



Landkarte der Betrieblichen Gesundheitsförderung Schweiz

SWOT-Analyse		Interne Analyse (Angebotsseite)	
		S – Strength/Stärken	W – Weakness/Schwächen
Externe Analyse (Nachfrageseite)	O - Opportunities/Chancen	<p>SO Stärke-Chancen-Kombination:</p> <p>Welche Stärken passen zu welchen Chancen? Wie können Stärken genutzt werden, so dass sich die Chancenrealisierung erhöht?</p>	<p>WO Schwäche-Chancen-Kombination:</p> <p>Wo können aus Schwächen Chancen entstehen? Wie können Schwächen zu Stärken entwickelt werden?</p>
	T - Threats/Gefahren	<p>ST-Stärke-Gefahren-Kombination:</p> <p>Welchen Gefahren können wir mit welchen Stärken begegnen? Wie können vorhandene Stärken eingesetzt werden, um den Eintritt bestimmter Gefahren abzuwenden?</p>	<p>WT Schwäche-Gefahren-Kombination:</p> <p>Wo befinden sich unsere Schwächen, und wie können wir uns vor Schaden schützen?</p>

1. Kernaussagen zur Situation der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Schweiz

- Der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) mangelt es im Gegensatz zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an einer gesetzlichen Grundlage.
- Die Entwicklung und Verbreitung des Angebots sowie die Nachfrage und Umsetzung von BGF findet – mit wenigen Ausnahmen - auf freiwilliger Basis und aufgrund von Eigeninitiative statt.
- Eine breite Akzeptanz und Umsetzung der BGF in der Privatwirtschaft ist nicht etabliert. Insbesondere im Bereich der Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) ist bis anhin kein flächendeckender Durchbruch erzielt worden.
- Die Herausforderung des nächsten Jahrzehnts ist die Stimulierung der Nachfrage-Seite.
- Die Datenlage als auch die Forschung zu Arbeit und Gesundheit ist im europäischen Vergleich sehr begrenzt.

2. Historische Entwicklung

Als Geburtsjahr der BGF in der Schweiz kann das Jahr 1993 gelten. Die damalige interkantonale Stiftung für Gesundheitsförderung (heute Gesundheitsförderung Schweiz) legte „Gesundheitsförderung und Arbeit“ als Schwerpunktthema fest. 1994 richtete die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) eine Stelle für Gesundheitsförderung ein, die ein erstes nationales Programm „Gesundheitsförderung und Arbeit“ entwickelte.

Über die Suva war die Schweiz auch von Anfang an im 1996 lancierten Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) dabei. Seit 1998 führte die damalige Stiftung 19 (heute Gesundheitsförderung Schweiz) das Schwerpunktprogramm „Arbeit und Gesundheit“ ihrer Vorgängerin weiter und organisiert mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und der Suva seit 1999 die nationale BGF-Tagung. Heute will die Suva mit ihren Aktivitäten in den Bereichen Absenzenmanagement und BGF zeigen, dass sich die Absenzenrate in aktiven Unternehmen senken und die Produktivität steigern lässt. Zunehmend zeigt es sich, dass bestimmte Einflussfaktoren wie Alkohol, Stress, Müdigkeit und Bewegungsmangel sowohl einen negativen Einfluss auf das Unfall- bzw. Berufskrankheiten-Geschehen als auch auf die Gesundheit allgemein haben.

Die Suva unterstützt zudem gemeinsam mit Gesundheitsförderung Schweiz auch die Auszeichnung „Gesundheit im Unternehmen“ der Schweizer Sektion der Europäischen Vereinigung für die Förderung der Gesundheit (AEPS). Der mit insgesamt 25'000 CHF dotierte Preis wird für besondere Leistungen im BGF-Bereich vergeben.

2002 wurde beim Seco eine BGF-Fachstelle eingerichtet, die seither Strategien zur Förderung der BGF in der Schweiz entwickelt und koordiniert. Diese Fachstelle (heute Sektion Grundlagen, Arbeit und Gesundheit) gewährleistet als nationale ENWHP-Kontaktstelle zusammen mit Gesundheitsförderung Schweiz den Austausch zu aktuellen europäischen Entwicklungen. Das Seco übernahm auch den Aufbau eines nationalen Monitoringsystems für „Arbeit und Gesundheit“ und bereitet jeweils den Schweizer Teil am European Work Condition Survey vor.

2002 präsentiert die Schweizerische Gesellschaft für Prävention und Gesundheitswesen (heute Public Health Schweiz) an der Arbeitstagung zur Nationalen Gesundheitspolitik Schweiz als eines ihrer Gesundheitsziele die Forderung, dass sich bis 2015 mindestens 10% aller mittleren und grossen Unternehmen zur Umsetzung der Prinzipien eines gesunden Unternehmens bzw. Betriebes in der Schweiz verpflichten sollten.

