

spectra

105



Arbeit und Gesundheit

2 Wenn Arbeit krank macht

Arbeit ist ein wichtiger Faktor für Wohlbefinden, Selbstwertgefühl und gesellschaftliche Integration. Doch Arbeit kann auch krank machen. Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Suva anerkennt jährlich rund 3000 Fälle von Berufserkrankungen wie Staublungen, die klar auf die Berufsausübung zurückgeführt werden können. Doch diese «Berufserkrankungen» sind nur die Spitze des Eisbergs. Immer mehr Menschen leiden an sogenannten berufsassoziierten Gesundheitsstörungen, die mit Stress oder Bewegungsarmut zusammenhängen. Diese Leiden sind zwar nicht allein der Arbeit zuzuschreiben, sie sind aber unter der erwerbstätigen Bevölkerung besonders stark verbreitet.

6 Mit gutem Beispiel voran

Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine wichtige Säule für die Erhaltung der Gesundheit und deshalb ein grosses Anliegen des Bundesamts für Gesundheit (BAG). Doch was tut das Amt selbst für die Gesundheit seiner Mitarbeitenden? «spectra» hat im BAG nachgefragt und je drei Antworten bekommen, und zwar von Daniela Beeli, der Verantwortlichen für Betriebliche Gesundheitsförderung, von Fabienne Kälin, der Teilprojektleiterin für den BAG-Neubau, der 2015 bezogen werden soll, und von Stefan Spycher, dem Vizedirektor und Leiter Direktionsbereich Gesundheitspolitik des BAG.

8 Kosten des Alkoholmissbrauchs

Kater, Krankheit, Kriminalität: Missbräuchlicher Alkoholkonsum belastet nicht nur die Betroffenen und ihre Angehörigen, sondern auch die Gesellschaft. Alkoholbedingte Produktivitätseinbussen, Erkrankungen, Todesfälle oder Straftaten belasten die Schweizer Volkswirtschaft jährlich mit mehr als 4 Milliarden Franken. Die Schweizer Wirtschaft ist mit 3,4 Milliarden Franken direkten Kosten oder Einbussen am stärksten betroffen. Aber auch im Gesundheitswesen (613 Millionen Franken) und im Justizvollzug (251 Millionen Franken) schlagen die Folgen des Alkoholkonsums stark zu Buche.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG

Gesundheitsrisiko Arbeit

Berufsassoziierte Gesundheitsstörungen. Gehörschäden bei Strassenbauarbeitern, Chemieallergien bei Coiffeusen oder Asbestgeschädigte Lungen bei Zimmerleuten: Rund 3000 solcher berufsbedingter Versicherungsfälle gehen bei der Suva jährlich ein. Neben diesen relativ klar definierten «Berufskrankheiten» gibt es eine um ein x-Faches höhere Anzahl an Erkrankungen, die auch – aber nicht nur – durch die Berufstätigkeit verursacht sind: die sogenannten berufsassoziierten Gesundheitsstörungen, kurz: BAGS. Diese physischen und psychischen Leiden wie Stress oder Rückenschmerzen haben in den letzten Jahrzehnten drastisch zugenommen. Die Prävention von BAGS setzt eine intensive Vernetzung von Arbeitgebern, Präventionsspezialisten und Versicherungen voraus.

Während bei den Berufskrankheiten die Ursache klar der Berufsausübung zugeschrieben werden kann, ist es bei den BAGS äusserst schwierig, eine präzise Kausalitätskette nachzuweisen. Eine Messung oder auch nur Abschätzung des Grades, in der eine Erkrankung der Berufstätigkeit geschuldet ist, ist kaum möglich. Neben Faktoren der Arbeitsverhältnisse spielen auch individuelle Dispositionen oder Probleme im Privat-

und Sozialleben eine Rolle. Sicher ist aber: Die BAGS kommen besonders häufig unter den Erwerbstätigen vor. Gemäss Umfragen unter der arbeitenden Schweizer Bevölkerung berichten 18% über arbeitsbezogene Rückenschmerzen und 13% über arbeitsbezogene andere muskuloskelettale Schmerzen. Die Stress-Studie des SECO hat gezeigt, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die häufig oder sehr häufig Stress empfinden, von 26% im Jahr 2000 auf über 34% im Jahr 2010 angestiegen ist. Stress begünstigt eine Vielzahl von physischen und psychischen Leiden, zum Beispiel Herz-Kreislauf-Beschwerden aller Art, Burnout oder Depressionen.

Hochleistung, aber zu wenig Bewegung

Die Gründe für die Zunahme der BAGS liegen auf der Hand: die Anforderungen an Leistung, Flexibilität und Informationsverarbeitung sind gestiegen, ebenso die Verflechtung von Arbeits- und Privatleben. Die Verdichtung der Anforderungen und steigende Unsicherheiten im Berufsleben fördern zudem ein weit verbreitetes Phänomen: die «Interessierte Selbstgefährdung». Dabei opfert der Einzelne seiner vermeintlichen Karriere zur Not auch sein gesundheitliches Wohlbefinden, indem er zum Beispiel krank zur Arbeit kommt, auf Pausen verzichtet, auch in den Ferien erreichbar ist oder in einem hohen Mass unbe-



zahlte Überstunden leistet. Das sind Mammulleistungen, die zunehmend zur Einnahme von Medikamenten verleiten. In der SECO-Studie gaben 4% der Befragten an, in den letzten 12 Monaten



Stimulanzen zur körperlichen Leistungssteigerung eingenommen zu haben. Weitere 4% haben Medikamente wie Ritalin zur geistigen Leistungssteigerung oder Stimmungsaufhellung kon-

Forum

Arbeitsassoziierte Erkrankungen

Berufsassoziierte Gesundheitsstörungen (BAGS) sind häufig, zudem zeigen alle Umfragen eine markante Zunahme seit den 90er-Jahren. Bei der Schweizerischen Gesundheitsbefragung von 2012 gaben 60% der Befragten an, unter Stress zu leiden, und rund 20% bezeichneten sich als chronisch gestresst mit Auswirkungen auf ihre Gesundheit. Unter den chronisch Gestressten ist das Risiko einer Depression fünfmal höher. Die durch Stress verursachten Kosten für die Arbeitgeber wurden vom SECO auf jährlich 10 Milliarden Franken geschätzt. Jeder zweite Befragte aus der Allgemeinbevölkerung hatte in den letzten vier Wochen Rückenschmerzen, wobei 18% sich deswegen medizinisch behandeln liessen. In Umfragen unter der arbeitenden Bevölkerung berichten 18% über arbeitsbezogene Rückenschmerzen und 13% (2010 sogar über 50%) über arbeitsbezogene andere muskuloskelettale Schmerzen. Die verursachten ökonomischen Kosten von Rückenschmerzen betragen zwischen 1,6 und 2,3% des schweizerischen Bruttoinlandsprodukts. BAGS führen häufig zu Absenzen und können bei ca. 10% der Betroffenen langfristige Arbeitsunfähigkeit bis zur Invalidität zur Folge haben; so beantragt jeder sechste Patient mit chronischen Rückenschmerzen eine IV-Rente.

Die Gründe für die Zunahme der BAGS sind vielfältig und noch nicht genau erforscht. Fachleute sind sich einig, dass Veränderungen der Arbeit, der Arbeitsorganisation, des Arbeitsmarktes, des sozial-medizinischen Systems, aber auch neue Anforderungen der Arbeitnehmenden an die Arbeit und an das Privatleben zusammenspielen.

BAGS sind aufgrund ihrer Häufigkeit und Kosten ein vorrangiges Public-Health-Problem, und es stellt sich auch die Frage, wie es in der Schweiz bezüglich ihrer Prävention aussieht. Die ESENER-Umfrage (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks) von 2006 zeigt deutlich auf, dass die schweizerischen Arbeitgeber bedeutend weniger sensibilisiert sind für die Risiken von BAGS als ihre europäischen Kollegen und auch weniger präventive Massnahmen getroffen haben. Auch ist das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Schweiz häufig auf ein Absenzenmanagement reduziert.

