

Hunger haben sie alle, ob Arbeiter oder Geschäftsführer. Auf dem Konferenztisch stehen silberne Kaffeekannen, dazu Wurst- und Käseplatten, in der Hand halten die Teilnehmer geschmierte Brötchenhälften. Die einen in Blaumännern, die anderen, betont locker, in Streifenhemden ohne Krawatte. Regelmäßig treffen sich einige der 155 Mitarbeiter der Wurst Stahlbau GmbH in Bersenbrück mit ihren Vorgesetzten zum „Chef-Frühstück“. Sie sollen direkt sagen, was schlecht läuft, quer über die Hierarchiestufen hinweg. Ob in die Werkshalle zu wenig Tageslicht fällt oder zu viel Zugluft durchzieht, ob die Maschinen zu laut rattern oder ein Werkteil bei der Montage Verrenkungen erfordert.

Für Volker Kirschbaum vom AOK-Institut für Gesundheitsconsulting in Hannover ist das Chef-Frühstück in Bersenbrück ein gutes Beispiel, wie sich kleine Unternehmen um die Gesundheit ihrer Angestellten kümmern können. Zusammen mit Michael Drupp leitet er das Netzwerk KMU-Kompetenz, in dem es um Erfahrungsaustausch und Wissensvermittlung rund um die Themen Gesundheit, Mitarbeiterengagement und Arbeitsqualität geht.

Das Netzwerk richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit 100 bis 500 Beschäftigten, in denen AOK-Versicherte arbeiten. Ziel ist, deren Gesundheit dauerhaft zu verbessern und Fehlzeiten zu reduzieren. „Motivierte und gesunde Mitarbeiter sind die produktiveren“, sagt Projektleiter Drupp. „Diese Erkenntnis haben inzwischen viele Unternehmen durch Investitionen ins Gesundheitsmanagement gewonnen.“

Das Problem ist immens: Durchschnittlich zwölf Kalendertage fehlen deutsche Angestellte krankheitsbedingt. Die Arbeitgeberverbände schätzen die Belastung der Unternehmen auf 32 Mrd. €, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz gar auf 66 Mrd. €. Für jeden Euro, den Firmen für Prävention ausgeben, erhalten sie 3,75 € zurück, so eine Studie der Harvard Medical School.

Viele große Konzerne haben in den vergangenen Jahren ein kontinuierliches und umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert – mit festangestellten Ärzten, Psychologen und Fitnessangeboten. Flankiert werden die Programme in großen Unternehmen oft gezielt von den angeschlossenen Betriebskrankenkassen. In klassischen Handwerksbetrieben bauen häufig die Innungskrankenkassen entsprechende Angebote auf.

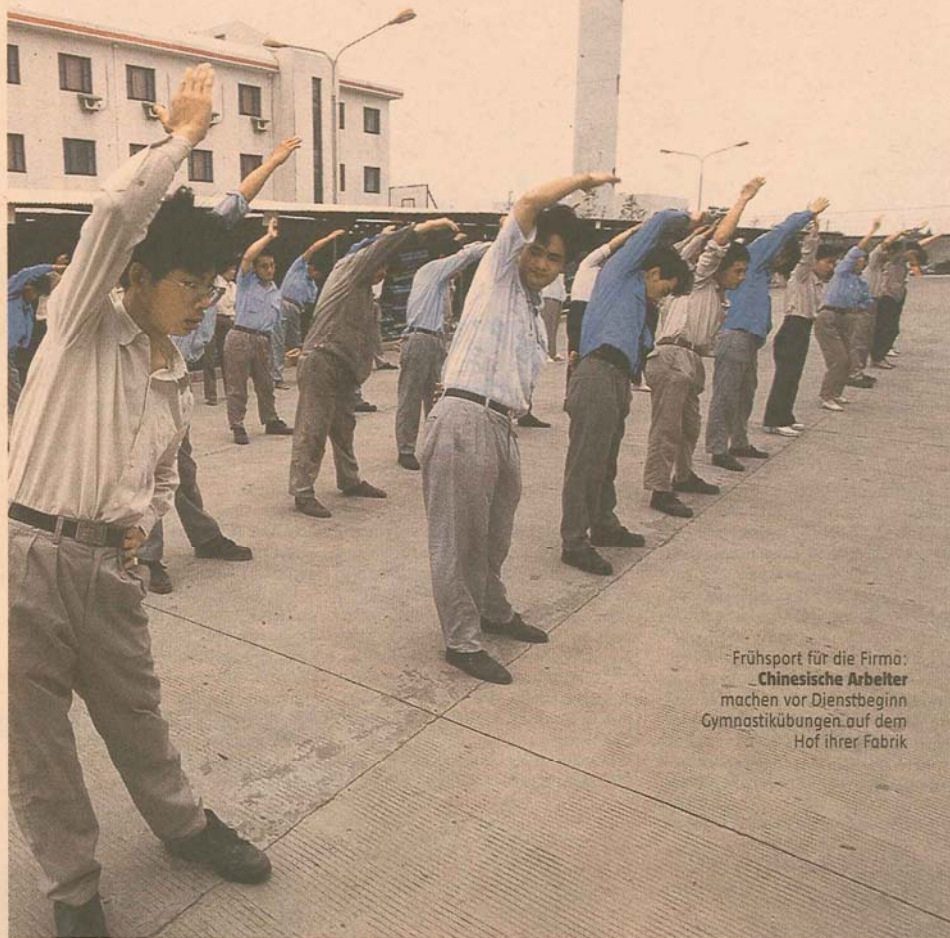
Kleine und mittlere Betriebe können sich ein solches Gesundheitsmanagement dagegen oft nicht leisten. Hier soll das Netzwerk einspringen. „Hintergrund für die Gründung Ende 2005 war die Überlegung, dass kleinere und mittlere Unternehmen nicht über die Personalressourcen verfügen, um sich vertiefte Kenntnisse in diesen Themen allein anzueignen, und somit Gefahr laufen, einen gravierenden Fachkräftemangel zu erleiden“, sagt Kirschbaum. Partner des Projekts sind der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände Niedersachsen. Finanziert wird es bislang größtenteils mit Bundesmitteln über die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, die zur Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gehört.

