Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Entwicklungsprojekt 4.2.358

Gesundheitskompetenz im Kontext beruflicher Bildung – für nachhaltige Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit

Abschlussbericht

Maria Zöller
Herbert Tutschner

Laufzeit II/11 bis I/13

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2323
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: zoeller@bibb.de
www.bibb.de

Bonn, August 2013

Inhaltsverzeichnis

Abstract **3**

1 Ausgangslage **4**

1.1 Hintergrund und aktuelle Herausforderungen 4

1.2 Grundlagen der Gesundheitsförderung 5

1.3 Gesundheitsförderung und (Berufs-)Bildung 8

2 Projektziele **10**

3 Methodische Vorgehensweise **10**

4 Ergebnisse **12**

4.1 Gesundheitsprofil und Gesundheitsverhalten von Auszubildenden 12

4.2 Gesundheitsförderung am „Lernort Betrieb“ – Praxisbeispiele 14

4.2.1 Azubifit: Hazemag & EPR GmbH und BKK Salzgitter 14

4.2.2 Jump: Robert Bosch GmbH und Bosch BKK 14

4.2.3 AzubiFit: BMW Group und BMW BKK 15

4.2.4 Fit für die Zukunft: Siemens Professional Education und SBK 16

4.2.5 Jobfit: DHL Freight GmbH Bonn und Deutsche BKK 17

4.2.6 Azubi-Fit-Programm: Heraeus Holding GmbH 18

4.2.7 Besser is(s) das: TUI AG und TUI BKK 19

4.2.8 Gesunder Rücken im Holzhandwerk mit BGHM und AOK Bayern 20

4.3 Gesundheitsförderung am „Lernort ÜBS“ – Praxisbeispiele 21

4.3.1 Azubifit im Kfz-Handwerk: GF in der überbetrieblichen Ausbildung 21

4.3.2 Handwerk vital & demografiefest – Projekt der HwK Koblenz 22

4.4 Gesundheitsförderung mit GUTDRAUF – Ein Konzept der BZgA 23

4.5 Zusammenfassung der Ergebnisse 24

4.6 Impulse und Anregungen für Gesundheitsförderung in der Ausbildung 26

5. Zielerreichung **28**

6. Ausblick und Transfer **28**

Abstract

Ist Gesundheit ein Thema für die berufliche Bildung? Eindeutig ja, denn die Brisanz und Notwendigkeit, das Thema im Kontext der beruflichen Bildung aufzugreifen, zeigt sich insbesondere mit Blick auf folgende Aspekte:

- Die Ergebnisse der bundesweiten Studie zur Kinder- und Jugendgesundheit (KiGGS-Studie) des Robert-Koch-Instituts lassen die Schlussfolgerung zu, dass Auszubildende mit unterschiedlichen gesundheitlichen Voraussetzungen in die duale Ausbildung starten.
- Mit Beginn ihrer Ausbildung stehen die Auszubildenden vor neuen physischen und psychischen Herausforderungen.
- In Deutschland nehmen chronische und psychische Erkrankungen rapide zu.

Drei wichtige Gründe, die für eine strategische Positionierung des Themas Gesundheit in der dualen Berufsausbildung sprechen; denn die Ausbildungszeit stellt in der Regel die zentrale Phase der beruflichen Sozialisation dar, in der erstmals die Erfordernisse der Arbeitswelt auf die individuellen Ressourcen und Möglichkeiten der Auszubildenden treffen.

Das Projekt geht der Frage nach, wie Berufsbildung zum Erwerb von Gesundheitskompetenz als Fähigkeit, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken, beitragen kann. Der vorliegende Bericht skizziert in diesem Kontext die Bedeutung von betrieblicher Gesundheitsförderung und gewährt einen Einblick in die Möglichkeiten gesundheitsfördernder Angebote in der dualen Berufsausbildung.

Folgende Punkte zählen zu den zentralen Ergebnissen:

- Angebote der Gesundheitsförderung bieten aus Sicht der befragten Unternehmen die Möglichkeit, gesundheitsgefährdendem Fehlverhalten von Beginn an präventiv zu begegnen und die jungen Menschen frühzeitig zu aktivem Gesundheitsverhalten zu motivieren.
- Angebote der Gesundheitsförderung bieten bei der Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses einen Wettbewerbsvorteil.
- Für gesundheitsförderliche Maßnahmen stehen ein umfassendes Themenspektrum sowie eine Vielfalt an Methoden in der Ausbildung zur Verfügung.
- Im Rahmen der dualen Ausbildung sind insbesondere folgende Aspekte zu beachten: eine zielgruppenspezifische Ansprache, aktuelle Themen entsprechend der jeweiligen Ausbildungsphase, aktive Beteiligung der Auszubildenden durch praktische Übungen sowie Ermöglichung von Selbsterfahrung und Reflexion.

Die Praxisrelevanz des Projektes spiegelt sich im Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Förderung der Prävention vom 20. März 2013 wider. Der Entwurf betont die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für Prävention und Gesundheitsförderung und setzt auf eine zielbezogene Zusammenarbeit der unterschiedlichen Präventionsakteure (Länder, Kommunen, Sozialpartner und weitere maßgebliche Akteure). Ziel des „Entwurf[s] eines Gesetzes zur Förderung der Prävention“ ist, die Bevölkerung bei der Entwicklung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen zu unterstützen und damit gesundheitliche Risiken zu reduzieren. Zwei Schwerpunkte stehen im Fokus: die betriebliche Gesundheitsförderung sowie bessere und qualitätsgesicherte Angebote zur Gesundheitsförderung in den individuellen Lebenswelten der Menschen. Vor diesem Hintergrund greift das Projekt ein für die Berufsbildung aktuelles und relevantes Thema auf, das durch die Synthese zweier Zielsetzungen gekennzeichnet ist: einer (berufs-)bildungspolitischen und einer gesundheitspolitischen Zielsetzung. Die Ergebnisse des vorliegenden Entwicklungsprojektes sollen vor dem Hintergrund einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung Impuls und Anregung sein, das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ in die Berufsausbildung einzubinden.

1 Ausgangslage

1.1 Hintergrund und aktuelle Herausforderungen

Ausgangslage für das vorliegende Projekt sind die eingangs erwähnten Erkenntnisse bezüglich der unterschiedlichen gesundheitlichen Voraussetzungen der Auszubildenden, der neuen physischen und psychischen Anforderungen durch den Start in die Berufsausbildung und der rapiden Zunahme chronischer und psychischer Erkrankungen in Deutschland. Die einzelnen Aspekte werden nachfolgend kurz dargestellt.

Ergebnisse der KiGGS-Studie
Der Gesundheitszustand von Kindern und Jugendlichen hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Im Rahmen der bundesweiten KiGGS-Studie zur Gesundheit von Kindern und Jugendlichen mit insgesamt 17.641 teilnehmenden Kindern und Jugendlichen kommt das Robert-Koch-Institut u.a. zu folgenden Ergebnissen:

- 15% der Kinder und Jugendlichen in Deutschland haben Übergewicht. Der Anteil übergewichtiger Kinder und Jugendlicher hat sich gegenüber der 1980er- und 1990er Jahre um 50% erhöht (vgl. RKI 2008, S. 41).
- Fast 17% der Kinder und Jugendlichen leiden an einer allergischen Erkrankung wie Heuschnupfen, Neurodermitis oder Asthma (vgl. ebenda, S. 15).
- Bei rund 15% der Kinder und Jugendlichen finden sich Anhaltspunkte für psychische Probleme (vgl. ebenda, S. 21).
- Auffälligkeiten in Bezug auf Essstörungen zeigen sich bei mehr als 20% der befragten Kinder und Jugendlichen, wobei Mädchen doppelt so häufig betroffen sind wie Jungen (vgl. ebenda, S. 53).
- Bei knapp 5% wurde die Aufmerksamkeits-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) bereits diagnostiziert, bei weiteren 5% liegen Hinweise auf die Störung vor (vgl. ebenda, S. 57).

Diese Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass auch die Auszubildenden im dualen System mit unterschiedlichen gesundheitlichen Voraussetzungen in die Ausbildung starten.

Start in die Berufsausbildung: Neue physische und psychische Herausforderungen
Bezüglich der neuen Herausforderungen durch die Berufs- und Arbeitswelt bei Eintritt in die Berufsausbildung bestätigen Publikationen wie z.B. die Studie „Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE“ von KUTSCHA u.a., Übergangsprobleme. Erlebte Konflikte, Belastungen aufgrund der Arbeitszeit und insbesondere die Angst davor, Fehler zu machen, gehören zu den Problemen von Ausbildungsanfänger/-innen. Da bei fast der Hälfte der Betroffenen die Angst auch zu hohen Belastungen führt, sei eine professionelle pädagogische Unterstützung und Begleitung der Ausbildungsanfänger/-innen bei den ersten Schritten ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung notwendig (vgl. KUTSCHA et al. 2009, S. 187). „Die Aufnahme der Berufsausbildung ist nicht das Ende eines meist schwierigen Berufsfindungsprozesses. Es spricht viel dafür, sie als Teil einer Übergangspassage zu betrachten und zu analysieren, in der die eigene Berufsrolle im Spannungsfeld von zum Teil disparaten Problemlagen gefunden und stabilisiert werden muss“ (KUTSCHA et al. 2009, S. 187f). Allerdings ist die Frage, ob der Berufsschule als pädagogischem „Schonraum“ die Aufgabe zuzuschreiben ist, „die Probleme des betrieblichen Alltags ohne den unmittelbaren Druck der Arbeitsanforderungen und möglicher sozialer Konflikte aus größerer Distanz und unter differenzierten Aspekten aufzuarbeiten, [.]“ (KUTSCHA et al. 2009, S. 188). Vielmehr ist in diesem Zusammenhang insbesondere das betriebliche Ausbildungspersonal gefordert, die Auszubildenden bei der Entwicklung persönlicher Kompetenzen zur Bewältigung der betrieblichen Herausforderungen adäquat zu unterstützen, z.B. im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderung.

Zunahme chronischer und psychischer Erkrankungen
Insbesondere bei Kindern und Jugendlichen hat es eine Verschiebung von akuten zu chronischen Erkrankungen (z.B. Allergien, Diabetes mellitus, Asthma bronchiale) sowie von somatischen zu psychischen Störungen (z.B. Depressionen, Essstörungen, Suchtmittelmissbrauch und Selbstverletzungen) gegeben (vgl. KMK 2012, S. 2).

Vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demografischen Wandels, des Wandels des Krankheitsspektrums hin zu den chronisch-degenerativen und auch psychischen Erkrankungen sowie die veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt (vgl. BMG 2013a, S. 1) hat das Bundeskabinett am 20. März 2013 den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Prävention beschlossen. Die Entwicklungen erfordern demzufolge effektive und effiziente Gesundheitsförderung und Prävention, denn Gesundheit fördert die Entwicklung und die gesellschaftliche Teilhabe jeder und jedes Einzelnen und ist Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft, für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland.
Ziel des Gesetzentwurfes ist, die Bevölkerung bei der Entwicklung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen zu unterstützen und damit gesundheitliche Risiken zu reduzieren. In diesem Zusammenhang stehen zwei Schwerpunkte im Fokus: bessere und qualitätsgesicherte Angebote zur Gesundheitsförderung in den individuellen Lebenswelten der Menschen wie Kindergärten, Schulen, Betrieben und Senioreneinrichtungen sowie die betriebliche Gesundheitsförderung (vgl. BMG 2013b).

1.2 Grundlagen der Gesundheitsförderung

Was versteht man unter Prävention und was unter Gesundheitsförderung? In diesem Zusammenhang gilt es zunächst, zwei Interventionsformen zu unterscheiden. Im Gegensatz zu Prävention, die dem Vermeiden des Eintretens oder des Ausbreitens einer Krankheit dient, bezeichnet Gesundheitsförderung „alle Eingriffshandlungen, die der Stärkung von individuellen Fähigkeiten der Lebensbewältigung dienen“ (Hurrelmann et al. 2010, S. 14). Gemeinsames Ziel der beiden Interventionsformen ist, einen Gesundheitsgewinn zu erzielen. Die Prävention beruft sich dabei auf die Dynamik der Entstehung von Krankheit, die Gesundheitsförderung auf die Dynamik der Entstehung von Gesundheit. Zurückzuführen ist diese analytische Unterscheidung auf Aaron Antonovsky, der auch den Begriff der Salutogenese prägte (vgl. ebenda).

Gesundheitsförderung und das Modell der Salutogenese

Für den Medizinsoziologen Aaron Antonovsky (1923-1994) hatte die Frage, wann und warum Menschen gesund bleiben Vorrang vor der Frage nach Ursachen von Krankheiten und Risikofaktoren. Darauf aufbauend stellt die salutogenetische Perspektive primär die Bedingungen von Gesundheit und die Faktoren, welche die Gesundheit schützen in den Fokus.
Die salutogenetische Perspektive führt im Gegensatz zur pathogenetischen Sicht zur Identifikation von Ressourcen und Potenzialen und ermöglicht deren gezielte Stärkung. Aus gesundheitswissenschaftlicher Perspektive dient das Modell der Salutogenese im Anwendungsfeld der Gesundheitsförderung und Prävention als Meta-Theorie und als Legitimation für konzeptionelle Überlegungen (z.B. wie Ressourcen und Kompetenzen gestärkt werden können oder wie positive Kommunikations- und Interaktionsformen vermittelt werden sollen).

Das Kernstück des Modells der Salutogenese bildet das Kohärenzgefühl. Nach Antonovsky bestimmt dieses, ob wir bei Belastungen gesund bleiben bzw. schnell wieder gesund werden. Es setzt sich aus folgenden drei Komponenten zusammen (BZgA 2001, S. 28ff):

- Gefühl der Verstehbarkeit (sense of comprehensibility):
  Gemeint ist ein kognitives Verarbeitungsmuster, mit dem Stimuli als Information verarbeitet werden können.

- Gefühl der Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit (sense of manageability):
  Gemeint ist „[…] das Ausmaß, in dem man wahrnimmt, dass man geeignete Ressourcen zur Verfügung hat, um den Anforderungen zu begegnen“ (BzgA 2001, S. 29). Das Gefühl der Handhabbarkeit steht für die Überzeugung, dass Schwierigkeiten lösbar sind.
- Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit (sense of meaningfulness):
  Nach Antonovsky ist diese motivationale Komponente die wichtigste, denn ohne die Erfahrung von Sinnhaftigkeit und ohne positive Erwartungen an das Leben ergibt sich kein hoher Wert des Kohärenzgefühls (vgl. BZgA 2001, S. 30).

Mit dem Paradigmenwechsel von der Pathogenese zur Salutogenese und damit von der Defizitorientierung hin zur Ressourcenorientierung erlangt das Salutogenesekonzept im Bereich der praktischen Gesundheitsförderung eine zentrale Bedeutung. „Der Blick auf die protektiven Faktoren hat die Gesundheitsförderungsbewegung beflügelt und ihr einen Anknüpfungspunkt für theoretische Verankerungen geschaffen. [.]. Die Ottawa-Charta für Gesundheitsförderung gilt als programmatisches Papier der Weltgesundheitsorganisation, das durch die Publikationen von Aaron Antonovsky eine theoretische Fundierung erhalten hat“ (Kolip et.al, S. 12f).

