

# „Nationale Präventionsstrategie“ des Bundesgesundheitsministeriums

## Betriebliche Gesundheitsförderung:

### Vorschläge zur Weiterentwicklung des § 20 a, b, d SGB V von Seiten der Betriebsärzte

Mit einem Präventionsgesetz ist in den nächsten Jahren nicht zu rechnen, aber zumindest beabsichtigt das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), noch in diesem Jahr eine „Nationale Präventionsstrategie“ zu entwickeln und vorzulegen. Im Rahmen einer Pressemitteilung zur Veranstaltung des BMG am 8. Dezember 2010 „Unternehmen unternehmen Gesundheit“ hat der ehemalige Bundesgesundheitsminister Dr. Philipp Rösler darauf hingewiesen, dass die Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Arbeitsprozess ein wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch für den Erfolg von Unternehmen in Deutschland ist. Aktuelle wissenschaftliche Studien zeigten, dass durch die betriebliche Gesundheitsförderung sowohl Krankheitskosten als auch krankheitsbedingte Fehlzeiten um mehr als ein Viertel verringert werden können. Die „Nationale Präventionsstrategie“ auch auf das Setting „Betrieb“ verstärkt auszurichten ist ein verfolgenswerter Ansatz.

### Betriebliche Gesundheitsförderung: Pflichtleistung der Krankenkassen

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist heute eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Allerdings gehört sie auch zur Pflichtleistung der Krankenkassen nach § 20 a SGB V. Krankenkassen können in ihrer Satzung vorsehen, dass bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten. Außerdem sind Maßnahmen, die den allgemeinen



Gesundheitszustand verbessern und der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen, bis zu einem Betrag von 500 € pro Jahr und Arbeitnehmer von der Einkommenssteuer befreit.

Im Rahmen der „Nationalen Präventionsstrategie“ des BMG werden auch die §§ 20 a SGB V „Betriebliche Gesundheitsförderung“, 20 b SGB V „Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ und 20 d SGB V „Primäre Prävention durch Schutzimpfungen“ auf den Prüfstand gestellt. Hier ist interessant, in welcher Hinsicht die oben genannten Vorschriften aus betriebsärztlicher Sicht weiterentwickelt werden können.

### Verbesserungspotentiale

Da die Krankenkassen bereits seit vielen Jahren nach dem SGB V die Aufgabe übertragen bekommen haben,

betriebliche Gesundheitsförderung zu betreiben, führen sie bereits zahlreiche Aktivitäten in den Betrieben durch. Die Aktivitäten können aber weiterhin optimiert werden. Hier ist insbesondere wünschenswert, dass die Krankenkassen bestehende Strukturen der Prävention in den Betrieben nutzen, wie Handlungselemente und Kompetenz der Arbeitsmedizin. Durch eine gezielte Ist-Analyse in Form einer Gefährdungsbeurteilung kann der tatsächliche Bedarf festgestellt werden, nur so kann zielgerichtete betriebliche Gesundheitsförderung bzw. Primärprävention geplant und durchgeführt werden.

In § 20 a Abs. 1 „Betriebliche Gesundheitsförderung“ SGB V muss noch deutlicher herausgestellt werden, dass die Krankenkassen zielgerichteter betriebliche Gesundheitsförderung betreiben sollen, indem sie auf Basis von Gefährdungsanalysen vorgehen. Nur nach einer genauen Ist-Analyse ist eine gezielte Intervention möglich. Hierbei soll die Kompetenz von Betriebsärzten mehr genutzt werden.

Auch im Rahmen des § 20 b SGB V „Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ sollen die Krankenkassen Projekte zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren auf Basis von strukturierten Gefährdungsanalysen mit Hilfe von Betriebsärzten durchführen lassen.

Im Hinblick auf § 20 d SGB V „Primäre Prävention durch Schutzimpfungen“ ist festzustellen, dass die Durchimpfungsrate in Deutschland erschreckend niedrig ist. Hier muss auf eine Erhöhung der Impfquote hingewirkt werden. Das Set-

ting „Betrieb“ ist eine wichtige Möglichkeit, viele Beschäftigte zu erreichen und zu impfen. Neben den Hausärzten sollte auch das Potential der Betriebsärzte im Hinblick auf Impfungen ausgeschöpft werden. Es soll eine transparente Vergütungsregelung für die ärztlichen Leistungen der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und der Sachkosten geschaffen werden. Bereits derzeit sind – wenn auch z. T. mühsam

– Impfvereinbarungen mit den Ländern, den Betrieben und den Krankenkassen abgeschlossen worden. Der Gesetzestext sollte so modifiziert werden, dass es den Krankenkassen ermöglicht wird, leichter Impfvereinbarungen mit den Betrieben/Betriebsärzten zu schließen. Es sollten auch transparente Vergütungsregelungen für die Impfleistung der Betriebsärzte geschaffen werden. Die gelegentlich zu beobachtende Ab-

rechnungspraxis, nur die Sachkosten, aber nicht die Impfleistung der Betriebsärzte zu vergüten, ist nicht nachvollziehbar.

