

E: 22.01.2014  
8.00 ULI Lee

## Anhörverfahren im Sozialpolitischen Ausschuss des Landtags Rheinland-Pfalz

### *Gute Arbeit – Gesunde Arbeit*

PD Dr. med. Christoph Oberlinner, Prof. Dr. med. Stefan Lang, Dr. med. Stefan Webendörfer

Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz der BASF



zu Drucksache 16/2746

### Themenschwerpunkte

#### **# 1: Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und längerer Lebensarbeitszeiten**

##### *Gesundheits-Prävention (am Arbeitsplatz) als erfolgreicher Ansatz*

Prävention ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss alle Lebensbereiche mit einbeziehen. Vor allem bei der Primärprävention und Früherkennung von (chronischen) Erkrankungen müssen dabei innovative Wege beschritten werden. Dazu sollten die Menschen vor allem auch in den Lebenswelten (sog. „Settings“) angesprochen werden, in denen sie sich alltäglich bewegen. Maßnahmen in jenen Lebensbereichen, wo Menschen in der Regel den größten Teil ihrer Zeit verbringen – beispielsweise dem *Arbeitsplatz* – gelten insgesamt als erfolgversprechend.

In der Gesundheitsberichterstattung des Bundes wird neben dem Gesundheitszustand auch die Inanspruchnahme von Präventionsangeboten in der Bevölkerung in Deutschland beschrieben. Die Gesundheit der Deutschen habe sich in den letzten Jahren insgesamt verbessert, allerdings würden nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen von dieser günstigen Entwicklung profitieren. Menschen aus schwächeren sozialen Schichten stünden in vieler Hinsicht gesundheitlich schlechter da als der Durchschnitt, beispielsweise Übergewicht und Adipositas hätten in diesen Bevölkerungsgruppen die höchste Prävalenz.

Zur Inanspruchnahme von Präventionsangeboten in Deutschland wird in der Gesundheitsberichterstattung festgestellt, dass nur ein Bruchteil der Bevölkerung durch die vorhandenen Angebote erreicht und Menschen aus schwächeren sozialen Schichten seltener teilnehmen würden. Zusätzlich sind Männer an Prävention und Gesundheitsförderung weniger interessiert als Frauen. Als „Präventionsmuffel“ lassen sich Männer vor allem dann für präventive Maßnahmen gewinnen, wenn diese keinen zusätzlichen Aufwand erfordern und beispielsweise am Arbeitsplatz erfolgen.

Im einem Bericht des *World Economic Forums* „*Working towards Wellness*“ werden ebenfalls die guten Möglichkeiten zur Prävention chronischer Erkrankungen am Arbeitsplatz beschrieben. Die Beschäftigten deutschlandweit seien eine relativ gut zu erreichende Zielgruppe. Erwachsene verbrachten mehr Zeit am Arbeitsplatz als in jedem anderen Lebensumfeld.

### *Herangehensweise in der BASF:*

- Unter dem Leitmotiv „Kooperation“ versteht sich die moderne Arbeitsmedizin der BASF als Impulsgeber in einem breit angelegten betrieblichen Gesundheitsmanagement. Wichtige Kooperationspartner sind beispielsweise Haus- und Fachärzte, (Betriebs-) Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und weitere in der Prävention tätige Institutionen.
- Vor allem die Nähe der Mitarbeiter zu den Arbeitsmedizinern und weiteren in der Prävention ausgewiesenen Mitarbeitern im Unternehmen sind für Präventionsmaßnahmen und Früherkennungsstrategien von (chronischen) Erkrankungen von Vorteil.
- Risikofaktorscreening und Früherkennung von Erkrankungen können (kosten)-effektiv in die teilweise gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen integriert werden. Da die Akzeptanz dieser Untersuchungen im betrieblichen Kontext sehr hoch ist, ist gleichzeitig auch die Möglichkeit einer nachhaltigen individuellen Gesundheitsförderung gegeben.
- Vor allem das Erreichen gewerblich tätiger Arbeitnehmer, die durch die Vorsorgeuntersuchungen regelmäßig Kontakt zu einem Arbeitsmediziner haben, zeigt, wie wichtig dieser Setting-Ansatz im präventiven Kontext ist. Gerade diese Gruppe nutzen präventive Angebote im Rahmen der kassenärztlichen Betreuung noch weniger als der bereits niedrige Durchschnitt in Deutschland.
- Ein Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM) und des Verbands der Betriebs- und Werksärzte in Deutschland e.V. (VDBW) „Zukunft der Arbeitsmedizinischen Prävention und Gesundheitsförderung“ beschreibt die Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung und der regelmäßigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen hinsichtlich der Prävention allgemeiner chronischer Erkrankungen in Deutschland. Bei jährlich mehr als 5 Millionen untersuchten Beschäftigten sei eine realistische Möglichkeit für eine relevante Früherkennungsrate beeinflussbarer gesundheitlicher Risiken für große Teile der arbeitenden Bevölkerung gegeben.

