

Relevante Faktoren der Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben.

Vorläufiges Positionspapier vorgelegt im Forum KMU des Deutschen Netzwerkes Gesundheitsförderung anlässlich der A & A 2003

Dr. R.-R. Abendroth, Dr. P. Bärenz, V. Boeckenbrink, M. Cryns, R. Kraemer, K. Pelster,
Dr. W. Panter, A. Rätzer-Frey, Dr. R. Sochert

1. BESCHREIBUNG DES SETTINGS

Das hier zu Grunde gelegte Verständnis von KMU folgt der Empfehlung der Europäischen Kommission (BDU-eDepesche 11/2003):

0 – 9 MA:	Kleinst-Unternehmen (Umsatz und Bilanzsumme: < 2 Mio.€)
10 – 49 MA:	Kleine Unternehmen (Umsatz und Bilanzsumme: < 10 Mio.€)
50 – 249 MA:	Mittelständische Unternehmen (Umsatz: < 50 Mio.€/Bilanzsumme: <43 Mio.€)

In Deutschland arbeiten ca. 60% der Beschäftigten in KMU, die 99,4 % aller Betriebe stellen. Ca. 50% sind in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten (97% aller Betriebe) und rund 26% in Kleinst-Unternehmen (81% aller Betriebe) tätig.

Für die praktische Arbeit des Forums sollen die personellen und finanziellen Schwellenwerte in der o.g. EU-Empfehlung aber nicht als starre Grenzen, sondern eher als eine Orientierung betrachtet werden. Der Fokus bzw. der Schwerpunkt der Arbeit soll auf die Klein- und Kleinst-Unternehmen gelegt werden. Hierfür sprechen die folgenden Gründe:

- Vernachlässigung dieses Segments durch alle Akteure, die in der Prävention tätig sind
- Ca. 50% der Beschäftigten und 97% der Betriebe werden erfasst
- Die Klein- und Kleinst-Unternehmen sind durch Besonderheiten gekennzeichnet (bzgl. Struktur und Zugangswege). Daher können und wollen sie in aller Regel nicht auf Modelle und Ergebnisse der BGF in größeren Unternehmen zurückgreifen. Somit sind vorliegende Instrumente auf die spezifischen Belange dieser Unternehmen anzupassen.

In diesem Forum erfolgt eine Beschränkung auf gewerbliche und landwirtschaftliche Betriebe, da Betriebe und Organisationen des Öffentlichen Dienstes und aus dem Bereich Gesundheitsversorgung und Wohlfahrtspflege in jeweils eigenständigen Foren zusammengefasst sind.

2. RELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN DER BGF IN KLEINUNTERNEHMEN

Relevante Erfolgsfaktoren der Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben sind grundsätzlich in drei Bereichen auszumachen: In der Struktur der Betriebe, bei den Methoden des Zugangs zu den Betrieben und bei den Inhalten.

Struktur der Betriebe

Ein Kleinbetrieb kann für den Unternehmer und den Mitarbeiter Ressourcen bieten (selbstbestimmtes Arbeiten, soziale Unterstützung in einer kleinen Organisation, kollegiale Unterstützung z.B. in Innungen), die Strukturen eines Kleinbetriebes können aber auch erhebliche Belastungen und Beanspruchungen mit sich bringen (Erfüllung

zahlreicher Führungsfunktionen, Zeitmanagement, oft hohe finanzielle Belastung, Doppelbelastung Familie/Beruf).

Ressourcen eines Kleinbetriebes im Hinblick auf die Gesundheitsförderung:

- Die Mitarbeiterstruktur ist überschaubar, zwischen dem Unternehmer und seinen Mitarbeitern ergeben sich oft engere Beziehungen als in einem Großbetrieb. Der Einfluss des Unternehmers auf die Privatsphäre seiner Mitarbeiter (auch auf das Gesundheitsverhalten) ist größer als der von Vorgesetzten im Großbetrieb
- Die familiäre Struktur eines Kleinbetriebes fördert soziale Unterstützung und Kontrolle. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Unternehmerfrau, einerseits für den Unternehmer, aber auch für die Mitarbeiter.
- Kleinunternehmer sind sehr stark in Verbänden (Innungen) vernetzt. Diese Verbände geben sehr viel Unterstützung, nicht nur im fachlichen, sondern auch im privaten Bereich. Diese starke Vernetzung kann allerdings auch im Sinne der Gesundheitsförderung hinderlich sein, wenn Gesundheit im Netzwerk nicht als „business case“ erkannt wird

Belastende Faktoren im Hinblick auf die Gesundheitsförderung:

