

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Business Case

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) „rechnet sich“ – und ist somit nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung und eines positiven Images, sondern zunehmend eine wirtschaftliche Notwendigkeit in Hinblick auf Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und damit den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Je konsequenter, bedarfsgerechter und zielgerichteter Unternehmen Gesundheit in die Unternehmensprozesse integrieren, desto besser werden Ressourcen genutzt.

Für ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement gibt es gute Gründe:

- Die **demografische Entwicklung** prognostiziert einen härter werdenden Kampf um Fachkräfte, alternde Belegschaften, ein verändertes Krankheitspanorama sowie steigende Krankheitskosten, sofern Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterlassen werden.
- **Globalisierung, Digitalisierung** und damit einhergehender Zwang zu Rationalisierung und Restrukturierung im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit erhöhen Unsicherheit, Termin- und Leistungsdruck, Komplexität der Aufgaben und mehr Verantwortung für den Einzelnen. Die Anforderungen an Kommunikation, Wissensmanagement und interkulturelle Kompetenz steigen. Damit in Verbindung stehender Stress kann die Entstehung chronischer Krankheiten fördern¹.
- Der **Strukturwandel der Arbeit** in Richtung wissensintensive Dienstleistung verändert den Stellenwert der Arbeit im Verhältnis zum Privatleben (Stichwort: Work-Life-Balance), die Ansprüche an Arbeit und Arbeitsplätze (Erwerbstätige fordern z.B. mehr Arbeitszeitsouveränität und Entwicklungsmöglichkeiten) sowie die Arbeitsinhalte und -organisation (mehr „Kopfarbeit“, etwa 40 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland arbeitet im Büro). Nicht länger physische Produktionsfaktoren, sondern Know-how, Innovations- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter garantieren den Erfolg eines Unternehmens.
- Das Krankheitsspektrum verändert sich: Psychische und psychosomatische Erkrankungen nehmen zu, chronische Erkrankungen, so genannte Zivilisationskrankheiten, verursacht durch eine ungesunde Ernährung, Stress und Bewegungsmangel, verursachen hohe Kosten.

→ Der Schutz und die Förderung der Mitarbeitergesundheit sowie die Gestaltung guter und motivierender Arbeitsbedingungen sind zentrale Themen der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen.

Warum Unternehmen handeln müssen:

- Seit einem Jahrzehnt steigt die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland fast kontinuierlich an. Die Kosten für die ausgefallene Bruttowertschöpfung betragen 2001 35 Mrd. €, 2014 90 Mrd. €.²
- 79 Millionen Arbeitstage sind im Jahr 2014 wegen psychischer Erkrankungen ausgefallen, 73,5 % mehr als vor 10 Jahren. Kostenpunkt: 8 Mrd. € durch Produktionsausfälle.³
- Mehr als die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer fühlt sich aufgrund arbeitsbezogener und privater Probleme oder aufgrund psychischer oder gesundheitlicher Belastungen nicht voll leistungsfähig. Die Folgekosten werden auf 262 Mrd. € geschätzt.⁴
- Gestresste Arbeitnehmer machen nachweislich mehr Fehler und sind häufig weniger produktiv. Sie sind außerdem anfälliger für Infektionen und leiden häufiger unter Langzeitfolgen wie Migräne, Schlafstörungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen.³
- Die Kosten krankheitsbedingter Einschränkungen der Arbeitsproduktivität (Präsentismus) sind beträchtlich und übersteigen die Produktivitätsverluste durch Fehlzeiten. Eine Hochrechnung beziffert die durch Präsentismus verursachten Kosten für die Unternehmen auf 2.399 € pro Mitarbeiter und Jahr, die Kosten für krankheitsbedingte Fehlzeiten auf 1.199 €.⁵

Gesundheit managen – es lohnt sich!

Die gewandelten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung macht ein aktives und kompetentes BGM zum Erfolgsfaktor für Unternehmen, wie Zahlen, Fakten und Erfahrungswerte deutscher Unternehmen eindeutig belegen.

BGM zielt auf die Führung, die Unternehmenskultur, das Betriebsklima, die Qualifikation sowie die Gestaltung der Arbeitssysteme und das Gesundheitsverhalten und verändert diese Bereiche positiv.

