



Foto: Konstantin Lj | fotolia.com

Wettbewerbsvorteil: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Fit im Job, das bedeutet auch gesund zu sein. Für die Unternehmen – gerade die kleinen – ist die Gesundheit der Mitarbeiter Voraussetzung für Handlungsfähigkeit und Erfolg. Kranke Mitarbeiter verursachen Kosten und bringen keinen Gewinn. In Produktionsbetrieben mit hoch spezialisierten Fachkräften, die sich nicht von heute auf morgen ersetzen lassen, sind die Schäden durch den Ausfall von Mitarbeitern besonders groß. Immer mehr Unternehmen investieren deshalb in ein »Betriebliches Gesundheitsmanagement« – mit unterschiedlichem Erfolg:

Fakt ist: der fehlende Nachwuchs und die fortschreitende Überalterung unserer Gesellschaft zwingt uns zu einem radikalen Umdenken in Fragen der sozialen Sicherung und der Arbeitsorganisation.

Die »Rente mit 67« ist nur ein Indiz hierfür. Sie soll nicht nur die Rentenkassen entlasten, die kaum noch ausreichen, den immer länger lebenden »Alten« ihre meist wohl verdiente Rente auszuzahlen, sondern auch dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenwirken. Zumindest theoretisch. »Wenn man bedenkt, dass unsere durchschnittliche Lebenserwartung pro Jahr um 2,8 Monate steigt, ist auch eine Rente mit 77 realistisch«, umschreibt Prof. Dr. Wolfgang Hoffmann auf einem Workshop des Forschungsverbundes Community Medicine in Greifswald das Dilemma.

»Länger leben bedeutet länger arbeiten, dabei muss die Gesundheit eine besondere Rolle spielen.«

Tatsächlich wird dieser Aspekt in der aktuellen Diskussion um den Fachkräftemangel gern vernachlässigt. Die meisten Bemühungen zielen auf neue Bewerber, die andersorts abgeworben werden und kümmern sich nur wenig um die Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der vorhandenen Mitarbeiter. Die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens wird aber immer mehr an seinen »Soft Skills« und auch an einem wirkungsvollen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM = Corporate Health Management) gemessen. Wenn zukünftig nicht mehr die Betriebe ihre Mitarbeiter auswählen sondern die Fachleute ihre Betriebe, dürfte dies eine entscheidende Rolle spielen.

Betriebliche Gesundheit ist ein quantifizierbarer Kostenfaktor

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes summierte sich der krankheitsbedingte Arbeitsausfall in deutschen Unternehmen im Jahr 2009 auf 1,33 Millionen Erwerbsjahre, das entspricht – bezogen auf ein durchschnittliches Arbeitnehmerentgelt – Lohnfortzahlungen von ca. 44 Mrd. Euro. Der Schaden durch die verloren gegangene Wertschöpfung (Opportunitätskosten) ist sogar noch höher und wird in der Gesundheitsberichterstattung des Bundes mit 79 Mrd. Euro angegeben. Das sind zusammen 123 Mrd. Euro die deutsche Unternehmen jedes Jahr für krankheitsbedingte Ausfälle (Absentismus) aufbringen. Der nicht zu unterschätzende Produktivitätsverlust durch Mitarbeiter, die sich trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung zur Arbeit schleppen (Präsentismus) lässt eine noch höhere Belastung vermuten.

Die demografische Entwicklung verschärft das Problem: In den Betrieben wird der Anteil der über 50-Jährigen in den nächsten Jahren deutlich ansteigen. Während die »Alten« eine altersbedingt geringere Produktivität durch Erfahrung meist ausgleichen können, sind sie im Durchschnitt häufiger krank als die Jungen. Nach dem AOK-Fehlzeiten-Report 2010 ist der Krankenstand der Sechzigjährigen fast doppelt so hoch (7 %), wie der der Vierzigjährigen (4 %). Sachsen-Anhalt liegt im bundesdeutschen Vergleich mit rund 4,1 Prozent auf den hinteren Plätzen. Höher ist der Krankenstand nur in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern.

In einem anderen Ländervergleich des Statistischen Bundesamtes hält Sachsen-Anhalt sogar den Negativ-Rekord: Danach liegt die »voraussichtliche Entwicklung der Erwerbspersonenzahl bis 2030« bei Minus 33 Prozent – der bundesdeutsche Durchschnitt beträgt 11,6 Prozent.

