



AUF DEM WEG ZUR HERZ-KREISLAUF-AGENDA 2020+

Politische Handlungsempfehlungen
für die Lebenswelt „Arbeit“



Über „Im Puls. Think Tank Herz-Kreislauf“: Gesundheit in allen Lebensphasen

Herz-Kreislauf-Erkrankungen gehören stärker in das Zentrum der Diskussion – wissenschaftlich, gesellschaftlich und politisch. Der Think Tank Herz-Kreislauf führt ausgewiesene Experten aus Wissenschaft, Ärzteschaft, Patientenorganisationen, Verbänden, Gesundheitswirtschaft und Politik zusammen, um die Aufmerksamkeit für Herz-Kreislauf-Erkrankungen in einem integrierten Ansatz auf unterschiedlichen Ebenen zu verbessern. Der Think Tank setzt sich dafür ein, Potenziale für eine bessere Forschung, Prävention und Versorgung zu heben. Der Think Tank ist eine Initiative der Unternehmen AstraZeneca, Boehringer Ingelheim, Johnson & Johnson, Novartis und Sanofi.

Inhaltsverzeichnis

Im Puls. Think Tank Herz-Kreislauf	2
Auf dem Weg zur Herz-Kreislauf-Agenda 2020+	4
Status Quo: Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Lebenswelt „Arbeit“	6
Neue Netzwerke schaffen	12
Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Kommunikation	13

Auf dem Weg zur Herz-Kreislauf-Agenda 2020+

Politische Handlungsempfehlungen für die Lebenswelt „Arbeit“

Der Im Puls. Think Tank Herz-Kreislauf setzt sich für die konkrete Gestaltung der Gesundheitsversorgung ein, die Menschen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen (HKE) sinnvoll unterstützt und Forderungen nach notwendigen Veränderungen umsetzt. Im Sinne einer **Nationalen Strategie „Herz-Kreislauf“** müssen die aktuellen Steuerungs- und Regulationsmechanismen für die Präventions- und Versorgungsangebote im deutschen Gesundheitswesen überprüft werden.

Im Jahr 2019 befasst sich der Im Puls. Think Tank Herz-Kreislauf primär mit der Lebenswelt „Arbeit“. Vor allem das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) stellt in dieser Lebenswelt einen ausbaufähigen Handlungsrahmen dar.

Für die Gestaltung der Lebenswelt „Arbeit“ stellt der Think Tank folgende konkrete politische Handlungsempfehlungen vor:

- 1 Bessere Umsetzung bereits bestehender Ansätze:** Durch eine gezielte Ansprache der Bundesländer/Regionen und den hier ansässigen Betrieben sollten bereits bestehende Ansätze (z. B. IN FORM) in ihrer Etablierung unterstützt und forciert werden.
- 2 Bessere Vernetzung von KMU und Krankenkassen über „Lotsen/Mittler“:** Bisherige BGM-Angebote der Krankenkassen fokussieren sich stark auf Großunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind aufgrund der ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen im Hinblick auf den Zugang zu BGM-Angeboten benachteiligt. Durch eine Einführung von „Lotsen/Mittlern“ könnte deren Vernetzung gefördert werden. Darüber hinaus bieten auch digitale BGM-Lösungen, die unabhängig von Größe und Standort des Unternehmens einsetzbar sind, Möglichkeiten den Zugang für KMU zu verbessern.

