

Erhalt und Förderung der Gesundheit

„BGM-Maßnahmen nützen allen Beteiligten“



Ursula Sauer
Geschäftsführerin
der brainLight GmbH,
Goldbach

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bündelt die gesundheitsbezogenen Aktivitäten im Betrieb. Hierbei geht es u. a. auch um den Arbeitsschutz und das betriebliche Eingliederungsmanagement. Gibt es eine staatliche Förderung und für welche Unternehmen lohnen sich welche Maßnahmen? Hierüber haben wir mit Ursula Sauer, Geschäftsführerin der brainLight GmbH gesprochen.

Frau Sauer, wie wichtig ist das BGM und welche Vorteile sehen Sie? Wie stehen die Arbeitgeber zu den Maßnahmen?

Leider ist es noch nicht so, dass BGM in den meisten Unternehmen ein fester Bestandteil ist. In Konzernen ja, aber in kleinen und mittleren Unternehmen muss noch umgedacht werden. Eine hohe Zahl von Fehlzeiten in Betrieben geht derzeit auf Rückenleiden und psychische Erkrankungen zurück. Richtig aufgestellt und gut kommuniziert kann ein BGM hier wirkungsvoll gegensteuern. Wichtig ist, dass alle Hierarchiestufen in den Prozess eingebunden sind. Dazu gehört auch, dass man die Mitarbeiter fragt, wo sie der Schuh drückt. Natürlich kommt es auch auf die Struktur der Beschäftigten an – ein Vertriebsteam, das sich überwiegend im Außendienst befindet, hat andere Sorgen als ein Callcenter, in dem möglicherweise die Lärmbelastung ein Problem ist.

Next Step kann bspw. die Implementierung von Steuerungskreisen oder die Ernennung eines BGM-Verantwortlichen sein. Vor allem größere Unternehmen haben den Wert von gesunden Mitarbeitern erkannt: Sie sind motivierter, kommen gerne zur Arbeit und fühlen sich im Unternehmen wohl. Mittelständler sehen außerdem den Vorteil bei Stellenausschreibungen

im Wettbewerb um Fachkräfte, bei dem das Employer Branding zum Zuge kommt. Der wahre Wert eines BGM liegt jedoch tiefer: Eine gesunde Belegschaft strahlt diesen Wert nach außen und wird ihn auch im sozialen Umfeld und auf den privaten Social Media-Kanälen kommunizieren. So gewinnt die Reputation eines Unternehmens von der Basis her. In puncto Nachhaltigkeit ist dies in jedem Fall der bessere Weg.

Gibt es rechtliche Vorgaben oder eine staatliche Förderung?

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für Arbeitgeber per Gesetz verbindlich u. a. im ArbSchG und ASiG geregelt. Demnach trägt der Arbeitgeber die Hauptverantwortung für die Umsetzung aller notwendigen Maßnahmen hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mit dem Präventionsgesetz 2015 wurde die Betriebliche Gesundheitsförderung als Aufgabe der GKV definiert. Konkret heißt das, dass der Aufbau gesundheitsfördernder Strukturen in den Betrieben unterstützt werden kann, besonders kleinen und mittleren Unternehmen der Zugang zu Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu erleichtern und die Zusammenarbeit verschiedener Akteure wie Sozialversicherungsträger, Betriebsärzte und Arbeitgeberverbände zu verbessern ist. Darüber hinaus ist seit dem 25.9.2013 die Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im ArbSchG vorgeschrieben: Alle Unternehmen haben unabhängig von ihrer Größe die Pflicht, ihre Arbeitsplätze hinsichtlich möglicher psychischer Belastungen und Gefährdungen zu beurteilen. Viele Arbeitgeber fragen sich, wie sie diese Beurteilung durchführen und nach welchen Qualitätskriterien sie externe Dienstleister damit beauftragen sollen. Dabei kann das BGM mit dem Ergebnis dieser Beurteilung deutlich effizienter erfolgen.

Steuerlich gefördert werden Ausgaben für die Gesundheit der Arbeitnehmer bereits seit dem 1.1.2009. Unternehmen können bis zu 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr für Maßnahmen der Gesundheitsförderung steuer- und sozialabgabenfrei investieren. Dazu zählen zweckgebundene Maßnahmen, die hinsichtlich Qualität und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 SGB V ff. entsprechen, wie Bewegungsprogramme, Ernährungsangebote, Suchtprävention und Stressbewältigung.

Lohnt sich das für jede Unternehmensgröße?

Moderne BGM-Maßnahmen nützen sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern. Vor allem dann, wenn die Mitarbeiter in den Entscheidungsprozess mit eingebunden sind. Denn die Vorteile von Prävention und Gesundheitsförderung für ein Unternehmen und seine Beschäftigten sind vielfältig und sollten von der Basis mitgestaltet werden. Dann stellt sich ein gesundheitlicher wie auch ökonomischer Nutzen ein: Verbessert sich die Gesundheit der Mitarbeiter langfristig, kann das bares Geld sparen. So können die Kosten sowohl für Absentismus als auch für Präsentismus sinken und Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft nachhaltig gesteigert werden. Auch die positiven Effekte auf das Employer Branding sind gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und dem damit verbundenen demografischen Wandel enorm. Durch die Einführung eines modernen BGM kann man sich von anderen abheben und neben monetären auch nicht-monetäre Anreize bieten. Zudem zeigt es seinen eigenen Mitarbeitern, dass dem Arbeitgeber die Gesundheit seiner Belegschaft am Herzen liegt – eine Form der Wertschätzung, die wichtig ist und sich langfristig auszahlt.

