

## **Fachtagung „Arbeit – Gesundheit – Leistung – Notwendigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements am 11. März 2010 im Haus der Kommunalen Selbstverwaltung in Schwerin**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie zu unserer Fachtagung „Arbeit – Gesundheit – Leistung – Notwendigkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ hier in Schwerin begrüßen zu dürfen. Ganz besonders freue ich mich darüber, dass Sie sich für diese Thematik in wirtschaftlich nicht einfachen Zeiten interessieren.

Meine Damen und Herren, Gesundheit des Menschen ist laut Weltgesundheitsorganisation „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen“.

Sie ist für jeden Mensch höchstes Gut und Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden. Ziel jeder Gesundheitsstrategie muss es daher sein, die Menschen vor Gesundheitsrisiken zu schützen und die Gesundheit in allen Lebensbereichen zu fördern. Der Arbeitswelt kommt hierbei – neben anderen Bereichen wie der Familie, dem Kindergarten, der Schule und der Freizeit – eine besondere Bedeutung zu.

Der Arbeitsplatz beeinflusst Gesundheit und Krankheit auf verschiedene Art und Weise. Wenn Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Vorgesetzten anerkannt und unterstützt werden, kann Arbeit krank machen. Arbeit kann aber auch die berufliche und persönliche Entwicklung fördern. Aktive Gesundheitsförderung ist deshalb in allen Bereichen der freien Wirtschaft, aber auch in der öffentlichen Verwaltung ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt.

Der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern liegt sehr daran ihre eigene Zukunftsfähigkeit als moderne Verwaltung zu sichern. Daher erarbeitete die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern auf Empfehlung des Landesrechnungshofs unter der Federführung meines Hauses einen Leitfaden für ein

betriebliches Gesundheitsmanagement. So haben wir bereits mit der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements begonnen, indem mein Haus eine Steuerungsgruppe eingerichtet hat. Zudem hat das Sozialministerium im vergangenen Jahr einen Gesundheitstag mit Vorträgen und Angeboten zur Stressbewältigung sowie eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Anrede,

BGM ist keine Wunderwaffe und kein Allheilmittel. Keiner soll glauben, wir machen jetzt mal BGM und schon gibt's weniger Krankheitstage, motivierte und leistungsfähigere Mitarbeiter und dann klingelt es auch schon in der Kasse. BGM ist ein Prozess, der Ausdauer und langem Atem braucht. BGM ist auf Kooperation und Miteinander von Leitung und Mitarbeiter angelegt. BGM braucht auch Investitionen, wie z.B. im SM die Anschaffung höherverstellbarer Schreibtische, die wir bedarfsgerecht in diesem Jahr abschließen werden.

Meine Damen und Herren, ich denke so neu wird einiges, was Sie heute hören werden, nicht sein. Bereits Benedikt von Nursia<sup>1</sup> stellte im 6. Jahrhundert in seiner Benediktusregel Führungsgrundsätze auf. Sie war eher paternalistisch geprägt, enthielt jedoch bereits das, was wir heute auch unter work-life-balance verstehen: Ausgewogenheit zwischen sinnvoller Arbeit und Entspannung aus christlicher Sicht im Gebet oder auch der Meditation. (Das kann ich auch als gelernter Theologe gerne unterstreichen.)

Auch der Arbeitsschutz und die gesetzliche Unfallversicherung haben in Deutschland eine lange Tradition. Ihr Zusammenwirken ist gerade in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie neu geordnet und optimiert worden.

Zu den jüngeren Handlungsfeldern des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören die Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle, das Schaffen von Transparenz bei der Personalentwicklung, Unterstützen der Eigenverantwortung, Reduktion von Fehlzeiten und, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

---

<sup>1</sup> Benedikt ist ein Heiliger und gilt als der Begründer des christlichen Mönchtums im Westen und lebte in der Zeit des Übergangs von der Antike zum Mittelalter. (480 in Perugia / Italien geb. und 547 gestorben)

Das Thema flexible Arbeitszeitmodelle bewegte vor einigen Jahren noch intensiv die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen. Trotz vielfältiger Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner auf diesem Gebiet gibt es nicht nur in dieser Branche Wünsche an die Politik. Zunächst gilt es jedoch die vorhandenen Freiräume auch im Sinne gesunder Arbeit zu nutzen.

Mit dem Wunsch nach Transparenz in der Personalentwicklung wendet sich der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin an ihren Arbeitgeber, ihre Arbeitgeberin. Das gegenseitige Offenlegen von Erwartungen liegt im beiderseitigen Interesse, ebenso wie das Bekennen dazu, ob sie erfüllt wurden oder nicht.

Anrede,

Zur Reduzierung von Fehlzeiten gibt es umfangreiche Untersuchungen der Krankenkassen, die krankheitsbedingte Ursachen aufzeigen und Möglichkeiten, sie zu vermeiden. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Psychosoziale Gesundheit, über deren Zusammenspiel mit der Arbeit wir heute von Herr Prof. Dr. Dr. Schneider, Direktor der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie der Universität Rostock hören werden.

Nach dem Einführungsvortrag von Frau Drückler aus dem Sozialministerium bin ich besonders gespannt auf die Beiträge von Herrn Barsewitz, Vorsitzender des Hotel- und Gaststättenverbandes und Herrn Höll vom Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben, die über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Teil betrieblicher Gesundheitsfürsorge berichten werden.

In den an die Mittagspause anschließenden Praxisvorträgen spiegeln sich die drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wider:

- Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Ich freue mich sehr, dass es uns gelungen ist, für diese Themen praxiserfahrene Referenten aus der Wirtschaft zu gewinnen: Zum einen ist es Herr Krajewski von der Firma ISOVER G+H AG aus Lübz, zum anderen sind es die Mecklenburger Backstuben aus Waren / Müritz, vertreten von ihrer Geschäftsführerin, Frau Neumann. Von den Arbeitsagenturen in M-V berichtet uns Herr Schröder von dem

Einsatz leistungsgewandelter Mitarbeiter als Teil eines integrierten Personalmanagements.

Die Rolle des Führungsverhaltens im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wird uns Herr Dr. Treppner vom Landesamt für Gesundheit und Soziales vor Augen halten.

Ein Ziel unserer Fachtagung soll es sein, eine Antwort darauf zu finden, wie wir mit dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel umgehen können. Herr Trepte von der Vereinigung der Unternehmerverbände Mecklenburg-Vorpommern hat dazu seinen Vortrag sehr treffend mit dem Thema „Chefsache Gesundheit – BGM als Pflaster auf die demografischen Wunden“ betitelt. Frau Wegner vom DGB Landesbezirk Nord schließt die Reihe der Vortragenden mit der Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf die Notwendigkeit guter Führung.

Anrede,

Bevor ich das Wort an Frau Drückler übergebe, möchte ich mich ganz herzlich bei Ihnen für Ihr Engagement bedanken, diese Fachtagung zu gestalten und zu ihrem Gelingen beizutragen. Mein Dank gilt auch dem Kommunalen Sozialverband, der uns die Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt hat.

Ich wünsche den Teilnehmern der Fachtagung mannigfaltige Anregungen, weiterführende Kontakte und spannende Gespräche.

Vielen Dank.