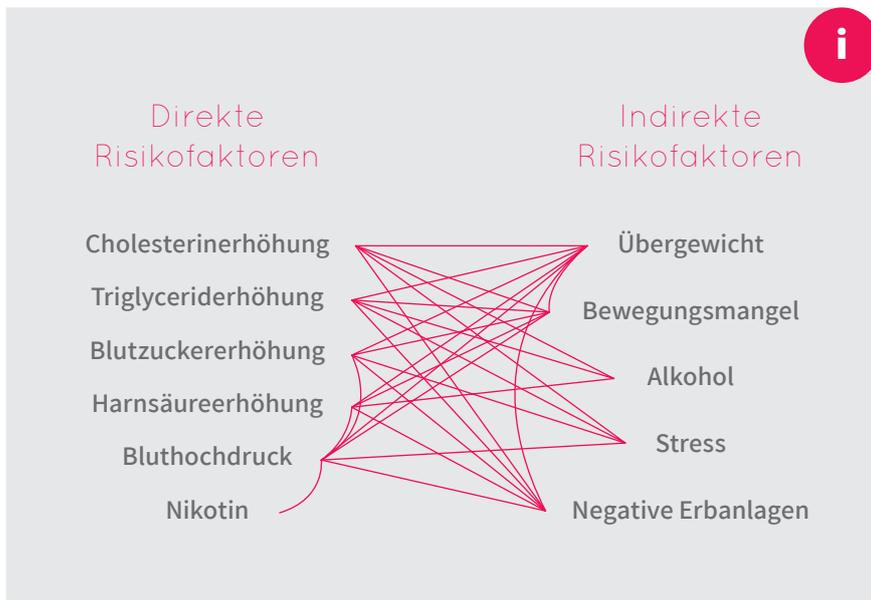
- 3 **Effektive Aufklärung über steuerliche Anreize:** Ein höheres Maß an Transparenz zu steuerlichen Anreizen für Unternehmen im Bereich Gesundheitsprävention (§ 3 Nr. 34 EStG neu seit 1. Jan. 2019) sollte sichergestellt werden.
- 4 **Wettbewerbsförderung:** Der Wettbewerb um die besten Ansätze einer gesundheitlichen Versorgung in den Betrieben auf Landes- und Bundesebene sollte gefördert werden. Die dadurch ermittelten Vorreiter sollten durch einen monetären Anreiz belohnt werden, um Aufmerksamkeit und Teilnahme zu generieren und auszubauen.
- 5 **Förderung eines Multiplikatoren-Netzwerkes:** Akteure aus unterschiedlichen Lebenswelten (wie z. B. United Leaders Association, Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V., BGM Dienstleisterfirmen usw.) sollten stärker miteinander vernetzt werden, um eine bessere Durchdringung der BGM-Maßnahmen sicherzustellen.
- 6 **Geschlechterunterschiede berücksichtigen:** Ansätze zu Prävention, Kommunikation und Versorgung sollten auf die geschlechterspezifischen Unterschiede bei HKE ausgerichtet werden.
- 7 **Interdisziplinäre Zusammenarbeit in Kommunen fördern („Marktplatz Gesundheit“):** Um BGM vor dem Hintergrund von HKE in Betrieben effektiv zu fördern, bedarf es einer interdisziplinären Zusammenarbeit. Um diese zu ermöglichen, sollten kommunale Marktplätze Gesundheit geschaffen werden. Ziel solcher Marktplätze ist es, die Bürger für HKE zu sensibilisieren und ihnen Angebote zu machen, die nicht nur die Arbeits-, sondern auch die Lebenswelt der Bürger vor Ort adressieren. Der Marktplatz Gesundheit wirkt damit integrativ.

Um HKE als weltweite Todesursache Nr. 1 entgegenzuwirken, sind neben der Lebenswelt „Arbeit“ auch die Lebenswelten „Bewegung“, „Familie“ und „Ernährung“ relevant. Daher sollte eine Nationale Strategie „Herz-Kreislauf“ Aspekte aus allen Lebenswelten enthalten. Der Im Puls. Think Tank Herz-Kreislauf arbeitet an weiteren Handlungsempfehlungen für diese Lebenswelten.

Status Quo

Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Lebenswelt „Arbeit“

Herz-Kreislauf-Erkrankungen (HKE) haben einen starken Einfluss auf die Lebenswelt „Arbeit“. Bei den Erwerbstätigen (bis 65 Jahre) sind Herz-Kreislauf-Erkrankungen (HKE) für ca. 10 % der Frühverrentungen und ein Viertel aller vorzeitigen Todesfälle verantwortlich. Risikofaktoren wie Rauchen, Alkoholkonsum, mangelnde Bewegung, Übergewicht, hohe Blutfettwerte, Bluthochdruck, Diabetes und Stress werden zugleich oft symptomatisch behandelt und zu selten präventiv angegangen. Daher ist es erforderlich, das Bewusstsein für diese Risikofaktoren zu erhöhen und auf ein gesundheitsförderndes Verhalten hinzuwirken.



