

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zeiten der Krise – Kür oder Pflicht?

Welchen Stellenwert erhalten Fragen der Gesundheit von Beschäftigten in Krisenzeiten, in denen Auftragsmangel und die Angst um Arbeitsplätze das betriebliche Geschehen bestimmen? Eine Antwort auf diese Frage suchten an drei Tagen mehr als 250 Teilnehmer und Referenten im Rahmen der Veranstaltung „Wettbewerbsvorteil Gesundheit“ im Dezember 2009 in Köln. Im Rahmen eines feierlichen Festaktes wurde zum dritten Mal der „Deutsche Unternehmenspreis Gesundheit“ verliehen – eine Auszeichnung für herausragende betriebliche Gesundheitsförderung. Claudia Kronenberg und Jürgen Wolters

Fachtagung des BKK Bundesverbandes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Viele deutsche Unternehmen hat die Krise fest im Griff. In seiner Begrüßungsrede verwies Dr. Alfons Schröder, BKK Bundesverband, auf die anhaltende Verunsicherung der Unternehmen und Beschäftigten. Die Krise hinterlässt Spuren – erst in den Gedanken, dann in den Gefühlen sowie in der Leistungsbereitschaft und schließlich auch im Erkrankungsgeschehen. Gerade in Zeiten der Krise zeigen sich die wahren Motive für die Betriebliche Gesundheitsförderung. Wird auch ein wirtschaftlicher Nutzen gesehen?

Die wissenschaftliche Evidenz ist laut Dr. Schröder vielfach belegt und ausreichend. Handlungsbedarf bestehe jedoch noch bei der Überzeugung, die das Handeln der Verantwortlichen in den Unternehmen leitet. Gerade in bewegten Zeiten sei Betriebliche Gesundheitsförderung wichtig, denn sie könne sich gezielt mit dem Thema Krise, seinen Symptomen und den Betroffenen beschäftigen – und hier eine wichtige Unterstützung bei der Bewältigung leisten. Dazu Dr. Schröder: „Krankenkassen können Krisen nicht verhindern, aber sie müssen auf die Konsequenzen gefasst sein und sollten – wo immer es sich anbietet – individuelle und gesellschaftliche Abwehrstrategien im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen“.

In Krisenzeiten herrscht keine Hochkonjunktur für Themen wie „Gute Arbeit“ und Gesundheitsschutz. Jedoch müsse gerade dann „Gute Arbeit“ gefördert werden, um langfristig Arbeitsfähigkeit zu erhalten und die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen zu sichern, so Klaus Pickshaus von der IG Metall. Altbekannte Rezepte wie Kostensenkungen oder Flexibilisierung der Arbeitszeiten als Antwort auf die Krise spitzen die Belastungen für die Arbeitnehmer weiter zu, konstatier-

te Pickshaus. So hieße „Gute Arbeit“ zunächst „schlechte Arbeit abzuwehren“. Der Schutz der Gesundheit könne eine zusätzliche Mobilisierungskraft entfalten. Eine Überwindung der Krise ohne eine auf den Erhalt der Gesundheit bedachte Arbeitsgestaltung sei nicht möglich, resümierte Pickshaus.

Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zeiten der Krise – Herausforderungen und Perspektiven für die Arbeitgeber. Unter diesem Leitsatz wies Dr. Werner Widuckel, Audi AG, auf die besondere Rolle der Unternehmensleitung hin. Betriebliches Gesundheitsmanagement könne nur als geschäftsbereichsübergreifender Prozess umgesetzt werden. „Die Mitarbeiter stehen im Fokus betrieblicher Prävention“ ver-



Der Moderator Dr. Gregor Breucker interviewt Klaus Pickshaus und Dr. Werner Widuckel in einer Gesprächsrunde

deutlichte Dr. Widuckel und stellte das Präventionsprogramm „Audi Checkup“ vor. Dies sei der richtige Weg, denn „Gesundheit wird zunehmend zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor für Unternehmen und zwingt uns zur permanenten Überprüfung unseres Selbstverständnisses von Unternehmensführung in einer sich immer schneller wandelnden Welt.“

Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, stellte anschaulich dar: „... jeder in Deutschland soll durch die Krise kommen, ohne dass einzelne überdurchschnittlich leiden müssen!“ Laumann erläuterte, dass die derzeitigen Entwicklungen im Gesundheitswesen zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft und zu Einbußen in der medizinischen Versorgung führen. Um die Finanzierung im Gesundheitssystem sicherzustellen, müsse neben der paritätischen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch die Finanzierung über Steuern mitgedacht werden. Entgegengesetzten Entwicklungen in diese Richtung müsse Einhalt geboten werden. „Eine ausschließliche Finanzierung der Gesundheitswirtschaft über arbeitsbezogene Beiträge kann in Zukunft nicht haltbar sein!“ Ein Präventionsgesetz sei nach seinem Dafürhalten nicht notwendig. Laumann sprach sich deutlich für mehr regional bzw. individuell initiierte Projekte zur Gesundheitsförderung aus.

Prof. Dr. Johannes Siegrist von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf gab Antworten auf die Frage „Wie wirkt sich Arbeitsstress auf die Gesundheit aus?“ Durch eine zunehmende Veränderung der Arbeitswelt würde der Zusammen-

hang zwischen Arbeit und Gesundheit immer komplexer. Leistungsdruck, Stagnierung der Löhne, Globalisierung und wachsender Rationalisierungsdruck seien weitverbreitete psychosoziale Stressoren im Arbeitsalltag. Prof. Dr. Siegrist stellte das von ihm entwickelte und vielfältig empirisch bestätigte Modell der beruflichen Gratifikationskrise vor. Hier nach erkrankt eine Person dann, wenn sie sich psychisch verausgabt und dafür nicht in angemessener Weise belohnt wird. Präventionsprogramme sollten nach Prof. Dr. Siegrist auf drei Ebenen greifen – auf der intrapersonellen, der interpersonellen und der strukturellen Ebene.

Auch Dr. Hans-Peter Unger, Asklepios-Klinik Hamburg-Harburg, beschrieb die bedeutende Rolle psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und betonte die Vielfältigkeit psychischer Erkrankungen und ihrer Auslöser. Ein Problem stelle seiner Ansicht nach die Reaktion im Betrieb auf psychische Erkrankungen dar. Oftmals werde zu lange weggeschaut, wodurch die Interventionsbemühungen erst spät greifen würden und die Erkrankungen lange Ausfallzeiten und hohe Kosten bedeuten. Für die Ausführung konkreter Präventionsbemühungen sei es unerlässlich, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der offen über psychische Störungen wie Depression, aber auch emotionale Anforderungen gesprochen werden kann.

Im Anschluss an die Plenarvorträge bot sich den Teilnehmern die Möglichkeit, Betriebliche Gesundheitsförderung ganz praktisch zu erleben. Viele nutzten die Gelegenheit, ein Angebot aus den Bereichen Bewegung, Entspannung und Meditation kennenzulernen.



Der Geschäftsführer des BKK Bundesverbandes, Heinz Kaltenbach (links), begrüßt den Minister Laumann

Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit

In einem feierlichen Festakt verlieh der BKK Bundesverband gemeinsam mit der Europäischen Kommission am Abend des ersten Kongresstages den Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit. Der Preis wurde im Rahmen der Kampagne „Move Europe“ ausgelobt, sieben Unternehmen erhielten eine Auszeichnung für ihre herausragende Betriebliche Gesundheitsförderung. **Heinz Kaltenbach**, Geschäftsführer des BKK Bundesverbandes, und Prof. Dr. **Elisabeth Pott**, Direktorin der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, verliehen die Urkunden an die „gesündesten Unternehmen“.

