Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz – Umsetzung in der Stadtverwaltung Chemnitz laut Zulassung durch den Prüfungsausschuss

B a c h e l o r a r b e i t
an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH),
Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)

Vorgelegt von
Michelle, Montag
aus Frankenberg

Meißen, 30.03.2020

Sperrvermerk

Aus Gründen der Lesbarkeit wird bei personenbezeichnenden Normen das grammatikalisch bestimmende Geschlecht verwendet. Diese Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter und sind nicht als Diskriminierung des entsprechenden Geschlechts anzusehen. Ausnahmen stellen die Amtsbezeichnung der Sachbearbeiterin und die direkten Zitate von weiblichen Teilnehmern dar.

Danksagung

Zu Beginn möchte ich all denjenigen danken, die mich während der Anfertigung dieser Bachelorarbeit unterstützt haben und die letztendlich zum Gelingen beigetragen haben.

Zuerst gebührt mein Dank Frau Prof. Dr. Härtling. Während den Phasen der Vorbereitung und der Anfertigung unterstützte sie mich nicht nur mit hilfreichen Anregungen und konstruktiver Kritik, sondern begegnete mir stets mit aufbauenden und motivierenden Worten, die zu meiner mentalen Bestärkung beitrugen.

Weiterhin gilt ein besonderer Dank Frau Leonhardt und Frau Fischer, den Sachbearbeiterinnen des Hauptamtes Sachgebiet Projekte, Aus- und Fortbildung Abteilung Organisation der Stadtverwaltung Chemnitz. Aufgrund ihrer Unterstützung erfolgte die Vermittlung der relevanten Kontakte. Ebenso ermöglichten sie mir die Teilnahme an den Bewegungskursen in der Stadtverwaltung Chemnitz.

Danken möchte ich auch Herrn Engelhardt, dem Personal Trainer der Bewegungskurse, zum einen für das Ermöglichen der Kursteilnahme und zum anderen für seine Bereitschaft und seine Offenheit bezüglich des Interviews.

Ein letzter Dank gilt den Teilnehmern und Teilnehmerinnen meiner Befragung, die mit ihrer Auskunftsbereitschaft die Bearbeitung der Bachelorarbeit positiv beeinflusst haben.

Inhaltsverzeichnis

Sperrvermerk II
Abbildungsverzeichnis VI
Abkürzungsverzeichnis VII
1 Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz – eine Einleitung 1
2 Definitionen 3
2.1 Gesundheit 3
2.1.1 Pathogenese 4
2.1.2 Salutogenese 4
2.2 Prävention 7
2.2.1 Präventive Maßnahmen nach dem Ziel 8
2.2.1.1 Primäre Prävention 8
2.2.1.2 Sekundäre Prävention 8
2.2.1.3 Tertiäre Prävention 9
2.2.2 Präventive Maßnahmen nach der Methodik 9
2.2.2.1 Medizinische Prävention 9
2.2.2.2 Verhaltensprävention 9
2.2.2.3 Verhältnisprävention 10
2.3 Gesundheitsförderung 10
3 Einflussfaktoren der Gesundheit 12
3.1 Gesundheitsdeterminanten 12
3.2 Gründe für Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz 13
3.2.1 Globalisierung 14
3.2.2 Digitalisierung 15
3.2.3 Demografischer Wandel 15
3.2.4 Fehlzeiten 18
4 Präventionsmaßnahmen 23
4.1 Rechtliche Grundlagen 23
4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement 24
4.2.1 Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz 26
4.2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement 26
4.2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung 26
4.2.3.1 Handlungsfeld Bewegung 28
4.2.3.2 Handlungsfeld Ernährung 28
4.2.3.3 Handlungsfeld Stressbewältigung 29
5 Bewegungskurse in der Stadtverwaltung Chemnitz 30
5.1 Ablauf und Organisation der Bewegungskurse 30
5.2 Zusammenführung 33
6 Empirischer Teil 35
6.1 Forschungsfrage 35
6.2 Rahmenbedingungen 35
6.3 Datengewinnung 36
6.4 Datenauswertung 39
6.4.1 Auswertung der Antworten zum Grundkurs 40

6.4.2 Auswertung der Antworten zum Refresherkurs 40
6.4.3 Auswertung der gemeinsamen Antworten zum Grund- und Refresherkurs 42
7 Ergebnisse der Datenerhebung 45
8 Empfehlung 50
9 Fazit 53
Kernsätze 54
Anhangsverzeichnis VIII
Literaturverzeichnis XXXVI
Rechtsquellenverzeichnis XLI
Eidesstattliche Versicherung XLII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1-1: Salutogenese- Modell 5
Abbildung 2.1-2: Gesundheits-Krankheits-Kontinuum 6
Abbildung 3.1-1: Regenbogenmodell 12
Abbildung 3.2-1: Statistik Altersaufbau der Bevölkerung 2018 16
Abbildung 3.2-2: Statistik Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2018 17
Abbildung 3.2-3: Statistik Krankenstand Branchen der deutschen Wirtschaft 19
Abbildung 3.2-4: Statistik Krankenstandsverteilung auf Branchen 20
Abbildung 3.2-5: Statistik Krankenheitsarten 21
Abbildung 4.2-1: Betriebliches Gesundheitsmanagement 25

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit
BAS	Betrieblicher Arbeitsschutz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
EGovG	Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz - EGovG)
GKV-Spitzenverband	Spitzenverband der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen des Bundes
OSPI-Bericht	Organisations-, Stellen-, Personal- und Informationsbericht der Stadtverwaltung Chemnitz
SGB IX	Neuntes Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung
SGB V	Fünftes Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung

1 Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz – eine Einleitung

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“[1] (Arthur Schopenhauer 1938). Dieses Zitat von Arthur Schopenhauer benennt einen wichtigen Faktor des Lebens, der oftmals in Vergessenheit gerät – die Gesundheit.

Zum alljährlichen Geburtstag steht Gesundheit ganz oben auf der Liste der Glückwünsche. Nichtsdestotrotz wird die eigene Gesundheit häufig im alltäglichen Leben missachtet. Sie gewinnt erst dann an Bedeutung, wenn sie nicht mehr vorhanden ist.

Eine Studie des wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt eine schwankende Kurve der Krankenstände aller Branchen der deutschen Wirtschaft in den Jahren 1999 bis 2018. In den letzten zehn Jahren, ausgehend vom Jahr 2008, ist der Krankenstand bundesweit um 0,9 % gestiegen und ist im Jahr 2018 so hoch wie seit langem nicht mehr.[3]

Einen Großteil unserer Lebenszeit verbringen wir auf Arbeit. Anlässlich der steigenden Krankenstände ist es erforderlich die eigene Gesundheit nicht nur im privaten Leben zu schützen und zu fördern, sondern auch am Arbeitsplatz.
Seit einigen Jahren befindet sich die Arbeitswelt in einem massiven Umschwung. Demografischer Wandel, Globalisierung und Digitalisierung sind dabei nur einige von vielen Faktoren, welche den Leistungsdruck und die Ansprüche an die Beschäftigten u.a. in der öffentlichen Verwaltung erheblich erhöhen. Neben neuen Arbeitsformen und veränderten Arbeitsstrukturen nimmt die digitale Vernetzung der ganzen Welt und auch am Arbeitsplatz stetig zu. Die Begriffe „papierloses Büro“ oder „E-Akte“ sind für Verwaltungsmitarbeiter keine Fremdbegriffe mehr. Trotz steigender Anforderungen und des stetigen Aufgabenzuwachses werden Personalstellen abgebaut. Zudem ist es immer schwieriger, geeignetes und qualifiziertes Personal zu finden. Erfolgreiches, zukunftsfähiges Verwaltungshandeln hängt stark von der Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ab.
Diese enormen Veränderungen und Entwicklungen wirken sich meist negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten aus. Aus diesem Grund ist es für die öffentliche Verwaltung unabdingbar, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mittels präventiver Maßnahmen zu fördern.

---

[1] Vgl. Pete Smith, Schopenhauer: Gesundheit als Schlüssel zum Lebensglück, https://www.aerztezeitung.de/Panorama/Schopenhauer-Gesundheit-als-Schluessel-zum-Lebensglueck-340990.html, 17.03.2020
[3] Vgl. Markus Meyer, Maia Maisuradze, Antje Schenkel, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick, 2019, S. 423

Die vorliegende Arbeit behandelt das aktuelle Thema der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz. Maßgeblich ist die bereits umgesetzte präventive Maßnahme der Bewegungskurse in der Stadtverwaltung Chemnitz. Ziel der Arbeit ist es Auswirkungen präventiver Maßnahmen auf die Gesundheit von Beschäftigten in der Stadtverwaltung Chemnitz aufzuzeigen.

Zur Zielerreichung wurde mithilfe der wissenschaftlichen Methode der Befragung von Experten, Daten gewonnen, gesammelt und ausgewertet. Das Expertenteam setzt sich aus Verwaltungsmitarbeitern der Stadtverwaltung Chemnitz und einem Personal Trainer des Unternehmens „PUNKT BALANCE“ zusammen.

Den Einstieg in die Arbeit geben die Definition der zentralen Begriffe: Gesundheit, Prävention und Gesundheitsförderung. Zur Erklärung sind einschlägige Modelle herangezogen, die für den weiteren Bearbeitungsverlauf den Rahmen bilden.

Zur Verdeutlichung der Bedeutung des Faktors Gesundheit sind Determinanten aufgezeigt, welche die Gesundheit eines Menschen beeinflussen. Wiederum sind in den folgenden Kapiteln Präventionsmaßnahmen beschrieben. Schlussendlich folgt der empirische Teil dieser Arbeit, welcher mit einer abschließenden Empfehlung endet.

2 Definitionen

Die Thematik der Arbeit erfordert eine Definition der grundlegenden Begriffe. Das Definieren von unbekannten Wörtern ist notwendig, um deren Bedeutung und Verwendung zu klären, besonders wenn sie für das Verstehen des Kontexts von erheblicher Relevanz sind.

2.1 Gesundheit

„Es gibt tausend Krankheiten, aber nur eine Gesundheit."[4] (Ludwig Börne). Dieses Zitat von Ludwig Börne verbirgt den Gegensatz von „tausend" zu „eins". Der Mensch hat während seines gesamten Lebens nur eine Gesundheit, die stetig erhalten werden muss. Viele Menschen beschäftigen sich allerdings erst mit der Gesundheiterhaltung, wenn bereits eine Krankheit aufgetreten ist. Erst dann setzen sie alles in Bewegung, um die Krankheit zu beseitigen. Das Zitat beinhaltet den für die Arbeit zentralen Begriff Gesundheit.

Die wohl bekannteste Definition ist diese der Weltgesundheitsorganisation (WHO). In der Verfassung der WHO aus dem Jahr 1948 wird Gesundheit wie folgt definiert: *„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen."*[5] (WHO 1948). Weiterhin bildet der Besitz des bestmöglichen Gesundheitszustandes eines der Grundrechte des menschlichen Wesens[6]. Der Definition zufolge ist Gesundheit erst erreicht, wenn in einem bestimmten anhaltenden Moment das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden im Einklang sind. Sozusagen sind die drei Ebenen des Wohlbefindens kumulative Tatbestandsmerkmale, die zusammen erfüllt sein müssen, sodass nach dieser Definition ein Mensch gesund ist. Weicht eine Ebene des Wohlbefindens ab bzw. ist nicht erfüllt, ist der Gesundheitszustand gestört und jemand ist nicht gesund. Inzwischen stellen sich Experten die Frage, ob die Definition der WHO noch zeitgemäß ist. Die statische Komponente – Gesundheit als Zustand – wird als kritisch erachtet, denn mittlerweile existieren auch andere Definitionsversuche von Experten unterschiedlicher Fachgebiete.[7]

Im Bereich der Sozialmedizin besteht die Auffassung, dass Gesundheit die hohe Anpassungsfähigkeit eines Menschen an körperliche, seelische und soziale Belastungen ist. Es wird von einem umfassenden Gesundheits- und Krankheitsmodell ausgegangen, sodass Gesundheit und Krankheit in einer dynamischen

[4] Vgl. Unbekannt, Zitate von Ludwig Börne, https://www.zitate.eu/autor/ludwig-boerne-zitate/117104, 11.02.2020
[5] Vgl. Michael Koop, Ulrike Potratz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen, 2015, S. 9
[6] Verfassung der Weltgesundheitsorganisation, 2014, S.1
[7] Vgl. Martina Belz-Merk, Gesundheit ist Alles und alles ist Gesundheit, 1995, S. 18

Wechselbeziehung mit fließenden Übergängen stehen. Der statische Zustand wird von einer dynamischen Wechselbeziehung abgelöst.[8]
Auch der Bereich der Arbeitspsychologie hat sich mittlerweile intensiver mit dem Gesundheitsbegriff auseinandergesetzt. Gesundheit wird als dauerhafte Entwicklung von Handlungsfähigkeit definiert.[9] Im Gegensatz zur Definition der WHO, wird Gesundheit nicht als Zustand definiert, sondern als dynamischer Prozess.[10]

Für den Gesundheitsbegriff existiert keine eindeutige und abschließende Definition. Er ist als ein mehrdimensionales Konzept anzusehen[11]. Für das weitere Verständnis der Arbeit wird Gesundheit wie folgt definiert: Gesundheit ist kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Prozess. Sie ist die Fähigkeit eines Menschen, sich immer wieder neu an soziale, physische und emotionale Probleme anzupassen und ist die Interaktion mit bestehenden Lebens- und Umweltbedingungen.[12]

2.1.1 Pathogenese

Der Begriff „Pathogenese“ stammt aus dem Griechischen. „Pathos“ bedeutet Schmerz und „genesis“ Entstehung.[13]

Pathogenese ist demnach mit Schmerzentstehung zu übersetzen. Pathogenetische Ansätze beschäftigen sich primär mit der Entstehung von Krankheiten, insbesondere mit den Fragen, warum Menschen krank werden und woran sie erkranken. Das Pathogenese-Modell definiert Gesundheit negativ als Abwesenheit von Krankheit und ist der Normalzustand. Demzufolge ist Krankheit der vom Normalfall abweichende alternative Zustand. Im Hinblick auf die Gesundheitsförderung versuchen pathogenetische Ansätze vordergründig das Auslösen von Krankheiten zu vermeiden. Demnach ist der Mensch entweder gesund oder krank.[14]

2.1.2 Salutogenese

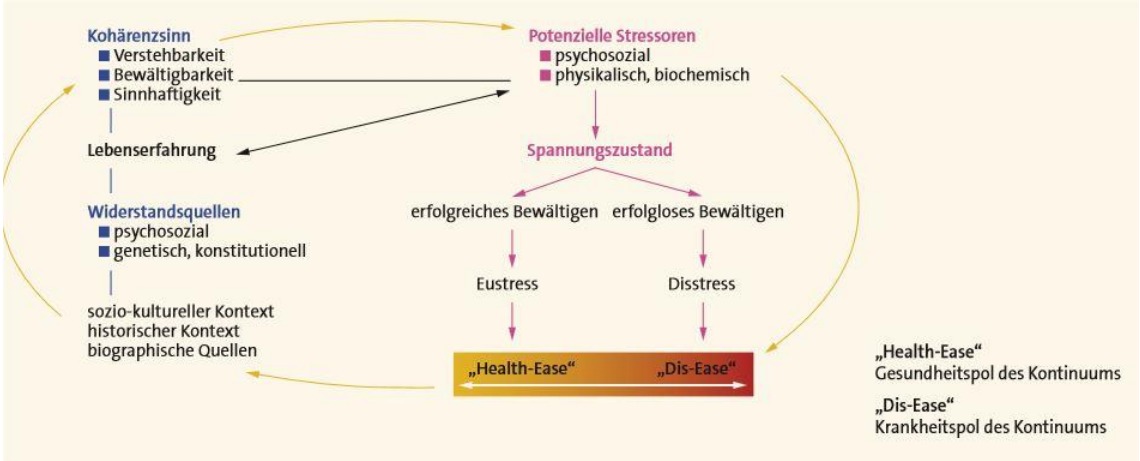
Der Gegenbegriff zur Pathogenese ist Salutogenese, welcher aus dem Lateinischen stammt. „Salus“ ist die Gesundheit und „genese“ die Entstehung. Im Gegensatz zur Pathogenese erklärt Salutogenese nicht die Schmerzentstehung, sondern die Gesundheitsentstehung.[15]

---

[8] Vgl. Vgl. Martina Belz-Merk, Gesundheit ist Alles und alles ist Gesundheit, 1995, S. 19
[9] Vgl. Belz-Merk, a. a. O., S. 21
[10] Ebd.
[11] Ebd.
[12] Vgl. Prof. Dr. Claus Vögele, Was ist Gesundheit?, 2013, S. 232/233
[13] Vgl. Unbekannt, Pathogenese, https://de.wikipedia.org/wiki/Pathogenese, 06.02.2020
[14] Vgl. Alexa Franke, Salutogenetische Perspektive, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/salutogenetische-perspektive/, 11.02.2020
[15] Vgl. Unbekannt, Salutogenese, https://de.wikipedia.org/wiki/Salutogenese, 06.02.2020

Der amerikanisch-israelische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky gilt als Vater der Salutogenese und prägte das Salutogenese-Modell[16]. Anders als pathogenetische Ansätze, beschäftigen sich salutogenetische Ansätze mit der Erforschung von Prozessen zur Erhaltung und Förderung von Gesundheit.[17]

Abbildung 2.1-1: Salutogenese- Modell[18]



Die vorstehende Abbildung zeigt das Salutogenese-Modell als einen fortwährenden, dynamischen Prozess. Im Gegensatz zum Pathogenese-Modell ist hier die Gesundheit nicht als statischer Zustand anzusehen.

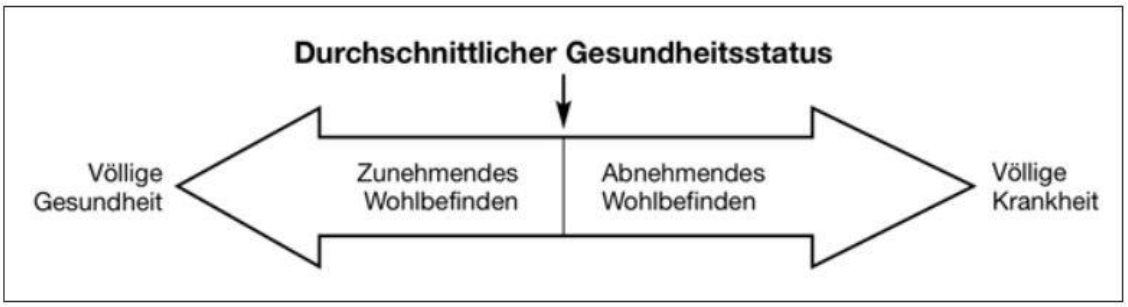
Wie bereits erläutert, kennt das Pathogenese-Modell entweder gesund oder krank. Anders ist es bei der Salutogenese. Die Salutogenese nimmt Gesundheit und Krankheit als Pole auf einem gemeinsamen Gesundheits-Krankheits-Kontinuum an, welches mehrdimensional ist. „Health-Ease“ ist der Gesundheitspol des Kontinuums und „Dis-Ease“ der Krankheitspol (siehe Abbildung 2.1-1).

[16] Vgl. Stiftung für Salutogenese gGmbH, Salutogenese – neue Erkenntnisse schaffen!, https://www.salutogenese-zentrum.de/cms/main/wissenschaft/a-antonovsky.html, 20.03.2020

[17] Vgl. Alexa Franke, Salutogenetische Perspektive, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/salutogenetische-perspektive/, 11.02.2020

[18] Vgl. Unbekannt, Grundlagen und Modelle der Gesundheitsförderung, https://static.cornelsen.de/bgd/97/83/06/45/05/31/5/9783064505315_x1SE_164-167.pdf, 06.02.2020

Abbildung 2.1-2: Gesundheits-Krankheits-Kontinuum[19]



Der Mittelpunkt auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum ist der durchschnittliche Gesundheitsstatus (siehe Abbildung 2.1-2). Ein Mensch ist nach salutogenetischen Ansätzen nicht nur gesund oder krank. Befindet sich ein Mensch auf der linken Seite des Kontinuums, dann ist er eher gesund und sein Wohlbefinden nimmt zu. Befindet er sich auf der rechten Seite, nimmt das Wohlbefinden ab und der Mensch gilt als eher krank. Gekennzeichnet ist das Kontinuum von fließenden Übergangen zwischen Gesundheit und Krankheit sowie von gleichzeitig existierenden eher gesunden und eher kranken Anteilen des Wohlbefindens. Ob ein Mensch eher gesund oder eher krank ist, ist abhängig von seiner Position auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum.[20]

Die Position des Menschen auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum bestimmen die generalisierten Widerstandsquellen (auch Widerstandsressourcen). Dies sind Schutzfaktoren, die es ermöglichen mit Stressfaktoren umzugehen. Widerstandsressourcen sind im Individuum, in dessen Umfeld und in der Gesellschaft zu finden. Beispiele für individuelle Widerstandsressourcen sind:

- kognitive Ressourcen, wie Intelligenz oder Wissen,
- psychische Ressourcen, wie Selbstvertrauen, Gesundheitswissen und Optimismus,
- soziokulturelle Ressourcen, wie Orientierung an Werten und Einbindung in stabile Kulturen.

Zu den gesellschaftlichen Widerstandsressourcen gehören u.a. die Sicherheit der sozialen Systeme, gesellschaftliche Netze und Frieden. Je mehr Widerstandsressourcen einem Menschen zur Verfügung stehen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Stressoren ihre gesundheitsschädigende Wirkung nicht entfalten. Der Mensch tritt den Stressoren „vorbereitet“ gegenüber. Diese herausgebildete Überzeugung wird von Antonovsky als Kohärenzsinn betitelt.

[19] Vgl. Peter Franzkowiak, Gesundheits-Krankheits-Kontinuum, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheits-krankheits-kontinuum/, 12.02.2020
[20] Ebd.

Der Kohärenzsinn ist die Grundüberzeugung der eigenen Person mit Anforderungen zurechtzukommen und diese zu meistern. Der Kohärenzsinn setzt sich aus Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit zusammen. Der Mensch besitzt die Fähigkeit, Reize zu verarbeiten und einzuordnen, Probleme zu lösen sowie das Leben als sinnvoll zu empfinden. Ein Mensch, der über einen stark ausgeprägten Kohärenzsinn verfügt, fühlt sich Stressfaktoren eher gewachsen als ein Mensch, der über einen schwach ausgeprägten Kohärenzsinn verfügt. Demzufolge gilt: Je mehr Widerstandsressourcen ein Mensch besitzt und je ausgeprägter der Kohärenzsinn ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit Stressoren erfolgreich zu bewältigen und eine Position auf der linken Seite des Gesundheits-Krankheits-Kontinuums einzunehmen. Die grundlegende Aussage des Salutogenese-Modells ist: Je stärker die Bildung des Kohärenzsinnes und der Widerstandsquellen ist, desto besser kann der Mensch seine Gesundheit erhalten.[21]

2.2 Prävention

Nachdem der Gesundheitsbegriff definiert ist, erfolgt die Definition und Erläuterung des Begriffes Prävention.

Das Wort „Prävention“ stammt von dem lateinischen Wort „praevenire“ ab und ist mit „zuvorkommen“ und „verhüten“ zu übersetzen[22].

Das Bundesministerium für Gesundheit definiert Prävention wie folgt: *„Prävention ist im Gesundheitswesen ein Oberbegriff für zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.“*[23] (Bundesgesundheitsministerium 2019). Die Definition des Bundesgesundheitsministeriums greift im Grunde das Sprichwort des Humanisten Desiderius Erasmus von Rotterdam *„Vorsorge ist besser als Nachsorge“* auf. Die wissenschaftliche und praktische Kenntnis pathogener Dynamiken ist die wichtigste Voraussetzung für eine effektive Prävention[24].

[21] Vgl. Alexa Franke, Salutogenetische Perspektive, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/salutogenetische-perspektive/, 12.02.2020
[22] Vgl. Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache, Präventiv, https://www.dwds.de/wb/pr%C3%A4ventiv, 07.02.2020
[23] Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Prävention, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html, 07.02.2020
[24] Vgl. Peter Franzkowiak, Prävention und Krankheitsprävention, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/praevention-und-krankheitspraevention/, 12.02.2020

Maßnahmen der Prävention gliedern sich zum einen nach dem Ziel und zum anderen nach der Methodik[25]. Nähere Ausführungen folgen in den anschließenden Kapiteln.

2.2.1 Präventive Maßnahmen nach dem Ziel

Krankheiten können von Geburt an den Menschen begleiten. Viele Krankheiten werden allerdings erst während des Lebens erworben. Das Ziel ist es diesen Krankheiten durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen bzw. sie zu beeinflussen. Präventive Maßnahmen nach dem Ziel sind nach dem Zeitpunkt des Eingriffs zu unterscheiden. Die Interventionsphasen sind in die primäre, sekundäre und tertiäre Prävention gegliedert.[26]

2.2.1.1 Primäre Prävention

Die Ziele der Primärprävention sind die Verhinderung der Entstehung von Krankheiten, die Bekämpfung der Ursache der Krankheit und die Senkung des Risikos für das Krankheitsentstehen.[27]

Krankheiten werden durch folgende primärpräventive Maßnahmen verhütet. Ursachen für Krankheiten sind beispielsweise Infektionen oder chemische/physikalische Einflüsse. Der Grundgedanke ist die Beseitigung dieser gesundheitsbeeinträchtigenden Faktoren, aber nicht alle Faktoren können beseitigt werden. Verhaltensbedingte Risikofaktoren sind ebenso Krankheitsauslöser. Diese sind durch die Erhöhung der organismischen Widerstandskraft, beispielsweise Schutzimpfungen oder u.a. durch Gesundheitstrainings zu verhindern bzw. zu vermindern. Eine weitere Ursache für Erkrankungen ist das Lebensumfeld. Zu den primärpräventiven Maßnahmen gehört die Veränderung der Umweltfaktoren durch entsprechende Gesundheitsschutzmaßnahmen.[28]

2.2.1.2 Sekundäre Prävention

Maßnahmen der Sekundärprävention zielen auf das möglichst frühzeitige Erkennen von Krankheiten ab, bevor Symptome und Beschwerden auftreten. Außerdem versuchen sie das Fortschreiten bestehender Krankheiten durch gezielte Frühbehandlungen zu verhindern. Die Ziele werden beispielsweise durch

[25] Vgl. Jens-Uwe Niehoff, Gesundheitssicherung Gesundheitsversorgung Gesundheitsmanagement. Grundlagen, Ziele, Aufgaben, Perspektive, 2008, S. 51
[26] Ebd.
[27] Vgl. Peter Franzkowiak, Prävention und Krankheitsprävention, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/praevention-und-krankheitspraevention/, 12.02.2020
[28] Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Prävention, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html, 07.02.2020

Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheits-Checks oder sogenannten „Screenings“ umgesetzt.[29]

2.2.1.3 Tertiäre Prävention

Die tertiäre Prävention richtet sich an die Menschen, bei denen eine Krankheit bereits diagnostiziert wurde und behandelt wird. Ziele sind die Verzögerung und Milderung der Krankheitsfolgen, die Vermeidung der Krankheitsverschlimmerung und die Widerherstellung der Leistungsfähigkeit, Funktionsfähigkeit und Lebensqualität nach dem Krankheitsereignis.[30]

2.2.2 Präventive Maßnahmen nach der Methodik

Eine weitere Möglichkeit ist die Einteilung der präventiven Maßnahmen nach der Methodik, das heißt welche Verfahrensweise führt zu einer Veränderung des Gesundheitsverhaltens[31]. Folgende Ansätze sind bekannt.