Nicht nur die Primärprävention ist mangelhaft, auch die medizinische Versorgung und die Rehabilitation der Betroffenen sind kaum entwickelt und koordiniert. Durch die Unterentwicklung der Arbeitsmedizin in der Schweiz ruht die Erkennung von Berufskrankheiten und BAGS auf den medizinischen Grundversorgern und einigen speziell betroffenen Spezialisten wie Rheumatologen und

Psychiatern. 820 Ärzte aus der Romandie (Generalisten, Rheumatologen, Pneumologen, Psychiater und Dermatologen) gaben an, dass 14,5% der gestellten Erstdiagnosen einen Bezug zur Arbeit haben. Dies variiert nach Spezialität: Allgemeinmediziner 15%, Psychiater 17% und Rheumatologen 21%. Die am häufigsten genannten Krankheiten mit einem Bezug zur Arbeit sind: psychische Krankheiten (93%), Rückenschmerzen (70%) und andere muskuloskelettale Erkrankungen (29%). 55% der befragten Ärzte und Ärztinnen haben noch nie einen Arbeitsmediziner konsultiert und 40% gaben an, noch nie mit dem Arbeitgeber Kontakt aufgenommen zu haben, dies bei einer mittleren Berufserfahrung von 27 Jahren. Gefragt nach benötigter Unterstützung, wünschen sich 74% Hilfe im Bereich der Stresserkrankungen, 75% im Bereich «Zurück zur Arbeit» sowie 73% für die Diagnostik von Berufskrankheiten. Aufgrund dieser Ergebnisse bietet das Institut Santé au Travail (IST) seit zwei Jahren die Konsultation «Souffrance au Travail» an, und eine Konsultation «Zurück zur Arbeit» ist in Vorbereitung.

Es ist nicht erstaunlich, dass die Rückkehr zur Arbeit von BAGS oder anderen schweren oder chronischen Krankheiten, die eventuell Arbeitsplatzadaptationen notwendig machen, Probleme schafft für die befragten Ärzte. Diese sind nicht

dafür ausgebildet, diese Rückkehr zu begleiten, und es fehlt ein medizinisches Bindeglied im Betrieb, sodass die Ärzte das Arztgeheimnis in Gefahr sehen. Zudem wird die Arbeitswelt immer kompetitiver, was arbeiten mit oder nach einer Krankheit nicht einfacher macht. Auch der OECD-Bericht über psychische Gesundheitsstörungen und Arbeit in der Schweiz zeigt auf, dass die Schnittstelle zwischen Gesundheitssystem und Arbeitswelt nicht wirklich funktioniert. So beobachten wir heute, dass nicht nur auf der administrativen Seite diese Schnittstelle immer mehr von den Versicherungen (Taggeld und IV) in die Hand genommen wird. Wird dies nur unter dem Gesichtspunkt der kurzfristigen Kostenreduktion gemacht, so endet die Rückkehr zur Arbeit in vielen Fällen in einer Kündigung.



Prof. Dr. med. Brigitta Danuser
FMH Arbeitsmedizin
Institut universitaire romand de Santé au Travail, Universität Lausanne



sumiert. Hier ist vor allem die Ethik von Unternehmern und Managern gefragt, um eigenen Arbeitsexzessen und jenen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer fürsorglichen, wertschätzenden Unternehmenskultur vorzubeugen.

Während die mentale Beanspruchung zunimmt, kommt in der Schweizer Bevölkerung die körperliche Bewegung aufgrund der vorwiegend sitzenden Tätigkeiten drastisch zu kurz. Dies einerseits durch die Verschiebung von Arbeitsplätzen von der Industrie in den Dienstleistungssektor, andererseits durch die zunehmende Automatisierung in der Industrie. Die Folgen sind muskuloskelettale Schmerzen oder Übergewicht, das wiederum eine Reihe von Krankheiten wie Bluthochdruck oder Diabetes begünstigt. Eine Folge der körperlichen Inaktivität ist auch das sogenannte metabolische Syndrom, ein Stoffwechselproblem, das mit zu hohen Blutzucker- und Blutfettwerten einhergeht und das Risiko für Herzinfarkte und Hirnschläge erhöht. Bewegungs-

mangel ist aber auch mit anderen Problemen verbunden, zum Beispiel mit einem erhöhten Risiko für Dickdarmkrebs oder Osteoporose. Zudem leiden Menschen, die sich wenig bewegen, vermehrt an psychischen Problemen wie Depressionen und Angstzuständen. Dabei belegen Studien, dass schon ein geringes Mass an zusätzlicher Bewegung diese Gesundheitsrisiken stark senken kann. So kann das Herzinfarktisiko durch zusätzliche körperliche Aktivität mit einem Verbrauch von 2000 bis 3000 Kalorien pro Woche praktisch halbiert werden. Das entspricht beispielsweise dreimal einer Stunde schwimmen wöchentlich oder einer guten halben Stunde joggen täglich.

Wirtschaftliche Kosten in Milliardenhöhe

Die Unterscheidung zwischen Berufskrankheit und BAGS hat in der Schweiz zunächst versicherungstechnische Konsequenzen: Bei Berufskrankheiten kommt das Unfallversicherungsgesetz und damit Versicherungen wie die Suva

zum Tragen, bei den BAGS hingegen das Krankenversicherungsgesetz. Das heisst, im ersteren Fall kommt die Versicherung des Arbeitgebers für die Gesundheitskosten auf, im letzteren die Krankenkasse des Betroffenen. Doch unabhängig von der Art der Versicherungsdeckung haben BAGS und die damit zusammenhängenden Arbeitsausfälle für Arbeitgeber enorme Einbussen zur Folge. Gemäss der SECO-Studie verursacht allein der Stress jährliche Kosten von rund 10 Milliarden Franken. Rückenschmerzen kosten die Schweizer Wirtschaft zwischen 1,6 und 2,3% des Bruttoinlandsprodukts. Umso wichtiger ist es, auf BAGS nicht nur zu reagieren, sondern präventiv zu wirken. Eine wirksame Prävention setzt eine intensive Vernetzung der zahlreichen in diesem Gebiet geforderten Akteure voraus.

BAGS-Prävention: Suva als Vorreiterin

Die Suva beschäftigt sich seit Jahren mit dem Phänomen BAGS. Im Projekt «Progrès» setzt sie sich seit 2002 für die Entwicklung von praxistgerechten Präventionsmitteln ein. Unternehmen mit einer effektiven betriebsinternen Gesundheitsförderung sind immer noch rar.

Die Mittel für Präventionsmassnahmen werden meist noch als Kosten und nicht als Investition wahrgenommen. Viele Manager unterschätzen jedoch die Kosten der beruflich bedingten Krankheiten und Unfälle und überschätzen die Präventionskosten. Um die Effizienz von Präventionsmassnahmen zu belegen und Arbeitgeber zu überzeugen, braucht es aber wissenschaftliche Belege. Auch dafür setzt sich das Projekt «Progrès» der Suva ein (siehe Kasten). Ein weiteres wichtiges Engagement ist das jährliche Diskussionsforum zum Thema BAGS, an dem sich Vertreter aus Wirtschaft, Medizin, Prävention und Sozialpartner zum Austausch treffen. Angesichts der komplexen Natur der BAGS ist ein interdisziplinäres, gemeinsames Erarbeiten von Präventionsmassnahmen der einzige Weg, um der zunehmenden Verbreitung der BAGS beizukommen.

