

**Positionspapier**  
**Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt**  
**Arbeitsgruppe 2 „Betriebliche Gesundheitsförderung“**  
**(Stand: AG 2-Sitzung 29.09.09)**

**Ausgangslage**

Sich verändernde Rahmenbedingungen – geprägt durch Globalisierung, weltweite Wirtschaftskrise, Strukturwandel in Wirtschaft und Verwaltungen, demografische Entwicklung und gewandeltes Krankheitspanorama – stellen große Herausforderungen dar für den Wirtschaftsstandort Deutschland sowie die Menschen, die hier leben und arbeiten. Sie erfordern eine Aufwertung und Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitspolitik auf allen Ebenen. Betriebliche Gesundheitsförderung leistet einen wichtigen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern in Unternehmen und damit für die Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen selbst. Dabei umfasst betriebliche Gesundheitsförderung nach der Luxemburger Deklaration der Europäischen Union alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die Vision der betrieblichen Gesundheitspolitik ist "gesunde Arbeit in gesunden Organisationen".

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es viele Akteure, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die betriebliche Gesundheitsförderung zu unterstützen. Die Arbeitsgruppe 2 (AG 2) „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) ist ein Zusammenschluss der wichtigsten Akteure aus dem Bereich der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung. Sie arbeitet zusammen mit der *Initiative Neue Qualität der Arbeit* (INQA), der *Bundesvereinigung für Prävention und Gesundheitsförderung* und ist Beirat für das *Deutsche Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung* (DNBGF).

Die AG 2 wird mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geleitet. Mitglieder sind neben dem BMAS und dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG), die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV), die Spitzenverbände der

Unfallversicherungsträger, die Arbeitsschutzbehörden des Bundes und der Länder, die Verbände der Sozialpartner, die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Verbände der Betriebs- und Werksärzte und der Sicherheitsingenieure sowie ausgewählte Fachverbände z. B. aus der Weiterbildung und Stiftungen.

## **Selbstverständnis der AG 2**

Ziel der AG 2 ist die nachhaltige Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die AG 2:

- versteht sich als die deutsche Plattform zum Informationsaustausch und zur Förderung der Umsetzung gesundheitsfördernder Aktivitäten im Betrieb,
- fördert den Erfahrungsaustausch und die Kooperation der Akteure bei ihren Aktivitäten in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung,
- arbeitet an der Weiterentwicklung und Verbreitung einer zukunftsfähigen betrieblichen Gesundheitspolitik mit,
- orientiert sich an den Zielen der Deutschen Arbeitsschutzstrategie, an den Zielen von Prävention und Gesundheitsförderung der Gesetzlichen Krankenkassen sowie an europäischen und internationalen Empfehlungen zu Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt wie z. B. dem Europäischen Pakt für psychische Gesundheit und Wohlbefinden,
- koordiniert die unterschiedlichen Zielvorstellungen der Akteure im Bereich der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung durch die Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die alle Akteure in diesem Feld einschließen möchte,
- bietet der Politik, den Fachbehörden, Sozialversicherungsträgern, Sozialpartnern und deren Organisationen sowie den Unternehmen Orientierung und Grundlagenmaterial zur qualitätsgestützten, zielgerichteten und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung.

## **Rahmenbedingungen**

In der neuen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012 betont die Europäische Kommission die herausragende Rolle von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen und Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme, indem Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit aller Menschen gefördert und vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt vorgebeugt wird. Deshalb fordert sie eine Steigerung der Investitionen in Gesundheit, Maßnahmen zur Förderung der Rehabilitation und Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, Bewältigung des sozialen und demografischen Wandels sowie spezielle Initiativen zur Prävention psychischer Probleme und zur Förderung der psychischen Gesundheit.

Der Bund, die Bundesländer und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben auf der Grundlage internationaler und europäischer Vorgaben eine gemeinsame, bundesweit geltende Arbeitsschutzstrategie vereinbart, die im November 2007 von der 84. Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) beschlossen wurde. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat das zentrale Ziel, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch einen effizient und systematisch wahrgenommenen Arbeitsschutz - ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung - zu erhalten, zu verbessern und zu fördern. Dafür soll insbesondere das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein bei Arbeitgebern und Beschäftigten gestärkt werden.

Die GDA umfasst die Entwicklung gemeinsamer Arbeitsschutzziele, die Festlegung vorrangiger Handlungsfelder und Eckpunkte für Arbeitsprogramme sowie deren Ausführung nach einheitlichen Grundsätzen. Alle Aktivitäten und Ergebnisse der GDA werden mittels geeigneter Kennziffern evaluiert. Gleichzeitig zielt die GDA auf die Festlegung eines abgestimmten Vorgehens der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger bei der Beratung und Überwachung der Betriebe sowie auf die Herstellung eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften und Regelwerks.