2.2.2.1 Medizinische Prävention

Die medizinische Prävention wird definiert durch den Einsatz von medizinischen Interventionstechniken und Konzepten, um die Möglichkeit einer Erkrankung auszuschließen. Orientiert wird sich dabei meist an der Person selbst (personenbezogen) und an der jeweiligen Krankheit (krankheitsspezifisch). Strategien zur Umsetzung der medizinischen Prävention sind Impfungen, Beratungen, Früherkennungsuntersuchungen und präventive Therapien.[32]

2.2.2.2 Verhaltensprävention

Bei der Verhaltensprävention steht die Stärkung der individuellen Kompetenz durch erzieherische, bildende und beratende Maßnahmen und die Änderung von Verhaltensmustern, durch beispielsweise Gesundheitskurse und Trainingsangebote, im Vordergrund. Die Maßnahmen sind ausgerichtet auf Einzelpersonen und Gruppen. Mögliche Interventionsfelder sind die Familie, Schule, Ausbildung, allgemein die Arbeitswelt und die Medien. Beispiele für Maßnahmen der Verhaltensprävention sind Bürgerinitiativen und Selbsthilfeveranstaltungen, gesundheitsgerechte Ernährung, körperliche Konditionierung und Aktivität, sowie die Nutzung präventiver Angebote.[33]

---

[29] Vgl. AOK-Bundesverband, Prävention, https://www.aok-bv.de/hintergrund/dossier/praevention/index_17699.html, 07.02.2020
[30] Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Prävention, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html, 07.02.2020
[31] Vgl. Jens-Uwe Niehoff, Gesundheitssicherung Gesundheitsversorgung Gesundheitsmanagement. Grundlagen, Ziele, Aufgaben, Perspektive, 2008, S. 51
[32] Vgl. Niehoff, S. 55
[33] Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Prävention, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html, 07.02.2020

2.2.2.3 Verhältnisprävention

Im Gegensatz zur Verhaltensprävention betreffen die Maßnahmen der Verhältnisprävention nicht die persönliche Einstellungsänderung und Verhaltensentscheidungen, sondern die Gesamtheit struktureller und politischer Eingriffe zur Veränderung der gesundheitsrelevanten ökologischen, sozialen, kulturellen und technisch-materiellen Umwelten, die Beeinflussung von sozialen Regeln, Gesetzen und sozialen Systemen sowie die Intervention in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung durch die Normierung des Verbraucherschutzes und der Umweltbelastungen. Die Verhältnisprävention liegt sozusagen in der gesellschaftlichen und staatlichen Verantwortung. Es soll die Erhaltung, Schaffung und Wiederherstellung der Gesundheit in einer natürlichen Arbeitswelt und der sozialen Umwelt gewährleistet werden.[34]

2.3 Gesundheitsförderung

Im Jahr 1986 wurde zum Abschluss der ersten internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung von der WHO die Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung in Ottawa veröffentlicht. Das Dokument beinhaltet die Definition des Begriffes Gesundheitsförderung, welche als Weiterführung des Begriffes Gesundheit der WHO angesehen werden kann. Darin heißt es: *„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen. Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre Umwelt meistern bzw. sie verändern können.“* (Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung 1986).[35]
Gesundheitsförderung ist ein gesellschaftliches Konzept, welches die Menschen befähigen soll, Kontrolle über ihre Gesundheit zu erlangen und diese letztendlich auch zu verbessern.

Das Konzept zur Gesundheitsförderung hat sich vor dem Hintergrund der Orientierung an dem Salutogenese-Modell entwickelt[36]. Aufgrund dessen können Ressourcen und Potenziale identifiziert und gezielt gestärkt werden. Reflektierend betrachtet, befasst sich Salutogenese u.a. mit der Erforschung von Prozessen zur Förderung der

[34] Vgl. Peter Franzkowiak, Prävention und Krankheitsprävention, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/praevention-und-krankheitspraevention/, 12.02.2020
[35] Vgl. Ottawa- Charta zur Gesundheitsförderung, 1986, S. 1
[36] Vgl. Jens-Uwe Niehoff, Gesundheitssicherung Gesundheitsversorgung Gesundheitsmanagement. Grundlagen, Ziele, Aufgaben, Perspektive, 2008, S. 58

Gesundheit. Demnach besteht zwischen dem Salutogenese-Modell und dem Konzept zur Gesundheitsförderung ein enger Zusammenhang.
Sogleich nehmen sich Gesundheitsförderung und Prävention an die Hand, denn beide Ansätze verfolgen die gleichen Ziele: die Steigerung und Verbesserung der Gesundheit der Menschen sowie das Verhindern des Entstehens von Krankheiten.
Zu den Zielgruppen präventiver Maßnahmen gehören Risikoträger einer Krankheit oder bereits Erkrankte. Prävention setzt dort an, wo ein Risiko zur Krankheit oder Krankheit besteht.
Gesundheitsförderung ist weiter ausgelegt als Prävention. Sie umfasst die Verbesserung von gesundheitsrelevanten Lebensweisen und Lebensbedingungen. Die Zielgruppe ist die Gesamtbevölkerung. Im Gegensatz zur Prävention zielt Gesundheitsförderung auf die Stärkung der Ressourcen zur Gesunderhaltung ab. Besonders Individuen und soziale Gruppen sollen befähigt werden mit gesundheitsbeeinträchtigenden Determinanten umzugehen.[37]

[37] Vgl. Lotte Kaba-Schönstein, Gesundheitsförderung 1: Grundlagen, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitsfoerderung-1-grundlagen/, 13.02.2020

3 Einflussfaktoren der Gesundheit

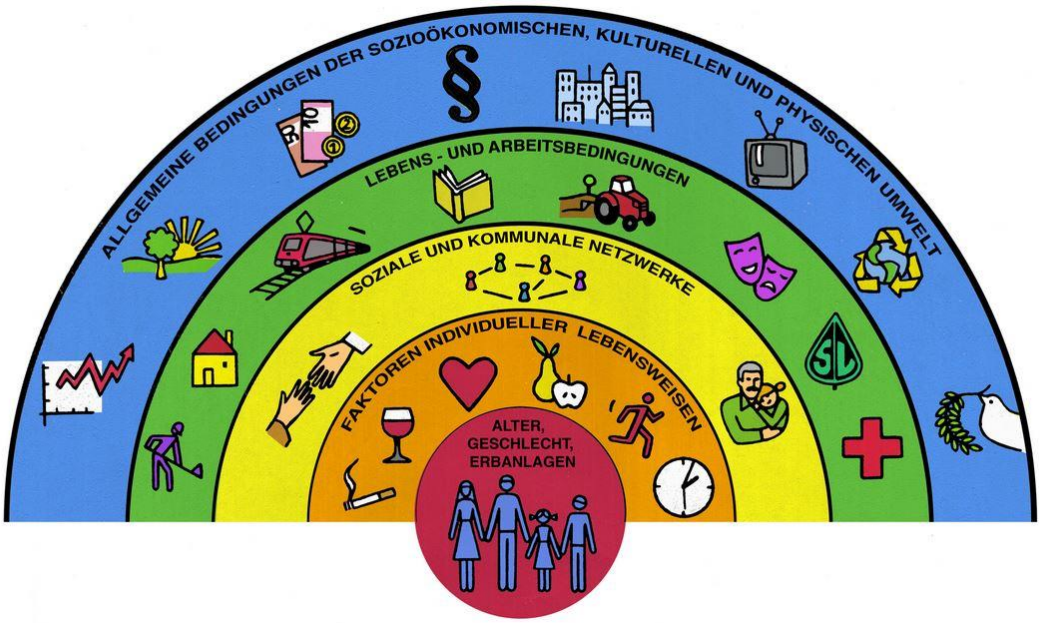
Die Gesundheit ist ein dynamischer Prozess, der aufgrund innerer und äußerer Einflüsse gestört werden kann. Das folgende Kapitel beschäftigt sich zuerst mit Faktoren, die die Gesundheit beeinflussen. Als Nächstes folgt die Erläuterung von Gründen für Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung.

3.1 Gesundheitsdeterminanten

Die Gesundheit eines Menschen hängt von vielen Faktoren ab und wird von diesen positiv oder negativ beeinflusst. Diese Faktoren werden auch als Determinanten bezeichnet.

Die folgende Abbildung zeigt das Regenbogenmodell (Whitehead/Dahlgren 1991). Gesundheitsdeterminanten werden in fünf Bereiche systematisiert.

Abbildung 3.1-1: Regenbogenmodell[38]



Die gesundheitsbeeinträchtigenden Faktoren sind vertikal, von unten nach oben, zu betrachten. Der Aufbau des Modells in Ebenen verdeutlicht, dass jede Ebene einen direkten und auch indirekten Einfluss auf die Gesundheit hat. Die Entwickler der Abbildung stellen diese farblich in Form eines Regenbogens dar. Es wird bei der Farbe rot begonnen. Im weiteren Verlauf schließen sich die Farben orange, gelb, grün und blau an. Die Bögen enthalten Symbole und Beschriftungen, welche den jeweiligen Faktor benennen und beschreiben.

[38] Vgl. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Gesundheit und Lebenswelten, https://www.gesundheit.gv.at/gesundheitsleistungen/gesundheitsfoerderung/gesunde-lebenswelten, 08.02.2020

Es ist anzunehmen, dass je weiter ein Bogen vom Mittelpunkt entfernt ist, desto geringer ist der Einfluss auf die Gesundheit eines Menschen. Den zentralen Ausgangspunkt bildet ein roter Kreis in der Mitte der Abbildung. Zu sehen sind vier Personen, die den individuellen menschlichen Körper symbolisieren. Das Alter, das Geschlecht oder auch die erblichen Anlagen sind Faktoren, welche die Gesundheit eines Menschen beeinflussen. Dies sind jedoch keine Faktoren, die der Mensch verändern und denen er entgegenwirken kann, sondern es sind unbeeinflussbare, feste Determinanten.

Der nächste Faktor der orangenen Ebene ist die individuelle Lebensweise eines Menschen. Gemeint ist hier, welchen Lebensstil ein Mensch verfolgt und wie sein Gesundheitsverhalten ist. Der Konsum von Zigaretten, Alkohol und Drogen beeinflusst die Gesundheit negativ, hingegen eine gesunde Ernährung, viel Schlaf und Liebe die Gesundheit positiv beeinflussen.

Eine weitere Determinante, die gelbe Ebene, ist das Vorhandensein von sozialen Beziehungen. Eine gute soziale Vernetzung und Integration in unterschiedlichen Netzwerken, wie Familie, Freunde, Kollegen und andere Mitmenschen, fördern die Gesundheit. Eine amerikanische Psychologin hat in einer Studie festgestellt, dass das Sterberisiko für einsame Menschen deutlich höher ist[39].

Die Gesundheit ist ebenso abhängig von den eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen, welche auf der grünen Ebene dargestellt sind. Dazu gehören beispielsweise die Belastung am Arbeitsplatz, die eigene Wohnsituation, das Gesundheitssystem und der Bildungsstand.

Zuletzt sind die allgemeinen Bedingungen der sozioökonomischen, kulturellen und physischen Umwelt als ein weiterer Faktor auf der blauen Ebene gezeigt. Gemeint sind die allgemeinen Bedingungen in dem Land des eigenen Wohnorts und des dauerhaften Aufenthalts. Dazu zählen die herrschende, politische Situation, Gesetze, die wirtschaftliche Situation, aber auch das Wetter und die Natur.[40]

3.2 Gründe für Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz

„Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Betriebes.“[41] (Klaus Kobjoll). Das Zitat von Klaus Kobjoll verdeutlicht die Importanz eines Mitarbeiters für einen Betrieb. Nicht nur Betriebe sind auf ihre Mitarbeiter angewiesen, sondern auch die öffentliche Verwaltung. Die öffentliche Verwaltung ist die vollziehende Gewalt des drei-Gewalten-Systems innerhalb eines Staates. Zudem ist sie mit öffentlichen Aufgaben betraut. Dabei ist sie stets an Recht und Gesetz gebunden. Die Beschäftigten der öffentlichen

[39] Vgl. Josef Karg in Augsburger Allgemeine, Wer einsam ist, stirbt früher, 13.02.2018
[40] Vgl. Klaus Hurrelmann; Matthias Richter, Determinanten von Gesundheit, https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/determinanten-von-gesundheit/, 13.02.2020
[41] Vgl. Klaus Kobjoll, Zitate von Klaus Kobjoll, https://gutezitate.com/autor/klaus-kobjoll, 13.02.2020

Verwaltung sind diejenigen, die die öffentlichen Aufgaben ausführen. Deshalb zählen die Mitarbeiter zu den zentralen Produktionsfaktoren. Der Erfolg, die Leistungsfähigkeit und die Produktivität des Verwaltungshandelns hängen von der Motivation, dem Engagement, der Leistungsfähigkeit und besonders von der Gesundheit der Mitarbeiter ab.

Die Erörterung des Regenbogenmodells hat ergeben, dass die Gesundheit eines Menschen von einigen Faktoren abhängig ist, so auch von dem Arbeitsplatz und den dort bestehenden Bedingungen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat eine Statistik zur Jahresarbeitszeit in Stunden veröffentlicht. Beispielsweise verbringt ein in Vollzeit (40 Stunden Woche) Beschäftigter im Jahr 2018 1647,3 Stunden auf Arbeit. Diese Zahl betrachtet in Relation zur Stundenzahl im Jahr (8760 h pro Jahr bei 365 Tagen), verbringt ein Mensch 18% also fast ein Fünftel seiner Stundenzahl im Jahr auf Arbeit.[42]

Neben den herrschenden Arbeitsbedingungen existieren äußere Faktoren, die einen Einfluss auf die Gesundheit eines Mitarbeiters haben.
Die Arbeitswelt ist einem ständigen Strukturwandel unterworfen. Globalisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel sind Faktoren, die den größten Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben. Die Folge ist, dass die Mitarbeiter fortlaufend mit neuen Entwicklungen und Begebenheiten konfrontiert werden mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Häufig gehen diese Neuerungen nicht spurlos an einem Mitarbeiter vorbei. Meist wird dadurch die Gesundheit der Mitarbeiter negativ beeinflusst.

3.2.1 Globalisierung

Für den Begriff Globalisierung gibt es keine eindeutige Definition. Es ist ein Prozess, der die wirtschaftlichen und politischen Beziehungen zwischen Staaten, aber auch die persönlichen Beziehungen zwischen Menschen beschreibt. Die Menschen auf der Erde handeln miteinander, tauschen sich gegenseitig aus und profitieren voneinander. Der Globalisierungsprozess betrifft die Bereiche der Politik, Wirtschaft, Technik, Wissenschaft, Kultur und Umwelt.
Demzufolge ist von der Globalisierung auch die öffentliche Verwaltung betroffen. Vor allem Informations- und Kommunikationstechniken entwickeln sich weiter. [43]

---

[42] Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahresarbeitszeit – in Stunden pro Jahr, https://www.deutschlandinzahlen.de/no_cache/tab/deutschland/arbeitsmarkt/arbeitszeit/jahresarbeitszeit?tx_diztables_pi1%5BsortBy%5D=col_2&tx_diztables_pi1%5BsortDirection%5D=asc&tx_diztables_pi1%5Bstart%5D=0, 16.03.2020
[43] Vgl. Britta Pawlak, Globalisierung: Kommunikation und Welthandel, https://www.helles-koepfchen.de/globalisierung-teil-1/kommunikation-und-welthandel.html, 17.02.2020

3.2.2 Digitalisierung

Der Begriff Digitalisierung bedeutet digitale Umwandlung. Seit Anfang des 21. Jahrhunderts zählen innovative Geschäftsmodelle, Autonomisierung, Flexibilisierung sowie Individualisierung zum digitalen Umschwung. In der Arbeitswelt sind nahezu alle Wirtschaftszweige von der zunehmenden Digitalisierung betroffen, so auch die öffentliche Verwaltung. Für Behörden bedeutet die Digitalisierung große Veränderungen. Die Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen in Deutschland sollen durch die Digitalisierung von einer analogen und ineffizienten Verwaltung hin zu einer digitalen und effizienten Verwaltung umstrukturiert werden. Positive Effekte sollen nicht nur für die Bürger, sondern auch für die Beschäftigten erkennbar sein. Jedoch ist es in der Theorie leichter gesagt als in der Praxis tatsächlich umgesetzt.[44]

Zur Planung, Organisation, Strukturierung und Implementierung hat der Bund u.a. im Jahr 2013 das E-Government-Gesetz (EGovG) publiziert. Umzusetzende Anwendungen sind beispielsweise die elektronische Vergabe, die elektronische Bezahlfunktion, die elektronische Akte und Cloud Computing[45].

Neben den auf den ersten Blick positiv erscheinenden Neuerungen für die öffentliche Verwaltung, verbergen sich auch negative Effekte, die vor allem einen Einfluss auf die Tätigkeit der Beschäftigten haben. Aufgrund der Digitalisierung müssen sich die Mitarbeiter neuen technischen Herausforderungen stellen. Dies erfordert zusätzliche Arbeit, sodass das eigentliche Arbeitsvolumen erhöht wird. Viele Mitarbeiter haben Angst vor Überforderung, Entwertung der eigenen Arbeit und auch vor Verlust von Sozialkontakten und des Arbeitsplatzes. All diese Faktoren können Stress, Leistungsdruck und Versagensängste hervorrufen, die die Gesundheit der Menschen negativ beeinflusst.[46]

3.2.3 Demografischer Wandel

Ein weiterer Faktor ist der demografische Wandel. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat definiert den Begriff Demografie wie folgt: *„Demografie befasst sich mit der Entwicklung der Bevölkerung und ihrer Strukturen.“*[47] (Bundesministerium des Innern 2020). Betrachtet werden u.a. die Geburtenrate, die Sterberate und die Altersstruktur.

---

[44] Vgl. Patrick Tarkowski, Digitalisierung: Was ist das?, https://digital-magazin.de/digitalisierung-definition/?cn-reloaded=1, 17.02.2020

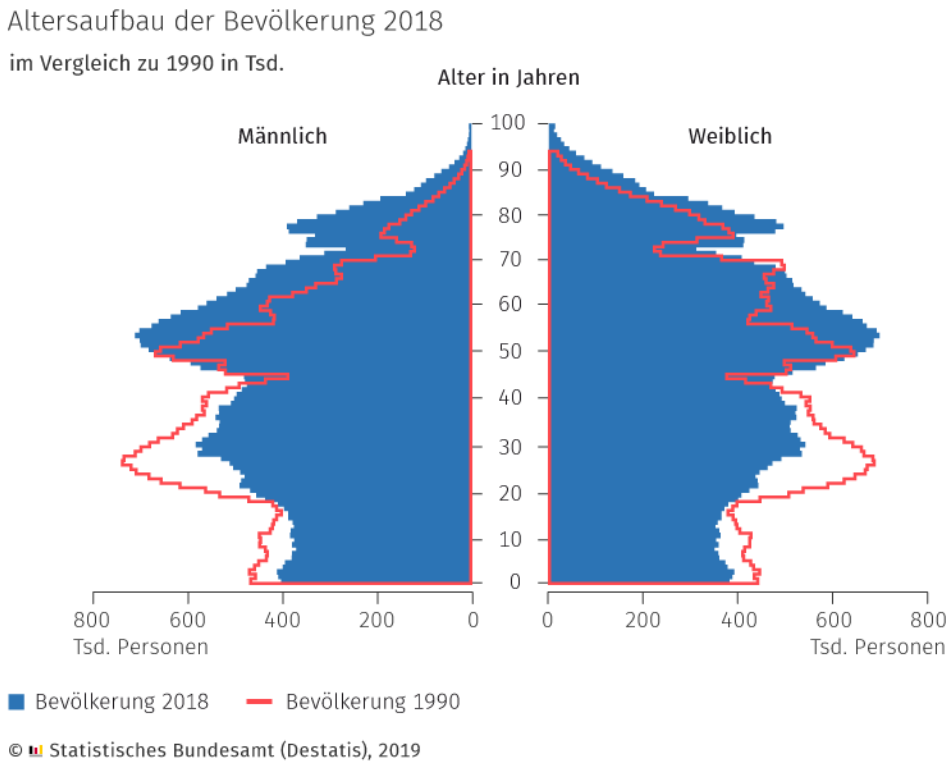
[45] Vgl. Institut für den öffentlichen Sektor e.V., Digitale Verwaltung: Behörden unter Handlungsdruck, https://publicgovernance.de/media/Digitale%20Verwaltung_Behoerden_unter_Handlungsdruck.pdf, 21.03.2020

[46] Vgl. André Claassen, Fünf Hürden der Digitalen Verwaltung und Tipps, wie diese genommen werden!,https://andreclaassen.de/post/fuenf-gruende-gegen-die-digitalisierung/, 17.02.2020

[47] Vgl. Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Demografie, https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/demografie/demografie-node.html, 17.02.2020

Die folgende Abbildung ist eine Statistik des Statistischen Bundesamtes zum Altersaufbau der Bevölkerung im Jahr 2018 im Vergleich zum Altersaufbau der Bevölkerung im Jahr 1990.

Abbildung 3.2-1: Statistik Altersaufbau der Bevölkerung 2018[48]



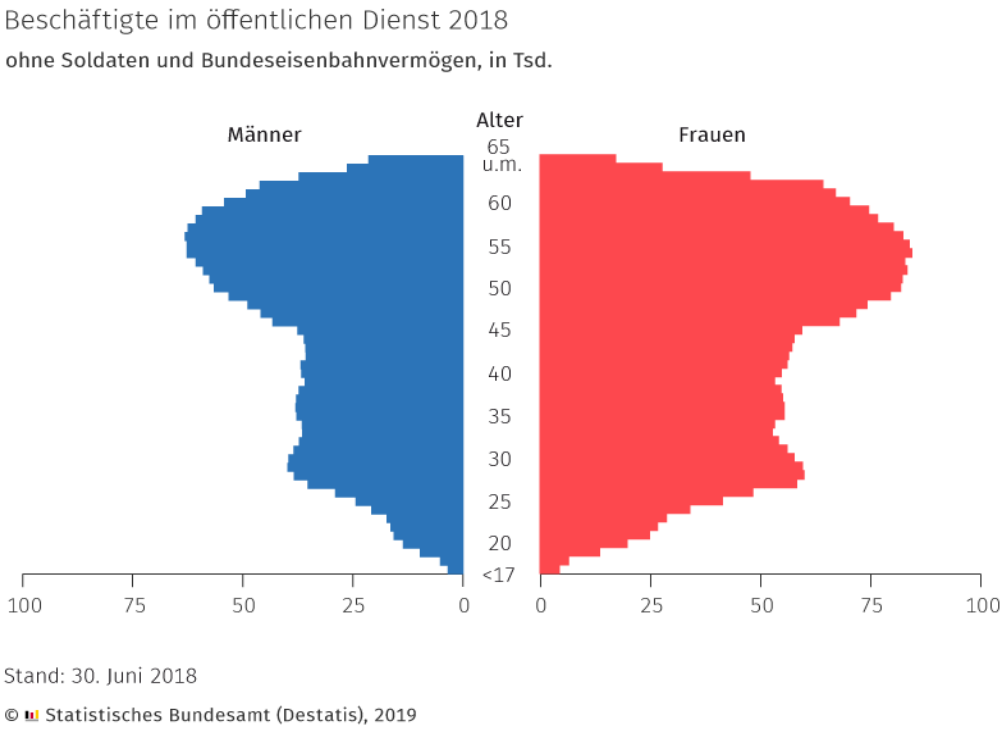
An und für sich zeigt die Abbildung zwei Statistiken. Zum einen ist der Altersaufbau der männlichen Bevölkerung und zum anderen der weiblichen Bevölkerung abgebildet. Die horizontale Achse stellt die Anzahl der Personen in Tausend dar. Die vertikale Achse gibt das Alter in Jahren an. Die blauen Flächen stellen die Daten für das Jahr 2018 dar. Die Daten für das Jahr 1990 werden durch eine rote Linie dargestellt.

Im Jahr 1990 ist die Altersgruppe der 20 bis 35- Jährigen Männer und Frauen am größten. Danach folgt die Altersgruppe der 45 bis 55- Jährigen Männer und Frauen. Zudem ist die Altersverteilung im Jahr 1990 bei den Männern und Frauen nahezu identisch. Im Jahr 2018 ist eine deutliche Veränderung im Vergleich zum Jahr 1990 erkennbar. Die Zahlen der 0 bis 40- Jährigen haben enorm abgenommen. Das liegt vor allem an der geringen Geburtenrate in Deutschland. Die im Jahr 1990 20 bis 25- Jährigen, gehören im Jahr 2018 zur größten Altersgruppe. In Deutschland sind im Jahr 2018 die meisten Männer und Frauen im Alter von 45 bis 70 Jahren. Je geringer die Zahl der „jungen“ Menschen geworden ist, desto größer ist die Zahl der 45 bis 70-

[48] Vgl. Statistisches Bundesamt, Demografischer Wandel, https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html, 17.02.2020

Jährigen geworden. Das Durchschnittsalter bei den Männern ist von 72,6 Jahren auf 79,1 Jahren und bei den Frauen von 79 Jahren auf 84,1 Jahren gestiegen[49].

Abbildung 3.2-2: Statistik Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2018[50]



Die Statistik des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2019 zeigt den Stand der Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Jahr 2018. Nicht in der Statistik erfasst sind Soldaten und Bundeseisenbahnvermögen. Die erhobenen Daten sind nach dem Geschlecht differenziert. Links sind die männlichen Beschäftigten durch eine blaue Kurve und rechts die weiblichen Beschäftigen durch eine rote Kurve dargestellt. Die horizontale Achse zeigt die Anzahl der Beschäftigten in Tausend in Abhängigkeit zur vertikalen Achse, welche das jeweilige Alter der Beschäftigten zeigt.

Auf den ersten Blick ist ein deutlicher Unterschied zwischen der Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu erkennen. Grundlegend sind in Deutschland mehr Frauen im öffentlichen Dienst tätig als Männer. Die Zunahme des Durchschnittsalters in den vergangenen Jahren in Deutschland wirkt sich auch auf das Alter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst aus. Die Zunahme des Alters der Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird als „Vergreisung“ bezeichnet. Dies zeigt die Statistik sehr

[49] Vgl. Statistisches Bundesamt, Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland nach Geschlecht in den Jahren von 1950 bis 2060, https://de.statista.com/statistik/daten/studie/273406/umfrage/entwicklung-der-lebenserwartung-bei-geburt--in-deutschland-nach-geschlecht/, 17.02.2020

[50] Vgl. Statistisches Bundesamt, Öffentlicher Dienst, https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html#sprg234664, 17.02.2020

deutlich. Die meisten männlichen und weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind der Altersgruppe der 45 bis 60-Jährigen zuzuordnen. Danach folgt mit einem großen Abstand die Altersgruppe der 25 bis 30-Jährigen. Es ist zu erwarten, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren sehr viele Beschäftigte aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Jedoch ist die Zahl der jüngeren Beschäftigten viel geringer, sodass die frei werdenden Arbeitsplätze nicht vollständig besetzt werden können. Zusätzlich zeigt die Statistik, dass immer weniger junge Menschen nachrücken. Während also der Bedarf an Personal und Fachkräften in den nächsten Jahren stark zunehmen wird, sinkt gleichzeitig das Angebot an jungen Arbeitskräften. Demnach ist auf kurze oder lange Sicht mit einem Personal- und Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst zu rechnen.[51]

Daraus resultierend werden die Beschäftigten vor neue Herausforderungen gestellt. Der Leistungsdruck und die Arbeitszeit werden sich erhöhen. Damit Beschäftigte diesem Druck nicht unterliegen, ist es erforderlich die Motivation und die Gesundheit zu fördern. Das Ziel ist es die älteren Mitarbeiter so lang wie möglich zum Arbeiten zu motivieren und dabei gesund zu halten, sodass sie nicht vorzeitig krankheitsbedingt ausscheiden.