In der Kategorie „Industrie“ wurde die Daimler AG ausgezeichnet, die Deutsche Post DHL ragte in der Kategorie „Handel/Transport/Verkehr“ hervor und die Stadtwerke München GmbH konnten sich über eine Auszeichnung in der Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ freuen. Die Firma Laufer Mühle erhielt den Preis im Bereich „Klein- und Mittelunternehmen“, die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover wurde in der Kategorie „Öffentlicher Dienst“ gekürt.

Angesichts des hohen Stellenwerts, den die psychische Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter für Betrieb und Gesellschaft haben, wurden von der Jury in diesem Jahr außerdem zwei Sonderpreise vergeben. So konnte die E.ON Energie AG den Preis „Psychische Gesundheit“ entgegen nehmen und die BASF AG wurde mit der Auszeichnung „Fit in die Zukunft“ belohnt.

Sechs Foren diskutierten aktuelle Themen

Wirtschaftliche Krise und Gesundheitsmanagement – Jetzt erst recht. Am zweiten Kongresstag wurden in sechs parallelen Foren aktuelle Themenschwerpunkte diskutiert. Das Forum „Wirtschaftliche Krise und Gesundheitsmanagement – Jetzt erst recht“ hob die Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung gerade in schwierigen Zeiten hervor. **Werner Aßmann**, Kasseler Sparkasse, forderte einen Gesundheitsschutz per Tarifvertrag, dies könne ein konkreter Lösungsansatz sein. Die Kasseler Sparkasse implementierte ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement trotz schwieriger Umstände: „Wir wollten den Mitarbeitern etwas positives bieten“ erläuterte **Rosemarie Albrecht** und empfiehlt eine Politik der kleinen Schritte.

Getreu dem Motto „Betriebliches Gesundheitsmanagement – (über)lebenswichtig in Zeiten der Krise“ vertraten **Susan Möllers** und **Norbert Winzen**, die Sicht der BKK vor Ort. Gesundheitsförderung wird aus Firmensicht häufig als Luxus wahrgenommen, während bei den Mitarbeitern die Angst um den Arbeitsplatz zu sinkender Gesundheit führe, brachte Möllers das Problem auf den Punkt. Gerade jetzt können Betriebskrankenkassen die Unternehmen aktiv unterstützen. So verwies Winzen beispielhaft auf ein Projekt für Beschäftigte in Kurzarbeit. „Die Mitarbeiter präventiv stark zu machen für die Zeit nach der Krise“ war das Fazit des Forums.

Demographie-Management – Länger arbeiten und gesund bleiben.

Die besondere Herausforderung für die Unternehmen im Umgang mit der demographischen Entwick-



Die Preisträger freuen sich über die Auszeichnung für herausragende betriebliche Gesundheitsförderung.



lung wurde im Forum „Demographie-Management – Länger arbeiten und gesund bleiben“ diskutiert. Alternde Belegschaften bei körperlich anstrengender Arbeit war als Ausgangssituation für das Projekt „Länger arbeiten in gesunden Organisationen (LagO)“ kennzeichnend, erklärte Dr. **Martina Morschhäuser**, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Als zentrale Risikofaktoren nannte sie den gesundheitlichen Verschleiß der Arbeitnehmer, die mangelnde Wertschätzung durch den Arbeitgeber und die psychischen Belastungen. Handlungsansätze seien in der Arbeitszeitgestaltung, Qualifizierung, Gesundheitsgestaltung und Unternehmenskultur zu sehen.

Im zweiten Teil gab Prof. Dr. **Frerich Frerichs**, Hochschule Vechta, einen Überblick über die Entwicklung des Qualitätssiegels „Age Cert“, welches Unternehmen mit einer hervorragenden alterngerechten Personalentwicklung erhalten können. Mit Hilfe eines zu diesem Zweck konzipierten Selbsttests soll ermittelt werden, wie altersgerecht die Betriebspolitik des Unternehmens ist. Prof. Dr. Frerichs warnte davor, die ältere Belegschaft als schwache Belegschaft zu empfinden und hob hervor: „Manche Leistungskomponenten nehmen ab, manche bleiben gleich und manche nehmen zu“.

