

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: Unternehmen engagiert und erfolgreich

November 2010

Ansprechpartner:

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Zusammenfassung

Der betriebliche Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung können wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Jeder Arbeitgeber möchte, dass seine Mitarbeiter möglichst selten wegen Krankheit ausfallen, gesundheitlich fit, leistungsfähig und leistungsbereit sind sowie ohne Einschränkungen bis ins Rentenalter arbeiten können. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und dem zunehmend schwerer zu deckenden Fachkräftebedarf unerlässlich.

Einen wesentlichen und erfolgreichen Beitrag hierzu leisten die Unternehmen im Rahmen des gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der der Bekämpfung betrieblich bedingter Ursachen von Krankheiten und Unfällen dient. Die Gesundheitsförderung ist hingegen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an der sich eine zunehmende Zahl von Unternehmen mit vielfältigen Maßnahmen freiwillig beteiligt. Nach einer Betriebsbefragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIDO) aus dem Jahr 2009 führen 42 % der Betriebe betriebliches Gesundheitsmanagement durch bzw. befinden sich in der Planungsphase für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Die betriebliche Gesundheitsförderung findet immer stärker Eingang in die Mitarbeiterführung und damit in die betriebliche Personalpolitik. Unterstützt werden die Unternehmen dabei von überbetrieblichen Akteuren, hauptsächlich den gesetzlichen Krankenkassen und den gewerblichen Berufsgenossenschaften. Die Palette der von den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist breit und reicht von Bewegungs-, Entspannungs- und Ernährungsangeboten bis hin zur Erstellung von Gesundheitsberichten und Führungskräfte Seminaren zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.

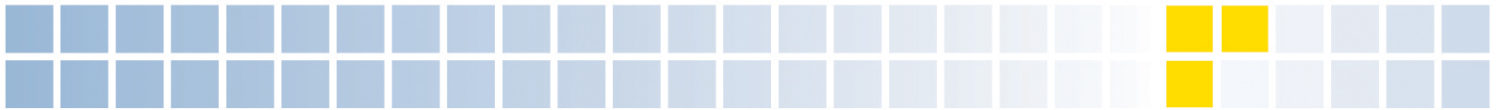
Der finanzielle Aufwand der Unternehmen für Prävention und Gesundheitsschutz ist erheblich: Von den insgesamt über 10,6 Mrd. €, die im Jahr 2008 insgesamt für Prävention und Gesundheitsschutz eingesetzt wurden, brachten die Betriebe rund 4,7 Mrd. € bzw. 44 % der Gesamtsumme auf (Gesundheitsausgabenrechnung des Statistischen Bundesamtes).

Das Engagement der Unternehmen in den Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung zeigt sichtbare Erfolge: Die Arbeitsunfälle sind in Deutschland in den letzten 15 Jahren noch einmal um 45 % gesunken, die Quote der Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden ist im gleichen Zeitraum sogar um 46 % zurückgegangen. Der Krankenstand der gesetzlich Versicherten bewegte sich im Jahr 2009 mit weiterhin 3,4 % auf einem der niedrigsten Niveaus seit Einführung der Lohnfortzahlung und die Zahl der Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, ist seit 1995 um gut 40 % zurückgegangen (gemessen am Rentenzugang wegen verminderter Erwerbsfähigkeit).

Auch deshalb beurteilen die meisten Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen außerordentlich positiv. In einer repräsentativen Umfrage der Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) aus dem Jahr 2007 geben 79 % der Männer bzw. 87 % der Frauen an, dass ihre Arbeit sie fit hält.

Allerdings haben Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auch Grenzen: Die Unternehmen können ihre Beschäftigten lediglich dabei unterstützen, die eigene Gesundheit zu stärken, z. B. mit gesundheitsgerechten Kantinenangeboten oder mit der Anleitung zu einem gesunden Lebensstil. Erzwingen können sie ein gesundheitsbewusstes Verhalten aber nicht. Letztlich bleibt jeder Einzelne für seine Gesundheit verantwortlich und gefordert, auf ungesunde Verhaltensweisen wie mangelnde Bewegung, falsche Ernährung, Genussmittelmisbrauch und eine unausgewogene Lebensweise in Bezug auf Entspannung und Erholung zu verzichten. Diese Verantwortung kann ihnen von Niemandem abgenommen werden.