Link:

www.suva.ch

> Prävention > Arbeit > Arbeitsmedizin
> Progrès

Kontakt:

Regula Ricka,
Gesundheitspolitik,
regula.ricka@bag.admin.ch

BAGS-Projekt der Suva

- Studie zur Interventionsstrategie für chronisch muskuloskelettale Schmerzen (ETH Zürich/Universität Lausanne)
- Studie zur Work-Life-Balance und Gesundheit (ETH Zürich/Universität Zürich)
- Studie zur Wirkung von Training auf körperliche Beschwerden (Universität Bern/Fachhochschule Bern)
- Studie zu kulturellen Unterschieden in der Stresswahrnehmung und entsprechende Kommunikationsstrategien gegenüber Mitarbeitenden und Betrieben (Universität Lugano)
- Jährliche Diskussionsforen mit interdisziplinärem Teilnehmerfeld
- «Bewegung ist möglich» – Suva-Wettbewerb zur Förderung der Bewegung am Arbeitsplatz
- stressNOstress.ch – Website mit Selbsttest und Informationen zum Thema Stress (Universität Bern)

Die Zugehörigkeit zur Erwerbsgesellschaft ist ein wichtiger Faktor für die Gesundheit des Einzelnen. Erwerbsarbeit sichert nicht nur eine finanziell unabhängige Existenz. Sie schafft auch ein Gefühl des persönlichen Erfolgs, der Sicherheit und der Integration in die Gesellschaft. Arbeit birgt aber auch gesundheitliche Risiken, die über den etablierten Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinausgehen. Unter den Begriff der «berufsassoziierten Gesundheitsstörungen» fallen Krankheiten, welche nicht ursächlich auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind, jedoch bei der erwerbstätigen Bevölkerung häufiger vorkommen. Darunter fallen beispielsweise muskuloskelettale Beschwerden oder Symptome, die mit dauerndem Stress verbunden sein können. Die Belastungen am Arbeitsplatz können zudem mit Belastungen im privaten Bereich einhergehen. Da nach wie vor mehr Frauen als Männer Beruf und Fürsorgeverpflichtungen gegenüber Kindern oder kranken Familienmitgliedern kombinieren, sind sie häufiger mit Überlastungen konfrontiert.

Globale Krisen setzen auch der schweizerischen Wirtschaft zu, verursachen Innovations-, Konkurrenz- und Lohndruck bei den Unternehmungen und können somit die eher belastenden Wirkungen der Arbeit verstärken. Die wichtigste Ressource der Schweizer Wirtschaft ist das Wissen und damit der Mensch. Wissen kann aber nur dann nachhaltig wirken, wenn der bzw. die Wissensträger/-in dazu in der Lage, also gesund ist. Die Gesundheit der Menschen ist daher DIE zentrale Voraussetzung, damit unser Wohlstand gesichert und weiterentwickelt werden kann.

Bundesseitig engagiert sich in erster Linie das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) für gesundheitsrelevante Verbesserungen in der Arbeitswelt. Aber auch von Seiten der Gesundheitspolitik stehen Aktivitäten an. In der im Januar 2013 veröffentlichten Strategie «Gesundheit2020» (www.gesundheit2020.ch) spricht sich der Bundesrat für eine Stärkung von Gesundheitsförderung, Prävention und Früherkennung aus – und damit auch für die Förderung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Vor diesem Hintergrund wurde im November 2013 das Dialogprojekt «Psychische Gesundheit» ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Projekts werden das BAG, die Gesundheitsdirektorenkonferenz und die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz mit verschiedenen weiteren Akteuren Massnahmen entwickeln, die einen Beitrag zur Verbesserung der psychischen Gesundheit in der Schweiz leisten. Ziel aller Bestrebungen muss sein, dass möglichst viele Menschen das Rentenalter in möglichst guter Gesundheit erreichen können.



Stefan Spycher
Vizedirektor
des Bundesamts für Gesundheit

«Die Grenzen zwischen betrieblichem Gesundheitsmanagement und Un

Interview mit Claudia Pletscher und Urs Näpflin. Der Mensch in unseren Breitengraden lebt gut 700 000 Stunden – rund 100 000 davon verbringt er mit Arbeit. Arbeit ist wichtig für das menschliche Wohlbefinden. Aber sie kann auch krank machen. Wie kann das verhindert werden? Wer ist in der Verantwortung? Bieten die gesetzlichen Regeln angemessenen Schutz? «spectra» hat zwei Suva-Spezialisten gefragt: Dr. med. Claudia Pletscher, Leiterin der Abteilung Arbeitsmedizin, und Dr. phil. Urs Näpflin, Leiter des Bereichs Betriebliches Gesundheitsmanagement.

spectra: Claudia Pletscher und Urs Näpflin, welches sind derzeit die grössten Probleme im Bereich Arbeit und Gesundheit?

Urs Näpflin: Es gibt klassische Arbeitsbereiche, die früher wie heute vor allem mit schweren körperlichen Belastungen verbunden sind. Ich denke zum Beispiel an Forstarbeiter oder an die Mitarbeitenden der Kehrriechtafuhr. Aber auch an den Pflegebereich, in dem vor allem Frauen arbeiten.

Wie sieht es im Baugewerbe aus?

Urs Näpflin: Auch da gibt es nach wie vor grosse Belastungen, sie haben aber durch die zunehmende Mechanisierung abgenommen. Mit dem Nachteil, dass es, wenn es einmal grosser körperlicher Kraft bedarf, den Arbeitern teilweise an der nötigen Fitness fehlt. Diese Arbeitsfelder mit körperlich grosser Beanspruchung haben aber generell nicht mehr die gleich grosse Bedeutung wie früher. Generell hat die Erwerbsarbeit an Bedeutung verloren. In den 1950er-Jahren arbeitete man noch fast 48 Stunden pro Woche. Heute sind es noch 41,7 Stunden. Wir entwickeln uns also eher in Richtung Freizeitgesellschaft.

«Wir müssen Arbeit als eine Ressource sehen. Man investiert viel, man schöpft aber auch Kraft daraus.»

Claudia Pletscher

Claudia Pletscher: Wir müssen Arbeit nicht nur als Belastung, sondern auch als eine Ressource sehen, so wie es Familie, Freunde, Freizeit, Hobbys oder auch der Glaube sind. Wenn nun zum Beispiel bei der Arbeit durch die hohe Arbeitsbelastung die Energiebilanz negativ ist, in allen anderen Bereichen aber positiv, erträgt man diese Situation besser. Problematisch wird es, wenn in zu vielen Bereichen die Belastung überwiegt. Zudem hat ein gesellschaftlicher Wandel in der Bewertung von Arbeit stattgefunden, von «Arbeit macht krank» zu «Arbeit hält gesund». Heute betrachtet man Arbeit als eine wesentliche Voraussetzung für das Wohlbefinden, obwohl Arbeit heute natürlich im-

mer noch krank machen kann. Früher stand die Produktion im Vordergrund. Dementsprechend musste der Körper wie eine Maschine funktionieren. In der heutigen Dienstleistungsgesellschaft stehen eher mentale Belastungen wie die steten Veränderungen, Zeitdruck oder Leistungsdruck im Vordergrund.

Bietet die Gesetzgebung angesichts dieser vermehrten psychischen Arbeitsbelastungen einen angemessenen Schutz?

Claudia Pletscher: Dies ist letztlich ein gesellschaftspolitischer Entscheid. Wir müssen die heutige Gesetzgebung anwenden. Wir haben damit eine klare Regelung und können gut damit umgehen. Im Unfallversicherungsgesetz ist festgehalten, was eine Berufskrankheit ist und was nicht. Es ist klar festgelegt, wie hoch der Anteil der beruflichen Faktoren bei den Ursachen einer Krankheit ausmachen muss, damit eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt werden kann. Dies ist beispielsweise bei Krankheiten im Zusammenhang mit Asbest oder Quarzstaub gut beurteilbar. Psychosoziale Belastungen wie Stress hingegen haben meist mehr als eine Ursache. Da ist es nahezu unmöglich festzustellen, wie stark die Arbeit und wie stark andere Faktoren dafür verantwortlich sind. Aufgrund der Vorgaben des Unfallversicherungsgesetzes können diese Beschwerden von den Versicherungen nicht als «Berufskrankheit» anerkannt werden. Man bezeichnet sie als berufsassoziierte Gesundheitsstörungen. Die Kosten können deshalb auch nicht von den Unfallversicherungen übernommen werden.

Urs Näpflin: Ich denke nicht, dass im Bereich der psychosozialen Belastungen mehr Gesetze sinnvoll oder wirksam wären. Hier wirken nur eine gesunde Unternehmenskultur und das Bewusstsein des Managements für die Wichtigkeit gesunder, leistungsfähiger Mitarbeitenden. Das Motto sollte lauten: Fordern, aber nicht überfordern. Wenn in den Chefetagen dieses Sensorium vorhanden ist, wird auch viel Prävention betrieben. Das ist meine Erfahrung. Man kann Gesundheit schlecht per Gesetz verordnen. Die Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden schulen, die Chefs müssen mit gutem Beispiel vorangehen und ein gesundes Arbeitsumfeld schaffen. Dieses Gesundheitsbewusstsein ist in den Schweizer Betrieben zum Glück gewachsen.