Bereits in der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung von 1986 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) das Ziel formuliert, „[.] allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen“ (WHO 1986, S. 1). Gesundheitsförderung ist nach dem Verständnis der WHO ein Konzept, das sowohl bei der Analyse und Stärkung der Gesundheitsressourcen und Gesundheitspotenziale der Menschen als auch auf allen gesellschaftlichen Ebenen (Mehrebenen-Ansatz) ansetzt (vgl. BZgA 2011, S.1). Die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung unterscheidet fünf vorrangige Handlungsbereiche und drei grundlegende Handlungsstrategien:

- Eine gesundheitsfördernde Gesamtpolitik entwickeln(„build healthy public policy“)
  Auf der Ebene der Gesamtpolitik sollen verschiedene, sich gegenseitig ergänzende Ansätze, wie z.B. Gesetzesinitiativen, steuerliche Maßnahmen, organisatorisch-strukturelle Veränderungen miteinander verbunden werden.
- Gesundheitsfördernde Lebenswelten schaffen *(„*create supportive environments“)
  Die enge Verbindung zwischen Mensch und Umwelt wird als die Grundlage für einen sozialen-ökologischen Weg zur Gesundheit angesehen. Gesundheitsförderung soll sichere, anregende und befriedigende Arbeits- und Lebensbedingungen schaffen und den Schutz der natürlichen und sozialen Umwelt sowie die Erhaltung der natürlichen Ressourcen mit zu ihrem Thema machen (Nachhaltigkeit und nachhaltige Gesundheit).
- Gesundheitsbezogene Gemeinschaftsaktionen unterstützen („strengthen community action“)
  Die Unterstützung von Nachbarschaften und Gemeinschaftsaktivitäten soll zu mehr Selbstbestimmung und Autonomie beitragen.
- Persönliche Kompetenzen entwickeln („develop personal skills“)
  Gesundheitsförderung soll durch Information und gesundheitsbezogene Bildung die Entwicklung der Persönlichkeit und ihrer sozialen Fähigkeiten unterstützen. Ziel ist, die Menschen zu befähigen, mehr Einfluss auf ihre eigene Gesundheit und ihre Lebenswelt auszuüben und ihnen zugleich zu ermöglichen, Veränderungen in ihrem Lebensalltag zu treffen, die ihrer Gesundheit zu Gute kommen. In diesem Zusammenhang sollen Menschen mit den verschiedenen Phasen ihres Lebens sowie eventuellen chronischen Erkrankungen und Behinderungen umgehen lernen.
- Die Gesundheitsdienste neu orientieren („reorient health services“)
  Die Gesundheitsdienste sollen über die medizinisch-kurativen Betreuungsleistungen hinaus auch auf die stärkere Förderung von Gesundheit ausgerichtet werden.

Die Handlungsstrategien der Gesundheitsförderung verbinden das aktive Eintreten für Gesundheit im Sinne der Beeinflussung politischer, ökonomischer, sozialer, kultureller und biologischer Rahmenbedingungen und Faktoren („advocacy“) mit der Befähigung der Individuen zur Selbstfürsorge („enable“) unter der Voraussetzung der zu vermittelnden aktiven und dauerhaften Kooperation und Vernetzung („mediate“) aller Akteure innerhalb und außerhalb des Gesundheitswesens (vgl. BZgA 2011, S. 3ff).

Ziele der Gesundheitsförderung sind daher einerseits die Befähigung von Menschen, größeren Einfluss auf Erhaltung und Verbesserung ihrer Gesundheit zu nehmen und andererseits die Beeinflussung der Bedingungen und Ursachen von Gesundheit.

Gesundheitsförderung und der Setting-Ansatz

Als wichtigste Umsetzungsstrategie der Gesundheitsförderung gilt der Setting-Ansatz. Er zielt auf eine gesundheitsfördernde Gestaltung von definierten Lebenswelten (Settings). „Die Menschen verbringen einen großen Teil ihres Lebens in den Settings – in der Schule, an ihrem Arbeitsplatz bzw. im Betrieb, im sozialen Umfeld ihrer Wohngegend und im Kontakt mit den Gesundheitsdiensten – und diese Lebenswelten bzw. Settings müssen wir gesundheitsfördernder gestalten“(BZgA 2010, S. 310). Innerhalb des Settingansatzes steht das soziale System im Vordergrund der Intervention. Der Ansatz ermöglicht es, verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen der Gesundheitsförderung miteinander zu verbinden (vgl. ALTGELD 2010, S. 50).

Im Kontext der Gesundheitsförderung in der dualen Berufsausbildung spielen die beiden Settings „Betrieb“ und „(Berufs-)Schule“ eine zentrale Rolle. Diese beiden Settings sind für die Gesundheitsförderung in zweierlei Hinsicht von Bedeutung. Zum einen beeinflussen sie die Gesundheit der Auszubildenden und zum anderen bieten sie einen Kontext bzw. ein Setting zur Förderung der Gesundheit (vgl. BZgA 2010, S. 330). Geht man davon aus, dass Auszubildende während ihrer Erstausbildung im dualen System in der Regel über einen Zeitraum von drei Jahren parallel in zwei zentralen Settings der Gesundheitsförderung (Schule und Betrieb) erreichbar sind, liegt hier ein großes Potenzial für die Gesundheitsförderung und für den Aufbau von Gesundheitskompetenz als die „[…] Fähigkeit des und der Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken“ (KICKBUSCH 2006, zit. nach STUTZ-STEIGER; SPYCHER 2006, S. 15).

Wohl wissend, dass der Setting-Ansatz nur dann langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit der Menschen erzielen kann, wenn die „verschiedenen Settings kongruente Ziele teilen und entsprechend synergetisch zusammenwirken“ (BZgA 2010, S. 313), steht im Zentrum des vorliegenden Projektes die betriebliche Gesundheitsförderung mit dem Fokus auf den verhaltensorientierten Aspekt der Stärkung der Gesundheitskompetenzen. Die Eingrenzung erfolgte vor dem Hintergrund des Projektzieles, Praxisbeispiele der Gesundheitsförderung aus dem betrieblichen Ausbildungsalltag aufzuzeigen. Auf die aktuellen Entwicklungen im Bereich des Settings Schule wird in Kapitel 1.3. ergänzend hingewiesen.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung hat in den vergangenen Jahren ein zunehmendes Interesse gefunden, als geeignetes Mittel auf die gesundheitlichen Beanspruchungen der Beschäftigten und der veränderten psychischen Belastungen angemessen zu reagieren. Sie steht in enger Verbindung mit den Bereichen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Personal- und Organisationspolitik und schließt alle im Betrieb durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen ein (vgl. BMG 2011, S. 7). Während der Arbeits- und Gesundheitsschutz (ArbSchG,

ASiG) sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) für die Arbeitgeber verpflichtend geregelt sind, ist die betriebliche Gesundheitsförderung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist für die Krankenkassen wiederum gesetzlich geregelt. Gemäß § 20a SGB V sind die Krankenkassen verpflichtet, Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erbringen. Darüber hinaus kann die Krankenkasse in ihrer Satzung vorsehen, dass bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten (§ 65a Absatz 2 SGB V) (vgl. BMG 2011, S. 8).
In der Umsetzung ihres gesetzlichen Präventionsauftrages (Gesundheitsreformgesetz § 20 SGB V) haben die Krankenkassen seit 1989 zur Entwicklung und Verbreitung der betrieblichen Gesundheitsförderung beigetragen und entsprechende Projekte initiiert und begleitet. Unter den drei Oberbegriffen „Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement“ wird in Deutschland die Gesundheitsförderung in Betrieben diskutiert. Sie stellen zugleich die wichtigsten Ansätze dar (vgl. BZgA 2010, S. 330).

Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung

Im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung steht immer auch die Frage nach Wirksamkeit und Nutzen im Raum und wird an dieser Stelle daher kurz aufgegriffen. Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit ist komplex und schwierig zu quantifizieren, insbesondere auch hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsumfeldes mit seinen Auswirkungen. Dennoch gibt es immer mehr Untersuchungen, die zeigen, dass hohe Arbeitsanforderungen und ein geringer Grad an Selbstständigkeit zu mehr Arbeitsstress und Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen (vgl. BZgA 2010, S.32).
In ihrer Literaturstudie „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung: Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000-2006 (IGA-Report 13)“ stellt die Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) fest, dass in der wissenschaftlichen Literatur bezüglich der Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention Konsens darüber herrscht, dass sie einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung von Beschäftigten leisten. Einigkeit bestehe in der Fachliteratur auch darin, dass sich diese Maßnahmen für die Unternehmen auszahlen, da Krankheitskosten vermieden und krankheitsbedingte Fehlzeiten am Arbeitsplatz verringert werden (IGA-Report 13, 2008, S. 63), (vgl. BZgA 2010, S. 348). Verbunden mit dem Wissen, dass sich Investitionen in betriebliche Gesundheitsförderung für die Unternehmen auszahlen, soll das Projekt die betrieblichen Bildungsverantwortlichen sensibilisieren für das Potenzial, das in der dualen Berufsausbildung im Setting „Betrieb“ im Hinblick auf die Förderung gesundheitsbezogener Kompetenzen liegt.

1.3 Gesundheitsförderung und (Berufs-)Bildung

Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Entwicklungen hinsichtlich des veränderten Krankheitsspektrums bei Kindern und Jugendlichen, der Zunahme chronischer physischer und psychischer Erkrankungen und der Veränderungen in der Arbeitswelt für die duale Berufsbildung? Welche Rolle spielt Gesundheitsförderung insbesondere im Politikfeld Bildung?

Schulbildung

Für die Schulbildung in Deutschland hat die Kultusministerkonferenz (KMK) Ende 2012 das Thema „Prävention und Gesundheitsförderung“ aufgegriffen. Mit der Veröffentlichung „Empfehlung zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule“ vom 15.11.2012 hält das Thema bundesweit Eingang in den schulischen Bildungsbereich. Basierend auf dem Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO) von Gesundheit als Menschenrecht wird Gesundheitsförderung in diesem Kontext als lebenslanger Prozess und unverzichtbares

Element nachhaltiger Schulentwicklung verstanden. Hintergrund sind die Veränderungen insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendgesundheit. Hier hat es eine Verschiebung von akuten zu chronischen Erkrankungen (z.B. Allergien, Diabetes mellitus, Asthma bronchiale) sowie von somatischen zu psychischen Störungen (z.B. Depressionen, Essstörungen, Suchtmittelmissbrauch und Selbstverletzungen) gegeben (vgl. KMK 2012, S. 2). Für die Schulbildung werden u.a. folgende Ziele formuliert: Erwerb von Kompetenzen zu gesunder Lebensweise und zur Gestaltung einer gesundheitsfördernden Umwelt, Stärkung der Gesundheitsressourcen und -Potenziale sowie Stärkung der Lebenskompetenz, um den Einstieg in suchtriskante Verhaltensweisen zu vermeiden (vgl. KMK 2012, S. 3-4).

Eine gelingende Umsetzung der KMK-Empfehlungen für den schulischen Bereich ist eine gesellschaftlich notwendige Entwicklung und bietet eine unverzichtbare Basis für frühzeitige Aufklärung und Gesundheitsförderung. Doch reichen Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule aus, um auch nachhaltige Gesundheitskompetenz für das Arbeitsleben zu erwerben?

Berufsbildung

Die Ausführungen der Kultusministerkonferenz (KMK) weisen auf die unterschiedlichen gesundheitlichen Voraussetzungen der Kinder und Jugendlichen hin, die in der Folge auch im Kontext der Berufsausbildung zu beachten sind. Die Ausbildung selbst stellt wiederum neue physische und psychische Anforderungen an die Auszubildenden. Unbestritten ist, dass Herausforderungen im (Arbeits-)Leben für die Entwicklung wichtig und notwendig sind. Für eine sich wandelnde und komplexer werdende Arbeitswelt bedarf es jedoch entsprechender Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, um die physischen und psychischen Anforderungen und Belastungen bewältigen zu können. Die Zunahme chronisch physischer und psychischer Erkrankungen implizieren ebenfalls die Notwendigkeit frühzeitiger Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung für nachhaltige Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit.

Was bedeuten diese Erkenntnisse letztlich für die Berufsbildung? Ausbildungsbetrieb und Berufsschule[1] sind einerseits Lernorte, die die Gesundheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen beeinflussen, andererseits bieten diese Lernorte im Rahmen der Erstausbildung auch das Potenzial und die Chance, über die Vermittlung und Förderung von gesundheitsbezogenen Kompetenzen frühzeitig die Weichen zu stellen für eine gesunde (Berufs-) Biographie. Als wichtige Phase der beruflichen Sozialisation bietet die berufliche Bildung die Möglichkeit, die jungen Menschen für eine gesunde Arbeits- und Lebensweise zu sensibilisieren und ihnen die notwendige Gesundheitskompetenz zu vermitteln.

Offen bleibt zunächst noch die Frage, was unter „gesundheitlicher Eigenkompetenz“ i.S. des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V)[2] bzw. Gesundheitskompetenz zu verstehen ist und wie diese Kompetenzen u.a. im Rahmen der beruflichen Bildung erworben werden können.

Eine erste Antwort könnte sich in Anlehnung an das Modell der Salutgenese als Meta-Theorie mit dem zentralen Element des Kohärenzgefühls ergeben. Ein stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl führt nach Vorstellung Antonovskys dazu, dass ein Mensch flexibel auf Anforderungen reagieren kann. Mitentscheidend für die Entwicklung eines guten Kohärenzge-

[1] Der Lernort „Berufsschule“ wurde aus Gründen der Fokussierung auf *betriebliche* Gesundheitsförderung nicht explizit betrachtet. Hingewiesen sei an dieser Stelle jedoch insbesondere auf den Beitrag der Berufsschulen im Hinblick auf den Sportunterricht (vgl. KMK 2004).

[2] Der aktuelle Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Förderung der Prävention (vgl. Kapitel 1.1) sieht im Rahmen der Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch folgende Ergänzung in Artikel 1 vor: Nach § 1 Satz 1 SGB V „ Die Krankenversicherung als Solidargemeinschaft hat die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu bessern“ wird folgender Satz eingefügt: „Das umfasst auch die Förderung der gesundheitlichen Eigenkompetenz und Eigenverantwortung der Versicherten“ (BMG 2013, S. 4).

fühls sind nach Antonovsky ein ausgewogenes Verhältnis von Konsistenz und Überraschung sowie eine gute Balance zwischen Über- und Unterforderung.
Im Rahmen von Forschungsarbeiten zur Interdependenz verschiedener Ressourcenarten erweist sich das Kohärenzgefühl im Vergleich der analysierten Ressourcenvariablen als wichtigster Einflussfaktor. „Insgesamt kann man feststellen, dass sich das Kohärenzgefühl, bezogen auf das Ausmaß des psychischen Stresses, auf die Höhe der Belastungen durch psychosomatische Stresssymptome sowie auch auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als die einflussreichste der untersuchten Ressourcenvariablen erweist. Neben dem Einfluss des Kohärenzgefühls sind es dann aber vor allem soziale Ressourcen – die Anerkennung durch Freunde und durch die Familie und die soziale Unterstützung-, aber auch die materielle Situation und der Bildungsstand, die die Gesundheit ergänzend beeinflussen“ (STRAUSS, HÖFER 2010, S. 126).

Darüber hinaus sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass Arbeit nicht nur unter dem Aspekt „Belastung“ zu betrachten ist, sondern dass in der Ausübung einer Erwerbsarbeit auch gesundheitlich stabilisierende Effekte wirksam sind. Eine Arbeitssituation kann als gesundheitsgerecht und -förderlich betrachtet werden, wenn neben den objektiven Bedingungen wie Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung u.a. anregende und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben, tätigkeitsbezogene Entscheidungs- und Handlungsspielräume, adäquate Entspannungs- und Regenerationsmöglichkeiten, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, Transparenz und Einflussmöglichkeiten hinsichtlich betrieblicher Entscheidungen und Abläufe den Arbeitsalltag kennzeichnen und wenn Führung, Kommunikation und Kooperation nach Regeln praktiziert werden, die durch menschlichen Respekt geprägt sind und motivierend sowie unterstützend wirken (vgl. LEHNHARDT, ROSENBROCK 2010, S. 324f).