Darüber hinaus müssen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen: Letztlich werden die Betriebe nur solche Angebote dauerhaft aufrechterhalten, durch die sich mit vertretbarem Aufwand tatsächlich ein verbesserter Gesundheitszustand der Belegschaft erreichen lässt. Nicht jedes Wellness-Angebot genügt diesem Anspruch. Bisher ist nur unzureichend untersucht worden, welche Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung, die Gesundheit der Beschäftig-



ten zu fördern, tatsächlich wirksam sind. Es sind weitere Kenntnisse erforderlich, um geeignete Angebote machen zu können.

Wesentlich für den Erfolg und die Akzeptanz von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist, dass sie freiwillig angeboten und von den Beteiligten vor Ort unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse des Betriebes entwickelt werden. Allein auf diesem Wege können die sehr unterschiedlichen betrieblichen Voraussetzungen und Möglichkeiten angemessen berücksichtigt werden.

Wichtig ist auch, dass die Betriebe bei ihrem Engagement nicht alleine gelassen werden. Erforderlich sind eine bessere Kooperation und Vernetzung der im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiven überbetrieblichen Akteure, die Erforschung der Wirksamkeit von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung einschließlich der Vermittlung dieser Erkenntnisse an die Betriebe sowie spezielle Angebote für kleine und mittlere Unternehmen. Zudem muss verhindert werden, dass die öffentliche Hand und die Sozialversicherungsträger das Engagement der Betriebe zum Anlass nehmen, ihre eigenen Aktivitäten im Bereich Prävention zu reduzieren. Insbesondere müssen auch diese Träger die Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung für ihre Gesundheit unterstützen. Schließlich müssen gesetzliche Fehlanreize gegen betriebliche Gesundheitsförderung genommen werden. Deshalb muss insbesondere Schluss damit gemacht werden, dass Lohnfortzahlungskosten für Kleinbetriebe durch das bestehende Umlageverfahren sozialisiert werden.

Im Einzelnen

1. Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung stark engagiert

Die Unternehmen bieten – einzeln oder kombiniert – unterschiedliche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung an, so z. B.:

- Rückenprogramme
- Aufklärungsaktionen zu den Themen Sucht, Rauchen, Ernährung und Bewegung
- Hebe-Trage-Krafttrainings
- Lauftreffs
- Entspannungskurse
- Herz-Kreislauf-Kurse
- Gesundheitstage und Gesundheitsworkshops
- Gesundheitsberichte
- Gesundheits-Check-ups
- Schutzipfungen
- ausgewogene Verpflegungsangebote der Kantine
- Führungskräfte-seminare zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.

Wie Untersuchungen der AOK zeigen, sind dabei Angebote der Firmenkantine zur gesunden Ernährung, das betriebliche Angebot an Rückenschulen und Programme zur Entspannung und zum Umgang mit Stress besonders beliebt. Werden diese Maßnahmen in einem Unternehmen angeboten, so werden sie im Falle der gesunden Ernährung von zwei Dritteln der Beschäftigten genutzt, und nahezu jeder Zweite nimmt an den Rückenschulen und Programmen zur Entspannung und zum Stressabbau teil. Die Inanspruchnahme nimmt dabei mit dem Alter der Beschäftigten zu, Frauen nehmen häufiger teil als ihre männlichen Kollegen. Die Wertschätzung der angebotenen Maßnahmen ist ebenfalls je nach Geschlecht unterschiedlich: Männer bevorzugen Maßnahmen wie Suchtprävention, Betriebssport, gesunde Ernährung in der betriebseigenen Kantine und das Vorhandensein eines Fitnessraums. Frauen hingegen legen vor allem besonderen Wert auf Rückenschulen und Unterstützung bei Stressabbau und psychischen Beanspruchungen.

Große Unternehmen, die z. B. einen werksärztlichen Dienst oder eine Großkantine haben, verfügen gegenüber kleinen und mittelständischen Unternehmen über mehr Möglichkeiten der betriebli-

chen Gesundheitsförderung. In kleineren Betrieben kann die Aufklärung über gesundheitsgerechtes Verhalten im Rahmen individueller Gespräche ein geeignetes Mittel sein. Vor allem sollten sich die Angebote am Bedarf des einzelnen Mitarbeiters ausrichten.

Um ihre Beschäftigten zur Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu motivieren, setzen einige Unternehmen bzw. überbetriebliche Akteure auch Anreizinstrumente wie Prämien, Wettbewerbe und Urkunden ein.