Wie setzt man die Maßnahmen konkret um und wer führt sie durch?

Viele Verantwortliche im BGM möchten gern allen Arbeitnehmern ein möglichst gesundes Arbeitsumfeld bieten. Gebremst wird dies aber oft durch die Kosten bzw. das vorhandene BGM-Budget, das je nach Unternehmensgröße sehr divergieren kann. So ist es in den meisten Fällen nötig, sich vorerst auf bestimmte effiziente und zielführende Maßnahmen zu beschränken. Die beschlossenen BGM-Maßnahmen sollten deshalb auf ihr Kosten-Nutzen-Verhältnis geprüft werden, z. B. welche Maßnahme mit geringen Mitteln einen hohen gesundheitsförderlichen Effekt erreicht. Dies bedeutet aber nicht, dass nur „billige“ Maßnahmen umgesetzt werden sollten. Natürlich müssen auch teurere Maßnahmen bedacht werden, die aber eine große Wirkung haben, etwa eine Schulung zum „Gesunden Führen“ für die Vorgesetzten.

Viele denken zunächst an Sport und Bewegung. Ist Entspannung nicht genauso wichtig?

Selbstverständlich ist Bewegung ein wichtiger Ausgleich, gerade bei vorwiegend sitzenden Tätigkeiten. Entspannung nimmt jedoch eine gleichwertige Stellung ein und kann für ein gesundheitsaffines Verhalten sensibilisieren. Das belegt die studienartig

aufgebaute niedrigschwellige Gesundheitsförderungsmaßnahme „Mehr Gesundheitskompetenz durch nachhaltige Sensibilisierung“, die wir in Kooperation mit der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg (H-BRS) anbieten. Sie fördert das Gesundheitsbewusstsein und -verhalten in Betrieben und trägt dazu bei, Überlastungssituationen für die Belegschaft zu vermeiden. Erreicht wird dies durch regelmäßige Anwendungen mit einem Tiefenentspannungssystem, das quasi auf Knopfdruck über Visualisierungsbrille und Kopfhörer in die geistige sowie zusätzlich durch Shiatsu-Massage in die körperliche Entspannung führt. Die positiven Auswirkungen konnte die wissenschaftliche Evaluation der H-BRS nachweisen.

Was sind denn die wesentlichen Erkenntnisse?

Ausgewertet wurden von der H-BRS im Frühjahr 2018 die Ergebnisse von 46 Teilnehmer-Unternehmen mit 1.297 Mitarbeitern. Seit 2016 haben insgesamt 88 Unternehmen, u. a. die Bundespolizei, ratiopharm und Merz die Entspannung per Knopfdruck als Gesundheitsförderungsmaßnahme getestet. Die bisherigen Resultate zeigen, dass ca. 90 % der Teilnehmer mittelstark bis sehr stark positiv in ihrer Einstellung zur Gesundheit und ihrem Gesundheitsverhalten beeinflusst wurden, einen mittelstarken bis sehr starken positiven Einfluss auf die psychische Arbeitsfähigkeit spürten und sich nach der Maßnahme sowohl körperlich als auch psychisch viel wohler fühlten.

Wie läuft so eine Studie ab?

Um die Effekte auf Einstellung und Verhalten in Bezug auf die Gesundheit messen zu können, wurde eine Projektdauer von zwölf Wochen angesetzt. Teilnehmen können pro Unternehmen zehn bis 150 Mitarbeiter, die mindestens einmal pro Woche unser Entspannungssystem kostenfrei nutzen. Nach dem Projektende erhalten sie einen Online-Fragebogen, der anonym ausgefüllt werden kann. Die wissenschaftliche Evaluation der Maßnahme erfolgt durch die H-BRS und ganz aktuell gibt es noch freie Plätze. Das Projekt wurde übrigens beim Industriepreis 2018 mit dem Titel „Best of“ in der Kategorie „Service & Dienstleistungen“ ausgezeichnet.

Sollte man auch auf das private Verhalten der Mitarbeiter einwirken oder die Maßnahmen auf den Betrieb beschränken?

Hier gibt es gegensätzliche Meinungen: Von der klassischen Work-Life-Balance sprechen heute nur noch wenige. Vielmehr wird auch die berufliche Tätigkeit als bedeutsamer Teil des Lebens angesehen und entsprechend integriert. Eine achtsame Haltung hilft bei der Ausbalancierung und prägt am Ende das ganze Leben, das so das Fundament auch für mehr Gesundheit in allen Lebensbereichen und -situationen bildet.

Frau Sauer, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Andreas Krabel. ■