### *Weiterentwicklung und Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der BASF in den letzten Jahren:*

- Das betriebliche Gesundheitsmanagement der BASF wurde in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut. Neben jährlich angelegten globalen Gesundheitsaktionen zu wichtigen Gesundheitsthemen (Rückenerkrankungen, Bewegung, usw.) gibt es eine Vielzahl an kontinuierlichen Angeboten im Sport- und Gesundheitsprogramm.
- In Ergänzung werden in der BASF seit 2011 ganzheitliche Präventions-Checks für alle Mitarbeiter des Unternehmens angeboten. Ziel ist das frühzeitige Identifizieren von Risikofaktoren und Erkrankungen und anschließend das Angebot individueller und zielgerichteter Präventionsmaßnahmen (z. B. Ernährungsberatung, Rückenurse, Stressmanagements-Seminare, uvm.).

## *Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Bewältigung des Demografischen Wandels*

Der demografische Wandel konfrontiert das betriebliche Gesundheitsmanagement mit neuen Herausforderungen: Wie können Unternehmen die Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Produktivität ihrer alternden Belegschaft erhalten?

Eine der größten unternehmenspolitischen Herausforderungen ist es, die Beschäftigungsfähigkeit einer alternden Belegschaft sicher zu stellen, um die bestehenden Standorte auch für die Zukunft wettbewerbsfähig zu halten. Mit der schrittweisen Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre müssen sich Arbeitnehmer, aber auch Unternehmen auf ein längeres Erwerbsleben als bisher einstellen. In diesem Zusammenhang ist es unerlässlich, die mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt zusammenhängenden gesundheitlichen Probleme zu betrachten. Insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter rückt die Gesundheitsvorsorge, nunmehr unter einem erweiterten Ansatz, in den Fokus unternehmerischer Verantwortung. Deswegen unternimmt die BASF seit Jahren viel, um die Gesundheit aller Altersgruppen durch präventiven Arbeitsschutz und Vorsorgemaßnahmen positiv zu beeinflussen. Hierzu können Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung einen wesentlichen Beitrag leisten. Für ihr Engagement im betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde die BASF wiederholt mit externen Preisen ausgezeichnet. Beispielsweise zeichneten die Europäische Kommission und der BKK Bundesverband die BASF mehrfach mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit für "herausragendes, umfangreiches und ganzheitliches Gesundheitsmanagement" aus.

### **# 2: Unterstützungsbedarf beim betrieblichen Gesundheitsmanagement in mittelständigen, Klein- und Kleinstunternehmen.**

Eine Herausforderung für ein strukturiertes Gesundheitsmanagement besteht v. a. auch in den KMU (Kleine und mittlere Unternehmen). Aber auch hier sind gute Möglichkeiten zur Umsetzung gegeben. Die BASF setzt auch an ihren Kleinststandorten (weniger als 50 Mitarbeiter) in Deutschland Maßnahmen um. Beispielsweise wurde im Jahr 2013 das Angebot eines regelmäßigen Gesundheits-Checks für alle Mitarbeiter auch an diesen kleinen Standorten gestartet. Dabei ist die Unterstützung mit externen Partnern (Hausarzt in der Region, Kooperation mit Krankenkassen usw.) wichtig.