Von den 10,6 Mrd. €, die im Jahr 2008 für Prävention und Gesundheitsschutz insgesamt aufgewendet wurden, wurde mit 4,7 Mrd. € bzw. 44% der Hauptteil von den Betrieben aufgebracht. Auf die privaten Haushalte und den Staat entfielen 3,9 Mrd. € und 2 Mrd. € bzw. 36 und 19%. Dabei ist der von den Arbeitgebern aufgebrauchte Anteil im Vergleich zu 2000 um 46% und damit stärker als die Gesamtsumme (42%) gestiegen.

2. Unterstützung durch überbetriebliche Akteure

Neben den Unternehmen bieten auch überbetriebliche Akteure, wie die gesetzlichen Krankenkassen und gewerblichen Berufsgenossenschaften, den Versicherten und Betrieben sehr viele unterschiedliche Maßnahmen in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung an.

- Die Berufsgenossenschaften, die allein von den Unternehmen finanziert werden, haben den gesetzlichen Auftrag, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu sorgen. Dieser Verpflichtung kommen sie sowohl durch Beratung und Überwachung der Betriebe als auch durch Fortbildungsangebote für Versicherte und Arbeitgeber sowie mit Hilfe von Kampagnen nach. Die Themenschwerpunkte sind dabei abhängig von den Branchen, die der jeweiligen Berufsgenossenschaft zugeordnet sind. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft bietet beispielsweise Seminare zu den Themen „Gesundheit mit System“, „Gesundheitsbewusstes Verhalten fördern“ und „Suchtprävention“ an. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften haben im

Jahr 2009 rund 822 Mio. € für Prävention ausgegeben. Dabei umfasst diese Summe lediglich die so genannten Steuerungskosten der Prävention. Der volkswirtschaftliche Gesamtaufwand für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt um ein Vielfaches höher, da die eigentlichen Kosten für konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen in den Unternehmen entstehen.

- Die gemeinsam von Versicherten und Arbeitgebern finanzierten Krankenkassen haben im Jahr 2008 über 3400 Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Die inhaltliche Ausrichtung bezog sich dabei auf die Themenfelder Reduktion der körperlichen Belastung, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, Stressmanagement, gesundheitsgerechte Gemeinschaftsverpflegung sowie Genuss- und Suchtmittel.
- Branchenübergreifend haben die Unfallversicherungsträger sowie Bund und Länder unter Beteiligung aller relevanten Arbeitsschutzakteure ein abgestimmtes Konzept für eine „Ge-

meinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie“ erarbeitet, das im Jahr 2007 verabschiedet wurde. Als vorrangiges Ziel für die nächsten Jahre werden dort die Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Unfällen, die Verringerung von Muskel-Skelett-Belastungen und die Verringerung von Hauterkrankungen genannt.


- Auch das Bundesgesundheitsministerium führt in Eigenregie Gesundheitsinitiativen und -kampagnen (z. B. die Kampagne „Bewegung und Gesundheit“ und die Initiative „IN FORM“) durch. Diese werden vielfach von Krankenkassen und Betrieben aufgenommen und auf betrieblicher Ebene umgesetzt (z. B. „KMU IN FORM“ der AOK Rheinland/Hamburg, „Steps to Health“ der BASF AG) und ergänzen somit die betrieblichen Bemühungen. Netzwerke spielen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ebenfalls eine große Rolle, erlauben sie doch die unterschiedlichen Erfahrungs- und Wissensstände zu bündeln, Erfahrungen auszutauschen und vorhandene Ressourcen gegebenenfalls gemeinsam zu

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeits- und Gesundheitsschutz: Wichtige Handlungsfelder der Betriebe

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die freiwilligen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ergänzen sich.

- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dienen der Bekämpfung betrieblich bedingter Ursachen von Krankheiten und Unfällen. Sie setzen am Arbeitsplatz oder der beruflichen Tätigkeit an und zielen auf gegebenenfalls erforderliche Schutzmaßnahmen im Arbeitsumfeld durch Änderung der Verhältnisse am Arbeitsplatz und/oder des Verhaltens der Beschäftigten. Die Arbeitsschutzziele und ggf. konkrete Maßnahmen werden durch Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften den Unternehmen verpflichtend vorgegeben („Pflicht“).
- Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verfolgen einen personenbezogenen Ansatz. Sie sollen die Gesundheit der Beschäftigten, auch im privaten Bereich, fördern und beinhalten daher Strategien zur Bekämpfung krankheitsrelevanter privater Risikoverhaltensweisen. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung stellen eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber dar und unterliegen keinen Vorgaben von außen. Auch die Teilnahme der Beschäftigten an diesen Maßnahmen ist freiwillig („Kür“).