Präventionsmaßnahmen in Bezug auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen haben ersten Eingang in die Betriebliche Gesundheitsförderung gefunden. Bisher steht jedoch der Aspekt der Verhaltensprävention im Fokus. Weitere Möglichkeiten, die sich im Rahmen einer ganzheitlichen arbeitsmedizinischen Vorsorge ergeben, sollten verstärkt genutzt werden. Es gilt, vor allem arbeitsbedingte Risikofaktoren abzubauen und Maßnahmen der Verhältnisprävention zu prüfen.

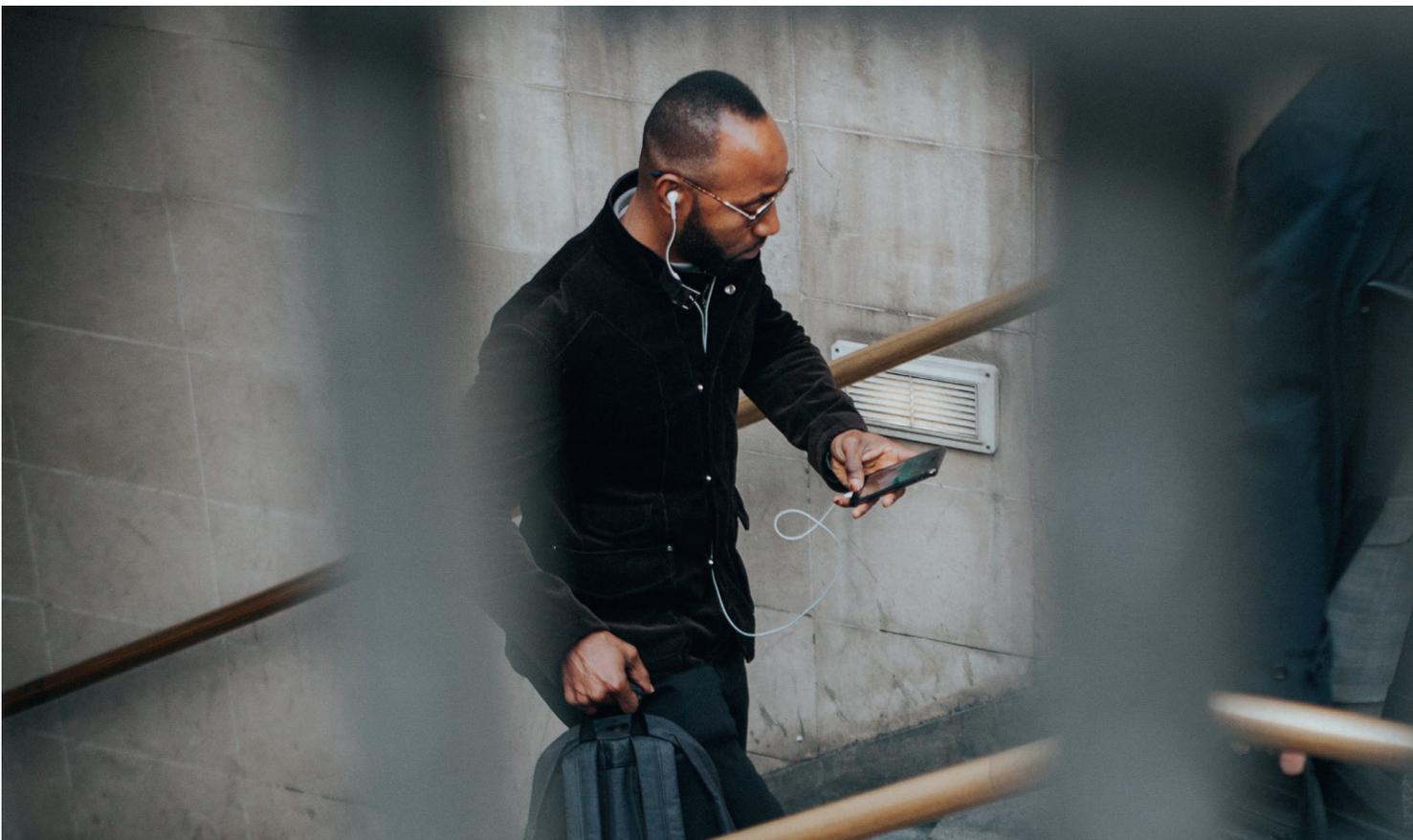
Eine Kehrwende hin zur Prävention ist hier von Nöten. Hierfür ist ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement mit Verhältnis- und Verhaltensprävention erforderlich.