Wie ist es dazu gekommen?

Claudia Pletscher: Man hat eingesehen, dass immer mehr Leistungsdruck nichts bringt. Das hat auch eine ETH-Studie zur sogenannten Salutogenese gezeigt. Dabei hat man beruflich hochbelastete Menschen und die sozialen und organisatorischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsstelle untersucht. Man hat herausgefunden, dass hochbelastete Mitarbeitende in guten Rahmenbedingungen gesund bleiben, und jene, die in schlechten Rahmenbedingungen arbeiten,



Urs Näpflin

krank werden. Eine europäische Studie aus dem Jahr 2010 hat gezeigt, dass die Arbeitsbelastung – also Leistungsdruck, Hektik und so weiter – in der Schweiz zwar hoch ist, die Rahmenbedingungen aber sehr gut. Das ist bestimmt eines der Erfolgsgeheimnisse der Schweizer Wirtschaft. Sie fordert viel, gibt aber auch viel.

Wie haben sich Berufskrankheiten und berufsassoziierte Gesundheitsstörungen zahlenmässig entwickelt?

Claudia Pletscher: In der Schweiz werden jährlich knapp 3000 Fälle von Berufskrankheiten anerkannt (alle UVG-Versicherer). Die klassischen Berufskrankheiten haben zwar abgenommen,

«Man kann Gesundheit schlecht per Gesetz verordnen. Die Chefs müssen mit gutem Beispiel vorangehen und ein gesundes Arbeitsumfeld schaffen.»

Urs Näpflin

aber wir haben noch nicht alles im Griff. So sind beim Asbest jährlich etwa 100 Todesfälle zu verzeichnen, und etwa 50 Bäcker müssen jedes Jahr wegen des Mehlstaubs ihren Beruf aufgeben. Gefährdet sind auch Coiffeure und Coiffeusen wegen Ekzemen. Prävention ist also nach wie vor nötig, um die Menschen so gut wie möglich vor gesundheitlichen Auswirkungen durch die Arbeit zu schützen. Was die berufsassoziierten Gesundheitsstörungen betrifft, beobachten wir sie sehr aufmerksam, seien es psychosoziale oder muskuloskelettale Belastungen. Davon sind sehr viele Menschen betroffen. Diese berufsassoziierten Gesundheitsstörungen werden

statistisch nicht erfasst, weil es sich dabei nicht um Berufskrankheiten handelt. **Urs Näpflin:** Es gibt halbwegs vergleichbare Zahlen im Bereich der muskuloskelettalen Beschwerden: Die Kosten für muskuloskelettale Beschwerden im Sinne einer Berufskrankheit belaufen sich auf jährlich etwa 3 Millionen Franken. Eine Studie des SECO hat allein für Rückenschmerzen im Sinne von berufsassoziierten Gesundheitsstörungen Kosten von 3,3 Milliarden Franken pro Jahr ausgewiesen. Diese Zahlen lassen das Verhältnis zwischen berufsassoziierten Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten etwa errahnen.

Der OECD-Bericht stellt der Schweiz im Vergleich zu anderen europäischen Staaten in der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz kein gutes Zeugnis aus. Wie bringt man Unternehmen dazu, in Prävention zu investieren?

Claudia Pletscher: Das ist die Schwierigkeit bei der Prävention: Man kann schwer nachweisen, was verhindert wurde. Wir können den Unternehmen aber aufzeigen, wie viel Absenzen, Mitarbeiterwechsel, Umschulungen oder Renten wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit kosten. So wird schnell klar, dass jeder in die Prävention investierte Franken sich in Form von gesparten Kosten auszahlt. Nach einer weltweiten Studie der internationalen Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS) ergibt eine Investition in die betriebliche Prävention von einem Euro einen Return von 2,20 Euro. Uns ist es auch sehr wichtig, den Unternehmen klarzumachen, dass Gesundheitsprävention Führungssache ist.

Urs Näpflin: Ich denke, der OECD-Bericht kritisiert eher, dass die Schweiz kein standardisiertes Vorgehen in der

fallprävention sind fliessend.»



Claudia Pletscher

Prävention von psychosozialen Belastungen vorzuweisen hat. Die Schweiz geht sehr pragmatisch mit dem Problem um. Zudem ist die arbeitende Bevölkerung in der Schweiz verglichen mit anderen Staaten bei relativ guter Gesundheit. In Deutschland liegt die Absenkenrate zum Beispiel bei zehn bis elf Tagen pro Vollbeschäftigten und Jahr. In der Schweiz sind es etwa sechs Tage. Ich bin aber auch der Meinung, dass die Schweiz vor allem für die Prävention von psychosozialen Belastungen noch mehr tun kann und muss. Um Unternehmen von der Wirtschaftlichkeit von Präventionsmassnahmen zu überzeugen, haben wir auf der Suva-Website einen «Präventionspotenzial-Rechner» installiert. Unternehmen können damit die Kosten für die Absenzen der Mitarbeitenden in ihrem Betrieb und das entsprechende Präventions-Sparpotenzial für die nächsten fünf Jahre errechnen. Das sind Näherungen, aber sie erfolgen auf der Grundlage von Beispielbetrieben, die tatsächlich in Prävention investiert haben und die Absenzen markant senken konnten. Traurigerweise geben

«Jeder in die Prävention investierte Franken zahlt sich in Form von gesparten Kosten aus.»

Claudia Pletscher

oft erst Erkrankungen von Kaderleuten auf höchster Ebene oder von prominenten Managern die Initialzündung für Präventionsmassnahmen im jeweiligen Unternehmen.

Gesundheitsprävention ist also Führungssache. Nun sind aber gerade Manager im mittleren und oberen Kader meist selbst

chronisch überbelastet. Sie sind keine guten Vorbilder für eine gesunde Work-Life-Balance. Sind das die Menschen, die Sie für die Prävention gewinnen wollen?

Urs Näpflin: Teilweise. Wir haben tatsächlich manchmal direkt mit der Geschäftsleitung Kontakt, aber unsere Ansprechpartner sind meist Sicherheitsbeauftragte oder entsprechende Fachleute in der Personalabteilung.

Gibt es branchenspezifische Unterschiede bezüglich Präventionsengagement?

Urs Näpflin: Ja, aber keine ausgeprägten. Handwerks- und Gewerbebetriebe sind etwas zurückhaltender als Dienstleistungsunternehmen. Auch sind es eher Grossbetriebe und Unternehmen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitenden, die sich für Prävention engagieren.

Wir haben viel über psychosoziale Belastungen wie Stress gesprochen. Wie sieht es mit anderen Belastungen aus, zum Beispiel jenen einer Verkäuferin, die bei der Arbeit kaum Tageslicht sieht und viel stehen muss? Was tun Sie in diesem Bereich über den gesetzlichen Auftrag hinaus?

Claudia Pletscher: Lichtverhältnisse und das Raumklima betreffende Arbeitsbedingungen, die Sie ansprechen, sind im Arbeitsgesetz geregelt. Das SECO und die kantonalen Arbeitsinspektoren sind in diesem Bereich federführend. Dieser Bereich ist also abgedeckt. Wir hingegen engagieren uns mit dem Projekt «Progrès» im Bereich der berufsassoziierten Gesundheitsstörungen sowohl im psychosozialen als auch im muskuloskelettalen Bereich. Wir unterstützen Forschungs- und andere Projekte, um daraus Grundlagen und Mass-

nahmen für die Prävention abzuleiten. *Urs Näpflin:* Die Suva ist ja nicht zuständig für Versicherungsfälle, die aufgrund von berufsassoziierten Gesundheitsstörungen entstehen. Aber diese Erkrankungen stehen natürlich in einem engen Zusammenhang mit Betriebsunfällen, die sehr wohl Suva-Fälle sind. Je gestresster, erschöpfter oder unfitter die Mitarbeitenden sind, desto höher die Unfallgefahr. Körperlich fitte Menschen haben zudem weniger Absenztage und genesen nach einem Unfall schneller. Die Grenzen zwischen betrieblichem Gesundheitsmanagement und Unfallprävention sind also fliessend. Diese Überlegung war mit ein Grund für die Lancierung von «Progrès».

