

Strukturen und Akteure der betrieblichen Gesundheitsförderung aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht

Christof Wiesner, Dipl.-Psychologe, MPH
Beitrag zum Treffen am 11.11.2000

Gliederung

1	Strukturen der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt	1
2	Akteure auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene	2
2.1	Organisation des Arbeitsschutzes.....	2
2.2	Akteure der betrieblichen Gesundheitsförderung (Überblick)	2
3	Gesundheitspsychologen in der betrieblichen Gesundheitsförderung	3

1 Strukturen der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt

Vorbeugung und Prävention im Betrieb werden nach dem Arbeitssicherheitsgesetz von 1973 den Sicherheitsfachkräften und den Betriebsärzten zugewiesen. Inzwischen besteht im fachlichen Diskurs Einigkeit darüber, dass dieses Modell – unbeschadet seiner noch deutlich unterentwickelten Struktur – sehr stark dem klassischen ergonomisch-arbeitsmedizinischen Denken verhaftet ist und damit die für Arbeitsplatzzufriedenheit, Gesundheit und Abwesenheitsraten relevante Sphäre der psychomentalen Problemlagen im Betrieb nicht erreicht.

Gesundheitsförderung im Betrieb wird in Unternehmen zunehmend praktiziert, um den Krankenstand niedrig zu halten und die Produktivität zu steigern.

In Deutschland wird der Begriff der betrieblichen Gesundheitsförderung oft weiter gefasst als in den USA, wo vielfach individuumsbezogene Präventionsmaßnahmen, wie Rückenschulen, Stressmanagement und Raucherentwöhnungsprogramme für beschäftigte angeboten werden. Das betriebliche Setting bietet die Möglichkeit zu einer partizipativen Gesundheitsförderung im Sinne der Ottawa-Charter – was gegenwärtig allerdings nur von einem geringen Prozentsatz der Projekte realisiert wird.

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz oder im Betrieb bedeutet u. a. strukturell verankerte:

- **Mitarbeiterbefragungen:** zu Belastungen, Belastetheit, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Arbeitsplatzzufriedenheit
- **Gesundheitszirkel:** Nutzen des Erfahrungs- und Veränderungswissens der Mitarbeiter.
- **Betriebliches Vorschlagwesen:** Beschäftigte werden aufgefordert, zur Verbesserung der Gesundheitslage im Betrieb ihre Vorschläge inezubringen.
- **Gesundheitsbildung im Betrieb:** reicht von der Förderung der Suchtberatung bis zu Informationsveranstaltungen über gesunde Ernährung mit einhergehender Veränderung des Kantinenessens.

Die aktive Einbindung der Beschäftigten von der Entwicklung einer Corporate Identity hin zu ganz praktischen Verbesserungsvorschlägen für Arbeitsabläufe sowie die Berücksichtigung der Laiensicht der Beschäftigten in Ergänzung der professionellen Betrachtung z. B. durch Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte ist jedoch anfällig gegenüber Veränderungen in der betrieblichen Problemsituation, einem Prioritäten- und Strategienwechsel des Managements und Konfliktpotentialen.

Die Strukturen erfolgreicher betrieblicher Gesundheitsförderung umfassen folgende Ebenen:

- ein aufgeklärtes Management
- einen aktiven Betriebsrat
- eine autonome Gesundheitszirkelarbeit
- eine kompetente betriebliche Gesundheitsbildung
- eine kontinuierliche gesundheitliche Berichterstattung
- eine leistungsstarke, auf Gesundheitsförderung orientierte Krankenkasse.

Aufgabe der Gesundheitspsychologie muss es sein in alle diese Ebenen vorzudringen und den mehrwertigen Beitrag psychologischer Kompetenz im Prozess der betrieblichen Gesundheitsförderung deutlich zu machen bzw. Schnittstellen zu psychologisch besetzten Domänen (z. B. Stressbewältigung) hervorzuheben.

2 Akteure auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene

2.1 Organisation des Arbeitsschutzes

An der Organisation des Arbeitsschutzes sind Unternehmer, staatlich und öffentlich rechtliche Institutionen beteiligt.