Fokus auf das Machbare – HKE im Arbeitsalltag

Risikofaktoren für HKE müssen frühzeitig erkannt und effektiv ausgeschaltet werden. Die drei zentralen Risikofaktoren „Übergewicht“, „Bewegungsmangel“, „Stress“ gehören in weiten Teilen zum Arbeitsalltag. Dieser ist häufig geprägt durch:

- dauerhaft sitzende Tätigkeit sowie muskuloskelettale Fehlbelastungen
- wenig Zeit und wenig Energie für sportliche Betätigung
- Stress – sowohl beruflich (Arbeitsbelastung, Zeitdruck, Erreichbarkeit, Pendeln, Reisen) als auch im „Privatleben“, z. B. aufgrund von hoher Belastung durch Familie (Kindererziehung und/oder Pflege) oder ehrenamtliche Tätigkeiten

Zugleich sind diese Risikofaktoren grundsätzlich direkt beeinflussbar und sollten somit für die Gestaltung von effektiven Handlungsempfehlungen zur Prävention von HKE im Fokus stehen. Entscheidend ist, spezifische Maßnahmen für Risikopatienten in der Lebenswelt „Arbeit“ einzurichten, um frühzeitig medizinisch notwendige Interventionen vornehmen zu können.



Keine Frage der Größe? Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gilt zwar als ein verbreitetes Instrument zeitgenössischer Unternehmensführung, doch viel zu oft sind die Programme nicht ausreichend, zeitlich begrenzt, zu einseitig oder ohne Möglichkeit der Evaluation. Hinzukommt, dass die Initiative für ein betriebliches Gesundheitsmanagement – gerade in kleineren Betrieben – oft von einzelnen Personen ausgeht. Es fehlt an einem strukturierten Gesamtansatz, der sowohl in kleinen als auch in großen Unternehmen zur Anwendung kommen kann.

Hierfür scheint es unumgänglich einen externen Partner hinzuzuziehen, sei es in der Form einer Agentur oder der Krankenkassen, die dann eine bedarfsgerechte Analyse vornehmen können, um ein passgenaues betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren. Ziel ist es Planung, langfristige Umsetzung und Nutzenauswertung strukturiert zu etablieren.



Der rechtliche Rahmen des Betriebliches Gesundheitsmanagements

Die Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sind verpflichtend für Betriebe. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist freiwillig und wird daher häufig nur in großen Betrieben umgesetzt.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitgeber: verpflichtend
Arbeitnehmer: verpflichtend
ArbSchG§3
ArbSchG§3

Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)

Arbeitgeber: verpflichtend
Arbeitnehmer: freiwillig
§84 Abs. 2 SGB IX

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Arbeitgeber: freiwillig
Arbeitnehmer: freiwillig
§20 SGB V
§3 Nr. 34 EstG

HKE-Prävention an die betriebliche Realität anpassen

Voraussetzungen

- gesetzliche Verankerung eines Programms zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für Arbeitgeber
- Bereitschaft der Arbeitgeber, langfristig in Betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren
- Bereitschaft der Arbeitnehmer, aktiv an den mit ihnen entwickelten Maßnahmen teilzunehmen
- Betriebsärzte oder Gesundheitskoordinatoren als essentieller Teil der Maßnahmen

Empfehlungen

- Modulare Systeme sollten genutzt werden, um einen niederschweligen Zugang für KMU zum BGM zu gewährleisten und eine langfristige Umsetzung zu fördern.
- Die Krankenkassen sollten ihre vorhandenen Angebote sichtbarer gestalten und den Zugang für kleine Unternehmen erleichtern. Insbesondere die Einführung von „Lotsen“ oder digitalen Informationsplattformen wäre hilfreich.
- Steuerliche Anreize insbesondere für KMU können helfen, um die knappen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen bei der Entwicklung und Umsetzung von BGM-Maßnahmen zu kompensieren.