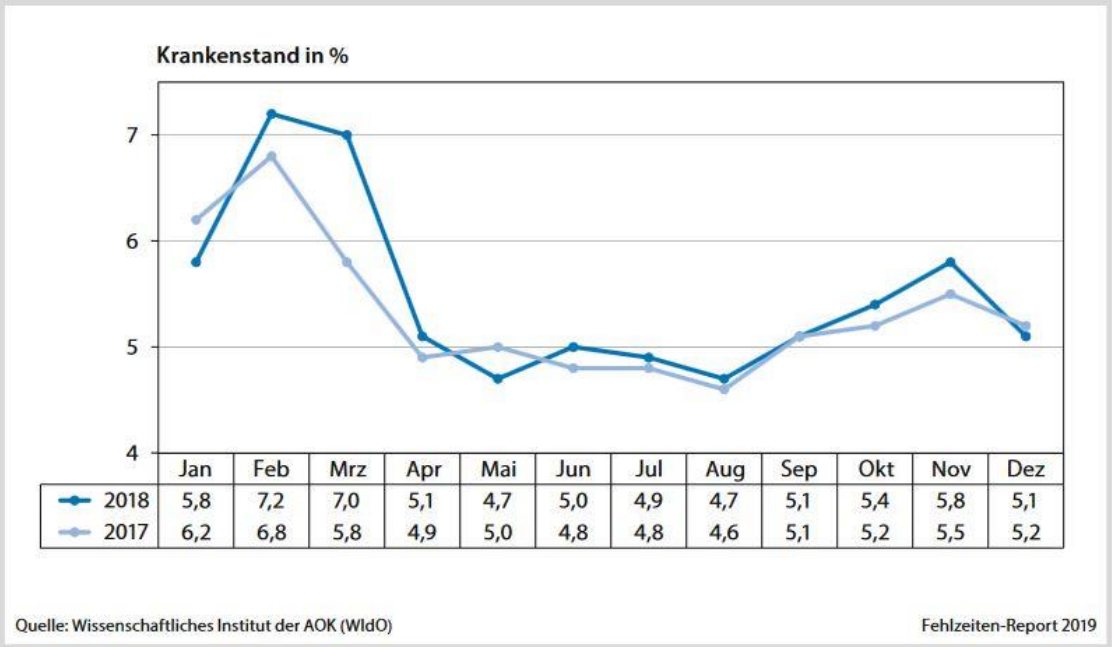
3.2.4 Fehlzeiten

Der Mangel an Personal und Fachkräften wird zusätzlich verstärkt durch krankheitsbedingte Ausfälle. Die Gründe für Fehlzeiten auf Arbeit sind verschiedenen Ursprungs. Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel sowie die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Seit ein paar Jahren erheben die großen Krankenkassen in Deutschland Daten, um Fehlzeiten ihrer Versicherten zu analysieren, Statistiken zu erstellen und zu veröffentlichen.
Für die folgende stichprobenartige Erörterung der Fehlzeiten der Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung bildet der Fehlzeitenreport der AOK aus dem Jahr 2019 für das Jahr 2018 die Grundlage. Die Datenbasis bilden die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der 13,9 Millionen erwerbstätigen AOK-Mitglieder in Deutschland. Die AOK ist in Deutschland die Krankenkasse mit dem größten Marktanteil und verfügt daher über die umfangreichsten Daten.[52]

[51] Vgl. Michael Koop, Ulrike Potratz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen, 2015, S. 20
[52] Vgl. Markus Meyer, Maia Maisuradze, Antje Schenkel, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick, 2019, S. 415

Abbildung 3.2-3: Statistik Krankenstand Branchen der deutschen Wirtschaft[53]



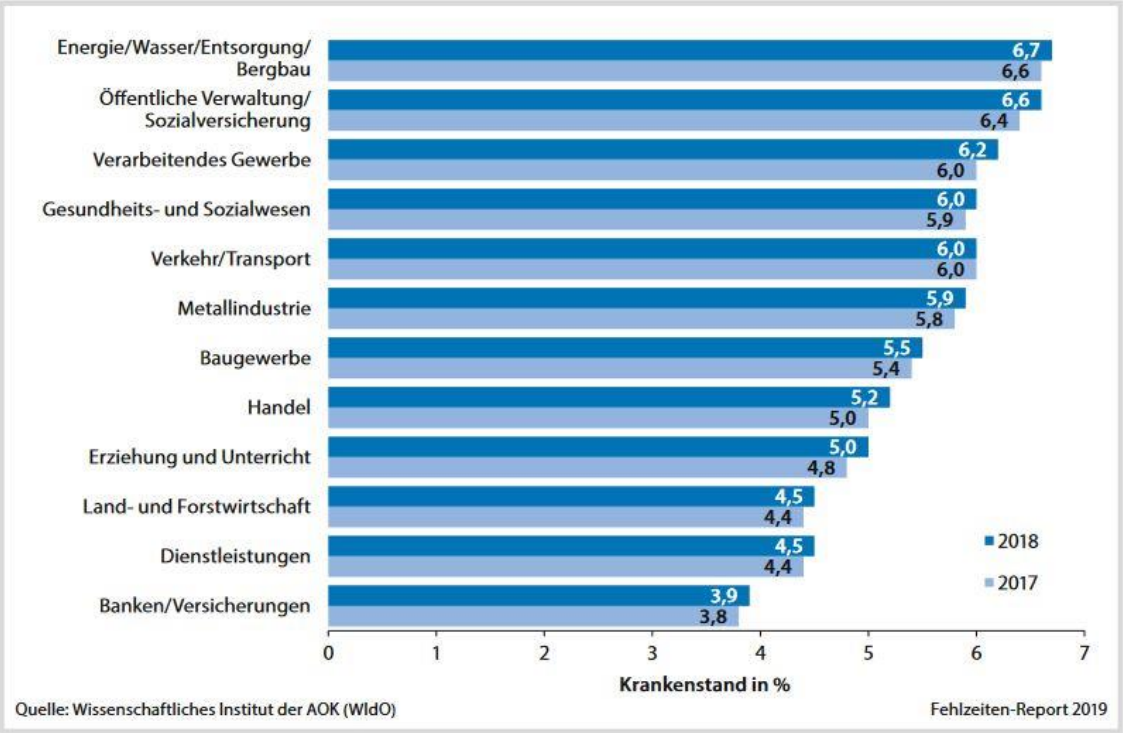
Das Wissenschaftliche Institut der AOK veröffentlicht im Jahr 2019 die vorstehende Statistik zum Krankenstand aller Branchen der deutschen Wirtschaft. Der Krankenstand ist der Anteil, der im Auswertungszeitraum angefallenen Arbeitsunfähigkeitstagen am Kalenderjahr[54]. Die Statistik zeigt den Vergleich des Krankenstandes der erwerbstätigen AOK-Mitglieder aus den Jahren 2017 und 2018 in Prozent. Die hellblaue Linie stellt den Monatsverlauf im Jahr 2017 dar und die dunkelblaue den Monatsverlauf im Jahr 2018. Die x-Achse stellt die Monate Januar bis Dezember dar und die y-Achse den Krankenstand in Prozent. Im Grunde sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2018 nahezu unverändert zum Jahr 2017. Auffällig ist der Krankenstand im Februar und März 2018. Im Vergleich zu 2017 liegt der Krankenstand im Februar 2018 bei 7,2% und im März 2018 bei 7,0%. Die wenigsten krankheitsbedingten Ausfälle gab es im Jahr 2017 in den Monaten Juni bis August. Im Jahr 2018 wurden die geringsten Ausfälle im Mai und im August verzeichnet. Insgesamt betrug der Krankenstand im Jahr 2018 bei den erwerbstätigen AOK-Mitgliedern der gesamten Wirtschaft 5,5%[55].

Die erhobenen Daten der öffentlichen Verwaltung sind besonders hervorzuheben. Das folgende Balkendiagramm zeigt den Krankenstand der AOK-Mitglieder nach Branchen

[53] Vgl. Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), Krankenstand in %, https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf, 14.02.2020
[54] Vgl. Markus Meyer, Maia Maisuradze, Antje Schenkel, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick, 2019, S. 419
[55] Vgl. Meyer, Maisuradze, Schenkel, S. 421

im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr. Dieser ergibt sich aus der Zahl der Krankmeldungen und deren Dauer[56].

Abbildung 3.2-4: Statistik Krankenstandsverteilung auf Branchen[57]



Die x-Achse des Diagramms zeigt den Krankenstand in Prozent. Die Skala geht von 0 bis 7. Die y-Achse listet die Branchen der deutschen Wirtschaft auf. Zu jeder Branche existieren zwei Balken. Der hellblaue Balken repräsentiert die Zahlen aus dem Jahr 2017 und der dunkelblaue Balken die Zahlen des darauffolgenden Jahres. Begonnen wird mit der Branche, die den niedrigsten Krankenstand im Jahr 2018 aufweist. Die Zahlen steigen vertikal nach oben. Die Branche der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung verzeichnet den zweitgrößten Krankenstand im Jahr 2018 nach der Branche Energie, Wasser, Entsorgung und Bergbau. Der Krankenstand in der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung beträgt im Jahr 2017 6,4% und im Jahr 2018 0,2% mehr. Der hohe Krankenstand in der öffentlichen Verwaltung erklärt sich, da nicht nur die Tätigkeit im Büro berücksichtigt wird, sondern auch die Tätigkeiten in gewerblichen Bereichen, wie z. B. dem Straßenbau, den Gärtnereien oder der Abfallentsorgung.[58]

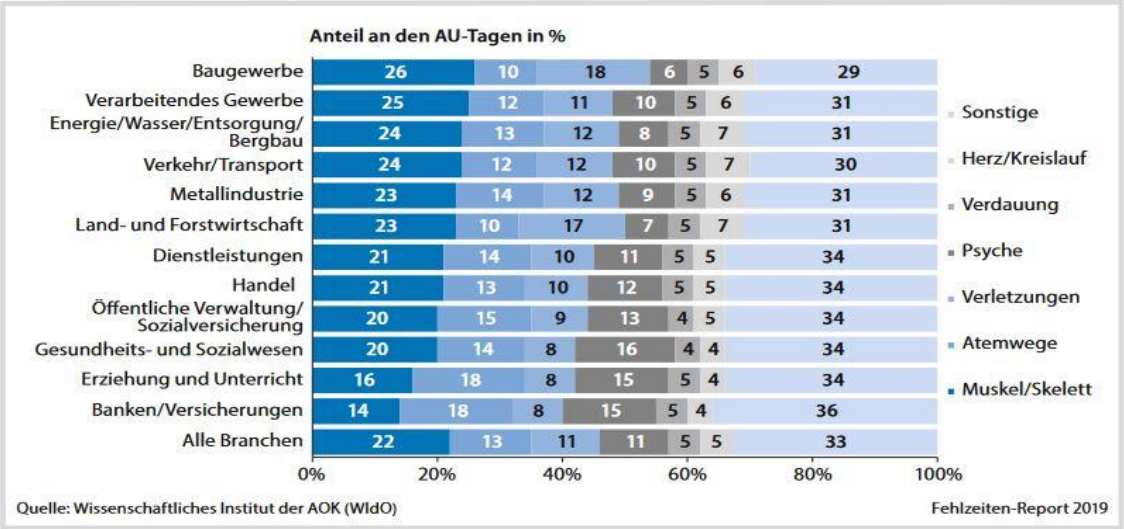
Die Höhe des Krankenstandes in den einzelnen Branchen wird vom Alter der Beschäftigten beeinflusst. Grundsätzlich gilt, mit steigendem Alter nehmen die

[56] Vgl. Markus Meyer, Maia Maisuradze, Antje Schenkel, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick, 2019, S. 426
[57] Vgl. Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), Krankenstand der AOK-Mitglieder nach Branchen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr, https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf, 14.02.2020
[58] Vgl. Meyer, Maisuradze, Schenkel, S. 425

krankheitsbedingten Fehlzeiten zu. Allerdings ist es nicht so, dass mit steigendem Alter auch die Zahl der Krankmeldungen steigt, im Gegenteil, die Zahl der Krankmeldungen nimmt ab, dafür steigt die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Je älter ein Mitarbeiter ist, desto länger fällt er im Vergleich zu jüngeren Mitarbeitern aus. Hinzukommt, dass ältere Mitarbeiter meist von mehreren Erkrankungen gleichzeitig betroffen sind.[59]

Im Wesentlichen treten in den Branchen sechs Krankheitsarten auf, die das Krankheitsgeschehen bestimmen: Muskel-Skelett-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen, Verletzungen, psychische Störungen, Verhaltensstörungen, Herz- und Kreislauferkrankungen sowie Erkrankungen der Verdauungsorgane. Daneben existieren sonstige Krankheitsarten.

Abbildung 3.2-5: Statistik Krankenheitsarten[60]



Die Statistik zeigt die Branchen der deutschen Wirtschaft und die Verteilung des Anteils der Krankheitsarten an den Arbeitsunfähigkeits-Tagen in Prozent. Des Weiteren wird der Bereich der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung näher betrachtet. Den größten Anteil an den Arbeitsunfähigkeits-Tagen verursachen mit 20% Muskel-Skelett-Erkrankungen. Diese können aufgrund von körperlichen Fehlbelastungen entstehen. Zu den Muskel-Skelett-Erkrankungen zählen u.a. degenerative Erkrankungen der Hals- und Lendenwirbelsäule, der Gelenke sowie der Sehnen und Bänder.[61]

---

[59] Vgl. Markus Meyer, Maia Maisuradze, Antje Schenkel, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick, 2019, S. 426/427

[60] Vgl. Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO), Arbeitsunfähigkeitstage der AOK- Mitglieder nach Krankheitsarten und Branche im Jahr 2018, https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf, 14.02.2020

[61] Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Ätiologie und Epidemiologie arbeitsbedingter Muskel-Skelett-Erkrankungen, https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeit-und-Gesundheit/Muskel-Skelett-Erkrankungen/Aetiologie.html, 18.02.2020

Danach folgen mit 15% Erkrankungen der Atemwege und mit 13% der Psyche. Verletzungen, Erkrankungen der Verdauungsorgane und Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems verursachen nur einen geringen Anteil an den Arbeitsunfähigkeits-Tagen.

4 Präventionsmaßnahmen

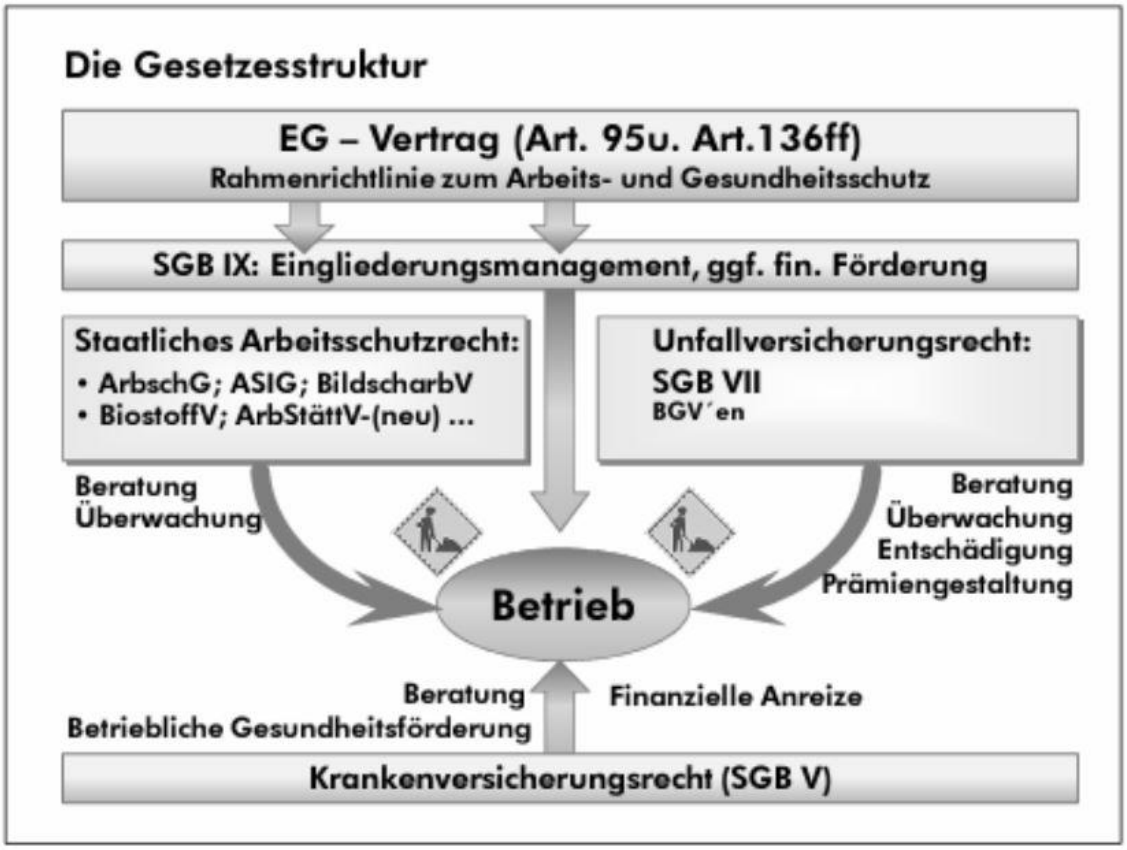
Die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung ist angesichts der existierenden Einflussfaktoren unabdingbar. Zusätzlich entstehen aufgrund der Fehlzeiten der Mitarbeiter hohe Kosten. Angesichts dessen beschäftigt sich das folgende Kapitel mit präventiven Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

4.1 Rechtliche Grundlagen

Zunächst ist auf gesetzliche Vorgaben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Gesundheitsschutz hinzuweisen.

Die Struktur der gesetzlichen Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist der folgenden Abbildung zu entnehmen.

Abbildung 4.1-1: Gesetzesstruktur[62]



Im Jahr 1989 verabschiedete die Europäische Union eine Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit). Mit

[62] Vgl. Blume, Andreas: Arbeitsrechtliche und Arbeitswissenschaftliche Grundlagen. In: Bernhard Badura, Uta Walter, Thomas Hehlmann: Betriebliche Gesundheitspolitik, Der Weg zur gesunden Organisation. 2010, S. 111

dieser Richtlinie sollte ein einheitliches Niveau im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für alle Arbeitnehmer geschaffen werden. Außerdem sind die Arbeitgeber verpflichtet worden präventive Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeit für ihre Arbeitnehmer sicherer und gesünder zu gestalten. Diese Richtlinie musste von den Mitgliedstaaten bis 1992 in nationales Recht umgesetzt werden.[63]

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist ein nationales Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes […]. Das Ziel dieses Gesetzes ist es Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu treffen. Das Gesetz teilt sich zum einen in die Pflichten des Arbeitgebers und zum anderen in die Rechte und Pflichten der Beschäftigten. Aufgrund der stetigen Entwicklungen in der Arbeitswelt sind die entsprechend getroffenen Maßnahmen regelmäßig an diese Neuerungen anzupassen.

Anders als die Festlegungen des Arbeitsschutzgesetzes ist die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) eine freiwillige Leistung für Arbeitgeber. Gesetzlich geregelt ist die BGF im §20b SGB V (Fünftes Sozialgesetzbuch). Die BGF ist als Ergänzung zum Arbeitsschutz anzusehen. Das Ziel ist es mit Leistungen zur Gesundheitsförderung den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen voranzutreiben.[64]

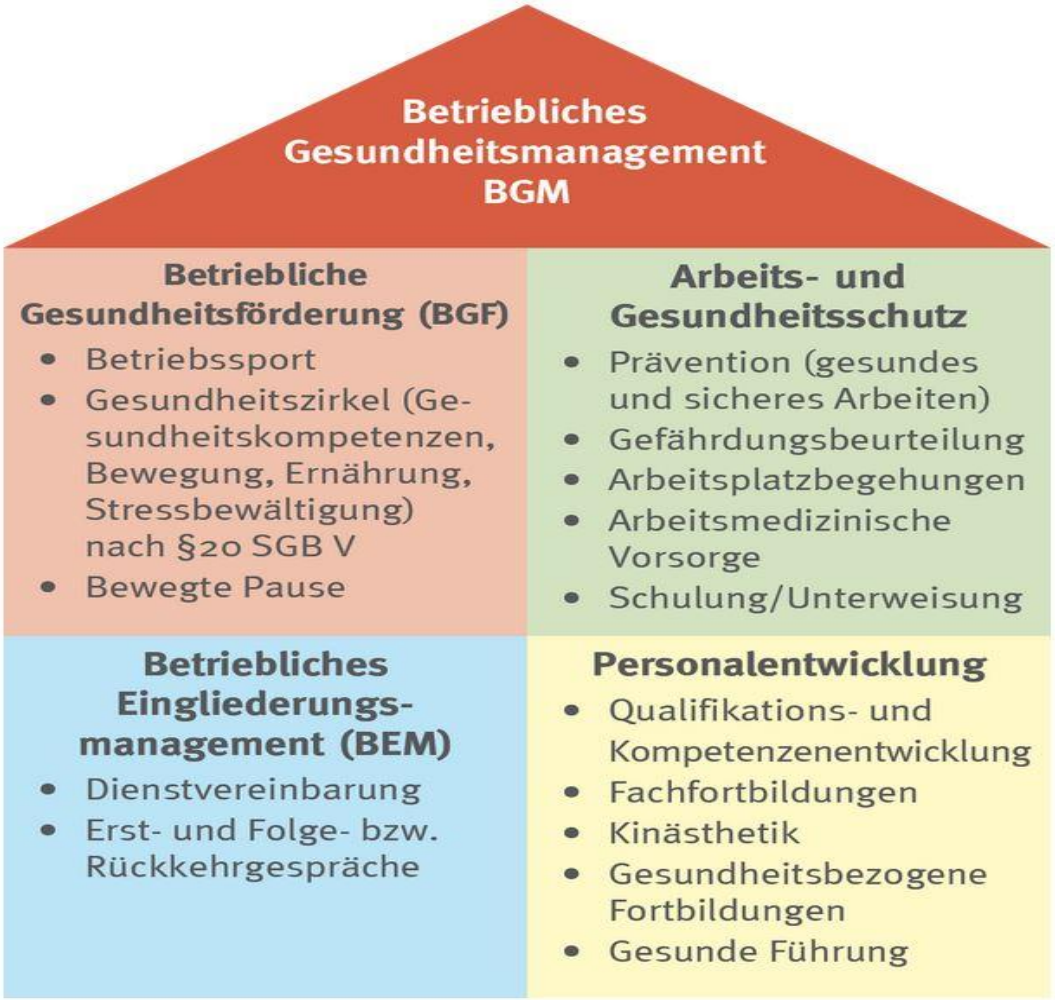
4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Präventionsmaßnahmen können an verschiedenen Stellen anknüpfen. Das Bundesministerium für Gesundheit beschreibt zur Gesundheitsprävention das Konzept der Betrieblichen Gesundheitsförderung, welches ein Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist. Der Aufbau eines BGMs ist der folgenden Abbildung zu entnehmen.

[63] Vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Rahmenrichtlinie – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, https://osha.europa.eu/de/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction, 22.03.2020

[64] Vgl. Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, Ausgewählte Rechtsgrundlagen, http://www.dnbgf.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung/rechtsgrundlagen-bgf/, 23.03.2020

Abbildung 4.2-1: Betriebliches Gesundheitsmanagement[65]



Die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt meist aufgrund eines Verantwortungsgefühls der Führungskräfte gegenüber ihrer Beschäftigten. Das Ziel ist es die Gesundheit, die Motivation, den Leistungswille und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Grund dafür ist die Abhängigkeit der Arbeitskraft der Mitarbeiter und der Produktivität der Verwaltung. Zudem ist das BGM ein möglicher Ansatz zur Bewältigung gesundheitsbeeinträchtigender Faktoren und bietet, bei ausreichender Planung, Organisation und Implementierung, die Möglichkeit der dauerhaften Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter sowie die Stärkung von Gesundheitskompetenzen und Ressourcen.[66]

Zur Erreichung des Ziels eines nachhaltigen BGMs ist es notwendig Teilzeile und ggf. Teilaufgaben zu definieren. Diese sind entweder vom Gesetzgeber vorgeschrieben oder sind als freiwillige Leistung des Arbeitgebers anzusehen. Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), der Betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz (BAS)

[65] Vgl. Franziskus-Stiftung Münster, Betriebliches Gesundheitsmanagement, https://www.sjs-bremen.de/karriere/was-wir-ihnen-bieten/betriebliches-gesundheitsmanagement.html, 17.02.2020
[66] Vgl. Michael Koop, Ulrike Potratz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen, 2015, S. 12 und 65

und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind die Hauptbestandteile eines BGMs, welche zusätzlich durch die Personalentwicklung ergänzt werden. Gesetzlich verpflichtend geregelt sind der Betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.[67]

4.2.1 Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die rechtlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind dem Arbeitsschutzgesetz zu entnehmen. Die Aufgabe eines BAS ist der Schutz der Beschäftigten vor berufsbedingten Gefahren und schädigenden Belastungen sowie das Verhüten von Arbeitsunfällen und dem Vorbeugen von Berufskrankheiten. Die gesundheitsförderliche Gestaltung und Organisation des Arbeitsplatzes trägt zur Erhöhung der Lebensqualität der Mitarbeiter bei. Ansprechpartner des Arbeitsschutzes sind der Betriebsarzt und die benannten Fachkräfte für den Arbeitsschutz. Der Betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört zu den primärpräventiven Maßnahmen zur Krankheitsverhütung (siehe Kapitel 2.2.1.1).[68]

4.2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Anders als beim Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die Aufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zunächst die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters nach einer Erkrankung wiederherzustellen und anschließend die Gesundheit langfristig zu erhalten. Hilfreich sind dabei sekundär- und tertiärpräventive Maßnahmen. Mit diesen Maßnahmen werden zusätzliche Personalkosten vermieden. Dem Arbeitgeber obliegt die Fürsorgepflicht, welche im SGB IX (Neuntes Sozialgesetzbuch) gesetzlich verankert ist. §167 Abs. 2 SGB IX besagt: *„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber […] wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“*.[69]

4.2.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Auf der 4. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung wurde im Jahr 1997 die Jakarta Erklärung zur Gesundheitsförderung für das 21. Jahrhundert verabschiedet. In dieser heißt es: *„Durch Investitionen und Maßnahmen kann Gesundheitsförderung*

---

[67] Vgl. Koop, Potratz, S. 65-70
[68] Ebd.
[69] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Betriebliches Eingliederungsmanagement, https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html, 23.03.2020

einen entscheidenden Einfluss auf die Determinanten für Gesundheit ausüben."[70] (Jakarta Erklärung zur Gesundheitsförderung 1997). Demnach wurde im Jahr 1997 ein Grundstein gelegt.

Für die weiteren Ausführungen zu möglichen Präventionsmaßnahmen wird sich an den Aussagen des „Leitfadens Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V (Fünftes Sozialgesetzbuches) des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen" orientiert[71].

Der Begriff Gesundheitsförderung wurde bereits im Kapitel 2.3 ausführlich erläutert. Für die Definition wird darauf verwiesen. Gesetzlich geregelt ist die Gesundheitsförderung im §20 Abs. 1 SGB V: *„Die Krankenkasse sieht in der Satzung Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken (primäre Prävention) sowie zur Förderung des selbstbestimmten gesundheitsorientierten Handelns der Versicherten (Gesundheitsförderung) vor. […] Die Krankenkasse legt dabei die Handlungsfelder und Kriterien […] zugrunde."*. Leistungen können gemäß §20 Abs. 4 Nr. 1 SGB V erbracht werden als *„Leistungen zur verhaltensbezogenen Prävention"* oder gemäß §20 Abs. 4 Nr. 3 SGB V als *„Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben nach §20b SGB V"*. Dort heißt es: *„Die Krankenkassen fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen."*.

Hauptziele der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind der Schutz und die Stärkung des Muskel-Skelett-Systems in der Arbeitswelt, die Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen sowie die Förderung der Bewegung im Betrieb. Die Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, Erkrankungen der Mitarbeiter vorzubeugen und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erhöhen. Zudem leistet sie einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung des technologischen und demografischen Wandels in der Arbeitswelt.

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung richten sich an die Organisation und ihre Beschäftigten in gleichem Maße. Sie werden prozessartig in den Betrieb eingebunden und sollten bedarfsbezogen auf die Mitarbeitern abgestimmt werden. Die Krankenkassen unterstützen die Betriebe bei der Einführung einer Betrieblichen Gesundheitsförderung. Jedoch orientiert sich alles an dem Prinzip der Hilfe zur

[70] Vgl. WHO, Die Jakarta Erklärung zur Gesundheitsförderung für das 21.Jahrhundert, https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_german.pdf, 13.02.2020

[71] Vgl. GKV-Spitzenverband, Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen, 2018

Selbsthilfe. Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ersetzen die arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht.

Zentrale Handlungsfelder der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung. Die Maßnahmen der genannten Handlungsfelder sind eine Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen (siehe Kapitel 2.2.2.2 und 2.2.2.3).[72]

4.2.3.1 Handlungsfeld Bewegung

Bewegungsmangel ist ein Risikofaktor für die Gesundheit des Menschen. Hingegen ist sportliche Aktivität ein Schutzfaktor zur Erhaltung der Gesundheit. Im Kapitel 3.2.4 wurde erläutert, dass die meisten Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung an Muskel-Skelett-Erkrankungen leiden. Gründe für diese Erkrankungen sind körperliche Inaktivität und lange Sitzzeiten. Neben einer ergonomischen und bewegungsfreundlichen Arbeitsplatzgestaltung ist auch eine regelmäßige körperliche Betätigung ein Erfolgsfaktor zur Reduzierung der Erkrankungen. Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise die Initiierung betrieblicher Gruppenaktivitäten, wie aktive Bewegungspausen, die Benutzung der Treppe anstatt des Aufzugs oder die Einbindung externer Anbieter von sportlichen Maßnahmen. Die Arbeitsplatzgestaltung sowie das Angebot von Sportkursen zählen zu den primären- und verhaltenspräventiven Maßnahmen.

Die Stadtverwaltung Chemnitz bietet in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse und einem externen Unternehmen namens „PUNKT BALANCE“ Bewegungskurse für ihre Beschäftigten an. Nähere Erläuterungen folgen im 5. Kapitel.

4.2.3.2 Handlungsfeld Ernährung

Eine gesunde, ausgewogene und bedarfsgerechte Ernährung ist nicht nur für die Lebensqualität im privaten Leben, sondern auch am Arbeitsplatz entscheidend. Nach dem GKV-Spitzenverband trägt eine gesunde Ernährung zur Steigerung der Leistungsfähigkeit und zum Wohlbefinden der Beschäftigten bei. Krankheiten wie Adipositas, Diabetes mellitus oder Stoffwechselstörungen können verringert bzw. vermieden werden. Konkrete Maßnahmen sind beispielsweise die Ausrichtung der Betriebsverpflegung an aktuellen Ernährungsempfehlungen oder Informationsveranstaltungen über gesundheitsgerechte Verpflegung.

[72] Vgl. GKV-Spitzenverband, Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen, 2018, S. 99

4.2.3.3 Handlungsfeld Stressbewältigung

Laut des Bundesministeriums für Gesundheit (2019) sind psychische Erkrankungen immer häufiger ein Grund für Fehlzeiten auf Arbeit[73]. Das liegt zum einen an den Arbeitsbedingungen, die eine hohe Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter erfordern, aber zum anderen auch an neuen Technologien, welche die Mitarbeiter immer wieder vor neue Herausforderungen stellen. Der innere Druck zum eigenverantwortlichen Handeln und zur Leistungserbringung nimmt zu. Die Folge ist Stress. Stress ist in der Arbeitswelt der Hauptrisikofaktor für psychische Störungen[74]. Maßnahmen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz sind u.a. die Vermittlung von Selbstmanagement-Konzepten zum besseren Zeitmanagement oder zur Arbeitsorganisation sowie die Vermittlung von Angeboten zur Stressreduktion. Die Veränderung der Arbeitsorganisation ist eine verhältnispräventive Maßnahme.[75]

[73] Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/gesundheit-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz.html, 04.03.2020
[74] Vgl. Michael Koop, Ulrike Potratz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen, 2015, S. 90
[75] Vgl. Bundesministerium für Gesundheit, Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/gesundheit-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz.html, 04.03.2020

5 Bewegungskurse in der Stadtverwaltung Chemnitz

5.1 Ablauf und Organisation der Bewegungskurse

Die Stadtverwaltung Chemnitz ist nach Dresden und Leipzig die drittgrößte Kommunalverwaltung in Sachsen. Sie ist der Arbeitgeber für mehr als 3800 Beschäftigte[76]. Davon sind mehr als 2600 Verwaltungsmitarbeiter, die überwiegend ihre Tätigkeiten in sitzender Form ausüben. Die sitzende Tätigkeit birgt einige gesundheitsschädigende Risiken, wie Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen der Verdauungsorgane, Atemwegserkrankungen und psychische Erkrankungen. Die Folge sind krankheitsbedingte Arbeitsausfälle. Laut ArbSchG hat der Arbeitgeber, die Stadtverwaltung Chemnitz, die Pflicht präventive Maßnahmen zu treffen, welche die Gesundheit der Mitarbeiter erhält und fördert. Ohne geeignete Gegenmaßnahmen zur Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung wird der Einfluss der Gesundheitsdeterminanten zunehmen und hinterlässt spürbare Folgen für die Verwaltung.

Die Stadtverwaltung Chemnitz unterbreitet ihren Beschäftigten zahlreiche Angebote. Neben Impulsvorträgen zum Thema Ernährung und Stressmanagement, wird einmal im Jahr ein Gesundheitstag mit vielen verschiedenen Workshops, Seminaren und Vorträgen angeboten. Eine weitere Maßnahme sind Bewegungskurse.

Der Grundstein der Bewegungskurse wurde im Jahr 2014 aufgrund häufiger Anfragen einer Kindertageseinrichtung gelegt. Die Beschäftigten in Kitas belasten ihren Körper täglich auf unterschiedliche Art und Weise. Die Folge waren Schmerzen im Nacken, Rücken und Lendenwirbelbereich. Über die Krankenkassen wurden daraufhin Bewegungskurse in Zusammenarbeit mit den Personaltrainern von „PUNKT BALANCE Fitness- und Gesundheitsmanagement“ organisiert. Aufgrund positiver Resonanz wurden die Kurse später in vielen weiteren Kitas der Stadtverwaltung Chemnitz angeboten, sodass das Angebot letztendlich für die gesamte Stadtverwaltung übernommen wurde. Die Kurse wurden von Sachbearbeitern des Hauptamtes aus dem Sachgebiet Aus- und Fortbildung in Zusammenarbeit mit den Personaltrainern von PUNKT BALANCE zielgruppenspezifisch aufgebaut, das heißt es wurden explizit spezifische Übungen für die Verwaltungsmitarbeiter, die Gärtner, die Tierpfleger, usw. erarbeitet. Finanziert werden die Bewegungskurse aus dem Fortbildungsbudget der Stadtverwaltung Chemnitz. Diese finden während der Arbeitszeit statt. Die Ausschreibungen für die Teilnahme an den Bewegungskursen werden im Intranet der Stadtverwaltung publiziert sowie über die Abteilungs- und Amtsleiter oder entsprechende Ansprechpartner in den Ämtern kommuniziert. Grundsätzlich kann an

[76] Vgl. Stadtverwaltung Chemnitz, OSPI-Bericht 2018 der Stadtverwaltung Chemnitz, 2019

den Kursen jeder Mitarbeiter teilnehmen. Anhand von Excel-Listen wird der amtsspezifische Bedarf ermittelt und je nach Budget wird entschieden wie viele Mitarbeiter an den Kursen teilnehmen können. Die Anzahl der Kursteilnehmer ist abhängig von der Größe des Raumes an dem die Kurse stattfinden. In der Stadtverwaltung Chemnitz bietet die Raumgröße eine Kapazität von bis zu 15 Teilnehmern. Die Nachfrage hat ergeben, dass die Kurse in verschiedenen Institutionen der Stadtverwaltung Chemnitz realisiert werden, wie z. B. dem Moritzhof und dem Neuen Technischen Rathaus.

Das Angebot der Bewegungskurse gliedert sich in den Grundkurs und den Refresherkurs. Der Grundkurs bildet die Basis. Er setzt sich aus sechs Einheiten à 30 Minuten zusammen. Eine Einheit findet meist einmal pro Woche statt. Der Refresherkurs ist für die Mitarbeiter interessant, die bereits vor einer gewissen Zeit an dem Grundkurs teilgenommen haben. Er setzt sich aus zwei Einheiten à 90 Minuten zusammen.

Nach Absprache mit dem Personaltrainer und zwei Beschäftigten des Hauptamtes des Sachgebietes Aus- und Fortbildung wurde es im Dezember 2019 ermöglicht selbst an zwei Grundkursen und einem Refresherkurs teilzunehmen.

Die Grundkurse fanden im Moritzhof und im Neuen Technischen Rathaus statt. Beim ersten und zweiten Kurs waren jeweils acht Personen anwesend (einige waren abwesend). Bei beiden Kursen war es die letzte von sechs Einheiten, sodass den Teilnehmern der Ablauf und die Übungen schon bekannt waren.

Zu Beginn der ersten Einheit wurden den Teilnehmern in Papierform oder in digitaler Form Arbeitsblätter übermittelt. Diese Arbeitsblätter sind in den Anhängen 1 bis 6 aufgelistet. Auf jedem Arbeitsblatt sind verschiedene Übungen abgebildet, die für einen bestimmten Bereich des Körpers anwendbar sind. Zusätzlich zu den Übungen sind Erklärungen zum richtigen Ausführen enthalten. Das Arbeitsblatt 1 (siehe Anhang 1) beinhaltet 13 Übungen zur Mobilisation und Dehnung des gesamten Körpers. Das zweite Arbeitsblatt (siehe Anhang 2) zeigt Übungen für die gesamte Wirbelsäule, wobei das Arbeitsblatt 3 (siehe Anhang 3) Übungen für die Halswirbelsäule zeigt. Die Arbeitsblätter 4 und 5 (siehe Anhänge 4 und 5) bilden Übungen für die Lendenwirbelsäule und die Schultern ab. Dem sechsten Arbeitsblatt sind elf Tipps für einen gesunden Rücken zu entnehmen (siehe Anhang 6). Der Trainer empfiehlt die Arbeitsblätter ins Büro in Sichtweite aufzuhängen bzw. auf den Desktop des eigenen Arbeitsplatzcomputers abzulegen, sodass jeder Mitarbeiter daran erinnert wird.

Die Bewegungskurse symbolisieren eine Sensibilisierungsmaßnahme seitens des Arbeitgebers. Das Ziel der Stadtverwaltung ist es die Mitarbeiter aufgrund der Bewegungskurse zur Eigenleistung und Eigeninitiative anzuspornen.

Eine Einheit à 30 Minuten setzte sich aus mehreren Übungen für den ganzen Körper zusammen. Jeder Bereich von Kopf bis Fuß wurde mindestens einmal beansprucht bzw. für jeden Bereich wurde eine Übung gezeigt, die später im Büro wiederholt werden konnte. Nach der Begrüßung folgte zu Beginn der Einheit die Überprüfung der Anwesenheit der Teilnehmer. Anschließend wurde mit dem eigentlichen Training gestartet. Begonnen wurde mit Übungen für den Kopf und den Nacken. Der Trainer appellierte an das Langzeitgedächtnis der Teilnehmer. Sie sollten selbstständig Übungen zum genannten Bereich vorschlagen. Während der Ausführung der jeweiligen Übung sprach der Trainer zu den Teilnehmern. Dabei erklärte er das Ziel und die richtige Ausführung einer Übung. Zudem sollte während des Ausführens auf die Atmung geachtet werden. Danach wurden Übungen für die Schultern, die Brustwirbelsäule, die Wirbelsäule, die Lendenwirbelsäule sowie für die Füße und Zehen durchgeführt. Zuletzt wurden auch Übungen für die Augen gezeigt. Diese werden täglich aufgrund der Tätigkeit am Computer stark beansprucht. Dabei führen ein Fokuswechsel und das Schließen der Augen durch zusätzliches Verdunkeln mittels der Hände zu einer Verbesserung und Entlastung der Augentätigkeit. Letztendlich erinnerte der Trainer die Teilnehmer daran, dass es nicht darauf ankommt, wie lang die Übungen ausgeführt werden, sondern ob die Übungen überhaupt wiederholt werden.

Der Refresherkurs fand ebenfalls im Moritzhof statt. Die Teilnehmerzahl belief sich auf 14 Teilnehmer. Anders als beim Grundkurs dauerte eine Einheit 90 Minuten. Zu Beginn stellte der Trainer die Frage was sich geändert hat und was die Teilnehmer in der vergangenen Zeit gemacht haben. Die Antworten vielen unterschiedlich aus. Die ersten 45 Minuten nutzte der Trainer um einige Übungen für den gesamten Körper aufzufrischen. Eine Möglichkeit zur Schmerzreduktion an den entsprechenden Stellen ist die Verwendung von Lacrossbällen oder Faszienrollen, auch bekannt als Blackroll. Faszien sind eine dünne und zähe bindegewebsartige Schicht, die sich durch den gesamten Körper ziehen. Faszien besitzen sechsmal mehr Schmerzrezeptoren als Muskelgewebe[77]. Es ist hilfreich die Übungen für den Schulterbereich, Po und Hüfte sowie die Füße mithilfe von den genannten Hilfsmitteln zu verstärken.
Nach dem Absolvieren der Übungen folgte ein Impulsvortrag zum Thema gesunde Ernährung. Zunächst wurden die Teilnehmer gefragt, was für sie eine gesunde Ernährung ausmacht. Der Trainer sammelte dabei alle genannten Antworten und ging anschließend auf jeden Punkt näher ein. Den Teilnehmern werden demnach nicht nur Übungen für ihre Gesundheit gezeigt, sondern ihnen wird auch vermittelt was es heißt gesund zu leben und sich gesund zu ernähren.

[77] Siehe Anhang 6, Arbeitsblatt Gesunder Rücken – ein Leben lang

5.2 Zusammenführung

Im zweiten Kapitel dieser Arbeit wurden die Begriffe Gesundheit und Prävention anhand von Modellen erläutert. Im folgenden Abschnitt wird eine Verbindung zwischen den Modellen und den Bewegungskursen hergestellt.

Die Gesundheit eines Menschen ist abhängig von seinem Arbeitsplatz. Eine nicht förderliche Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation sowie körperliche und psychische Belastungen führen auf Dauer zu negativen Beeinträchtigungen der Gesundheit des Beschäftigten. Die tägliche Tätigkeit am Computer und das lange Sitzen wirken sich vor allem negativ auf die Muskeln und das Skelett aus. Die häufigsten krankheitsbedingten Ausfälle sind aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Der Grundgedanke von Bewegungskursen ist die Bewegung und körperliche Aktivität am Arbeitsplatz. Ziel und Zweck der Kurse sind die Bewegungsförderung, Vorbeugung und Verminderung von Schmerzen sowie die Entlastung des gesamten Körpers. Infolge der speziell konstruierten Übungen für die am häufigsten betroffenen Bereiche des Körpers von Verwaltungsmitarbeitern, wird nicht nur Beschwerden vorgebeugt, sondern werden Schmerzen auch gelindert. Demzufolge sind die Bewegungskurse ein Beispiel für Maßnahmen der Primärprävention (siehe Kapitel 2.2.1.1).
Gleichzeitig sind sie ein Exempel für verhaltenspräventive Maßnahmen. Im Vordergrund stehen die Stärkung der individuellen Kompetenz durch beratende Maßnahmen und die Änderung von Verhaltensmustern. Zu den Interventionsfeldern gehört auch die Arbeitswelt.

Des Weiteren wurde der Begriff Gesundheit am Salutogenese-Modell nach Aaron Antonovsky veranschaulicht. Die Gesundheit bzw. Krankheit eines Menschen steht in Abhängigkeit zur Ausprägung des Kohärenzsinnes sowie der Widerstandsressourcen. Widerstandsressourcen dienen der Abwehr und dem positiven Gegenübertreten von Stressfaktoren. Diese befinden sich im Individuum, in dessen Umfeld oder in der Gesellschaft. Individuelle Widerstandsressourcen sind u.a. psychische Ressourcen, wie beispielweise das Gesundheitswissen. Demnach besagt das Salutogenese-Modell, dass ein Mensch seine Gesundheit vor Stressoren schützen kann, indem er sich beispielsweise ein gewisses Verständnis und Wissen zum Thema Gesundheit aneignet.

Die Bewegungskurse bringen einen gewissen Nebeneffekt mit sich. Der Trainer der Kurse in der Stadtverwaltung Chemnitz ist studierter Sportwissenschaftlicher und besitzt das nötige fachliche Wissen zum Thema Gesundheit. Zusätzlich zum Training übermittelt der Trainer gezielte Informationen zum Thema Bewegung, gesunde Ernährung, Stressbewältigung.

6 Empirischer Teil

Das folgende Kapitel beinhaltet den empirischen Teil der Arbeit. Neben der Forschungsfrage sind die Methode der Datengewinnung und die Entwicklung der Interviewleitfäden umfassend ausgearbeitet.

6.1 Forschungsfrage

Mit der Bachelorarbeit wird die Umsetzung der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz analysiert. Das zielführende Beispiel ist die Stadtverwaltung Chemnitz. Der Fokus liegt auf dem Angebot der Bewegungskurse, welche durch ein externes Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Hauptamt der Stadtverwaltung Chemnitz bereitgestellt werden. Im Anschluss bilden Interviews mit Kursteilnehmern und dem Personal Trainer die Grundlage. Daraufhin hat sich folgende Forschungsfrage ergeben.
Welche Auswirkungen hat die Teilnahme an einem Bewegungskurs auf die Gesundheit der Verwaltungsmitarbeiter in der Stadtverwaltung Chemnitz.

6.2 Rahmenbedingungen

Der empirische Teil der Arbeit orientiert sich an einer Methode der empirischen Sozialforschung. Die empirische Sozialforschung umfasst die Analyse und Erklärung von sozialen Begebenheiten mithilfe wissenschaftlicher Methoden.[78]
Die wissenschaftlichen Methoden der empirischen Sozialforschung sind differenzierbar in quantitative und qualitative Methoden. Es wurde sich für eine qualitative Methode, die Befragung von Experten mithilfe halbstrukturierter leitfadengestützter Interviews, entschieden[79]. Semistrukturierte Interviews enthalten zuvor festgelegte Fragen. Die Reihenfolge wie die Fragen gestellt werden, ist flexibel sowie sind die Antwortmöglichkeiten der Teilnehmer nicht vorgegeben und offen. Der Vorteil eines Interviews ist die persönliche Kommunikation und Interaktion mit den Teilnehmern. Außerdem ist nicht nur die Art und Weise der Kommunikation aufgelockert, sondern auch die Stimmung zwischen dem Interviewer und dem Interviewten. Ein Interview spiegelt das Interesse eines Teilnehmers wieder, denn dieser hat sich extra Zeit für den Fragenden genommen. Zudem kann der Interviewende leicht Rückfragen stellen. Das Ziel der Untersuchung ist dabei die Gewinnung und Erhebung neuer wissenschaftlicher Daten.[80]

---

[78] Vgl. Unbekannt, Methoden der empirischen Sozialforschung, https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/methoden-der-empirischen-sozialforschung, 27.02.2020
[79] Vgl. Franziska Pfeiffer, Ein Experteninterview für die Bachelorarbeit führen, https://www.scribbr.de/methodik/experteninterview-bachelorarbeit/, 26.02.2020
[80] Vgl. Unbekannt, Methoden der empirischen Sozialforschung, https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/methoden-der-empirischen-sozialforschung, 27.02.2020

6.3 Datengewinnung

Die Datenerhebung und die resultierende Erkenntnisgewinnung erfolgten mithilfe von eigens konstruierten Interviewleitfäden.

Die Anzahl der Interviewleitfäden, die Auswahl der Teilnehmer und die Informationsvermittlung zum Interview wurden im Vorfeld geklärt.
Danach folgte die Ausarbeitung der Interviewleitfäden. Die Rahmenbedingungen und der Anwendungsbereich für die Interviewleitfäden wurden in Zusammenarbeit mit zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen des Hauptamtes Sachgebiet Aus-und Fortbildung der Stadtverwaltung Chemnitz entwickelt. Das Angebot der Bewegungskurse teilt sich in den Grundkurs und den Refresherkurs. Der Grundkurs umfasst sechs Kurseinheiten à 30 Minuten. Der Refresherkurs wird für die Mitarbeiter angeboten, die bereits an einem Grundkurs in der Vergangenheit teilgenommen haben. Er setzt sich aus zwei Einheiten à 90 Minuten zusammen. Für beide Kurse wurde ein separater Leitfaden erstellt sowie wurde ein Leitfaden für den Personal Trainer der beiden Kurse ausgearbeitet. Die jeweiligen Interviewleitfäden sind den Anhängen 7, 8 und 9 zu entnehmen.

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte mithilfe der Unterstützung der Sachbearbeiterinnen. Für die Interviews wurden gezielt Verwaltungsmitarbeiter ausgewählt, da diese täglich einer sitzenden Tätigkeit am Computer nachgehen. Die Interviewleitfäden wurden den Teilnehmern und dem Personal Trainer in Papierform zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurde jedes Gespräch mittels eines technischen Gerätes aufgezeichnet, sodass das aktive Zuhören und eine Face-to-Face Kommunikation möglich war. Über den Anlass des Interviews, die Wahrung der Anonymität und Freiwilligkeit sowie über die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen wurden die Teilnehmer mittels einer Einwilligungserklärung informiert. Diese wurde im Anschluss von allen Teilnehmern und dem Personal Trainer unterzeichnet und ausgehändigt. Die Einwilligungserklärung ist im Anhang 10 angefügt.

Die Ausarbeitung der Interviewfragen erfolgte in selbstständiger Arbeit. Es wurden größtenteils offene und geschlossene Fragen eingebunden. Offene Fragen geben dem Teilnehmer den Raum zur freien Beantwortung. Geschlossene Fragen hingegen zwingen den Teilnehmer in eine bestimmte Richtung und geben ihm eine Antwortmöglichkeit vor.

Die Interviewleitfäden wurden nicht explizit durch bestimmte Themenbereiche getrennt. Folglich wird der Aufbau des Interviewleitfadens zum Grundkurs dargestellt. (siehe Anhang 7)

Jedem Interview geht einleitend eine kurze Einführungsphase voraus. In dieser wird der Interviewende vorgestellt. Es werden die Studieneinrichtung, das aktuelle Semester und der Anlass des Interviews in Verbindung mit dem Thema der Bachelorarbeit dargelegt. Anschließend wurde der Interviewpartner aufgefordert (nicht in den Interviewleitfäden aufgeschrieben) sich selbst vorzustellen. Das Hauptaugenmerk lag auf dem Alter und der Stundenanzahl der sitzenden Tätigkeit. Danach wurde zu den Interviewfragen übergeleitet.

Als Erstes wurde gefragt, wie der Interviewteilnehmer auf das Angebot der Bewegungskurse aufmerksam geworden ist. In der vorherigen Kommunikation mit der Verwaltungsmitarbeiterin des Hauptamtes Sachgebiet Aus- und Fortbildung stellte sich heraus, dass die Angebote im Intranet der Stadtverwaltung Chemnitz zu finden sind oder auch direkt über den Fortbildungsbeauftragten jedes Amtes vermittelt wird. Anschließend folgten die Fragen weshalb sich der Interviewte dazu entschlossen hat an dem Bewegungskurs teilzunehmen und was für Effekte er sich aufgrund der Teilnahme erhoffte. Weiterhin wurde gefragt, ob die Übungen bewältigbar und machbar sind. Zudem sollte herausgefunden werden, wie der Teilnehmer seine Gesundheit im privaten Leben und auf Arbeit fördert. Die siebte Frage zielte auf die Motivation der Teilnehmer zur Kursteilnahme ab. Es sollte überprüft werden, ob die Kurse nur in Anspruch genommen werden, da sie während der Arbeitszeit stattfinden und kostenlos sind. Die achte Frage zielte auf die Nachhaltigkeit der Kurse und das Durchhaltevermögen der Teilnehmer ab. Mit der darauffolgenden Frage wurde die persönliche Meinung der Teilnehmer zu den Kursen abgefragt. Sie sollten sich dazu äußern, ob sie die Teilnahme an den Kursen weiterempfehlen würden. Die zehnte und elfte Frage war gerichtet auf die Angebote der Stadtverwaltung Chemnitz zum Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention. Abschließend wurde gefragt, ob der Faktor Gesundheit in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen wird.

Der Leitfaden für die Interviews zum Refresherkurs ist ab der siebten Frage dem Interviewleitfaden zum Grundkurs identisch (siehe Anhang 8). Die vorangegangen Fragen zielten auf die bereits absolvierte Teilnahme am Grundkurs und den damaligen Beweggründen ab. Mit der dritten Frage sollte analysiert werden, ob die Übungen nach der Teilnahme weitergeführt worden sind. Bejahte der Teilnehmer die Frage, sollte er beantworten wie er die Übungen in seinen Arbeitsalltag integriert hat. Bei einer Verneinung sollten die Hinderungsgründe aufgeführt werden. Die Fragen vier und fünf bezogen sich auf die Veränderungen während und/oder nach der Teilnahme an dem Bewegungskurs sowie auf die Sicht- und Denkweise des Interviewteilnehmers hinsichtlich der Faktoren Gesundheit, Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention.

Der Leitfaden für das Interview mit dem Personal Trainer setzte sich aus 15 spezifischen Fragen zu den Bewegungskursen und allgemein zum Thema Gesundheit zusammen. (siehe Anhang 9)

In den ersten beiden Fragen sollte der Trainer darauf eingehen, wie er dazu gekommen ist, Bewegungskurse für die Stadtverwaltung Chemnitz anzubieten und welche zusätzlichen Angebote er unterbreitet. Folglich wurde nach der persönlichen Motivation des Trainers gefragt. Er sollte angeben, welche Geschlechter- und Altersgruppen am häufigsten an den Bewegungskursen teilnehmen. Die fünfte Frage zielte auf die Bewertung der Bedeutsamkeit des Faktors Gesundheit in Behörden in der zukünftigen Entwicklung ab. Mit der sechsten Frage wurde nach der Nachfrageentwicklung an Bewegungskursen gefragt. Infolgedessen wurde sich nach den Investitionsgründen der Behörden in Bewegungskurse erkundigt, nach den am ehesten belasteten Körperregionen der Verwaltungsmitarbeiter sowie nach der Konzipierung der Übungen. Der Trainer wurde aufgefordert darauf einzugehen, wie er sich die aktive Umsetzung im Büro vorstellt, wie oft sich jeder Verwaltungsmitarbeiter sportlich betätigen soll und was für Feedbacks er zu den Kursen erhält. Die letzten drei Fragen erkundigten sich nach der Message des Trainers während der Kurse und nach den positiven bzw. negativen Effekten der Bewegungskurse.

Es wurden für die vorliegende Bachelorarbeit insgesamt acht Interviews mit Verwaltungsmitarbeitern der Stadtverwaltung Chemnitz geführt. Vier Interviews wurden mit Teilnehmern des Grundkurses und drei Interviews wurden mit Teilnehmern des Refresherkurses geführt. Zusätzlich wurde ein Interview mit dem Trainer der Bewegungskurse geführt.

Die Interviews zum Grund- und Refresherkurs und das Interview mit dem Personal Trainer von „PUNKT BALANCE“ wurden jeweils am Montag dem 16.12.2019 und am Mittwoch dem 18.12.2019 in den Örtlichkeiten der Stadtverwaltung Chemnitz durchgeführt. Beide Tage liefen unterschiedlich ab.

Am Montag dem 16.12.2019 wurde ein Interview vor der Teilnahme an zwei Grundkursen geführt. Das Interview fand im Rathaus der Stadt Chemnitz statt. An dem Grundkurs wurde zum einen im Moritzhof und zum anderen im Neuen Technischen Rathaus teilgenommen. Im Anschluss wurden zwei Teilnehmer des zweiten Grundkurses im Neuen Technischen Rathaus interviewt.

Am Mittwoch dem 18.12.2019 wurden ein Teilnehmer des Grundkurses und ein Teilnehmer des Refresherkurses vor der Teilnahme am Refresherkurs befragt. Nach der Teilnahme an dem 90- minütigen Kurs erfolgte das Interview mit dem Personal Trainer sowie mit zwei weiteren Teilnehmern des Grundkurses.

Vor jedem Interview erfolgten eine kurze Einweisung und das Unterzeichnen der Einwilligungserklärung. Alle Teilnehmer waren mit den Rahmenbedingungen des Interviews einverstanden. Jedes Interview wurde mithilfe eines technischen Gerätes aufgezeichnet, sodass diese im Anschluss transkribiert und die Antworten der Teilnehmer in Übersichten zusammengefasst werden konnten. Damit waren die Teilnehmer ebenfalls einverstanden. Der Umfang der Interviews war schwankend. Im Durchschnitt dauerte jedes Interview zum Grundkurs zehn Minuten und 30 Sekunden. Berechnet wurde der Mittelwert aus der Summe der Interviewzeiten pro Teilnehmern geteilt durch die Anzahl der interviewten Grundkursteilnehmer. Bei den Interviews zum Refresherkurs ergibt sich der Durchschnittswert wie beim Grundkurs. Jedoch wurden im Vergleich zum Grundkurs nicht vier, sondern nur drei Teilnehmer des Refresherkurses interviewt. Durchschnittlich dauerte eine Befragung zwölf Minuten und 14 Sekunden.

6.4 Datenauswertung

Nach der Durchführung der Interviews erfolgte die manuelle Auswertung. Die Grundlage bildeten die mittels technischem Aufnahmegerät aufgezeichneten Interviews. Jedes aufgenommenes Interview wurde transkribiert. Nach der Transkription wurden die Antworten der befragten Teilnehmer nach der Art des Kurses differenziert. Für jeden Kurs wurde eine separate Excel-Tabelle angefertigt. Die Excel-Tabellen sind wie folgt aufgebaut. Neben dem Alter, dem Geschlecht und der Stundenzahl der täglichen Sitzzeit ist jede Frage des Interviewleitfadens erfasst. Dementsprechend sind die Aussagen der Teilnehmer auf die Hauptaussagen begrenzt worden. Die Excel-Tabellen sind in den Anhängen 11, 12 und 13 aufgezeigt.

Die Untersuchung und Analyse der Interviewaussagen erfolgte aufgrund des geringen Umfanges nicht mithilfe einer entsprechenden empirischen Methode. Jede Frage wurde einzeln ausgewertet. Gleiche Fragen der Interviewleitfäden zum Grund- und Refresherkurs wurden zusammengefasst ausgewertet. Die Antworten der Teilnehmer bildeten den Ausgangspunkt zur Beantwortung der Forschungsfrage. Das Interview des Trainers diente nicht als Grundlage zur Ergebnisdarstellung, sondern um fortführend den gewünschten Sollzustand mit dem Istzustand zu vergleichen.