Daher unterscheiden sich auch die in den beiden Bereichen durchgeführten Maßnahmen: Während durch die betriebliche Gesundheitsförderung unspezifische Gesundheitspotenziale (Ressourcen) gestärkt und somit das soziale, psychische und physische Wohlbefinden verbessert werden (z. B. durch Entspannungskurse und Aufklärungsaktionen zu den Themen Sucht, Rauchen, Ernährung und Bewegung), widmet sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz der sicherheitstechnischen bzw. ergonomischen Gestaltung der Arbeitswelt, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeitgestaltung.



nutzen. Zudem können sie ein breiteres Bewusstsein für das Thema betriebliche Gesundheitsförderung bei Unternehmen, Beschäftigten und in der Öffentlichkeit schaffen. In den vergangenen Jahren hat sich eine Vielzahl an Netzwerken gebildet, die von den verschiedenen Akteuren der betrieblichen Gesundheitsförderung gemeinsam getragen werden. Das Deutsche Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) und das European Network for Workplace Health promotion (ENWHP) zählen hier zu den größten Netzwerken und ermöglichen einen deutschland- bzw. europaweiten Austausch – auch über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg. Spezielle Foren dieser Netzwerke, z. B. für Großunternehmen, KMU und den Öffentlichen Dienst, erlauben darüber hinaus einen gezielt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Unternehmen zugeschnittenen Erfahrungsaustausch.

3. Betriebliche Maßnahmen zeigen große Erfolge

Die umfassenden Maßnahmen der Unternehmen und der überbetrieblichen Akteure zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung haben maßgeblich zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Beschäftigten beigetragen.

- Der Krankenstand der gesetzlich Versicherten hat sich in den letzten 15 Jahren positiv entwickelt und bewegt sich im Jahr 2009 mit 3,4 % auf einem der niedrigsten Niveaus seit Einführung der Lohnfortzahlung im Jahr 1970 (5,9 %). Der Rückgang kann auf mehrere Gründe zurückgeführt werden: Eine bessere Gesundheitsversorgung, eine bessere Prävention in den Betrieben und der Wandel hin zu körperlich weniger belastenden Arbeitsplätzen.

Die Anstrengungen der Unternehmen schlagen sich ebenfalls positiv in der Entwicklung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nieder. Die Arbeitsunfälle sind in Deutschland in den letzten 15 Jahren noch einmal um 45 % gesunken. Auch die Quote der Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden ist im gleichen Zeitraum von 30 auf 16 gesunken und damit sogar um 46 % zurückgegangen. Ebenfalls rückläu-

fig entwickelte sich die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten (minus 31 %). Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei den Arbeitsunfällen und tödlichen Arbeitsunfällen unter dem EU-Durchschnitt.

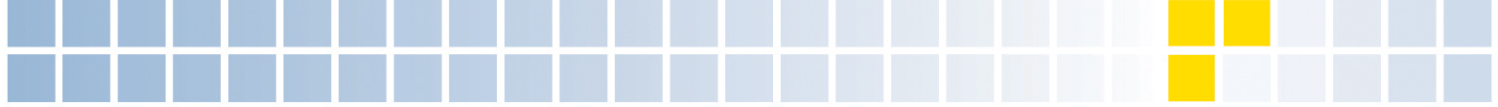
- Auch Dank der betrieblichen Maßnahmen müssen immer weniger Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden: So ist die Zahl der Versicherten, deren Leistungsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen eingeschränkt ist und die aufgrund dieser Einschränkungen eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit beziehen, in den letzten 15 Jahren um gut 40 % gesunken.

4. Arbeit trägt zur Gesundheit bei

Arbeit kann die Gesundheit fördern und ist eine wesentliche Quelle für Zufriedenheit. Arbeit dient dabei nicht nur als Einkommensquelle, sondern beeinflusst auch das Selbstwertgefühl, dient dem Streben nach Unabhängigkeit, nach Entfaltung der eigenen Persönlichkeit sowie dem Wunsch nach Anerkennung und Achtung und vermittelt darüber hinaus soziale Kontakte vielfältiger Art.