Gesunde Lebensstile – Neues aus Forschung und Praxis.

Das dritte Forum stand unter dem Motto „Gesunde Lebensstile – Neues aus Forschung und Praxis“. **Ina Sockoll**, BKK Bundesverband, stellte Fakten, Argumente und Evidenzen für die „betriebliche Lebensstilförderung“ vor. Getreu der Maxime „eine gesundheitsbewusste Lebensweise ist die

beste Prävention“ erläuterte sie die enge Wechselbeziehung zwischen gesundheitsbezogenen Verhaltensweisen und sozioökonomischen Gegebenheiten. Nachhaltige Verhaltensänderungen lassen sich demzufolge nicht allein durch verhaltenspräventive Programme, sondern nur mittels umfassender Mehrkomponentenansätze erzielen.

„Work in tune with life“, eine aktuelle europäische Kampagne zur Förderung der psychischen Gesundheit, wurde anschließend von Dr. **Reinhold Sochert**, BKK Bundesverband, präsentiert. „Mensch und Arbeit im Einklang“ sei eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg im globalen Wettbewerb. Während die Verbesserung physischer Arbeitsbedingungen längst selbstverständlich geworden ist, stelle die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ein Randthema dar. Aber gerade diese Gesundheit sei eine entscheidende Voraussetzung für die Lebensqualität der Bürger wie für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Psychische Gesundheit – von der Analyse zur Intervention.

Im Forum „Psychische Gesundheit – von der Analyse zur Intervention“ verdeutlichte Dr. **Wolfgang Bödeker** vom BKK Bundesverband unter dem Leitsatz „Herz und Seele bei der Arbeit“ die Bedeutung und Zusammenhänge von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychischen Erkrankungen. Er machte auf den Anstieg von psychischen Erkrankungen aufmerksam und wies auf deren Begleiterkrankungen hin – diese Komorbiditäten sollen in zukünftigen Präventionsansätzen stärker berücksichtigt werden.

Anknüpfend stellten **Carsten Gräf**, Team Gesundheit GmbH, und Dr. **Dagmar Siebecke**, Technische Universität Dortmund, ihre Ergebnisse aus dem Projekt Pragdis (Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsabläufen) vor. 45 % aller befragten Beschäftigten aus der IT- und Medienbranche leiden unter gesundheitsbedingten psychischen Problemen, insbesondere Burnout. Burnout verlaufe prozessartig, „die Präventionsbemühungen hierfür müssen ganzheitlich ausgerichtet sein“, so Gräf. Burnout-Betroffene sind vor Ausbruch der Problematik in der Regel sehr leistungsmotiviert, zeigen unermüdlichen Arbeitseinsatz und stecken sich hohe Ziele. Es trifft folglich die Leistungsträger, denn „nur wer vorher gebrannt hat, kann auch ausbrennen“, verdeutlichte Dr. Siebecke.

Im Job gesund bleiben – Praxisbeispiele. Wie können Instrumente zur Messung psychischer Belastungen zur Gesundheitsförderung beitragen? Dies wurde im Forum „Im Job gesund bleiben – Praxisbeispiele“ dargestellt. Ausgangspunkt bei der Stadtwerke Hannover AG waren Schlafstörungen, Ängste und Rückenschmerzen der Mitarbeiter,



Im Foyer präsentieren Aussteller ihre Produkte aus dem Feld des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

ohne organische Ursachen. „Was also tun als Betriebsarzt? Ich kann nicht einfach zur Führungskraft gehen und sagen, hier stimmt etwas nicht“, schilderte Dr. **Uwe Gerecke** die Problematik. In vertrauensvoller Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Unternehmensleitung gelang es dann psychische und psychosomatische Aspekte in den Gesundheitsschutz zu integrieren. Dr. **Ulla Nagel**, IPU Dr. Nagel & Partner, stellte dazu den entwickelten Fragebogen psy.Risk® zur Erfassung psychischer Belastungen vor. Ergänzend wurde eine Handlungshilfe für Führungskräfte entwickelt, denn „wenn die Führungskräfte überzeugt sind, dann motivieren sie auch ihre Mitarbeiter“.

