



Baden-Württemberg

Bündnis Arbeit und Gesundheit in Baden-Württemberg

I. Präambel

Der Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten haben in der Arbeitswelt eine immer größere Bedeutung. Prävention und Gesundheitsförderung sind daher zentrale Aufgaben. Der Arbeitsschutz in den Unternehmen zeigt große Erfolge bei der Verhältnisprävention, deren Bedeutung ungemindert ist. Daher wird der Umsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie in Baden-Württemberg auch künftig hohe Priorität beigemessen.

Ein zusätzlicher Schwerpunkt ist die Verhaltensprävention. Wenn Lebenswelten wie z. B. Schule oder Betrieb gesundheitsfördernd sind, dann fällt es dem Einzelnen leichter, gesund zu leben.

Die Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg „Gesundheit in allen Lebensbereichen“ setzt sowohl bei der Verantwortung und Entscheidung des Einzelnen als auch bei der Schaffung einer gesunden Arbeitswelt und der Integration der Gesundheitsförderung in den Alltag an. Die Umsetzung der Gesundheitsstrategie soll im Rahmen des Gesundheitsdialogs Baden-Württemberg erfolgen.

In „Kommunalen Gesundheitsdialogen Arbeit und Gesundheit“ sollen die Beschäftigten, die Unternehmen und weitere Partner vor Ort die jeweils passenden Maßnahmen planen und sich an der Durchführung beteiligen.

II. Leitsätze zu Arbeit und Gesundheit in Baden Württemberg

1. Arbeit darf nicht krank machen.

Die berufliche Integration besitzt einen entscheidenden Stellenwert für die soziale und wirtschaftliche Teilhabe. Ziele sind im ganzheitlichen Sinn die Förderung der Gesundheit, die Vermeidung krank machender Faktoren und die Gewährleistung eines wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter Einbindung aller betrieblichen Akteure.

2. Jeder trägt Verantwortung für seine Gesundheit.

Gesundheit ist die unabdingbare Voraussetzung dafür, private und berufliche Lebensziele zu erreichen. Die Stärkung der eigenen Gesundheit kann Krankheiten wirkungsvoll vorbeugen und die Arbeitsfähigkeit erhalten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstützen Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb und berücksichtigen dabei, soweit möglich, auch andere Lebensbereiche.

3. Die demografische Entwicklung erfordert eine vermehrte Integration von Arbeitssuchenden und Beschäftigten mit Einschränkungen. Kein Mensch darf mit seinen Talenten verloren gehen.

Der Veränderung der Altersstruktur und der längeren Lebensarbeitszeit, die im Rentenrecht angelegt ist, muss insbesondere mit Blick auf ältere Beschäftigte und Beschäftigte mit Handicaps Rechnung getragen werden. Es sollte selbstverständlich werden, sie bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen, wie z. B. der Arbeitszeit oder der Gewährung von Reha-Maßnahmen, zu unterstützen.

4. Gesunde und arbeitsfähige Arbeitskräfte sind ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen.

Gesunde und arbeitsfähige Beschäftigte sind ein wichtiger Bestandteil von Unternehmensstrategien und stärken den Betrieb im Wettbewerb. Durch Krankheit, Präsentismus und Absentismus entstehende Kosten und Produktionsausfälle sind beeinflussbare Faktoren. Gesunde Beschäftigte sind zudem eine Strategie zur Verringerung des Fachkräftemangels.

5. Die Gesundheit der Beschäftigten stärkt auch die Sozialversicherungen und die öffentlichen Haushalte.

Gesunde Beschäftigte sowie leistungsfähige Betriebe sind eine wichtige Voraussetzung für eine auskömmliche Finanzierung der Sozialsysteme und der staatlichen Leistungen.

6. Die Programme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sind verbindlich abgestimmte Gesundheitsziele und entsprechen insbesondere der betrieblichen Verhältnisprävention.

