

Transkript Staffel 4, Episode 9:

Gesundheitszentrum-Leiterin Eva Hörtl & Generalsekretärin Eva Landrichtinger

Nina Kraft

Zukunftschancen, der Podcasts des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Ungewöhnliche Karrierewege, persönliche Geschichten und vor allem Real Talk rund ums Thema Arbeit. Der ehrliche Blick hinter die Kulissen von Personalities und Organisationen. Heute mit Generalsekretärin Eva Landrichtinger und Eva Hörtl, die das Gesundheitszentrum der Erste Bank leitet. Ich bin Nina Kraft. Schauen wir mal, was die beiden so ausplaudern.

Willkommen im Podcast. Eva, du bist ja regelmäßig hier zu hören und wir holen uns auch wieder einen interessanten Gast dazu. Heute soll es bei uns um das Thema Gesundheit, besonders auch im arbeits- und betrieblichen Kontext gehen. Und daher haben wir Eva Hörtl eingeladen, die Leiterin des Gesundheitszentrums der Erste Bank AG (Aktiengesellschaft). Sie weiß bestens Bescheid, wie betriebliche Gesundheitsförderung idealerweise aussieht und sie bringt auch ihre Expertise im Rat neue Arbeitswelten ein.

Eva Hörtl, bevor wir eintauchen ins Thema, wollen wir mal ein bisschen Klarheit schaffen. Wenn wir über betriebliches Gesundheitsmanagement sprechen – das klingt sehr sachlich, muss ich ganz ehrlich sagen, fast ein bisschen technisch – worum geht es da eigentlich?

Eva Hörtl

Es gibt natürlich viele verschiedene Definitionen und sie klingen tatsächlich auch etwas sperrig. Im Grunde genommen meint betriebliches Gesundheitsmanagement die Steuerung und Implementierung von betrieblichen Prozessen mit dem Ziel, die Gesundheit von Mitarbeitern zu erhalten und zu fördern. Wir verstehen in Österreich diese klassischen drei Säulen darunter. Das ist einerseits der Arbeitnehmerschutz, also alle Maßnahmen. Da geht es um Arbeitsmittel, da geht es um Pausenregelung, da geht es um ergonomische Fakten, da geht es auch um Führungsverhalten. Also das, was im Gesetz drinnen steht, umzusetzen. Die zweite Säule ist die klassische betriebliche Gesundheitsförderung. Das ist im Wesentlichen Prävention und die Wiedereingliederung nach langer Erkrankung. Ich glaube, wichtig ist zu verstehen, dass betriebliches Gesundheitsmanagement meint, dass alle diese Aspekte, die sich auf die Gesundheit von Mitarbeiterinnen auswirken, nicht nur im Rahmen von einem Projekt oder passager, sondern wirklich integriert in den betrieblichen Alltag gegeben sind. Das ist dann ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement.

Nina Kraft

Also, das ist nichts Temporäres, sondern das ist etwas, was permanent in einem Betrieb gelebt werden muss.

Eva Hörtl

Genau, und alle Fragen und Aspekte, wie Mitarbeiter gesund bleiben können, umfasst – von den Rahmenbedingungen, beginnend mit Führungsverhalten, Arbeitsumgebung, Arbeitsstoffe, über die Frage: Wie gehen wir mit Kolleginnen um, die nach einer langen Erkrankung zurückkommen? Über die Frage: Wo sehen wir präventive Potenziale, um Mitarbeiter gesund zu erhalten? Und das alles nicht nur im Rahmen eines Projekts, sondern dauerhaft und idealerweise auch sehr transparent.

Nina Kraft

Jetzt hat ja Österreich wirklich ein ausgezeichnetes Gesundheitssystem. Das ist unbestritten, aber wie sieht es denn mit der Gesundheit unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus? Gibt es da vielleicht auch spezielle Gruppen, auf die wir ganz besonders achten sollen?

Eva Hörtl

Also, das Gesundheitssystem in Österreich ist ein sehr, sehr gutes, gar keine Frage. Es gibt allerdings einige sehr wichtige Marker, nämlich die sogenannten Healthy Life Years, die gesunden Lebensjahre. Wenn Sie Menschen fragen: Fühle ich mich noch gesund genug, ein autonomes Leben zu führen, dann ist Österreich bei den gesunden Lebensjahren nicht ganz vorne dabei, muss man sagen. Tatsächlich im untersten Drittel im europäischen Vergleich, das wird ja von der EU (Europäische Union) erhoben, alle paar Jahre. Und, ich glaube, dass je nach Unternehmensart und Unternehmensgröße eigentlich für alle gilt, dass wir ganz besonders auf die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schauen und hier vor allen Dingen auf die Lehrlinge, wo die Gesundheitsdaten oft nicht so gut sind, überhaupt jetzt nach der Pandemie, das ist ja medial auch bekannt, dass wir die unterstützen, dass sie sich gesund entwickeln, fachlich, aber auch persönlich, und dann natürlich in dem ganz zentralen Anliegen, dass wir unser tatsächliches Pensionsantrittsalter, das wir bei Frauen jetzt gerade erhöhen, auch wirklich gesund erreichen, macht sicher auch einen Sinn, auf diese Gruppe zu schauen. Und – das ist mir als Arbeitsmedizinerin ein wirkliches Anliegen –, dass wir uns überlegen, wie wir mit der Tatsache umgehen, dass am Arbeitsplatz nicht nur gesunde Mitarbeiter anzutreffen sind. Wir wissen einfach, dass 20, 25 Prozent der Arbeitnehmerinnen in diesem Land eine oder mehrere chronische Erkrankungen haben.