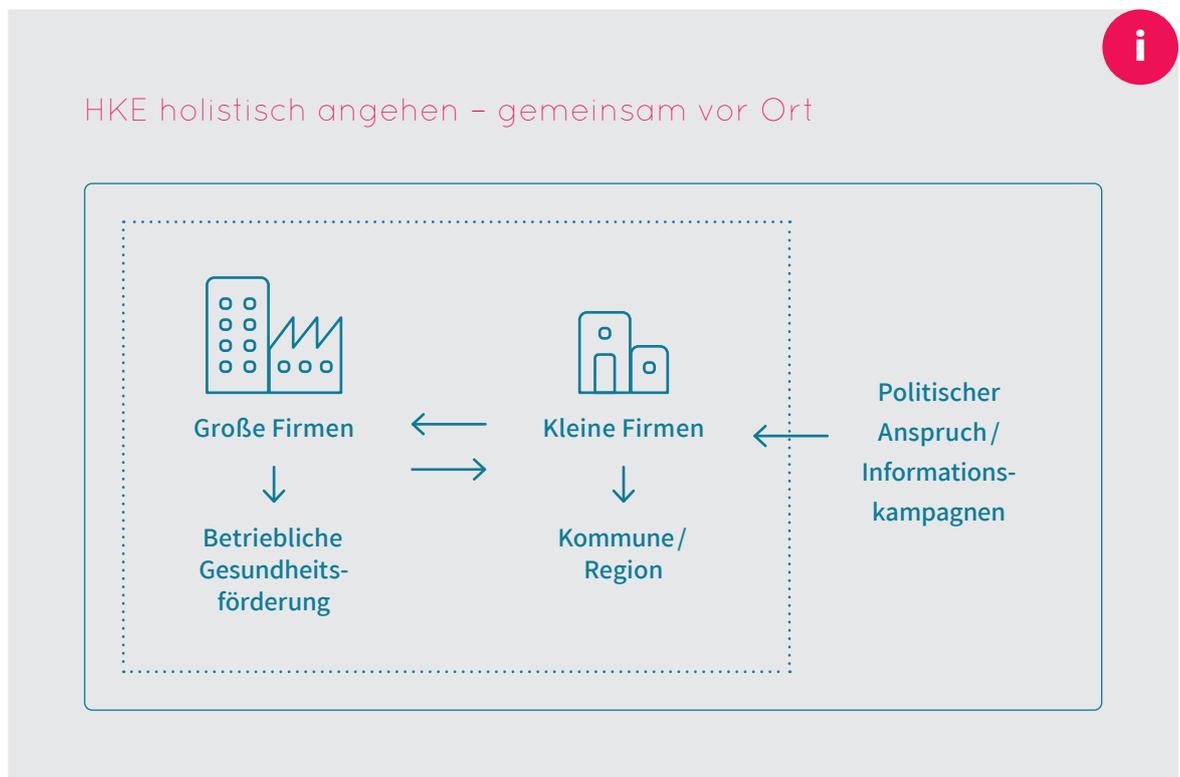
Die Vor-Ort-Realität der KMUs

Die Größe eines Unternehmens und die Anzahl an Mitarbeitern prägen das Gesundheitsangebot in Betrieben. Je weniger Mitarbeiter ein Unternehmen hat, umso geringer sind die Möglichkeiten für Betriebe, „eigene“ Gesundheitsförderungsprogramme durchführen zu können. Neben diesem strukturellen Aspekt stellt sich die Frage der Finanzierung; auch hier haben größere Firmen überwiegend bessere Möglichkeiten.

In der Vor-Ort-Realität sind kleine und mittelgroße Firmen (KMU) und deren Beschäftigte (oder auch Firmen mit ausgeprägtem Filialsystem) auf Gesundheitsförderungsmöglichkeiten in ihren Kommunen angewiesen. Leider scheitern viele Bemühungen nicht zuletzt am Unwissen über gesetzliche Regelungen sowie an Finanzierungsmöglichkeiten.

