010

Büntgen, Maria:

Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer und Frauen am Beispiel Stress.
hg. von Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 185, Düsseldorf 2010

Brandenburg, Stephan/Endl, Hand-L./Glänzer, Edeltraut/Meyer, Petra/Mönig-Raane, Margret
(Hrsg.),

**Arbeit und Gesundheit geschlechtergerecht?!. Präventive Gesundheitspolitik aus der
Perspektive von Männern und Frauen.**
Hamburg /VSA) 2009

Giesert, Marianne (Hrsg.):

Führung und Gesundheit. Gesundheitsgipfel an der Zugspitze.
Hamburg (VSA Verlag) 2009

Kramer, Ina und Bödeker, Wolfgang

**Return on Investment im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prä-
vention. Die Berechnung des prospektiven Return on Investment: eine Analyse von
ökonomischen Modellen**

IGA-Report 16, hg. von IGA Initiative Gesundheit & Arbeit, Essen 2008

Sockoll, Ina/Kramer, Ina/Bödeker, Wolfgang

Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention

hg. v. Initiative für Gesundheit und Arbeit, IGA-Report 13, Berlin 2008

Bernhard Badura/Henner Schellschmidt/ Christian Vetter (Hrsg.):

**Fehlzeiten-Report 2006: Chronische Krankheiten. Betriebliche Strategien zur Ge-
sundheitsförderung, Prävention und Wiedereingliederung**

Berlin, Heidelberg (Springer-Verlag) 2006

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.)

Der Betriebsarzt als Qualitätsmanager betrieblicher Gesundheitsförderung.

Dortmund 2. Auflage 2007.

Giesert, Marianne/Geißler, Heinrich:

**Betriebliche Gesundheitsförderung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Betriebs-
und Dienstvereinbarungen.**

Frankfurt 2003

Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung:

**Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europä-
ischen Union**

November 1997

Aaron Antonovsky:

Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit.

Tübingen (dgvv-Verlag) 1997

Netzwerke und Organisationen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung DNBGF, gemeinsam ge-
tragen vom BKK-Bundesverband und vom Dachverband der Unfallversicherungsträger
DGUV www.dnbgf.de

Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung www.enwhp.org

Hessische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitserziehung www.hage.de

Gemeinschaftsinitiative Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) <https://www.iga-info.de/>, Kooperation von BKK, AOK, vdek, DGUV

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA
<http://psyga.info>, Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Kooperationsprojekt von BKK und vielen anderen Institutionen

Stand der Bearbeitung: 2017