Nach § 20a SGB V hat die GKV den Auftrag Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen. Die GKV hat in einem Leitfaden unter Einbeziehung unabhängigen Sachverständigen verbindliche Handlungsfelder und Qualitätskriterien definiert. Sie arbeitet in der betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) zusammen und hat für ihre eigenen Aktivitäten gemeinsame Ziele entwickelt. Diese sind im betrieblichen Setting auf die "Reduktion psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen" sowie "die Ausschöpfung salutogener Potenziale der Arbeitswelt" gerichtet und sollen die Bewältigung aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen unterstützen.

Die Umsetzung einer vorausschauenden, alters- und geschlechtssensiblen betrieblichen Gesundheitspolitik liegt in der Verantwortung der Betriebe. Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungsorganisationen sollten zukünftig selbst mehr in das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter investieren: zuallererst aus sozialer Verantwortung gegenüber den Beschäftigten, aber auch wegen der dadurch zu erzielenden höheren Wettbewerbsfähigkeit, d. h. aus eigenem wirtschaftlichen Interesse sowie zur Entlastung der sozialen Sicherungssysteme, was den Unternehmen selbst wiederum in Form niedrigerer Lohnnebenkosten zugute kommt. Gesundheitsförderung und Prävention müssen als Führungsaufgabe wahrgenommen und fester Bestandteil unternehmerischen Handelns im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements werden. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten der Beschäftigten zum Ziel haben (Quelle: Badura, 2002).

Umsetzen lässt sich eine wirksame betriebliche Gesundheitspolitik durch die konsequente Verfolgung gesetzlicher Zielvorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, durch Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung, durch die Etablierung eines in die Routinen integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements und durch die Schaffung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur.

Die Beschäftigten sollten bei der Planung und Umsetzung aller Aktivitäten aktiv beteiligt werden. Sie sollten darüber hinaus befähigt werden, durch eine gesund-

heitsbewusste Arbeits- und Lebensweise die eigene Gesundheit zu fördern und zu erhalten. Der beste Garant für den Erfolg von betrieblicher Gesundheitsförderung ist, Gesundheit als Gemeinschaftsaufgabe zu etablieren, für die sich Geschäftsführung und Beschäftigte gleichermaßen verantwortlich fühlen.

Die AG 2 baut in ihren Zielen, Arbeitsschwerpunkten und Aktivitäten darauf auf, einer aktiven, modernen und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitspolitik zum Durchbruch zu verhelfen.

## **Herausforderungen**

Arbeit zu haben, ist ein gesundheitsförderliches Potential. Die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst; sowohl individuelle Faktoren (Geschlecht, Alter, Ausbildung, Lebensstil), soziale Faktoren (Work-Life-Balance, soziale Unterstützungssysteme, Beschäftigungsform, Erwerbsstatus, Lebensphasen), betriebliche Bedingungen (Arbeitsbedingungen, Vorsorgesystem- und -qualität), sozialpolitische Rahmenbedingungen u.v.m., haben Einfluss auf die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Darüber hinaus sind Erhalt und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit eng verzahnt mit Maßnahmen und Aktivitäten der öffentlichen Gesundheit, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, der Renten- und Gesundheitspolitik, der Bildungspolitik und mit der Sozialpolitik im Allgemeinen. Die jeweiligen eingesetzten Strategien und Ansätze sind oft unterschiedlich und die Erträge in den verschiedenen Politikbereichen wie auch notwendige Verknüpfungen, Anbindungen und Synergien, werden oftmals nicht ersichtlich und nicht genutzt.

Strategien der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen den unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen einzelner Branchen, Berufs-, Bildungs- und Altersgruppen, Rechnung tragen, genderspezifisch und auf die Betriebsgröße abgestimmt sein. Betriebliches Gesundheitsmanagement bietet Chancen zur Analyse von Stärken und Schwächen der Organisation, zur Optimierung von Abläufen und Verhalten sowie zur Aktivierung und Beteiligung von Führungskräften und Beschäftigten.

Ein qualitativ hochwertiges betriebliches Gesundheitsmanagement - nach dem Verständnis der AG 2 - definiert Gesundheit inhaltlich sehr breit. Es stellt hohe Anforderungen an die Art und Weise wie das Thema Gesundheit in einer Organisation behandelt wird und welche Prinzipien umgesetzt werden. Erfolgskriterien sind:

- zielorientiertes Vorgehen mit konsequenter Orientierung an Effektivität und Effizienz,
- Integration von Gesundheit in den Betriebsalltag durch Berücksichtigung von Gesundheit bei Strategie und Planung,
- langfristige auf Nachhaltigkeit orientierte Ansätze, statt kurzfristige Programme
- Aktive Beteiligung der internen Akteure,
- Ressourcenstärkung der Beschäftigten,
- Umsetzung und Vernetzung geeigneter Strukturen und Prozess (z. B. durch Verankerung der BGF in Personal- und Organisationsentwicklung).