Ein politischer Anspruch an Betriebliches Gesundheitsmanagement

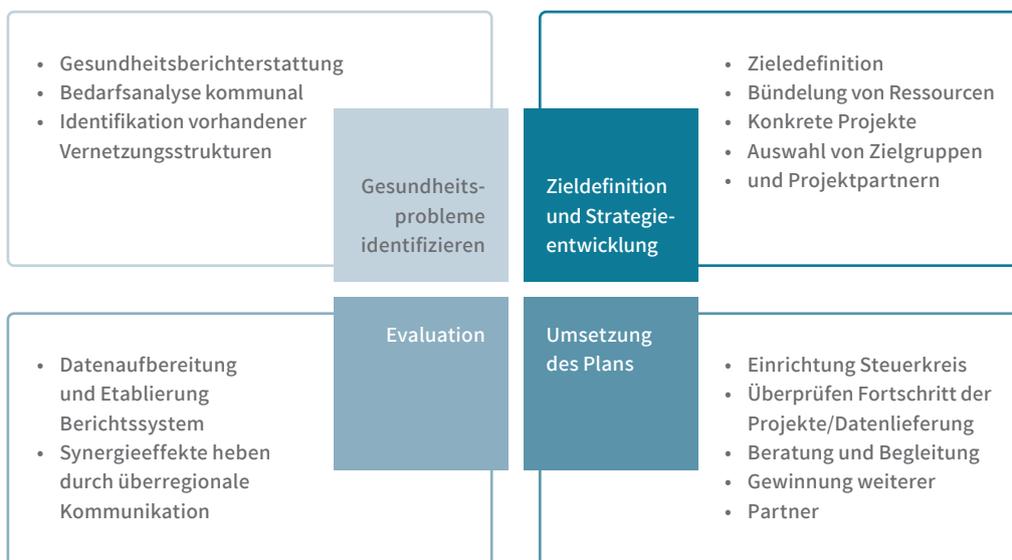
Die Lebenswelt „Arbeit“ bietet gute Chancen, die Gesundheit in der Bevölkerung zu fördern. Mit dem Präventionsgesetz soll die Gesundheitsförderung direkt im Lebensumfeld, unter anderem am Arbeitsplatz, gestärkt werden. Krankheiten sollen dort, wo sie entstehen, vermieden werden.



Eine Voraussetzung für den Erfolg von gesundheitsfördernden Maßnahmen ist daher die Formulierung und Vermittlung eines „**politischen Anspruchs**“ für die notwendige Förderung von Gesundheit in der Lebenswelt „Arbeit“. Dieser könnte bspw. über den Städte- und Gemeindebund vermittelt werden, über Wirtschaftsverbände, die IHK oder auch Publikumsmedien.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit in Kommunen fördern („Marktplatz Gesundheit“)

Um BGM vor dem Hintergrund von HKE in Betrieben effektiv zu fördern, bedarf es einer interdisziplinären Zusammenarbeit. Um diese zu ermöglichen, sollten kommunale Marktplätze Gesundheit geschaffen werden. Ziel solcher Marktplätze ist es, die Bürger für HKE zu sensibilisieren und ihnen Angebote zu machen, die nicht nur die Arbeits-, sondern auch die Lebenswelt der Bürger vor Ort adressieren. Der Marktplatz der Gesundheit wirkt damit integrativ.