### **# 3: Wissenschaftlich begleitetes Modellprojekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement**

Das angedachte Modellprojekt mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, Landeszentrale für Gesundheitsförderung (LZG) und den Krankenkassen mit wissenschaftlicher Begleitung kann bei Bedarf seitens der medizinischen Abteilung der BASF unterstützt werden. Neben den oben genannten praktischen Erfahrungen in den Feldern des betrieblichen Gesundheitsmanagements existiert auch eine breite wissenschaftliche Expertise. Zur Qualitätssicherung und Vertrauensbildung werden wesentliche Ergebnisse der umfassenden medizinischen Tätigkeit in der BASF wissenschaftlich aufbereitet und publiziert. Im Berichtsjahr 2012 entstanden beispielsweise 48 wissenschaftliche Veröffentlichungen (Publikationen, Buchbeiträge, Poster und Vorträge).

Zusätzlich besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen für Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg Universität Mainz. Weitergehende Forschungsprojekte bestehen in Kooperation mit der Universität Mainz, dem Institut für Medizinische Biometrie, Epidemiologie und Informatik (IMBEI) und dem Krebsregister Rheinland-Pfalz:

Prof. Dr. med. Stefan Lang (BASF)  
Priv.-Doz. Dr. med. Christoph Oberlinner (BASF)  
Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Maria Blettner (IMBEI, Uni Mainz)  
Univ.-Prof. Dr. med. Dipl.-Ing. Stephan Letzel (Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin (ASU), Uni Mainz)

#### **# 4: Dialog mit der Landesärztekammer in RLP und anderen ärztlichen Berufsverbänden zur attraktiven Gestaltung der Weiterbildung zum Facharzt für Arbeitsmedizin**

Die Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz der BASF engagiert sich für den (arbeits-)medizinischen Nachwuchs. Die Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz bietet als Arbeitgeber interessante Perspektiven zur ärztlichen Weiterbildung an. Aktuell liegen Ermächtigungen zur Weiterbildung in folgenden Fachgebieten vor:

Arbeitsmedizin 36 Monate

Allgemeinmedizin: 18 Monate (nach WBO 1999)

Innere Medizin: 12 Monate (nach WBO 1996)

Innere Medizin und Allgemeinmedizin - Baustein unmittelbare Patientenversorgung: 12 Monate (nach WBO 2006)

BASF hat der Resolution zur Sicherung des arbeitsmedizinischen Nachwuchses zugestimmt und sich aktiv an der Veranstaltung zur Sicherung des arbeitsmedizinischen Nachwuchses am 13.01.2013 in Berlin beteiligt.

Die Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen für Arbeitsmedizin und Allgemeinmedizin der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg Universität Mainz wurde mit der Ausbildung weiterer Medizinstudenten im Praktischen Jahr in der medizinischen Abteilung der BASF weitergeführt. Die Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz der BASF ist Akademische Lehrpraxis der Universitätsmedizin Mainz. Weiterhin haben Medizinstudenten die Möglichkeit im Rahmen von Famulaturen und Exkursionen das Fach „Arbeitsmedizin“ kennen zu lernen.

Zusätzlich finden regelmäßig folgende Vortragstätigkeiten statt:

- Lehrtätigkeit an den Arbeits- und Sozial- bzw. Umweltmedizinischen Akademien München, Berlin, Ulm, Stuttgart und Bad Nauheim
- Vorlesungen über arbeitsmedizinische und umweltmedizinische Toxikologie und Biomonitoring an der Medizinischen Hochschule Hannover

## **# 5: Präventionsgesetz, welches die sog. „settingbezogene“ Gesundheitsförderung und Prävention vorsieht**

Wie bereits oben beschrieben, ist der sog. „Setting-Ansatz“ wichtig. Im geplanten Präventionsgesetz ist gerade dieser Ansatz beschrieben: „...unterstützt das Gesetz insbesondere den Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Angebote zur Gesundheitsförderung in den individuellen Lebenswelten der Menschen, wie Kindergärten, Schulen oder Senioreneinrichtungen. Ziel sei es insbesondere, stärker auf die Menschen zuzugehen, die bislang nur schwer mit gesundheitsfördernden Maßnahmen erreicht werden konnten.“