«Je gestresster, erschöpfter oder unfitter die Mitarbeitenden sind, desto höher die Unfallgefahr.»

Urs Näpflin

Claudia Pletscher: Genau. Durch die zunehmende Technisierung und Automatisierung des Arbeitsalltags spielt das menschliche Verhalten bezüglich Unfallrisiko eine immer grössere Rolle. Im Fachjargon heisst das «behavior safety», also verhaltensbasierte Sicherheit. Dabei spielen natürlich Faktoren wie Müdigkeit eine entscheidende Rolle.

Die berufsassoziierten Gesundheitsstörungen betreffen vor allem Menschen mit Mehrfachbelastungen. Man könnte also annehmen, dass berufstätige und alleinerziehende Mütter besonders betroffen sind. Was sind Ihre Erfahrungen?

Claudia Pletscher: Sicher, die Doppelbelastung mit Beruf und Familie begünstigt diese Gesundheitsstörungen. Aber ich sehe das weniger geschlechterspezifisch. Heute gibt es doppelbelastete Frauen wie Männer. Wichtig ist, dass wir für alle Zielgruppen möglichst spezifische Botschaften und Massnahmen entwickeln und wissen, wie wir mit wem kommunizieren müssen, damit die Botschaften auch ankommen. Westschweizer und Tessiner reagieren zum Beispiel ganz anders als Deutschschweizer, Jugendliche anders als ältere Menschen, Büromenschen anders als Bauarbeiter.

Haben Sie Beispiele dafür?

Urs Näpflin: Zum Beispiel der TV-Spot mit der skifahrenden Wildsau, die andere Skifahrer mit ihrer rücksichtslosen Fahrweise gefährdet. In der Deutschschweiz ist die «Pistensau» ein gängiges Bild und der Spot kam auch gut an. In der Romandie war der Spot weniger erfolgreich, weil man im Französischen das Wortbild «Pistensau» nicht kennt. *Claudia Pletscher:* Wir müssen uns immer auch unserer eigenen Krankheitskonzepte bewusst sein, gerade wenn wir mit Menschen mit Migrationshinter-

grund zu tun haben. Menschen aus dem Balkan haben zum Beispiel oft andere Vorstellungen von einer bestimmten Krankheit als wir Mitteleuropäer. Wir müssen uns immer bewusst sein, mit wem wir reden. Aber bei allen gilt: Je einfacher und eingängiger die Botschaft, desto besser.

Wie werden Ihre Massnahmen von den Mitarbeitenden wahrgenommen?

Claudia Pletscher: Unterschiedlich. Wenn in einem Betrieb die Mitarbeitenden über konkrete Beschwerden klagen, werden unsere Massnahmen natürlich gut aufgenommen. Es gibt aber auch Fälle, in denen wir einfach hart durchgreifen und uns vielleicht auch gegen den Chef durchsetzen müssen – zum Schutz der Mitarbeitenden. Wenn wir den Menschen klarmachen können, dass es wirklich um sie und ihre Gesundheit geht, werden wir gut akzeptiert. Wenn uns das nicht gelingt, wird es schwierig. Wir versuchen zu zeigen, dass ein Unfall jeden treffen kann und dass dann unter Umständen die ganze Familie in Mitleidenschaft gezogen wird, so wie in unseren TV-Spots.

Inwieweit können Sie in diesem Bereich auch partizipativ arbeiten?

Urs Näpflin: Das betriebliche Gesundheitsmanagement steht für uns auf zwei Säulen: den Verbesserungen der betrieblichen Verhältnisse und der Befähigung zur Selbstverantwortung. Bei beidem ist die Partizipation grundlegend. Um die betrieblichen Verhältnisse zu analysieren, werden zum Beispiel die Mitarbeitenden befragt. Auch in die Lösungssuche können und sollen die Mitarbeitenden einbezogen werden. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Massnahmen auch umsetzen und mittragen.

Wo sehen Sie für die Suva noch Verbesserungspotenzial?

Claudia Pletscher: Wir haben noch viel zu tun. Uns fehlen noch einige Grundlagen oder Instrumente, mit denen wir unsere Arbeit objektiv beurteilen können. Auch was die Beteiligung der Führungsetagen betrifft, sind wir noch lange nicht am Ziel.

Urs Näpflin: Ich sehe noch Lücken bei praktikablen Konzepten im Bereich der psychosozialen Belastungen für kleinere und mittlere Betriebe. Solche sollten wir in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben erarbeiten.

Wie sieht es aus mit Forschung?

Claudia Pletscher: Ja, klar, wir brauchen noch viel Forschung. Im Rahmen von «Progrès» können wir Projekte unterstützen; die Mittel sind aber beschränkt.

«Das Label «Friendly Work Space» hat für uns als «Gesundheitsamt» eine ganz besondere Bedeutung.»

Dreimal drei Fragen. Die vorliegende Ausgabe von «spectra» befasst sich mit «Arbeit und Gesundheit». Was tut eigentlich das Bundesamt für Gesundheit (BAG) selber für die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – gerade auch im Hinblick auf den Neubau, in den das Amt 2015 ziehen wird? Wir fragten Daniela Beeli, seit 2008 Verantwortliche für Betriebliche Gesundheitsförderung im BAG, Fabienne Kälin, Teilprojektleiterin Neubau BAG, und Stefan Spycher, Vizedirektor und Leiter Direktionsbereich Gesundheitspolitik des BAG.



Wie ist die Geschichte der Betrieblichen Gesundheitsförderung im BAG?

Daniela Beeli: Die Förderung der öffentlichen Gesundheit ist das Kerngeschäft des BAG. Gleichzeitig hat auch die innerbetriebliche Gesundheitsförderung eine längere Tradition. Das BAG war vor 17 Jahren als Pilotamt beim Projekt «Bewegtes Amt» dabei, das von der damaligen Sportschule Magglingen (heute BASPO) initiiert worden war. Das Projekt basierte auf der Erkenntnis, dass körperlich fitte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter belastbarer sind sowie weniger Beschwerden und Absenzen aufweisen. Zu Beginn wurden alltagstypische Aktivitäten wie zügiges Gehen, Treppensteigen anstatt Liftbenützen, Radfahren und Mittagsturnen gefördert. Die Resultate zeigten, dass eine Verbesserung des Bewegungsverhaltens erreicht werden konnte. In der Folge wurden die Angebote innerhalb des Amtes im Bereich Bewegung erweitert sowie weitere Angebote in den Bereichen Entspannung, Ernährung und Ergonomie etabliert. Seit 1997 konnten gegen 30 verschiedene Angebote realisiert werden, an denen über 65% der BAG-Mitarbeitenden teilgenommen haben. 2012 wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung in die Personalabteilung integriert. Seither ist das BAG daran, die betriebliche Gesundheitsförderung strategisch zu verankern, als Organisationsentwicklungsthema umfassend anzugehen und in die Personalprozesse zu integrieren.

Welche Angebote stehen heute den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung?

Daniela Beeli: Eine breite Angebotspa-

lette in den Bereichen Bewegung, Entspannung, Ernährung und Ergonomie steht allen Mitarbeitenden des BAG zur Verfügung, z. B. Rückengymnastik, Volleyball, Badminton, Fussball, Unihockey, Pilates, Ernährungsseminare, Ergonomie-Workshops sowie verschiedene Events wie BAG-Wanderung, Schneeschuhlaufen, Tischtennis- und Tischfussballturnier, Teilnahme an «bike to work» usw. Unser neuestes Angebot demnächst: Gesundheitsmassagen im Sitzen.

Wie kommen die einzelnen Projekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei den Mitarbeitenden an? Was stösst auf positives Echo, was wird kritisiert?

Daniela Beeli: Die Erfahrung zeigt, dass die Projekte nebst dem gesundheitsfördernden Aspekt einen wichtigen Beitrag zur Unternehmenskultur leisten: Sie fördern das Arbeitsklima, die Motivation sowie den Austausch zwischen den Organisationseinheiten (Zusammenarbeit, Netzwerk). Die einzelnen Angebote werden sehr geschätzt. Wir haben mehrere BAG-Mitarbeitende, die selber Kurse leiten.