Irene Klenk, Stadtwerke München GmbH, stellte im zweiten Teil des Forums das SWM-Gesundheitspaten-Modell vor, welches „die psychische Gesundheit im Sinne eines Frühwarnsystems fördert“. Vertrauen ist ein wesentlicher Bestandteil des Gesundheitsmodells. „Wer glaubt, Vertrauen ist unwirtschaftlich, der irrt sich“, so Klenk. Das Modell sei eine konsequente Anwendung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Mitarbeiter stehen für Mitarbeiter als Ansprechpartner zur Verfügung.

Forum der Preisträger. Die frisch gekürten Gewinner des „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2009“ erhielten in diesem Jahr erstmals die Möglichkeit, ihre Arbeiten in einem eigenen Forum vorzustellen. Die Gesundheitsförderung der „Laufer Mühle“, einer soziotherapeutischen Einrichtung in Mittelfranken, wurde kontrastreich zusammen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beim Industrie-Großunternehmen Daimler AG präsentiert. Einen Einblick in die Arbeit des öffentlichen Dienstes gab **Elke Wichert** von der DRV Braunschweig-Hannover. Dr. **Andreas Tautz** stellte Elemente einer globalen Strategie für die

Mitarbeiter der Deutschen Post AG vor. **Norbert Plößler** gab Einblicke in das betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadtwerke München GmbH. Auch die Kampagne „Energie zum Leben – was Mitarbeiter stark macht“ der E.ON Energie AG und die traditionsreiche Gesundheitsförderung der BASF AG wurden im Forum präsentiert und diskutiert.

In drei ganztägigen Pre-Seminaren bot sich den Teilnehmern bereits am Vortag der zweitägigen Tagung Gelegenheit, aktuelle Einzelthemen des Gesundheitsmanagements intensiv zu bearbeiten. **Inka Matschey**, Team Gesundheit GmbH, und **Hans-Georg Schulz**, Landessportbund NRW, referierten über „Paradigmenwechsel in der Verhaltensprävention – Durch neue motivationale Ansätze Gesundheit fördern und Beschäftigungsfähigkeit erhalten“. Die besondere Rolle der Führungskraft wurde im Seminar „Gesundheitsfördernd Führen – Stress und Burnout präventiv begegnen“ durch **Michael Fromm**, Fromm und Fromm GbR, beleuchtet. In einem dritten Seminar beschäftigten sich die Teilnehmer unter der Leitung von **Anne Frohnweiler**, Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH, mit dem Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement“.

Während der Tagung bot ein „Marktplatz der Möglichkeiten“ vielfältige Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch. 20 Aussteller präsentierten innovative Produkte und Dienstleistungen aus dem Feld des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die hohe Resonanz der Teilnehmer und Aussteller trotz der Wirtschaftskrise ist wegweisend für die Fortsetzung der Tagung 2010 – getreu dem Motto: „Jetzt erst recht“.

■ **Claudia Kronenberg**, Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH, Essen
Kontakt: kronenberg@teamgesundheit.de

■ **Jürgen Wolters**, BKK Bundesverband, Essen
Kontakt: WoltersJ@bkk-bv.de

WEBLINKS

Weitere Informationen und Downloadmöglichkeiten zur Tagung „Wettbewerbsvorteil Gesundheit 2009“ über www.wettbewerbsvorteil-gesundheit.de.

Interessenten für den Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit und die Kampagne „Move Europe“ erhalten unter www.move-europe.de und www.deutscher-unternehmenspreis-gesundheit.de weiterführende Informationen.



Gesundheitsförderung hautnah miterlebt.