2003 wurde der Schweizerische Verband für BGF (SVBGF) gegründet, in dem sich BGF-Anbieter und -Anwender austauschen. Seit 2004 habe mehrere Deutschschweizer Kantone (Aargau, Thurgau, St. Gallen, Zug und Zürich) BGF als mehrjähriges Schwerpunktthema gesetzt.

Mit der Gründung von kantonalen Foren zu BGF in St. Gallen (heute BGM Forum Ostschweiz) und im Aargau wurden auch kantonale Netzwerke realisiert, die freilich noch weiter aufgebaut werden müssen.

2006 nahm eine Kooperation von Wirtschaft, Gesundheitsförderung Schweiz und anderen ihren Anfang. Diese Kooperation konnte 2009 mit der Vergabe des ersten Schweizer Labels für Gesundheitsmanagement erfolgreich abgeschlossen werden. Die Migros, das führende Detailhandelsunternehmen ist ebenso dabei wie die Schweizerischen Bundesbahnen (SBB), Post, Suva, ABB, Alstom, Swica und der Schweizerische Versicherungsverband (SVV). Die Labelkriterien basieren auf den Richtlinien des ENWHP und sind vom Seco sowie vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) anerkannt worden. Die Labelvergabe erfolgt durch Gesundheitsförderung Schweiz.

3. Rahmenbedingungen in der Schweiz

Gesetzliche Bestimmungen:

BGF ist in der Schweiz nicht gesetzlich geregelt und beruht auf dem freiwilligen Engagement aller betrieblichen und ausserbetrieblichen Akteure. In der Schweiz regeln zwei Gesetze Gesundheitsfragen, die eine Affinität zur betrieblichen Gesundheitsförderung haben: die Arbeitssicherheit (Berufsunfälle und -krankheiten) sowie Nichtberufsunfälle werden durch das Unfallversicherungsgesetz geregelt; das Arbeitsgesetz regelt hauptsächlich Aspekte zum Gesundheitsschutz.

Zuständigkeiten:

Die Kantone sind primär für den Bereich der Gesundheit und der Versorgung in der Schweiz zuständig. Der Bund nimmt gewisse pandemiepräventive Aufgaben wahr. Nur gemäss den in Art. 118/2 BV abschliessend aufgezählten Fällen kann und darf der Bund eingreifen und den Kantonen Anweisungen erteilen. Bestimmte Kantone schreiben die Gesundheitsförderung in ihrem kantonalen Gesundheitsgesetz fest (Aargau, Thurgau, St. Gallen, Zug und Zürich) und stimulieren BGF-Programme.

Neu wird der Entwurf eines Präventionsgesetzes im Parlament beraten. Tritt dieses Gesetz in Kraft würden Bund und Kantone gemeinsam eine Strategie und Ziele zur Gesundheitsförderung und Prävention festlegen. Ob BGF hierüber auch eine Stärkung erfährt, bleibt abzuwarten.

Forschung: Im Gegensatz zu (nord-)europäischen Ländern besteht in der Schweiz keine staatlich finanzierte und langfristig gesicherte Forschungseinrichtung im Bereich „Arbeit und Gesundheit“. Das Seco verfügt im Ressort „Arbeit und Gesundheit“ nur über sehr beschränkte Forschungsmittel. Andere Bundesämter wie das BAG, das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), das Bundesamt für Statistik (BFS) sowie die Suva können mit den beschränkten Mitteln nur sehr punktuell Aspekte von „Arbeit und Gesundheit“ erforschen und geben entsprechende Aufträge meist an externe Forschungseinrichtungen weiter. Dezentral gibt es verschiedene Forschungsinstitute bzw. Lehrstühle in der Schweiz, die sich in unterschiedlicher Weise intensiv mit „Arbeit und Gesundheit“ befassen, aber auch gemeinsam nur einen sehr eingeschränkten Themenkreis abdecken können. Eine Forschungstradition im BGF-Bereich oder im Bereich „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) kann weder eine der etablierten Forschungsinstitutionen rund um das Thema „Arbeit und Gesundheit“ noch der Bund für sich in Anspruch nehmen.

Datenlage: Weil in der Schweiz die Krankenversicherung (im Unterschied zur Alters-, Invaliden-, Arbeitslosen- und Krankentaggeld-Versicherung) „privat“, d. h. unabhängig vom Arbeitgeber abgeschlossen und finanziert wird, verfügt keiner der Sozialversicherer über umfassende Daten zu krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeiten. „Objektive“ Daten liegen lediglich über die Entwicklung der Berufs- und Nichtberufsunfälle (BU und NBU) sowie der Berufskrankheiten (BK) vor. Daneben enthalten repräsentative Bevölkerungsumfragen wie die Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB), das Schweizer Haushalt-Panel (SHP) und die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) einige „subjektive“, d. h. auf Eigenbeurteilung basierende Informationen zum Thema „Arbeit und Gesundheit“. Nach wie vor fehlt es in der Schweiz an bevölkerungsweiten epidemiologischen Daten über arbeitsassoziierte Erkrankungen. Solche Daten wären aber eine wichtige Voraussetzung, um die Probleme in diesem Bereich gezielt angehen zu können.