Ein konkretes Beispiel aus der BASF unterstützt diesen Ansatz: Seit insgesamt mehr als 10 Jahren führt die BASF am Standort in Ludwigshafen eine kontinuierliche Darmkrebsfrüherkennung und –Prävention sehr erfolgreich durch. Seit 2001 bietet die BASF SE in Ludwigshafen ein Programm zur Darmkrebsfrüherkennung ab dem 46. Lebensjahr an. Dazu werden einmal pro Jahr persönliche Einladungen an die Belegschaft versandt. Von 2008 bis 2011 wurden beispielsweise 52.797 Einladungen an Mitarbeiter ab dem 46. Lebensjahr versendet. Insgesamt nahmen (teilweise auch mehrfach) 16 730 Männer (37,7 % von 46.245) und 1.585 Frauen (24,4 % von 6.552) teil. Die Rücklaufquote stieg von 66,7 % im Jahr 2008 auf 79,5 % im Jahr 2011. Aufgrund positiver Testergebnisse und/oder auffälligen Angaben im Fragebogen wurden 2.441 Koloskopieempfehlungen ausgesprochen. In 8 Fällen wurden manifeste Karzinome (6 × Kolon, 2 × Rektum) und in 57 Fällen adenomatöse Polypen als fakultative Krebsvorstufen diagnostiziert.

Das zusätzliche Angebot einer Darmkrebsfrüherkennung im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Untersuchung leistet einen wertvollen Beitrag zur frühzeitigen Erkennung von Darmkrebs bei symptomfreien Mitarbeitern. Da Männer im Durchschnitt früher erkranken, ist das Angebot bereits ab 45 Jahren sinnvoll. Persönliche Einladungen führen zu konstant hohen Teilnehmeraten.

## **# 6: Einführung einer Anti-Stress-Verordnung**

In der BASF wird seit mehr als 10 Jahren (!) ein systematisches „Stressmanagement“ betrieben. Wichtig dabei ist, dass die Aktivitäten nicht losgelöst von den übrigen Themen, sondern eingebettet in ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen etabliert sind. Weiterhin zeigt unsere Erfahrung, dass gerade in diesem Thema eine große interindividuelle Heterogenität besteht. Das bedeutet, dass die Individuen eben teilweise völlig unterschiedlich auf gleiche oder ähnliche berufliche Anforderungen reagieren. Deshalb sind Pauschalmaßnahmen in Unternehmen wenig sinnvoll. Ein individueller Ansatz – beispielsweise im Rahmen der persönlichen Ansprache durch einen Werksarzt bei (arbeits-) medizinischen Vorsorgeuntersuchungen – und daraus abgeleitete individuelle Maßnahmen sind insgesamt erfolgversprechend. Deshalb sehen wir die Einbettung der Prävention psychischer Erkrankungen in ein Gesamtkonzept der betrieblichen Gesundheitsförderung unter der Berücksichtigung der sehr individuellen Ausprägungen der Arbeitnehmer (z. B. durch Angebote regelmäßiger Gesundheits-Checks in Kooperation mit Haus- und Fachärzten sowie weiteren Playern bei der Prävention: Betriebskrankenkassen, usw.) als entscheidend an.

Vor diesem Hintergrund kann man die Inhalte der „Anti-Stress-Verordnung“ kontrovers diskutieren. Wir halten eine solche Verordnung nicht für sinnvoll.

## # 7: Zielvorgaben mit der LZG entwickeln und formulieren

Für die erfolgreiche Etablierung und Umsetzung von Gesundheitsförderungsprogrammen sollte ein Managementprozess (inklusive Zielvorgaben) als Basis beschrieben und verfolgt werden. Erfolgsfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden beispielsweise in einem Artikel von Okie im New England Journal of Medicine beschrieben: Damit Maßnahmen effektiv sind, sollten sie umfassend und maßgeschneidert für die jeweiligen Bedürfnisse der Belegschaft sein. Dabei müssen selbstverständlich auch die Datenschutzbestimmungen und die ärztliche Schweigepflicht eingehalten werden.

Auch auf der Grundlage von Empfehlungen aus dem IGA-Report 3 „Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“ können Zielvorgaben beschrieben werden. In diesem Report wurden Empfehlungen formuliert, die bei der Planung und Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme berücksichtigt werden sollten:

**Umfassende Programme:** Laut IGA-Report entsprechen „umfassende“ Programme dem heutigen Stand der Entwicklung. Diese haben hinsichtlich ihrer Effektivität gegenüber solchen Programmen, die nur auf einen einzelnen Risikofaktor abzielen, deutliche Vorteile.

**Individuelle Beratung solcher Beschäftigter mit hohem Risiko:** Einige Autoren sehen den entscheidenden Aspekt für die Wirksamkeit umfassender betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme in einer individuellen Beratung derjenigen Beschäftigten, die ein besonders hohes Gesundheitsrisiko aufweisen. Interventionen, die sich darauf beschränken, die Beschäftigten allgemein zu informieren sind zwar relativ kostengünstig, scheinen jedoch nicht so effektiv zu sein.