2 Projektziele

Drei zentrale Projektziele stehen im Fokus des Entwicklungsprojektes: Ausgehend von Grundlagen der Gesundheitsförderung sollen Erkenntnisse über den derzeitigen Stand bereits vorhandener Umsetzungsstrategien und Erfahrungen im Setting „Betrieb“ gewonnen und aufgezeigt werden, die sich speziell an die Zielgruppe der Auszubildenden wenden. Auswahl und Dokumentation von Praxisbeispielen betrieblicher Gesundheitsförderung für Auszubildende im dualen System sollen darüber hinaus Bildungsverantwortliche für das Thema sensibilisieren und ihnen Informationen für die eigene Bildungsarbeit bieten. Anstöße und Impulse, erarbeitet auf der Grundlage der durch das Projekt und im Rahmen des Expertenworkshops gewonnenen Erkenntnisse, sollen Hilfestellung für erste Schritte auf dem Weg zur Umsetzung von Gesundheitsförderung im Kontext der beruflichen Bildung sein.

3 Methodische Vorgehensweise

Literatur- und Internetrecherche

Die Studie war explorativ angelegt und sollte das Feld der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Blick auf die duale Ausbildung erschließen. In diesem Kontext wurde aus Sicht der Berufsbildung Neuland betreten und die Komplexität der Thematik (theoretische Grundlagen, Zielgruppen und Settings der Gesundheitsförderung, gesundheitspolitische Umsetzung etc.) wurde deutlich. Im Rahmen von Literatur- und Internetrecherche wurden zunächst die Grundlagen sowie die aktuellen bildungs- und gesundheitspolitischen Entwicklungen im Bereich von Prävention und Gesundheitsförderung in Deutschland betrachtet. Im Fokus stand die betriebliche Gesundheitsförderung speziell für die Zielgruppe der Auszubildenden.

Identifikation der Praxisbeispiele und vertiefende Interviews

Auf der Grundlage der vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) im Internet veröffentlichten Beispiele betrieblicher Gesundheitsförderung wurden Praxisbeispiele betrieblicher Gesundheitsförderung, die sich speziell an die Zielgruppe der Auszubildenden wenden, identifiziert und dokumentiert. Anschließend wurden mit den für die Maßnahmen verantwortlichen Personen vertiefende Telefoninterviews zu Motivation und Erfahrungen der Unternehmen geführt. Die ursprüngliche Eingrenzung auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wurde im Rahmen des Projektverlaufs mangels ausreichender Beispiele aufgehoben und auf Großunternehmen sowie auf den Lernort „Überbetriebliche Ausbildungsstätten“ ausgeweitet. Dies ermöglichte, ein differenzierteres Bild der aktuellen Situation zu skizzieren.

Expertenworkshop

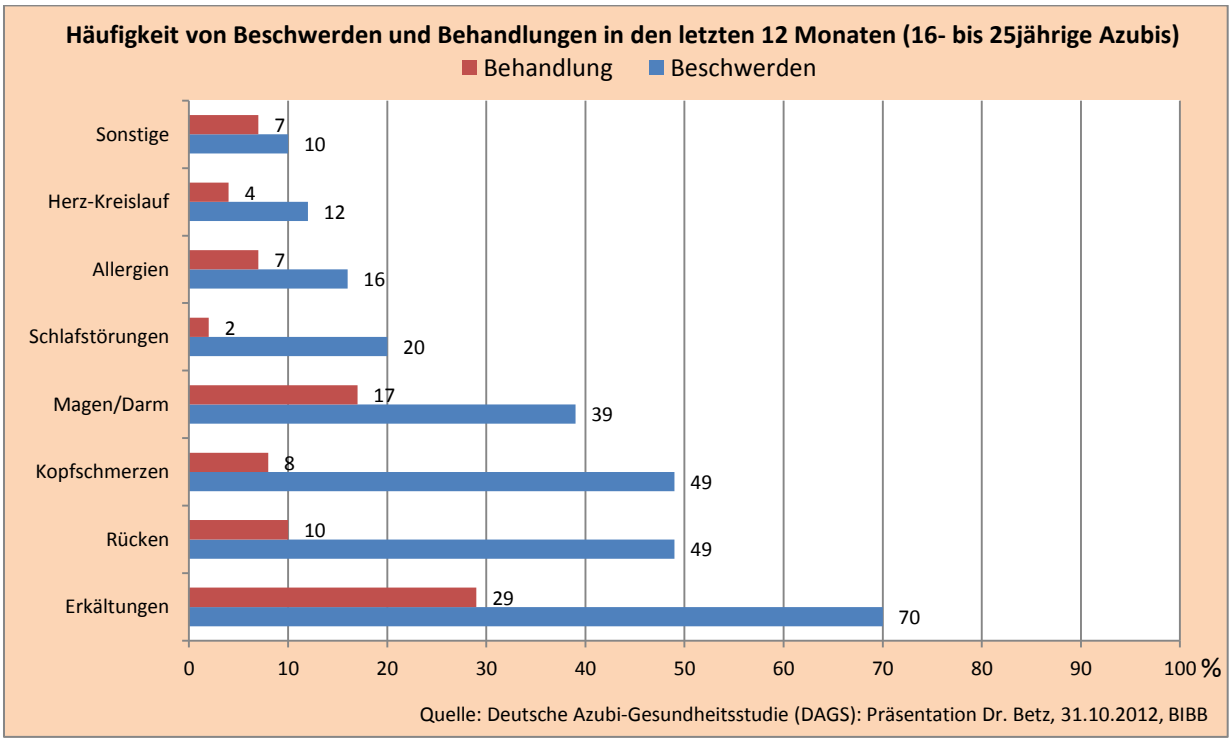
Die Projektergebnisse wurden im Rahmen eines Expertenworkshops präsentiert und diskutiert. Ergänzt wurden die Ergebnisse um die Erkenntnisse aus zwei weiteren relevanten Beiträgen: Im Kontext des Expertenworkshops wurden aktuelle empirische Befunde zum Gesundheitsverhalten und Gesundheitsprofil von Auszubildenden vorgestellt. Darüber hinaus wurde das Projekt GUT DRAUF der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) präsentiert. Beide Aspekte wurden als wichtige Ergänzung zu den Fallbeispielen angesehen und für den Endbericht aufgenommen (vgl. Kapitel 4.1 und 4.4). Zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops gehörten Vertreterinnen und Vertreter der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), des Instituts für Gesundheitsförderung und Gesundheitsforschung (IGFF), der Handwerkskammer Koblenz (HwK), des Kultusministeriums Hessen, die Ausbildungsleitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie die Projektmitarbeiter/-in.

4 Ergebnisse

4.1 Gesundheitsprofil und Gesundheitsverhalten von Auszubildenden

Im Rahmen der Deutschen Azubi-Gesundheitsstudie (DAGS) des Instituts für Gesundheitsförderung und -forschung und der Universität Marburg wurden Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten und Belastungen von 16- bis 25jährigen Auszubildenden im Quer- und Längsschnitt (n= >12.000 Auszubildende) untersucht. Die Ergebnisse zeigen: Bei Auszubildenden finden sich bereits beträchtliche gesundheitliche Probleme (Abb.1).

Abb. 1: Häufigkeit von Beschwerden und Behandlungen der 16- bis 25jährigen Azubis



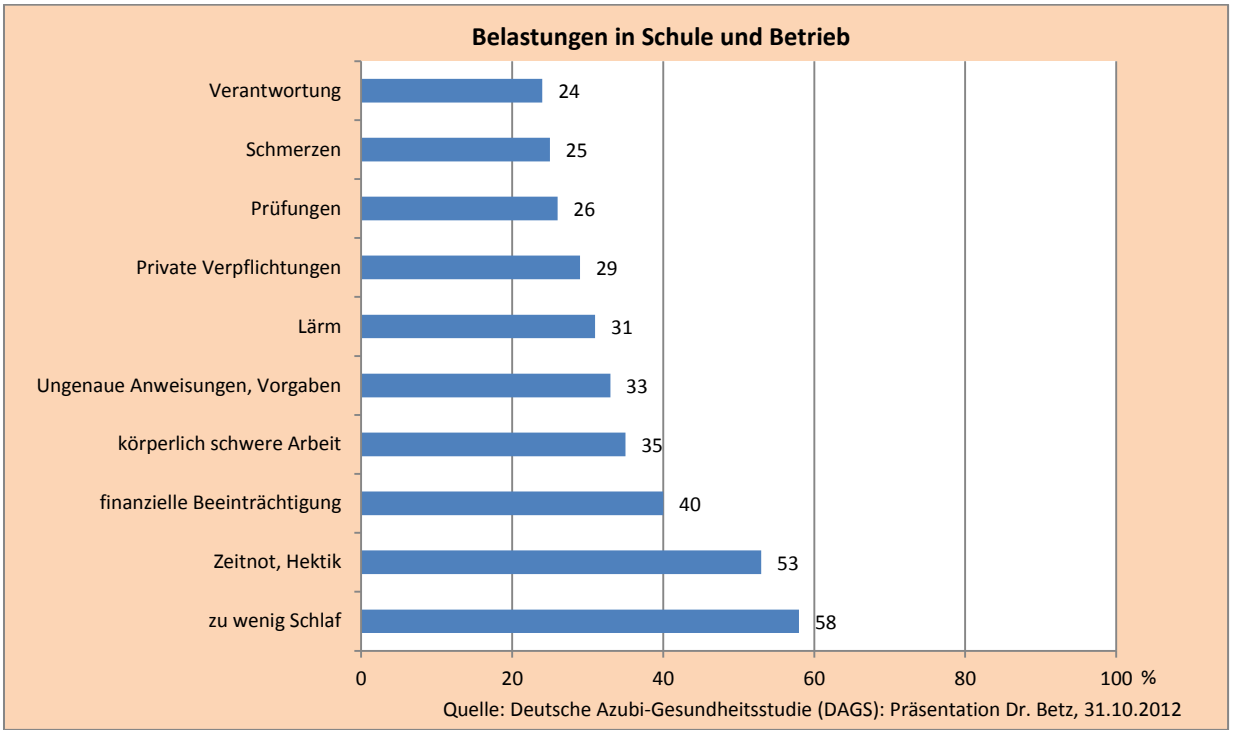
Zu den häufigsten gesundheitlichen Beschwerden innerhalb der letzten zwölf Monate zählen Erkältungskrankheiten, Rückenbeschwerden, Kopfschmerzen, Magen-Darm-Erkrankungen sowie Schlafstörungen. Laut Body-Maß-Index gilt fast jeder dritte Auszubildende als übergewichtig.

Darüber hinaus fühlt sich fast jeder fünfte Auszubildende durch Betrieb oder Schule belastet (vgl. BETZ; GRAF-WEBER 2012, S. 49). Als Stressoren werden von den Auszubildenden u.a. Zeitnot, körperlich schwere Arbeit, ungenaue Anweisungen, Lärm und Prüfungen als belastendende Stressoren genannt (Abb. 2). Mit Blick auf den Lernort Betrieb nennen die Auszubildenden folgende Belastungen (vgl. BETZ 2012):

- Stress und Zeitdruck
- Konflikte mit Kollegen
- langes Sitzen bzw. Stehen
- psychischer Druck
- mehrere Dinge gleichzeitig tun zu müssen bzw. Überforderung
- Langeweile
- Konflikte mit Vorgesetzten
- schweres Heben
- Überstunden

Beim Gesundheitsverhalten wurden im Rahmen der Studie hinsichtlich der Bereiche Bewegung, Ernährung, Schlaf und im Umgang mit Stressbelastung und Suchtmitteln Defizite festgestellt. Die Zunahme psychosozialer Belastungen und entsprechender Erkrankungen finden sich auch bei Auszubildenden. Beeinträchtigungen beim Wohlbefinden weisen 39% der jungen Erwachsenen auf. Nicht ausreichender bzw. nicht erholsamer Schlaf ist in diesem Zusammenhang der stärkste Einflussfaktor auf das Wohlbefinden. 55% der Auszubildenden zeigen bereits stressbedingte Warnsignale auf körperlicher, emotionaler, kognitiver und Verhaltensebene (vgl. BETZ; GRAF-WEBER 2012, S. 48-49).

Abb. 2: Belastungen in Schule und Betrieb



Im Rahmen von Gesundheitsprojekten in Schulen, Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungszentren wurden über 8.000 Auszubildende und Schüler im Alter von 16 bis 25 Jahren hinsichtlich ihrer Schlafgewohnheiten untersucht. Die mittlere Schlafdauer liegt während der Woche bei 6,7 Stunden/Tag und am Wochenende bei 9 Stunden/Tag. Im Durchschnitt schlafen sie pro Nacht deutlich weniger als ältere Erwachsene, obwohl sie in ihrer Lebensphase mehr Schlaf benötigen. Knapp zwei Drittel der Jugendlichen fühlen sich tagsüber nicht ausgeruht und leistungsfähig. Das Schlafdefizit als Hauptursache korreliert mit einem schlechteren Gesundheitszustand. Es führt zu vermehrten psychischen Beschwerden, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Magen-Darm-Beschwerden und auch zu mehr Arbeitsunfähigkeitstagen (vgl. BETZ; CASSEL; KÖHLER 2012).
Zu beachten sei in diesem Zusammenhang, dass eine starke Tagesmüdigkeit zu erhöhter Unfallgefährdung führt, auch im Straßenverkehr. Überraschendes Ergebnis war, dass jeder Fünfte in den vergangenen zwölf Monaten unter Schlafstörungen gelitten hat, aber nur jeder zehnte Betroffene diesbezüglich in Behandlung war. Hier gebe es Aufklärungsbedarf, da das Thema Schlaf bisher in Gesundheitsfördermaßnahmen nicht berücksichtigt wird (vgl. KÖHLER 2012).

4.2 Gesundheitsförderung am „Lernort Betrieb“ – Praxisbeispiele

Welche Möglichkeiten gibt es im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung, die Besonderheiten der Situation Auszubildender aufzugreifen und im Kontext der dualen Berufsbildung zu berücksichtigen? Die nachfolgenden Beispiele bieten einen Überblick über die Vielfalt an Inhalten, zielgruppenspezifischen Methoden und Möglichkeiten der Einbindung gesundheitsförderlicher Maßnahmen in die Ausbildung.

4.2.1 Azubifit: Hazemag & EPR GmbH und BKK Salzgitter

Unternehmen und Ausbildung
Das Unternehmen HAZEMAG & EPR GmbH ist ein international ausgerichtetes mittelständisches Maschinenbauunternehmen mit Sitz in Dülmen und beschäftigt rund 400 Mitarbeiter/-innen im In- und Ausland. Im Bereich der dualen Ausbildung bietet das Unternehmen Ausbildungsmöglichkeiten u.a. in den Berufen Industriemechaniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in und Industriekaufmann/-kauffrau an (vgl. HAZEMAG & EPR GmbH 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
Aus Sicht des Betriebes und der BKK Salzgitter ist es insbesondere vor dem Hintergrund hoher Ausfallzeiten im Bereich der Muskel- und Skeletterkrankungen sinnvoll, für Auszubildende als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Zukunft spezielle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass sich durch den Wechsel von der Schule in die duale Ausbildung das Sport- und Bewegungsverhalten der jungen Menschen verändert, Vereinssport oder der Schulweg mit dem Fahrrad fallen oft weg. Im Rahmen des **Azubifit-Projektes** finden seit rund acht Jahren jährlich Gesundheitsschulungen zu verschiedenen Themen statt, um frühzeitig gesundheitsförderliches Verhalten am Arbeitsplatz und dessen Übertragung im Alltag zu verankern. Qualifizierte Trainer/-innen vermitteln den Auszubildenden theoretisches Wissen zum Aufbau der Wirbelsäule und üben mit ihnen den rückengerechten Umgang am Arbeitsplatz ein. Zu den praktischen Übungen zählen z.B. rückenfreundliches Heben, Tragen und Bücken, Gleichgewichtstests wie Liegestützen, Seilspringen oder Stehen auf einem Bein mit geschlossenen Augen. Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt liegt auf dem Thema Sport. Vermittelt wird, dass Sport einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung leistet (vgl. BMG 2011a). Aber auch weitere Aspekte der Gesundheitsförderung werden aufgenommen und vermittelt, wie z.B. das Thema „Arbeit unter Einfluss von Drogen bzw. Medikamenten und Alkohol“.
Insgesamt werden derzeit drei Gesundheitstage innerhalb der drei Ausbildungsjahre angeboten. Das Angebot ist auf freiwilliger Basis und richtet sich an alle drei Ausbildungsjahrgänge und alle Ausbildungsberufe des Unternehmens. An den Schulungstagen werden in der Gruppenarbeit in der Regel auch die berufsspezifischen Anforderungen entsprechend berücksichtigt. Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden von den Jugendlichen sehr gut angenommen.