Die Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter lohnt sich

Es liegt auf der Hand, dass Investitionen in diesem Bereich mehr bringen als nur den Einspareffekt durch geringeren Krankenstand oder unkonzentrierte und geschwächte Mitarbeiter. Daneben steigt die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter und Investoren – auch der potenziellen! Es wundert nicht, dass immer mehr Unternehmen den gezielten Einsatz betrieblicher Gesundheitsförderung als Marketingaspekt herausstellen. »

« **D**er Bundesgesundheitsminister propagiert gern die Zahl, dass für jeden in gesundheitsfördernde Maßnahmen der Mitarbeiter investierten Euro 2,20 Euro an direkten und indirekten Krankenkosten gespart werden können. Tatsächlich belohnt die Bundesregierung Unternehmer, die sich finanziell um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter kümmern mit saftigen Steuerbefreiungen. 500 Euro pro Jahr und Mitarbeiter können die Betriebe steuerlich geltend machen!

Bleibt die Frage, welche Maßnahmen sinnvoll sind

Die Meinungen hierüber gehen naturgemäß auseinander. Der Gesetzgeber fördert mit dem Einkommensteuergesetz »Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen ...« Hierzu zählen z.B. Bewegungsprogramme, Ernährungsangebote, Suchtprävention und Stressbewältigung, nicht jedoch die Beiträge für einen Sportverein, ein Gesundheitszentrum oder Fitnessstudio.

Die Siemens AG, Sector Healthcare – führend in der Entwicklung hochwertiger Medizin- und Labortechnik – hat einen ausgeklügelten Maßnahmenkatalog zur betrieblichen Prävention zusammengestellt und empfiehlt den Betrieben ein Mal jährlich umfassende Gesundheitschecks für alle Mitarbeiter.

»Die hier empfohlenen Präventionsuntersuchungen ersetzen jedoch keine ärztliche Diagnose«, betont Prof. Dr. Reiner Biffar, von der Universitätsmedizin Greifswald, der bei der Entwicklung des Präventionsprogramms mitgewirkt hat. »Sie können aber die kleinen Zeichen, mit denen sich Krankheiten ankündigen, erkennen und helfen geeignete Gegenmaßnahmen einzuleiten.«

Vorsorge ist nicht gleich Prävention

Nicht jeder will wissen, welche Wehwechen oder lebensbedrohlichen Krankheiten auf ihn zukommen. Darüber hinaus sind Einfluss und Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers – zumindest in Deutschland – bei solchen Untersuchungen sehr begrenzt. Und das ist auch gut so: Studien haben ergeben, dass die Bereitschaft an Check-

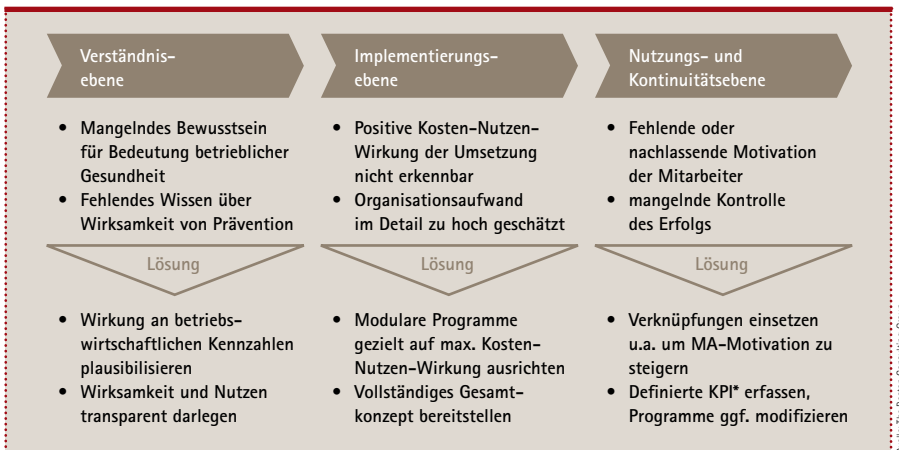
Ups oder anderen gesundheitsförderlichen Maßnahmen des Betriebes teilzunehmen, drastisch sinkt, sobald die Mitarbeiter das Gefühl haben, dass die Chefs Einblick in die Untersuchungsergebnisse nehmen könnten. Hingegen steigt die Akzeptanz der Maßnahmen spürbar, wenn sie durch unabhängige oder externe Stellen wie Betriebsrat, Medizinischer Dienst oder Betriebssportgemeinschaft bzw. Krankenkasse, Arbeitsamt und Handelskammer initiiert und moderiert werden. Dies ist sicher auch ein Ergebnis einer fortschreitenden »Gewöhnung« der Bevölkerung an die so genannten »Individuellen Gesundheitsleistungen« – also zusätzlicher Angebote der niedergelassenen Ärzte, deren Kosten nicht von den gesetzlichen Krankenkassen übernommen werden.