Nina Kraft

Warum ist auch für das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft das Thema Arbeitsplatz und Gesundheit am Arbeitsplatz so zentral?

Eva Landrichtinger

Einerseits ist die Arbeit, neben Schule und Kindergarten, der letzte oder zusätzliche Ort, wo man viele Menschen bei der Vermittlung von Gesundheitskompetenz erreichen kann. Ich glaube, das ist ein total wichtiger Punkt. Zweitens ist es natürlich so, wir alle verbringen einfach einen Großteil unserer Zeit in der Arbeit und wir wissen einfach auch, dass, wenn man in der Arbeit keine optimalen Rahmenbedingungen, kein optimales Umfeld vorfindet, dass das natürlich Auswirkungen auf die Gesundheit hat. Was meine ich damit? Lärm, oder wenn der Arbeitsplatz nicht richtig ergonomisch eingerichtet ist, oder wenn nicht genügend gelüftet wird. Das kann zu einerseits körperlichen Beschwerden führen, kann aber natürlich auch zu psychischen Problemen führen. Deswegen ist es, glaube ich, auch für uns als Ministerium so wichtig, da hinzuschauen und da einen Fokus zu setzen.

Nina Kraft

Also, es geht einerseits darum, die öffentliche Gesundheit zu verbessern, gleichzeitig natürlich auch die Wettbewerbsfähigkeit von den Unternehmen zu stärken. Eva Höttl, kannst du uns da ein Beispiel aus der Praxis geben, wie betriebliches Gesundheitsmanagement dazu beitragen kann?

Eva Höttl

Ich glaube, der ganz besondere Charme ist, dass wir am Arbeitsplatz natürlich die Leute erreichen können, die das Gesundheitssystem klassischerweise schwer erreicht. Und die Gesundheitskompetenz, sprich die Fähigkeit, selbst gute Entscheidungen treffen zu können, ist etwas, was einfach ungleich verteilt ist. Da haben manche mehr mitbekommen und sind privilegierter, andere weniger. Der Arbeitsplatz ist ein Ort, wo sich die allermeisten Menschen aufhalten. Es gibt Bauindustrie, es gibt Reinigungsfirmen, es gibt IT-Firmen (Informationstechnologie). Firmen haben eine eigene Logik und auch die Möglichkeit, intern zu kommunizieren. Das heißt, zentrale Botschaften, die wirklich wichtig sind, die Frage: Was sollte jeder 15, 16-Jährige in diesem Land zum Thema Gesundheit wissen? Was hilft ihm wirklich in der Prävention? Was hilft ihm, gesund aufzuwachsen? Das kann eigentlich nur am Arbeitsplatz wirklich gut umgesetzt werden bei den Lehrlingen. Da sind sie in einem Rahmen, wo sie sozusagen alle die gleichen Voraussetzungen haben. Sie sind alle als Lehrlinge hier vertreten und man kann diese Botschaften platzieren. Hinzufügen würde ich wahnsinnig gerne, dass es natürlich gut wäre, wenn wir da auch Standards definieren würden, nämlich, was wollen wir

wirklich, dass jeder 15, 16-Jährige zum Thema Gesundheit weiß? Der Arbeitsplatz ist eben der Ort, wo solche Botschaften transportiert werden können, den Leuten, die unser Gesundheitssystem noch nicht so gut kennen, weil sie in den Arbeitsmarkt migriert sind, etwa jungen Leuten, die einfach verschiedenen Informationsstand haben und damit zentrale Anliegen einer Public Health auch professionell umsetzen können.

Nina Kraft

Aber die Jungen sind ja so extrem informiert durch das Internet, auch was das Thema Gesundheit anbelangt. Hat man trotzdem das Gefühl, dass hier mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden sollte und, dass das auch die Arbeit und die Aufgabe des Unternehmens sein muss?