Der betriebliche Arbeitsschutz, die Unfallversicherungsträger, die Gewerbeaufsicht und die Sozialversicherungsträger haben den Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zum Ziel. Verhältnisprävention bezeichnet dabei die Gestaltung der Rahmenbedingungen, die durch die Gewerbeaufsicht und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger überprüft werden. Die Programme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie werden daher als dauerhafte konzertierte Aktionen gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften, gesetzlichen Unfallversicherungsträgern, Bund und Ländern festgelegt und unterstützt. Die GDA-Strategie verfolgt für 2013 bis 2018 unter anderem den Schutz und die Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten körperlichen und psychischen Belastungen.

7. Betriebliche Gesundheitsförderung und –prävention sollen gestärkt werden

Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention, die die Gesundheitsressourcen und -potenziale der einzelnen Beschäftigten unterstützen, sollen gestärkt werden, um in der Breite wirksam zu werden und möglichst viele Beschäftigte einzubeziehen.

8. Ein passendes betriebliches Gesundheitsmanagement enthält eine sinnvolle Kombination aus Verhältnisprävention und Verhaltensprävention.

Auf der Grundlage der jeweiligen ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist es sinnvoll, ein arbeitsplatzbezogenes Gesamtkonzept zu entwickeln, das die Realisierung der Unternehmensziele durch möglichst gesunde Beschäftigte unterstützt.

9. Gerade kleine und mittlere Unternehmen brauchen Beispiele guter Praxis mit belegtem return on investment.

Große Unternehmen haben ihren strukturellen Vorteil bei der Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements meist genutzt. Kleine und mittlere Unternehmen sind vermehrt auf niedrigschwellig verfügbare, verlässliche Informationen angewiesen; dabei ist die mehrdimensionale Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hinsichtlich Kostenersparnis, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsfähigkeit, Mitarbeitermotivation und anderem mehr herauszuarbeiten. Das Sozialministerium trägt im Rahmen seiner Möglichkeiten dazu bei, Modellprojekte durchzuführen und die Ergebnisse wissenschaftlich zu evaluieren.

10. Sinnvolle Lösungen müssen gemeinsam und sozialgesetzbuchübergreifend umgesetzt werden.

Die in den einzelnen Sozialgesetzbüchern festgelegten Verantwortlichkeiten haben sich grundsätzlich bewährt. Schnittstellenprobleme müssen durch eine vertrauensvolle Kooperation der Verantwortlichen und abgestimmten Mitteleinsatz überwunden werden. Das Sozialministerium ist bereit, in diesem Prozess eine Moderatorenrolle zu übernehmen.

11. Das Thema Gesundheit in der Arbeitswelt muss im vernetzten Diskurs auf kommunaler Ebene vorangebracht werden.

Die Gesundheitsförderung in den Betrieben wird in „Kommunalen Gesundheitsdialogen Arbeit und Gesundheit“ im Rahmen des Gesundheitsdialogs Baden-Württemberg thematisiert, um daraus unter gemeinsamer Beteiligung der Akteure gesundheitsfördernde Maßnahmen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln.

Katrin Altpeter MdL
Ministerin für Arbeit und
Sozialordnung, Familie,
Frauen und Senioren
Baden-Württemberg



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN

Peer-Michael Dick
Hauptgeschäftsführer der
Landesvereinigung
Baden-Württembergischer
Arbeitgeberverbände e.V.



Nikolaus Landgraf
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes
Baden-Württemberg



Martina Lehmann
Geschäftsführerin Arbeitslosen-
versicherung der Regional-
direktion Baden-Württemberg
der Bundesagentur für Arbeit



Thomas Köhler
Landesdirektor des Landes-
verbandes Südwest der
Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung (DGUV) e.V.



Siegfried Tretter
Geschäftsführer
der Unfallkasse
Baden-Württemberg



Dr. Christopher Hermann
Vorsitzender des Vorstands der
Allgemeinen Ortskrankenkasse
Baden-Württemberg



Walter Scheller
Arbeitsgemeinschaft B 52-
Verbändekooperation Baden-
Württemberg, vertreten durch
den Leiter der Landesvertre-
tung Baden-Württemberg des
Verbandes der Ersatzkassen
e.V.



Hubert Seiter
Erster Direktor der Deutschen
Rentenversicherung
Baden-Württemberg