Betrieblich

Zur Durchführung des medizinischen Arbeitsschutzes hat der Unternehmer mit Zustimmung des Betriebsrates Fachkräfte und Betriebsärzte zu bestellen. Deren Aufgabenbereich ist sehr umfangreich: Von der Auswahl von Arbeitsmitteln bis zur zeitlichen Arbeitsorganisation.

In allen Betrieben, in denen Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen sind, ist ein Arbeitsschutzausschuss einzurichten, dem der Unternehmer, zwei Betriebsratsmitglieder, die Betriebsärzte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Sicherheitsbeauftragten angehören.

Staatlich

Der technische Arbeitsschutz fällt in den Kompetenzbereich der Gewerbeaufsichtsämter. Sie beraten und kontrollieren den Unternehmer bei der Umsetzung der staatlichen Rechtsvorschriften.

Öffentlich rechtlich

Der öffentlich-rechtliche Arbeitsschutz liegt in der Verantwortung der gewerblichen und der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sowie der Eigenunfallversicherungen. Die Berufsgenossenschaften haben auf die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hinzuwirken. Die Berufsgenossenschaften beraten den Unternehmer und bilden Fachkräfte zur Gesundheit am Arbeitsplatz aus.

2.2 Akteure der betrieblichen Gesundheitsförderung (Überblick)

Bundesebene

Staatliche Institutionen

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz
- Bundesanstalt für Arbeitsmedizin

andere Körperschaften

- Berufsgenossenschaften/Unfallversicherungsverbände
- Bundesverbände der Krankenkassen
- Private Versicherungsgesellschaften
- Kassenärztliche Bundesvereinigung
- Bundesärztekammer
- Berufsverbände
- Gewerkschaften
- Arbeitgeberverbände

Freie Träger und Ihre Einrichtungen

- Fachgesellschaften und Verbände
- Bundesvereinigung für Gesundheit

Landesebene

andere Körperschaften

- Landesverbände der Kassen
- Landesärztekammern
- Kassenärztliche Vereinigungen

Freie Träger und Ihre Einrichtungen

- Landesvereine für Gesundheitsförderung
- Selbsthilfekoordinierung

Kommunale Ebene

Staatliche Institutionen

Gesundheitsämter

andere Körperschaften

Krankenkassen

Betriebs-, werksärztlicher Dienst

Gesundheitspsychologen/ABO-Psychologen

Ergotherapeuten

Sportwissenschaftler

Oekotrophologen

Ernährungswissenschaftler

Freie Träger und Ihre Einrichtungen

Arbeitsschutzausschuss

Betriebs-(Sport-)Vereine

Selbsthilfeeinrichtungen

3 Gesundheitspsychologen in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Mit einer Erweiterung des traditionellen Arbeitsschutz in Richtung Gesundheitsförderung durch vorausschauende Arbeitsgestaltung sind psychologische Kompetenzen in diesem Bereich zunehmend gefragt. Zudem ist absehbar, dass der Wandel der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen ein Mehr an Arbeitsgestaltung notwendig machen wird. Um dabei mitwirken und vorhandene Gestaltungsspielräume auch tatsächlich wahrnehmen zu können, müssen Gesundheitsexperten/Gesundheitspsychologen zu Organisationsexperten werden, die dem Management und dem Betriebsrat nicht nur neue bzw. zusätzliche Probleme stellen, sondern ihnen auch helfen, mit aktuellen betrieblichen Problemen und Engpässen zugleich sinnvoller und gesundheitsförderlicher umzugehen. Ihre Ausbildung muss daher interdisziplinär sein, und sie muss sich neben Gesundheitsbelangen auch auf Probleme der Technik-, Organisations- und Personalentwicklung erstrecken. Nur dadurch, und wenn sie sich nicht mehr nur als Überwachungs-, sondern als Gestaltungsexperten begreifen, werden Gesundheitsexperten/ Gesundheitspsychologen zukünftig auch mehr Einfluss auf das Betriebsgeschehen gewinnen können.