Erfolge durch BGM

Gesundheit und Wohlbefinden

- Senkung des Krankenstandes (Absentismus) und des Präsentismus (Krank-zur-Arbeit-gehen)
- Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter
- Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Verringerung der Arbeitsbelastungen

Betriebsklima und Motivation

- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeitermotivation
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation

Mitarbeiterbindung

- Erhöhung der Mitarbeiterbindung und -loyalität
- Verringerung der Fluktuation
- Förderung der Corporate Identity
- Verbesserung des Unternehmensimages (inkl. der Beschäftigungsattraktivität)

Wirtschaftlichkeit und Innovation

- Verbesserung der Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität
- Erhöhung der Kundenzufriedenheit und Kundenbindung
- Verbesserung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Produktivität
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Zahlen und Fakten (Auswahl)

- Mithilfe von BGM können die Fehlzeitenraten von Beschäftigten um durchschnittlich 26 % reduziert werden.¹ Das Kosten-Nutzen-Verhältnis (Return on Investment; ROI) ist überaus positiv: Mit jedem investierten Euro können im Ergebnis 2,70 Euro durch reduzierte Fehlzeiten eingespart werden. Für Investitionen in den Arbeitsschutz zeigt sich ein vergleichbar positives Kosten-Nutzen-Verhältnis.¹

- Auch die Beschäftigten profitieren. Ein Großteil der Studien belegt eine Verbesserung ihrer körperlichen bzw. psychischen Verfassung. Häufig ist der Nutzen von BGM dann besonders hoch, wenn Programme verschiedene Maßnahmen berücksichtigen, sei es, dass sie die Betroffenen darin unterstützen, ihr Verhalten zu verändern und/oder ein gesundheitsförderndes Umfeld zu schaffen. Besonders deutlich wird dies bei der Prävention psychischer Erkrankungen, aber auch bei Programmen der Bewegungsförderung, der Gewichtsreduktion oder der Nikotinentwöhnung.¹
- Den Zusammenhang zwischen erfolgreichem BGM und Wirtschaftlichkeit von Unternehmen ist wissenschaftlich belegt. Nach einer Untersuchung zu den Motiven und Hemmnissen für BGM liegt das Geheimnis des Erfolges eines Unternehmens maßgeblich in einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, in der auch gesundheitsbezogene Maßnahmen am erfolgreichsten sind.⁷
- Zusätzliche Investitionen in den betrieblichen Gesundheitsschutz führen langfristig zu konstant bleibenden oder sinkenden Kosten. Das Präventionskosten-Präventionsnutzen-Verhältnis wird auf 2:2 geschätzt (Kosten: 1.200 € pro Mitarbeiter und Jahr; Nutzen 2.645 €).⁶
- *Erfahrungswerte von Unternehmen über die Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen bestätigen den ganzheitlichen Nutzen.*

Fazit – Zukunftsfähigkeit sichern

Was zeichnet das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft aus? Ganz klar: Eine gute Unternehmenskultur, mitarbeiterorientierte Führung und demokratische Teilhabe. Es fördert beides: Wohlbefinden und Produktivität der Mitarbeiter. Das Ziel: Gesunde Beschäftigte in Gesunden Unternehmen. Ein ganzheitliches, bedarfsgerechtes und an die Unternehmensziele ausgerichtetes Gesundheitsmanagement, das das Führungsverhalten mit einschließt, ist der Weg dorthin.

Quellen / Hinweise:

- ¹ Initiative Gesundheit und Arbeit (2015). Risikobereiche für psychische Belastungen. Berlin <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-31/>
- ² Initiative Gesundheit und Arbeit (2015). Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Berlin http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_28_Wirksamkeit_Nutzen_betrieblicher_Praevension.pdf
- ³ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2015): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 – Unfallverhütungsbericht Arbeit.. Dortmund http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2014.html;jsessionid=A31A0BD4F93ECC65E5505A49809893D0.1_cid323
- ⁴ Fürstenberg Institut (2010): Fürstenberg-Performance-Studie 2010 in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut forsa. Hamburg http://www.fuerstenberg-institut.de/pdf/Fuerstenberg-Performance-Studie_Febr2010_Kurzfassung.pdf
- ⁵ Booz & Company, Felix Burda Stiftung (2011): Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland. o.O. <http://www.felixburda.de/content/download.php?file=doc1318603781129.pdf&type=pdf&name=Studie--quot;Vorteil-Vorsorge-quot;>
- ⁶ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2013): Berechnung des internationalen „Return on Prevention“ für Unternehmen: Kosten und Nutzen von Investitionen in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Berlin <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv-rep1-2013.pdf>
- ⁷ Initiative Gesundheit und Arbeit (2011): Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Essen, http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_20_Umfrage_BGM_KMU_final_2011.pdf

Weitere Quellen:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012). Stressreport 2012. Dortmund, Berlin, Dresden http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=17
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Grünbuch – Arbeit weiter denken. Arbeiten 4.0. Berlin http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile