



HESSISCHER LANDTAG

08. 12. 2015

Kleine Anfrage

der Abg. Dr. Sommer und Frau Gnadl (SPD) vom 15.10.2015

betreffend Ergebnisse des Fehlzeiten-Reports 2015 zur Gesundheit von Auszubildenden

und

Antwort

des Ministers für Soziales und Integration

Vorbemerkung der Fragesteller:

Der aktuelle Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), der Universität Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik Berlin zeigt auf, dass der Großteil der befragten Auszubildenden ihren Gesundheitszustand selbst als gut oder sehr gut einschätzt. Über 50 % berichten jedoch über körperliche und fast die Hälfte über psychische Beschwerden, darunter z.B. Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Müdigkeit oder Erschöpfung. Betriebe mit einem etablierten Gesundheitsmanagement können Fehlzeiten früh begegnen, langfristig die Gesundheit ihrer Fachkräfte stärken und somit attraktive Arbeitgeber für (potenzielle) Mitarbeitende sein.

Diese Vorbemerkung vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Hat die Landesregierung darüber Kenntnisse, ob und wie viele Auszubildende in Hessen über gesundheitliche Probleme klagen?
Wenn ja, welche und aus welchen Gründen?

Der Landesregierung liegen keine entsprechenden Erkenntnisse vor. Es werden keine umfassenden bzw. systematischen Befragungen von Auszubildenden und Beschäftigten zur subjektiven Einschätzung ihrer Gesundheit vorgenommen bzw. ausgewertet.

Frage 2. Hat die hessische Landesregierung Kenntnisse zur Fehlzeiten-Quote von Auszubildenden in Hessen?
Wenn ja, wie wurden diese empirisch erfasst, auf welcher Datengrundlage berufen sich diese und ist die ermittelte Quote vergleichbar mit den Ergebnissen aus dem Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK?

Die Fehlzeitenquote wird von den Krankenkassen für ihr jeweiliges Klientel ermittelt. Die Landesbehörden in Hessen erfassen keine Fehlzeitenquoten und verfügen deshalb auch nicht über Daten zu den Fehlzeitenquoten von Auszubildenden.

Generell variieren die Häufigkeit und die Dauer von Arbeitsunfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter und Geschlecht der Erwerbspersonen. Jüngere Erwerbspersonen werden durchschnittlich häufiger krankgeschrieben. Nach Vollendung des 25. Lebensjahres finden sich dann weniger Erkrankungsfälle. Gleichzeitig steigt - mit steigendem Alter - jedoch bei beiden Geschlechtern die Dauer des jeweiligen Erkrankungsfalles.

Frage 3. Welche gesundheitsförderlichen Angebots- und Beratungsstrukturen gibt es in Hessen für Mitarbeitende?
a) In welchem Maße werden diese in hessischen Betrieben für die Mitarbeitenden, darunter besonders auch die Auszubildenden, umgesetzt?
b) Gibt es spezielle Präventionsmaßnahmen, um gerade Auszubildenden von Anfang an gesundheitlich zu fördern? Wenn ja, welche sind der Landesregierung bekannt?
c) Welche Präventionsmaßnahmen gibt es darüber hinaus, z.B. auch für ältere Mitarbeitende unter dem Motto "Gesundes Altern" im Betrieb?

Zu Frage 3 a: Aus einer Befragung im Rahmen der Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurde eine Befragung von Betrieben zu Aspekten des Arbeits-

und Gesundheitsschutzes durchgeführt, die im Hinblick auf Betriebsgröße und Bundesländer repräsentativ war. Eine Auswertung der hessischen Daten ist der Anlage 1 und 2 zu entnehmen.

Betrachtet man die Zahlen nach den verschiedenen Betriebsgrößen, so zeigt sich erwartungsgemäß, dass es in größeren Betrieben deutlich mehr Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt als in kleineren Betrieben. Angaben darüber, ob und inwieweit hier auch oder insbesondere Auszubildende angesprochen wurden, liegen nicht vor.

Zu Frage 3 b: Es wurden und werden zahlreiche Aktivitäten der verschiedenen Träger und Institutionen ergriffen, um die Gesundheit der Auszubildenden zu fördern und zu stabilisieren. Eine vollständige und systematische Übersicht der Maßnahmen existiert nicht.

Grundsätzlich sollte zwischen den verhältnispräventiven Maßnahmen des Arbeitsschutzes und den verhaltensorientierten Maßnahmen der Gesundheitsförderung unterschieden werden.