Eva Höttl

Also, ob ein Unternehmen verantwortlich ist für die Gesundheit, das möchte ich jetzt, das sehe ich definitiv nicht so. Ich denke mir, das Unternehmen oder der Arbeitsplatz bietet eine riesengroße Chance, hier ausgleichend zu wirken. Und das Wissen um gesundheitliche Themen ist das eine. Auf der anderen Seite wissen wir, wenn du denkst jetzt an irgendwelche Untersuchungen. Wir haben einen extrem hohen Prozentsatz an übergewichtigen Jugendlichen, wir haben einen extrem hohen Prozentsatz an Jugendlichen mit dysfunktionalen Verhalten. Wir haben einen extrem hohen Prozentsatz an Jugendlichen mit psychischen Problemen, die nicht behandelt sind. Die Information ist zwar allgegenwärtig und ein Handy hat jeder, aber sozusagen Informationen zu lesen und sie zu verstehen und einen Schritt tun zu können, der altersadäquat attraktiv ist, ist wieder was anders. Und noch einmal: Wir alle wissen, was gesund ist und was nicht gesund ist, und es ist so unendlich schwierig, es umzusetzen. Ich glaube, das ist die große Chance und auch die große Herausforderung, dass wir die richtige Sprache und den richtigen Anreiz schaffen, dass es für junge Leute leicht und gut und machbar ist, einen gesundheitsförderlichen Schritt zu tun. Und das heißt ganz sicher nicht, dass man auf der Spaßbremse steht oder was auch immer.

Nina Kraft

Und in Zeiten von Fake-News ist es nur von Vorteil, wenn Expertinnen und Experten sich diesem Thema widmen und Informationen vielleicht auch filtern und so valide weitergeben.

Eva Höttl

Absolut.

Nina Kraft

Liebe Eva, das Thema ist natürlich auch dem Staat wichtig und dazu gibt es auch eine Initiative, eine nationale Strategie, die heißt „Gesundheit im Betrieb“. Was sind das für Maßnahmen? Was können wir uns darunter vorstellen?

Eva Landrichtinger

Die nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“ gibt es seit 2019 und die Eva hat es vorher schon angesprochen. Da gibt es drei Säulen: Arbeitnehmerinnenschutz – liegt auch die Gesetzesmaterie bei uns im Ressort – da geht es um die betriebliche Gesundheitsförderung und eben um die Wiedereingliederung. Und das Ziel der nationalen Strategie ist, einerseits zur Vernetzung, zum Austausch von relevanten Stakeholdern beizutragen, zusätzlich aber eben auch das betriebliche Gesundheitsmanagement weiterzuentwickeln, da Impulse zu setzen, und aber auch Betrieben Unterstützungsleistungen anzubieten. Und was wirklich sehr toll an der Strategie einfach ist, ist, dass es gelungen ist, dass man wirklich alle Stakeholder, was meine ich damit – also Bundesministerien-Betroffene, ich meine die Bundesländer auch, ich meine die Sozialversicherungsträger und auch die Sozialpartner, wirklich, dass die da gemeinsam daran arbeiten. Es gibt da den gemeinsamen Außenauftritt unter „Gesundheit im Betrieb“, weil wir wissen ja auch, die Materie des Themas Gesundheit ist relativ zersplittern zwischen Bund und Ländern. Deswegen, glaube ich, auch so wichtig, dass es da diese nationale Strategie gibt und es profitieren dadurch aber natürlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber natürlich auch die Unternehmen.

Auf der Homepage gibt es zum Beispiel Best Practices, die man sich irgendwie als Unternehmen auch anschauen kann: Wie machen das andere Unternehmen schon? Davon kann ich lernen. Es gibt einen BGM-Selbstcheck, wo ich auch schauen kann: Wo stehe ich mit meinem Unternehmen, gerade zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement und da einfach wirklich den Unternehmen auch die Werkzeuge an die Hand zu geben.

Nina Kraft

Auf jeden Fall spannend. Auch die inhaltlichen Themen, mit denen wir uns in diesem Zusammenhang beschäftigen müssen, vor allem der demografische Wandel und der Fachkräftebedarf. Also, Stichwort demografischer Wandel, kein neues Phänomen. Eva Höttl, wie wirkt der sich auf das betriebliche Gesundheitsmanagement aus?

Eva Höttl

Also, ich glaube, von Seite der Unternehmen ist es natürlich schon eine starke Motivation, auf die Mitarbeiter vielleicht noch intensiver zu achten, im Wunsch, sie zu halten, weil es eben schwer ist, neue zu kriegen. Ich glaube aber auch umgekehrt, dass es eine starke Motivation für alle diejenigen sein soll, die betriebliches Gesundheitsmanagement leben und machen, hier zu unterstützen. Weil es ja gar keine Frage ist, dass wir Potenziale noch haben, die wir nicht gehoben haben. Das beginnt bei der Frage: Schaffen wir es, dass Menschen in diesem Land, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land bis zu ihrem regulären Pensionsantrittsalter arbeiten? Schaffen wir, dass wir Junge in Beschäftigung bekommen? Schaffen wir es, dass wir Arbeit so attraktiv machen, dass Menschen auch gewillt sind, einen möglichst hohen Arbeitszeitfaktor zu arbeiten? Schaffen wir es – und da helfen Dingen, wie beispielsweise ein Homeoffice-Gesetz und Entwicklungen, die nach der wirklich schweren COVID-Pandemie dann doch in Vereinbarkeitsfragen wirklich viel gebracht haben. Aber es sind natürlich noch viele ungelöste Probleme. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind pflegende Angehörige. Wir wissen, der durchschnittliche pflegende Angehörige ist weiblich und 60. Wenn wir jetzt bis 65 arbeiten, müssen wir uns überlegen, wie lösen wir dieses Thema. Und die Lösung ist wirklich nicht banal und nicht einfach.