Die folgenden Kapitelabschnitte enthalten die Auswertungen der Antworten zum Grund- und Refresherkurs. Die Auswertung der geführten Interviews bildet die Grundlage für die Ermittlung eines Ergebnisses und der Beantwortung der Forschungsfrage im nächsten Kapitel.

Die Kursteilnehmer wurden gezielt von den Sachbearbeiterinnen des Hauptamtes Sachgebiet Aus- und Fortbildung angesprochen. Insgesamt wurden vier weibliche und

drei männliche Teilnehmer befragt. Zum Grundkurs wurden drei weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter interviewt. Zum Refresherkurs äußerten sich zwei männliche Beschäftigte und eine weibliche Beschäftigte. Die Altersspanne der interviewten Kursteilnehmer lag zwischen 28 bis 60 Jahren.
Die beiden Teilnehmergruppen wurden bezüglich ihrer sitzenden Tätigkeit im Büro gefragt. Die überwiegende Anzahl der Teilnehmer gab an, fast den gesamten Tag ihre Tätigkeit im Sitzen auszuüben. Ein Teilnehmer machte dazu keine Angabe.

6.4.1 Auswertung der Antworten zum Grundkurs

Die erste Frage, die die Grundkursteilnehmer im Interview beantworten sollten, war, wie sie auf das Angebot des Bewegungskurses aufmerksam geworden sind. Die Antworten vielen unterschiedlich aus. Die Teilnahmeinformationen wurden teilweise per E-Mail an die Ämter oder die Amtsleitung versendet. Eine Teilnehmerin informierte sich eigenständig über bestehende Angebote und Weiterbildungen der Stadtverwaltung Chemnitz. Mit dieser Frage sollte herausgefunden werden, wie Angebote innerhalb der Stadtverwaltung an deren Mitarbeiter übermittelt werden.
Frage zwei und drei bezogen sich auf die Teilnahmegründe am Bewegungskurs und auf die erhofften Effekte während sowie nach der Teilnahme. Alle befragten Teilnehmer antworteten auf die zweite Frage, dass sie entweder aktuell oder in der Vergangenheit an Schmerzen im Schulterbereich und im Rücken leiden oder gelitten haben. Die Teilnehmer erhofften sich aufgrund der Teilnahme am Grundkurs Inspirationen an Übungen zu erhalten, die entweder Zuhause oder auf Arbeit durchgeführt werden können und welche die Beschwerden lindern.
Die Fragen fünf bis zwölf zum Grundkurs sind identisch mit den Fragen sieben bis 15 zum Refresherkurs. Deshalb werden diese gemeinsam ausgewertet.

6.4.2 Auswertung der Antworten zum Refresherkurs

Zuerst wurden die Refresherkursteilnehmer gefragt, wie lang ihre Teilnahme am Grundkurs her ist. Diese Frage zielte darauf ab einzuschätzen zu können, ob die Übungen aufgrund der langen Zwischenzeit in Vergessenheit geraten sind oder ob die Motivation der Teilnehmer ausreichend war, sodass sie die Übungen in ihren Alltag integrierten. Im Durchschnitt liegt die Teilnahme am Grundkurs bei jedem Interviewten ein bis zwei Jahre zurück. Teilweise konnten sich die Teilnehmer nicht mehr genau zurückerinnern. Analog der Frage des Leitfadens zum Grundkurs sollten die befragten Refresherkursteilnehmer beantworten, was sie damals bewegt hat an dem Grundkurs teilzunehmen. Im Gegensatz zu den aktuellen Grundkursteilnehmern, waren bei den damaligen Grundkursteilnehmern gesundheitliche Beschwerden nicht der Auslöser. Sie

erhofften sich Anregungen zur Auflockerung des Körpers und zur Abwechslung im Arbeitsalltag.

Ziel der dritten Frage war es zu überprüfen, ob die damaligen Grundkursteilnehmer die Übungen weitergeführt haben und wie sie diese in ihren Arbeitsalltag integriert haben. Wurden die Übungen nicht weitergeführt, sollten sie auf Hinderungsgründe eingehen. Eine Teilnehmerin gab an, dass sie die Übungen im ersten halben Jahr gemeinsam mit ihrer Arbeitskollegin weitergeführt hat. Weiterhin antwortete sie wie folgt: *„Das zweite halbe Jahr wurde es etwas unregelmäßiger und irgendwann ist es ganz eingeschlafen. Es ist einfach in Vergessenheit geraten.*“. Die Übungen wurden meist am Schreibtisch ausgeführt, wenn sie sich beispielsweise mit ihrer Arbeitskollegin über ein bestimmtes Thema unterhalten hat bzw. wenn sie aus der Mittagspause kam, dann konnten sie nebenbei die gezeigten Übungen für den Kopf ausführen.

Ein weiterer Teilnehmer erklärte, dass er die Übungen sporadisch integriert und weitergeführt hat. Von Zeit zu Zeit ist es dann wie bei der ersten Befragten in Vergessenheit geraten.

Der dritte Teilnehmer äußerte sich wie folgt zu der Frage. *„Bedingt. Ich denke es ist schon […] eine Frage der persönlichen Bequemlichkeit. Und ja irgendwann denkt man, ich fühle mich ja eigentlich ganz wohl, ich habe keine Probleme und deshalb brauche ich es nicht machen.*“.

Weiterhin sollten die Teilnehmer darauf eingehen, welche Veränderungen sie während bzw. nach der Teilnahme am Grundkurs feststellen konnten. Zwei von drei Befragten gaben an, dass sie keine Effekte oder Veränderungen festgestellt haben, da sie vorher keine Beschwerden hatten. Der dritte Teilnehmer sprach von einer Auflockerung des Körpers. Bestimmte Übungen, beispielsweise für den Schulterbereich, sind mit wenig Aufwand verbunden und konnten leicht durchgeführt werden.

Interessant war es herauszufinden, ob sich aufgrund der Kursteilnahme etwas an der Sicht- und Denkweise der Teilnehmer hinsichtlich der Faktoren Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention geändert hat. Bei zwei Teilnehmern hat sich nichts verändert. Eine Teilnehmerin teilte mit, dass es bei ihr am bereits vorhandenen Bewusstsein hinsichtlich des Themas Gesundheit und der Überwindung des „inneren Schweinehundes“ liegt. Der andere Teilnehmer bezeichnete die Auswirkung nicht als Veränderung, sondern als Stärkung. Er fühlte sich aufgrund der Kursteilnahme in seinem Denken und Handeln bestärkt. Ein weiterer Teilnehmer berichtete von Veränderungen, allerdings ergaben sich diese nicht aufgrund der Teilnahme am Bewegungskurs. Die Stadtverwaltung Chemnitz verstärkte in den letzten Jahren die Präsenz des Themas Gesundheit.

Letztlich sollten die Teilnehmer berichten, weshalb sie sich entschlossen haben an dem Refresherkurs teilzunehmen. Die erste befragte Teilnehmerin antwortete wie folgt: *„Zwei Dinge. Erstens, dass man […] wieder angeschoben wird, weil es […] eingeschlafen ist. Und ich dachte mir, wenn man mal wieder zu dem Refresherkurs geht, kann man sich […] wieder motivieren und macht es regelmäßiger. Und dann der zweite Grund war, dass vielleicht auch einfach ein paar neue Anregungen dazu kommen. Es liegen ja mittlerweile schon ein paar Jahre dazwischen*.". Der zweite Interviewte erklärte: *„Naja es ist ja eigentlich konsequent, wenn man sagt man macht den Grundkurs mit, dann will man natürlich auch das ganze fortsetzen. Nein der wurde angeboten und da die Teilnahmemöglichkeit bestand, dachte ich mir, wenn schon dann nochmal."*. Der dritte Befragte antwortete: *„Innerer Schweinehund. Das man nochmal motiviert wird, dass man auch die eine oder andere Sache mitbekommt. Er hat uns ja auch genügend Bildmaterial gegeben, sodass man das ein oder andere nochmal probieren kann, ob es nun wirklich was bringt."*.

Die weiteren Fragen werden folglich in Verbindung mit den Grundkursfragen ausgewertet.

6.4.3 Auswertung der gemeinsamen Antworten zum Grund- und Refresherkurs

Die Fragen vier bis zwölf des Interviewleitfadens zum Grundkurs sowie die Fragen sieben bis 15 des Interviewleitfadens zum Refresherkurs sind identisch. Deshalb werden die Antworten zu diesen Fragen, wie bereits angekündigt, gemeinsam ausgewertet.

Zuerst sollten die Befragten darauf eingehen, ob die Übungen für sie gut zu bewältigen und machbar waren. Die Auswertung der Frage hat ergeben, dass kein Teilnehmer Schwierigkeiten beim Ausführen der Übungen hatte. Eine Teilnehmerin litt kurzzeitig an Schmerzen, sodass sie einmalig bei einer Übung aussteigen musste, aber anschließend direkt weitermachen konnte.

Weiterhin wurde den Teilnehmern die Frage gestellt, welche Übungen sie als besonders effektiv erachteten. Die Übung zum Aushängen des Körpers (siehe Anhang 2, Seite 2 Reihe 4) sowie die Übungen für den Schulter- und Nackenbereich wurden als besonders effektiv empfunden.

Anschließend wurden die Teilnehmer gefragt, wie sie ihre Gesundheit zusätzlich zur Kursteilnahme fördern. Jeder Teilnehmer antwortete, dass er sich mindestens einmal in der Woche sportlich betätigt. Die sportliche Aktivität der Verwaltungsmitarbeiter im privaten Leben ist sehr vielfältig. Vom Training im Fitnessstudio oder Zuhause, über Yogastunden und Gartenarbeit bis hin zum Fußballtraining und dem täglichen Treppenlaufen war alles dabei.

Die nächste Frage lautete: *„Würden Sie auch an dem Kurs teilnehmen, wenn er in Ihrer Freizeit stattfinden würde und sie dafür bezahlen müssten?“*. Grundsätzlich verneinte kein Teilnehmer diese Frage. Jedoch war bei zwei Teilnehmern das „ja“ etwas zögerlich. Ein Teilnehmer argumentierte, dass seine Freizeit beschränkt ist und es darauf ankommt, wie hoch die Kosten für den Kurs wären. Der andere Teilnehmer zweifelte an seiner Motivation sich für solch einen Kurs anzumelden.

Spannend war es zu erfahren, wie die Kursteilnehmer die Nachhaltigkeit der Bewegungskurse einschätzen. Kein Teilnehmer antwortete euphorisch, dass er die Übungen unbedingt weiterführen möchte. Viele meinten, dass der Kurs eine gute Sache ist und sie sich ein paar Übungen für sich rausgreifen konnten. Einige äußerten jedoch Zweifel. Am Arbeitsplatz ist der verfügbare Platz nicht ausreichend, außerdem ist das Schamgefühl vor Bürgern und Kollegen zu groß.

Weiterhin wurde gefragt, ob sie die Teilnahme an einem Bewegungskurs weiterempfehlen würden. Auf diese Frage antworteten alle Teilnehmer mit einem klaren „ja“. Ein Teilnehmer sagte: *„Langes Sitzen betrifft viele, sodass es eigentlich alle brauchen.“*. Ein weiterer Teilnehmer antwortete: *„Es erhöht die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiter.“*. Die treffendste Antwort kam von einem 60-jährigen Kursteilnehmer. Er sagte: *„Alle die, die viel sitzen, sollten gelegentlich mal daran erinnert werden, dass es außer sitzen noch etwas Anderes gibt.“*.

Zusätzlich wurden die Teilnehmer gefragt, ob ihnen noch weitere Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention der Stadtverwaltung Chemnitz bekannt sind und ob ihr Arbeitgeber genügend Angebote zu diesem Thema unterbreitet. Von jedem Teilnehmer wurde zumindest der Gesundheitstag genannt, der von der Stadtverwaltung veranstaltet wird. Außerdem wurden zu dem Zeitpunkt der Interviews Informationen zum Thema Fußgesundheit verbreitet. Auch dieses Angebot wurde häufig aufgezählt. Die zweite Frage beantworteten die Interviewten wie folgt: *„Ja denke schon. Im Vergleich zu anderen Firmen auf jeden Fall.“*, *„Das kann ich schlecht einschätzen. Zumindest der einzige Arbeitgeber, den ich hatte, der sich überhaupt darum kümmert.“*, und *„Also ich sage mal prinzipiell ist da der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet. Ich als Privatperson bin verpflichtet etwas für meine Gesundheit zu tun. Das muss nicht der Arbeitgeber machen. Dass er es aber parallel tut, finde ich mega.“*.

Auf die Frage, ob den Teilnehmern Angebote fehlen, wurde geäußert, dass Vergünstigungen in einem örtlichen Fitnessstudio, im Schwimmbad sowie Massagen schön wären. Die Teilnehmer wären auch bereit die Angebote aus der eigenen Tasche zu finanzieren.

Die letzte Frage spielte auf das Thema des demografischen Wandels an. Die Teilnehmer sollten einschätzen, ob der Faktor Gesundheit in Zukunft noch mehr an

Bedeutung gewinnen wird. Hier waren alle der gleichen Meinung. Die Interviewten waren sich einig und antworteten mit „ja“. Folgende Gründe wurden aufgeführt: steigendes Durchschnittsalter, Überalterung der Verwaltungsmitarbeiter und Personalmangel. Eine Teilnehmerin äußerte den Verdacht, dass nicht nur das Thema der körperlichen Gesundheit mehr in den Vordergrund rückt, sondern auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiter immer mehr berücksichtigt werden sollte.

Auf die Antworten des Trainers wird nicht explizit eingegangen. Sie werden teilweise im nächsten Kapitel eingebunden. Das transkribierte Interview ist im Anhang 14 aufgelistet.

7 Ergebnisse der Datenerhebung

Das primäre Ziel der Durchführung der Interviews war es herauszufinden, ob Bewegungskurse gesundheitspräventive Maßnahmen für den Arbeitsplatz sind und welche Auswirkungen die Teilnahme an einem Bewegungskurs auf die Gesundheit der Verwaltungsmitarbeiter in der Stadtverwaltung Chemnitz haben.

Eine Erwartung, welches Geschlecht eher an einem Bewegungskurs teilnimmt, gab es nicht. Grundsätzlich sind laut OSPI-Bericht der Stadtverwaltung Chemnitz mehr weibliche Verwaltungsmitarbeiter beschäftigt als männliche[81]. Jedoch lässt sich aufgrund dessen nicht automatisch davon ausgehen, dass mehr weibliche Beschäftigte an einem Bewegungskurs teilnehmen. Für die Datengewinnung wurden vier weibliche und drei männliche Kursteilnehmer befragt. Diese wurden gezielt von zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen des Hauptamtes Sachgebiet Aus- und Fortbildung ausgesucht. Aus diesem Grund lässt sich anhand der Interviews keine grundlegende Aussage formulieren, welches Geschlecht sich eher motivieren lässt an einem Bewegungskurs teilzunehmen. Um dennoch eine Einschätzung zur Geschlechterstruktur zu erfahren, wurde der Personal Trainer in einem Interview dazu befragt. Er antwortete daraufhin wie folgt: *„[…] Ausgehend von der Struktur der Stadtverwaltung sind es natürlich deutlich mehr Frauen als Männer […], wobei man sagen muss, dass Frauen in meinem Grundbild deutlich sensibler mit ihrem Körper und ihrer Gesundheit umgehen. Die haben […] ein besseres Gefühl. Männer sind da oftmals so, da muss ich jetzt durch, egal ob es mal Schmerzen sind oder Stress […]. Wenn Männer dann einmal dabei sind und merken es tut mir gut, bleiben sie auch dabei, aber ich glaube das Frauen dort […] in der Entwicklungsstufe schon etwas weiter sind als Männer.“*.

Bezüglich der Altersstruktur bestand die Vermutung, dass ältere Verwaltungsmitarbeiter der Stadtverwaltung Chemnitz eher an dem Bewegungskurs teilnehmen als jüngere Verwaltungsmitarbeiter. Grund für die Annahme ist ein Bericht des Fehlzeiten-Reports der AOK im Jahr 2018. Entsprechend des Reports melden sich ältere Menschen zwar weniger krank, sind dafür aber länger krank und sind häufiger von Muskel-Skelett-Erkrankungen betroffen[82]. Die interviewten Kursteilnehmer waren im Alter von 28 bis 60 Jahren. Der Trainer äußerte sich im Interview wie folgt zur Altersstruktur. *„Vom Altersbereich ist es relativ bunt durchgemischt. […] Da nehme ich auch die jüngeren Mitarbeiter der Stadtverwaltung schon als relativ bewusst und gut aufgestellt wahr […]. […] Bei der Stadtverwaltung habe ich einen recht positiven*

[81] Vgl. Stadtverwaltung Chemnitz, OSPI-Bericht, 2018
[82] Vgl. Markus Meyer, Maia Maisuradze und Antje Schenkel, Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick, 2019, S. 416/417

Eindruck. […] Auch von den Jüngeren, gerade auch bei den Refresherveranstaltungen, […] kommt dann auch besonders viel Feedback. Da kommen Nachfragen und dann merkt man schon die setzen sich mit dem großen Thema Gesundheit schon intensiver auseinander.“. Deshalb kann die Vermutung nicht bestätigt werden. Dies ist allerdings nicht negativ einzuschätzen. Die Studie in Verbindung mit der Aussage des Trainers zeigt, dass das Verständnis zur Gesundheitsprävention und Gesundheitsförderung nicht nur bei den älteren Mitarbeitern vorhanden ist, sondern auch bei jüngeren Verwaltungsmitarbeitern der Stadtverwaltung Chemnitz.

In der Regel beträgt die tägliche Zeit der sitzenden Tätigkeit eines Verwaltungsmitarbeiters sieben bis acht Stunden mit der Tendenz steigend. Dies wurde von den befragten Kursteilnehmern bestätigt. Bis auf ein Teilnehmer des Grundkurses, der keine Angabe dazu tätigte, antwortete jeder Teilnehmer des Grund- und Refresherkurses, dass er fast den ganzen Tag auf Arbeit sitzt. Im Juli 2015 wurde eine australische Studie zu den Auswirkungen des langen Sitzens veröffentlicht[83]. In dieser kamen die Mediziner zu dem Ergebnis, dass nicht nur das Herz-Kreislauf-System unter dem täglichen Sitzen leidet, sondern auch die Muskeln und die Haltung des Menschen. Die Folge sind Muskel-Skelett-Erkrankungen, die sich in Form von Schmerzen im Rücken, im Nacken und in den Schultern äußern. Von den sieben befragten Kursteilnehmern gaben alle vier Teilnehmer des Grundkurses an, aktuell oder in der Vergangenheit an Rückenschmerzen oder Schmerzen im Schulter- und Nackenbereich zu leiden oder gelitten zu haben. Der Personal Trainer äußerte sich zu der Frage, welche Körperregionen der Mitarbeiter am häufigsten von Belastungen betroffen sind, wie folgt. *„[…] Von der Rangfolge würde ich sagen, ganz oben Nackenbereich, mit geringem Abstand folgen Schultern und Augen, eben auch durch die Bildschirmarbeit. Lendenwirbelsäule ist auch ein größeres Thema als man vermuten würde. Es ist sonst eher bei körperlich anstrengenden Berufsgruppen der Fall, aber es ist hier auch schon ein Thema mit dem man sich definitiv auseinandersetzen sollte. Das wären jetzt so die Top 4.“*.

Dem Präventionsleitfaden des GKV-Spitzenverbandes (2018) ist zu entnehmen, dass sportliche Aktivität und Bewegung grundsätzlich gegen diese Art von Schmerzen hilft. Bewegungskurse sind verhaltensbezogene primärpräventive Maßnahmen, welche die Gesundheit der Mitarbeiter fördern sowie Krankheiten vorbeugen oder Beschwerden verbessern. Die nachfolgenden Gründe gaben die befragten Teilnehmer für die Kursteilnahme an. Sechs von sieben Kursteilnehmer wollten sich Anregungen einholen, um anschließend die Übungen am Arbeitsplatz oder im privaten Leben zu

[83] Vgl. Juliane Gutmann in Apotheken-Umschau, So schädlich ist Sitzen, 22.07.2019

integrieren. Ein Kursteilnehmer erhoffte sich einen Beschwerderückgang im Rücken und Nackenbereich.[84]

Die Refresherkursteilnehmer wurden gefragt, ob sie nach der Teilnahme am Grundkurs Veränderungen feststellen konnten. Alle drei Teilnehmer antworteten, dass sie während bzw. nach der Kursteilnahme keine direkten Veränderungen feststellten, da sie vorher keine Beschwerden hatten. Ein Teilnehmer teilte mit, dass es den gesamten Körper auflockert. Um jedoch einen Eindruck zu erlangen, ob die Bewegungskurse Veränderungen mit sich bringen, wurde der Personal Trainer dazu befragt. *„In der Stadtverwaltung haben wir jetzt immer Blöcke gemacht von 6 mal 30 Minuten, verteilt über 6 Wochen und oftmals war es dort dann schon so, dass teilweise Leute nach der zweiten dritten Einheit gesagt haben, Mensch mein Nacken, die Schulter wo auch immer das Problem war, ist deutlich besser geworden und dann argumentieren wir und sagen, dass könnt ihr euch selber verschaffen. Ihr braucht kein Medikament, kein Arztbesuch. Ihr müsst euch natürlich bewegen, ihr müsst euch die Zeit nehmen, aber die merken eigentlich schon, dass es in die richtige Richtung geht.“*.
Eine Empfehlung zur Teilnahme an dem Kurs äußerte jeder Teilnehmer. Außerdem wird es anderen Behörden empfohlen, einen Bewegungskurs für Verwaltungsmitarbeiter anzubieten.

Der Trainer äußerte allerdings ein grundlegendes Problem der Kursteilnehmer. *„Das Problem ist, das viele Leute ab dem Punkt wo es ihnen wieder besser oder gut geht gleichzeitig aufhören die Übungen zu machen, was total unlogisch ist. So wird es halt eine Berg- und Talfahrt was schade ist.“*. Auch die Teilnehmer selbst äußerten Zweifel an der Nachhaltigkeit des Kurses. Um dem vorzubeugen, berichtete der Trainer, dass er den Teilnehmern vorschlägt sich nach den Kurseinheiten mit anderen Mitarbeitern zu verabreden. Beispielsweise trifft sich das Team A einmal dienstags und donnerstags im Raum x und führt dort zehn Minuten einige Übungen gemeinsam aus. So entsteht ein gewisser Druck. Die Mitarbeiter haben einen Termin und werden von den anderen Mitarbeitern erwartet. Grundsätzlich ist die Einsicht bei vielen Kursteilnehmern vorhanden. Letztendlich ist der „innere Schweinehund“ noch zu groß. Um dem entgegenzuwirken, erhalten die Teilnehmer Arbeitsblätter auf denen die Übungen zusammengefasst dargestellt sind (siehe Anhang 1 bis 5). Der Trainer verweist auch immer wieder während der Kursstunden auf diese Arbeitsblätter. Er empfiehlt, sich die Übungen entweder auf den Desktop des Arbeitsplatzcomputers abzulegen oder an die Pinnwand im Büro zu heften, sodass jeder täglich daran erinnert wird.

[84] Vgl. GKV-Spitzenverband, Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen, 2018, S. 17

Das Endergebnis der Studie lässt sich wie folgt zusammenfassen.

Das Ziel war es herauszufinden, welche Auswirkungen die Teilnahme an einem Bewegungskurs auf die Gesundheit der Verwaltungsmitarbeiter der Stadtverwaltung Chemnitz hat. Anhand der Studie konnten keine direkten Auswirkungen auf die Gesundheit der Teilnehmer nachgewiesen werden. Das Ergebnis ist zum einen abhängig von der Auswahl der Teilnehmer und dessen gesundheitlicher Zustand sowie zum anderen vom Zeitraum in dem die Übungen durchgeführt werden. Letztendlich haben die Bewegungskurse aufgrund der konzipierten Übungen das Potenzial Beschwerden zu verhindern bzw. zu vermindern und sind eine Maßnahme zur Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz.

Die Interviews konnten die Vermutungen hinsichtlich der Geschlechter- und Altersstruktur nicht bestätigen. Eine grundsätzliche Aussage, welches Geschlecht und welche Altersgruppe häufiger an dem Bewegungskurs teilnehmen, lässt sich mithilfe der geführten Interviews nicht treffen. Allerdings wurde deutlich, dass nicht nur bei den älteren Mitarbeitern das Gesundheitsbewusstsein vorhanden ist, sondern auch bereits bei den jüngeren. Demzufolge hat der Kurs hinsichtlich des Bewusstseins zur Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention keine positiven Auswirkungen erzielt. Jedoch ist dieses Ergebnis nicht als negativ zu bewerten, da es für die zukünftige Entwicklung der Stadtverwaltung Chemnitz von Vorteil ist, wenn die Mitarbeiter nicht erst durch bestimmte Maßnahmen zur Eigeninitiative animiert werden müssen.

Die Erwartungen der Kursteilnehmer gingen auseinander. Ein Teil erhoffte sich Inspirationen an Übungen für einzelne Bereiche des Körpers zu erhalten. Der andere Teil der Kursteilnehmer erhoffte sich Schmerzlinderung und Beschwerderückgang. Die Übungen sind so konzipiert, dass sie für jeden machbar sind und genau die Bereiche trainieren, die am häufigsten von Belastungen betroffen sind. Aufgrund der Komplexität der Übungen konnte sich jeder Teilnehmer ein paar Übungen explizit für seinen Körper herausnehmen. Ob sich die Übungen positiv auf die Gesundheit der Teilnehmer auswirken, ist letztendlich von jedem Teilnehmer selbst zu beurteilen. Direkt positive Veränderungen und Auswirkungen konnte während oder nach der Teilnahme an einem der Kurse kein Teilnehmer verzeichnen. Gründe dafür sind zum einen die Beschwerdefreiheit und zum anderen das erst kurzzeitige Durchführen der Übungen. Einige Teilnehmer konnten sich dennoch bestimmte Übungen für den eigenen Körper mitnehmen.

Weiterhin hat die Studie ergeben, dass alle Kursteilnehmer die Maßnahme des eigenen Arbeitgebers schätzen. Es wird nicht als selbstverständlich angesehen, dass die Kurse während der Arbeitszeit stattfinden und kostenlos angeboten werden.

Aufgrund der genannten Vorteile wurde von den interviewten Kursteilnehmern eine allgemeine Empfehlung zugunsten der Bewegungskurse ausgesprochen.

8 Empfehlung

Zum Schluss ist eine allgemeine Empfehlung zu formulieren.

Bevor Bewegungskurse in einer Einrichtung[85] angeboten werden können, sind bestimmte Vorüberlegungen notwendig.
Zunächst sind der Zweck und die Zielgruppen der Bewegungskurse zu ermitteln. Der Zweck von Bewegungskursen ist die Vermeidung von negativen Auswirkungen einseitiger, arbeitsbedingter Haltungen und die Reduzierung körperlicher Belastungen[86]. Neben dem täglichen Sitzen sind auch ständiges Bücken und Heben Belastungen, die negative Auswirkungen auf den Körper haben. Die Zielgruppen können in jeder Einrichtung variieren. Beispielsweise ist der Körper einer Kindergärtnerin anderen körperlichen Belastungen ausgesetzt als der einer Verwaltungsmitarbeiterin, die überwiegend ihre Tätigkeit am Schreibtisch ausübt. Deshalb sind Bewegungskurse grundsätzlich für jeden Bereich einer Einrichtung geeignet.
Im Anschluss sind der jeweilige Bedarf und das Interesse festzustellen. Primärpräventive Maßnahmen sind nur erfolgsversprechend, wenn sie von den Mitarbeitern wahrgenommen werden. Welche Mitarbeiter einer Einrichtung für das Angebot der Bewegungskurse in Frage kommen, ist durch die Verantwortlichen zu analysieren. Beispielsweise können allen betroffenen Mitarbeitern Informationen über das geplante Vorhaben per E-Mail, mit der Bitte um Feedback zum geplanten Angebot, zugesendet werden. Zudem kann zum Angebot ein Eintrag im Intranet der Einrichtung verfasst werden, der die Kontaktdaten der Verantwortlichen beinhaltet, sodass diese bei bestehendem Interesse kontaktiert werden können. Anhand der Rückinformationen erfolgt die Bedarfsermittlung.
Des Weiteren sollte überlegt sein, wer die Kurse durchführt. Zur Durchführung kommen Fachkräfte mit einem staatlich anerkannten Berufs- oder Studienabschluss im Bereich Bewegung in Betracht, insbesondere Sportwissenschaftler, Krankengymnasten, Physiotherapeuten, Sport- und Gymnastiklehrer und Ärzte[87]. Die Stadtverwaltung Chemnitz arbeitet mit einem externen Fitnessunternehmen zusammen. Der Personal Trainer der Bewegungskurse ist ein studierter Sportwissenschaftler.

