



Erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement in der chemischen Industrie

Trotz des kontinuierlich steigenden Interesses an Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) bzw. betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) sind einige Unternehmen in Deutschland noch zögerlich auf diesem Feld aktiv. Die Schwelle, die zwischen Interesse und Handeln liegt, kann durch drei Fragen beschrieben werden, die die Verantwortlichen in den Betrieben verständlicherweise stellen: Funktioniert das? Können wir das leisten? Lohnt sich das für uns? Alle drei Fragen beantworten Praktiker und Wissenschaftler längst mit einem schlüssig begründeten „Ja“. Die BASF SE, Mitglied beim Europäischen Netzwerk „Enterprise for Health“, kann dies aus eigener Erfahrung bestätigen. 2008 wurde das BGM der BASF als besonders vorbildlich mit dem Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit der europäischen „Move Europe“-Kampagne ausgezeichnet. Christoph Oberlinner und Markus Schreier

Betriebliches Gesundheitsmanagement bei BASF. Das BGM bei der BASF in seiner heutigen Form ist ein komplexes, fest in die Strukturen und Prozesse des Unternehmens integriertes System. Es basiert auf dem Stand der Wissenschaft. Maßnahmen werden systematisch dokumentiert und evaluiert, neue Erkenntnisse werden zeitnah berücksichtigt. Bei der Entwicklung und Durchführung der

verschiedenen Angebote und Projekte kooperiert die BASF intensiv mit der pronova BKK (ehemals BKK Fortisnova) – auch ein Grund für den guten Erfolg. In seiner heutigen Form wurde das BGM maßgeblich in den letzten 15 Jahren aufgebaut, doch das Thema „Mitarbeitergesundheit“ steht schon deutlich länger auf der Agenda des Unternehmens.

Die langjährig gewachsene Philosophie des Unternehmens und seine „Tradition“ im Bereich betrieblicher Gesundheitspolitik haben es zweifellos erleichtert, den heutigen Status zu erreichen. Das Unternehmen

- zeichnet sich als einer der größten und erfolgreichsten „Global Player“ auf seinem Markt traditionell durch eine weitsichtige und proaktive Unternehmensstrategie aus;
- hat die Gesundheit der Mitarbeiter schon immer als Aufgabe unternehmerischen Handelns gesehen: Schon Mitte des vorletzten Jahrhunderts wurde ein eigener betriebsärztlicher Dienst aufgebaut und die Betriebliche Krankenversicherung eingeführt;
- hat schon 1997 die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union unterzeichnet;
- stellt in seinen Unternehmensleitlinien klar, dass wirtschaftliche Belange keinen Vorrang gegenüber Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz haben;

- bekennt sich beispielsweise durch Betriebsvereinbarungen dazu, den Mitarbeitern Leistungen der Prävention und Gesundheitsförderung sowie medizinische Leistungen zu bieten.

Diese Punkte zeigen, dass BGM für das Unternehmen kein soziales „Add-on“ ist, sondern, heute mehr denn je, Instrument einer langfristig ausgerichteten Unternehmenspolitik



Weg mit dem Speck

Das Thema „Übergewicht“ gewinnt in allen Industrieländern so sehr an Bedeutung, dass nicht selten das Bild einer „Epidemie“ verwendet wird. Das mag auf den ersten Blick überraschen, aber für einen großen Teil der Betroffenen ist Übergewicht längst nicht nur noch ein ästhetisches Problem. Den meisten Menschen ist mittlerweile bewusst, dass mit Übergewicht oder gar krankhafter Fettleibigkeit ein signifikant erhöhtes Erkrankungsrisiko besteht, dass dies die wichtigsten Ursachen für Diabetes und Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind – und natürlich die Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigt ist. Die Erfahrungen der Gesundheitsförderung zeigen jedoch, dass Wissen allein nicht zu wirkungsvollen Verhaltensänderungen führt, sondern i. d. R. zu mehr oder minder kontraproduktiven Diätversuchen in Eigenregie. Deshalb hat der Gesundheitsschutz von BASF das Thema in einer „konzertierten Aktion“ aufgegriffen und dabei die Vorteile des Settings „Arbeitsplatz“ konsequent genutzt.

Die Gesundheitsaktion „Weg mit dem Speck“ wurde 2005 in Kooperation mit der BKK Fortisnova, den Wirtschaftsbetrieben, dem Sportreferat und dem Klinikum in Ludwigshafen durchgeführt – und zwar zur Förderung der Motivation als Wettbewerb, der von vielfältigen Maßnahmen flankiert wurde. Ziel des interdisziplinären Projekts war die Verbesserung des Gesundheitsstatus der BASF-Mitarbeiter, aber auch der Mitarbeiter fremder Firmen am Standort Ludwigshafen. Der Wettbewerb lief über zehn Monate und begann mit einer Bestimmung des Body-Mass-Index (Verhältnis von Körpergewicht zu Körpergröße) im Februar 2005 und einer abschlie-

ßenden Gewichtskontrolle der Teilnehmer im Dezember 2005. In dieser Zeit wurden begleitend u. a. medizinische Untersuchungen und Beratungen (durch die Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz), Abnehmkurse und Sportkurse (durch das BASF-eigene Gesundheitsförderungszentrum) angeboten und die Speisekarte der Kantinen wurde durch Fit-Menüs ergänzt. Außerdem wurden alle Speisen mit Kalorienangaben versehen.

Insgesamt nahmen 1.313 übergewichtige Teilnehmer und 749 normalgewichtige Abnehmhelfer an der Aktion teil. Die Abnehmhelfer waren i. d. R. Kollegen, die den Übergewichtigen beim Abnehmen unterstützen und motivieren sollten. Auf diese Weise konnten 658 Teilnehmer innerhalb der zehn Monate ihr Gewicht reduzieren. Dabei nahmen sie im Schnitt 7,1 kg ab und senkten ihr Durchschnittsgewicht von 95 auf 88 kg. Am gesamten Standort Ludwigshafen wurden so 5 t Fett abgebaut.

440 erfolgreiche Teilnehmer, die ihr Gewicht entweder um mindestens zwei BMI-Punkte oder auf einen BMI unter 25 absenken konnten, nahmen an der Verlosung der Preisgelder teil. Es gab dabei zwei Wertungsklassen, nämlich die der Wechselschichtmitarbeiter, weil in dieser Gruppe Übergewicht mit 60 % Anteil ein besonderes Problem darstellt, und die der sonstigen BASF-Mitarbeiter. In jeder Wertungsklasse konnten die Sieger jeweils 2.500 € gewinnen. Wurde ein Teilnehmer ausgelost, hatte automatisch auch sein ihn unterstützender Abnehmhelfer 2.500 € gewonnen.

und damit ein „Business Case“. Es wurde frühzeitig erkannt, dass gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grundlage von Produktivität und Wirtschaftlichkeit sind. Damit rückt BGM – verstärkt durch die absehbaren Folgen der demographischen Entwicklung – in eine Schlüsselrolle für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit: Prävention und Gesundheitsförderung sollen einen Zugewinn an gesunden Lebens- und Arbeitsjahren für die Beschäftigten bringen.

Deshalb geht es nicht – bzw. nicht nur – um Erhalt oder Förderung der aktuellen Leistungsfähigkeit. Explizit sind Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten eigenständige Ziele der betrieblichen Gesundheitspolitik. Denn Erfolgskriterium von BGM im 21. Jahrhundert ist nicht allein der tagesaktuelle Krankenstand, sondern es geht darum, dass die betriebliche Gesundheitspolitik Unternehmen und Mitarbeitern langfristig zugutekommt, indem sie diese auf die Veränderungen der absehbaren Zukunft vorbereitet.

Die buchstäblich offensichtliche Aufgabe ist dabei die Reduzierung ganz konkreter Belastungen bzw. Gesundheitsrisiken, die natürlich Thema der jährlichen und zum Teil weltweit durchgeführten Gesundheitsaktionen sind. Das bedeutet aber nicht, dass sich BGM allein in solchen Maßnahmen niederschlägt. Nachhaltiger Erfolg ist nur möglich, wenn das Gesundheitsmanagement fest in die Strukturen und Prozesse des Unternehmens integriert wird, Gesundheitsziele bei allen unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigt werden.

Betriebliche Gesundheitsförderung bei BASF. Notwendig ist daher ein mehrdimensionaler Ansatz, der sich nicht auf einzelne, sei es auch noch so umfassende Aktionen beschränkt. Deshalb verbindet das bei der Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz angesiedelte operative Gesundheitsmanagement die in einem Chemieunternehmen besonders wichtige Akutmedizin, ein in diesem Umfang weltweit einmaliges unternehmenseigenes Früherkennungsprogramm für Erkrankungen, und die Gesundheitsförderung.

