
Was sind die zentralen Bestandteile von Gesundheitsförderung?

2

Den entscheidenden Part in einem Gesamtkonzept stellt der Betrieb selbst dar. Dieser muss sich mit den Möglichkeiten auseinandersetzen, die durch die Gesetzgebung gegeben sind oder sich in dieser Hinsicht kompetent beraten lassen, um auf alle Eventualitäten zwischen Gesundheit (Arbeitsfähigkeit) und Krankheit (Fehlzeiten) reagieren zu können.

Die beschriebene Modellsicht (siehe Punkt 2.) ist nun für alle Sozialversicherungsträger und Institutionen identisch und bindend. Das bedeutet, dass von den Verpflichtungen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, der in der Verantwortung der Berufsgenossenschaften steht, den Präventionsleistungen und den Leistungen im Krankheitsfall durch die Kranken- bzw. Rentenversicherungen bis hin zu den Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit und der Integrationsämter sehr viele Möglichkeiten zur Verfügung stehen und in allen Bereichen kompetente Ansprechpartner kontaktiert werden können.

Damit verbunden sind sehr viele Vorteile und Nutzen für den Betrieb, die in der Summe noch nicht vollständig erkannt wurden, aber auch Pflichten, denn von Seiten der Politik sind diese Veränderungen vorangetrieben worden, um Arbeitsfähigkeit zu erhalten und ggf. auch möglichst schnell wieder herzustellen Abb. 2.1.



Abb.2.1 Träger der betrieblichen Gesundheitsarbeit. (Gronwald 2013)

2.1 Die (Gesundheits-)Verpflichtungen eines Betriebes

Somit steht aber auch fest, dass die betriebliche Gesundheitsarbeit keine Wahlleistungen darstellt, sondern vielmehr eine ganz konkrete Verpflichtung ist, die der Betriebsinhaber zu verantworten hat. Im Folgenden sollen die wesentlichen Eckpunkte dieser Verpflichtung dargestellt und vor allem die Vorteile herausgearbeitet werden.

Im Wesentlichen sind es zwei Verordnungen, die zur Definition der betrieblichen Gesundheitsarbeit beitragen und die auf der operationalen Seite auch die Inhalte einer betrieblichen Gesundheitsförderung festlegen können. Mit diesen beiden Ansätze werden auch – um nochmals auf die Modellsicht (siehe Punkt 2.) Bezug zu nehmen – zwei unterschiedliche Zielsetzungen abgedeckt.

- **Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**, vor allem aber das Instrument der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zielt auf die Beurteilung und die Beachtung der externen Ressourcen ab. In den Beschreibungen der Kostenträger findet man oftmals den Begriff des Settings oder der Verhältnisse an. Somit kann auch von einer **Verhältnisprävention** gesprochen werden.
- **Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** nach § 84 Abs. 2 SGB IX (Rentenversicherung) setzt auf der individuellen Ebene, also beim Mitarbeiter an. Jeder Mitarbeiter hat nach einer Krankheit das Recht auf eine organisierte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. In vielen Fällen wird das BEM-Verfahren erst nach einer Fehlzeit von 6 Wochen eingeleitet. Aber eigentlich fordert der § 84 Abs. 2 auch ein Frühwarnsystem auf der individuellen Ebene. Sodass zusammen mit den individuellen Ansätzen zur Gesundheitsförderung der Krankenkassen ein wirksames Instrument zur individuellen Prävention gegeben ist. In diesem Zusammenhang findet man auch den Begriff **Verhaltensprävention** Abb. 2.2.



Abb. 2.2 Rechtliche Grundlagen für betriebliche Gesundheitsarbeit. (Gronwald 2013)

2.1.1 Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung

Der gesetzliche Arbeitsschutz wurde im Jahr 1974 durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) gesetzlich geregelt, in der Folge wurde auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) entwickelt. Beide Ansätze haben das gemeinsame Ziel, Schädigungen durch die Arbeit zu verhindern. Bis zur Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes im September 2013 standen vor allem die Verhütung von Arbeitsunfällen, also der Schutz vor physisch-biologisch-chemischen Gefahren im Vordergrund, nach der Modellsicht (siehe Punkt 2.3) ging es um die Befriedigung physiologischer Bedürfnisse.