Dass sich die AOK in dem Netz engagiert, ist kein Zufall. „Wir haben in diesen Betrieben traditionell einen hohen Marktanteil“, sagt Kirschbaum. Für die Kasse geht es darum, Krankheiten und damit Behandlungs- sowie Medikamentenkosten zu verhindern. Und sie hofft, die Krankengeld-Ausgaben zu senken, die nach Auslaufen der sechswöchigen Lohnfortzahlung des Arbeitgebers fällig werden. Mit dem Kran-

kengeld tragen die Kassen einen wesentlichen Teil der Kosten für arbeitsbedingte Erkrankungen, die nicht von den Berufsgenossenschaften als Berufskrankheiten entschädigt werden, gleichwohl aber auf die Arbeit zurückzuführen sind. 2007 zahlten die gesetzlichen Krankenkassen insgesamt rund 6 Mrd. € Krankengeld.

Das niedersächsische Netzwerk setzt direkt in den Unternehmen an. Den Initiatoren geht es nicht nur um individuelle, verhaltenspräventive Maßnahmen wie Rücken- oder Entspannungsübungen, sondern um systematische Verbesserungen am Arbeitsplatz wie bessere Beleuchtung, Schallschutz oder ergonomische Stühle.

Auf regelmäßigen Netzwerktreffen werden einzelne Maßnahmen dann präsentiert. So könnten bald auch andere Unternehmen das Chef-Frühstück der Stahlbaufirma übernehmen. Wobei natürlich nicht jede Maßnahme überall funktioniert: Für den Erfolg eines solchen Frühstückstreffens komme es sehr auf die Person des Chefs und das Klima an, sagt Rolf Rosenbrock, Leiter der Forschungsgruppe Public Health am Wissenschaftszentrum



Frühsport für die Firma: **Chinesische Arbeiter** machen vor Dienstbeginn Gymnastikübungen auf dem Hof ihrer Fabrik

Photos: Pictures/Visual

Aufwärmphase

Die AOK Niedersachsen will in kleinen und mittleren Betrieben die Krankstände senken. Sie berät die Mitarbeiter über ein eigenes Institut **Polly Schmincke**

Berlin für Sozialforschung. Und es müsse dabei um mehr gehen als um ergonomische Arbeitsplätze und Unfallvermeidung: „Es geht um die bessere Abstimmung der Arbeitssituation mit den Bedürfnissen, Stärken und Schwächen der Beschäftigten, denn davon hängt die Gesundheit ab“, sagt Rosenbrock.

Zwei Dutzend Firmen, Stadtverwaltungen und Organisationen sind bislang in dem Netzwerk organisiert. Mit dem AOK-Institut setzen sie ein Gesundheitsmanagement-Projekt um. Dazu gehören ausführliche Mitarbeiterbefragungen, die nach ein bis zwei Jahren wiederholt werden, um Veränderungen nachzuweisen. Wichtig sind außerdem Betriebs- und Arbeitsplatzbegehungen, während derer spezialisierte Sportwissenschaftler des AOK-Instituts nach möglichen körperlichen

» Von der Abstimmung der Arbeitssituation mit den Bedürfnissen, Stärken und Schwächen der Beschäftigten hängt die Gesundheit ab

ROLF ROSENBRÖCK

und psychosozialen Belastungen suchen. In der anschließenden Beratungsphase kommen Betriebswirte, Psychologen, Sozialpädagogen und Arbeitswissenschaftler zum Einsatz. Für die Betriebe hat dieser Check seinen Preis: Für einen zweijährigen Zyklus mit Befragung, Beratung, Begleitung, Zwischen- und Abschlussberichten zahlt ein mittleres Unternehmen dem AOK-Institut zwischen 10 000 und 15 000 €.

Für die Mitgliedschaft im Netzwerk zahlen die Betriebe außerdem 1200 € im Jahr – und verpflichten sich, für die regelmäßigen Treffen der vier Arbeitskreise und zur Jahreskonferenz in Hannover einen Geschäftsführer oder jemanden aus der Personalabteilung freizustellen. „Aber der Einsatz lohnt sich“, sagt Helmut Straden, Werkleiter beim Airbag-Hersteller Autoliv in Braun-

schweig. „Die Erfolge in der Arbeitsergonomie und Effizienz sind erheblich und die Mitarbeiter zufriedener.“ Bei Autoliv hat das Gesundheitsmanagement-Projekt dazu geführt, dass auf höhenverstellbare Maschinen umgerüstet wurde, die jeder Arbeiter rückenfreundlich an seine Körpergröße anpassen kann – der erzielte Effekt: weniger Rückenschmerzen, weniger Krankschreibungen. Dieses Beispiel könnten sich andere Betriebe nun anschauen, um auch ihr eigenes Gesundheitsmanagement praktisch umsetzen.

Die Initiatoren jedenfalls sind mit dem Projekt bislang zufrieden. Nun wollen sie das Netzwerk auch in Hamburg, Mecklenburg, Westfalen und Hessen ausbreiten – in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Landes-AOKs. ■