Die Gesundheitsförderung selbst ist dabei ebenfalls mehrdimensional ausgelegt. Sie

- setzt auf Verhältnis- wie Verhaltensprävention;
- arbeitet sowohl pro-aktiv bei der Verhinderung von Krankheiten als auch reaktiv, z. B. beim Eingliederungsmanagement im Rahmen der Rehabilitation nach erkrankungs- und unfallbedingten Auszeiten;
- konzentriert sich auf das Setting „Arbeitsplatz“, integriert aber auch das außerbetriebliche Lebensumfeld;



- wird von den Führungskräften der verschiedenen Ebenen aktiv unterstützt, setzt aber zugleich auf die konstruktive Partizipation der Beschäftigten;
- baut auf die Kompetenz der betrieblichen Experten aus verschiedenen Bereichen und ergänzt sie durch die Expertise der Betriebskrankenkasse, der niedergelassenen Ärzte sowie des öffentlichen Gesundheitsdienstes.

Arbeitskreis Gesundheit bei BASF. Die organisatorische Plattform des BGM bildet der Arbeitskreis Gesundheit, der innerhalb der Unternehmenshierarchie einen hohen Stellenwert genießt. Für die fachliche Konzeption und die operative Umsetzung des komplexen Ansatzes ist das schon 1996 gegründete Gesundheitsförderungszentrum der BASF zuständig.

Hier wird einerseits die unternehmensinterne Expertise zusammengefasst – die Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz kooperiert z. B. mit den Wirtschaftsbetrieben und dem Sportreferat, bei Bedarf aber auch mit dem Arbeitsschutz, der Personalabteilung und den Fachleuten aus der Produktion –, andererseits setzt das Zentrum auf die Zusammenarbeit mit externen Institutionen. Dazu gehört u. a. der Dialog mit niedergelassenen Ärzten oder Kliniken im Einzugsbereich der Standorte, vor allem aber die Zusammenarbeit mit der pronova BKK.

Die pronova BKK. Die Betriebskrankenkasse, ursprünglich ein Teil des Unternehmens und heute führende Krankenkasse in der chemischen Industrie, setzt schon seit Jahrzehnten Maßstäbe in der BGF. Spätestens seit den 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts ist die Betriebliche Krankenversicherung in Theorie wie Praxis einer der wichtigsten Treiber der BGF. Die BGF-Experten der Betriebskrankenkasse unterstützen

das Gesundheitsmanagement durch Know-how und finanzielle Förderung bei Planung und Umsetzung der Gesundheitsaktionen. Außerdem liefern sie die Daten für die betrieblichen Gesundheitsberichte, die problem- bzw. bedarfsgerechte Interventionsplanung erst ermöglichen. Dabei wird selbstverständlich strengstens auf die Einhaltung des Datenschutzes geachtet, also die ärztliche Schweigepflicht und damit vertrauliche Behandlung der Daten werden sichergestellt.

Die Kooperation mit der pronova BKK ermöglicht den BASF Gesundheitsförderern eine Anlehnung an das Prinzip „Global denken – lokal handeln“. Denn die Instrumente erfolgreicher BGF sind längst vorhanden, in der Praxis erprobt und wissenschaftlich evaluiert. Durch die federführende Rolle der Betrieblichen Krankenversicherung in nationalen wie europäischen Netzwerken gewährleistet die Betriebskrankenkasse, dass der jeweils aktuelle Stand des Wissens für das Unternehmen verfügbar ist. So werden die betrieblichen Ressourcen nicht dadurch gebunden, das Rad neu zu erfinden; vielmehr können sich die Fachleute der BASF auf die eigentliche Herausforderung konzentrieren, die erfolgsbewährten Tools systematisch einzusetzen.

Gesundheitsaktionen bei BASF. Vor diesem Hintergrund organisieren Arbeitsmediziner und Gesundheitsförderer der BASF seit Anfang des Jahrzehnts regelmäßig Gesundheitsaktionen, die in erster Linie Früherkennung und Verhinderung der wichtigsten Volkskrankheiten zum Ziel haben. Partner dabei sind renommierte Institutionen wie das Deutsche Krebsforschungszentrum (DKFZ) oder die Deutsche Herzstiftung e. V., genauso wie regionale Einrichtungen, z. B. das Klinikum Ludwigshafen oder das Ärztenetzwerk GO-LU.