Ein Kritikpunkt, wenn man dem so sagen kann, ist die Feststellung, dass nicht alle Erwartungen und Wünsche der Mitarbeitenden in Bezug auf die Angebotspalette im Bewegungsbereich erfüllt werden können.



Was bringt die Betriebliche Gesundheitsförderung einer Unternehmung – im konkreten Fall einem Bundesamt?

Stefan Spycher: Es ist das Ziel einer jeden Unternehmung, zu ihrem wertvollsten Gut, den Mitarbeitenden, Sorge zu tragen. Die Gesundheit ist und wird dabei immer mehr ein zentraler Faktor. Untersuchungen zeigen (Studie SWING 2011 der Gesundheitsförderung Schweiz): Gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger und innovativer und haben mehr Spass an der Arbeit. Weiter wurde bewiesen, dass durch ein professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement die Kurz- und Langzeitabwesenheiten drastisch reduziert werden können. Darum lohnen sich Investitionen in die betriebliche Gesundheitsförderung für alle, für Mitarbeitende wie auch für die Unternehmung.

Das BAG ist eines der grössten Bundesämter, es hat vielfältige Aufgaben und

steht stark im Interesse der Öffentlichkeit. Die Anforderungen und die Belastung nehmen zu. Es ist der Geschäftsleitung darum sehr wichtig, dass das Thema Gesundheit auch «gegen innen» einen hohen Stellenwert behält.

Welche Schwierigkeiten begegnen Ihnen bei der Umsetzung von Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung?

Stefan Spycher: Auch wir im BAG arbeiten täglich daran, ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement zu leben. Wir haben das Thema in der Personalstrategie BAG als Kernthema verankert. Als Grundsatz haben wir festgehalten, dass Gesundheit bei jedem selber beginnt. Da die Führung jedoch ein zentraler Einflussfaktor für die Gesundheit der Mitarbeitenden ist, sollen im BAG nun die Führungsqualität und insbesondere die Gesundheitskompetenz der Führungskräfte gefördert werden. Das Thema Gesundheit wird damit in Ziele, Prozesse und Instrumente integriert und im Führungsalltag verankert. Diese Entwicklung wollen wir im Sommer durch die «Friendly Work Space»-Zertifizierung bestätigt haben, welche als Amtsziel festgelegt wurde.

Das Label zeichnet Unternehmen aus, die das betriebliche Gesundheitsmanagement in die Unternehmensstrategie integriert haben und Massnahmen zur Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen umsetzen. Bei uns im BAG wird im Juni das Assessment für die Zertifizierung «Friendly Work Space» stattfinden. Im Herbst erwarten wir den Bericht, den wir als Standortbestimmung anschauen. Er wird uns zeigen, in welchen Bereichen das BAG schon stark ist und wo wir uns verbessern können.

Wie steht das BAG im Vergleich zu anderen Bundesämtern da? Wo holen Sie sich Anregungen, oder sind Sie gar ein Beispiel für andere?

Stefan Spycher: Die Erlangung des Labels ist eine Vorgabe des früheren Departementsvorstehers Didier Burkhalter an alle EDI-Ämter. Ausserhalb des EDI hat noch kein anderes Bundesamt das Label erlangt. Ich denke, für uns als «Gesundheitsamt» hat das Label eine ganz besondere Bedeutung. Einerseits weil die Gesundheit unser Hauptgeschäft ist, andererseits, weil wir mit der Organisation, welche das Label vergibt (Gesundheitsförderung Schweiz), in anderen Projekten eng zusammenarbeiten. Im BAG ist das Thema «Betriebliches Gesundheitsmanagement» auf oberster strategischer Ebene verankert. Es wird in verschiedenen Projekten der Personalstrategie umgesetzt. Meines Wissens ist das in dieser Art bei keinem der anderen Ämter im EDI der Fall.

Wie werden die Anliegen für ein gesundes und bewegtes Amt bei



der Planung des Neubaus eingebracht und umgesetzt?

Fabienne Kälin: Da der Bau von Bundesgebäuden durch Steuergelder finanziert wird, sind die geltenden Standards des Bundes einzuhalten. Bauherrschaft und somit Finanzierungs- und Entscheidungsinstanz ist das Bundesamt für Bauten und Logistik. Das BAG als künftiger Nutzer ist mit einem kleinen Team in den jeweiligen Baugremien vertreten und bringt unsere Gesundheitsanliegen innerhalb der geltenden Rahmenbedingungen bestmöglich ein. Dazu gehören unter anderem Ruheraum sowie Stillzimmer, ebenso Stromanschlüsse für E-Bikes und eine attraktive Umgebung mit Personalrestaurant.

Viele Mitarbeitende sind skeptisch gegenüber den vorgesehenen Grossraumbüros. Wie gehen Sie mit diesen Bedenken um?

Fabienne Kälin: Jede Veränderung bringt Unsicherheiten mit sich. Wir vom Projektteam Neubau wie auch die Architekten nehmen diese Bedenken sehr ernst und erarbeiten Lösungen, wie sich die Mitarbeitenden in den neuen Arbeitsumgebungen wohlfühlen und gesund arbeiten können. Neben den ergonomischen Arbeitsplätzen stehen etliche Fokus-Räume, Balkonzimmer und andere attraktive Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung. Zudem arbeiten wir eng mit Mitarbeitervertretern zusammen und werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch vor Bezug des neuen Gebäudes mit vielen Vorschlägen und Tipps unterstützen, damit uns ein gutes Zusammenarbeiten und -leben im offenen Raum möglich wird.

Wie wird das Verpflegungsangebot im neuen BAG-Gebäude gestaltet?

Fabienne Kälin: Für unser zukünftiges Personalrestaurant haben wir vergangenes Jahr einen Kriterienkatalog mit Pfiß erarbeitet und mit Compass Group einen engagierten Partner gefunden. Nebst Good Practice (Schweizer Qualitätsstandards für eine gesundheitsfördernde Gemeinschaftsgastronomie) fordern wir saisonale und regionale Produkte. Gleichzeitig werden auch Angebote für Personen mit einer Lebensmittelunverträglichkeit sowie eine attraktive vegetarische Auswahl zur Verfügung stehen.

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Engagement in den Kantonen. In 16 von 23 Kantonen ist die betriebliche Gesundheitsförderung ein Thema. Mit einbezogen werden dabei auch die psychische Gesundheit bzw. die Gesundheitsförderung. In 11 Kantonen sind die Aktivitäten in ein kantonales Programm, einen Aktionsplan oder ein anderes Gesamtprogramm eingebettet. Das zeigt eine Umfrage des Netzwerks Psychische Gesundheit.

Die Aktivitäten in den einzelnen Kantonen sind inhaltlich sehr unterschiedlich. Im psychischen Bereich geht es vor allem um Problemfelder wie Stress, Konfliktbewältigung, Mobbing, Motivation. Für die Suizidprävention werden häufig Anlaufstellen angeboten.

Teilweise werden HR-Verantwortliche speziell für die Gesundheitsförderung geschult. Für interessierte Unternehmen werden Informationen und Beratung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement angeboten, zudem werden kantonale Preise für Gesundheitsförderung im Betrieb vergeben.

Auch organisatorisch zeigen sich viele unterschiedliche Modelle. Einige Kanto-

ne arbeiten mit Gesundheitsligen zusammen, andere mit dem kantonalen Arbeitsinspektorat oder mit regionalen Wirtschaftsverbänden.

In 11 Kantonen ist auch die eigene Verwaltung eine Zielgruppe der betrieblichen Gesundheitsförderung. In unterschiedlichen Ausprägungen werden für Angestellte, Vorgesetzte, HR-Verantwortliche oder ganze Verwaltungseinheiten verhaltens- und verhältnispräventive Massnahmen umgesetzt. Darin werden Aspekte der psychischen Gesundheit mitberücksichtigt.

Beispiel Kanton Aargau

Im Kanton Aargau setzt sich der Verein «Forum BGM» (Betriebliches Gesundheitsmanagement) mit Veranstaltungen und Informationskampagnen dafür ein, Betriebe für Themen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und Massnahmen umzusetzen. Das Forum BGM ist strategisch in die Gesundheits-, Wirtschafts- und Standortpolitik des Kantons Aargau eingebettet und arbeitet eng mit dem Schwerpunktprogramm Psychische Gesundheit zusammen. Das Forum BGM ist Mitglied im Netzwerk «Psychische Gesundheit

Kanton Aargau», der kantonalen Plattform zur Förderung der psychischen Gesundheit und Verminderung psychischer Erkrankungen.