Verhältnispräventive Konzepte setzen an der sicheren und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsplätze an und flankieren dies mit Informationen und Unterweisungen an die Beschäftigten. Insbesondere auch zur Sensibilisierung und Schulung von jungen Beschäftigten und Auszubildenden wird seitens der Berufsschulen, der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Arbeitsschutzbehörde ein breit gefächertes Angebot an Maßnahmen bereit gestellt, beispielsweise im Rahmen der Aktion "Jugend-will-sich(er)leben", das von der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten angeboten wird (siehe beispielsweise: <http://www.jwsl.de/>).

Aber auch über die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb wird umfassend informiert (<https://rp-giessen.hessen.de/inneres-arbeit/arbeitnehmerschutz/jugendarbeitsschutz>).

Programme zur Gesundheitsförderung und Maßnahmen der Verhaltensprävention werden in erster Linie von Trägern des Gesundheitswesens angeboten.

Auf Initiative des Ministeriums für Soziales und Integration (HMSI) wurde 2013 das Projekt "Gesund Durchstarten" zur Förderung der Gesundheit von jungen Frauen und Männern innerhalb der Ausbildungsphase entwickelt. Ziel des Projekts ist es, modulare Interventionsmaßnahmen für unterschiedliche gesundheitliche Problemstellungen anzubieten. Mit dem Eintritt in die neue Lebensphase der beruflichen Ausbildung ergeben sich für Jugendliche eine Reihe neuer Herausforderungen. Dabei spielen einseitige Ernährung, Alkohol-, Drogen- und Nikotinkonsum, geringere zeitliche Freiräume für sportliche Tätigkeiten als auch allgemeine medizinische Vorsorgethemen ebenso eine wichtige Rolle wie auch der Umgang mit den Arbeitswelt-Themen Stress, Burn-out und in diesem Zusammenhang der Gebrauch von Tabletten oder Leistungsstimulanzien. Jungen und Männer zeigen dabei eine signifikant höhere Krankheitslast gegenüber den Frauen auf, welche besonders ausgeprägt im Altersbereich zwischen dem 13. und dem 45. Lebensjahr zum Vorschein kommt, einer doch relativ großen zeitlichen Spanne. Im Rahmen des Programms "Leistungsstarke Kerle" für männliche Auszubildende lernen sie Grundsätzliches über die nachhaltige Sicherung ihrer eigenen Leistungsfähigkeit.

Bei jungen Mädchen und Frauen in der Ausbildung kommt es durch die veränderte Multi-Belastung zu einer Neuordnung von Prioritäten. Eine für den Körper verantwortungsvolle Ernährung, die Bewussterwerden von Stärken zur eigenen Selbstwertstärkung und der Umgang mit Belastungen und Stress sind die thematischen Kerninhalte des Programms für weibliche Auszubildende "Mädelspower". Betriebe können dieses niederschwellige Projekt in eigener Regie oder mit Unterstützung der Initiatoren in ihrem Bereich einsetzen.

Mehrere große hessische Betriebe binden bislang das Projekt im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein. Seit 2012 haben K+S, Fraport, Evonik, AVM sowie der Mädchentreff in Wiesbaden das Projekt "Gesund Durchstarten" erfolgreich und mit mehreren Jahrgängen in aufeinander folgenden Jahren durchgeführt. Insgesamt wurden bis Juli 2014 263 männliche Auszubildende und 117 weibliche Auszubildende mit dem Projekt erreicht. Die Deutsche Rentenversicherung Hessen hat im Oktober 2015 erstmalig die Programme "Mädelspower" und "Leistungsstarke Kerle" bei Auszubildenden eines Jahrgangs eingesetzt.

Um das hessische Projekt "Gesund Durchstarten" auch Auszubildenden in kleinen und mittelständischen Unternehmen zugänglich zu machen, wird im Rahmen eines Pilots die Umsetzbarkeit und die Zusammenarbeit mit Berufsschulen erprobt. Vier Schulen mit insgesamt fünf Klassen stehen für das Modellprojekt, das am 17.11.2015 begonnen hat, zur Verfügung.

Ein weiteres Programm für Azubis in Hessen ist das Projekt "Azubi-Gesundheit - Gesundheitstraining für Auszubildende" des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung in Dillenburg. Im Rahmen des Programms werden Gesundheitsprojekte sowohl in Betrieben als auch in Schulen und überbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt hierbei u.a.

auf den Gesundheitsthemen Bewegung, Rückengesundheit, Ernährung, Stressmanagement, Work-Life-Balance, Suchtmittel, Schlaf & Regeneration. Das Projekt wurde 2013 vom Land Hessen mit dem Hessischen Gesundheitspreis ausgezeichnet.