Nach einer repräsentativen Umfrage des Marktforschungsinstituts GfK aus dem Jahr 2009 bezeichnen 90 % der Erwerbstätigen das Betriebsklima an ihrem Arbeitsplatz als gut – und das trotz Wirtschaftskrise und Angst vor Arbeitsplatzabbau. Auch die Arbeitsbedingungen werden von den meisten Beschäftigten außerordentlich positiv beurteilt: Nach einer repräsentativen Umfrage der Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) aus dem Jahr 2007 geben 79 % der Männer bzw. 87 % der Frauen an, dass ihre Arbeit sie fit hält. Zahlreiche Untersuchungen (vgl. BKK Gesundheitsreport 2008, RKI Gesundheitsberichterstattung des Bundes Heft 13, Gender-Datenreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kundenkompass Stress) belegen, dass Nicht-Erwerbstätige (Arbeitslose und Nichterwerbspersonen) einen deutlich schlechteren Gesundheitszustand aufweisen als Berufstätige bzw. sich psychisch besonders stark belastet fühlen (z. B. Hausfrauen).

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung tragen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und des Gesundheitszustandes bei. Eine



repräsentative Befragung der AOK aus dem Jahr 2008 zeigt, dass jeder zweite Beschäftigte den Nutzen der durchgeführten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter als hoch bzw. sehr hoch einschätzt, wobei die Beschäftigten vor allem eine Verbesserung ihrer allgemeinen Gesundheit erwarten.

5. Betriebsindividuelle Regelungen entscheiden über den Erfolg

Welche Maßnahmen im Betrieb erfolgreich sind, muss individuell ermittelt werden. Ob punktuelle und/oder zeitlich befristete Einzelmaßnahmen zur Verhaltensprävention durchgeführt werden (betriebliche Gesundheitsförderung), eine Integration in die Betriebsroutine (betriebliches Gesundheitsmanagement) stattfindet oder eine betriebliche Gesundheitspolitik festgelegt wird, ist allein abhängig von den Gegebenheiten der einzelnen Betriebe und den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter. Alle diese Formen können auch sinnvoll nebeneinander bestehen. Die Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung ist ein Teil der betrieblichen Personalpolitik und sollte deshalb weder durch staatliche Bürokratie noch durch überbetriebliche Zertifizierungen eingeengt werden.

Auch tarifvertragliche Regelungen können Voraussetzungen und Bedingungen der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht in der Weise erfassen, die notwendig ist, um die konkreten betrieblichen Verhältnisse und Erfordernisse im Bereich der Gesundheitsförderung umzusetzen und sinnvolle Maßnahmen und Lösungen zu gewährleisten. Individuelle Regelungen, die sich an den jeweiligen Gegebenheiten des Betriebes orientieren, können sie nicht bieten.

Es ist nicht der richtige Weg, den Betrieben ein allgemeines Gesundheitsmanagement oder konkrete Anforderungen an eine betriebliche Gesundheitsförderung tarifvertraglich vorgeben zu wollen. Dies wird dem Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung – betriebsspezifische Handlungsfelder zu erschließen und dadurch Gesundheitsressourcen im Unternehmen aufzubauen – nicht gerecht. Im Gegensatz zum gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, der von konkreten Handlungspflichten z. B. des Arbeitgebers geprägt ist und deshalb differenzierte Rege-

lungen erfordert, ist die betriebliche Gesundheitsförderung von den Betrieben weitestgehend frei gestaltbar, weil sie in erster Linie die Gesundheit des Einzelnen und individuelle Verhaltensweisen und Risiken im Blick hat.

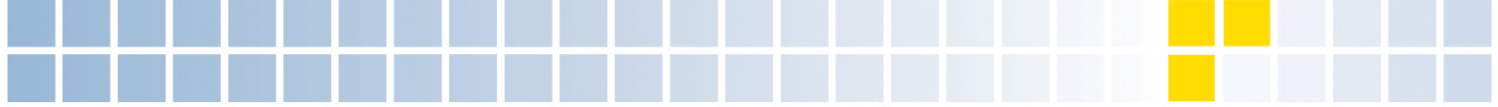
Gesundheitsförderung muss für den Betrieb freiwillig bleiben, denn dieser kann am besten entscheiden, welche Maßnahmen sinnvoll und vor allem auch welche Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten effektiv sind. Gestaltungsspielräume und Flexibilität auf betrieblicher Ebene müssen gewahrt bleiben. Alles andere läuft auf ein tarifvertragliches Obligatorium hinaus, das Begehrlichkeiten des Gesetzgebers weckt und die Bereitschaft zu externen Anreizen schwächt.