Ergonomie ist Mindeststandard

Mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement ist jedoch nicht die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen gemeint. Selbstverständlich muss jede Arbeit ausreichend sicher und »bequem« sein, um einen achtstündigen Arbeitsalltag sowohl gefahrlos als auch hochkonzentriert durchzustehen. Wo solche Mindestanforderungen nicht erreicht werden, ja Stress und Überstunden zum Alltag gehören, ist ein Ausbrennen oder -bluten von Belegschaft und Unternehmen vorprogrammiert.



→ Schwächen der aktuellen BGM-Angebote



Eher geht es bei wirksamem Gesundheitsmanagement um die Pausen- und Freizeitgestaltung, die Einstellungen der Mitarbeiter zu gesunder Lebensweise und die Möglichkeit, bestimmte ungesunde Angewohnheiten aufzugeben.

Über 70 Prozent »moderner« Krankheiten sind lebensstilbedingt

Gemeint sind vor allem solche Beeinträchtigungen, die durch die Risikofaktoren Tabak, Alkohol, Übergewicht und Bewegungsmangel ausgelöst werden. Wenn man etwas für die eigene Gesundheit oder die der Mitarbeiter tun möchte, muss man hier ansetzen. Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt daher in erster Linie auf eine nachhaltige Verhaltensänderung in diesen Bereichen und versucht auf unterschiedliche Weise Anreize zu schaffen und die Motivation zu steigern.

Der Möglichkeiten gibt es viele. Fast alle laufen auf die direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung durch den Arbeitgeber hinaus. Die Kostenübernahme bei erwähnten Check-Ups, Nichtraucherprogrammen, Rückenkursen bis hin zu Wellness-Aufenthalten sind ebenso denkbar, wie die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen für individuelle Gesundheitsprogramme oder Geldprämien.

Entscheidend bei all diesen Anreizprogrammen (Incentives) ist – da sind sich die Präventionsforscher inzwischen einig – dass sie auf die individuellen Bedürfnisse des jeweiligen Mitarbeiters zugeschnitten sind.

Angebote »nach dem Gießkannenprinzip«, wie die Auslobung von pauschalen Bewegungsangeboten, führen in aller Regel dazu, dass nur jene, die ohnehin ins Fitnessstudio gehen, Gebrauch davon machen oder die Motivation mit der Zeit abnimmt. Hinzu kommt, dass nicht jedes Programm für jeden taugt. Die Menschen sind verschieden. Gerade für adipöse Mitarbeiter, die sich augenscheinlich mehr bewegen sollten, ist ein gefördertes Joggingprogramm Gift. Es führt eher zu neuen und dann anhaltenden orthopädischen Problemen als zu einer Verbesserung der Gesundheitsbilanz. In sofern sollte am Beginn eines jeden Programms tatsächlich eine individuelle Bestandsaufnahme stehen, wie es von Präventionsmedizinern, guten Sportstudios und Wellnesseinrichtungen seit langem gefordert und zunehmend praktiziert wird.

Kooperation ist nötig und möglich

»Es ist offensichtlich, dass viele Unternehmen den Aufwand, der mit der Einführung betrieblicher Gesundheitsangebote verbunden ist, weder leisten können noch wollen. Externe Dienstleister müssen daher ein umfassendes Serviceangebot entwickeln, das von einer Analyse- und Beratungskomponente über die nachvollziehbare Zusammenstellung des optimalen Programms bis hin zur regelmäßigen Bewertung des Gesamterfolgs reicht«, fasst Dr. Michael Thorwarth von der Unternehmensberatung »The Boston Consulting Group«, die unter DAX-Unternehmen eine Befragung zum Gesundheitsmanagement durchgeführt hat, zusammen. »Für neue Dienstleister bieten sich hier attraktive Wachstumschancen.«

Aber selbst die Kooperation mit externen Partnern kann nur gelingen, wenn in den Betrieben ein ausreichendes Verständnis für die betriebliche Prävention und Einsicht in ihre grundsätzliche wirtschaftliche Bedeutung existiert. Von der Auseinandersetzung mit dem Thema und der Implementierung entsprechender Präventionsmodelle, werden ohne Zweifel alle profitieren: die Unternehmen, deren Mitarbeiter und die zukünftigen Servicepartner eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. ■ Steffen Wilbrandt

Links zum Weiterlesen:
www.werkstadt-magazin.de/aktuelle-ausgabe.html

→ Return on Investment