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Die Schulungen werden während der Arbeitszeit angeboten und das Unternehmen beteiligt sich mit 30%- 50% an den Kosten für die außerbetrieblichen Kooperationspartner.
Die BKK Salzgitter hat mit dem Unternehmen ein Bonusmodell zur betrieblichen Gesundheitsförderung vereinbart, in das das Projekt „Azubifit“ eingebettet ist. Bei der Projektplanung und bei der Durchführung wird das Unternehmen von der BKK Salzgitter unterstützt (vgl. BMG 2011a).

4.2.2 Jump: Robert Bosch GmbH und Bosch BKK

Unternehmen und Ausbildung
Das Unternehmen Robert Bosch GmbH mit rund 80 Standorten in Deutschland gliedert sich in die vier Unternehmensbereiche „Kraftfahrzeugtechnik, Gebrauchsgüter, Industrietechnik

sowie Energie- und Gebäudetechnik“. Die Beschäftigtenzahl liegt je nach Standortgröße zwischen 100 und 7.000. Im Rahmen der dualen Ausbildung bietet das Unternehmen Ausbildungen in rund 30 Berufen an. Dazu zählen u.a. die Ausbildungsberufe Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Mechatroniker/-in, Industriekaufmann/-kauffrau, Sozialversicherungsfachangestellte/-r und Fachinformatiker/-in (vgl. ROBERT BOSCH GMBH 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
JUMP steht für das **JU**nge **M**itarbeiter **P**räventionsprogramm der Bosch BKK. Im Rahmen der Ausbildung qualifiziert JUMP junge Menschen schon frühzeitig, verantwortungsvoll und kompetent mit dem Thema Gesundheit umzugehen. „Sie lernen, sowohl bei sich als auch bei Kollegen auf gesundheitsförderndes Verhalten zu achten und gesundheitsbeeinträchtigende Gefahren frühzeitig zu erkennen. Der positive Effekt für die Ausbildung: größere Motivation und höhere Arbeitszufriedenheit“ (BOSCH BKK, S. 6). Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer verlängerten Lebensarbeitszeit sieht das Unternehmen die Notwendigkeit, junge Menschen für gesundheitliche Auswirkungen von Berufstätigkeit zu sensibilisieren. Der Schwerpunkt liegt auf der praktischen Umsetzung am Arbeitsplatz. Berücksichtigt werden daher auch die spezifischen Anforderungen der verschiedenen Ausbildungsberufe. Mit einem zeitlichen Umfang von 13 bis 20 Unterrichtseinheiten im ersten Ausbildungsjahr werden im Präventionsprogramm JUMP verschiedene inhaltliche Schwerpunkte der Gesundheitsförderung thematisiert. Dazu zählen insbesondere Motivation zu gesundheitsbewussterem Verhalten, Vermeidung von Fehlhaltungen bzw. Reduzierung von Bewegungsmangel, Strategien zum Umgang mit Stress, Vermeidung von Fehlernährung sowie Tipps zum gesundheitsgerechten Verhalten am Arbeitsplatz. Als Zusatzangebot im ersten Ausbildungsjahr wird ein zweitägiger Erste-Hilfe-Kurs angeboten. Im zweiten Ausbildungsjahr erfolgt ein Kompakttag in einem Fitness-Studio zur Stabilisierung der Lehrinhalte des ersten Ausbildungsjahres mit einem angeleiteten Training an Ausdauer- und Kraftgeräten (vgl. BOSCH BKK, S. 7).
Als ganzheitliches, in die Berufsausbildung integriertes Schulungsprogramm für Auszubildende ist JUMP an nahezu allen ausbildenden Bosch-Standorten als fester Ausbildungsinhalt integriert. Es ist als Baustein in das betriebliche Gesundheitsmanagement eingebunden und wird seit 1992 kontinuierlich umgesetzt.

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Die Robert Bosch GmbH integriert das JUMP-Konzept in die Berufsausbildung und das betriebliche Gesundheitsmanagement. Das Unternehmen stellt Ausbildungszeit und Räume bereit und übernimmt die Terminkoordination. Einzelne Schulungsthemen werden mit Unterstützung der betrieblichen Sozialberatung, des werksärztlichen Dienstes oder externer Stellen durchgeführt (z.B. Suchtprävention oder Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz).
Die Bosch BKK ist für die inhaltliche Erstellung und Weiterentwicklung des Konzeptes verantwortlich und trägt die Kosten. Die Schulungsinhalte werden durch qualifizierte Trainer der Bosch BKK vermittelt (vgl. BMG 2011b).

4.2.3 AzubiFit: BMW Group und BMW BKK

Unternehmen und Ausbildung
Als Hersteller von Automobilen und Motorrädern mit rund 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügt die BMW Group derzeit über siebzehn Produktionsstätten in sechs Ländern. Im Bereich der dualen Ausbildung bietet das Unternehmen rund 30 Ausbildungsmöglichkeiten an. Dazu zählen u.a. die Ausbildungsberufe KFZ-Mechatroniker/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Fertigungsmechaniker/-in, Industriemechaniker/-in, Elektroniker/-in für Betriebstechnik und Werkfeuerwehrmann/-frau. Zu den Ausbildungsoptionen im kaufmännischen Bereich zählen die Ausbildungen zum Automobilkaufmann/zur Automobilkauffrau, zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau und zum Groß- und Außenhandelskaufmann/zur Groß- und Außenhandelskauffrau. Darüber hinaus werden Ausbildungen zum

Koch/zur Köchin und zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten angeboten (vgl. BMW Group 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
AzubiFit heißt das Gemeinschaftsprojekt der BMW BKK und des BMW Group-Gesundheitsmanagements, das 2006 im Rahmen der Initiative Gesundheit der BMW Group als Pilotprojekt startete. Es berücksichtigt alle Handlungsfelder des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Veränderung der Lebensumstände in der Phase der Ausbildung sieht das Unternehmen die Notwendigkeit, den Auszubildenden bereits in der Berufsausbildung ihr eigenes Präventionspotenzial aufzuzeigen.
Das Angebot „**AzubiFit – Fit und gesund in der Ausbildung“** besteht aus den drei Modulen Bewegung, Ernährung und Vorsorge. Ziel ist es, das Ernährungs- und Bewegungsverhalten der Jugendlichen nachhaltig zu verbessern und damit einen entscheidenden Beitrag zur Gesundheitsförderung und Vorsorge zu leisten. Die AzubiFit-Module bestehen aus einem Theorieteil, einem aktiven Teil mit Übungen und Tests sowie einer abschließenden Diskussion. Das Modul Bewegung wird eingeleitet durch einen Motivationsvortrag zu den Zusammenhängen von Bewegung und Gesundheit. Danach werden drei Praxiseinheiten zu Kraft, Ausdauer und Entspannung durchgeführt. Abschließend erfolgen Feedback und Diskussion. Das Modul Ernährung startet ebenfalls mit einem Vortrag. Anschließend werden im praktischen Teil an drei Stationen Grundlagen gesunder Ernährung (Nährstoffe, Lebensmittelgruppen, Energiebilanz) besprochen und gemeinsam gesund gefrühstückt. Im Modul Vorsorge erhalten die Auszubildenden in vier Workshops zu den Themen „Schlaf und Sucht“, „Lärm“, „Haut- und Infektionsprophylaxe“ sowie „Ergonomie“ Anregungen in Theorie und Praxis, wie sie ihre Gesundheit in jungen Jahren positiv beeinflussen können. Die Modulreihe endet mit einer Abschlusspräsentation der BMW BKK mit Feedback und Diskussion (vgl. BMG 2011c).

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Die Berufsausbildung der BMW Group stellt die Auszubildenden für die Module frei, kümmert sich um die Organisation und Integration vor Ort und trägt die Kosten mit einem anteiligen Förderbeitrag von der BMW BKK. Das BMW Group-Gesundheitsmanagement und die Arbeitssicherheit gestalten Teile der Module.
Die BMW BKK übernimmt einen anteiligen Förderbeitrag der Kosten für die Gesundheitsworkshops von AzubiFit. In der Durchführung der Module steht die BMW BKK der Berufsausbildung beratend zur Seite. Konzeptionell und in der Evaluation unterstützt die BMW BKK die Fachabteilungen der BMW Group, um Ganzheitlichkeit, die optimale Integration in die Berufsausbildung und die Nachhaltigkeit sicherzustellen (vgl. BMG 2011c).

4.2.4 Fit für die Zukunft: Siemens Professional Education und SBK

Unternehmen und Ausbildung
Die Siemens AG mit Firmensitz in Berlin und München ist auf den Gebieten „Industrie, Energie, Gesundheit und Infrastrukturlösungen“ Anbieter für innovative Produkte, Technologien und Lösungen und beschäftigt rund 116.000 Mitarbeiter/-innen. Siemens ist Ausbildungsbetrieb für einige tausend Auszubildende und bietet im Bereich der dualen Ausbildung eine Vielzahl an Ausbildungsoptionen; dazu zählen u.a. die Ausbildungsberufe Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Zerspanungsmechaniker/-in, Technische/-r Produktdesigner/-in, Mechatroniker/-in, IT-Systemelektroniker/-in, Systeminformatiker/-in oder im kaufmännischen Bereich die Berufe Industriekaufmann/Industriekauffrau und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation. Als weitere Berufsbildungsoptionen werden auch Ausbildungen zum Koch/zur Köchin, zum/zur Medizinischen Fachangestellten und zum/zur Patentanwaltsfachangestellten angeboten (vgl. Siemens AG 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
Mit dem Projekt **Fit für die Zukunft**, das seit 2008 für alle Auszubildenden bundesweit über alle drei Ausbildungsjahre durchgeführt wird, soll frühzeitig das Thema Gesundheit platziert werden. Schwerpunkte des Programms sind die Stärkung der Gesundheitskompetenz durch Vertiefung des Gesundheitswissens und die Befähigung bzw. Motivation zu mehr Bewegung, Stressbewältigung und gesunder Ernährung (Siemens AG 2012, S. 2).
Fit für die Zukunft ist das Präventionsprogramm der Siemens AG und der Siemens Betriebskrankenkasse. Zu den Themen des Programms zählen Analysen und Tests, Gesundheitswissen, körperliche Leistungsfähigkeit, Sportprogramme, Stressbewältigung, Suchtverhalten, Ernährung, individuelle Handlungsstrategien, Arbeitsplatzbeobachtung, Konfliktmanagement und Prüfungsvorbereitung. Die Module sind in der Regel so aufgebaut, dass nach einem inhaltlichen Input mit Orientierung an den Fragestellungen der Auszubildenden, Themen selbstständig erarbeitet und von den Auszubildenden vor der Gruppe präsentiert werden. Abschließend folgen praktische Übungen (vgl. Siemens AG 2012, S. 5). Das Programm ist in die Ausbildung integriert und wird jährlich evaluiert. Durch den modularen Aufbau kann „Fit für die Zukunft“ regionalen Bedürfnissen angepasst werden (vgl. BMG 2011d).
Das Programm verfolgt insbesondere folgende Ziele: Kennenlernen der eigenen Ressourcen, Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit in Beruf und Freizeit, frühzeitige Verankerung des Themas Gesundheit, nachhaltige Vermittlung von Gesundheitswissen und Stärkung der Gesundheitskompetenz sowie Befähigung zu Stressbewältigung und Motivation für Bewegung und gesunde Ernährung. Gerade zu Beginn des Berufslebens ist es aus Sicht des Unternehmens wichtig, gesundheitsförderliche Lebensweisen zu festigen (vgl. Siemens AG 2012, S. 3).

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Das Unternehmen unterstützt das Projekt in finanzieller und personeller Hinsicht. Das Projekt „Fit für die Zukunft“ wurde fest in den Ausbildungsplan integriert. Darüber hinaus ermöglicht das Unternehmen die Schulung der Ausbildungsleiter/-innen zu den Themen „Gesundheit und gesundes Führen“. Die Kosten des Programms tragen die SBK und die Siemens AG jeweils zur Hälfte.
Die Siemens-Betriebskrankenkasse übernimmt die Beratung des Unternehmens, die Projektkoordination sowie administrative Tätigkeiten und die Vermittlung der Kooperationspartner (vgl. BMG 2011d).

4.2.5 Jobfit: DHL Freight GmbH Bonn und Deutsche BKK

Unternehmen und Ausbildung
DHL Freight ist Teil des weltweit führenden Logistikkonzerns Deutsche Post DHL. Deutsche Post DHL bietet u.a. Dienstleistungen und Lösungen für den Transport von Briefen, Waren und Informationen. Im Bereich der dualen Berufe bietet das Unternehmen Ausbildungen u.a. in folgenden Ausbildungsgängen an: Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/-in, Berufskraftfahrer/-in, Mechatroniker/-in, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistik, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Servicefachkraft für Dialogmarketing (vgl. Deutsche Post DHL 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
Aus Sicht des Unternehmens stellt der Eintritt in ihre Berufsausbildung für Auszubildende eine entscheidende Zäsur dar. Sie werden mit veränderten Anforderungen konfrontiert, soziale Bezugssysteme verändern sich und die beginnende Berufstätigkeit beeinflusst zunehmend den Alltag. Im Kontext der Gesundheitsförderung bietet die DHL Freight GmbH mit Standort Bonn seit September 2009 das Präventionsprogramm **Jobfit** für Auszubildende an. Das Gesundheitsprogramm soll die Jugendlichen für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisieren und Ursachen und Lösungsansätze aufzeigen (vgl. BMG 2011e). Das ausbildungsbegleitende Präventionsprogramm setzt auf die Stärkung der Ressourcen, die Steige-

rung der Leistungsfähigkeit und auf die Sensibilisierung für einen gesunden Lebensstil. Die Inhalte sind: ganztägige Präsenzcoachings durch qualifizierte Trainer, zielgerichteter Medienmix (Lern-CD, virtuelles Klassenzimmer, Internet), Einsatz erfahrungspädagogischer Komponenten (z.B. Erprobung und Reflexion des Ernährungsverhaltens und des Sitz-, Steh- und Bewegungsverhaltens). Eine Besonderheit ist die Anpassung des Programms an die betriebliche Situation und die jeweilige Ausbildungsphase. So werden Maßnahmen zur Stressreduktion insbesondere vor Prüfungsphasen eingeplant, während z.B. das Bewegungs- und Ernährungsverhalten kontinuierlich thematisiert wird. Weiteres Thema ist der Genuss- und Suchtmittelkonsum. Die Programmbegleitung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildung kennzeichnet den Nachhaltigkeitsansatz des Konzepts. Zur Ergebnisbewertung werden Prä- und Postbefragungen durchgeführt. Ausbilder/-innen und andere betriebliche Akteure sind über das Programm und die Inhalte stets informiert, arbeiten im Steuerungskreis mit und passen das Programm bei Bedarf an.

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Das Unternehmen beteiligt sich in der Regel mit 50% an den Finanzierungskosten. Die Auszubildenden werden für die Schulungstage freigestellt. An der Weiterentwicklung beteiligt sich das Unternehmen durch Mitarbeit im Steuerungskreis und sorgt für die räumlichen und organisatorischen Voraussetzungen.
Die Deutsche BKK sorgt für die qualitative und rechtliche Absicherung der Maßnahmen und ist zu 50% Kostenträger. Sie trägt Verantwortung für ein qualitätsgesichertes und leitlinienkonformes Präventionskonzept (vgl. BMG 2011e).