Ein allgemein gültiges Konzept zur Prävention für alle Unternehmen kann es nicht geben. Für den Erfolg von betrieblichen Präventionsmaßnahmen ist vielmehr entscheidend, dass die Beteiligten vor Ort Lösungen in einem partnerschaftlichen Dialog – ggf. unter Einbeziehung externer Stellen – entwickeln. Zu den internen Akteuren können zählen: Mitarbeiter, Arbeitgeber, Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte, Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte. Auf diesem Weg können die sehr unterschiedlichen betrieblichen Voraussetzungen und Möglichkeiten für Prävention und Gesundheitsförderung sowie die Bedürfnisse der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden.

Die Voraussetzungen und Bedürfnisse variieren stark nach Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit. Ein kleiner Betrieb kann seinen Arbeitnehmern nicht die Leistungen im Bereich der Prävention und der Gesundheitsförderung bieten, wie dies vielleicht größeren Unternehmen möglich ist. Die erforderliche Differenzierung kann durch tarifvertraglich vorgegebene Einheitsregelungen nicht erreicht werden. Die erheblichen Kosten umfangreicher Gesundheitskonzepte und die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Betriebe dürfen nicht außer Acht gelassen werden.

6. Grenzen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Bei allen Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung muss berücksichtigt werden, dass der



Arbeitgeber allenfalls in dem begrenzten Rahmen der beruflichen Tätigkeit seiner Beschäftigten Verantwortung für ihre Gesundheit trägt. Arbeitnehmer verbringen jedoch nur einen geringen Anteil ihrer Zeit an ihrem Arbeitsplatz. Die weit überwiegende Zeit betrifft die Privatsphäre der Beschäftigten, was auch der betrieblichen Gesundheitsförderung Grenzen setzt.

Bei der Gesunderhaltung kommt es deshalb in erster Linie auf die Eigenverantwortung und die Bereitschaft des Einzelnen zur Mitwirkung an. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich nicht einseitig „verordnen“. Der Arbeitgeber kann dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen. Damit die betrieblichen Maßnahmen nicht ins Leere laufen, ist es unerlässlich, dass auch der Einzelne seine Verantwortung für die Erhaltung seiner Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erkennt und diese wahrnimmt. Jeder kann durch sein eigenes gesundheitsbewusstes Verhalten wesentlich dazu beitragen, Krankheiten und Gesundheitsschäden zu vermeiden. Viele Erkrankungen haben ihren Ursprung im privaten Lebensbereich und können zumindest nicht allein durch betriebliches Handeln in ihrem Ausmaß gemildert oder gar verhindert werden. Rückenleiden z. B. sind Volkskrankheiten, die auf ein vielschichtiges Ursachenspektrum zurückgehen. Eine Trennung von arbeitsbedingten und aus der Person oder dem Verhalten außerhalb der Arbeitswelt hervorgerufenen Erkrankungen ist kaum möglich. Dies gilt gerade auch für psychische Erkrankungen.

Angesichts des hohen Anteils individuell verhaltensbedingter Gesundheitskosten an den Gesamtausgaben der Krankenkassen ist es dringend erforderlich, die Eigenverantwortung der Versicherten zu stärken. Charakteristika ungesunder Verhaltensweisen sind z. B. eine unausgewogene Ernährung, zu wenig Bewegung und übermäßiger Suchtmittelkonsum (Zigaretten, Alkohol, Drogen, Medikamente) sowie eine unverhältnismäßig fordernde private Lebensweise. Folgen können Krankheitsbilder wie Herzinfarkt und Schlaganfall, Stoffwechselerkrankungen (z. B. Diabetes), Krebserkrankungen sowie psychische Erkrankungen sein. So sind nach letzten Angaben des Robert Koch-Instituts und des Statistischen Bundesamtes 5,5 % aller Krankheits-

kosten starkem Übergewicht (Adipositas) zuzuschreiben, weitere 8 % sind alkoholassoziiert.