- Der Unternehmer erfüllt zahlreiche Managementfunktionen, für die es in einem Großbetrieb unterschiedliche Funktionsträger gibt. Dieser Sachverhalt impliziert z.B. Probleme in einem Kleinbetrieb hinsichtlich des Wissensmanagements, der lebensbegleitenden Qualifizierung und der Rollentransparenz.
- Das Zeitmanagement ist schwierig. Zitat eines Unternehmers: „Selbständig sein heißt selbst ständig arbeiten!“ Wenig Zeit haben impliziert auch einen Einfluss auf das Erholungsverhalten. Die familiäre Struktur kann im Zusammenhang mit einem Generationenproblem (Betriebsübergabe) bei gleichzeitig hohen finanziellen Verpflichtungen (oft hohe Investitionen) eine Belastung darstellen. Die Rollen sind oft nicht eindeutig: Familienbeziehungen sind oft eng mit Geschäftsbeziehungen verknüpft, Beteiligte müssen sich auf unterschiedlichen Werteebenen auseinandersetzen. Für Unternehmerfrauen ergibt sich oft, unabhängig von der Motivation für Gesundheitsthemen, ein Problem aus der Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf.
- Betriebsräte/Mitarbeitervertretungen, die in größeren Betrieben häufig Motor von Programmen betrieblicher Gesundheitsförderung sind, fehlen oft in Kleinunternehmen.
- Ökonomische Veränderungen, Konkurrenzdruck und Globalisierung stellen hohe fachliche Anforderungen an den Unternehmer. Kleinbetriebe werden zum Teil mit einer Flut von gesetzlichen Vorschriften überschwemmt. Klare, langfristig angelegte Strategien sind häufig nicht erkennbar. Dies kann dazu führen, dass die Bedeutung von Gesundheit oft nicht erkannt, bzw. die Überflutung selbst zu einem Belastungsfaktor wird.

Aus den oben geschilderten strukturellen Voraussetzungen von Kleinbetrieben ergeben sich einige Paradigmen für die Gesundheitsförderung:

- Gesundheitsförderung muss als integraler Bestandteil der Aufgaben eines Kleinunternehmers und, wie z. B. Qualifizierung, als Ressource für den Unternehmer selbst und für seine Beschäftigten erkannt werden.
- Die Aufmerksamkeit für BGF lässt sich am ehesten erreichen, wenn dabei gleichzeitig andere relevante Themen behandelt werden (konkreter unternehmerischer Nutzen).
- Die Gesundheitsförderung sollte sich auf signifikante Probleme und auf praxisnahe, umsetzbare Themen beschränken.
- Gesundheitsförderung wendet sich auch an die Beschäftigten. Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen, insbesondere sozial Benachteiligte, sind daher bei der Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung und bei Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen.

- Betriebliche Gesundheitsförderung orientiert sich nicht nur an dem Ziel der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, sondern auch an der Förderung von Gesundheitsressourcen.
- Die besondere familiäre Struktur, insbesondere die Rolle der Unternehmerfrau, ist zu berücksichtigen.
- Die Vernetzung der Betriebe in Verbänden ist zu berücksichtigen. Hierdurch lässt sich ressourcenschonend eine Breitenwirksamkeit erreichen.
- Auch die Informationen, die an die Betriebe herangetragen werden, sind zu vernetzen. Deshalb ist die Zusammenarbeit der entsprechenden Institutionen und Berater anzustreben.
- Kleinbetriebe sind in der Regel sehr regional orientiert. Sie wirken einerseits in die Region und ziehen andererseits aber auch ihre Ressourcen aus der Region. Deshalb sind in der Region entsprechende Netzwerke zu bilden.
- Die Erreichbarkeit der Unternehmer und der Versicherten muss gewährleistet sein.

Methoden des Zugangs zum Betrieb

Wenn wir uns mit den Methoden auseinandersetzen, die uns einen Zugang zu den Kleinbetrieben verschaffen sollen, sind mindestens zwei Grundprobleme zu beachten: Das Mengenproblem und die besonderen strukturellen Voraussetzungen, die nicht mit denen von Großbetrieben vergleichbar sind.

