

## 5. Forum Kirche – Wirtschaft – Arbeitswelt Tagungsstätte Wildbad Rothenburg o.T.

23./24. Oktober 2015



FORUM  
Kirche  
Wirtschaft  
Arbeitswelt

Grafik: E. Löffler

# Gesundheitsfördernd arbeiten – Mode oder Modell für Wirtschaft und Kirche?

**W**as ist für die Gesundheit förderlich? Arbeit um jeden Preis? Was bin ich mir selbst wert? Existenzielle Fragen wie diese schwingen unausgesprochen mit, wenn das Thema der Gesundheitsförderung in betrieblicher und sozialpolitischer Hinsicht in den Blick genommen wird. Wo aber und wie kommt zur Sprache, was Menschen werden im Lauf des Lebens bestimmt?

Die Diskussion um Gesundheitsförderung und Effizienzsteigerung der Mitarbeitenden ist in Wirtschaft und Arbeitswelt ebenso wie in Kirche und ihrer Diakonie hochaktuell. Welchen Beitrag leisten Gesundheit und Gesunderhaltung von Menschen zum Erfolg des Unternehmens und im betrieblichen Ablauf? Sind wirtschaftliche Interessen gleich zu setzen mit gelingendem Leben aus der Sicht der Beschäftigten?

Angesichts ebenso rascher wie radikaler Veränderungen der Arbeitswelt in globaler und regionaler Hinsicht, ist es geraten, Gesundheitsförderung nicht nur betrieblich, sondern auch gesellschaftlich zu betrachten.

*Pfr. Dr. Johannes Rehm, Leiter kda Bayern*

*Pfr. Dr. Roland Pelikan, kda München*

*Pfr. Herbert Dersch, Leiter der Tagungsstätte Wildbad Rothenburg*

### Hubertus Råde

Stellvertretender Vorsitzender AOK Bayern

## Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten – Beiträge für eine gesunde Gesellschaft?

*Auszug des Vortrags*



Hubertus Råde

**U**nternehmen stehen im stetig steigenden Wettbewerbsdruck (Globalisierung), der durch den demografischen Wandel und Fachkräftemangel noch verstärkt wird. Die Mitarbeiter und Betriebe müssen lernen, die damit verbundenen gesundheitlichen Herausforderungen konstruktiv zu beantworten. Hierzu zählen systematische Analysen zu Gesundheitsbelastungen ebenso wie gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Betrieb.

>>>

I M P U L S

D I S K U S S I O N

P E R S P E K T I V E

## *Pflicht des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung*

Die Berücksichtigung altersbezogener Gestaltungsaspekte bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen leistet einen entscheidenden Beitrag, um die Arbeitsfähigkeit lange zu erhalten. Muskel-Skeletterkrankungen stehen nach wie vor an erster Stelle der Krankenstandsstatistik. Gleichwohl verzeichnen wir im Bereich der psychischen Erkrankungen den stärksten Anstieg; sie machen bereits einen Anteil von rund zehn Prozent der gesamten Arbeitsunfähigkeitstage aus. Die neu im Arbeitsschutzgesetz (2013) verankerte Pflicht des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen unterstreicht die Bedeutsamkeit dieses wichtigen Handlungsfeldes für die Gesundheitsvorsorge im Betrieb. Insgesamt stellen die Veränderungen Unternehmen auch hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsförderung vor besondere Herausforderungen und signalisieren erhöhten Handlungsbedarf.

### **Welche Hindernisse gibt es?**

Im Arbeitsalltag stellt vor allem der Vorrang des Tagesgeschäfts ein häufiges Hindernis dar. Zeitliche und finanzielle Ressourcen müssen zudem bereitgestellt werden. Und auch die Motivation und Bereitschaft einzelner Mitarbeiter spielt im Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine tragende Rolle.

Aus Sicht der AOK Bayern ist es wichtig, die gesundheitlichen Herausforderungen und Probleme im Unternehmen

an der Quelle zu bekämpfen. Also den Fokus auf die Verhütung von gesundheitlichen Belastungen zu richten, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern, bevor sie überhaupt entstehen. Das alte Motto „Arbeit macht krank“ hat ausgedient, was ist aber dann „gesundheitsförderliches Arbeiten“?

### **Was ist wirksam?**

Die Krankenversicherung als Solidargemeinschaft hat die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern. Die Versicherten sind für ihre Gesundheit mitverantwortlich; sie sollen durch eine gesundheitsbewusste Lebensführung, durch frühzeitige Beteiligung an gesundheitlichen Vorsorgemaßnahmen sowie durch aktive Mitwirkung an Krankenbehandlung und Rehabilitation dazu beitragen, den Eintritt von Krankheit und Behinderung zu vermeiden oder ihre Folgen zu überwinden. Die Krankenkassen haben den Versicherten dabei durch Aufklärung, Beratung und Leistungen zu helfen und auf gesunde Lebensverhältnisse hinzuwirken. Krankenkassen müssen künftig gesundheitsförderliche Strukturen in Lebenswelten mit Leistungen zur Gesundheitsförderung unterstützen. Wir wissen heute, dass reine Verhaltensprävention weniger wirksam als Verhältnisprävention in Lebenswelten ist. Kooperative Modelle sind noch zielführender, wenn es um die Gesundheit geht. Gesundheit ist eine der wichtigsten Institutionen unserer Gesellschaft und unseres täglichen Zusammenlebens! AOK-Türen stehen für Kirche, Unternehmen und Menschen offen.