Das Themenspektrum der Aktionen reicht dabei von Darmkrebs über Diabetes bis zum Bluthochdruck, daneben werden auch konkrete Risikofaktoren wie „Rauchen“ oder „Übergewicht“ aufgegriffen. Auswertungen zeigen, dass die Aktionen durchweg erfolgreich waren, was einerseits dazu führt, dass sie, wie die Darmkrebsfrüherkennung, in die präventiv-medizinische „Regelversorgung“ aufgenommen wurden, andererseits dazu, dass die neueren Aktionen mittlerweile konzernweit, d. h. auch an allen Standorten außerhalb Deutschlands, umgesetzt werden.

Dieses Vorgehen wird von der Unternehmensleitung nicht nur unterstützt, weil die Gesundheitsziele weitgehend erreicht wurden, sondern weil sich die Investitionen tatsächlich auszahlen: Nachfolgend beispielhaft aufgeführte BASF-Gesundheitsaktionen ergaben Kosten-Nutzen-Relationen von teilweise 1:10 – ein überzeugender Nachweis also, dass Gesundheit tatsächlich als „Business Case“ gesehen werden kann.

Rauchfrei

Das Thema „Tabakkonsum“ hat aus Sicht der Betroffenen eine ähnliche Problematik wie Übergewicht: Die Gefahren sind bekannt, aber allein schaffen längst nicht alle Raucher eine nachhaltige Verhaltensänderung. Deshalb wurde 2003 die Gesundheitsaktion „Rauchfrei 2003“ gestartet. Sie wurde als „Rauchfrei 2008“ erstmalig weltweit auf alle Standorte ausgeweitet. Geplant und durchgeführt wurde die Aktion von der Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz in Kooperation mit der BKK Fortisnova, der Ausbildungsabteilung und den Wirtschaftsbetrieben; das Deutsche Krebsforschungszentrum (DKFZ) wurde zusätzlich als Kooperationspartner gewonnen.

Durchgeführt wurde die Kampagne fürs Nichtrauchen als Wettbewerb, der durch eine große Zahl von ergänzenden Maßnahmen unterstützt wurde. Ziel war es, die Raucher, insbesondere unter den Auszubildenden, zum zukünftigen Nichtrauchen zu bewegen. Dabei sollte der Tabakkonsum über vier Wochen – bis zum Stichtag „Welt-Nichtrauchertag“ – konsequent eingestellt werden.

Als besondere Maßnahmen wurden Aktionstage „Obst und Fruchtsaft statt Zigaretten“ durchgeführt. Es gab aber auch nachdenklich machende oder abschreckende Elemente wie Exkursionen zur Thoraxklinik Heidelberg oder die Analyse von Zigarettenrauch von Chemikanten und Chemielaboranten im Rahmen ihrer Ausbildung. Zudem wurde Tabakfirmen untersagt, weiterhin vor den Werkstoren kostenlose Zigaretten zu verteilen. Zur persönlichen Unterstützung wurde eine Raucherprechstunde eingerichtet und das Rauchertelefon des DKFZ zur Nutzung angeboten.

An der Aktion beteiligten sich 711 Raucher zusammen mit 571 „Nichtraucherhelfern“, die die Raucher beim zukünftigen Nichtrauchen unterstützen und motivieren sollten. Aus dieser Gruppe wurden je zwei zukünftige Nichtraucher zusammen mit ihren jeweiligen Helfern als Gewinner von je 2.500€ gezogen. Der Rauchverzicht wurde durch analytische Methoden (HPLC-Nachweis von Cotinin) verifiziert.

In einer ein Jahr später durchgeführten telefonischen Nachbefragung bei 94% der teilnehmenden Raucher konnte gezeigt werden, dass 30% der Raucher das Rauchen vollständig aufgegeben und weitere 49,9% ihren Tabakkonsum auf etwa die Hälfte reduziert hatten. Lediglich 20% rauchten unvermindert weiter. Nach drei Jahren waren 40% der ehemaligen Raucher „dauerhafte“ Nichtraucher; Grund genug, den Erfolg durch regelmäßige Folgeprojekte zu vertiefen.