Also, ich glaube schon, dass da Fachkräfte oder eben, wie heben wir das Potenzial von Menschen, die durch eine Erkrankung noch arbeitsfähig sind, aber nicht mehr in dem Ausmaß, den ein Arbeitsvertrag vorgesehen hat vor der Erkrankung? Also, ich bin nicht nur überzeugt, sondern ich weiß, dass es ganz viele Menschen gibt, die nach einer schweren Krankheit – und noch einmal, das ist nicht was, was man mit 80 hat. Also, viele von den sehr ernstesten Diagnosen werden im erwerbsfähigen Alter gestellt. Und wenn diese Menschen zurückkommen und ein Scheitern erleben, weil sie sehen: Ich schaffe dieses ursprüngliche Pensum nicht mehr, dann müssen wir uns Gedanken machen: Wie können wir das, was sie schaffen und ja auch wollen? Menschen wollen wieder ihr Leben. Kein 40-Jähriger fühlt sich wohl dabei, wenn er keinen Zugang zu einem Erwerbsleben mehr hat. Wie können wir da weiterdenken und Strukturen schaffen, die das möglich machen? Also, ich glaube, ein Fachkräftemangel macht für alle Seiten deutlich, dass es Sinn macht und wichtig ist, die Potenziale, die da sind, zu heben, indem wir für Flexibilität sorgen, da wo es möglich ist, indem wir gute Anreize schaffen. Da ist wahnsinnig viel geschehen in den letzten Jahren, gerade zum Thema der Vereinbarkeit. Aber der Arbeitsmarkt und auch die Demografie ist natürlich wahnsinnig dynamisch und da müssen wir einfach weiterdenken und weiterdenken und weiterdenken.

Nina Kraft

Eva Landrichtinger, wenn die Unternehmen jetzt schon Schwierigkeiten haben, genügend qualifiziertes Personal zu finden, wie können sie dann auch noch in das betriebliche Gesundheitsmanagement investieren? Ist das nicht ein Luxus, den sich eher weniger leisten können?

Eva Landrichtinger

Also, keine Frage. Der Fachkräftebedarf ist eine super dringende Herausforderung, aber ich glaube tatsächlich, dass es keine Konkurrenz oder kein entweder oder ist, sondern das auch miteinander zusammenhängt, weil wir wissen zum Beispiel aus Studien, dass jeder Euro, der ins betriebliche Gesundheitsmanagement investiert wird, fünfmal zurückkommt. Und da geht es ja dann eben auch um Mitarbeiterinnenzufriedenheit. Es geht um die Steigerung von Produktivität, Knowhow im Unternehmen zu halten. Das heißt, wenn ich einfach in das betriebliche Gesundheitsmanagement und in die betriebliche Gesundheitsförderung investiere, ist die Wahrscheinlichkeit, meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, viel höher. Und zusätzlich, wenn es darum geht, neue Leute zu finden, kann das ja auch ein Anreiz sein oder ein Attraktivitätsgrund im Vergleich zu einem anderen Unternehmen, wenn ich einfach vorweisen kann, ich kümmere mich um die Gesundheit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das sollte kein Widerspruch sein und ich glaube, ehrlicherweise, dass es auch eine Notwendigkeit ist, sich damit auseinanderzusetzen.

Nina Kraft

Gerade der jüngeren Generation sagt man ja ein Anspruchsdenken nach, vor allem was das Thema Gesundheit auch anbelangt. Das heißt, sie wählen Arbeitgeber schon auch danach aus, welche soften Angebote Ihnen gegeben wird, zum Beispiel im Bereich der Gesundheitsförderung. Was heißt das für die Unternehmen? Wird es da auch ein großes Umdenken geben müssen?

Eva Hörtl

Ja, ich glaube, es wird vor allen Dingen ein Lernen brauchen. Die betriebliche Gesundheitsförderung hat ja so dieses ganz, ganz, ganz, ganz, ganz große Stichwort der Partizipation. Das heißt, zu verstehen, was die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppen sind. Und ich glaube, das muss sich auch in der Angebotslegung zeigen. Sie werden jetzt 15-, 16-Jährige wahrscheinlich eher nicht so sehr von Rückenschulen begeistern können. Und wenn sie versuchen, diese Gruppe zu verstehen, was ist ihr Anliegen, wenn sie so beginnen mit 15, 16, 17. Sie wollen, wie du sagst, sich bewegen. Sie wollen aber vielleicht nicht Rückenturnen, sondern vielleicht Zirkeltraining. Sie wollen Tipps haben, sie haben hohe ästhetische Ansprüche