4.2.6 Azubi-Fit-Programm: Heraeus Holding GmbH

Unternehmen und Ausbildung
Die Heraeus Holding GmbH, das weltweit tätige Edelmetall- und Technologieunternehmen mit Sitz in Hanau bei Frankfurt, beschäftigt ca. 13.300 Mitarbeiter/-innen. Heraeus ist in sieben Geschäftsbereiche unterteilt, deren Geschäftsfelder die Bereiche Edelmetalle, Materialien und Technologien, Sensoren, Biomaterialien und Medizinprodukte, Dental und Pharma, Quarzglas sowie Speziallichtquellen umfassen. Duale Ausbildungsmöglichkeiten bietet Heraeus u.a. in den Berufen Industriekaufmann/-frau, Chemikant/-in, Chemielaborant/-in, Industriemechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in und Koch/Köchin an (vgl. HERAEUS HOLDING GMBH 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
Das **Azubi-Fit-Programm** wurde vor drei Jahren neu konzipiert und soll die Auszubildenden im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements frühzeitig befähigen, Gesundheit zu schützen, zu fördern und zu erhalten. Es ist modular aufgebaut und startet in der zweiten Hälfte des ersten Ausbildungsjahres. Insbesondere der Arbeitsplatztransfer und die Beachtung der Tätigkeitsspezifika der einzelnen Ausbildungsberufe haben im Kontext des Gesundheitsförderungsprogrammes einen hohen Stellenwert. Bis Ende der zweiten Hälfte des zweiten Ausbildungsjahres werden in einem aufbauenden Konzept, ausgehend von einfachen bis hin zu komplexen gesundheitsbezogenen Themen, folgende Inhalte vermittelt: Zu Beginn werden Informationen zum Gesundheitswissen allgemein vermittelt. Zu den weiteren Programminhalten zählen Ernährung in Theorie und Praxis, Bewegung mit gesundheitsgerechtem Kraft- und Koordinationstraining sowie gesundheitsgerechtes Ausdauertraining. Aber auch die Entspannung findet Raum im Kontext der Maßnahmen. Ein wichtiger Seminaraspekt ist die Arbeitsplatzbelastung. Hier geht es um Bewältigung körperlicher Belastungen sowie um Stressbewältigung. In diesem Zusammenhang werden Ergonomie und rückenfreundliches Verhalten thematisiert sowie Wirkungsweisen und Folgen von Stress aufgezeigt. Über Reflexion, Festlegung individueller Ziele und Handlungsstrategien soll erlerntes Wissen auf den Arbeitsplatz übertragen werden. Sehr intensiv thematisiert wird auch das Thema Sucht. Hier werden Wirkungsweisen und Gefahren von Suchtmitteln aufgezeigt und

Gegenmaßnahmen thematisiert. Weitere wichtige Inhalte des Azubi-Fit-Programms sind Prävention sexuell übertragbarer Krankheiten sowie Informationen und Übungen zum Verhalten im Notfall (vgl. BMG 2011g). In der neuen Gesamtkonzeption werden dem Aspekt der Tätigkeitsspezifika am Arbeitsplatz und der Übertragung des Erlernten auf den Arbeitsalltag große Bedeutung zugemessen. Die gesundheitsfördernden Maßnahmen werden ab der zweiten Hälfte des ersten Ausbildungsjahres bis Ende des zweiten Ausbildungsjahres durchgeführt. Die regelmäßigen Fragebogenevaluationen zeigen sehr gute Ergebnisse. So bewerten 97% der Auszubildenden das Programm als sinnvoll und nützlich. Zudem stimmen alle Teilnehmer/-innen nach dem Programm zu, dass sie nun besser wissen, wie sie Belastungen am Arbeitsplatz entgegenwirken können.

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Das Programm ist verpflichtend in die Ausbildung integriert und findet während der Arbeitszeit statt. Das Unternehmen beteiligt sich sowohl mit finanziellem als auch personellem Engagement.
Die Schwenninger Krankenkasse fördert die Maßnahme durch finanzielle Unterstützung und fachlichen Austausch (vgl. BMG 2011g).

4.2.7 Besser is(s) das: TUI AG und TUI BKK

Unternehmen und Ausbildung
Die TUI AG ist ein internationales Touristikunternehmen mit ca. 73.800 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen weltweit bzw. ca. 4.000 Mitarbeiter/-innen in mehreren Gesellschaften an vier Standorten in Hannover. Die drei Geschäftsbereiche TUI Travel, TUI Hotels & Resorts sowie TUI Kreuzfahrten bilden die World of TUI. Als Ausbildungsoptionen im Bereich der dualen Berufe stehen u.a. die Berufe Tourismuskaufmann/frau (Kaufmann/frau für Privat- und Geschäftsreisen), Kaufmann/frau für Dialogmarketing, IT-Systemkaufmann/frau, Fluggerätmechaniker/-in (Fachrichtung Instandhaltungstechnik), Fachinformatiker/-in (Fachrichtungen Systemintegration und Anwendungsentwicklung) sowie Bürokaufmann/-frau zur Wahl (vgl. TUI AG 2013).

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
Mit dem Projekt „**Besser is(s) das**“, das seit 2008 für alle Auszubildenden angeboten wird, sollen zukünftige Mitarbeiter/-innen frühzeitig für das Thema Prävention und Gesundheitsförderung sensibilisiert werden. Das Gesundheitsmanagement des Unternehmens beruht auf den Säulen Verhaltens- und Verhältnisprävention und bezieht den Diversity-Gedanken mit ein (vgl. TUI AG 2011). Mit dem Programm will das Unternehmen ernährungsbedingten Erkrankungen begegnen. Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationen zu gesunder Ernährung, zum eigenen Essverhalten oder zu ernährungsbedingten Krankheiten zu geben. Dies erfolgt insbesondere durch Impulsvorträge, Workshops, Rezeptwettbewerbe und Betriebsrestaurant-Aktionen. Für die Auszubildenden werden gesundheitsbezogene Themen in Form von Gruppenschulungen im ersten Ausbildungsjahr verpflichtend angeboten. Im Rahmen der ein- bis zweitägigen Veranstaltungen besteht bei der Arbeit in Kleingruppen die Möglichkeit zu individueller Fragestellung und auch zum Erfahrungsaustausch. Das Unternehmen beschäftigt sich jährlich wechselnd mit einem Schwerpunktthema im Rahmen von Workshops. Beispielhaft ist hier „Check in for a check-up zur Krebsvorsorge“ zu nennen. Das Schwerpunktthema wird in der Regel durch einen Baustein zum Thema Ernährung ergänzt. Ziel ist, gesunde und ausgewogene Ernährung als einen wichtigen Baustein für das eigene Wohlbefinden zu erkennen. Bei Bedarf wird Unterstützung zur gesunden Gewichtsreduktion oder zu ernährungsbedingten Krankheiten angeboten. Ergänzt wird das Projekt um einen Erste-Hilfe-Kurs (vgl. BMG 2011i).

Leistungen des Unternehmens und der Krankenkasse
Die Organisation der Maßnahmen sowie die interne Kommunikation inklusive der Anmeldetools erfolgt durch das Unternehmen. Räumlichkeiten und Arbeitsmaterialien werden zur Verfügung gestellt.
Das Projekt „Besser is(s) das“ ist in das Bonusmodell zur betrieblichen Gesundheitsförderung zwischen Unternehmen und TUI BKK eingebunden. Seitens der Krankenkasse werden u.a. Mitarbeiterbefragungen durchgeführt und Gesundheitsberichte erstellt. Die TUI BKK unterstützt das Unternehmen bei der Planung und Durchführung des Projektes (vgl. BMG 2011i).

4.2.8 Gesunder Rücken im Holzhandwerk mit BGHM und AOK Bayern

Ausbildung in Betrieben des Holz- und Metallhandwerks
Die gesetzliche Unfallversicherung ist Teil des deutschen Sozialversicherungssystems. Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) als einer der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland übernimmt den Versicherungsschutz für die Beschäftigten in rund 200.000 Unternehmen der beiden Branchen (vgl. BGHM 2013). Dabei bildet die BGHM nicht nur betriebliche Akteure zu Fragen des Arbeitsschutzes weiter sondern unterstützt auch die Auszubildenden- und Meisteranwärterschulungen in diesen Branchen mit entsprechenden Qualifizierungsbausteinen in Kooperation mit der AOK Bayern.

Inhalte und Organisation der BGF für Auszubildende
In enger Kooperation unterstützen die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) und die AOK Bayern Betriebe des Holz- und Metallhandwerks im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung. In diesem Zusammenhang hat die BGHM das Programm „**Gesunder Rücken im Holzhandwerk“** der AOK Bayern in die regulären Auszubildenden- und Meisteranwärterschulungen integriert. Vor dem Hintergrund, dass Rückenerkrankungen Volkskrankheit Nr. 1 und Schwerpunktdiagnose in der Betrachtung der Fehlzeiten im Holzhandwerk sind, unterstützt die BGHM mit dem Programm Auszubildende und Meisteranwärter/-innen bei der Reduzierung arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen. Das Programm wird seit dem Jahr 2000 für Auszubildende und seit 2003 auch für Ausbilder/-innen und Meisteranwärter/-innen betriebsübergreifend angeboten (vgl. BMG 2011i). Im Rahmen gemeinsamer Rückenschulungen durch die AOK Bayern und die BGHM werden zu dem komplexen Thema der Rückengesundheit theoretische Kenntnisse über Anatomie des menschlichen Körpers vermittelt und Praxisbeispiele zu richtigen und falschen Haltungen aufgezeigt. Als weitere Inhalte werden u.a. das Arbeiten an der Hobelbank, Aufheben und Absetzen, Tragen, sowie Umladen und Beladen thematisiert (AOK Bayern o. D). Zur Sicherstellung des Projekterfolgs werden auch die Ausbilder/-innen der BGHM sowie die Meisteranwärter/-innen im Holzhandwerk zu rückengerechtem Verhalten am Arbeitsplatz im Holzhandwerk geschult. Hintergrund sind Rückmeldungen der Auszubildenden über mangelndes Verständnis und unzureichende Unterstützung im Betrieb bei der Anwendung der neu erlernten rückengerechten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz nach ihren Schulungen. Derzeit wird das Schulungsprogramm auch auf andere Berufsgruppen wie Friseur/-in, Polsterer/Polsterin und Bauberufe ausgeweitet.

Leistungen des Unfallversicherungsträgers und der Krankenkasse
Die BGHM unterstützt Auszubildende und Meisteranwärter/-innen ihrer Mitgliedsbetriebe bei der Reduzierung arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen. Ausbilder/-innen der BGHM werden darüber hinaus zu rückengerechtem Verhalten am Arbeitsplatz geschult.
Die Krankenkasse wertet jährlich die Fehlzeiten im Holzhandwerk, unterschieden nach Altersgruppen, aus. In Kooperation mit der BGHM entwickelt die AOK Bayern ein primärpräventives Handlungskonzept zur Erhaltung der Rückengesundheit. Auszubildende, Ausbilder/-innen und Meisteranwärter/-innen werden zu verhaltens- und verhältnispräventiven Aspekten der Rückengesundheit im Holzhandwerk durch AOK-Fachkräfte geschult. In Zusammen-

arbeit mit den Ausbildungsleitern/Ausbildungsleiterinnen der BGHM werden jährlich Evaluationen durchgeführt (vgl. BMG 2011i).

4.3 Gesundheitsförderung am „Lernort ÜBS“ – Praxisbeispiele

In Ergänzung zu den aufgezeigten Praxisbeispielen betrieblicher Gesundheitsförderung bietet auch der Lernort der überbetrieblichen Ausbildung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen die Möglichkeit, Gesundheitsförderung für Auszubildende anzubieten. Zwei Beispiele sollen daher nachstehend stellvertretend beschrieben werden.

4.3.1 Azubi*fit im Kfz-Handwerk: GF in der überbetrieblichen Ausbildung*

Landesfachschule für das Kfz-Gewerbe Hessen
Die Auszubildenden des Kfz-Handwerks sind pro Jahr für zwei bis drei Wochen zur überbetrieblichen Ausbildung an der Landesfachschule für das Kfz-Gewerbe Hessen. Ausgehend von der Annahme, dass während der Berufsausbildung neben dem Erwerb beruflicher Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten auch die Prägung von gesundheitsfördernden oder gesundheitsschädigenden Verhaltensweisen erfolgt, wurde von der Landesfachschule für das Kfz-Gewerbe in Zusammenarbeit mit der IKK Hessen (jetzt IKK classic) ein Gemeinschaftsprojekt zur Verbesserung der Gesundheit ins Leben gerufen[3]. Seit 2004 wird das vom Dillenburger Institut für Gesundheitsförderung und -forschung entwickelte Konzept Azubi*fit* zur Förderung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden von Auszubildenden durchgeführt (vgl. BETZ 2010).

Inhalte und Organisation der GF für Auszubildende
Ziel des Gesundheitsförderprogramms **„Azubi*fit* im Kfz-Handwerk“** ist die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Auszubildenden. Inhalte des Programms sind die Vermittlung von gesundheitsbezogenem Wissen, die Motivation zu gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen und das Einüben von gesundheitsgerechtem Handeln. Das Programm setzt sich aus den drei Bausteinen Analyse (Gesundheitszustand, Gesundheitsverhalten, Belastungen), Intervention (Gesundheitsseminare, Ausbilderseminare, Lern-CD) und Evaluation (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität) zur Qualitätssicherung zusammen. Im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung werden vier halbtägige Gesundheitsmodule absolviert. Zu den Inhalten der Gesundheitsförderung zählen gesundheitsorientiertes Fitnesstraining, Rückengesundheit und Fußschutz (Modul 1), bedarfsgerechte Ernährung, Körpergewichtsmanagement und Hautschutz (Modul 2), Stressmanagement, Schlaf/Regeneration, stressfrei Lernen und gesundheitliche Schutzfaktoren (Modul 3) sowie Rauchen, Alkohol, illegale Drogen und Medikamente (Modul 4).
Auch die Ausbilder/-innen und andere Entscheider/-innen im Unternehmen wie Unternehmensleitung, Betriebsrat und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen für gesundheitliche Aspekte der Arbeitsbedingungen stärker sensibilisiert werden. So könnte ein Dialog zur Optimierung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Gang gesetzt werden (vgl. BETZ 2010).

Das Gesundheitsprojekt „Azubi*fit* im Kfz-Handwerk“ wurde mittlerweile auch auf andere Standorte und andere Gewerke (u.a. Maler und Lackierer, Tischler, Dachdecker, Friseure) übertragen (vgl. BETZ 2010).

[3] Weitere Partner sind die BG Holz und Metall, die Innung des Kfz-Gewerbes Frankfurt und Main-Taunus-Kreis und das Hessische Sozialministerium.

4.3.2 Handwerk vital & demografiefest – Projekt der HwK Koblenz

Handwerkskammer Koblenz

Die Handwerkskammer Koblenz (HwK) führt das Projekt „**Handwerk vital & demografiefest**“ in Kooperation mit den Betrieben (ca. 18.500), den Innungen, den Kreishandwerkerschaften, dem Arbeitskreis der Unternehmerfrauen, dem Netzwerk „gesunde Betriebe“ der Initiative Region Mittelrhein, den Krankenkassen, der Bezirksärztekammer und verschiedenen Partnern der Gesundheitsbranche durch. Gefördert wird das Projekt durch den Europäischen Sozialfonds und das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz.