Der betrieblichen Gesundheitsförderung sind darüber hinaus durch betriebliche Erfordernisse Grenzen gesetzt. So können z. B. Nacht- und Schichtarbeit oder Arbeit auf Abruf als belastend empfunden werden, dies lässt sich aber in vielen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben – u. a. auch in Krankenhäusern und der Gastronomie – nicht vermeiden. Hier sind die persönlichen Gestaltungsmöglichkeiten, z. B. der Arbeitszeit und des Arbeitsinhaltes, gering und die betriebliche Gesundheitsförderung kann nur sehr begrenzt, nämlich über die Stärkung von Mitarbeiterressourcen (Erfahrung, Fitness, Resilienz) als Puffer gegen die möglicherweise empfundenen Belastungen Einfluss nehmen.

Ebenfalls an Grenzen stoßen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung immer dann, wenn sie betriebswirtschaftlichen Anforderungen nicht standhalten und die Kosten den Nutzen übersteigen. Effektivitäts- und Effizienzkriterien können auch bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht außer Acht gelassen werden. Kosten und Nutzen der Maßnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen. Zudem muss auch hier die Eigenverantwortung des Einzelnen in Ansatz gebracht werden. Dass es nicht allein Aufgabe des Arbeitgebers sein kann, für die Gesunderhaltung seiner Arbeitnehmer Sorge zu tragen, muss bei der Finanzierung gesundheitsfördernder Maßnahmen mit berücksichtigt werden.

7. Rahmenbedingungen für betriebliche Gesundheitsförderung verbessern

Der weitere Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung kann insbesondere durch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erreicht werden, z. B. durch

- die bessere Kooperation und Vernetzung der im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiven überbetrieblichen Akteure und Institutionen,
- die Entwicklung von Ansätzen zur Messbarkeit der Qualität von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Erforschung ih-



rer Wirksamkeit (einschließlich der Vermittlung dieser Erkenntnisse an die Betriebe),

- die Schaffung spezieller Angebote für kleine und mittlere Unternehmen,
- den Ausbau und die Stärkung externer Anreize.

Die Politik hat die Wichtigkeit externer Anreize erkannt und bereits erste entsprechende Schritte unternommen: Zu begrüßen ist insbesondere, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung aufgrund des Jahressteuergesetzes 2009 grundsätzlich nicht mehr zu einem steuerlichen Zufluss bei den Arbeitnehmern führen. Die Praxis hat hinreichend gezeigt, dass Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bei den Beschäftigten oftmals auf Ablehnung stoßen bzw. scheitern, wenn sie mit einer steuerlichen Belastung verbunden sind. Steuerfrei sind externe Kurse ebenso wie betriebliche Angebote, die bestimmte Anforderungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit erfüllen (Leitfaden Prävention – Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. August 2010).

Zur Weiterentwicklung von externen Anreizen gehört jedoch auch, dass bestehende Fehlanreize, die dazu führen, dass die Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung unterbleibt, beseitigt werden. Einen solchen Fehlanreiz stellt das Umlageverfahren U1 (Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung) dar. Durch dieses Umlageverfahren erhalten Kleinunternehmen Aufwendungen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erstattet. Einbezogen sind Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten. Die über das U1-Verfahren hergestellte kollektive Finanzierung von Entgeltfortzahlungskosten setzt negative Anreize zur Fehlzeitenreduzierung und damit für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention. Für die erfassten Kleinbetriebe lohnt es weniger, durch verstärkte gesundheitliche Vorsorge den eigenen Krankenstand zu reduzieren, weil sie aufgrund des U1-Verfahrens ohnehin vom überwiegenden Teil der Entgeltfortzahlungskosten befreit werden.

Darüber hinaus muss auch verhindert werden, dass die öffentliche Hand und die Sozialversicherungsträger das Engagement der Betriebe zum Anlass nehmen, ihre eigenen Aktivitäten im Bereich Prävention zu reduzieren. So zeigt die Gesundheitsausgabenrechnung des Statistischen Bundesamtes, dass die öffentliche Hand bereits seit Jahren ihren Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung reduziert: Ihr Anteil an den Gesamtausgaben ist zwischen den Jahren 2000 und 2008 von 25 % auf 19 % gesunken. Gerade Prävention zählt aber zu den gesamtgesellschaftlichen Aufgaben, zu deren Finanzierung daher auch alle beitragen müssen.