Ferner sollte in dem interdisziplinären Ansatz des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Rolle des Betriebsarztes gestärkt werden. Es bleibt abzuwarten, inwieweit das Bundesgesundheitsministerium die Sicht der Betriebsärzte aufgreift. □



## Geistige Fitness im Beruf erhalten



Geistige Fitness der Beschäftigten gehört zu den wichtigen Fähigkeiten in der komplexen Arbeitswelt von heute. Angesichts immer älterer Belegschaften gewinnt dieser Aspekt zunehmend an Bedeutung. Im Rahmen des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit initiierten Projekts PFIFF wurde ein Programm zur Förderung intellektueller Fähigkeiten für ältere Beschäftigte entwickelt und umgesetzt. Die Ergebnisse wurden jetzt beim Abschluss-Symposium PFIFF 2 im Leibniz-Institut für Arbeitsforschung (IfADo) in Dortmund vorgestellt. Dabei zeigte sich, dass Maßnahmen zum kognitiven Training die geistige Fitness von Beschäftigten erhalten und verbessern können. Sie wirken nachhaltig, wenn sie von Unternehmen in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden.

Manche geistigen Fähigkeiten können im Alter nachlassen. Dabei können Faktoren wie einseitige Arbeit, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch falsche Ernährung und mangelnde Bewegung eine Rolle spielen. Die Ergebnisse des ersten PFIFF-Projektes fasst die Broschüre „Geistig fit im Beruf“ zusammen, die über [www.inqa.de](http://www.inqa.de) bezogen werden kann. Beim Projekt PFIFF 2 stand die wissenschaftliche Bewertung von Maßnahmen im Vordergrund, die das Training geistiger Basisfähigkeiten auf breiter Ebene

fördern. Für das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt, das von der BAuA fachlich unter der wissenschaftlichen Leitung von Dr. Gabriele Freude begleitet wurde, hatten sich verschiedene Projektpartner zusammengeschlossen. Dazu gehörten neben der Adam Opel AG das IfADo mit dem Projektleiter Prof. Dr. Michael Falkenstein, die Ruhr-Universität Bochum (Prof. Dr. Joachim Zülch), die Rehabilitationspsychologie der TU Dortmund (Dr. Maibritt Witte) sowie „Kopf hoch“ (Rita Pfeiffer), das die mentalen Trainings durchführte. Insgesamt lieferte PFIFF grundlegende Erkenntnisse über Möglichkeiten, mit denen sich die geistigen Fähigkeiten älterer Beschäftigter erhalten und verbessern lassen. Daraus lassen sich Ansätze zur Arbeitsgestaltung ableiten, die dem demografischen Wandel Rechnung tragen und den Einsatz älterer Arbeitnehmer in Produktionsbetrieben fördern. Dabei haben die Ergebnisse nicht nur Relevanz für den gesamten Fahrzeugbau, sondern auch für andere Industriebetriebe, die in Großserien fertigen. Kurzvorträge von Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Wirtschaft zum Thema „Arbeit, Alter und Gesundheit“ unterstrichen die Bedeutung des Erhalts der geistigen Fitness Älterer, um den demografischen Wandel erfolgreich zu bewältigen.

„PFIFF ist ein gutes Beispiel für die Entwicklung innovativer betrieblicher Maßnahmen, mit denen sich die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten lassen“, bilanziert Dr. Gabriele Freude, BAuA. „Die Kombination der Faktoren betriebliche Praxis, innovatives Maßnahmenkonzept und gesicherte Forschung hat zu einem guten Ergebnis geführt. Die wissenschaftliche Bewertung hat die Wirksamkeit des Interventionskonzeptes bestätigt.“

Einen Ausblick auf die weiteren Schritte bei der Umsetzung gab Prof. Dr. Falkenstein: „Da nachweislich auch Sport und Bewegung die geistige Fitness verbessern, soll in Zukunft Trainings für den Geist, den Körper und zur Stressbewältigung zu einem festen Programm verbunden werden. Vor allem aber mahnt die Studie, nicht immer die gleichen Arbeitsinhalte beizubehalten. Beschäftigte sollten häufiger ihren Arbeitsplatz wechseln und rotieren, innerhalb eines Bereichs und im Betrieb.“ □

Weitere Informationen:

[www.pfiffprojekt.de](http://www.pfiffprojekt.de)

Fachlicher Kontakt:

Dr. Gabriele Freude, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), [freude.gabriele@baua.bund.de](mailto:freude.gabriele@baua.bund.de)  
Prof. Dr. Michael Falkenstein, IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund, [falkenstein@ifado.de](mailto:falkenstein@ifado.de)