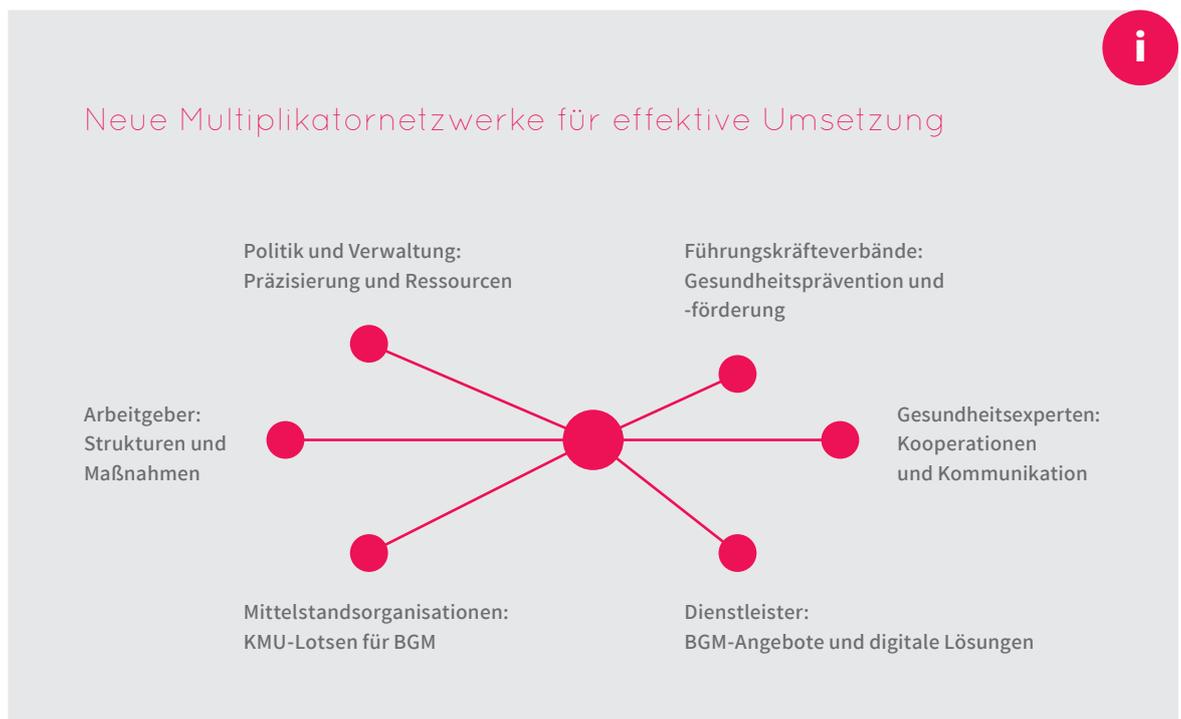


Das hier skizzierte Modellkonzept eines „Marktplatzes Gesundheit“ stellt die Verbindung zwischen Regionalität und damit Individualität auf der einen Seite, sowie zwischen Lebens- und Arbeitswelt, Expertenwissen, Leistungserbringern, Kostenträgern, Kommune und Politik auf der anderen Seite her. Es entstehen dabei für alle Beteiligten entsprechende Win-Win-Situationen, die sich nicht nur für die jeweilige Region, sondern insbesondere auch aus der jeweiligen Region entwickeln.

Neue Netzwerke schaffen

Akteure aus unterschiedlichen Lebenswelten sollten stärker miteinander vernetzt werden, um eine bessere Durchdringung der BGM-Maßnahmen sicherzustellen. Angesichts der Tatsache, dass es im BGM weniger an neuen Gesetzen, sondern vielmehr an einer konsequenten Umsetzung und Durchdringung mangelt, gilt es Multiplikatoren zu gewinnen, deren Aufgabe nicht primär die politische Willensbildung ist. Vielmehr gilt es, Partner einzubinden und zu vernetzen, die an der konkreten Umsetzung in der Praxis gemessen werden. Hierzu gehören Vertreter aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Führungskräfteverbänden, BGM-Dienstleisterorganisationen, Mittelstandsvereinigungen, Betriebs- und Werksärzte, Krankenkassen sowie politische Vertreter.

Mit der systematischen Netzwerkbildung sollen neue Strukturen geschaffen werden, um Gesundheitsangebote in die Unternehmen hinein zu kommunizieren und Kooperationspartner für effektive Maßnahmen zu gewinnen.



Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Kommunikation

Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen gestalten

Eine größere Akzeptanz für Betriebliches Gesundheitsmanagement kann erreicht werden, wenn Mitarbeiter in die Konzeptionierungsphase und bei der Umsetzung miteinbezogen werden. Hierzu gehört zum Beispiel die Einrichtung von „Gesundheitszirkeln“, in welchen sich Mitarbeiter um die Ausgestaltung von Ernährungs- und Sportangeboten kümmern.

Erst wenn das Optimieren von Wahlmöglichkeiten zu keinem Fortschritt im Unternehmen führt, sollte über positive Anreize zur Steuerung, z. B. finanzielle Anreize, nachgedacht werden. Diese extrinsische Motivation hat nur eine kurze Wirkung und muss regelmäßig erneuert werden. Außerdem lässt die intrinsische Motivation der Mitarbeiter dadurch langsam nach. Eine Verhaltensänderung findet nur durch die Belohnung statt, nicht durch Einsicht über die positiven gesundheitlichen Effekte.