Der Erhalt der Gesundheit und damit der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch eine zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik stellt angesichts der Vielfalt betrieblicher Strukturen und Verhältnisse eine Herausforderung dar, die nur langfristig gelöst werden kann. Dazu beizutragen ist Aufgabe der AG 2.

### **Aufgaben der Arbeitsgruppe**

In ihren Funktionen übernimmt die Arbeitsgruppe insbesondere folgende Aufgaben:

- Entwicklung von Empfehlungen für nationale Ziele im Bereich der betrieblichen Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung,
- Entwicklung innovativer Ansätze für ein gesundes Arbeiten bis zum Rentenalter,

- Formulierung vordringlicher Aufgabenfelder für betriebliche Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung,
- Impulsgeber und Berater insbesondere für INQA, Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen sowie das DNBGF,
- Förderung der Umsetzung und Verbreitung von Beispielen guter Praxis im Bereich betrieblicher Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung,
- Förderung der Wirksamkeit und Qualitätssicherung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung,
- Förderung des Erfahrungsaustausches und der Kooperation der überbetrieblichen Akteure.

### **Arbeitsschwerpunkte 2010 bis 2011 der AG 2**

Zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit setzt sich die AG 2 zur Umsetzung der o. g. Ziele die folgenden Schwerpunkte:

#### **1. Entwicklung und Verbreitung von Konzepten für eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur**

Federführung: Kowalski, Heinz; Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln

- Entwicklung eines Methodeninventars zur Selbstbewertung von Unternehmen und Verwaltungen,
- Darstellung von Methoden und Instrumenten zum Erreichen einer betrieblichen Gesundheitskultur,
- Darstellung und Förderung von Beispielen guter Praxis,
- Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Personalentwickler,

- Gesundheitsförderung in wirtschaftlichen Krisenzeiten,
- Prinzipien der Nachhaltigkeit betrieblicher Gesundheitspolitik.

## **2. Förderung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit**

Federführung: Dr. Breucker, Georg; BKK Bundesverband, Essen

- Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen,
- Förderung von Konzepten zur Stärkung der sozialen Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten insbesondere der betrieblichen Führungsebene zur Unterstützung von fairen Kommunikationsprozessen
- Sensibilisierung für die Verbesserung der Akzeptanz der psychischen/ emotionalen Gesundheit,
- Sichtbar machen von psychischen Fehlbelastungen und ihrer Folgen,
- Verbreitung von Informationen zur Vermeidung psychischer Fehlbelastungen und zur Früherkennung möglicher psychischer Krankheiten,

## **3. Förderung einer altersgerechten Gestaltung der Arbeit**

Federführung: Wolters, Jürgen; BKK Bundesverband, Essen

- Analyse von Ansätzen, Methoden und Instrumenten zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels,
- Förderung des Erfahrungsaustausches und der Kooperation betrieblicher Akteure,
- Verbreitung von Informationen zur Sensibilisierung für eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit.



#### **4. Förderung der Umsetzung der BGF in KMU**

Federführung: Pelster, Klaus; Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln

- Unterstützung von Netzwerken.

#### **5. Stärkung der Prävention und Gesundheitsförderung für Risikogruppen (z. B. Baugewerbe, Pflegeberufe, Lehrerinnen und Lehrer, Ver- und Entsorgung)**

Federführung: Dr. Gerecke, Uwe; VDBW und Pelster, Klaus; Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Köln

- Analyse struktureller Hemmnisse und Empfehlungen zu ihrer Überwindung in der Praxis,
- Ressourcenstärkung in Risikogruppen.

#### **6. Optimierung der Schnittstellen zwischen Prävention-Kuration-Rehabilitation und Gesundheitsförderung**

Federführung: Ritter, Jürgen; DRV Bund

#### **7. Verbesserung der europäischen Zusammenarbeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung**

Federführung: Dr. Kuhn, Karl; BAuA und Lexa, Susanne; BDA

- Wirksamkeitsmessungen und Qualitätssicherungsmaßnahmen,
- Identifizierung bewährter Praktiken.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe wirken mit ihren Institutionen aktiv an der Umsetzung der Ziele der BGF in Deutschland mit: durch die Beteiligung an gemeinsamen Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Information der AG 2 über Trends, aktuelle Projekte und Vorhaben sowie die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Ziele, Strategien und Aktivitäten.

Alle zwei Jahre wird der Stand der Arbeiten diskutiert und dokumentiert.