Fazit. Die im Vorspann gestellten Fragen können im Beispiel BASF also positiv beantwortet werden: Gesundheitsmanagement funktioniert, die Mitarbeiter werden erreicht und die gemessenen Ergebnisse der Aktionen zeigen beeindruckende Verhaltensänderungen bzw. Veränderungen bei der Morbidität. Das Unternehmen kann diese Aufgabe auch leisten, weil die Geschäftsführung ihre Bedeutung erkannt hat und die eigenen Ressourcen bedarfsgerecht durch externe Unterstützung, vor allem durch die pronova BKK, ergänzt werden können. Und es lohnt sich für das Unternehmen, weil die eingesetzten Mittel durch geringere Morbidität und Ausfallzeiten um ein Vielfaches kompensiert werden und das Unternehmen zugleich bestmöglich für die demographischen Veränderungen gerüstet ist.



■ Dr. med. Christoph Oberlinner, BASF SE, Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz, Ludwigshafen
Kontakt: christoph.oberlinner@basf.com

■ Markus Schreier, pronova BKK, Unternehmenskommunikation/Vertrieb, Ludwigshafen
Kontakt: markus.schreier@pronovabkk.de

Darmkrebsfrüherkennung

Darmkrebs ist eine der häufigsten Krebsarten, aber auch eine derjenigen, bei denen die Chancen auf Behandlungserfolge sehr groß sind, wenn die Krankheit frühzeitig erkannt wird. Im Zeitraum von September 2001 bis Juli 2002 wurden deshalb bei fast 4.000 Mitarbeitern ab einem Alter von 45 Jahren ein Fragebogen zum Darmkrebsrisiko und ein Occultbluttest (FOBT) ausgewertet. Bei auffälligen Befunden erfolgten Dickdarmspiegelungen (Koloskopien) bei niedergelassenen Fachärzten in der Region. Dabei wurden neun Darmkrebskrankungen und 61 Krebsvorstufen bei beschwerdefreien Mitarbeitern entdeckt und frühzeitig behandelt.

Angesichts dieser Ergebnisse wurde die Darmkrebsfrüherkennung 2004 in das präventiv-medizinische Angebot der Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz aufgenommen. Jedes Jahr erhalten nun ca. 12.000 Mitarbeiter der BASF SE in Ludwigshafen ab dem 46. Lebensjahr die Einladung, an einer Darmkrebsfrüherkennungsuntersuchung teilzunehmen.

2005 nahmen mit fast 5.000 Mitarbeitern ca. 41 % der Zielgruppe an der Untersuchung teil. Insgesamt 550 Teilnehmer, deren FOBT positiv ausgefallen war und/oder die Fragen nach sichtbarem Blut im Stuhl oder einer Darmkrebskrankung bei Verwandten ersten

Grades mit „Ja“ beantwortet hatten, erhielten die Empfehlung, eine Darmspiegelung bei niedergelassenen Fachärzten durchführen zu lassen. In 20 % der bisher durchgeführten Koloskopien fanden sich pathologische Befunde. Einmal wurde eine Darmkrebskrankung im Frühstadium entdeckt und der Tumor operativ entfernt. In 31 Fällen wurden Krebsvorstufen, sog. adenomatöse Polypen, mit dem Endoskop entfernt. Damit hat die Aktion zahlreichen Betroffenen großes persönliches Leid erspart und das Unternehmen profitierte zudem von einem positiven „Nebeneffekt“. Krankheitsbedingte Ausfallzeiten in der BASF wurden in erheblichem Maße vermieden, das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Aktion wird mit 1:10 bemessen.

Die Darmkrebsfrüherkennung in der BASF ist zudem beispielhaft für die Verzahnung betriebsmedizinischer Aktivitäten mit denen der haus- und fachärztlichen Versorgung in der Region Rhein-Neckar: Von allen befragten Teilnehmern ließen mehr als 80 % noch nie zuvor eine Krebsvorsorgeuntersuchung beim Hausarzt durchführen. Ähnliche Aktionen hat die BASF auch an ihren anderen Standorten (z.B. Antwerpen, Münster, Schwarzeide) angeboten.

Konzept, Erfolg und Berichterstattung zur Aktion wurden mittlerweile mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet. Für die Veröffentlichung der Ergebnisse aus den Jahren 2001/2002 in der „Deutschen Medizinischen Wochenschrift“ erhielten die Autoren im April 2005 den „Walter Siegenthaler“-Preis für die beste Originalarbeit im Erscheinungsjahr. Das Gesamtkonzept der Darmkrebsfrüherkennung bei der Abteilung Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz wurde ebenfalls im April 2005 mit dem „E. W. Baader“-Preis der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin ausgezeichnet. Im März 2006 erfolgte die Verleihung des Felix Burda Award in der Kategorie „Prevention at Work“.