Beispiel Ostschweiz

Das Netzwerk für betriebliches Gesundheitsmanagement «Forum BGM Ostschweiz» arbeitet im Auftrag der Kantone St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden sowie des Fürstentums Liechtenstein. Den ca. 200 Mitgliedern stehen kostenlose Beratungen, Fachwissen und Praxistools zur Verfügung. Psychische Gesundheit zu thematisieren und zu fördern, ist das Ziel des «St. Galler Bündnisses gegen Depression» und des «Ostschweizer Forums für Psychische Gesundheit». Träger dieses Vereins sind die obigen und der Kanton Appenzell Innerrhoden.

In gemeinsamen Weiterbildungen mit Referaten und interaktivem Theater werden Fragen angegangen wie: Wie können Vorgesetzte zum Erhalt der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden beitragen? Woran lassen sich psychische Belastungen frühzeitig erkennen? Was können Vorgesetzte in einem solchen Fall tun?

Der Sinn der Zusammenarbeit dieser Organisationen liegt auf der Hand: Einerseits kann ein belastendes Arbeitsumfeld krank machen, andererseits kann Arbeit helfen, nach einer psychischen Erkrankung wieder gesund zu werden.

Links:

Studie «Erhebung psychische Gesundheit in den Kantonen – Update 2014»: www.npg-rsp.ch > News
«Initiative zur Förderung des Gesundheitsmanagements in öffentlichen Verwaltungen (Arbeitspapier 11)»: www.gesundheitsfoerderung.ch
> Über uns > Downloads

Foren:

www.bgm-ag.ch / www.ag.ch/dgs
> Gesundheitsförderung
www.bgm-ostschweiz.ch / www.forum-psychische-gesundheit.ch

Externer Kontakt:

Alfred Künzler,
Leiter Koordinationsstelle, Netzwerk
Psychische Gesundheit Schweiz

Rauchentwöhnung in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Tabakprävention. Im Rahmen des Programms «Unternehmen rauchfrei» bietet die Lungenliga Schweizer Firmen umfassende Beratung und Unterstützung bei der Integration der Tabakprävention in die betriebliche Gesundheitsförderung.

Unternehmen rauchfrei ist ein von der Lungenliga beider Basel initiiertes, nationales Projekt. Es wird massgeblich durch den Tabakpräventionsfonds mitfinanziert. Vier Dienstleistungsbereiche unterstützen Unternehmen darin, gesundheitsfördernde Massnahmen zu planen und umzusetzen.

1. **Beratung** von Unternehmen bei der Optimierung der Rauchregelungen, wobei ein zentraler Fokus auf Gleichberechtigung liegt. Denn Pausen sind für alle Mitarbeitenden gesundheitsfördernd und steigern zudem die Produktivität.
2. **Info-Events** für rauchende und nichtrauchende Mitarbeitende zur Erhöhung der Akzeptanz der Rauchregelungen und die Motivation von Raucherinnen und Rauchern für die Teilnahme an Rauchstopp-Trainings.
3. **Rauchstopp-Trainings** für Raucherinnen und Raucher mit einer wissenschaftlich fundierten, kognitiv-verhaltenstherapeutischen Methode.
4. **Kommunikationsdienstleistungen** um Rauchregelungen und Rauchstopp-Angebote modern und positiv zu kommunizieren.

Schweizer Unternehmen setzen vermehrten Fokus auf die interne Gesundheits-



förderung. Diese Tendenz war beispielsweise auch deutlich spürbar auf der *Personal Swiss* Messe im April 2014 in Zürich.

Das Dienstleistungsangebot von *Unternehmen rauchfrei* muss sich im privatwirtschaftlichen Umfeld behaupten, dazu werden gekonnt Marketingmittel der

Privatwirtschaft eingesetzt. Der Messestand an der *Personal Swiss* beispielsweise war stark frequentiert. Signifikanter Interesse generierte die umfassenden Beratung rund um die Lunge, deren Funktionsweise und funktionseinschränkenden Faktoren. Die direkt am Stand durchgeführte Spirometrie machte deutlich, wie wertvoll ein gesundheitsförderndes Engagement der Arbeitgeber in diesem Bereich ist.

Dank *Unternehmen rauchfrei* können Arbeitgeber sich im Arbeitsmarkt als verantwortungsvoll positionieren, ohne grossen eigenen Aufwand zu betreiben. Denn die wissenschaftlich fundierten, kognitiv-verhaltenstherapeutischen Rauchstopp-Gruppentrainings verzehnfachen die Wahrscheinlichkeit, mit der ein Rauchender auch ein Jahr nach dem Training noch rauchfrei ist. Jährlich nehmen über 300 Mitarbeitende schweizweit an den Rauchstopp-Trainings von *Unternehmen rauchfrei* teil.

Link: www.unternehmenrauchfrei.ch

Externer Kontakt:

Anja Reimann, Projektleitung
Unternehmen rauchfrei Schweiz,
anja.reimann@llbb.ch
Grégoire Vittoz, Projektleitung
Unternehmen rauchfrei Romandie,
gregoire.vittoz@lpvd.ch

Passivrauchen am Arbeitsplatz – die aktuelle Situation

- Seit 2010 ist es in der Schweiz verboten, in geschlossenen Räumen zu rauchen, die als Arbeitsplatz für mehrere Personen dienen oder für die Öffentlichkeit zugänglich sind. Mehrere Studien haben die positiven Auswirkungen dieser Gesetze auf die Gesundheit – auch der Beschäftigten – belegt. Die deutliche Verbesserung der Luftqualität in geschlossenen Räumen führte auch zu einer Abnahme der Zahl von Infarkten und Lungenproblemen.
- Auch wenn die Gesetzgebung gut eingehalten wird, waren im Jahr 2012 immer noch 12,5% der Erwerbstätigen in der Schweiz durch Passivrauchen gefährdet, 2,9% von ihnen während dreier Stunden oder mehr pro Woche. Zum Vergleich: 2001 waren noch 55% dem Passivrauch ausgesetzt, davon 20% drei Stunden oder mehr. Allerdings ist die Gesetzeslage nicht allen bewusst: 36% der Bevölkerung geben an, nicht zu wissen, dass das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz schützt. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Situation in diesem Bereich noch nicht restlos befriedigend ist, auch wenn die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden heute vor den schädlichen Auswirkungen des Passivrauchens geschützt ist.

Kontakt: Laure Curt, Sektion Tabak, laure.curt@bag.admin.ch



Alkoholmissbrauch: Wirtschaft trägt grössten Schaden

Alkoholbedingte Kosten. Missbräuchlicher Alkoholkonsum belastet nicht nur Betroffene, sondern die ganze Gesellschaft mit über 4 Milliarden Franken pro Jahr. Zu diesem Schluss kommt eine vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) in Auftrag gegebene Studie. Den grössten Schaden trägt die Wirtschaft: Die jährlichen alkoholbedingten Produktivitätseinbussen belaufen sich auf 3,4 Milliarden Franken.

Missbräuchlicher Alkoholkonsum ist ein Risikofaktor für 60 Krankheiten sowie für Unfälle oder Gewalttaten, und er führt zu Produktivitätsverlusten am Arbeitsplatz. Insgesamt kostete der Alkoholkonsum in der Schweiz im Referenzjahr 2010 4,2 Milliarden Franken. Dies entspricht 0,7% des BIP oder Pro-Kopf-Kosten von 630 Franken pro Jahr bei der über 15-jährigen Bevölkerung, wie die Studie «Alkoholbedingte Kosten in der Schweiz» aufzeigt.