an sich, wenn man sich die ganzen Social Media ... Man kann Gesundheitsförderung natürlich altersgerecht schon wirklich so ausformulieren, dass es für Junge ein attraktives Angebot ist. Gesundheit sollte echt nicht mit dem stählernen, erhobenen Zeigefinger daherkommen. Das ist ganz schwierig, das macht niemandem Spaß. Das ist das Privileg der Jugend und auch ihr Recht, eine gewisse Leichtigkeit, die ihnen eh abgegangen ist, zu haben. Und da gute Angebote zu schaffen, ist sicher etwas, was einer Firma definitiv einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Das sehen sie ja auch im Marketing, wenn das kein leeres Versprechen ist, dass manche, durchaus unternehmen, wo man sich denkt, was ist jetzt eigentlich da so spannend daran, aber das richtig gut machen, junge Leute anzusprechen, ihnen gute Angebote zu machen.

Und genauso ist es mit der betrieblichen Gesundheitsförderung auch. Wenn ich jemanden gezielt ansprechen möchte, darf ich zwar nicht in die Falle der Gefälligkeit tapsen, indem ich sage: Du kriegst alles, was willst. Es sollte schon einen Sinn haben, es sollte auch Evidenz dafür geben, aber eine altersentsprechende Aufarbeitung halte ich für wichtig, sonst wird nämlich keiner teilnehmen.

Nina Kraft

Und ich habe das Gefühl, wenn Unternehmen jetzt gerade neu bauen, zum Beispiel, dass das Fitnessstudio schon ein fixer Bestandteil der Planung ist. Eine gute Entwicklung, oder? Wie seht ihr das? Trotzdem kostet das natürlich alles, wovon wir da jetzt schon die ganze Zeit sprechen. Das ist was, was sich die Großen gerne leisten, aber wie schaut es mit den Kleinen aus? Was können die für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun?

Eva Landrichtinger

Es stimmt natürlich. Gerade für kleinere Unternehmen ist das natürlich ein Ressourcenthema, eine Kostenfrage. Deswegen unterstützt da auch die öffentliche Hand. Ich habe vorher die drei Säulen angesprochen. Im Bereich vom ArbeitnehmerInnenschutz unterstützt zum Beispiel die AUVA, also die Unfallversicherungsanstalt, KMUs (kleine und mittlere Unternehmen). Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es die ÖGK, die Österreichische Gesundheitskasse. Da gibt es auch das Netzwerk „betriebliche Gesundheitsförderung“. Und beim Eingliederungsmanagement gibt es Fit2Work. Und das läuft auch über unser Ressort und unterstützt da eben auch kleinere Unternehmen, um Unterstützung auch zu geben, aber auch ausgewählt bei einem konkreten Mitarbeiter, einer konkreten Mitarbeiterin, wie man da einfach die Gesundheit, ich will es nicht negativ sagen, bei einem Krankheitsverlauf zu unterstützen. Und was, glaube ich, weil ich habe jetzt total viele Stellen irgendwie angesprochen, deswegen soll es ab 2025, wird es neu die BGM-Orientierung (betriebliches Gesundheitsmanagement) geben und da ist das Ziel nämlich dem Unternehmen, quasi zu Beginn schon zu sagen, das ist der richtige

Ansprechpartner für das Thema, für deine Herausforderung, die du momentan hast, weil oft kennt man vielleicht eben nur eines und dann verliert man aber schon wichtige Zeit dabei, den richtigen Ansprechpartner zu finden. Und deswegen, glaube ich, ist das sehr wichtig.

Nina Kraft

Ein Begriff, der heute schon mehrmals gefallen ist und der meiner Meinung nach aber trotzdem auch sehr sperrig klingt, ist eben die Wiedereingliederungsteilzeit. Wenn man das jetzt runterbricht, heißt das ganz einfach: Das ist fast die wichtigste Maßnahme, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer längeren Krankheitszeit wieder ins Berufsleben zurückkehren können. Wie genau funktioniert diese Teilzeitregelung und welche Rolle spielt dabei eben auch das betriebliche Gesundheitsmanagement?

Eva Landrichtinger

Die Wiedereingliederungsteilzeit funktioniert im Prinzip auf Vereinbarungsbasis. Das heißt, ich als Arbeitnehmerin, ich als Arbeitnehmer mache mir mit meinem Arbeitgeber, mit meiner Arbeitgeberin für eine bestimmte Dauer eine Reduktion meiner Stunden aus und steigere die aber dann auch langsam wieder, die Eva Höttl hat es vorher auch schon angesprochen, es gibt einfach viele Personen, die unbedingt wieder zurück in die Arbeit wollen – ist auch wichtig für den Tagesablauf, Sinnstiftung et cetera – und die aber vielleicht 40 Stunden noch nicht schaffen. Und da hat man sich bewusst, das Gesetz der Wiedereingliederungsteilzeit ist geschaffen worden, um hier das auch in einen Rahmen zu bringen. Und da möchte ich jetzt nämlich unbedingt was erwähnen, warum in den Rahmen bringen. Die Eva Höttl, gemeinsam mit der Erste Bank, hat quasi aus einer Notwendigkeit, glaube ich, heraus, das System der Wiedereingliederungsteilzeit eigentlich entwickelt und noch bevor es das Gesetz gegeben hat, waren sie der Vorreiter. Und da haben wir uns, glaube ich, vom Ministerium dann einiges abgeschaut.