4. Stärken und Schwächen

Die ausgeführten Rahmenbedingungen zeigen die Schwächen der BGF in der Schweiz auf politischer und struktureller Ebene auf. Aber auch bei der Umsetzung sind die Ziele bezüglich einer grossen Zahl an Betrieben, die sich BGF verschreiben, nicht erreicht. Besonders die KMU sind stark untervertreten.

Stärken in der Schweiz liegen in den vielen guten Praxisansätzen und den vielfältigen Instrumenten zur Umsetzungen in den Betrieben. Es gibt viele erfreuliche Entwicklungen auf dem Markt: die Anzahl der Anbieter hat zugenommen; Fachhochschulen und Universitäten bieten gute Aus- und Weiterbildungen zum Thema an.

5. Möglichkeiten und Chancen für BGF in der CH

Unter Berücksichtigung der ausgeführten Ausgangslage und der beschriebenen Stärken und Schwächen gilt es, die Möglichkeiten und Chancen für BGF in der Schweiz abzuwägen.

Angesichts der auch in der Schweiz steigenden Zahl an chronischen und psychischen Krankheiten setzt sich die Erkenntnis durch, vermehrt etwas für die Gesundheitsförderung und Prävention zu tun. Eine Chance bietet hier sicherlich der im Parlament diskutierte Entwurf zu einem Präventionsgesetz. Dieses legt Prozesse für eine nationale Strategie und Zielsetzung für gesundheitsförderliche und präventive Themen fest, auf die sich der Bund und die Kantone verpflichten würden. Hier könnte auch das Setting Arbeit für das Thema Gesundheit stärker gewichtet werden. Dazu gilt es verstärkte politische Vorarbeit im Parlament aber auch bei den Wirtschaftsvertretern zu leisten.

Die aktuelle wirtschaftliche Situation in der Schweiz hebt sich stark von den europäischen Nachbarländern ab. Die Arbeitslosenquote ist niedrig; es besteht praktisch Vollbeschäftigung. Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise sind bis anhin sehr moderat. Es besteht eher ein Kampf um Arbeitskräfte. Noch wird dieses Problem durch eine hohe Migrationsrate in manchen Branchen aufgefangen. So sind von den gut 4.7 Millionen Erwerbstätigen 1.24 Millionen ausländische Arbeitskräfte. Der „war of Talents“ ist jedoch bei den Fachkräften schon im Gange; im Gesundheitswesen ist bereits jetzt ein zunehmender Mangel an Pflegepersonal und Ärzten spürbar. Hier kann BGF einen Beitrag zur Attraktivität der Unternehmen für die Arbeitnehmer leisten. In diesem Sinne ist gerade auch das vorgängig erwähnte Label als Nachweis für ein systematisches Gesundheitsmanagement im Betrieb ein wichtiges Angebot. Dieses Label wird nach einem strengen Assessmentprozess von Gesundheitsförderung Schweiz vergeben. Die Betriebe bezahlen für dieses Label und können sich dafür selber als „friendly work space“ nach innen und aussen zeigen.

Der demographische Wandel wird dazu führen, dass viele Menschen länger im Arbeitsprozess bleiben. Sie fit und leistungsfähig zu behalten, ist ein deutlich zunehmendes Bedürfnis der Betriebe, aber auch Krankenversicherer nehmen sich der Thematik an. Diese Entwicklung gilt es durch praxisrelevante Ansätze umzusetzen, die zusammen mit den Unternehmen entwickelt werden,

Trotzdem bleibt angesichts der immer noch schwach ausgeprägten Umsetzung von Gesundheitsförderung in den Betrieben die Frage, wie hier die Unternehmen gewonnen werden können. Es gilt Anreizsysteme für die Betriebe zu schaffen, die sich finanziell rechnen. Die Angebote zur Umsetzung von BGF sind stärker betriebspezifisch bezüglich Grösse, Thematik und Branche auszurichten. Auch hier weist die Schweiz mit ihrem hohen Anteil an Beschäftigten in Kleinst-, Klein- und Mittleren Unternehmen eine Besonderheit auf. So liegt der Anteil der Beschäftigten in KMU bei 66% - gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten (siehe dazu Anhang 1).