Überwiegend Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als neun Beschäftigten prägen das Bild der im nördlichen Rheinland-Pfalz ansässigen Handwerksbetriebe. Aufgrund der Betriebsgröße haben diese Unternehmen nicht dieselben Möglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Die Handwerkskammer Koblenz bietet für Interessierte die Option, im Zentrum für Ernährung und Gesundheit gemeinsam mit Experten und Expertinnen der Handwerkskammer das betriebliche Gesundheitsmanagement individuell zu gestalten. Das Projekt will durch Öffentlichkeitsarbeit, Beratungsangebote und Angebote der Fort- und Weiterbildung zu Gesundheitsthemen Wege aufzeigen, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter/-innen langfristig zu erhalten. Fachkräftesicherung, Verbesserung der Mitarbeiter(innen)zufriedenheit sowie die Sicherung der Region als Wirtschaftsstandort sind weitere Ziele des Projektes (vgl. HwK Koblenz 2013).

Inhalte und Organisation der GF für Auszubildende

Zu den Weiterbildungsangeboten im Rahmen des Projektes, die sich insbesondere auch an Auszubildende richten, zählen die Kurse „Clever essen im Job“, „Gutes Frühstück – guter Morgen!“ und „Bewegung im Job“. Folgende Inhalte werden in den Kursen vermittelt: Im Kurs „Clever essen im Job“ stehen u.a. Ernährungs-Check, Salate, Snacks gegen das Nachmittagstief, schnelle Rezepte für den Feierabend, Aufbewahrung und Kühlung sowie Tipps gegen Ernährungsfallen im Fokus. Zu den Inhalten im Kurs „Gutes Frühstück – guter Morgen!“ zählen betriebliche und soziale Bedeutung des Frühstücks, gesundes Frühstück und Abwechslung im Speiseplan. Im Kurs „Bewegung im Job“ geht es insbesondere um Rückenschule, Augengymnastik und Nordic-Walking. Die Angebote werden kostenfrei im Umfang von jeweils vier bzw. fünf Unterrichtsstunden angeboten. Darüber hinaus bietet die HwK Koblenz ergänzend Entspannungscoaching, Ernährungsvorträge und -beratung sowie Lauftreffs an (vgl. HwK Koblenz, 2013).

Ein spezielles Angebot für Auszubildende ist die „Aktive Mittagspause“. In diesem Zusammenhang integriert die Handwerkskammer Koblenz eine „aktive Mittagspause“ in die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Und so tauschen z.B. Bürokaufleute Computer kurzfristig gegen Topf und Pfanne ein. Ziel der aktiven Mittagspause ist, bei Auszubildenden Freude an gesunder Ernährung zu wecken. Unter fachlicher Anleitung der HwK-Ausbilder/-innen greifen die Lehrlinge zu Messer, Pfanne und Zutaten. Sie experimentieren mit selbst gebackenen Vollkornbrötchen, Gemüse, Fleisch, Kräutern und leichten Saucen. Alle Getränke und Gerichte werden gemeinsam am gedeckten Tisch verzehrt. „Wir wissen aus Erfahrung in der Arbeit mit jungen Frauen und Männern, dass die Krankheitsrisiken steigen durch ungesunde Lebensweise, Fastfood und einseitige Ernährung. Ernährungs- und Gesundheitsbildung sind daher wichtige Lernfelder“ (HwK Koblenz 2013). Das Projekt gliedert sich in die vier Module „Smoothies“, „gesunde Hamburger“, „Frühstück und Pausensnacks“ sowie „alkoholfreie Cocktails und Energy Drinks“. Die Teilnehmer/-innen erhalten nach erfolgreicher Teilnahme ein Ernährungsdiplom.

Inhalte und Organisation der GF für Meisterschüler/-innen

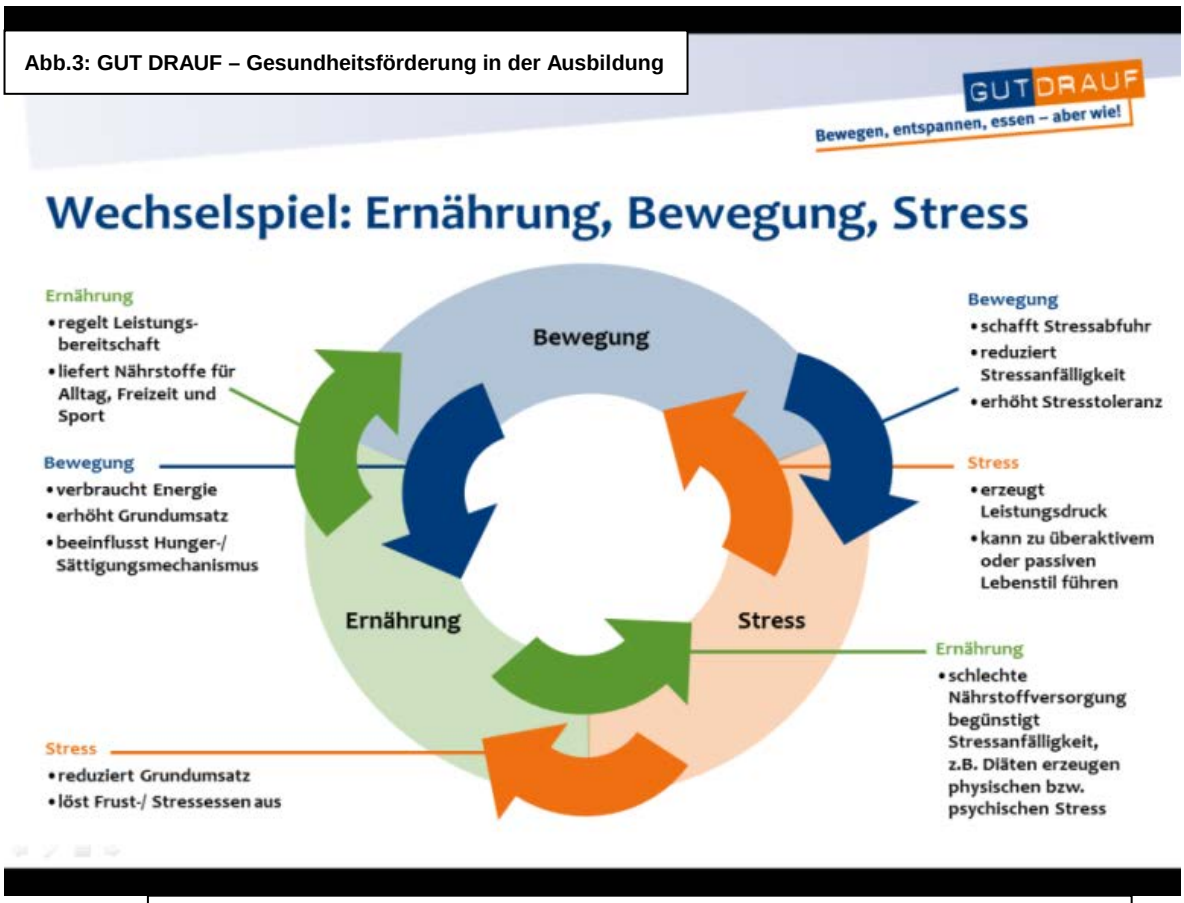
Als spezielles Angebot im Rahmen der Meistervorbereitungskurse werden derzeit vier Unterrichtsstunden Zeit- und Stressmanagement angeboten und mit einer Prüfungsvorbereitung verknüpft. Darüber hinaus wird im Rahmen eines Gesundheitstages in den Teilzeitkursen der

Meistervorbereitung die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in KMU thematisiert. Den Meisterschüler/-innen werden die grundlegenden Schritte zur Implementierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements (BGM) in die Unternehmensstrukturen vorgestellt und sie erfahren anhand von Best Practice-Beispielen, wie BGM in der Praxis umgesetzt werden kann. Die betriebliche Gesundheitsförderung wird anhand der Themen „Zivilisationskrankheiten“ und „Ernährung“ näher beleuchtet. Das Zubereiten und gemeinsame Genießen einer gesunden Mahlzeit bildet den Abschluss des Gesundheitstages.

4.4 Gesundheitsförderung mit GUTDRAUF – Ein Konzept der BZgA

Im Rahmen des Expertenworkshops wurde das Konzept GUT DRAUF der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) vorgestellt. Mit der Fokussierung auf das Handlungsfeld „Ausbildungsbetrieb“ bietet das Konzept der BZgA ergänzend zu den Fallbeispielen einen weiteren Ansatz der Gesundheitsförderung im Rahmen der dualen Berufsausbildung. Vor diesem Hintergrund wird das Konzept der BZgA nachfolgend kurz skizziert.
Im Kontext von Prävention und Gesundheitsförderung bietet die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) mit der Jugendaktion **GUT DRAUF** ein Konzept für gesundheitsbezogene Organisationsentwicklung an. Die Jugendaktion betont die Bedeutung des Wechselspiels zwischen Ernährung, Bewegung und Stressregulation als Voraussetzung für gesundes Aufwachsen und Wohlbefinden (vgl. Abb. 3). Das GUT DRAUF-Qualitätskonzept umfasst handlungsfeldübergreifende und handlungsfeldspezifische Qualitätsstandards, die wissenschaftlich fundiert und in der Praxis erprobt sind. Die Umsetzung ist gekennzeichnet durch Fachkräfteschulungen, fachliche Beratung und Begleitung sowie ein Zertifizierungsverfahren im Rahmen des Organisationsentwicklungs-Prozesses. Durch kontinuierliche Prozess- und Ergebnisevaluation wird die Umsetzung überprüft und auf der Basis der Ergebnisse wird das Konzept weiterentwickelt (vgl. MANN, SCHULZ 2012, S. 12-13).

Abb.3: GUT DRAUF – Gesundheitsförderung in der Ausbildung



Quelle: Mann, R. (BZgA): Präsentation anlässlich des Expertenworkshops, 31.10.2012, BIBB

Zu den Zielen der GUT DRAUF-Konzeption zählen insbesondere die Sensibilisierung für physische und psychische Bedürfnisse sowie die Stärkung der Bewältigungsressourcen. Wichtige Handlungsfelder für Gesundheitsförderung mit GUT DRAUF sind Jugendarbeit, Jugendreisen, Schule, Sportvereine und auch Ausbildungsbetriebe. Als zentrale Elemente der Konzeption gelten die folgenden Aspekte (vgl. MANN 2012):

- Programmatische Zielsetzung und Verknüpfung: gesunde Ernährung, ausreichende Bewegung, gelingende Stressregulation
- Zielgruppenorientierung
- nachhaltige Wirkung für den Alltag
- Aufgreifen aktueller Jugendkulturen
- qualifiziertes Personal
- Partizipation und Teamorientierung
- Qualitätssicherung und Evaluation.

Das Projekt setzt auf Ganzheitlichkeit, Partizipation, Integration sowie Projektmanagement als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. GUT DRAUF im Handlungsfeld „Ausbildungsbetrieb“ geht in diesem Kontext von der Annahme aus, dass junge Menschen mit Eintritt in die Ausbildung Veränderungen in der persönlichen Situation, der sozialen Situation oder in der ökonomischen Situation erfahren.

Nicht selten entsteht ein Spannungsfeld zwischen Gewohntem und Neuem, das zu Problemen und neuen Herausforderungen führen kann. In der Gesundheitsförderung mit Auszubildenden soll im Kontext des GUT DRAUF-Konzeptes ein sensibles Übergangsmanagement den Wechsel vom jugendlichen Schüler/von der jugendlichen Schülerin zum erwachsenen Mitarbeiter/zur erwachsenen Mitarbeiterin erleichtern. Darüber hinaus soll das frühzeitige Erleben gesundheitsgerechter Arbeit und Freizeit in unterstützender Umgebung dazu beitragen, dass Auszubildende langfristig gesund und leistungsfähig bleiben. Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Spaß an der Arbeit erhöhen die Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen (vgl. MANN 2012).

Mit dem Handlungsfeld "Ausbildungsbetrieb" hat die Jugendaktion GUT DRAUF neues Terrain betreten. Standen bisher Kinder und Jugendliche im Alter von 5 bis 18 Jahren im Fokus des Konzeptes, gilt es nun, die neue Zielgruppe „Auszubildende“ mit neuen Methoden der Prävention und Gesundheitsförderung zu erreichen. Derzeit wird das GUT DRAUF-Konzept im Rahmen des Gesundheitsmanagements der Daimler AG sowie in den Unternehmen K+S KALI GmbH und Wittenstein AG umgesetzt.

4.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Praxisbeispiele zeigen, dass betriebliche Gesundheitsförderung zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter/-innen bereits in vielen Unternehmen Bestandteil der Unternehmensphilosophie ist und von den Krankenkassen unterstützt wird. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie die besondere Situation der Zielgruppe der Auszubildenden im Rahmen der Gesundheitsförderung berücksichtigt und eingebunden werden kann.
Im Rahmen leitfadengestützter Interviews wurden die für die betriebliche Gesundheitsförderung für Auszubildende zuständigen Interviewpartner/-innen ergänzend zu den Praxisbeispielen zu den drei Bereichen „Motivation und Ziel“, „Konzeption und Durchführung“ sowie „Erfahrungen und Erfolg“ betrieblicher Gesundheitsförderung im Kontext der Ausbildung befragt. In der Gesamtbetrachtung zeigen die Ergebnisse sehr deutlich, dass insbesondere der frühzeitigen betrieblichen Gesundheitsförderung für die Zielgruppe der Auszubildenden hohe Bedeutung eingeräumt wird. Zusammenfassend werden die relevanten Aspekte dargestellt:

Motivation und Ziele der Unternehmen

Die bisher durchweg positiven Erfahrungen der Akteure haben gezeigt, dass betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen der dualen Ausbildung ein zukunftsorientiertes Thema mit steigender Bedeutung ist. In Bezug auf Motivation und Ziele werden nachstehend die zentralen Aussagen der Interviewpartner/-innen zusammengefasst:

- Eine frühzeitige Thematisierung von Gesundheit im Rahmen der Ausbildung wird als notwendig angesehen, um die Auszubildenden zu aktivem Gesundheitsverhalten zu motivieren und gesundheitsgefährdendem Fehlverhalten am Arbeitsplatz von Beginn an präventiv zu begegnen.
- Frühzeitig Offenheit und Verständnis für das Thema Gesundheit zu schaffen, trägt dazu bei, die spätere Teilnahme an Angeboten im Gesamtkonzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu steigern.
- Gesundheitsförderung für Auszubildende bietet den Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung von Auszubildenden und leistet damit einen Beitrag zur Fachkräftesicherung des Unternehmens.
- Frühzeitige Prävention und Gesundheitsförderung dient der Vermeidung von Ausfallzeiten während und nach der Ausbildung sowie der Minderung der Erkrankungen, insbesondere der psychischen Erkrankungen. Auszubildende haben in der Regel zwar kurze aber viele Krankheitstage.
- Die Unternehmen sehen den Bedarf der Gesundheitsförderung u.a. auch aufgrund des demografischen Wandels. Junge Menschen müssten lernen, was für den Erhalt ihrer Lebensqualität zu beachten ist.
- Der Start in die Ausbildung ist in der Regel mit großen Veränderungen in den Lebensumständen verbunden. Darüber hinaus fehle jungen Menschen beim Berufsstart die Erfahrung mit beruflich belastenden Situationen.
- Durch Sensibilisierung der Auszubildenden für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz können gesundheitsgefährdende und gesundheitsfördernde Aspekte bereits während der Ausbildung aufgezeigt werden.
- Die Schaffung eines Bewusstseins für Gesundheit und den eigenen Körper dient der Potenzialstärkung der Auszubildenden.
- Individuelle Handlungsstrategien können erlernt und reflektiert werden, um physische und psychische Belastungen des Berufslebens zu bewältigen.
- Betriebliche Gesundheitsförderung in der Ausbildung trägt dazu bei, junge Menschen zur Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit (und die Gesundheit Anderer) zu befähigen.