Nina Kraft

Aber es ist ja eine sehr sensible Phase, wenn man sich das vorstellt. Jemand war längere Zeit, Jahre vielleicht weg aufgrund einer Krankheit, kommt dann zurück und dann muss ein Übergang geschaffen werden. Wie kann der reibungslos gestaltet werden, damit die Gesundheit des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin nicht noch mal gefährdet wird? Gibt es da Praktiken? Gibt es da Empfehlungen aus deiner Erfahrung?

Eva Höttl

Sie wird ja theoretisch dann möglich, oder eine der Voraussetzungen, der technischen Voraussetzung, ist ein durchgehender Krankenstand von sechs Wochen oder länger. Also egal,

wie lange er jetzt dauert, aber sechs Wochen. Dann spricht man definitionsgemäß von einem Langzeitkrankenstand ab sechs Wochen. Und die Idee ist einfach, dass nach Therapieende oder nach der Ausheilung einer Krankheit es sein kann, wie wir vorhin schon besprochen haben, dass die Erwerbsfähigkeit, dass jemand zwar schon arbeiten kann und das auch möchte, aber nicht im ursprünglichen zeitlichen, zum Teil auch inhaltlichen Ausmaß. Und da gibt es dann die Möglichkeit für sechs, mit einmaliger Verlängerung um drei, also bis zu neun Monate lang, beispielsweise eine Arbeitszeit zu halbieren. Und das Unternehmen zahlt dann auch die Hälfte diese Arbeitsleistung, die konsumiert wird und es gibt die Hälfte Krankengeld, die vom Krankenversicherer als Wiedereingliederungsgeld zugeschossen wird. Das heißt, es wird halb arbeiten leistbar. Im Grunde genommen ist es das. Und beurteilt wird von Fit2Work oder einem Arbeitsmediziner eben, ob das medizinisch sinnvoll ist. Da gibt es natürlich Überlegungen, das muss einen Sinn machen, warum das so gemacht wird. Ich glaube, es gibt ja einzelne Länder, die das schon länger, zum Teil Jahrzehnte haben. Ich glaube, das ist eine unfassbar mächtige Maßnahme.

Ich überblicke 9000 Mitarbeiter, wo wir das seit 2013 jedem anbieten und die Entscheidung liegt im Gesundheitszentrum. Also, wenn wir finden, das ist medizinisch sinnvoll, dann hat der jedenfalls ein Recht, das zu machen. Wir haben wirklich lückenlose Daten seither. Wir sehen, dass das wirklich richtig gut funktioniert, was den Return to Work nach ein, drei und fünf Jahren betrifft. Ich glaube, dass es wahnsinnig wichtig ist, zu kommunizieren, dass es diese Möglichkeit gibt. Ich glaube, man muss nämlich schon eines wissen: Langzeitkrankenstände sind 4 Prozent aller Krankheitsfälle. Das sind nicht wahnsinnig viele. Aber das sind die, die dann nicht Fuß fassen und irgendwann nach einer Zeit, die meistens für keine Seite angenehm ist, einen Antrag auf Berufsunfähigkeit stellen, weil sie einfach sehen, ich schaffe das so nicht mehr. Schnupfen, Brechdurchfall, das sind jetzt keine ganz großen Herausforderungen. Enttäuschend lästig für den Einzelnen, aber nicht arbeitsmarktrelevant. Das hat man und man wird wieder gesund und man arbeitet weiter. Es sind diese wirklich langen Erkrankungen, die oft mit Leistungseinschränkungen einhergehen, die wirklich wichtig sind und wo wir, wenn wir von Fachkräftemangel, aber auch von Kultur, von Unternehmenskultur sprechen, darauf schauen sollten, dass wir da besonders genau hinschauen. Nicht nur so bei manchen schon, bei manchen nicht, sondern ganz grundsätzlich in der tiefen Überzeugung, dass wir das Potenzial, dass ein einzelner Mensch auch trotz oder nach einer Erkrankung hat, dass das sozusagen genutzt werden kann und sollte zum Wohl des Einzelnen.

