

Frauke Jahn

# Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA)

Seit Mitte der 1990er-Jahre besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und dem Bundesverband der Betriebskrankenkassen bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Die Kooperation auf der Grundlage von § 20 SGB V und § 14 SGB VII hat zum Ziel, durch die Weiterentwicklung gemeinsamer Präventions- und Interventionsansätze die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Mit der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) setzen die beiden Verbände seit 2002 ihre Zusammenarbeit aus den beiden Modellprojekten KOPAG und IPAG fort. Durch ihre Arbeit will die IGA zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer und zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen. Moderne Ansätze des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung leisten dazu einen Beitrag. Zahlreiche Beispiele in Unternehmen, bei den Betriebskrankenkassen und Berufsgenossenschaften zeigen schon jetzt, wie erfolgreich Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung gestaltet werden kann. Die IGA integriert dieses Wissen, entwickelt vorhandene Präventionsansätze weiter und initiiert neue Formen der Kooperation und der Kommunikation für die Umsetzung der Erkenntnisse in die Praxis.

Die Initiative Gesundheit und Arbeit arbeitet projektorientiert in prioritären Handlungsfeldern, wie z. B. „Wandel in der Arbeitswelt“, „Gestaltung gesunder Arbeit“ und „Evaluation von Maßnahmen in der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes“.

„Das Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen hat nach Einschätzung von über 80% der Experten in den letzten Jahren zugenommen.“ (IGA-Report 5, S. 73 [1])

Die Initiative Gesundheit und Arbeit hat aufgrund der verstärkten Wahrnehmung psychischer Belastungen in der Öffentlichkeit ein Projekt durchgeführt, in dem 535 Arbeitsschutzexperten zum Stellen-

wert psychischer Belastungen in der Arbeit befragt wurden. Am häufigsten werden Belastungsmerkmale, wie Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit genannt, die zu psychischen Fehlbeanspruchungsfolgen führen können. Der Stellenwert psychischer Belastungen wird deutlich geringer bewertet. Als bewährte Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen haben sich nach Aussage der Arbeitsschutzexperten auf der Organisationsebene am häufigsten ein partizipativer Führungsstil, die Schaffung von Transparenz und die Optimierung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation bewährt. Auf der Personenebene eignen sich nach den Befragungsergebnissen z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der kommunikativen und sozialen Kompetenz sowie Maßnahmen zur Stressbewältigung. Dem Führungsverhalten wird also hinsichtlich Fehlbelastungen und Maßnahmen ein besonders hoher Stellenwert beigemessen [1; 2].

„Das Ergebnis aus 25 Übersichtsartikeln, in denen mehr als 400 Studien aus hochrangigen wissenschaftlichen Zeitschriften untersucht wurden, lautet: Mit betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention lassen sich Kosten reduzieren und die Gesundheit der Beschäftigten verbessern.“ (i-Punkt 001, [3])

Oft wird gefragt, ob der unterstellte Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention auch wissenschaftlich nachgewiesen ist. Im Rahmen eines IGA-Projektes wurde daher eine Zusammenstellung von Evaluationsstudien vorgenommen. Insgesamt kann gezeigt werden, dass durch Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung bereits kurzfristig (innerhalb von drei bis vier Jahren) eine Verringerung der Krankheitskosten erreicht werden kann. Es konnte wissenschaftlich nachgewiesen werden, dass Gesundheitsförderung zu einem Rückgang der Fehlzeiten um 12 bis 36% führt. Der Return on Investment (ROI) liegt für die Fehlzeitenkosten in den unterschiedlichen Studien zwischen 1:2,5 und 1:10,1. In Bezug auf die Ein-



sparung bei den Krankheitskosten liegt der ROI zwischen 1:2,3 und 1:5,9. Aus diesen Ergebnissen lassen sich Empfehlungen für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention ableiten [4].

Weitere Informationen finden sich im Internet unter [www.iga-info.de](http://www.iga-info.de). IGA-Veröffentlichungen stehen zum Download bereit oder können unter [projektteam@iga-info.de](mailto:projektteam@iga-info.de) bestellt werden.

## Literatur

- [1] Paridon, H.; Bindzius, F.; Windemuth, D.; Hanßen-Pannhausen, R.; Boege, K.; Schmidt, N.; Bochmann, F.: Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit – Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexperten. IGA-Report 5. Hrsg.: Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und Bundesverband der Betriebskrankenkassen (BKK BV), Dresden 2004.
- [2] Müller-Gethmann, H.; Pfeiffer, B.: Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit – Ergebnisse einer Expertenbefragung. i-Punkt 003. Hrsg.: HVBG und BKK BV, Essen 2003.
- [3] Wolters, J.; Bödeker, W.: Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz. i-Punkt 001. Hrsg.: HVBG und BKK BV, Essen o. J.
- [4] Kreis, J.; Bödeker, W.: Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung wissenschaftlicher Evidenz. IGA-Report 3. Hrsg.: HVBG und BKK BV, Dresden 2003.

Frauke Jahn  
 Berufsgenossenschaftliches Institut  
 Arbeit und Gesundheit – BGAG  
 E-Mail: [frauke.jahn@hvbg.de](mailto:frauke.jahn@hvbg.de)