---

[85] Die Bezeichnung der Einrichtung ist in diesem Kapitel ein Oberbegriff für die Betriebe, Unternehmen und Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Bewegungskurse sind nicht nur primärpräventive Maßnahmen für die Behörden der öffentlichen Verwaltung, sondern sind für alle Arbeitsbereiche von relevanter Bedeutung.
[86] Vgl. Michael Koop, Ulrike Potratz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen, 2015, S. 87
[87] Vgl. GKV-Spitzenverband, Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V. veröffentlicht im Jahr 2018, https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden_Pravention_2018_barrierefrei.pdf,19.02.2020

Die Kurse sollten sich aus Übungen zusammensetzen, die auf die jeweiligen Zielgruppen ausgerichtet sind, da Beschäftigte mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und körperlichen Belastungen konfrontiert sind. In der Stadtverwaltung Chemnitz arbeiten Beschäftigte in unterschiedlichen Bereichen und beanspruchen ihren Körper auf unterschiedliche Art und Weise. Aus diesem Grund wurden für jeden Arbeitsbereich spezielle Übungen zusammengestellt. Der Kurs für Verwaltungsmitarbeiter setzt sich hauptsächlich aus Übungen für den Rücken, den Nacken und die Schultern zusammen. Dies ist für den Erfolg der Bewegungskurse unabdingbar.

Anschließend sind der Zeitpunkt und die Kostenübernahme der Kurse zu klären. In der Regel finden entsprechende Angebote in der Pause oder nach der Arbeit statt. Außerdem werden anfallende Kosten nicht vom Arbeitgeber übernommen. Die Stadtverwaltung Chemnitz hat dies folgendermaßen geregelt. Die Kurse finden während der Arbeitszeit statt und gelten als Fortbildungszeit, da sie aus dem zentralen Fortbildungsbudget für alle Ämter der Stadtverwaltung Chemnitz finanziert werden. Diese Regelungen wirken sich positiv auf die Teilnahmemotivation aus. Andere Einrichtungen sollten sich bei der Implementierung der Maßnahme ebenfalls daran orientieren.

Wichtig ist, dass die Bewegungsangebote als vorsorgliche Maßnahme des Arbeitgebers wahrgenommen werden und nicht als lästige Pflicht oder Druckmittel. Es ist zwar die Pflicht des Arbeitgebers präventive Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeit für ihre Arbeitnehmer sicherer und gesünder zu gestalten, jedoch sind gesundheitsfördernde Maßnahmen eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Zudem ist jeder Arbeitnehmer für seine Gesundheit gewissermaßen selbst verantwortlich.

Die größte Schwierigkeit der Bewegungskurse ist die Nachhaltigkeit. Dies zeigte auch die Studie. Das wichtigste Kriterium ist die Regelmäßigkeit. Die Motivation der Teilnehmer ist nach dem Absolvieren des Kurses am größten. Die Übungen werden in den Arbeitsalltag oder im privaten Leben integriert. Nach einer gewissen Zeit geraten die Übungen in Vergessenheit. Verbesserungen können erst auftreten, wenn die Übungen für den jeweiligen empfindlichen Bereich des Körpers wiederholt werden. Fünf bis zehn Minuten tägliche sportliche Aktivität wirken sich positiv auf den Bewegungsapparat und die Gesundheit aus. Ohne eine angemessene, ergänzende Wissensvermittlung sowie die Integration des Gelernten in den Arbeitsalltag sind die die Übungen der Bewegungskurse nicht zielführend. Seminare, Vorträge oder Broschüren (Arbeitsblätter) unterstützen nicht nur die Wissensvermittlung sondern

auch die Nachhaltigkeit. Ebenso sind Auffrischungsschulungen und die Integration von Fachkräften fördernd für die Nachhaltigkeit.[88]

Schließlich sind Bewegungskurse bei ausreichender Planung, Organisation sowie nachhaltiger Implementierung und Gestaltung eine gewinnerzielende, primärpräventive Maßnahme zur Gesundheitsförderung.

[88] Vgl. Michael Koop, Ulrike Potratz, Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale und öffentliche Verwaltungen, 2015, S. 86 - 88

9 Fazit

Die Gesundheit begleitet einen Menschen sein Leben lang. Aufgrund von äußeren Einflüssen, wie sozialen Beziehungen, dem Arbeitsplatz oder der Umwelt, kann die eigene Gesundheit aus dem Gleichgewicht geraten. Damit ein Mensch besser vor negativen äußeren Einflüssen geschützt ist, muss er präventiv handeln. Präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen sind nicht nur im privaten Leben erforderlich, sondern auch am Arbeitsplatz. Die Folgen von beispielsweise Muskel-Skelett-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen oder auch psychischen Erkrankungen sind besonders für den Arbeitgeber schwerwiegend, denn der Arbeitnehmer fällt daraufhin krankheitsbedingt aus. Um dem vorzubeugen ist es zum einen rechtlich gesehen die Aufgabe des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen entsprechend positiv für den Arbeitnehmer zu gestalten und angemessene Präventionsangebote zu bieten. Zusätzlich ist aber jeder Mensch für seine Gesundheit selbst verantwortlich.

Ein wichtiges Handlungsfeld zur Gesundheitsprävention ist die Bewegung. Ausreichend Bewegung wirkt sich nicht nur positiv auf den gesamten menschlichen Organismus aus, sondern auch auf die Arbeitsqualität, die Leistungsfähigkeit und die Motivation. Das Ziel der öffentlichen Verwaltung und jedes anderen Betriebes sollte daher die Erhaltung und Förderung der Gesundheit seiner Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen sein. Eine Präventionsmaßnahme stellt die Implementierung der Betrieblichen Gesundheitsförderung als Solches bzw. als Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dar.

Mit der Bachelorarbeit wurde die Thematik der Gesundheitsprävention allgemein am Arbeitsplatz und als Umsetzungsbeispiel in der Stadtverwaltung Chemnitz untersucht.
Zur Datengewinnung und Datenauswertung wurden Interviews mit aktuellen Teilnehmern des Grund- und Refresherkurses sowie mit dem Personal Trainer der Bewegungskurse geführt. Zwar konnten mit dieser Studie keine Auswirkungen auf die Gesundheit der Verwaltungsmitarbeiter bestätigt werden, jedoch gilt das Angebot der Stadtverwaltung unbestritten als eine primärpräventive Maßnahme zur Gesundheitsförderung. Auf der Grundlage der gewonnenen Ergebnisse wurde eine allgemeine Empfehlung für die öffentliche Verwaltung formuliert.

Kernsätze

1. Gesundheit ist ein dynamischer Anpassungsprozess. Prävention umfasst Maßnahmen zur Krankheitsvermeidung, Krankheitsverringerung und Krankheitsverzögerung. Gesundheitsförderung ist ein höheres Maß an Selbstbestimmung über die Gesundheit und die Stärkung der Gesundheit.
2. Die Gesundheit eines Individuums ist u.a. von der individuellen Lebensweise, den sozialen Kontakten, den Lebens- und Arbeitsbedingungen und den allgemeinen Umweltbedingungen sowie von der Digitalisierung, Globalisierung und dem demografische Wandel abhängig.
3. Eine schlechte Arbeitsorganisation und ungünstige Arbeitsbedingungen wirken sich nicht nur negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus, sondern auch auf die Motivation, die Leistungsfähigkeit, den Leistungswille und die Arbeitsqualität. Folgen sind Erfolgs-, Kosten- und Produktivitätsverlust der Verwaltung sowie überwiegend Muskel-Skelett-Erkrankungen bei den Beschäftigten, die wiederum krankheitsbedingte Fehlzeiten auslösen.
4. Präventionsmaßnahmen erleichtern den Umgang mit Einflussfaktoren. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet geeignete Maßnahmen zu treffen. Zusätzlich kann er in Form von freiwilligen Leistungen gesundheitsfördernde Maßnahmen für seine Arbeitnehmer anbieten.
5. Ein ganzheitliches Konzept zur Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Es setzt sich aus drei Hauptbestandteilen, der Betrieblichen Gesundheitsförderung, dem Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement zusammen.
6. Die Hauptziele der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind der Schutz und die Stärkung des Muskel-Skelett-Systems in der Arbeitswelt, die Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen sowie die Förderung der Bewegung.
7. Bewegungskurse fördern die Gesundheit von Beschäftigten. Diese werden von der Stadtverwaltung Chemnitz angeboten. Dazu wurde eine Studie durchgeführt.
8. Das Endergebnis der Studie ist, dass Teilnehmer aufgrund der Übungen der Bewegungskurse keine Auswirkungen auf ihre Gesundheit feststellen konnten. Trotzdem hat sich herausgestellt, dass die Bewegungskurse eine gute und geeignete primärpräventive, verhaltensbezogene Maßnahme zur Gesundheitsprävention sind.
9. Eine ausreichende Planung, Organisation und nachhaltige Implementierung des Angebotes der Bewegungskurse sind der Schlüssel zum Erfolg.

Anhang

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Arbeitsblatt Seite 1 (Mobilisation und Dehnung) IX
Anhang 2: Arbeitsblatt Seite 2 (Wirbelsäule) X
Anhang 3: Arbeitsblatt Seite 3 (Halswirbelsäule) XI
Anhang 4: Arbeitsblatt Seite 4 (Lendenwirbelsäule) XII
Anhang 5: Arbeitsblatt Seite 5 (Schulter) XIII
Anhang 6: Arbeitsblatt Gesunder Rücken – ein Leben lang XIV
Anhang 7: Interviewleitfaden zum Grundkurs XV
Anhang 8: Interviewleitfaden zum Refresherkurs XVII
Anhang 9: Interviewleitfaden für den Personal Trainer XIX
Anhang 10: Einwilligungserklärung XXI
Anhang 11: Antworten der Grundkursteilnehmer/innen XXII
Anhang 12: Antworten der Refresherkursteilnehmer/innen XXIII
Anhang 13: Antworten der Grund- und Refresherkursteilnehmer/innen XXV
Anhang 14: Transkribiertes Interview des Personal Trainers XXVII

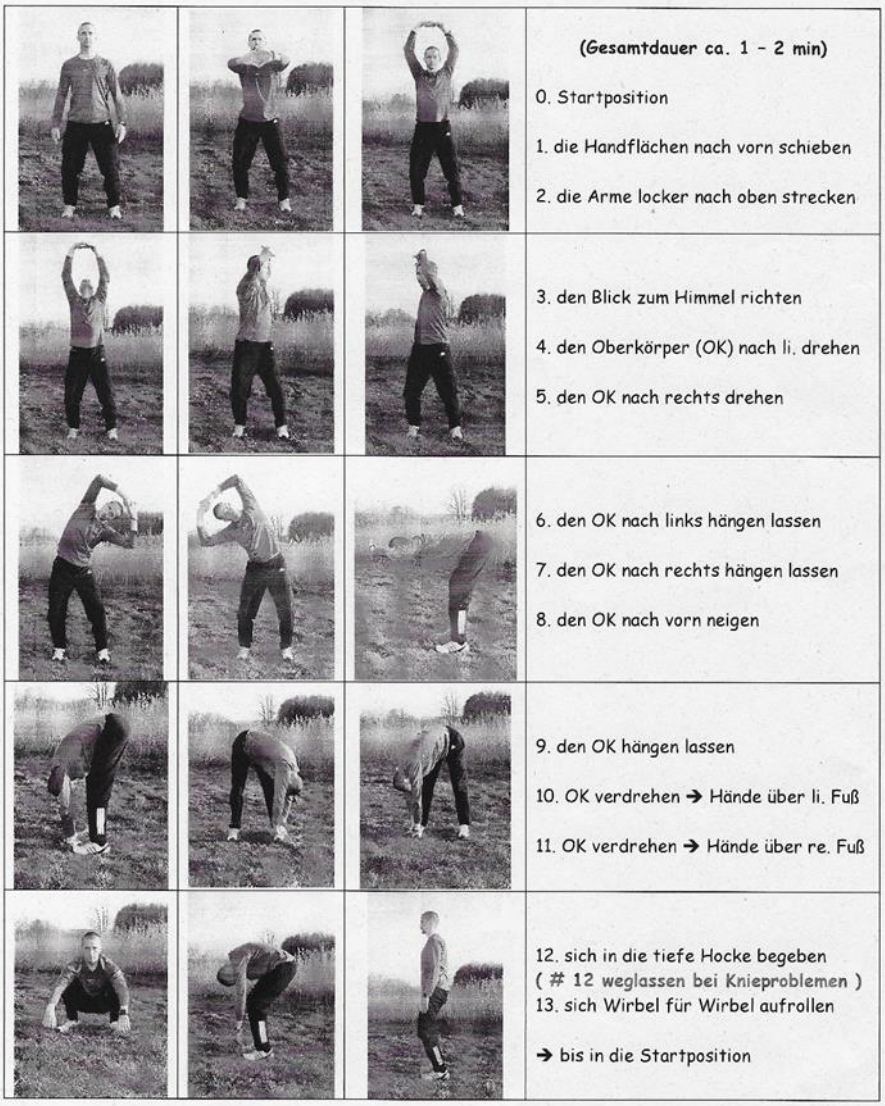
Anhang 1: Arbeitsblatt Seite 1 (Mobilisation und Dehnung)

www.punkt-balance.de

Fitness- und Gesundheitsmanagement

Personal Training - Firmenfitness - Kurse & Seminare

MOBILISATION & DEHNUNG: 13 Übungen zur Geschmeidigkeit (Qi Gong)



(Gesamtdauer ca. 1 - 2 min)

0. Startposition
1. die Handflächen nach vorn schieben
2. die Arme locker nach oben strecken
3. den Blick zum Himmel richten
4. den Oberkörper (OK) nach li. drehen
5. den OK nach rechts drehen
6. den OK nach links hängen lassen
7. den OK nach rechts hängen lassen
8. den OK nach vorn neigen
9. den OK hängen lassen
10. OK verdrehen ➔ Hände über li. Fuß
11. OK verdrehen ➔ Hände über re. Fuß
12. sich in die tiefe Hocke begeben (# 12 weglassen bei Knieproblemen)
13. sich Wirbel für Wirbel aufrollen

➔ bis in die Startposition

1

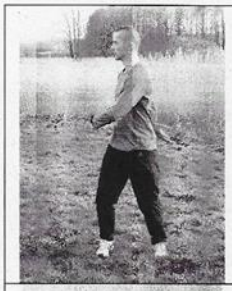
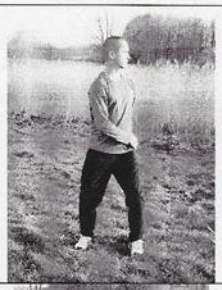
Anhang 2: Arbeitsblatt Seite 2 (Wirbelsäule)

www.punkt-balance.de

Fitness- und Gesundheitsmanagement

Personal Training - Firmenfitness - Kurse & Seminare

PROGRAMM WIRBELSÄULE gesamt (Mobilisation & Beweglichkeit)

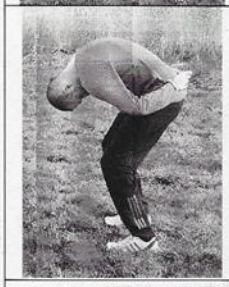
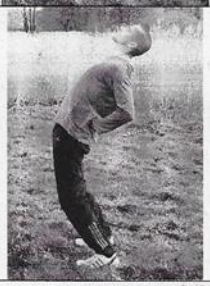



MOBILISATION

Rotationsbewegung der Wirbelsäule

- schulterbreiter Stand
- leicht gebeugte Knie
- lockeres Pendeln zu beiden Seiten
- Arme locker nachschwingen lassen
- Atem einfach fließen lassen

- Ausführung: 1 - 3 min, sehr locker

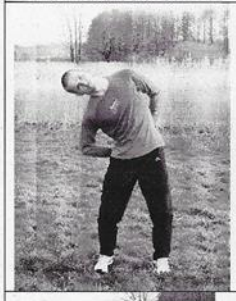



MOBILISATION

Flexion & Extension der Wirbelsäule

- schulterbreiter Stand
- leicht gebeugte Knie (die ganze Zeit)
- beim AUSATMEN nach vorne einrollen
- beim EINATMEN sanft überstrecken
- im „Wohlfühl - Bereich" arbeiten

- Ausführung: 1 - 3 min



MOBILISATION

Lateral - Flexion der Wirbelsäule

- schulterbreiter Stand
- leicht gebeugte Knie
- AUSATMEN & nach einer Seite neigen
- EINATMEN & ins Lot zurückkehren
- Gegenseite identisch (immer im Wechsel)

- Ausführung: 1 - 3 min

DEHNUNG

unterer Rücken & Beinrückseite

- stabiler hüft- bis schulterbreiter Stand
- leicht gebeugte Knie
- Oberkörper, Arme & Kopf hängen lassen
- ACHTUNG: bei niedrigem Blutdruck + Schwindelgefühl in der überhängenden Position bitte eher & langsam aufrollen

- Ausführung: ca. 30 - 60 sec so verweilen

2

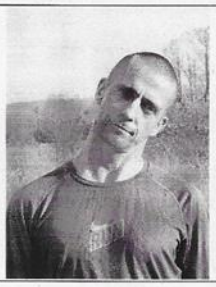
Anhang 3: Arbeitsblatt Seite 3 (Halswirbelsäule)

www.punkt-balance.de

Fitness- und Gesundheitsmanagement

Personal Training - Firmenfitness - Kurse & Seminare

PROGRAMM HALSWIRBELSÄULE/HWS (Mobilisation)

		**MOBILISATION** Lateral - Flexion der HWS - Kopf nach links & rechts neigen - dabei ein Ohr Richtung Decke oder Himmel heben - langsam & stets im schmerzfreien Bereich arbeiten - Ausführung: 10 - 20 x je Seite
		MOBILISATION Rotation der HWS - Kopf nach links & rechts drehen - Schultergürtel bleibt ruhig - langsam & stets im schmerzfreen Bereich arbeiten - Ausführung: 10 - 20 x je Seite
		MOBILISATION Kopf - Pendeln - Kopf locker nach unten hängen lassen - locker zu beiden Seiten pendeln - langsam & stets im schmerzfreien Bereich arbeiten - Ausführung: 10 - 20 x je Seite
		MOBILISATION Vor - Zurück - Blick stets auf Augenhöhe geradeaus - das Kinn vorschieben & zurückziehen - langsam & stets im schmerzfreien Bereich arbeiten - Ausführung: 10 - 20 x vor & zurück

3

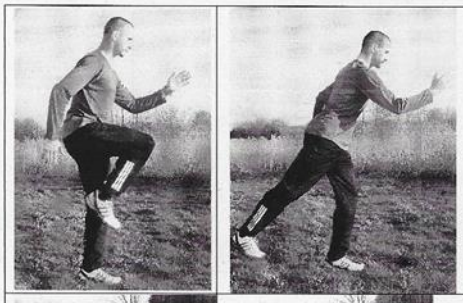
Anhang 4: Arbeitsblatt Seite 4 (Lendenwirbelsäule)

www.punkt-balance.de

Fitness- und Gesundheitsmanagement

Personal Training - Firmenfitness - Kurse & Seminare

PROGRAMM LENDENWIRBELSÄULE/LWS (Mobilisation)

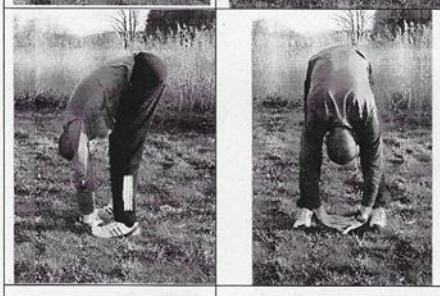


MOBILISATION

„Schwung + Tritt"

- Standbein leicht gebeugt
- Schwungbein nach vorn anwinkeln & heben, dann dynamisch nach hinten rausschwingen/raustreten
- Bewegung 5 x locker, dann dynamisch

- Ausführung: 15 - 30 x auf jedem Bein

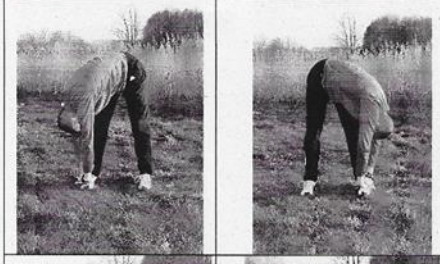


DEHNUNG

unterer Rücken & Beinrückseite

- stabiler hüft- bis schulterbreiter Stand
- leicht gebeugte Knie
- Oberkörper, Arme & Kopf hängen lassen
- ACHTUNG: bei niedrigem Blutdruck + Schwindelgefühl in der überhängenden Position bitte eher & langsam aufrollen

- Ausführung: ca. 30 - 60 sec so verweilen

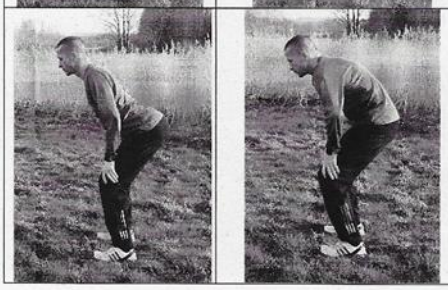


MOBILISATION

„Hängen lassen + Pendeln"

- Ausgangsposition wie „Hängen lassen"
- lockeres Pendeln mit Oberkörper & Armen zu beiden Seiten
- Nichts erzwingen! Weniger ist mehr!

- Ausführung: 10 - 20 x



MOBILISATION

„Hohlkreuz - Katzenbuckel"

- hüft- bis schulterbreiter Stand
- mittleren & unteren Rücken in beide Richtungen runden, soweit angenehm
- EINATMEN: ➔ Hohlkreuz
- AUSATMEN: ➔ Katzenbuckel

- Ausführung: 10 - 20 x

4

Anhang 5: Arbeitsblatt Seite 5 (Schulter)

www.punkt-balance.de

Fitness- und Gesundheitsmanagement

Personal Training - Firmenfitness - Kurse & Seminare

PROGRAMM SCHULTER (Mobilisation & Beweglichkeit)

MOBILISATION

Heben & Fallenlassen der Arme

- schulterbreiter Stand bei gebeugten Knien
- beide Arme angewinkelt heben und dann locker gestreckt nach unten, hinter den Körper fallen lassen bei ruhiger Atmung
- Oberkörper bleibt ruhig im Lot

- Ausführung: 1 - 3 min ohne Kraft

MOBILISATION

Gegenschwung der Arme

- schulterbreiter Stand bei gebeugten Knien
- 1 Arm schwingt nach hinten oben während der andere nach hinten unten schwingt, dann Wechsel & kontinuierlich fortfahren
- Option: 1 Arm ↑ = EINATMEN + gleicher Arm ↓ = AUSATMEN
- Ausführung: 1 - 3 min

MOBILISATION

"Windmühlen - Bewegung" der Arme

- schulterbreiter Stand bei gebeugten Knien
- **Basis:** beide Arme schwingen entgegen & werden hinter Kopf/LWS angewinkelt
- **Erweiterung:** Rumpf bewegt sich mit oberem Arm mit zur Seite

- Ausführung: 1 - 3 min

LOCKERUNG

„Arm - Schütteln"

- schulterbreiter Stand bei gebeugten Knien
- beide Arme von den Schultern über die Ellbogen bis zu den Händen ausschütteln
- Intensität: locker (Ziel: Spannungsabbau)
- auch sitzend möglich (Stehen günstiger !)

- Ausführung: 1- 3 min

5

Anhang 6: Arbeitsblatt Gesunder Rücken – ein Leben lang

www.punkt–balance.de

Fitness- & Gesundheitsmanagement

Personal Training – BGM / BGF – Kurse / Seminare / Vorträge

GESUNDER RÜCKEN – ein Leben lang

10 + 1 Tipp für Ihren Rücken

# 1	reduzieren Sie Ihre **SITZ – ZEIT** & wenn das Sitzen sich nicht umgehen lässt, **SITZEN SIE AKTIV** – sprich verändern Sie Ihre Sitzposition möglichst regelmäßig
# 2	**WENN SIE STEHEN**, tun Sie dies immer mit leicht gebeugten Kniegelenken und verteilen Sie Ihr Gewicht gleichmäßig auf beide Füße
# 3	**MOBILISEREN SIE IHRE WIRBELSÄULE** täglich in den 3 Hauptbewegungsebenen (Rotation, Seitneigung & Beugung/Streckung) ➔ diese Basis - Übungen befinden sich auf dem PDF – Blatt „Wirbelsäule gesamt – Mobi & Beweglichkeit“
# 4	**HÄNGEN SIE SICH TÄGLICH AUS**, um Wirbelsäule & Bandscheiben zu entlasten a) optimal: an einer Klimmzugstange oder Ähnlichem (20 – 30 s) b) alternativ: stehend den Rumpf, den Kopf & die Arme hängen lassen (30 – 60 s)
# 5	**TRAINIEREN SIE IHRE BAUCHMUSKULATUR** (2 – 3 x wöchentlich) vor allem, wenn Ihnen Ihr unterer Rücken Sorgen bereitet
# 6	**KRÄFTIGEN SIE IHREN OBEREN RÜCKEN** („umgekehrte Liegestütze“ an der Wand) (2 – 3 x wöchentlich)
# 7	folgen Sie dem Beispiel von Hund & Katze: **RÄKELN, STRECKEN & DEHNEN SIE** möglichst täglich, z.B. mit der Qi Gong – Abfolge: „Die 13 Übungen zur Geschmeidigkeit“ ➔ auch als PDF – Übungsblatt
# 8	**PFLEGEN SIE IHRE FASZIEN** – sie besitzen 6x mehr Schmerzrezeptoren als Muskelgewebe ➔ nehmen Sie deren Signale ernst & bearbeiten Sie sie mittels Faszienball, Duo – Ball & Faszienrolle (2 – 3x pro Woche, nicht über Wohlfühlschmerz)
# 9	achten Sie auf **IHRE KOPFHALTUNG** (Gewicht ca. 6 kg bei „guter“ Positionierung & über 20 kg bei „schlechter“ Positionierung) ➔ „MARIONETTEN – Faden“
# 10	täglich ausreichende **FLÜSSIGKEITSZUFUHR** mittels Wasser, Saftschorlen & Tee (0,03 – 0,04 Liter pro Kilogramm Körper – Gewicht) ➔ ein ausgetrockneter Körper ist auch meist ein eher zu Schmerz neigender Körper
# 11	reduzieren Sie **IHREN STRESS** & haben Sie ein gutes Ausgleichsprogramm zur Hand für den nicht vermeidbaren Stress (Stress = ein Hauptfaktor für Rückenschmerz)

Anhang 7: Interviewleitfaden zum Grundkurs

Interview Teilnehmer/in Grundkurs

Aufgrund des zeitlichen Rahmens bitte ich Sie kurz und prägnant auf die nachfolgenden Fragestellungen zu antworten. Vielen Dank!

1. Wie sind Sie auf das Programm „Bewegt durch den Büroalltag“ aufmerksam geworden?

2. Weshalb haben Sie sich dazu entschlossen an dem Programm „Bewegt durch den Büroalltag“ teilzunehmen?

3. Was für Effekte erhoffen Sie sich während der Teilnahme und/oder nach dem Absolvieren des Kurses?

4. Sind die Übungen für Sie gut zu bewältigen und auch machbar?

5. Welche Übungen erachten Sie persönlich als besonders effektiv gegen die negative Beanspruchung des Körpers aufgrund der Bürotätigkeit?

6. Was tun Sie (außer der Kursteilnahme) für Ihre Gesundheit im privaten Leben und auf Arbeit?

7. Würden Sie an dem Kurs auch teilnehmen, wenn er in Ihrer Freizeit stattfinden würde und Sie dafür bezahlen müssten?

8. Wie beurteilen Sie die Nachhaltigkeit des Programms? Sind Sie persönlich motiviert die Übungen weiterzuführen?
   Wenn ja, wie integrieren Sie diese in Ihren Alltag?
   Wenn nein, was hindert Sie daran diese weiterzuführen und was müsste passieren, damit Sie die Übungen weiterführen?

9. Würden Sie die Teilnahme an Bewegungskursen anderen Mitarbeitern empfehlen? Und würden Sie auch anderen Behörden empfehlen solche Kurse ihren Mitarbeitern zu ermöglichen?

10. Sind Ihnen noch weitere Angebote der Stadtverwaltung Chemnitz zum Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung bekannt? Wenn ja, welche sind das?

11. Sind Sie der Meinung, dass Ihr Arbeitgeber (die Stadtverwaltung) genügend Angebote zur Gesundheitsprävention und -förderung bietet? Wenn nein, was fehlt Ihnen für ein Angebot? Welches Ziel soll damit verfolgt werden?