Das ist ja überhaupt keine Frage. Wir haben jetzt in der Pandemie gesehen, was das mit Menschen macht, wenn sie nicht arbeiten können. Nichts Gutes, kann man nur sagen, auch in der Schule. Das heißt, das ist inzwischen eine Diskussion, die, glaube ich, nicht mehr sehr kontroversiell ist, dass zu einem autonomen, sinnerfüllten Leben in einem bestimmten Alter Erwerbsarbeit dazugehört, aber halt in einem Ausmaß, wie es möglich ist. Insofern ist es sehr

erfreulich, dass diese Wiedereingliederungsteilzeit jetzt ein bisschen in Fahrt kommt. Das sind doch, meines Wissens, 2023 waren es 6.000 Anträge. Man muss wissen, ursprünglich war die Schätzung, dass es 200 pro Jahr sind. Das zeigt natürlich das Potenzial, aber noch immer ist es nicht bekannt und noch immer gibt es irgendwie so ein bisschen Skepsis, ob das nicht kompliziert oder das oder so ist. Es ist medizinisch extrem wichtig und sinnvoll, das zu machen. Und ich glaube, es ist ein wirklich gutes Instrument, dass wir Menschen, obwohl sie eine schwere Erkrankung haben, eine Erwerbsbiografie ermöglichen, die für alle Beteiligten sinnvoll ist.

Nina Kraft

Du hast die Skepsis angesprochen – man hat immer noch das Gefühl, dass die Unternehmen ein bisschen eine Scheu haben, das quasi einzuführen, anzubieten, aus Angst vor Produktivitätsverlusten, aber vielleicht auch zusätzlicher Kosten, die auf sie zukommen. Wie kann man die Unternehmen motivieren, sich da ein bisschen dahinter zu klemmen?

Eva Landrichtinger

Ich glaube, das stärkste Argument ist, dass die Kosten oder die Ressourcen, die vielleicht anfallen, um betriebliches Gesundheitsmanagement anzubieten oder Maßnahmen zu setzen, im Vergleich zu dem, was auch an Kosten auf ein Unternehmen zukommen kann, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krank werden, wenn sie ausfallen, dass das im Vergleich einfach relativ gering ist. Wir haben über Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit gesprochen. Es geht aber auch um die Krankenstandstage, die dadurch reduziert werden können, und aber eben auch die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung ans Unternehmen. Somit ist das meiner Meinung nach eine relativ einfache Rechnung.

Nina Kraft

Die sich auszahlt. Jetzt haben wir viel über aktuelle Herausforderungen gesprochen, aber auch über Möglichkeiten. Jetzt schauen wir ein bisschen in die Glaskugel. Eva Hörtl. Wie siehst du die Zukunft der betrieblichen Gesundheitsförderung, des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Österreich? Was sind so Trends? Was sind Entwicklungen, die auf uns zukommen?

Eva Hörtl

Ich glaube, langsam, langsam aber stetig wird das Thema von doch immer mehr als notwendig gesehen. Es wird wahnsinnig stark davon abhängen. Ich glaube schon, dass es eine Aufgabe der großen Unternehmen ist, auch durch Dinge ausprobieren, Standards mitzuentwickeln, die dann allen zugutekommen können. Da gibt es ja viele gute Beispiele, das ist ja gar keine Frage. Wenn wir wissen, was hilft und was gut ist, dann können wir das allen zur Verfügung stellen und

ausprobieren können das eher ressourcenstärkere Unternehmen. Und nicht alles ist eins zu eins anwendbar. Das muss es ja auch nicht sein. Es ist ja unzumutbar, dass jetzt ein 20-Mann-Betrieb da monatelang verbringt mit irgendwelchen Gruppen. Aber sie sollten wissen, wenn einer meiner Mitarbeiter krank ist, dann gibt es die und die Möglichkeit und auf das zurückgreifen können. Ich glaube, dass betriebliches Gesundheitsmanagement dann eine Erfolgsgeschichte werden kann, wenn man sich wirklich dazu bekennt, dass das Ganze auch einen Qualitätsanspruch hat. Das ist ja auch ein Vorwurf, der immer wieder gekommen ist, dass allzu viel dann gleich betriebliches Gesundheitsmanagement genannt wird und Maßnahmen sind wie Obst hinstellen und nicht sehr viel mehr. Also, das ist es natürlich nicht. Das ist auch gut und schön, aber das ist kein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Ich glaube, der Trend ist es, dass wir auf das reagieren, was derzeit gerade wichtig ist und flexibel genug sind, darauf reagieren zu können. Stichwort demografische Veränderungen, Stichwort Krisen, die kommen, auch Gesundheitskrisen. Stichwort Betrachtung der Population, die wir jetzt gerade im Arbeitsumfeld haben. Wer sind diese Menschen, die in Österreich arbeiten und welche Informationen brauchen sie, um sich gesund entwickeln zu können? Das ändert sich in einer rasenden Dynamik. Ich glaube auch, dass wir wirklich nicht vergessen dürfen, gerade in der betrieblichen Gesundheitsförderung, auch die Digitalisierung da reinzubringen, wo es Sinn macht. Stichwort Health Literacy, Gesundheitskompetenz. Da könnten wir viel mehr machen. Das muss auch wirklich alles evidenzbasiert sein und es sollte auch gesteuert sein. Es bringt nichts, wenn in jedem der neun Bundesländer jedes von, ich weiß nicht, 5000 Unternehmen sein eigenes Ding irgendwie macht. Ich denke mir, digitale Tools, gerade was Gesundheitskompetenz betrifft, auch um das Gesundheitssystem zu entlasten und die persönliche Gesundheit zu stärken, da könnte man in Digitalisierung auch investieren und halt einfach auch darauf reagieren, was das Gesundheitssystem kann. Betriebliche Gesundheitsförderung kann nicht, auch wenn man das 100-mal versucht und will, losgelöst von einem Gesundheitssystem gesehen werden. Das, was wir behandeln können und das, was wir aber möglicherweise auch an Auswirkungen produzieren, mit dem muss man in einem Unternehmen umgehen können, weil da sind die Leute und da gibt es einen Arbeitsvertrag, der bedeutet Arbeitsleistung gegen Entgelt. Und wenn die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann und Gesundheit ist der Grund, dann muss man sich, denke ich, überlegen, wie man damit umgeht und wie man da unterstützen kann zu Zeiten von einem Fachkräftemangel.