Im Rahmen des allgemeinen regelmäßigen Gesundheits-Checks für alle Mitarbeiter in der BASF ist gerade diese individuelle Beratung möglich. Dabei können auch psychomentele Belastungen der Beschäftigten erfragt werden. Weiterhin können im Anschluss durch individuell angepasste Präventionsmaßnahmen bessere Erfolge erreicht werden.

**Strategien zur Erhöhung der Teilnehmerquoten:** Geringe Teilnehmerquoten sind eines der Hauptprobleme von betrieblicher Gesundheitsförderung. Ein partizipatorisches Vorgehen im Sinne einer Einbeziehung der Beschäftigten, des Managements und der Arbeitnehmervertretungen in die Vorbereitung und Durchführung der Maßnahmen ist ein Erfolgsfaktor.

**Ausnutzung des betrieblichen Settings:** Ein entscheidender Aspekt bei der Gestaltung scheint die Ausnutzung des betrieblichen Settings zu sein: Wie bei den Ergebnissen bzgl. Anreizen und Wettbewerben zu sehen ist, führt eine stärkere Betonung des Betriebs als soziale Einheit zu effektiveren neuen Interventionen, die eben nicht lediglich einen Transfer von klinischen Techniken in ein betriebliches Setting darstellen.

## Betriebliche Gesundheitsförderung rechnet sich:

Return on Invest Berechnungen namhafter Unternehmensberatungen (Booz & Company, Roland Berger) belegen den über den sozialen und ethischen Anspruch hinausgehenden wirtschaftlichen Nutzen (Businesscase) dieser Aktivitäten für die Unternehmen. Pro investiertem Euro kommen nach deren Berechnungen 5 bis 16 Euro zurück.

## Schaubild:

Der BASF Gesundheits-Check sowie die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen decken eine wichtige Lebensphase (20. Bis 60. Lebensjahr) ab. In dieser Zeit steigt naturgemäß das Risiko für das Auftreten (chronischer) Erkrankungen an. Deshalb ist es wichtig, in dieser Zeit Risikofaktoren frühzeitig zu erkennen und durch geeignete Interventionen entgegen zu wirken:



## **Schlussfolgerung**

Ziel einer im Betrieb angesiedelten Prävention und Gesundheitsförderung sind „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen“. Durch eine kontinuierliche Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kann sowohl der Abbau von Gesundheitsrisiken als auch die Schaffung von persönlichen gesundheitsförderlichen Ressourcen erreicht werden. Die Arbeitsmedizin kann dafür die beiden Aspekte der Verhältnis- und der Verhaltensprävention ideal miteinander kombinieren.

Auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung mit einer im Durchschnitt älter werdenden Belegschaft werden diese Aspekte zunehmend wichtig. Durch ein strategisches Gesundheitsmanagement soll ein Zugewinn an gesunden Lebens- und auch Arbeitsjahren für die Beschäftigten in Unternehmen erreicht werden. Das Setting „Arbeitsplatz“ und die präventionsmedizinische Kompetenz von Betriebsärzten und weiteren in der Prävention ausgewiesenen Mitarbeitern im Unternehmen bieten dafür günstige Voraussetzungen. Relevante Zielgruppen können am Arbeitsplatz erreicht und für Präventionsmaßnahmen gewonnen werden. Diese Möglichkeiten stellen eine sinnvolle Ergänzung zur allgemeinen Prävention in Deutschland dar.

**Umfassende und weiterführende Informationen finden sich im Internet unter:  
[www.basf.com/arbeitsmedizin](http://www.basf.com/arbeitsmedizin)**

Kontakt:

Prof. Dr. med. Stefan Lang (Chief Medical Officer)  
Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz der BASF, 67056 Ludwigshafen  
Telefon: 0621 60 43909  
Email: [stefan.lang@basf.com](mailto:stefan.lang@basf.com)

PD Dr. med. Christoph Oberlinner  
Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz der BASF, 67056 Ludwigshafen  
Telefon: 0621 60 56502  
Email: [christoph.oberlinner@basf.com](mailto:christoph.oberlinner@basf.com)