Aus den beiden genannten Problemen ergeben sich Konsequenzen für die zu wählenden Methoden der Ansprache der Betriebe:

- Die Betriebe wollen spezifisch angesprochen werden. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Betriebe ist dieses nur in besonderen Strukturen möglich, z.B. in Netzwerken, durch die „Hilfe zur Selbsthilfe“ an die Betriebe gebracht werden kann.
- Unternehmer sind sehr regional orientiert, deshalb stimmen sie ihr Informationsbedürfnis auch entsprechend ab. Es sind deshalb regionale und sektorale Kooperationen anzustreben
- Die Vielfalt der zu bearbeitenden Aufgaben führt beim Unternehmer häufig zu einem schlechten Wissensmanagement. Oft wird z.B. das Lesen von Information durch persönliche Beratung (Steuerberater, Verband) oder durch kollegialen Erfahrungsaustausch ersetzt. Schlimmstenfalls wird das Lesen ganz unterlassen. Regionale Kooperationen, die das notwendige Wissen zur Verfügung stellen können, sind eine wertvolle Hilfe für die Unternehmer. „Informationen aus einer Hand“, angeboten von vernetzten Beratern, erleichtern das Wissensmanagement.
- Die Informationswege sind zu beachten: Die Lesewahrscheinlichkeit von Printmedien ist eher gering, neue Medien werden derzeit noch eingeschränkt genutzt, ihnen werden jedoch große Chancen eingeräumt. Die persönliche Ansprache wird als sehr hilfreich eingeschätzt. Hier spielt die Wissensvermittlung durch Verbände eine große Rolle.
- Grundsätzlich gilt: Analyse (Gefährdungsbeurteilung) vor Aktion. Oft genügt hierzu ein informeller Austausch von Erfahrungen. Gesundheitsförderung ist am tatsächlichen Bedarf zu orientieren. Nach einer Intervention folgt eine Evaluation.

Gesundheitsfördernde Angebote

Die Inhalte richten sich nach dem tatsächlichen Bedarf der Betriebe und der wirtschaftlichen Situation.

- Die Gesundheitsförderung im Betrieb sollte zwei Herangehensweisen, zum Einen die Förderung der Ressourcen des Betriebes und der dort Beschäftigten so wie andererseits das Konzept der Verhinderung von Gesundheitsgefahren beinhalten.

- Neben der Verhaltensprävention ist die Verhältnisprävention zu fördern. Beide sind ganzheitlich und gleichberechtigt zu sehen
- Es sind ganzheitliche Angebote zu präferieren, die auch die wirtschaftliche Stärkung der Betriebe im Auge haben. Dazu gehören die Verbindung von Fachpraxis und Prävention oder auch die Verbindung von Präventionsdienstleistungen mit wirtschaftsfördernden Angeboten. Anreize zur Teilnahme an Präventionsangeboten sind entscheidend.
- Bei allen Angeboten sind die organisatorischen Möglichkeiten eines Kleinbetriebes zu beachten

3. GESUNDHEITSRELEVANTE THEMEN UND ZIELGRUPPEN

Auf der Grundlage der einschlägig bekannten Informationen (Statistiken, Literatur, Erfahrungswissen der Experten etc.) können die folgenden gesundheitsrelevanten Themen in KMU identifiziert werden (allgemein, ohne Priorisierung):

- Psychische Belastungen / Beanspruchungen
- Körperliche Belastungen (Heben, Tragen, Stehen)
- Ernährung
- Genuss- und Suchtmittel
- Demographischer Wandel
- Arbeitssicherheit
- Gesundheit von Auszubildenden
- Gefahrstoffe
- Klima / Umgebungseinflüsse
- Ressourcen
- Prozesse / Organisation
- Leitbild / Werte
- Work-Life-Balance

Das Forum erachtet als die fünf wichtigsten gesundheitsrelevanten Themen, die auch die künftige Arbeit des Forums strukturieren sollen :

1. Körperliche Belastungen
2. Psychische Beanspruchungen
3. Die Gesundheit von Auszubildenden
4. Arbeitssicherheit
5. Work-Life-Balance

wobei die folgenden Zielgruppen jeweils besondere Beachtung bekommen sollen:

- Unternehmer
- Auszubildende
- Führungskräfte
- Unternehmerfrauen
- MA Produktion
- MA Verwaltung
- Altersstruktur
- Existenzgründer
- Frauen

Es ist geplant, zukünftig ein mal im Jahr einen Mini-Kongress zu zwei als prioritär eingestufte Themen durchzuführen. Die Aufgabe des Forums wird es dann sein, entsprechend der gewählten Themen gute Projekte auf dem Gebiet der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu identifizieren (Instrumente etc.), nach dem Kosten/Nutzen-Effekt (business case) dieser Pro-

jekte zu fragen und Empfehlungen und Strategien zur Bearbeitung der in Frage stehenden Themen auszusprechen. Da betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinunternehmen ein stark regionales Thema ist, sind auch die Informationen entsprechend auszurichten. Denkbar ist auch, die künftigen Kongresse zu eigenständigen Themen mit regionalem Bezug durchzuführen. Die Ergebnisse sind bundesweit bekannt zu machen.