Betriebe sind durchaus bereit in die Gesundheitsförderung zu investieren. Sie können so zum Beispiel die Absenzen senken. Anders als in Deutschland und Österreich tragen die Beschäftigten den Grossteil ihrer Krankheitskosten über ihre Krankenversicherung selber; der Betrieb ist mit der Finanzierung der Krankentaggeld-Versicherung (Lohnausfall-Versicherung) indirekt beteiligt. Umso wichtiger ist es, den strategischen, finanziellen und ideellen Firmennutzen von gesundheitsförderlichen Massnahmen im Betrieb deutlich zu machen. Zugleich sind effiziente, kostengünstige und praxiserprobte Umsetzungskonzepte zu entwickeln und zu kommunizieren. Wieweit wirken Massnahmen zur Reduktion von Stress im Betrieb auf der Verhaltens- wie auch auf der Verhältnisebene, und inwiefern lässt sich ein „Return on Investment“ (ROI) zeigen? Eine entsprechende Studie (SWING) wurde von Gesundheitsförderung Schweiz und dem SVV in Auftrag gegeben. Noch mehr Unternehmen würden in BGF einsteigen, wäre die Wirkung und ein guter Kosten-Nutzen-Faktor ausgewiesen. In diesem Sinne sind die Forschungsbemühungen zu „Arbeit und Gesundheit“ zu stärken, aber auch die Datenlagen zu verbessern.

6. Risiken

Die heute ungenügende, strukturelle und nachhaltige Verankerung von BGF in der Schweiz ist ein Risiko. Dem kann durch eine systematische Vernetzung von wichtigen Trägern wie Wirtschaftsverbänden, öffentlichen Stellen und Versicherern auf Bundes-, kantonaler und Gemeindeebenen begegnet werden.

Dennoch besteht dadurch für BGF in der Schweiz das Risiko eines Entzuges von öffentlichen und privaten Geldern. So bleibt abzuwarten, ob BGF mit dem Präventionsgesetz gestärkt wird, die wirtschaftliche Situation stabil bleibt und den Betrieben weiterhin Investitionen in BGF ermöglicht sowie Verbände wie der SVV oder auch die Suva weiterhin in die Themen investieren.

Bettina Schulte-Abel, Gesundheitsförderung Schweiz in Absprache mit Suva und SVV

Anhang

Schweiz: Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigte (Bundesamt für Statistik)

Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigte nach Grössenklassen, 2008

Grössenklassen nach Vollzeitäquivalenten	Unternehmen		Beschäftigte	
	Anzahl	%	Anzahl	%
KMU (bis 249)	311'707	99.6	2'327'802	66.6
Mikrounternehmen (bis 9)	272'346	87.1	869'206	24.9
Kleine Unternehmen (10-49)	33'183	10.6	760'780	21.8
Mittlere Unternehmen (50-249)	6'178	2.0	697'816	20.0
Grosse Unternehmen (250 und mehr)	1'154	0.4	1'166'269	33.4
Total	312'861	100.0	3'494'071	100.0

Quelle: Betriebszählung 2008

Stand der Daten 29.03.2010

Deutschland: Statistisches Bundesamt Deutschland / Unternehmensregister (Quelle)

Unternehmen¹ nach Beschäftigten- und Umsatzgrössenklassen²

Umsatz ³	Insgesamt	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von ... bis ...			
		0 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
bis 2 Mio.	3 443 569	3 272 529	154 604	14 124	2 312
über 2 bis 10 Mio.	144 163	46 127	80 060	16 922	1 054
über 10 bis 50 Mio.	37 376	5 344	10 152	19 154	2 726
über 50 Mio.	11 387	781	1 017	3 703	5 886
Insgesamt	3 636 495	3 324 781	245 833	53 903	11 978

¹ Unternehmen mit steuerbarem Umsatz und/oder mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2008.

² Stand: 30.06.2010.

³ Umsatz für Organkreismitglieder geschätzt.

Österreich: Statistik Austria

Tabelle 1: Unternehmen, Beschäftigte, Personalaufwand, Erlöse und Erträge, Umsatzerlöse, Produktionswert, 1.2 Gliederung nach Gruppen (3-Stellern) der Systematik der

Gruppen Nummer und Kurzbezeichnung ÖNACE 2008 Beschäftigtengrössenklassen	Unter- nehmen	Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2008		Personal- aufwand	Erlöse und Erträge	Umsatz- erlöse
		insgesamt	darunter unselbst.			
INSGESAMT	240.984	1.760.924	1.541.564	56.820.707	470.406.070	435.128.720
0 - 9	215.940	519.382	319.435	7.460.136	98.397.174	90.109.300
10 - 19	14.494	192.499	179.973	5.761.836	40.202.026	37.798.183
20 - 49	7.037	209.177	203.960	7.799.698	68.933.220	66.022.453
50 - 249	2.969	286.215	284.662	12.369.898	107.170.845	96.607.263
250 und mehr	544	553.651	553.534	23.429.139	155.702.805	144.591.521