Zu Frage 3 c: Im Zusammenhang mit der Hessischen Fachkräfteoffensive wurde eine Stabsstelle "Fachkräftesicherung in Hessen" im HMSI installiert. Diese Stabsstelle führt den mit der Fachkräftekommission gestarteten und mit dem Gesamtkonzept konkretisierten Dialogprozess mit den Akteuren des Wirtschafts- und Arbeitslebens fort. Sie fördert nicht nur die Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt sondern setzt auch Akzente darauf, den Verbleib älterer Menschen im Arbeitsleben zu fördern.

Weiterhin wurden seitens des HMSI und von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde mehrere Informationsveranstaltungen - auch im Rahmen des Hessentags -angeboten, die sich an Betriebe und Personalvertretungen richteten, mit dem Ziel, über die Gestaltung von Arbeit und Arbeitsplätzen älterer Beschäftigter zu informieren.

Ein Good-Practice Beispiel für betriebliche Gesundheitsförderung und Demografie in Hessen ist das Projekt "ArbeitsZeitGewinn" in kleinen und mittleren Unternehmen, das vom RKW Hessen, dem RKW Kompetenzzentrum und der FOM Hochschule für Oekonomie und Management als Partner der BARMER GEK durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wurde. Zunächst wurde mittels Online-Befragung und Workshops das Interesse an einer Arbeitszeitberatung ermittelt. Darauf aufbauend wurde ein bedarfsorientiertes Qualifizierungskonzept für ausgewählte Unternehmensberater entwickelt, die dann auf Basis aktueller arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse intensive Erstberatungen in Form einer Arbeitszeitanalyse und bei Bedarf weiterführende Arbeitszeitberatungen in den 46 beteiligten Unternehmen durchführten. Grundlage für den Beratungsprozess bilden ein beteiligungsorientierter Ansatz und qualitätsgesicherte Praxishilfen, welche im Rahmen des Projekts entwickelt wurden. Abschließend erfolgte eine wissenschaftliche Evaluation. Das entwickelte Beratungsmodell wird auch nach Projektende durch das qualifizierte Beraterteam bundesweit angeboten.

Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Frage 3 a verwiesen.

Frage 4. Wie viele Betriebe haben wie viele Gesundheitslotsen mit welchen Maßnahmen, Beratungsmöglichkeiten und Zielen eingesetzt?
Gibt es bereits erste Erfahrungswerte zur Unterstützung einer betrieblichen Gesundheitsförderung?

Das Regionalmanagement Nordhessen hat in Kooperation mit der Evangelischen Kirche von Kurhessen -Waldeck das Modellprojekt "Gesundheitslotsen" konzipiert. Ziel ist es, kleine und mittlere Betriebe zu unterstützen, damit diese eigene Mitarbeiter als "Gesundheitslotsen" einsetzen. Auf Grundlage einer Befragung von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) wurden das Konzept und die Module für die Ausbildung von Gesundheitslotsen entwickelt. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße werden maximal fünf Gesundheitslotsen an zwei Seminartagen ausgebildet. In 2016 werden 10 nordhessische KMU, Mitarbeiter zu Gesundheitslotsen ausbilden lassen.

Das Gesundheitslotsen-Modell möchte kleine und mittlere Unternehmen in ihrem Bemühen um eine präventive und nachhaltige Gesundheitsförderung unterstützen. Gesundheitslotsen können ein wichtiger Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden: Sie sollen erster Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen und zugleich Vertrauensperson, kollegiale Begleiter und Ratgeber in Bezug auf die Gesundheit sein.

Das Regionalmanagement Nordhessen begleitet und evaluiert das Projekt mit dem Ziel, das Konzept auch anderen Bildungsträgern und Interessierten zur Verfügung zu stellen.

Informationen zur Anzahl von Gesundheitslotsen in hessischen Betrieben liegen nicht vor.

Frage 5. Gibt es Anreize durch die Landesregierung, damit hessische Betriebe ein Gesundheitsmanagement etablieren?
Wenn ja, welche?
Werden jene, die ein betriebliches Gesundheitsmanagement betreiben, gefördert?
Wenn ja, wie?

Eine finanzielle Förderung bzw. finanzielle Anreize für Betriebe, ein Gesundheitsmanagement einzuführen, gibt es nicht.

Wiesbaden, 1. Dezember 2015

Stefan Grüttner



Anlage 2

Gibt es in Ihrem Betrieb die folgenden Angeboten oder Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung?