Gesundheitsförderndes Arbeiten ist möglich, aber wir müssen immer wieder um die richtigen Konzepte ringen und gerade als Führungskräfte die Menschen und unsere Mitarbeiter erreichen.



Pleniumsteilnehmer/innen mit Interesse an theoretischen Erkenntnissen, fundierten Konzepten und praktischen Umsetzungsschritten mit ethischer Perspektive in der evangelischen Tagungsstätte Wildbad Rothenburg

**Prof. Dr. Hans Drexler**  
Friedrich-Alexander Universität  
Erlangen-Nürnberg

## Gesundheit als ‚Erfolgsgarant‘ für Unternehmen?

Auszug des Vortrags



Prof. Dr. Hans Drexler

**W**as braucht der Mensch, Männer und Frauen, um gesund und nachhaltig arbeiten zu können? Kann Gesundheit als ‚Erfolgsgarant‘ für Unternehmen gelten?

Wahrnehmungen hinsichtlich psychischer Belastungen haben sich erheblich gewandelt. Es kommt zum einen zu Psychiatisierung von Belastungsreaktionen, zum anderen zur Entstigmatisierung einzelner psychischer Störungen. Insgesamt kommt es damit zu einer besseren Diagnostik (z.B., ‚larvierte Depression‘, d.h. es gibt Wechselwirkungen zwischen Depression und Arbeit). Nehmen deswegen psychische Störungen zu? Unabhängig von diesen Überlegungen stellen psychische Diagnosen ein arbeitsmedizinisches Problem dar!

### Grundsätze

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Entsprechend der dazu geltenden Verordnung zur

*Psychische Diagnosen sind ein arbeitsmedizinisches Problem*

arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV § 2) ist Arbeitsmedizinische Vorsorge 1. Teil der arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen im Betrieb und dient 2. der Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit sowie der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen. Es gibt die Regel für ein Risiko für Angst und Depression: Je höher die objektive und die empfundene Arbeitsintensität, je geringer der empfundene Handlungsspielraum für die Arbeitsausführung ist und je geringer die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz ist, desto höher die ‚efford-reward-imbalance‘ (berufliche Gratifikationskrise).

### Ungleichgewicht

Dabei gilt Stress als Ursache somatischer Erkrankungen wie Bluthochdruck, Herzinfarkt, Schmerzen wie Rücken- und Kopfschmerzen, Nackenverspannung, Magen- und Darmbeschwerden, Tinnitus, Hörsturz, Depressionen u.v.a. (z.B.: modifiziert nach Semmer, 2002). Denn Stress ist ein Ungleichgewichtszustand zwischen Anforderungen und persönlichen Handlungsmöglichkeiten und Bedürfnissen. Dieser Ungleichgewichtszustand ist persönlich bedeutsam und wird von der Person als unangenehm empfunden.

Eine psychische Gefährdungsanalyse muss Belastungen und Beanspruchungen erheben. Dies gewährleistet ein modularer Aufbau der Mitarbeiterbefragung, die Bewegungsverhalten, Ernährungsverhalten, Erwartungen/ Erfahrungen an das/ mit dem BGF-Programm (Betriebliche Gesundheitsförderung), die Situation am Arbeitsplatz (physisch, psychisch, sozial), Wünsche/ Anregungen zum BGF-Programm und Firmenspezifisches erfasst.



Teilnehmer/innen der Podiumsdiskussion (v.l.): R. Pelikan (kda), D. Schmitt (DGB), S. Hanselmann-Rudolph (Moderation), Y. Simon (Unternehmerin), I. Parvanow (vbw)



# Werkstattgespräche

## aus der Sicht von Arbeitnehmern

### Macht Arbeit krank?

**Leitung: Hanna Kaltenhäuser (kda Bayern),  
David Schmitt (DGB Bayern)**

Als Herausforderungen, Belastungen, Risikofaktoren und Hindernissen wurden genannt: unsichere Arbeitsplätze, Abwälzen des Risikos auf die Beschäftigten, Entgrenzung der Arbeitszeit, ungenügende Trennung zwischen Beruf und Privat, Intensivierung, Zeitdruck und Hetze, Leistungssteuerung über unerreichbare Ziele (Motto: Jedes Jahr besser, schneller, billiger), Personalabbau bzw. knappe Personaldecke, Zeitwohlstand wird individualisiert, Unternehmensauffassung: „Gesundheit ist Privatsache“, schlechtes Betriebsklima, mangelnde Wertschätzung, Vereinzelung und mangelnde Solidarität, mangelhafte Kommunikation, Betriebsräte werden unter Druck gesetzt und Mitbestimmung verweigert. Das psychische Erleben ist zu wenig im Blick, es muss mehr gewichtet werden.