Beachtet werden sollte, dass mit Zunahme der mobilen Arbeit in der Zukunft, Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf eine gesunde Lebensführung reduziert werden. Hier bedarf es zukünftig eines gesamtgesellschaftlichen Ansatzes.

Neben persönlicher Aufklärung und Beratung der Beschäftigten über die individuellen Wechselwirkungen zwischen arbeitsbedingten Risikofaktoren und der eigenen Gesundheit können beispielsweise einfache Blutdruckmessungen, Befragungen zur Einschätzung des Diabetes-Risikos (siehe z. B. FINDRISK69), aber auch eine Beurteilung des Body-Mass-Index mit Beratungsangebot zu lebensstilbedingten Gesundheitsgefahren genutzt werden. Gegebenenfalls können auch weitergehende ärztliche Check-up-Untersuchungen angeboten werden.

Häufig werden bisher, entsprechend einer Befragung von Betriebsärzten/-ärztinnen, bei betrieblichen Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter Herz-Kreislauf-Erkrankungen individuelle Maßnahmen, d. h. Verhaltensprävention, fokussiert. Darüber hinaus besteht jedoch Potenzial das gesamte Spektrum, vor allem bezogen auf verhältnispräventive Maßnahmen, auszuschöpfen.



Verhaltens- versus Verhältnisprävention

Wenn es um den Erfolg von gesundheitsfördernden Maßnahmen und damit Präventionsprogrammen geht, ist die Art der Präventionsmaßnahmen maßgeblich.

- Verhaltensprävention, deren Fokus auf dem Verhalten der entsprechenden Person liegt
- Verhältnisprävention, die sich mit den Umständen des Arbeitsplatzes beschäftigt

Nudging und BGM

Unter Nudges versteht man die Gestaltung des Umfeldes von Menschen, damit diese für sich bessere Entscheidungen treffen, ohne dabei auf Verbote und Gebote zurückzugreifen oder signifikante ökonomische Anreize (z. B. Steuer- oder Preiserhöhung/-reduktion) einsetzen zu müssen. Das Ziel ist dabei, auf die sogenannte Entscheidungsarchitektur einzuwirken. Damit sind jegliche physischen und psychosozialen Aspekte einer Umgebung gemeint, die Einfluss auf unsere Entscheidung und unser Verhalten nehmen.

Nudges bieten gerade im BGM zwei herausragende Vorteile gegenüber anderen Interventionen. Diese sind:

- **Geringer Aufwand:** Der Einsatz von Nudges erfordert in der Regel einen sehr geringen finanziellen und materiellen Aufwand. Dies macht es insbesondere interessant für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), die wegen des normalerweise hohen Aufwands häufig keine Gesundheitsangebote an ihre Mitarbeiter stellen können.
- **Behebung der sozialen Selektion:** So gut wie alle Maßnahmen im Bereich des BGM, aber auch der Prävention im Allgemeinen vereint das Problem, dass häufig nur diejenigen erreicht werden, die ohnehin schon gesundheitsbewusst sind. Nudges bieten das Potential über das Wirken automatischer Prozesse, dieses Phänomen zumindest zu reduzieren, wenn nicht sogar zu beheben.

Empfehlungen

- Arbeitgeber sollten Nudging nutzen, um den Arbeitnehmern den Einstieg in die Programme zu erleichtern und auch langfristig die Motivation zu erhalten.
- Unternehmen sollten einen internen Kulturwandel hin zur aktiven Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer einleiten oder diesen weiter ausbauen.
- Erfolgreiche Projekte und Unternehmen sollten ausgezeichnet werden, um die Übertragbarkeit und das Bewusstsein zu verbessern.



Kontakt

Projektbüro Im Puls. Think Tank Herz-Kreislauf
c/o Instinctif Partners
Neustädtische Kirchstraße 8
10117 Berlin

Tel.: +49 30 2408 304-28

Fax: +49 30 2408 304-10

E-Mail: im-puls@instinctif.com

www.herzkreislauf-impuls.de