Organisation, Inhalte und Methoden der BGF für Auszubildende

Der zeitliche Umfang und die Einbindung in die Ausbildungszeit variiert in den Praxisbeispielen:

- Der zeitliche Umfang innerhalb der Praxisbeispiele schwankt zwischen drei Gesundheitstagen bis zu mehreren Modulen innerhalb der drei Ausbildungsjahre.
- Die Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden in der Regel verpflichtend und während der Ausbildungszeit durchgeführt.
- Die Angebote in den Praxisbeispielen sind zum Teil jeweils pro Ausbildungsjahr aber auch ausbildungsjahrübergreifend konzipiert.
- Gestartet sind die Unternehmen mit den spezifischen Angeboten für Auszubildende schwerpunktmäßig in den Jahren zwischen 2005 und 2010.
- Die Durchführung der Schulungen, deren Konzeption in der Regel in enger Abstimmung zwischen betrieblichem Gesundheitsmanagement, Ausbildungsleitung und externem Kooperationspartner erfolgt, übernehmen u.a. qualifizierte Trainer/-innen der jeweiligen Krankenkasse oder externe Kooperationspartner.

- Insbesondere für Unternehmen mit einer geringen Zahl an Auszubildenden bieten Maßnahmen in Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) einen weiteren Raum für betriebliche Gesundheitsförderung im Rahmen der Ausbildung.

Die Praxisbeispiele zeigen ein umfangreiches Themenspektrum. Die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Auszubildenden umfassen sowohl allgemeine Grundlagenkenntnisse über Gesundheit bis hin zu arbeitsplatzspezifischen gesundheitsfördernden Maßnahmen. Schwerpunktmäßig werden in den Praxisbeispielen folgende Themen angeboten:

- Ernährung (Grundlagen, ernährungsbedingte Krankheiten, etc.)
- Bewegung (Grundlagen, Ergonomie, rückengerechtes Heben/Tragen/Bücken, gesundheitsgerechtes Kraft- und Ausdauertraining)
- Stress (Wirkungsweisen, Folgen und Handlungsstrategien, Prüfungsvorbereitung)
- Entspannung (Kurz- und Langzeitentspannungsübungen)
- Genuss- und Suchtmittelkonsum (Wirkungsweisen, Gefahren, Gegenmaßnahmen, Arbeit unter Einfluss von Drogen/Alkohol und Medikamenten, Helferstrukturen im Unternehmen kennen)
- Fußgesundheit und Fußschutz
- Schlaf und Regeneration
- Haut- und Infektionsprophylaxe
- Informationen über Impfungen (u.a. bei Auslandseinsätzen)
- Vorsorge
- Prävention sexuell übertragbarer Krankheiten
- Verhalten im Notfall (Rettungskette und wichtige Informationen im Notfall im Unternehmen/Erste-Hilfe-Kurs)
- Stärkung der sozialen Kompetenz
- Konfliktmanagement sowie Kommunikation und Teamarbeit

Bezüglich der Methodenwahl zeigt sich in den Praxisbespielen, dass neben der Vermittlung der theoretischen Grundlagen zum Thema Gesundheit durch Vorträge (Grundlagenwissen Gesundheit, Informationen über arbeitsplatzbezogene Herausforderungen) der Schwerpunkt der Maßnahmen für die Zielgruppe der Auszubildenden auf praktischen Übungen liegt (u.a. Zubereitung von gesunden Pausensnacks/Mittagessen, gesunde Fast-Food-Alternativen/ rückengerechtes Heben/Tragen/Bücken, gesundheitsgerechtes Kraft- und Koordinationstraining). Die Möglichkeit zur Selbstreflexion und insbesondere der Transfer auf den Arbeitsalltag werden allgemein als wichtig angesehen. Erlernte Handlungsstrategien sollen am Arbeitsplatz eingesetzt und reflektiert werden (Schulungen direkt am Arbeitsplatz).

4.6 Impulse und Anregungen für Gesundheitsförderung in der Ausbildung

Ziel des Projektes war, aus den Erkenntnissen der Praxisbeispiele und der Interviews mit Experten und verantwortlichen Akteuren für die Gesundheitsförderung Impulse und Anregungen für die Bildungsverantwortlichen der betrieblichen Ausbildung ableiten zu können. Trotz aller Komplexität lassen sich unter Berücksichtigung der Studien zum Gesundheitsprofil Auszubildender und ergänzender Informationen des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) folgende Aussagen und Anregungen ableiten:

- Wer Prävention und Gesundheitsförderung im Unternehmen anbieten möchte, erhält Informationen entweder von Sozialversicherungsträgern (Krankenversicherung, Unfallversicherung) oder (kommerziellen) Dienstleistern wie Gesundheitszentren, Ernährungsberatern oder Instituten für betriebliche Gesundheitsförderung. Auch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) steht als Ansprechpartner zur Verfügung (vgl. BMG 2011, S. 15).

- Allgemeine Hinweise für den Einstieg in betriebliche Gesundheitsförderung und die ersten Schritte werden in der Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) „Unternehmen unternehmen Gesundheit“ beschrieben. Demnach bieten sich auf der Grundlage der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft und der von den gesetzlichen Krankenkassen geförderten Handlungsfelder zum Einstieg folgende Themen an:
  - Arbeitsbedingte körperliche Belastungen
  - Ernährung
  - psychosoziale Belastungen (Stress)
  - Suchtmittelkonsum.

  Allerdings wird darauf hingewiesen, dass entscheidend für die Themenwahl vor allem die Bedürfnisse des Unternehmens und der Beschäftigten sind (vgl. BMG 2011, S. 13).

- Mit Blick auf die Zielgruppe der Auszubildenden in den drei Ausbildungsjahren wurden von den verantwortlichen Akteuren für die Gesundheitsförderung folgende Aspekte für eine gelingende Gesundheitsförderung hervorgehoben:
  - Wichtig ist eine zielgruppenspezifische Ansprache. Die Lebens- und Arbeitsweltthemen der Auszubildenden sollen aufgegriffen und die Neugierde für Gesundheitsthemen geweckt werden.
  - Die Auswahl der Themen soll auf der Grundlage von Aktualität und der Anpassung an die jeweilige Ausbildungsphase erfolgen. Berücksichtigt werden muss allerdings auch die betriebliche Situation.
  - Bei der Planung und Durchführung der Maßnahmen sollen Auszubildende aktiv beteiligt werden.
  - Die Angebote sollen mit vielen praktischen Übungen und der Möglichkeit zur Selbsterfahrung und Selbstreflexion umgesetzt werden.
  - Eignung und Qualifikation der Trainer/-innen sind zu gewährleisten.
  - Ausbilder/-innen und andere betriebliche Akteure sind über Programm und Inhalte der gesundheitsförderlichen Maßnahmen für Auszubildende zu informieren.
  - Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit dienen darüber hinaus Sensibilisierung und Schulung der Ausbilder/-innen.
  - Begleitend zum Angebot gesundheitsförderlicher Maßnahmen im Kontext der Ausbildung sollen Ansprechpartner/-innen für die Auszubildenden im Unternehmen zur Verfügung stehen.
  - Für Klein- und Kleinstbetriebe bietet die Möglichkeit der Gesundheitsförderung in der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBS) eine Alternative zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

- Arbeit ist nicht nur unter dem Aspekt Belastung zu betrachten. Neben „objektiven“ Bedingungen, die für das Wohlbefinden und die Gesunderhaltung der Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen, ist es insbesondere das subjektive Erleben, die eigene Wahrnehmung von Beanspruchungen und Wertschätzung, die das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter/-innen wesentlich beeinflusst. Für gesunde Menschen ist es wichtig, dass die Arbeit immer wieder positive Herausforderungen und Lernmöglichkeiten bereit hält und ihnen Erfolg und Anerkennung bietet (vgl. Wienemann 2010, S. 31).

- Um Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen, auch in kleinen und mittleren Unternehmen, nachhaltig zu fördern, spielen informelle Lernprozesse eine wichtige Rolle. In der Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben und dem Arbeitsumfeld kann außerhalb formaler Aus- und Weiterbildung die Stärkung und Entwicklung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter/-innen gefördert werden (vgl. BAuA 2012, S. 10).

- Seit dem 01. Januar 2009 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit zudem unbürokratisch steuerlich unterstützt. Pro Mitarbeiter/-in und pro Jahr kann ein Unternehmen 500 Euro lohnsteuerfrei für Maßnahmen der Gesundheitsförderung investieren. Steuerbefreit werden Maßnahmen, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a Abs. 1 i.V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V genügen. Hierzu zählen z.B. Bewegungsprogramme, Ernährungsangebote, Suchtprävention und Stressbewältigung (vgl. BMG 2011, S. 17).

5. Zielerreichung

Vor dem Hintergrund steigender Relevanz des Themas „Betriebliche Gesundheitsförderung" in Verbindung mit fehlender eindeutiger Datengrundlage hinsichtlich der gesundheitsförderlichen Maßnahmen für Auszubildende in KMU erfolgte im Projektverlauf eine Erweiterung auf Praxisbeispiele mit Blick auf Großunternehmen. Das Projekt wurde im Zeitrahmen der Projektverlängerung abgeschlossen.

6. Ausblick und Transfer

Der vorliegende Bericht bietet einen Einblick in das facettenreiche Thema der Gesundheitsförderung und zeigt Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsförderung im Rahmen der dualen Berufsausbildung auf. Die Ergebnisse spiegeln die aktuelle und künftige Bedeutung der frühzeitigen Gesundheitsförderung wider und sollen Impuls und Anregung sein, betriebliche Gesundheitsförderung in die duale Ausbildung einzubinden. Ergänzend werden abschließend die Aspekte Forschungs-, Praxis- und Ordnungsrelevanz der Projektergebnisse in den Blick genommen:

Forschungsrelevanz: Im Laufe des Projektes haben sich zahlreiche weitere Fragen ergeben, zu deren Beantwortung es ergänzender Forschungsarbeiten bedarf. Exemplarisch werden nachfolgend die aus Sicht der Autoren relevanten Fragestellungen aufgeführt:

- Offen bleibt zunächst noch die Frage, was genau unter gesundheitlicher Eigenkompetenz bzw. Gesundheitskompetenz zu verstehen ist und wie diese Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Bildung erweitert bzw. erworben werden können (vgl. Kapitel 1.3, S. 9).

  Die Beantwortung der Frage, was unter Gesundheitskompetenz im Kontext der Kompetenzforschung zu verstehen ist, war im vorliegenden Entwicklungsprojekt nicht intendiert. Dennoch soll in diesem Zusammenhang kurz auf aktuelle Entwicklungen hingewiesen werden. Bisher wurde Gesundheitskompetenz als theoretisches Konzept an der Schnittstelle zwischen Gesundheits- und Bildungssektor im Kontext der *dualen* Berufsausbildung noch nicht thematisiert und diskutiert.
  Im Rahmen des DFG Schwerpunktprogramms „Kompetenzmodell zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen" wurde die Fragestellung zur Gesundheitskompetenz im DFG-Projekt „Gesundheitskompetenz – Modellbildung und Validierung" aufgeworfen. In der inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung greift LENARTZ die Rolle der Fähigkeiten zur Selbstregulation und Selbststeuerung auf und ergänzt die Forschung zur Gesundheitskompetenz um diese innerpsychischen Anteile der Handlungsregulation (vgl. LENARTZ 2012, S. 7).
- Sollten Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung verpflichtend in Ausbildungsordnungen dualer Aus- und Fortbildungen geregelt werden?

  An dieser Stelle sei auf die Ambivalenz hingewiesen, einerseits Gesundheitsförderung zu ermöglichen und zu fördern, andererseits die Autonomie des Einzelnen zu achten, inwieweit er von den Möglichkeiten Gebrauch machen möchte. „Gesundheit darf nicht staatlich verordnet oder zur staatlich kontrollierten und sanktionierten Pflicht des Einzelnen werden. Maßnahmen von Prävention

und Gesundheitsförderung sollen vielmehr der Entscheidung des Einzelnen anheimgestellt werden“ (HAISCH et.al. 2010, S. 434).

- Welche Rolle spielt das Thema Gesundheit im Kontext der Diskussion um Ausbildungsqualität angesichts gemeinsamer Schnittmengen (s. dazu Kapitel 4.1)?
- Bedarf es einer genderspezifischen Gesundheitsförderung im Kontext der Ausbildung?
- Welche Aspekte sind im Rahmen von Gesundheitsförderung in der Ausbildung bei Vorliegen von Grunderkrankungen zu beachten?
- Welchen Stellenwert sollten Prävention und Gesundheitsförderung in den Ausbildungsordnungen dualer Gesundheitsberufe künftig einnehmen (mit Blick auf den Beitrag dieser Fachkräfte zur Gesundheitsversorgung in Deutschland)?
- Sollte das Thema „betriebliche Gesundheitsförderungen in der Ausbildung“ in der AEVO und den Meister- bzw. Fachwirtprüfungsverordnungen Berücksichtigung finden?
- Im Kontext der quantitativen Zunahme dualer Studiengänge drängt sich vor dem Hintergrund der Mehrfachbelastung die Frage nach gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen auf. Sind die Herausforderungen und Belastungen im Rahmen eines dualen Studiums gesundheitsbeeinträchtigend und wenn ja, wie können die Rahmenbedingungen gesundheitsfördernd gestaltet werden?

Praxis- und Politikrelevanz: Die Relevanz des Projektthemas spiegelt sich u.a. im aktuellen Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Förderung der Prävention vom 20. März 2013 (vgl. Kapitel 1.3) wider. Der Entwurf betont die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für Prävention und Gesundheitsförderung und setzt auf eine zielbezogene Zusammenarbeit der unterschiedlichen Präventionsakteure (Länder, Kommunen, Sozialpartner und weitere maßgebliche Akteure). In einer ressortübergreifenden Ständigen Präventionskonferenz soll künftig die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer nationaler Gesundheitsförderungs- und Präventionsziele gefördert werden (vgl. BMG 2013b). Hier steht auch die Berufsbildung in ihrer Verantwortung.

In der Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz (KMK) „Empfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule“ vom 15.11.2012 wird auf die Bedeutung von Gesundheit als Menschenrecht und auf den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Bildungserfolg hingewiesen. Praxis- und Politikrelevanz sind eindeutig: Die Lebens-, Lern- und Arbeitswelten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben sich gewandelt.

Der vorliegende Bericht greift das Thema im Kontext der dualen Berufsbildung auf. Die Erfahrungen der Akteure aus den Praxisbeispielen zeigen deutlich, dass betriebliche Gesundheitsförderung für Auszubildende ein wichtiger Baustein im Gesamtkonzept des betrieblichen Gesundheitsmanagements darstellt und damit einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistet.

Ordnungsrelevanz: In den Ausbildungsordnungen der dualen Berufe ist unter den zu vermittelnden „Integrativen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten“ das Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz“ berücksichtigt. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind für Arbeitgeber verpflichtend geregelt (ArbSchG, ASiG). Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Sie ist allerdings für die Krankenkassen verpflichtend geregelt (§ 20a SGBV und § 65a Absatz 2 SGB V) (vgl. BMG 2011, S. 8).

Zur Beantwortung der Frage, ob betriebliche Gesundheitsförderung in Ausbildungsordnungen verpflichtend geregelt werden sollte oder ob die bereits bestehenden Vorgaben zu „Sicherheit und Arbeitsschutz“ inhaltlich entsprechend erweitert werden könnten und sollten, bedarf es weiterer Forschungsarbeiten (s. dazu *Forschungsrelevanz*, S. 29).

Im Kontext der Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen werden Arbeits- und Geschäftsprozesse analysiert. In diesem Zusammenhang könnte eine ergänzende salutogene Betrachtungsweise eine „gesunde Weiterentwicklung und Gestaltung der Arbeitsprozesse“ in Gang setzen. Das beteiligungsorientierte Instrument „Salutogene Geschäftsprozessanalyse (SalutoGPA)“ zur Analyse und Gestaltung von Arbeitsprozessen ist angelehnt an den Ansatz der Salutogenese und wendet sich explizit den positiv wirkenden Faktoren bei der Arbeit zu (z.B. Arbeit soll Sinn machen, Spielräume eröffnen, im vorgegebenen (Zeit-) Rahmen zu bewältigen sein und Anforderungs- sowie Belastungswechsel zulassen). Für gesunde Menschen ist es wichtig, dass die Arbeit immer wieder positive Herausforderungen und Lernmöglichkeiten bereit hält und ihnen Erfolg und Anerkennung bietet. SalutoGPA greift diese positiven Faktoren gleichgewichtig zu den Problembereichen und Belastungen auf und nutzt immer beide Perspektiven, um konkrete Maßnahmen zur gesundheits- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung in der Praxis anzuregen (vgl. WIENEMANN 2010, S. 31).

