Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Prävention und Betriebliches Gesundheitsmanagement“ aus dem Workshop „Qualitätssicherung für BGM-Angebote — welche Chancen bietet das Präventionsgesetz?“, 03.03.2015

Mit einem bundesweiten Präventionsgesetz (PrävG) plant die Politik eine Stärkung präventiver Aktivitäten – auch im betrieblichen Setting. Bereits heute fördern die Krankenkassen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention in erheblichem Umfang. Sie bieten ihren Versicherten unter anderem Leistungen zur primären Prävention an und unterstützen die betriebliche Gesundheitsförderung. Die Leistungen der Krankenkassen entsprechen jedoch bislang keinem einheitlichen Qualitätsstandard. Eine nachhaltige Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention durch die Krankenkassen erfordert allerdings eine Konzentration auf ausschließlich qualitätsgesicherte und wirksame Präventionsmaßnahmen.
Vor diesem Hintergrund diskutierte die AG "Prävention und Betriebliches Gesundheitsmanagement" gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Bundesministerium für Gesundheit, dem GKV-Spitzenverband, dem Verband der Ersatzkassen, dem Team Gesundheit und von ver.di die Chancen des Präventionsgesetzes im Hinblick auf BGM-Angebote. Die Ergebnisse des Workshops, der am 03.03.2015 stattfand, sind im vorliegenden Papier zusammengefasst.

Qualitätssicherung für BGM-Angebote welche Chancen bietet das Präventionsgesetz?

Das Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ist die Verminderung von Gesundheitsrisiken, die Förderung von gesundheitsorientiertem Handeln und die Verminderung ungleicher Gesundheitschancen. Das Präventionsgesetz (PrävG) will dies sicherstellen, indem die Ausrichtung auf spezifische, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und somit auch die Förderung der Zusammenarbeit mit Arbeitsschutzbehörden gegeben ist. Die Qualitätssicherung der BGM-Maßnahmen erfolgt durch eine Zertifizierung. Diese soll sich laut PrävG nach Bedarf, Zielgruppen, Zugangswegen, Inhalt, Methodik, Qualität, Evaluation und Zielmessung richten. Maßnahmen zur Qualitätssicherung könnten laut Bundesministerium für Gesundheit (BMG) Rahmenempfehlungen, Präventionsberichte, Präventionsforen oder Modellvorhaben sein. Bislang wurden lediglich BGM-Maßnahmen berücksichtigt, die sich auf individuelle und verhaltensbezogene Präventionsangebote richten. Maßnahmen für den Setting-Ansatz werden derzeit nicht zertifiziert.
Der GKV-Spitzenverband betont, dass BGF-Maßnahmen auf freiwilliger Basis erfolgen sollen. Arbeitgeber sollten dafür nicht in die Pflicht genommen werden. Gleichwohl sollte aus Sicht des GKV-Spitzenverbands der Ansatz gestärkt werden, alle Akteure eines Betriebes mit einzubeziehen. Um auf eine hohe Qualität von BGM-Maßnahmen sicherzustellen, sei die Anbieterqualifikation wichtig.
Aktuell werden Präventionsangebote von der Zentralen Prüfstelle Prävention überprüft. Das Prüfergebnis bildet für die beteiligten Kassen die Grundlage für eine mögliche Bezuschussung der Kurse. 25 Prüfer prüfen derzeit ca. 1.500 Kurse pro Monat. Es befinden sich zurzeit ca. 115.000 zertifizierte Kurse in der Datenbank (Stand: März 2015). Die Angebote wurden bislang nur in Bezug auf den individuellen Ansatz überprüft. Inwiefern der Prüfprozess auf BGF-Angebote 1:1 übertragen werden kann, muss noch geprüft werden.

Was ist ein gutes BGM-Angebot? Welche Anforderungen sollten an die Qualität gestellt werden?

Die Beurteilung der Qualität eines BGM-Angebots kann auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen: Wird die Maßnahme angemessen durchgeführt? Verbessert sich durch die Maßnahme der Gesundheitszustand der Teilnehmer? Zieht die Maßnahme eine langfristige Verhaltensänderung nach sich?

Das BMG vertritt die Auffassung, dass bei einem BGM-Angebot die Qualität anhand der Ergebnisse gemessen werden soll. Dem steht jedoch gegenüber, dass die Kassen kaum Möglichkeiten haben, die Ergebnisqualität zu messen, da konkrete gesundheitsbezogenen Erfolge bei den Arbeitnehmern nicht dokumentiert werden.

Die Zentrale Prüfstelle Prävention vertritt daher den Standpunkt, dass der Fokus auf die Struktur- und Prozessqualität von BGM-Maßnahmen gerichtet werden soll, da Qualität hier auch gemessen werden kann.

Seitens eines Dienstleisters kam die Äußerung, dass eine Evaluation bei BGM-Angeboten vorher und nachher erfolgen sollte, damit Ergebnisse jährlich dargestellt werden können. Ein gutes BGM sei nach Auffassung des Dienstleisters zielorientiert, bedarfsorientiert und sinnvoll.

Wie kann Qualitätsmessung ohne allzu große Bürokratie stattfinden?

Derzeit ist eine jährliche Zertifizierung von Präventionsangeboten für BGM-Maßnahmen im Gesetz nicht vorgesehen. Der GKV-Spitzenverband hält eine Verpflichtung der Anbieter zur Zertifizierung nicht für zielführend. Der Fokus solle vielmehr auf die Weiterentwicklung von Leitfäden, gesundheitlicher Aufklärung, Förderung der Zusammenarbeit und die Verbreitung der Rahmenvereinbarung (Bund) gelegt werden.

Während der Diskussion wurde die Forderung laut, an dem derzeitigen Zertifizierungsverfahren nichts zu ändern, da viele Anbieter bereits zertifiziert sind. Es könnte ansonsten eine Zertifizierungswelle drohen.

Wie erhalten die Unternehmen Informationen zu guten BGM-Angeboten?

Um für Unternehmen handhabbare Informationen bereitstellen zu können, werden derzeit Koordinierungsstellen eingerichtet. Die Landesvereinigungen für Gesundheit sind an diesem Prozess beteiligt. Zudem wird ein Internetportal eingerichtet, das die Vernetzung der Ansprechpartner gewährleisten soll. Der Impuls zu einer Beratung sollte vom Arbeitgeber ausgehen.

Verpflichtende Beratungen für Arbeitgeber sind nicht vorgesehen.

Fazit

Damit das PrävG tatsächlich im Rahmen von BGM-Maßnahmen umgesetzt werden kann, muss der Grundgedanke der Prävention stärker bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern ankommen. Seitens der Gewerkschaften wurde die Kritik laut, dass das Gesetz in diesem Punkt nicht verbindlich genug formuliert sei. Demnach hätte BGF noch stärker im PrävG verankert werden müssen. Demgegenüber steht aber auch die Auffassung, dass das PrävG grundsätzlich nicht zu einem Mehrwert von BGF beitrage, da Verhaltensänderungen nicht beeinflusst werden können. Wichtig sei vor allem, dass BGF in den Unternehmen zur Chefsache erklärt werde.

Weiterer Diskussionsbedarf besteht bei der Finanzierung: Einige Akteure sprachen sich dafür aus, Unternehmen mit einer besseren Finanzierung anzulocken. Demgegenüber wurde Widerspruch laut: Die Sinnhaftigkeit von BGM-Maßnahmen solle demnach ohne finanzielle Anreize verdeutlicht werden.

Es wurde von allen Seiten die hohe Bedeutung der Zusammenarbeit der Akteure betont.