Wirtschaft trägt 80% des Schadens
3,4 Milliarden Franken und somit 80% der Gesamtkosten werden durch Produktivitätsverluste in der Wirtschaft verursacht. Davon fallen 1,2 Milliarden Franken direkt bei den Unternehmen an, wenn Arbeitnehmende zum Beispiel aufgrund eines Katers kurzfristig ausfallen oder eine geringere Arbeitsleistung erbringen. 0,5 Milliarden Franken werden durch Mortalität und Morbidität verursacht. Mortalität bedeutet, dass der Volkswirtschaft durch frühzeitige Todesfälle Produktionsressourcen in Form von Arbeitskraft verloren gehen. Bei Morbidität fehlen diese wegen Krankheiten und frühzeitigen Pensionierungen. Die restlichen 1,7 Milliarden Franken entgehen der Volkswirtschaft als Ganzem durch reduzierten Wohlstand.

Impressum • spectra Nr. 105, Juli 2014
«spectra – Gesundheitsförderung und Prävention» ist eine Informationsschrift des Bundesamts für Gesundheit und erscheint sechs Mal jährlich in deutscher, französischer und englischer Sprache. Sie bietet in Interviews und in der Rubrik «Forum» auch Raum für Meinungen, die sich nicht mit der offiziellen Haltung des Bundesamts für Gesundheit decken.
Herausgeber: Bundesamt für Gesundheit, 3003 Bern, Tel. 031 323 87 79, Fax 031 324 90 33, www.bag.admin.ch
Realisation: Pressebüro Ch. Hoigné, Allmendstrasse 24, 3014 Bern, christoph.hoigne@la-cappella.ch
Leitung Redaktionskommission: Adrian Kammer, adrian.kammer@bag.admin.ch
Textbeiträge: Mitarbeitende des BAG, Christoph Hoigné, weitere Autoren
Fotos: BAG, Christoph Hoigné, iStockphoto
Layout: Lebrecht typ-o-grafik, 3006 Bern
Druck: Büetiger AG, 4562 Biberist
Auflage: 6400 Ex. deutsch, 3400 Ex. franz., 1050 Ex. engl.
Einzel Exemplare und Gratisabonnemente von «spectra» können bestellt werden bei: GEWA, Alpenstrasse 58, Postfach, 3052 Zollikofen
Telefon 031 919 13 13, Fax 031 919 13 14 service@gewa.ch
Die nächste Ausgabe erscheint im September 2014.
www.spectra.bag.admin.ch



Gesundheit! Die Zeche für den Alkoholmissbrauch – über 4 Milliarden Franken jährlich – bezahlt die Gesellschaft. Rund 80% des Betrages schlagen als Produktionsverluste in der Wirtschaft zu buche.

Gesundheitswesen: 613 Millionen Franken
Im Gesundheitswesen fallen weitere 613 Millionen Franken an direkten Kosten aufgrund von Alkoholmissbrauch an. Dazu gehören Ausgaben für die Behandlung von alkoholbedingten Krankheiten, Unfällen und Verletzungen. Die Kosten für stationäre Behandlungen sind dabei mit 405 Millionen Franken fast doppelt so hoch wie für ambulante Behandlungen (208 Millionen Franken).

Strafvollzug: 251 Millionen Franken
Alkoholmissbrauch begünstigt das Begehen von Straftaten wie Gewalthandlungen oder Trunkenheit am Steuer. Dies belastet die öffentliche Hand in den Bereichen Polizei, Justiz und im Straf-

vollzug mit 251 Millionen Franken. Fast die Hälfte dieser Kosten fällt bei der Polizei an (113 Millionen Franken). Die wegen alkoholbedingten Straftaten inhaftierten Gefängnisinsassen und -insassinnen belasteten die öffentliche Hand mit 75 Millionen Franken. Die Justiz trägt einen vergleichsweise kleinen Kostenanteil (64 Millionen Franken), weil hier nur die ungelösten Fälle Ausgaben verursachen. Die überführten Straftäter zahlen in der Regel die Verwaltungsaufwendungen selbst.

Wer bezahlt?
Nominell verzeichnen die Unternehmen mit schätzungsweise 1,7 Milliarden Franken die grössten direkten Aufwendungen. Dazu zählen die erwähnten Verluste aufgrund von Produktivitäts-

einbussen, Mortalität und Morbidität. Die übrigen 1,7 Milliarden Franken an wirtschaftlichen Kosten gehen zulasten des sozialen Wohlstands – also der gesamten Volkswirtschaft und letztlich der Gesellschaft. Die direkten Kosten des Gesundheitswesens und des Strafvollzugs tragen die Sozialversicherungen (298 Millionen) sowie der Staat (387 Millionen), spricht der Steuerzahler und die Steuerzahlerin. Die übrigen 179 Millionen Franken sind Ausgaben von Privathaushalten in Form von Krankenkassenfranchisen und Selbstbehalten, welche in der Studie wegen der Datenverfügbarkeit nicht extrahiert werden konnten. Es sind dies die einzigen berücksichtigten privaten Kosten.

Von Prävention profitieren alle
Letztlich zahlen also alle Schweizer und Schweizerinnen für den Alkoholmissbrauch – die Gesellschaft trägt eine kollektive Verantwortung. Die Prävention von Alkoholmissbrauch hilft, die Kosten zu senken. Sie ist deshalb nicht nur im Interesse der Unternehmen und der Sozialversicherungen, sondern auch aller Bürgerinnen und Bürger. Im Bericht «Gesundheit 2020» zu den gesundheitspolitischen Prioritäten hält der Bundesrat fest, dass Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung intensiviert werden sollen. Damit können auch die volkswirtschaftlichen Kosten reduziert werden, die durch unausgewogene Ernährung und mangelnde Bewegung, übermässigen Alkoholkonsum oder Tabak verursacht werden. Das Nationale Programm Alkohol (NPA) sieht zudem konkret vor, die negativen Folgen des Alkoholkonsums im öffentlichen Leben und in der Volkswirtschaft zu verringern.

Diverse Präventionsprojekte
Im Gesundheitswesen laufen sowohl ein Projekt zur Stärkung der Selbsthilfe als auch ein Programm zur Förderung von Kurzintervention von Hausärzten, welche beide Kostensenkungen zum Ziel haben. Zudem wird ein Modellprojekt für Spitaleinweisungen bei Alkoholintoxikationen entwickelt. Damit soll die Zusammenarbeit zwischen Medizin, Prävention, Betroffenen und deren Eltern systematisiert werden. Heute wird der Prozess bis zur Entlassung von Spital zu Spital unterschiedlich gehandhabt. Das Modell soll die Effektivität der Behandlungen steigern und deren Kosten senken. Weiter wurden Grundlagen zum Thema Alkohol und Gewalt sowie Jugendschutzkonzepte für bewilligungspflichtige Anlässe erarbeitet. Dank der Ausweitung von Testkäufen und Schulungen des Verkaufspersonals soll der Vollzug des gesetzlichen Abgabalters verbessert werden. Zahlreiche Projekte widmen sich der Sensibilisierung der Bevölkerung für die Gefahren des problematischen Alkoholkonsums.

Kontakt: Gabriela Scherer,
Co-Leiterin Sektion Alkohol,
gabriela.scherer@bag.admin.ch

Überblick: Alkoholbedingte Kosten in der Schweiz		
	Kosten in Mio. CHF	Anteil an Gesamtkosten
Wirtschaft	3360	80%
Produktivitätsverluste durch Mortalität ¹ und Morbidität ²	2185	52%
Direkte Produktivitätsverluste ³	1175	28%
Gesundheitswesen	613	15%
Stationäre Behandlung	405	10%
Ambulante Behandlung	208	5%
Strafverfolgung	251	6%
Polizei	113	3%
Strafvollzug	75	2%
Justiz	64	2%
Total	4224	100% ⁴

¹ Frühzeitige, alkoholbedingte Todesfälle
² Verlust von Arbeitskraft durch Krankheit und frühzeitige Pensionierung
³ Verminderte Arbeitsleistung oder kurzfristige Ausfälle
⁴ Aufgrund von Rundungen leichte Differenz

Plattform für Unternehmer
Im Rahmen des Nationalen Programms Alkohol unterstützt das BAG zusammen mit einer breit abgestützten Allianz zahlreiche Projekte. Eine Studie zeigt auf, dass gerade für Unternehmen sehr hohe Kosten durch missbräuchlichen Alkoholkonsum entstehen. Die Plattform www.alkoholamarbeitsplatz.ch bietet u.a. Informationen und Unterstützungsmassnahmen für Präventionsprogramme in Unternehmen.