12. Denken Sie der Faktor Gesundheit wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen?

Anhang 8: Interviewleitfaden zum Refresherkurs

Interview mit Teilnehmer/in Refresherkurs

Aufgrund des zeitlichen Rahmens bitte ich Sie kurz und prägnant auf die nachfolgenden Fragestellungen zu antworten. Vielen Dank!

1. Wie lang ist es her, dass Sie an dem Grundkurs teilgenommen haben?

2. Was hat Sie damals dazu bewegt an dem Grundkurs teilzunehmen?

3. Haben Sie die Übungen nach der Teilnahme an dem Grundkurs weitergeführt?
   Wenn ja, wie lang nach der Teilnahme haben Sie sie weitergeführt? Und wie haben Sie die Übungen in Ihren Alltag integriert?
   Wenn nein, was waren die Hinderungsgründe für das Nichtweiterführen der Übungen?

4. Welche Veränderungen bzw. Effekte konnten Sie während bzw. nach der Teilnahme an dem Grundkurs feststellen?

5. Hat sich aufgrund der Kursteilnahme an Ihrer Sicht- und Denkweise hinsichtlich des Faktors Gesundheit, Gesundheitsprävention und -förderung etwas geändert?

6. Weshalb haben Sie sich dazu entschlossen an dem Refresherkurs teilzunehmen? Was erhoffen Sie sich von der erneuten Teilnahme?

7. Sind die Übungen für Sie gut zu bewältigen und auch machbar?

8. Welche Übungen erachten Sie persönlich als besonders effektiv gegen die negative Beanspruchung des Körpers aufgrund der Bürotätigkeit?

9. Was tun Sie (außer der Kursteilnahme) für Ihre Gesundheit im privaten Leben und auf Arbeit?

10. Würden Sie an dem Kurs auch teilnehmen, wenn er in Ihrer Freizeit stattfinden würde und Sie dafür bezahlen müssten?

11. Würden Sie die Teilnahme an Bewegungskursen anderen Mitarbeitern empfehlen? Und würden Sie auch anderen Behörden empfehlen solche Kurse ihren Mitarbeitern zu ermöglichen?

12. Wie beurteilen Sie die Nachhaltigkeit des Programms? Welche Message nehmen Sie für Ihren Büroalltag mit?

13. Sind Ihnen noch weitere Angebote der Stadtverwaltung Chemnitz zum Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung bekannt? Wenn ja, welche sind das?

14. Sind Sie der Meinung, dass Ihr Arbeitgeber (die Stadtverwaltung) genügend Angebote zur Gesundheitsprävention und -förderung bietet? Wenn nein, was fehlt Ihnen für ein Angebot? Welches Ziel soll damit verfolgt werden?

15. Denken Sie der Faktor Gesundheit wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen?

Anhang 9: Interviewleitfaden für den Personal Trainer

Interview mit Dozent Herrn Engelhardt von Punkt Balance

Aufgrund des zeitlichen Rahmens bitte ich Sie kurz und prägnant auf die nachfolgenden Fragestellungen zu antworten. Vielen Dank!

1. Wie sind Sie dazu gekommen Bewegungskurse in der Stadtverwaltung Chemnitz anzubieten?

2. Welche weiteren Angebote unterbreiten Sie (Ihr Unternehmen) Mitarbeitern ihr Gesundheitsverhalten und ihre Denkweise hinsichtlich des Faktors der nachhaltigen Gesundheit auf Arbeit und für das private Leben zu verbessern und sie zu motivieren?

3. Was motiviert Sie persönlich Bewegungskurse in der Stadtverwaltung Chemnitz anzubieten?

4. Können Sie eine Aussage darüber treffen, welches Geschlecht am häufigsten an den Bewegungskursen teilnimmt und welche Altersklassen am häufigsten vertreten sind? Und was denken Sie woran könnte das liegen?

5. Es ist bekannt, dass bis 2025 etwa die Hälfte aller Verwaltungsmitarbeiter aus dem Berufsleben ausscheiden wird. Die Stadtverwaltung Chemnitz ist davon auch betroffen. Auf einer Skala von 1 (gering) bis 10 (hoch) wie wichtig ist es, im Hinblick auf den demographischen Wandel, die Gesundheit allgemein in Behörden zu fördern? Und was ist alles von dem Faktor Gesundheit abhängig?

6. Wie schätzen Sie die Nachfrageentwicklung an Bewegungskursen, Seminaren, Workshops, usw. in den nächsten Jahren ein?

7. Warum sollte jede sächsische Behörde in Bewegungskurse investieren? Haben Sie Ideen und Vorschläge wie andere sächsische Behörden überzeugt werden könnten, solche Bewegungskurse für Ihre Mitarbeiter anzubieten?

8. Welche Körperregionen sind bei Verwaltungsmitarbeitern, die im Büro arbeiten, am häufigsten von Belastungen betroffen bzw. werden negativ beansprucht?

9. Sind die Übungen so konzipiert, dass Sie für jeden machbar sind oder gibt es Einschränkungen? Und wenn es Einschränkungen gibt, wie kommunizieren Sie das Teilnehmern und auch potenziellen Teilnehmern?

10. Wie stellen Sie sich die aktive Umsetzung im Büro vor?

11. Wie oft sollte sich jeder Verwaltungsmitarbeiter, der täglich 8-10 Stunden im Büro sitzt, mindestens in der Woche sportlich betätigen? Würde auch das Ausführen Ihrer gezeigten Übungen einmal am Tag ausreichen, um gesundheitliche Probleme zu verbessern oder ihnen vorzubeugen?

12. Was bekommen Sie für Feedbacks zu Ihren Kursen? Gibt es auch Teilnehmer, die Kritik an dem Programm äußern bzw. die Effektivität anzweifeln? Wenn ja, welche Kritik wird geübt?

13. Was ist Ihre Message, die Sie den Mitarbeitern während der Kurse vermitteln wollen? Geht es nur um das sportliche Aktivwerden oder geht es auch um einen langfristigen Effekt?

14. Können Sie positive Effekte beobachten, die durch die sportliche Betätigung hervorgerufen werden?

15. Gibt es auf der anderen Seite auch negative Effekte, die Sie beobachten können?

Anhang 10: Einwilligungserklärung

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten

Sehr geehrte/r Teilnehmer/in,

ich bedanke mich recht herzlich, dass Sie sich dazu bereit erklärt haben an dem Interview teilzunehmen.

Zunächst möchte ich mich Ihnen kurz vorstellen. Mein Name ist Michelle Montag. Ich bin 20 Jahre alt und studiere aktuell im 5.Semester Allgemeine Verwaltung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege Meißen.
Das Studium werde ich im nächsten Semester (6. Semester) mit einer Bachelorarbeit mit folgendem Thema abschließen: *„Prävention von negativen Folgen der Beanspruchung durch die Bürotätigkeit - das Programm „Bewegt durch den Büroalltag“ als Umsetzungsbeispiel in der Stadtverwaltung Chemnitz und Ableitung von Handlungsempfehlungen für sächsische Kommunen“.*

Die Bachelorarbeit stellt eine wissenschaftliche Arbeit dar, welche einen gewissen Anteil an Eigenleistung erfordert. Aus diesem Grund führe ich zum einen Interviews mit Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Grund- und Refresherkurses, sowie zum anderen ein Interview mit dem Dozenten des Kurses durch.

Das Interview setzt sich aus max. 15 Fragen zusammenfassen. Es werden u.a. Fragen zu den Übungen des Kurses oder zum Thema Gesundheit in der Stadtverwaltung Chemnitz gestellt. Jedes Interview wird mithilfe eines Aufnahmegerätes aufgezeichnet. Dies dient der Arbeitserleichterung und zur späteren Darstellung der Interviews.

Die Teilnahme an dem Interview ist freiwillig. Sie können jederzeit und ohne Angaben von Gründen Ihre Einwilligung zur Teilnahme an dem Interview widerrufen ohne dass Ihnen Nachteile entstehen.

Mit Ihrer Einwilligung, erklären Sie sich bereit, dass im Rahmen des Interviews personenbezogene Daten gesammelt und anonymisiert werden. Es wird gewährleistet, dass Ihre Daten nicht an Dritte weitergegeben werden und bei Publikation der Bachelorarbeit nicht hervorgeht, wer an dem Interview teilgenommen hat. Ihre Daten unterliegen dem Datenschutzgesetz.

Hiermit versichere ich, dass ich die vorstehend geschilderten Informationen gelesen habe und damit einverstanden bin. Dies bestätige ich mit meiner Unterschrift.

Bei nachträglich auftretenden Fragen können Sie mich gern per E-Mail michelle.kletzsch@arcor.de kontaktieren.

_____	_____
Ort, Datum	Unterschrift

Anhang 11: Antworten der Grundkursteilnehmer/innen

Teilnehmer	Geschlecht	Alter	Stundenanzahl sitzender Tätigkeit	Frage 1: Wie sind Sie auf die Bewegungskurse aufmerksam geworden?	Frage 2: Weshalb haben Sie sich dazu entschlossen an dem Bewegungskurs teilzunehmen?	Frage 3: Was für Effekte erhoffen Sie sich während der Teilnahme und/oder nach dem Absolvieren des Kurses?	Frage 4: Sind die Übungen für Sie gut zu bewältigen?	Frage 5: Welche Übungen erachten Sie als besonders effektiv [...]?	Frage 6: Was tun Sie für Ihre Gesundheit im privaten Leben und auf Arbeit?	Frage 7: Würden Sie an dem Kurs teilnehmen, wenn er in Ihrer Freizeit stattfinden würde und Sie dafür bezahlen müssten?	Frage 8: Wie beurteilen Sie die Nachhaltigkeit der Kurse?	Frage 9: Würden Sie die Teilnahme an Bewegungskursen anderen Mitarbeitern und anderen Behörden empfehlen?	Frage 10: Sind Ihnen noch weitere Angebote der Stadtverwaltung Chemnitz zum Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention bekannt? Welche?	Frage 11: Sind Sie der Meinung, dass Ihr Arbeitgeber genügend Angebote bietet?	zu Frage 11: Fehlt Ihnen ein Angebot?	Frage 12: Denken Sie der Faktor Gesundheit wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen?
Person 1	weiblich	40 Jahre	Arbeitszeit: 40 Stunden in der Woche, sitze fast den ganzen Tag	E-Mail mit Teilnahmeinformation wurde im Amt verschickt	Schmerzen in der Schulter und im Rücken, Anregungen einholen	Inspirationen an Übungen, die Zuhause oder auf Arbeit durchgeführt werden können	Ja	Die Übungen für die Wirbelsäule, die Schultern und den Nacken	Fitnessstudio Zuhause, Hometrainer, Dehnübungen, zwei- bis dreimal in der Woche	Ja	Auf Arbeit schwierig, Übungen eher Zuhause nach der Arbeit	Ja auf jeden Fall	Gesundheitstag, Fußgesundheit, Massagen	Ja denke schon, im Vergleich zu anderen Firmen auf jeden Fall	andere Firmen bieten Rabatte an wenn bestimmtes Fitnessstudio besuchen, wäre Möglichkeit	Ja denke ich. Ich denke es werden sich immer mehr Leute annehmen.
Person 2	weiblich	56 Jahre	mind. sieben Stunden am Tag	Informationen über Weiterbildungen und Angebote der Stadtverwaltung, dafür hab ich mich interessiert und angemeldet	schwere Rückenschmerzen, manchmal gar nicht bücken	vielleicht bekomme ich Übungen gezeigt, die ich auch am Arbeitsplatz machen kann um meine Beschwerden zu verbessern	Die Übungen sind gut zu bewältigen. Bei einer musste ich aussteigen, aber der Rest ist machbar. Sie wurden auch so vorgetragen, dass man verleitet wird mitzumachen.	Diese Übung mit wo man den Kopf nach vorn und zurück bewegt. (Schildkröte genannt) Diese kann auch im Gegensatz zum Pendel im Sitzen gemacht werden und ist nicht so auffälig.	Physiotherapie, Gartenarbeit	Ja würde ich machen. Es muss aber jemand machen, der sich auf mich einstellen kann. Übungen für ganz fitte Menschen kann ich nicht machen.	sehr viele Übungen, am Anfang Angst, das ich sie vergesse, aber Arbeitsblätter per E-Mail, denke schon, das ich noch einmal rein schaue	Jetzt mit der Erfahrung, ja. Bei anderen Behörden weiß ich nicht wie der Arbeitgeber das sieht. Es müsste im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzausstattung passieren	Im Moment nicht. Es gab schon mal Angebote zum Stressabbau und zur Konfliktbewältigung. Ach und der Gesundheitstag.	Das kann ich schlecht einschätzen. Zumindest der einzige Arbeitgeber, den ich hatte, der sich überhaupt darum kümmert.	Es gab mal ein Angebot für Massagen. Dafür musste man zwar bezahlen, aber das fande ich nicht schlimm. Allerdings war das leider nicht hier, sondern im Moritzhof.	Ja auf alle Fälle. Es geht in die Richtung, das wir alle länger arbeiten müssen als die Generation vor uns. Man wird mit dem Älterwerden nicht jünger.
Person 3	weiblich	50 Jahre	ca. acht Stunden täglich	durch Amtsleitung	Ich habe bei meinem vorherigen Arbeitgeber an einem Yogakurs teilgenommen, und dachte mir es schadet nicht, sich weiter damit zu beschäftigen.	Es ist gut zu hören mit welchen kleinen Übungen man etwas Gutes für den Körper tun kann. Es ist auch schön zu merken, dass nicht mehr so viel zwickt und zwackt. Ich hatte Rücken- und Schulterprobleme.	Ja auf alle Fälle.	Man merkt, dass man immer den gesamten Körper von Kopf bis Fuß betrachten sollte.	Ich versuche mehr zu laufen und selten den Fahrstuhl zu benutzen. Im Winter treiben wir viel Skisport und im Sommer fahren wir regelmäßig Fahrrad.	Ja das habe ich ja bei dem Yogakurs gemacht.	Es wäre schön, wenn man fünf bis zehn Minuten die Übungen im Büro machen könnte, aber dafür fehlt mir der Platz im Büro. Die Zeit würde ich aber definitiv investieren. Es ist auch eine Aufmunterung.	Ja natürlich. Ja auch anderen Behörden. Langes Sitzen betrifft viele, sodass es eigentlich alle brauchen.	Gesundheitstag, Fußgesundheit	Ob genügend Angebote kann ich nicht sagen, aber es ist zumindest etwas da.	Wasserbewegung, Wasserjogging, Vergünstigung für Kurse im Schwimmbad	Eigentlich sollte es ja jeden sein eigener Antrieb sein, was zu tun, weil dadurch ist ja der gesamte Körper auch ein bisschen mehr in Bewegung, man fühlt sich wohler.
Person 4	männlich	28 Jahre	keine Angabe	durch das Fortbildungsangebot, welches die Amtsleitersekretärin an meine Abteilungsleiterin übermittelt hat	Bewegung ist generell nicht schlecht. Ich habe schon das ein oder andere Wehwehchen (Rückenschmerzen, Verspannungen im Nackenbereich) und da hilft Bewegung.	Eine Verbesserung vor allem im Nackenbereich und im Rücken.	Ja. Die Übungen sind im Büroalltag gut umsetzbar.	Vor allem die Übungen für den Rücken und Nackenbereich.	Ich mache relativ viel Sport. Ich fahre Fahrrad, ich spiele Fußball und vor allem bin ich durch mein Kind gezwungen mich regelmäßig zu bewegen. Ich steige auch den ganzen Tag treppen.	Ja.	Ja. Ich hatte die Hoffnung, das es was bringt. Ich konnte mir zwei bis drei Übungen rausgreifen die mir für meine Beschwerden helfen und die ich in meinen Alltag integrieren kann.	Ja definitiv. Auch für andere Behörden ist es sinnvoll. Es erhöht die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiter.	Ich war bei dem Vortrag Schlaf ist mehr als Nichts tun. Der hat mir auch sehr geholfen, um im Endeffekt den Biorhythmus ein bisschen näher kennen zu lernen. Alles andere habe ich bisher selber noch nicht wahrgenommen.	Ja. Also ich sage mal prinzipiell ist da der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet. Ich als Privatperson bin verpflichtet etwas für meine Gesundheit zu tun. Das muss nicht der Arbeitgeber machen. Dass er es aber parallel tut, finde ich mega.	Nein.	Ja definitiv. Schon alleine was die Produktivität des Mitarbeiters betrifft, vom Wohlfühlfaktor bis hin zur Leistungsfähigkeit ist Gesundheit ein Thema was uns alle angeht. Von jung bis alt.

Anhang 12: Antworten der Refresherkursteilnehmer/innen

Teilnehmer	Geschlecht	Alter	Stundenanzahl sitzender Tätigkeit	Frage: 1 Wie lang ist es her, dass Sie an dem Grundkurs teilgenommen haben?	Frage 2: Was hat Sie damals dazu bewegt an dem Grundkurs teilzunehmen?	Frage 3: Haben Sie die Übungen nach der Teilnahme [...] weitergeführt?	zu Frage 3: Wie haben Sie die Übungen in Ihren Alltag integriert?	zu Frage 3: Wenn nein, woran liegt es, das Sie die Übungen nicht weitergeführt haben?	Frage 4: Welche Veränderungen konnten Sie während bzw. nach der Teilnahme an dem Grundkurs feststellen?	Frage 5: Hat sich aufgrund der Kursteilnahme an Ihrer Sicht- und Denkweise hinsichtlich der Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention etwas geändert?	Frage 6: Weshalb haben Sie sich dazu entschlossen an dem Refresherkurs teilzunehmen?
Person 1	weiblich	36 Jahre	fast den ganzen Tag, aber teilweise Arbeitszeit in Telearbeit	ca. zwei oder drei Jahre	Naja man sitzt ja im Büro ziemlich viel und sitzende Tätigkeit ist allgemein nicht besonders gesund. Ich wollte ein paar Anregungen haben wie man sich auch im Büroalltag ein bisschen bewegen kann um ein bisschen Auflockerung reinzubringen und eben nicht den ganzen Tag auf seinem Stuhl zu hocken	Ja grundsätzlich ja. Das erste halbe Jahr mit einer Kollegin gemeinsam. Das zweite halbe Jahr wurde es etwas unregelmäßiger und irgendwann ist es ganz eingeschlafen.	Wir haben ab und zu, wenn wir uns sowieso zu irgendeinem Thema unterhalten haben, haben wir dann die Übungen mit dem Kopf gemacht. Es gab ein paar Übungen, die man direkt am Schreibtisch machen konnte und man konnte nebenbei trotzdem noch normale weiterarbeiten und sprechen. Beispielsweise kurz nach der Mittagspause mal 3 Minuten. Ansonsten waren auch Übungen dabei die wir beim Telefonieren machen konnten. Ja so haben wir es versucht miteinzubringen. Aber wirklich nicht alle Übungen, sondern die praktisch umzusetzen sind.		Also dadurch, dass ich keine Beschwerden hatte, habe ich jetzt keine grundsätzlichen Effekte festgestellt. Aber wenn ich gemerkt habe, es zieht irgendwo, dann habe ich mich wieder an die Übungen erinnert und dann hab ich es doch mal gemacht und würde dann schon sagen, dass man dadurch eine Besserung erreicht hat. Wir haben auch Unterlagen mitbekommen zum Nachschauen.	Nein nicht wirklich. Ich bin grundsätzlich sehr sportlich. Ich weiß was wo das Problem liegt im Büro. Es ist halt der innere Schweinehund den man überwinden muss um dann wirklich was zu machen.	Zwei Dinge. Erstens, dass man mal wieder angeschoben wird, weil es ja eben eingeschlafen ist. Und ich dachte mir, wenn man mal wieder zu dem Refresherkurs geht, kann man sich mal wieder motivieren und macht es regelmäßiger. Und dann der zweite Grund war, dass vielleicht auch einfach ein paar neue Anregungen dazu kommen. Es liegen ja mittlerweile schon ein paar Jahre dazwischen.
Person 2	männlich	37 Jahre	am PC ca. acht Stunden	ein Jahr	Ich dachte mir Gesundheit ist gut und ich bin noch relativ jung, 37. Und insofern war dies mein Ansatz. Gesundheitliche Probleme habe ich nicht.	Sporadisch. Mehrmals in der Woche, aber nicht täglich.		Das es nur sporadisch war, könnte an der eigenen Faulheit liegen. Es ist aber auch in Vergessenheit geraten.	Im Prinzip keine, aber das ist vielleicht auch ganz gut so, denn ich hatte ja auch vorher keine Probleme. Von der Seite her habe ich jetzt keine direkten Veränderungen festgestellt.	Hm ja schon, wobei das glaube ich nicht auf den Kurs zurückzuführen ist, sondern eher auf das Thema Gesundheit hier allgemein in der Stadtverwaltung. Das ist in den letzten 3 Jahren doch stärker in den Fokus gerückt. Ich habe an mehreren Kursen teilgenommen (Rückenkurs und aktive Minipause)	Naja es ist ja eigentlich konsequent, wenn man sagt man macht den Grundkurs mit, dann will man natürlich auch das ganze fortsetzen. Nein der wurde angeboten und da die Teilnahmemöglichkeit bestand, dachte ich mir, wenn schon dann nochmal.
Person 3	männlich	60 Jahre	tägliche Sitzzeit sehr hoch, da viel Computerarbeit	zwei Jahre	Na ganz einfach das Wissen, dass man durch die ständig sitzende Tätigkeit durchaus bestimmte Körperregionen und Muskelgruppen unterschiedlich belastet oder weniger belastet und das es einfach gut ist, wenn man sich vielleicht die ein oder andere Anregung einholt. Ob man dann alles macht, ist eine andere Sache. Gesundheitliche Beschwerden hatte ich nicht.	Bedingt. Das ist wie überall. Man versucht es dann. Ich sitze alleine in einem Büro. Ich habe also auch nicht das Problem, dass da vielleicht noch fünf andere Leute mit zu schauen, aber es schläft dann irgendwie ein.		Ich denke es ist schon viele eine Frage der persönlichen Bequemlichkeit. Und ja irgendwann denkt man, ich fühle mich ja eigentlich ganz wohl, ich habe keine Probleme und deshalb brauche ich es nicht machen. Ich denke, wenn ich gesundheitliche Probleme hätte, dann hätte ich die Übungen weitergeführt.	Es lockert auf. Es gibt auch bestimmte Übungen, die der Trainer dann zeigt, wo man mit wenig Aufwand bestimmte Gruppen gerade den Schulterbereich erreicht und wo man merkt es lockert auf. Naja gut nach einem Mal wissen wir alle, dass das nicht viel bringt. Aber ich habe mir vorgenommen, nach diesem Refresherkurs, das ein oder andere gelegentlich mitzumachen. Täglich wird es nicht sein, weil da einfach auch andere Dinge mit reinspielen. Mal ist die Arbeit länger gewesen und man denkt mal nicht dran. Es ist wichtig und es ist auch gut, dass es angeboten wird.	Nein. Es hat sich nur bestärkt, weil ich denke mal, man kommt im Laufe des Lebens aufgrund äußerer und innerer Ereignisse zu der Einsicht ich muss was tun. Das war eigentlich eine Bestärkung. Ich habe mich dann auch bewusst hier gemeldet, damit ich dann hier auch die eine oder andere Übung mitkriegen kann.	Innerer Schweinehund. Das man nochmal motiviert wird, dass man auch die eine oder andere Sache mitbekommt. Er hat uns ja auch genügend Bildmaterial gegeben, sodass man das ein oder andere nochmal probieren kann, ob es nun wirklich was bringt.

Frage 7: Sind die Übungen für Sie gut zu bewältigen und auch machbar?	Frage 8: Welche Übungen erachten Sie persönlich als besonders effektiv [...]?	Frage 9: Was tun Sie für Ihre Gesundheit im privaten Leben und auf Arbeit?	Frage 10: Würden Sie an dem Kurs teilnehmen, wenn er in Ihrer Freizeit stattfinden würde und Sie dafür bezahlen müssten?	Frage 11: Würden Sie die Teilnahme an Bewegungskursen auch an deren Mitarbeitern und Behörden empfehlen?	Frage 12: Wie beurteilen Sie die Nachhaltigkeit der Bewegungskurse?	Frage 13: Sind Ihnen noch weitere Angebote der Stadtverwaltung Chemnitz zum Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention bekannt?	Frage 14: Sind Sie der Meinung, dass Ihr Arbeitgeber genügend Angebote zur Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention bietet?	zu Frage 14: Was fehlt Ihnen für ein Angebot?	Frage 15: Denken Sie der Faktor Gesundheit wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen?
Ja da gab es gar keine Probleme.	Was ich ganz praktisch fande, war diese Übung wo man sich aushängt. Kopf über und dann auspendeln. Das finde ich total effektiv, weil es überhaupt nicht anstrengend ist und es alles lockert. Und dann die Geschichten für Hals und Nacken, also quasi den Kopf zur Seite drehen und die komische Schildkröte. (Kopf nach vorn und zurück) Und die Übungen für die Augen, denn das ist etwas was sowieso immer zu kurz kommt. Ich denke da denkt man auch fast gar nicht dran. Das geht ja auch relativ einfach. Wenn man sich beispielsweise beim Telefonieren hinsetzt und mal den Fokus wechselt. Das fande ich auch sehr effektiv und ich finde an den Augen merkt man es auch sehr deutlich, wenn man mal etwas gemacht hat.	Ich achte auf meine Ernährung. Dazu gehört auch Zucker zu reduzieren. Zusätzlich mache ich Fitnesstraining drei- bis viermal in der Woche. Ab und zu gehe ich auch joggen und geh mit meinem Hund raus.	Das ist eine gute Frage. Also ich würde sagen ja. Mir wäre weder die Freizeit zu schade, noch das Geld, aber die Motivation würde mich hindern. Ich glaube ich würde mich nicht anmelden.	Ja ich finde das eine gute Sache. Es gibt aus meiner Sicht keine negativen Effekte, die sich daraus ergeben würden, sodass ich es jemandem nicht empfehlen könnte. Ein bisschen Bewegung schadet ja niemandem.	Es liegt grundsätzlich an einem selbst. Es ist klar, dass der Trainer nicht täglich hinter einem stehen kann und sagt mach jetzt. Aber mithilfe der Übungsblätter kann man die Übungen wieder ins Gedächtnis rufen, wenn man es ein paar Wochen mal nicht gemacht hat. Ich kann mir nicht vorstellen, dass man da noch mehr machen kann, außer das jemand durchs Haus geht und sagt, jetzt machst du Sport.	Gesundheitstag, aktive Minipause, Fußgesundheit. Kommuniziert bekommen über Sachgebiet Fortbildung	Ja.	Nein.	Ja auf jeden Fall. Dann auch perspektivisch das wir in den nächsten Jahren Personalprobleme kriegen werden und dann mit dem wenigen Personal das da ist, die sollen dann nicht noch krankheitsbedingt ewig ausfallen. Was ich allerdings auch denke, ist, dass die Psyche, psychische Gesundheit, in den nächsten Jahren, wahrscheinlich eher noch zunehmen wird. Ich denke es ist eh schon eine Tendenz zu erkennen, was man natürlich mit solchen Programmen jetzt nicht so abfängt. Zum Teil vielleicht.
Also für mich ja. Das war kein Problem.	Im Großen und Ganzen bin ich ein Fan von dieser Thematik Aushängen. Das heißt man lässt sich hängen und man schwingt die Arme aus. Ich finde das bringt mir jetzt am meisten.	Auf Arbeit eigentlich nichts weiter. Im Privaten relativ wenig. Ein bisschen Rad fahren, aber das ist eigentlich nur auf die Sommermonate beschränkt und rein im Freizeit Bereich. Aber sonst habe ich drei Kinder, da bin ich sehr viel draußen. Aber ich mache jetzt keine sportlichen Aktivitäten im Sinne von Vereinssport.	Das kommt darauf an. Zum einen ist meine Freizeit beschränkt und zum anderen kommt es einfach auf den Kurs bzw. auf die Höhe der Kursbeiträge an. Ich würde es sicherlich nicht für 100 Euro machen, aber im Grunde ja.	Auf jeden Fall. Das ist sicherlich etwas Sinnvolles. Das kann auch für die Überalterung der Verwaltung eine tolle Geschichte sein.	Für mich ist es durch aus sinnvoll.	Ja, aber ich könnte Ihnen jetzt keine direkten nennen. (Gesundheitstag wurde vorher schon einmal genannt)	Also mittlerweile, ja. Naja das ist so ein Prozess gewesen. Vor 3 bis 4 Jahren ging das los mit den Gesundheitstag, dann rückte das Thema ein Stück stärker in den Fokus und die Kursangebote kommen jetzt doch gelegentlich über die Sekretariate eingeschwebt und man hat die Möglichkeit teilzunehmen. Es hat bisher auch fast immer geklappt, dass einem eine Teilnahme ermöglicht worden ist. Von der Seite her denke ich, dass es gut ist. Man sollte es auf jeden Fall fördern und vielleicht auch optimieren, aber im Großen und Ganzen reicht es.	Nein.	Ja für mich sicherlich schon und bei anderen kann ich es nicht ausschließen, aber ich denke schon. Auch hinsichtlich des Faktors demographischer Wandel. Wir werden ja nicht jünger. Die Verwaltung überaltert eher und von der Seite her, ist das sicherlich eine sinnvolle Geschichte.
Ja. Da habe ich keine Probleme gehabt.	Das ist die Komplexität. Er hat es sehr gut aufgebaut vom Kopf bis zum Fuß und dadurch würde ich jetzt nicht unbedingt eine Übung herausheben wollen. Schön waren die Übungen, wo man nach hinten mal etwas mehr dehnt, weil wir sitzen ja alle. Das hat er auch immer wieder betont. Und das ist auch etwas was man mal schnell an so einer Wand im Büro machen kann.	Also früh Morgensport. Jeden Morgen ein paar Übungen. Lockern. Morgengruß und ähnliches. Ein paar Liegestütze, sodass man am Morgen gut reinkommt. Das habe ich mir so angewöhnt. Einmal in der Woche Yoga, aller 14 Tage schwimmen, am Wochenende wandern. Das ist natürlich einfacher, wenn man sein Zeitvolumen gestalten kann wie man will.	Mach ich ja. Teilweise übernimmt es die Krankenkasse als Präventionsmaßnahmen, aber das ist es mir wert. Das sollte man schon machen.	Ja. Alle die, die viel sitzen, sollten gelegentlich mal daran erinnert werden, dass es außer sitzen noch etwas Anderes gibt. Also ja auf jeden Fall.	Es ist eine gute Sache. . Es bringt auf jeden Fall was und man sollte auch immer wieder auf jeden Fall versuchen etwas zu machen, auch wenn es nur Kleinigkeiten sind. Wichtig ist nicht mal drei Übungen zu machen, sondern langfristig die Übungen einzubinden.	Also ich weiß, dass wir auf unserer Intranetseite vieles an Angeboten haben, beispielsweise den Gesundheitstag. Der ja auch sehr gut angenommen wird. In Kooperation mit der Volkshochschule, wo man sich melden kann. Bei uns von der Amtsleitung gibt das Sekretariat auch manchmal Umläufe, weil nicht immer jeder darauf guckt und das auch dort nochmal gesagt wird, wir haben das und das im Angebot, wollt ihr oder wollt ihr nicht.	Ja ich denke schon. Im Rahmen des Möglichen. Ich würde mich natürlich auch freuen, wenn ich jede Woche eine Massage bekommen würde. Das würde ja jeden freuen. Letztendlich wissen wir alle das ist nicht zum Nulltarif zu haben und vielleicht ist es auch für den ein oder anderen ein Grund zu sagen, das brauche oder will ich nicht.	Nein.	Definitiv. Da gucken Sie sich nur den Altersdurchschnitt an. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter wird ständig älter. Viele werden zwar auch fitter, aber der Körper ist nun mal als wenn ich 40 wäre. Es ist nun mal so. Dem muss man sich stellen und entweder man macht was oder halt nicht.