Abschließend soll an dieser Stelle exemplarisch den Erfahrungen der verantwortlichen Akteure betrieblicher Gesundheitsförderung für Auszubildende Raum gegeben werden:

Belastungen

„Belastungen sind erst mal nichts Negatives. [.] Herausforderungen sind im gesundheitsförderlichen Rahmen sogar ganz wichtig. Man sollte allerdings lernen, mit Belastungen und Herausforderungen auch umzugehen. Wir legen daher darauf Wert, dass wir gerade die tätigkeitsspezifischen Aspekte frühzeitig vermitteln.“

Verantwortung

„Also es geht im Endeffekt einfach in gewissem Maße um die Übernahme von Verantwortung für die eigene Gesundheit“.

Individuelle Handlungsstrategien

„Ziel ist es auch, dass die Auszubildenden am Ende des Programms sich konstruktiv der Frage stellen: Was sind eigentlich meine individuellen Handlungsstrategien und was sind die Dinge, die ich mir vornehme, um meine Gesundheit aufrecht zu erhalten?“

Die Ergebnisse des vorliegenden Entwicklungsprojektes sollen Impuls und Anregung sein, das Thema „betriebliche Gesundheitsförderung“ vor dem Hintergrund einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für Prävention und Gesundheitsförderung in die Berufsausbildung einzubinden.
Auszubildende sind während ihrer Ausbildung im dualen System in der Regel über einen Zeitraum von drei Jahren parallel in zwei zentralen Settings der Gesundheitsförderung erreichbar (Berufsschule und Betrieb). Hier liegt ein großes Potenzial für den Aufbau von Gesundheitskompetenz als Fähigkeit des und der Einzelnen, im täglichen Leben Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf die Gesundheit auswirken!

Anhang

Leitfragen zum Telefoninterview „Betriebliche Gesundheitsförderung für Auszubildende“

Motivation und Ziel

- Was hat Sie bewogen, betriebliche Gesundheitsförderung speziell für die Zielgruppe Auszubildende anzubieten?
- Seit wann bieten Sie BGF für Auszubildende konkret an?
- Worin sehen Sie den Nutzen bzw. welches Ziel verfolgen Sie mit diesen Maßnahmen? Was ist Ihnen wichtig?
- Haben Sie schon Korrekturen vorgenommen?

Konzeption und Durchführung/Akteure

- Welche Akteure waren an der Konzeption beteiligt?
- Wie sieht die Konzeption konkret aus?
- Welches Set an Maßnahmen beinhaltet Ihr Konzept? Könnten Sie uns evtl. ausführliche Unterlagen zuschicken?
- Wer führt die Maßnahme durch?
- Sind die Maßnahmen während der Arbeitszeit?
- Sind die Maßnahmen ein freiwilliges oder verpflichtendes Angebot und wie gehen die Jugendlichen damit um?
- Berücksichtigen die Maßnahmen den Arbeitswelt- bzw. Ausbildungsweltbezug?
- Sind die Maßnahmen für alle Ausbildungsberufe gleich?
- Werden die Ausbilder entsprechend mit geschult (bzw. informiert)?

Erfahrungen und Erfolg

- Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?
- Wo gab es Schwierigkeiten und wie haben Sie darauf reagiert?
- Was ist nach wie vor die größte Herausforderung in Bezug auf BGF für Auszubildende?
- Woran messen Sie den Erfolg der BGF-Maßnahme?
- Sehen Sie Veränderungen?
- Können Sie sich vorstellen, dass Ihr Konzept auch auf KMU übertragbar ist?
- Welche Vorteile, welche Hemmnisse sehen Sie?
- Abschließend: Wenn Sie drei Aspekte nennen sollten, die im Kontext der BGF für Auszubildende wichtig sind, welche drei Aspekte würden Sie spontan nennen?

Literaturverzeichnis

ABEL,THOMAS; KOLIP, PETRA; WYDLER, HANS (HRSG.): Salutogenese und Kohärenzgefühl, Weinheim und München, 4. Auflage 2010

ALTGELD, THOMAS; KOLIP, PETRA: Konzepte und Strategien der Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung, Bern, 3. überarbeitete Auflage 2010, S. 45-56

AOK BAYERN – DIE GESUNDHEITSKASSE (Hrsg.): Gesunder Rücken im Holzhandwerk. Nürnberg (o. Datum)

BETZ, Manfred; GRAF-WEBER, Gabriele: Gesundheit in der Ausbildung – eine Bestandsaufnahme. In: RKW Magazin 2/2012 S. 48-51, Eschborn 2012

BETZ, Manfred; CASSEL, Wilhelm, KOEHLER, Ulrich.: Schlafgewohnheiten und Gesundheit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen – Auswirkungen von Schlafdefizit auf Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden. In: Deutsche Medizinische Wochenschrift S 03 (2012), A28, DOI: 10.1055/s-002-23707, Abstract: URL: https://www.thieme-connect.com/ejournals/abstract/10.1055/s-0032-1323191 (Zugriff am 09.04.2013)

BETZ, Manfred: Azubi*fit* im Kfz-Handwerk, Gesundheitsförderung in der überbetrieblichen Ausbildung am Beispiel der Landesfachschule für das Kfz-Gewerbe Hessen, Dillenburg-Frankfurt-Mainz 2010

BOSCH BKK: Das Junge-Mitarbeiter-Präventionsprogramm der Bosch BKK. Stuttgart (ohne Datum)

BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT (BAUA): Sicherheits- und Gesundheitskompetenz durch informelles Lernen im Prozess der Arbeit. Forschungsprojekt 2141, Dortmund/Berlin/Dresden 2012
URL: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2141.pdf?__blob=publicationFile&v=4
(Zugriff am 24.09.2012)

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG): Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Prävention, Stand 11.03.2013
URL: http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/Laufende_Verfahren/P/Praeventionsfoerderungsgesetz/Gesetzentwurf_PfG_Kabinett__130320.pdf
(Zugriff am 25.03.2013) [zit. BMG 2013a]

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG): Gesund länger leben – Bundeskabinett beschließt das Gesetz zur Förderung der Prävention. Pressemitteilung vom 20. März 2013, Berlin
URL: http://www.bmg.bund.de/ministerium/presse/pressemitteilungen/2013-01/foerderung-der-praevention-beschlossen.html (Zugriff am 25.03.2013) [zit. BMG 2013b]

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG): Unternehmen unternehmen Gesundheit. Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen. Berlin, Dezember 2011, 2. Auflage

BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (BZGA) Hrsg.: Lehrbuch der Gesundheitsförderung. Gamburg, 2. Auflage der deutschen Ausgabe 2010

BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (BZgA): Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung I. 2011
URL: http://www.bzga.de/leitbegriffe/?uid=eb3f48e388c9d1c9f381e03fc35cdd8e&id=angebote&idx=30
(Zugriff am 16.04.2013)

BUNDESZENTRALE FÜR GESUNDHEITLICHE AUFKLÄRUNG (BZGA): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese, Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung. Band 6, Köln 2001

HAISCH, JOCHEN; KLOTZ, THEODOR.; HURRELMANN, KLAUS: Möglichkeiten und Grenzen der Prävention und Gesundheitsförderung. In:. Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung, Bern, 3. überarbeitete Auflage 2010, S.430-438

HANDWERKSKAMMER KOBLENZ (HWK): Gesunde Hamburger selber machen. Pressemitteilung der HwK Koblenz vom 31.01.2013
URL: http://hwk-koblenz.de/presse/pressemitteilungen/gesunde-hamburger-selber-machen.html (Zugriff am 16.04.2013)

HURRELMANN, Klaus; KLOTZ, Theodor; HAISCH, Jochen: Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung, Bern, 3. Auflage 2010

KÖHLER, Ulrich: Schüler und Azubis schlafen zu wenig, Pressemitteilung der Uni Marburg vom 11.10.2012
URL: http://www.uni-marburg.de/aktuelles/nwes/2012c/1011a (Zugriff am 13.12.2012)

KUTSCHA, Günter; BESENER, Andreas; DEBIE, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE, Abschlussbericht zum Forschungsprojekt ProBE. Universität Duisburg- Essen 2009

LENHARDT,Uwe; ROSENBROCK, Rolf: Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. In: Hurrelmann, Klaus; Klotz, Theodor; Haisch, Jochen: Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern, 3. Auflage 2010, S. 324-335

LENARTZ Norbert: Gesundheitskompetenz und Selbstregulation, Göttingen 2012

MANN, Reinhard.; SCHULZ, Benita (BZgA): Jugendaktion GUT DRAUF: ein erprobter Ansatz der Gesundheitsförderung mit Jugendlichen. In: Info-Dienst für Gesundheitsförderung 2/2012

MANN, Reinhard.: GUT DRAUF – Gesundheitsförderung in der Ausbildung. Präsentation anlässlich des Expertenworkshops am 31.10.2012 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn 2012

ROBERT-KOCH-INSTITUT: Erkennen – Bewerten – Handeln: Zur Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Berlin und Köln 2008.
URL: http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Studien/Kiggs/Basiserhebung/KiGGS_GPA.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am 16.04.2013)

SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Empfehlungen zum Sport an beruflichen Schulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.11.2004)

SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK): Empfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.11.2012)
URL: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2012/2012_11_15-Gesundheitsempfehlung.pdf (Zugriff am 01.02.2013)

SIEMENS AG: „Fit für die Zukunft“ – Das Präventionsprogramm der SBK für Auszubildende. 2012 (Präsentation vom 06.03.2012, G. Udart)

STRAUS, Florian.; HÖFER, Renate.: Kohärenzgefühl, soziale Ressourcen und Gesundheit. In: Wydler, Hans; Kolip, Petra; Abel, Thomas (Hrsg.): Salutogenese und Kohärenzgefühl – Grundlagen, Empirie und Praxis eines gesundheitswissenschaftlichen Konzepts. Juventa, 4. Auflage. Weinheim und München 2010, S. 115-128

STUTZ-STEIGER, Therese; SPYCHER, Stefan: Gesundheitskompetenz – Grundlage für einen neuen Blick auf die Gesundheit. In: Die Volkswirtschaft – Das Magazin für Wirtschaftspolitik 12-2006
URL: http://www.gesundheitskompetenz.ch/UserFiles/File/%20Volkswirtschaft_12_06.pdf (Zugriff am 17.04.2013)

TUI AG: Gesundheit & Diversity. Hannover. Stand November 2011

WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO): Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung 1986
URL: http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2?language=German (Zugriff am 15.03.2010)

WIENEMANN, ELISABETH: Salutogene Geschäftsprozessanalyse (SGPA).In: Hamburger Stadtentwässerung AöR (Hrsg.): MeGA–Wandel–Gesundheitsförderung im demografischen Wandel. Leitfaden für Praktiker. Hamburg 2010. S. 31-43
URL: http://www.wa.uni-hannover.de/wa/WIR/wienema/SGPA_Wienemann.pdf (Zugriff am 16.04.2013)

Internet-Links zu den Praxisbeispielen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG):

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT (BMG): Betriebliche Gesundheitsförderung, Best-Practice-Beispiele 2011:

HAZEMAG & EPR GMBH:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-niedersachsen/projekte-bewegung/azubifit.html (Zugriff am 27.03.2013) [zit. BMG 2011a]

ROBERT BOSCH GMBH:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-baden-wuerttemberg/projekte-kombination-von-handlungsfeldern/jump-junge-mitarbeiter-praeventionsprogramm.html (Zugriff am 19.03.2013) [zit. BMG 2011b]

BMW GROUP:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-bayern/projekte-kombination-von-handlungsfeldern/azubifit-fit-und-gesund-in-der-ausbildung.html (Zugriff am 27.03.2013) [zit. BMG 2011c]

SIEMENS PROFESSIONAL EDUCATION:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-bayern/projekte-kombination-von-handlungsfeldern.html (Zugriff am 27.03.2013) [zit. BMG 2011d]

DHL FREIGHT GMBH, BONN:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-nordrhein-westfalen/projekte-kombination-von-handlungsfeldern/jobfit-ein-ausbildungsbegleitendes-praeventionsprogramm.html (Zugriff am 27.03.2013) [zit. BMG 2011e]

HERAEUS HOLDING GMBH:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-hessen/projekte-kombination-von-handlungsfeldern/heraeus-azubi-fit-programm.html (Zugriff am 26.03.2013) [zit. BMG 2011g]
BGHM:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-bayern/projekte-kombination-von-handlungsfeldern/gesunder-ruecken-im-holzhandwerk.html (Zugriff am 27.03.2013) [zit. BMG 2011h]

TUI AG:
URL: http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/best-practice-niedersachsen/projekte-ernaehrung/besser-iss-das.html (Zugriff am 27.03.2013) [zit. BMG 2011i]

Internet-Links zu den Unternehmensinformationen:

BERUFSGENOSSENSCHAFT HOLZ UND METALL (BGHM) [ZIT. BGHM 2013]
URL:http://www.bghm.de/bghm.html (Zugriff am 11.04.2013)
URL:http://www.bghm.de/bghm/karriere.html (Zugriff am 11.04.2013)

BMW GROUP [zit. BMW GROUP 2013]
URL:http://www.bmwgroup.com/bmwgroup_prod/d/0_0_www_bmwgroup_com/unternehmen/unternehmensprofil/standorte/standorte.shtml (Zugriff am 08.04.2013)
URL:http://www.bmwgroup.com/bmwgroup_prod/com/de/karriere/schueler/index.html (Zugriff am 08.04.2013)

DEUTSCHE POST DHL [ZIT. DEUTSCHE POST DHL 2013]
URL:http://www.dhl.de/de/ueber-uns/unternehmensportrait.html (Zugriff am 10.04.2013)
URL:http://www.dp-dhl.com/de/karriere/Schueler/ausbildungsberufe.html (Zugriff am 10.04.2013)

HAZEMAG & EPR GMBH [ZIT. HAZEMAG & EPR GMBH 2013]
URL:http://www.hazemag.de (Zugriff am 17.04.2013)

HERAEUS HOLDING GMBH [zit. Heraeus Holding GmbH 2013]
URL:http://konzern.heraeus.de/de/berheraeus/AboutHeraeus.aspx (Zugriff am 10.04.2013)
URL:http://konzern.heraeus.de/de/karriere/schueler/ausbildung/ausbildungsberufe_1/ausbildungsberufe_3.aspx (Zugriff am 10.04.2013)

ROBERT BOSCH GMBH [zit. Robert Bosch GmbH 2013]
URL:http://www.bosch.de/de/de/our_company_1/locations_1/location_5.html (Zugriff am 08.04.2013)
URL:http://www.bosch-career.com/de/ausbildung/ (Zugriff am 08.04.2013)

SIEMENS AG [zit. Siemens AG 2013]
URL:http://www.siemens.de/ueberuns/Seiten/home.aspx (Zugriff am 08.04.2013)
URL:http://www.siemens.de/ueberuns/deutschland/Seiten/home.aspx (Zugriff am 08.04.2013)
URL:http://www.siemens.de/jobs/schulabsolventen/ausbildung/Seiten/home.aspx (Zugriff am 08.04.2013)

TUI AG [zit. TUI AG 2013]
URL:http://www.tui-group.com/de/unternehmen (Zugriff am 08.04.2013)
URL:http://www.tui-group.com/de/jobcareer/einstieg/schueler (Zugriff am 08.04.2013)