Als Maßnahmen, Lösungsansätze, Ressourcen, Hilfen wurden genannt: Instrumente wie beispielsweise Gefährdungsbeurteilung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Belastungsanzeige offensiv nutzen, Planbarkeit durch verlässliche Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, kollektive Entlastungsstrategien umsetzen (z.B. keine E-Mails nach 17:00 Uhr), Kultur der Wertschätzung schaffen, Dialog mit Arbeitgeberverbänden, Betriebsräte und Unternehmensleitung finden gemeinsam Lösungen.

*Die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt  
machen krank, nicht die Arbeit an sich.*

## aus der Sicht von Theologie und Ethik

### ‘Ich bin der Herr, dein Arzt’ – Betriebliches Gesundheitsmanagement aus der Sicht von Seelsorge und Theologie

**Leitung: Sozialpfarrer Dr. Roland Pelikan (kda Bayern),  
Pfr. Herbert Dersch, Leiter Tagungsstätte  
Wildbad Rothenburg**

Von ‚Gesundheit‘ ist in diesen Zeiten viel die Rede. ‚Gesund-sein‘ wollen sie alle. Arbeitgeber und Arbeitnehmer eint scheinbar ein gemeinsames Interesse. Doch was ist ‚krank‘- und woran können Menschen gesund werden? Dem Konzept der Salutogenese nach Aaron Antonovsky verfügt jeder Mensch über generelle Widerstandsressourcen. Diese Kohärenz beinhaltet das Gefühl der Verstehbarkeit, d.h. meine Welt ist verstehbar und vorhersehbar, ist gut strukturiert und geordnet. Ich habe Kontrolle über das, was passiert: Ich bin selbst ‚Handelnder‘, der Handhabbarkeit, d.h. die Überzeugung, das

## aus der Sicht von Handwerk und Mittelstand

### Gesund leben und arbeiten

**Leitung: Stefan Helm (kda Bayern),  
Yvonne Simon (Unternehmerin)**

Yvonne Simon appellierte an den Abbau von Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Fronten. Den Weg im Mittelstand und im Handwerk geht das Team gemeinsam in Richtung eines definierten Zieles. Arbeitgeber hätten überhaupt kein Interesse daran, ihre Mitarbeiter schlecht zu behandeln. Mit jeder Person im Unternehmen ist ein besonderes Knowhow verbunden. Alle Bemühungen, z. B. durch Gesundheitsmaßnahmen, zielen auf eine nachhaltige und lange Betriebszugehörigkeit. Der Mitarbeiter soll physisch, wie psychisch gut im Team integriert sein und sich wohl fühlen.

## aus der Sicht von Arbeitgebern

### Betriebliche Gesundheit als Managementaufgabe?

**Leitung: Pfr. Peter Lysy (kda Bayern), Ivor Parvanov,  
(Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, vbw)**

Ivor Parvanov, Leiter der Abteilung Sozialpolitik der vbw, wies in seinem Eingangsstatement darauf hin, dass das Thema ‚Betriebliches Gesundheitsmanagement‘ in der bayerischen Wirtschaft angekommen ist und eine signifikante Anzahl an Unternehmen in Bayern, aber bei weitem nicht alle, bereits ein internes Gesundheitsmanagement haben oder aufbauen. Über die Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten eines betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelte sich daraufhin eine angeregte, ergebnisoffene Diskussion.

eigene Leben gestalten zu können; für mich stellen Änderungen und Probleme Herausforderungen dar, ich habe Möglichkeiten, mit Herausforderungen umzugehen, ich bin in der Lage, verschiedene Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Ich empfinde das Leben als lebenswert, meine Betätigungen sind sinnvoll und nützlich, ich gebe mir Mühe und bin engagiert. Denn: **„Das Leben ist kein Frommsein, sondern ein Fromm-Werden, kein Gesundsein, sondern ein Gesund-Werden, kein Wesen, sondern ein Werden, keine Ruhe, sondern ein Üben. Wir sind es noch nicht, werden es aber.“** (Martin Luther).

## Forum 2016

**LEBEN – und 4.0 Arbeiten – in der  
digitalisierten Arbeitswelt?**

6. Forum Kirche – Wirtschaft – Arbeitswelt  
7./8. Oktober

**kda**  
Kirche + Arbeit

### Impressum

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (kda)  
Gudrunstr. 33, 90459 Nürnberg | verantwortlich: Dr. Johannes Rehm  
Redaktion, Fotos, Gestaltung: Norbert Feulner  
E-Mail: kda@kda-bayern.de | Internet: www.kda-bayern.de  
Beilage für „nachrichten“ der ELKB | Auflage: 4.500