Nina Kraft

Abschließend, das Schöne beim betrieblichen Gesundheitsmanagement ist ja, dass es sich um einen Menschen dreht, obwohl auch Maschinen krank werden können, wie wir wissen, aber es geht um den Menschen. Und da passieren natürlich auch Geschichten, die in Erinnerung bleiben, die im Gedächtnis bleiben. Was sind denn da so eure Erfahrungen in diesem Zusammenhang?

Etwas, an das ihr euch immer erinnern werdet beim Thema betriebliches Gesundheitsmanagement?

Eva Landrichtinger

Vielleicht tatsächlich eine Geschichte, quasi auch aus unserem Haus. Wir haben auch betriebliches Gesundheitsmanagement und haben vor rund eineinhalb, zwei Jahren das Projekt auch bei uns intern gestartet. Und das Schöne ist tatsächlich, dass wir auch Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen gemacht haben und sehen, durch diesen Prozess, den wir hier angestoßen haben, hat sich die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit wirklich verbessert. Und ein total wichtiger Punkt ist, und das haben uns Gott sei Dank unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn gesagt: Bitte redet auch drüber, welche Maßnahmen ihr tatsächlich setzt, weil sonst ist es eh total super, dass man das irgendwie macht, aber, wenn das bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht ankommt, dann bringt es irgendwie nichts. Und da sind wir auf jeden Fall als Ressort sehr stolz drauf, dass wir das als Projekt auch selbst gestartet haben.

Nina Kraft

Ich glaube, ihr seid sowieso das fitteste Ressort. Das sieht man auch beim Marathon laufen, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ja, Eva Hörtl, du bist immer mittendrin im Thema, aber bestimmte Geschichten wirst auch du so schnell nicht vergessen.

Eva Hörtl

Ja, also für mich ist das Thema der Wiedereingliederung oder der Erwerbsarbeit bei Menschen mit Erkrankungen eines... Ich bin einfach Arzt in erster Linie und sicher Public Health Medizinerin. 2013 gab es noch keine Wiedereingliederungsteilzeit und ich war damals im Vorstand der Holding, eines doch sehr großen Unternehmens, mit dem Wunsch, das Pouvoir haben für alle 9000 Mitarbeiter. Wenn jemand länger als sechs Wochen krank war, dass wir ihm das Recht einräumen, halb zu arbeiten und voll bezahlt zu bekommen. Und die Entscheidung darüber, wen wir da inkludieren, die liegt ausschließlich beim Gesundheitszentrum. Dass das sozusagen bewilligt wurde, dass die gesagt haben: Okay, dann mach es und nach einem Jahr zeigst du uns, was die Resultate waren, das hat mich sehr beeindruckt. Das war auch der Augenblick, wo ich mir gedacht habe, ich wusste, es wird funktionieren und es hat funktioniert. Eva Landrichtinger hat schon gesagt, es haben sich die Langzeiterkrankungen um 60 Prozent reduziert, weil die Leute gesagt haben: Ganz kann ich noch nicht, aber halb komme ich wahnsinnig gern zurück und ich kann davon leben. Das heißt, sie sind früher zurückgekommen und die Auswirkungen waren fantastisch und niemand hat es mehr infrage gestellt. Aber das war mir damals schon der Auftrag, zu sagen: Ich schätze das Unternehmen sehr für das ich arbeite, aber ich weiß noch jeden

Einzelnen, den ich wieder eingegliedert habe, ist es mein wirklich ganz großer Wunsch, dass diese Möglichkeit jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer in diesem Land hat, weil damit Krankheit zwar nicht ihren Schrecken verliert, aber jedenfalls nicht zu einer Armutsfalle wird oder zu Isolation und Ausgrenzung führt.

Nina Kraft

Lieber Eva Hörtl, liebe Eva Landrichtinger, vielen herzlichen Dank für das Gespräch. Bleibt mir eigentlich nur eines zu sagen: Bleibt gesund, ihr beiden.

Eva Hörtl

Danke schön.

Eva Landrichtinger

Danke schön.