Mit der extremen Zunahme der psychischen Erkrankungen wurde in der Novellierung des Gesetzes der Schutz vor psychischen Belastungen zusätzlich aufgenommen, dieser tritt auch zunehmend in den Fokus. Um auch hier in der Modellsicht zu bleiben, fordert eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die Beurteilung, ob die Bedürfnisse der Mitarbeiter durch und in der Arbeit ausreichend Beachtung finden (siehe Punkt 2.3).

Anmerkung

Leider hat man es bei der Gesetzesnovellierung und der damit für jeden Betrieb zur Pflicht gewordenen Beurteilung von psychischen Gefährdungen durch die Arbeit versäumt, eine Nomenklatur zu wählen, die den wirklichen Zweck und Hintergrund einladender beschreibt. Wie bereits in Punkt 2.4 dargelegt, geht es um eine Balancierung von Anforderungen und Ressourcen, die in der Verantwortung aber auch in der Gestaltungsmöglichkeit des Betriebes liegt. Durch die „Verordnung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung“ wird wieder sehr stark die Abhängigkeit von Spezialisten, hier vor allem von Psychologen suggeriert und die große Möglichkeit zu einem eigenverantwortlichen Gestalten eingeschränkt.

Sieht man sich die Regelungsgegenstände (Ansatzpunkte) genauer an, die durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschrieben werden sollen, so findet man wieder den Bezug zur Bedürfnistheorie.

Bereits im Jahr 2012 hat die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) eine Checkliste zu den Inhalten und Merkmalsbereichen der Gefährdungsbeurteilung, wie sie in Tab. 2.1 jetzt gefordert werden, veröffentlicht¹ (Tab. 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 und 2.6).

Tab. 2.1 Regelungsgegenstände der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (www.gda-portal.de Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Aufruf am 03.02.2015)
Regelungsgegenstände (Ansatzpunkte) der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Arbeitsumgebung	Arbeitsorganisation	Arbeitsaufgabe	Soziale Beziehungen
-----------------	---------------------	----------------	---------------------

Tab. 2.2 Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Ausprägung (Gefährdung)
Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält Nur vorbereitende oder Nur ausführende oder Nur kontrollierende Handlungen
Handlungsspiel- raum	Der/Die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf Arbeitsinhalt Arbeitspensum Arbeitsmethoden/-verfahren Reihenfolge der Tätigkeiten
Variabilität	Einseitige Anforderungen Wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel Häufig Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten
Information/ Informationsan- gebot	Zu umfangreich (Reizüberflutung) Zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) Ungünstig dargeboten Lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)
Qualifikation	Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über/Unterforderung) Unzureichende Einweisung/Einarbeitung in die Tätigkeit
Emotionale Inanspruchnahme	Durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z. B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen und Tod) Durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. auf Kunden, Patienten, Schüler) Durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z. B. Kunden, Patienten)

¹ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2012). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Nationale Arbeitsschutzkonferenz, Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. www.gda-portal.de.

Tab. 2.3 Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation

Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	Mögliche kritische Ausprägung (Gefährdung)
Arbeitszeit	Wechselnde oder lange Arbeitszeit
	Ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit
	Umfangreiche Überstunden
	Unzureichendes Pausenregime
	Arbeit auf Abruf
Arbeitsablauf	Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität
	Häufige Störungen/Unterbrechungen
	Hohe Taktbildung
Kommunikation/Kooperation	Isolierter Einzelarbeitsplatz
	Keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen
	Keine klar definierten Verantwortungsbereiche

Tab. 2.4 Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen

Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	Mögliche kritische Ausprägung (Gefährdung)
Kollegen	Zu geringe/ zu hohe Zahl sozialer Kontakte
	Häufige Streitigkeiten und Konflikte
	Art der Konflikte: soziale Drucksituationen
	Fehlende soziale Unterstützung
Vorgesetzte	Keine Qualifizierung der Führungskräfte
	Fehlendes Feed-back, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen
	Fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall

Tab. 2.5 Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung

Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	Mögliche kritische Ausprägung (Gefährdung)
Physikalische und chemische Faktoren	Lärm
	Beleuchtung
	Gefährstoffe
	Hitze/Kälte
Physische Faktoren	Ungünstige ergonomische Gestaltung
	Schwere körperliche Arbeit
Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge
	Unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
Arbeitsmittel	Fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel
	Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen
	Unzureichende Softwaregestaltung

Tab. 2.6 Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen

Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen	Mögliche kritische Ausprägung (Gefährdung)
Die Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle	Räumliche Mobilität
	Atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe
	Zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben

2.1.2 Betriebliche Eingliederung und individuelle Gesundheitsförderung

Die Verpflichtung zur betrieblichen Eingliederung nach § 84 Abs. 2 SGB IX steht stellvertretend für die individuelle Gesundheitsförderung.

In der Gestaltung des Prozesses ist der Unternehmer oder Betriebsinhaber frei. Deshalb sollte diese Verpflichtung im Rahmen einer betrieblichen Gesundheitsförderung mit allen Möglichkeiten der Sozialgesetzbücher ausgefüllt werden. Das bedeutet, dass Leistungen zur Prävention, Therapie und Rehabilitation zur Unterstützung der gesundheitlichen Arbeit im Betrieb genutzt werden können. In allen genannten Bereichen existieren geförderte Maßnahmen und Interventionen, auf die ein Betrieb zurückgreifen kann. Empfehlenswert in diesem Zusammenhang ist die feste Zusammenarbeit mit einem (Betriebs-) Arzt, der bei der Koordination und dem Einsatz der Maßnahmen laufende Unterstützung und Beratung bieten kann.

Anmerkung

Durch diese Gesetzesvorgaben kann eine optimale betriebliche Gesundheitsarbeit verankert werden, die nicht nur die Pflichten des Betriebes abdeckt, sondern vor allem die Möglichkeiten und Förderungen durch die Sozialversicherungsträger mit einbezieht Abb. 2.3.

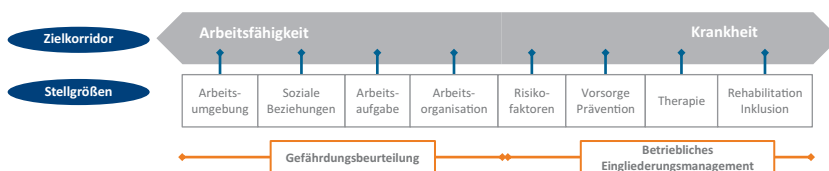


Abb. 2.3 Logische Verknüpfung der gesetzlichen Vorgaben. (Gronwald 2013)

Fazit und Tipps

Die betriebliche Gesundheitsarbeit kann und sollte vollständig auf gesetzlichen Grundlagen aufgebaut werden. Das bedeutet, dass für alle notwendigen Bereiche Hilfe und Unterstützung von den Sozialversicherungsträgern in Anspruch genommen werden kann.

Wichtig ist dabei vor allem, dass individuelle Lösungen für den Betrieb oder das Unternehmen gefunden werden. Daher muss der Einstieg in die betriebliche Gesundheitsförderung immer eine Ist-Analyse oder Bestandsaufnahme sein, wie sie auch das Arbeitsschutzgesetz in Form der Gefährdungsbeurteilung fordert.

Diese Tatsache trägt dazu bei, dass Gesundheitsförderung im Betrieb keine Kannleistung mehr darstellt, die meist bei wirtschaftlichen Engpässen wegfallen muss, vielmehr wird sie durch die logische gesetzliche Verankerung zu einem festen Bestandteil der betrieblichen Organisationsstruktur.



<http://www.springer.com/978-3-658-11742-9>

Gesundheitsförderung für kleine Unternehmen
Fakten und Praxistipps aus der Lebensstilforschung
Melchart, D.; Gronwald, S.
2016, X, 59 S. 19 Abb. in Farbe., Softcover
ISBN: 978-3-658-11742-9