Anhang 13: Antworten der Grund- und Refresherkursteilnehmer/innen

Teilnehmer	Geschlecht	Alter	Frage 1: Sind die Übungen für Sie gut zu bewältigen?	Frage 2: Welche Übungen erachten Sie als besonders effektiv [...]?	Frage 3: Was tun Sie für Ihre Gesundheit im privaten Leben und auf Arbeit?	Frage 4: Würden Sie an dem Kurs teilnehmen, wenn er in Ihrer Freizeit stattfinden würde und Sie dafür bezahlen müssten?	Frage 5: Wie beurteilen Sie die Nachhaltigkeit der Kurse?	Frage 6: Würden Sie die Teilnahme an Bewegungskursen anderen Mitarbeitern und anderen Behörden empfehlen?	Frage 7: Sind Ihnen noch weitere Angebote der Stadtverwaltung Chemnitz zum Thema Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention bekannt? Welche?	Frage 8: Sind Sie der Meinung, dass Ihr Arbeitgeber genügend Angebote bietet?	zu Frage 8: Fehlt Ihnen ein Angebot?	Frage 9: Denken Sie der Faktor Gesundheit wird in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen?	Kurs
Person 1	weiblich	40 Jahre	Ja	Die Übungen für die Wirbelsäule, die Schultern und den Nacken	Fitnessstudio Zuhause, Hometrainer, Dehnübungen, zwei- bis dreimal in der Woche	Ja	Auf Arbeit schwierig, Übungen eher Zuhause nach der Arbeit	Ja auf jeden Fall	Gesundheitstag, Fußgesundheit, Massagen	Ja denke schon, im Vergleich zu anderen Firmen auf jeden Fall	andere Firmen bieten Rabatte an wenn bestimmtes Fitnessstudio besuchen, wäre Möglichkeit	Ja denke ich. Ich denke es werden sich immer mehr Leute annehmen.	Grundkurs
Person 2	weiblich	56 Jahre	Die Übungen sind gut zu bewältigen. Bei einer musste ich aussteigen, aber der Rest ist machbar. Sie wurden auch so vorgetragen, dass man verleitet wird mitzumachen.	Diese Übung mit wo man den Kopf nach vorn und zurück bewegt. (Schildkröte genannt) Diese kann auch im Gegensatz zum Pendel im Sitzen gemacht werden und ist nicht so auffälig.	Physiotherapie, Gartenarbeit	Ja würde ich machen. Es muss aber jemand machen, der sich auf mich einstellen kann. Übungen für ganz fitte Menschen kann ich nicht machen.	sehr viele Übungen, am Anfang Angst, das ich sie vergesse, aber Arbeitsblätter per E-Mail, denke schon, das ich noch einmal rein schaue	Jetzt mit der Erfahrung, ja. Bei anderen Behörden weiß ich nicht wie der Arbeitgeber das sieht. Es müsste im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzausstattung passieren	Im Moment nicht. Es gab schon mal Angebote zum Stressabbau und zur Konfliktbewältigung. Ach und der Gesundheitstag.	Das kann ich schlecht einschätzen. Zumindest der einzige Arbeitgeber, den ich hatte, der sich überhaupt darum kümmert.	Es gab mal ein Angebot für Massagen. Dafür musste man zwar bezahlen, aber das fande ich nicht schlimm. Allerdings war das leider nicht hier, sondern im Moritzhof.	Ja auf alle Fälle. Es geht in die Richtung, das wir alle länger arbeiten müssen als die Generation vor uns. Man wird mit dem Älterwerden nicht jünger.	Grundkurs
Person 3	weiblich	50 Jahre	Ja auf alle Fälle.	Man merkt, dass man immer den gesamten Körper von Kopf bis Fuß betrachten sollte.	Ich versuche mehr zu laufen und selten den Fahrstuhl zu benutzen. Im Winter treiben wir viel Skisport und im Sommer fahren wir regelmäßig Fahrrad.	Ja das habe ich ja bei dem Yogakurs gemacht.	Es wäre schön, wenn man fünf bis zehn Minuten die Übungen im Büro machen könnte, aber dafür fehlt mir der Platz im Büro. Die Zeit würde ich aber definitiv investieren. Es ist auch eine Aufmunterung.	Ja natürlich. Ja auch anderen Behörden. Langes Sitzen betrifft viele, sodass es eigentlich alle brauchen.	Gesundheitstag, Fußgesundheit	Ob genügend Angebote kann ich nicht sagen, aber es ist zumindest etwas da.	Wasserbewegung, Wasserjogging, Vergünstigung für Kurse im Schwimmbad	Eigentlich sollte es ja jeden sein eigener Antrieb sein, was zu tun, weil dadurch ist ja der gesamte Körper auch ein bisschen mehr in Bewegung, man fühlt sich wohler.	Grundkurs

Person 4	männlich	28 Jahre	Ja. Die Übungen sind im Büroalltag gut umsetzbar.	Vor allem die Übungen für den Rücken und Nackenbereich.	Ich mache relativ viel Sport. Ich fahre Fahrrad, ich spiele Fußball und vor allem bin ich durch mein Kind gezwungen mich regelmäßig zu bewegen. Ich steige auch den ganzen Tag treppen.	Ja.	Ja. Ich hatte die Hoffnung, das es was bringt. Ich konnte mir zwei bis drei Übungen rausgreifen die mir für meine Beschwerden helfen und die ich in meinen Alltag integrieren kann.	Ja definitiv. Auch für andere Behörden ist es sinnvoll. Es erhöht die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiter.	Ich war bei dem Vortrag Schlaf ist mehr als Nichts tun. Der hat mir auch sehr geholfen, um im Endeffekt den Biorhythmus ein bisschen näher kennen zu lernen. Alles andere habe ich bisher selber noch nicht wahrgenommen.	Ja. Also ich sage mal prinzipiell ist da der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet. Ich als Privatperson bin verpflichtet etwas für meine Gesundheit zu tun. Das muss nicht der Arbeitgeber machen. Dass er es aber parallel tut, finde ich mega.	Nein.	Ja definitiv. Schon alleine was die Produktivität des Mitarbeiters betrifft, vom Wohlfühlfaktor bis hin zur Leistungsfähigkeit ist Gesundheit ein Thema was uns alle angeht. Von jung bis alt.	Grundkurs
Person 5	weiblich	36 Jahre	Ja da gab es gar keine Probleme.	Was ich ganz praktisch fande, war diese Übung wo man sich aushängt. Kopf über und dann auspendeln. Das finde ich total effektiv, weil es überhaupt nicht anstrengend ist und es alles lockert. Und dann die Geschichten für Hals und Nacken, also quasi den Kopf zur Seite drehen und die komische Schildkröte. (Kopf nach vorn und zurück) Und die Übungen für die Augen, denn das ist etwas was sowieso immer zu kurz kommt. Ich denke da denkt man auch fast gar nicht dran. Das geht ja auch relativ einfach. Wenn man sich beispielsweise beim Telefonieren hinsetzt und mal den Fokus wechselt. Das fande ich auch sehr effektiv und ich finde an den Augen merkt man es auch sehr deutlich, wenn man mal etwas gemacht hat.	Ich achte auf meine Ernährung. Dazu gehört auch Zucker zu reduzieren. Zusätzlich mache ich Fitnesstraining drei- bis viermal in der Woche. Ab und zu gehe ich auch joggen und geh mit meinem Hund raus.	Das ist eine gute Frage. Also ich würde sagen ja. Mir wäre weder die Freizeit zu schade, noch das Geld, aber die Motivation würde mich hindern. Ich glaube ich würde mich nicht anmelden.	Es liegt grundsätzlich an einem selbst. Es ist klar, dass der Trainer nicht täglich hinter einem stehen kann und sagt mach jetzt. Aber mithilfe der Übungsblätter kann man die Übungen wieder ins Gedächtnis rufen, wenn man es ein paar Wochen mal nicht gemacht hat. Ich kann mir nicht vorstellen, dass man da noch mehr machen kann, außer das jemand durchs Haus geht und sagt, jetzt machst du Sport.	Ja ich finde das eine gute Sache. Es gibt aus meiner Sicht keine negativen Effekte, die sich daraus ergeben würden, sodass ich es jemandem nicht empfehlen könnte. Ein bisschen Bewegung schadet ja niemandem.	Gesundheitstag, aktive Minipause, Fußgesundheit. Kommuniziert bekommen über Sachgebiet Fortbildung	Ja.	Nein.	Ja auf jeden Fall. Dann auch perspektivisch das wir in den nächsten Jahren Personalprobleme kriegen werden und dann mit dem wenigen Personal das da ist, die sollen dann nicht noch krankheitsbedingt ewig ausfallen. Was ich allerdings auch denke, ist, dass die Psyche, psychische Gesundheit, in den nächsten Jahren, wahrscheinlich eher noch zunehmen wird. Ich denke es ist eh schon eine Tendenz zu erkennen, was man natürlich mit solchen Programmen jetzt nicht so abfängt. Zum Teil vielleicht.	Refresherkurs
Person 6	männlich	37 Jahre	Also für mich ja. Das war kein Problem.	Im Großen und Ganzen bin ich ein Fan von dieser Thematik Aushängen. Das heißt man lässt sich hängen und man schwingt die Arme aus. Ich finde das bringt mir jetzt am meisten.	Auf Arbeit eigentlich nichts weiter. Im Privaten relativ wenig. Ein bisschen Rad fahren, aber das ist eigentlich nur auf die Sommermonate beschränkt und rein im Freizeit Bereich. Aber sonst habe ich drei Kinder, da bin ich sehr viel draußen. Aber ich mache jetzt keine sportlichen Aktivitäten im Sinne von Vereinssport.	Das kommt darauf an. Zum einen ist meine Freizeit beschränkt und zum anderen kommt es einfach auf den Kurs bzw. auf die Höhe der Kursbeiträge an. Ich würde es sicherlich nicht für 100 Euro machen, aber im Grunde ja.	Für mich ist es durch aus sinnvoll.	Auf jeden Fall. Das ist sicherlich etwas Sinnvolles. Das kann auch für die Überalterung der Verwaltung eine tolle Geschichte sein.	Ja, aber ich könnte Ihnen jetzt keine direkten nennen. (Gesundheitstag wurde vorher schon einmal genannt)	Also mittlerweile, ja. Naja das ist so ein Prozess gewesen. Vor 3 bis 4 Jahren ging das los mit den Gesundheitstag, dann rückte das Thema ein Stück stärker in den Fokus und die Kursangebote kommen jetzt doch gelegentlich über die Sekretariate eingeschwebt und man hat die Möglichkeit teilzunehmen. Es hat bisher auch fast immer geklappt, dass einem eine Teilnahme ermöglicht worden ist. Von der Seite her denke ich, dass es gut ist. Man sollte es auf jeden Fall fördern und vielleicht auch optimieren, aber im Großen und Ganzen reicht es.	Nein.	Ja für mich sicherlich schon und bei anderen kann ich es nicht ausschließen, aber ich denke schon. Auch hinsichtlich des Faktors demographischer Wandel. Wir werden ja nicht jünger. Die Verwaltung überaltert eher und von der Seite her, ist das sicherlich eine sinnvolle Geschichte.	Refresherkurs
Person 7	männlich	60 Jahre	Ja. Da habe ich keine Probleme gehabt.	Das ist die Komplexität. Er hat es sehr gut aufgebaut vom Kopf bis zum Fuß und dadurch würde ich jetzt nicht unbedingt eine Übung herausheben wollen. Schön waren die Übungen, wo man nach hinten mal etwas mehr dehnt, weil wir sitzen ja alle. Das hat er auch immer wieder betont. Und das ist auch etwas was man mal schnell an so einer Wand im Büro machen kann.	Also früh Morgensport. Jeden Morgen ein paar Übungen. Lockern. Morgengruß und ähnliches. Ein paar Liegestütze, sodass man am Morgen gut reinkommt. Das habe ich mir so angewöhnt. Einmal in der Woche Yoga, aller 14 Tage schwimmen, am Wochenende wandern. Das ist natürlich einfacher, wenn man sein Zeitvolumen gestalten kann wie man will.	Mach ich ja. Teilweise übernimmt es die Krankenkasse als Präventionsmaßnahmen, aber das ist es mir wert. Das sollte man schon machen.	Es ist eine gute Sache. . Es bringt auf jeden Fall was und man sollte auch immer wieder auf jeden Fall versuchen etwas zu machen, auch wenn es nur Kleinigkeiten sind. Wichtig ist nicht mal drei Übungen zu machen, sondern langfristig die Übungen einzubinden.	Ja. Alle die, die viel sitzen, sollten gelegentlich mal daran erinnert werden, dass es außer sitzen noch etwas Anderes gibt. Also ja auf jeden Fall.	Also ich weiß, dass wir auf unserer Intranetseite vieles an Angeboten haben, beispielsweise den Gesundheitstag. Der ja auch sehr gut angenommen wird. In Kooperation mit der Volkshochschule, wo man sich melden kann. Bei uns von der Amtsleitung gibt das Sekretariat auch manchmal Umläufe, weil nicht immer jeder darauf guckt und das auch dort nochmal gesagt wird, wir haben das und das im Angebot, wollt ihr oder wollt ihr nicht.	Ja ich denke schon. Im Rahmen des Möglichen. Ich würde mich natürlich auch freuen, wenn ich jede Woche eine Massage bekommen würde. Das würde ja jeden freuen. Letztendlich wissen wir alle das ist nicht zum Nulltarif zu haben und vielleicht ist es auch für den ein oder anderen ein Grund zu sagen, das brauche oder will ich nicht.	Nein.	Definitiv. Da gucken Sie sich nur den Altersdurchschnitt an. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter wird ständig älter. Viele werden zwar auch fitter, aber der Körper ist nun mal als wenn ich 40 wäre. Es ist nun mal so. Dem muss man sich stellen und entweder man macht was oder halt nicht.	Refresherkurs

Literaturverzeichnis

AOK-Bundesverband: *Prävention. Eine Übersicht: Maßnahmen der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention.* Publiziert 2016, verfügbar unter https://www.aok-bv.de/hintergrund/dossier/praevention/index_17699.html [Zugriff am 07.02.2020]

Belz-Merk, Martina: *Gesundheit ist Alles und alles ist Gesundheit.* Reihe VI, Frankfurt am Main, Peter Lang GmbH Europäischer Verlag der Wissenschaften, 1995

Blume, Andreas: Arbeitsrechtliche und arbeitswissenschaftliche Grundlagen. In: Bernhard Badura, Uta Walter, Thomas Hehlmann: *Betriebliche Gesundheitspolitik, Der Weg zur gesunden Organisation*. 2. Auflage, Bielefeld, Springer- Verlag Berlin Heidelberg, 2010, S.111

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: *Demografie.* Stand 2020, verfügbar unter https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/demografie/demografie-node.html [Zugriff am 17.02.2020]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Betriebliches Eingliederungsmanagement*. Stand 02.01.2018, verfügbar unter https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html [Zugriff am 23.03.2020]

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: *Ätiologie und Epidemiologie arbeitsbedingter Muskel-Skelett-Erkrankungen.* Verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeit-und-Gesundheit/Muskel-Skelett-Erkrankungen/Aetiologie.html [Zugriff am 18.02.2020]

Bundesministerium für Gesundheit: *Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.* Veröffentlicht am 30.08.2019, verfügbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/gesundheit-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz.html [Zugriff am 04.03.2020]

Bundesministerium für Gesundheit: *Prävention.* Publiziert am 12.12.2019, verfügbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html [Zugriff am 07.02.2020]

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz: *Gesundheit und Lebenswelten.* Stand 2020, verfügbar unter https://www.gesundheit.gv.at/gesundheitsleistungen/gesundheitsfoerderung/gesunde-lebenswelten [Zugriff am 08.02.2020]

Claassen, André: *Fünf Hürden der Digitalen Verwaltung und Tipps, wie diese angenommen werden!.* Verfügbar unter https://andreclaassen.de/post/fuenf-gruende-gegen-die-digitalisierung/ [Zugriff am 17.02.2020]

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung: *Ausgewählte Rechtsgrundlagen*. Verfügbar unter http://www.dnbgf.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung/rechtsgrundlagen-bgf/ [Zugriff am 23.03.2020]

Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache: *präventiv.* verfügbar unter https://www.dwds.de/wb/pr%C3%A4ventiv [Zugriff am 07.02.2020]

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Rahmenrichtlinie – Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit*. Stand 2020, verfügbar unter https://osha.europa.eu/de/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction [Zugriff am 22.03.2020]

Franke, Alexa: *Salutogenetische Perspektive.* Letzte Aktualisierung am 12.05.2015, verfügbar unter https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/salutogenetische-perspektive/ [Zugriff am 11.02.2020]

Franziskus-Stiftung Münster: *Betriebliches Gesundheitsmanagement.* Stand 2020, verfügbar unter https://www.sjs-bremen.de/karriere/was-wir-ihnen-bieten/betriebliches-gesundheitsmanagement.html [Zugriff am 17.02.2020]

Franzkowiak, Peter: *Gesundheits-Krankheits-Kontinuum.* Letzte Aktualisierung am 13.06.2018, verfügbar unter https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheits-krankheits-kontinuum/ [Zugriff am 12.02.2020]

Franzkowiak, Peter: *Prävention und Krankheitsprävention.* Letzte Aktualisierung am 28.06.2018, verfügbar unter https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/praevention-und-krankheitspraevention/ [Zugriff am 12.02.2020]

GKV-Spitzenverband: *Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien nach §20 Abs. 2 SGB V.* veröffentlicht im Jahr 2018, verfügbar unter https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden_Prevention_2018_barrierefrei.pdf [Zugriff am 19.02.2020]

Gutmann, Juliane: *So schädlich ist Sitzen.* Aktualisiert am 22.07.2019, verfügbar unter https://www.apotheken-umschau.de/Sport/So-schaedlich-ist-Sitzen-222941.html [Zugriff am 09.03.2020]

Hurrelmann, Klaus; Richter, Matthias: *Determinanten von Gesundheit.* Letzte Aktualisierung am 15.06.2018, verfügbar unter https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/determinanten-von-gesundheit/ [Zugriff am 13.02.2020]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: *Jahresarbeitszeit – in Stunden pro Jahr.* Verfügbar unter https://www.deutschlandinzahlen.de/no_cache/tab/deutschland/arbeitsmarkt/arbeitszeit/jahresarbeitszeit?tx_diztables_pi1%5BsortBy%5D=col_2&tx_diztables_pi1%5BsortDirection%5D=asc&tx_diztables_pi1%5Bstart%5D=0 [Zugriff am 14.02.2020]

Institut für den öffentlichen Sektor e.V.: *Digitale Verwaltung: Behörden unter Handlungsdruck.* Stand 2017, verfügbar unter https://publicgovernance.de/media/Digitale%20Verwaltung_Behoerden_unter_Handlungsdruck.pdf [Zugriff am 21.03.2020]

Kaba-Schönstein, Lotte: *Gesundheitsförderung 1: Grundlagen.* Letzte Aktualisierung am 15.06.2018, verfügbar unter https://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitsfoerderung-1-grundlagen/ [Zugriff am 13.02.2020]

Karg, Josef: *Wer einsam ist, stirbt früher.* Publiziert am 13.02.2018, verfügbar unter https://www.augsburger-allgemeine.de/wissenschaft/Wer-einsam-ist-stirbt-frueher-id44193936.html [Zugriff am 13.02.2020]

Kobjoll, Klaus: *Zitate von Klaus Kobjoll.* Verfügbar unter https://gutezitate.com/autor/klaus-kobjoll [Zugriff am 13.02.2020]

Koop, Michael; Potratz, Ulrike: *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für kommunale öffentliche Verwaltungen.* Band 14, Hamburg, Maximilian Verlag GmbH & Co. KG, 2015

Meyer, Markus; Maisuradze, Maia; Schenkel, Antje: *Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2018 – Überblick.* Veröffentlicht im Jahr 2019, verfügbar unter https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf [Zugriff am 14.02.2020]

Münch, Eckhard; Walter, Uta; Badura, Bernhard: *Führungsaufgabe Gesundheitsmanagement. Ein Modellprojekt im öffentlichen Sektor.* 2. unveränderte Auflage, Berlin, 2004

Niehoff, Jens-Uwe: *Gesundheitssicherung Gesundheitsversorgung Gesundheitsmanagement. Grundlagen, Ziele, Aufgaben, Perspektiven*. 1. Auflage, Berlin, MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft OHG, 2008

Pawlak, Britta: *Globalisierung: Kommunikation und Welthandel.* Letzte Aktualisierung am 18.05.2015, verfügbar unter https://www.helles-koepfchen.de/globalisierung-teil-1/kommunikation-und-welthandel.html [Zugriff am 17.02.2020]

Pfeiffer, Franziska: *Ein Experteninterview für die Bachelorarbeit führen.* Veröffentlicht am 13.03.2017, verfügbar unter https://www.scribbr.de/methodik/experteninterview-bachelorarbeit/ [Zugriff am 26.02.2020]

Stadtverwaltung Chemnitz: *Organisation-, Stellen-, Personal- und Informationsbericht 2018.* 2018

Statistisches Bundesamt: *Demografischer Wandel.* Veröffentlicht 2019, verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html [Zugriff am 17.02.2020]

Statistisches Bundesamt: *Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland nach Geschlecht in den Jahren 1950 bis 2060.* Veröffentlicht im April 2019, verfügbar unter https://de.statista.com/statistik/daten/studie/273406/umfrage/entwicklung-der-lebenserwartung-bei-geburt--in-deutschland-nach-geschlecht/ [Zugriff am 17.02.2020]

Statistisches Bundesamt: *Öffentlicher Dienst.* Stand 30.06.2018, verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/_inhalt.html#sprg234664 [Zugriff am 17.02.2020]

Stiftung für Salutogenese gGmbH: *Salutogenese – neue Erkenntnisse schaffen!*. Stand 2018, verfügbar unter https://www.salutogenese-zentrum.de/cms/main/wissenschaft/a-antonovsky.html [Zugriff am 20.03.2020]

Tarkowski, Patrick: *Digitalisierung: Was ist das?.* Publiziert am 28.02.2018, verfügbar unter https://digital-magazin.de/digitalisierung-definition/?cn-reloaded=1 [Zugriff am 17.02.2020]

Uhle, Thorsten; Treier, Michael: *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen*. 1. Auflage, Berlin Heidelberg, Springer-Verlag, 2011

Unbekannt: *Grundlagen und Modelle der Gesundheitsförderung.* Verfügbar unter https://static.cornelsen.de/bgd/97/83/06/45/05/31/5/9783064505315_x1SE_164-167.pdf [Zugriff am 06.02.2020]

Unbekannt: *Methoden der empirischen Sozialforschung.* Stand 2010, verfügbar unter https://www.lernhelfer.de/schuelerlexikon/politikwirtschaft/artikel/methoden-der-empirischen-sozialforschung [Zugriff am 27.02.2020]

Unbekannt: *Pathogenese.* Letzte Aktualisierung am 27.10.2019, verfügbar unter https://de.wikipedia.org/wiki/Pathogenese [Zugriff am 06.02.2020]

Unbekannt: *Salutogenese.* Letzte Aktualisierung am 17.02.2020, verfügbar unter https://de.wikipedia.org/wiki/Salutogenese [Zugriff am 06.02.2020]

Unbekannt: *Zitate von Ludwig Börne,* verfügbar unter https://www.zitate.eu/autor/ludwig-boerne-zitate/117104 [Zugriff am 11.02.2020]

Vögele, Claus: *Was ist Gesundheit?.* Online publiziert am 29.11.2013, verfügbar unter https://www.karger.com/Article/PDF/356956 [Zugriff am 07.02.2020]

WHO: *Die Jakarta Erklärung zur Gesundheitsförderung für das 21. Jahrhundert.* Verabschiedet vom 21.- 25.07.1997, verfügbar unter https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_german.pdf [Zugriff am 13.02.2020]

WHO: *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, 1986.* Verabschiedet am 21.11.1986, verfügbar unter http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf [Zugriff am 13.02.2020]

WHO: *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation*. Unterzeichnet in New York am 22. Juli 1946, verfügbar unter https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf [Zugriff am 12.02.2020]

Wissenschaftliches Institut der AOK: *Arbeitsunfähigkeitstage der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten und Branche im Jahr 2018.* Veröffentlicht 2019, verfügbar unter https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf [Zugriff am 14.02.2020]

Wissenschaftliches Institut der AOK: *Krankenstand der AOK-Mitglieder nach Branchen im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr.* Veröffentlicht 2019, verfügbar unter https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf [Zugriff am 14.02.2020]

Wissenschaftliches Institut der AOK: *Krankenstand in %.* Veröffentlicht 2019, verfügbar unter https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchreihen/Fehlzeitenreport/wido_pra_fzr_2019_krankheitsbedingte_fehlzeiten.pdf [Zugriff am 14.02.2020]

Rechtsquellenverzeichnis

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 113 des Gesetzes vom 20.November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist

Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz - EGovG) vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 20.November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist

Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung - Artikel 1 des Gesetzes vom 20.Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 1b des Gesetzes vom 4. März 2020 (BGBl. I S.437) geändert worden ist

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Artikel 1 des Gesetzes v. 23.Dezember 2016, BGBl. I S. 3234 (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789) geändert worden ist

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt worden ist.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 30.03.2020 Unterschrift