

Betriebliches Gesundheitsmanagement - Business Case

Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind heute wichtige Faktoren, um die Wettbewerbsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen zu sichern und zu steigern. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist eine lohnende Investition und macht sich für Unternehmen bezahlt.

„Gesunde Unternehmen mit gesunden Mitarbeitern“ werden zukünftig immer wichtiger. Die „Treiber“ für diesen Zukunftstrend sind längst ausgemacht: Die demografischen Veränderungen zeigen sich schon jetzt im Arbeitsmarkt in einem zunehmenden Fachkräftemangel mit zwei Konsequenzen: viele Unternehmen müssen mit deutlich älteren Belegschaften zukünftig wettbewerbsfähig und erfolgreich sein; zudem wird die Konkurrenz um Fachkräfte und Berufsanfänger immer intensiver – gesunde Arbeitsbedingungen entscheiden mit über die Attraktivität eines Unternehmens.

Im „War for Talent“ reicht das Angebot guter Verdienstchancen als Wettbewerbsvorteil längst nicht mehr aus. Kriterien wie Firmenimage, Unternehmenskultur, Aufgabenvielfalt, Beteiligung bei der Arbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stehen nicht nur auf der Prioritätenliste der Nachwuchskräfte ganz oben.

BGM eröffnet Unternehmen den Weg, sich heute fit für morgen zu machen und Zukunftschancen zu sichern.

Fehlende Gesundheit und Motivation kostet

Eine Vielzahl von Studie belegt die steigenden Krankheitskosten:

- Die **durch Fehlzeiten bedingten Kosten** lagen bereits im Jahr 2001 bei jährlich über 35 Mrd. Euro¹. Andere Berechnungen ermitteln einen durch Fehlzeiten bedingten Betrag von 1.199 Euro pro Mitarbeiter und Jahr².
- Die **Kosten arbeitsbedingter Produktionsausfälle** lagen laut Berechnungen des Münchner Instituts für Wirtschaftsforschung (Ifo) bereits im Jahre 2000 bei 4,2% des Bruttoinlandsproduktes. Das entspricht einem Wert von umgerechnet 85 Mrd. Euro.
- Das Ergebnis eines Forschungsprojektes zu den Folgekosten beruflicher Belastungen veranschaulicht noch mal eindrücklich das erhebliche Einsparpotenzial gesunder Mitarbeiter: In Deutschland waren danach 1998 die **Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen** mit mindestens 28 Mrd. Euro zu veranschlagen. Diese ergaben sich aufgrund von körperlichen Belastungen und setzen sich aus den 14,9 Mrd. Euro direkten Kosten und 13,5 Mrd. Euro indirekten⁴ Kosten zusammen. Psychische Belastungen führten zu 11,1 Mrd. Euro direkten und 13,4 Mrd. Euro indirekten Kosten.⁵
- Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in Deutschland fühlt sich in ihrer Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz eingeschränkt. Laut einer Studie gaben 63 Prozent der Mitarbeiter an, dass ihre Leistungsfähigkeit um mindestens ein Viertel reduziert ist. Bezogen auf alle Arbeitnehmer in Deutschland bedeutet das eine **Leistungsminderung** von 15 Prozent. Die daraus resultierenden **Produktionseinschränkungen** kosten die Unternehmen in Deutschland nach Berechnung des Hamburger WeltWirtschaftsinstituts (HWWI) jährlich 296 Mrd. Euro. Das entspricht 11,54 Prozent des preisbereinigten BIPs von 2008. Als Hauptgrund werden Probleme am Arbeitsplatz genannt; jeder zweite (53%) gibt psychische Belastungen als Ursache an. Hauptprobleme am Arbeitsplatz sind mangelnde Wertschätzung, innerbetriebliche Veränderungen und fehlende Leistungsmöglichkeiten. Jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland leidet unter Stress.⁶
- Der entgangene Nutzen durch **fehlende Gesundheit** in Form von vergebenen Wettbewerbsvorteilen und Erträgen – bedingt durch Motivationsverlust, innere Kündigung, Angst, Mobbing oder Burnout – wiegt ökonomisch schwer. Eine aktuelle Studie zur Mitarbeitermotivation lässt aufhorchen: Viele Beschäftigte sind mit ihrem Job unzufrieden, fast jeder Vierte hat innerlich gekündigt (23%), nur jeder Neunte fühlt sich seiner Firma stark verbunden und gibt in seinem Job vollen Einsatz.⁷
- Forschungsergebnisse belegen für die, die trotz Krankheit zur Arbeit kommen (**Präsentismus**), sogar noch größere Produktivitätsverluste als durch Fehlzeiten (65%)⁸. Pro Mitarbeiter werden hier sogar 18 Tage pro Jahr veranschlagt⁹. Eine Hochrechnung beziffert die durch Präsentismus verursachten Kosten für die Unternehmen auf 2.399 Euro pro Mitarbeiter und Jahr¹⁰.

Gesundheit managen – es lohnt sich!

Die Erfolge des BGM sind vielfach nachgewiesen. Während aus Sicht der Beschäftigten Gesundheitsförderung insbesondere Pluspunkte für die Arbeits- und Lebensqualität bringt, profitieren deutsche Betriebe nach eigener Aussage von einer langen Reihe positiver Effekte:

Erfolge durch BGM

- Verringerung der Arbeitsbelastungen
- Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter und Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Mitarbeitermotivation
- Senkung des Krankenstandes und des Absentismus
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung und -loyalität
- Verringerung der Fluktuation
- Verbesserung der Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität
- Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation
- Erhöhung der Kundenzufriedenheit und Kundenbindung
- Verbesserung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Produktivität
- Förderung der Corporate Identity
- Verbesserung des Unternehmensimages (inkl. der Beschäftigungsattraktivität)
- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.

BGM kann im Zusammenspiel „**Gesunde Mitarbeiter – Gesundes Unternehmen**“ einen wichtigen Beitrag für mehr Gesundheit, weniger Kosten, höhere Arbeits-

zufriedenheit, geringere Fluktuation und gesteigerte Produktivität leisten!

Sogar wissenschaftliche Studien belegen, dass BGM eine lohnende Investition ist und sich für Unternehmen bezahlt macht:

Kosten-Nutzen-Analyse bestätigen einen Gewinn für das eingesetzte Kapital und somit einen positiven Return on Investment (ROI). Demnach spart jeder in BGM investierte Euro zwischen zwei und zehn Euro. Die Fehlzeitenraten können, wissenschaftlich belegt, durch Programme der Gesundheitsförderung um durchschnittlich 26% reduziert werden.¹¹

Im Kreise derer, die sich bereits seit Jahren erfolgreich im Bereich BGM engagieren, besteht Konsens darüber, warum sich BGM rechnet.

Sie tun dies, weil sie

- » eine partnerschaftliche und gesundheitsgerechte Unternehmenskultur und gesundheitsförderliches Arbeiten als einen Wert an sich schätzen
- » die Notwendigkeit erkannt haben, auf die vielfältigen sozialen, wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen zu reagieren,
- » überzeugt sind, dass Investitionen in BGM zu ihren geschäftlichen Kernzielen beitragen.

Das „Gesunde Unternehmen“ ist längst keine Fiktion mehr.

Nicht nur die Preisträger des „[Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit](#)“ und Mitglieder unserer diverser Unternehmensnetzwerke ([Unternehmen für Gesundheit, Enterprise for Health](#)) sind Praxisbeispiele dafür, dass es sich lohnt, sich auf den Weg zum „gesunden Unternehmen“ zu machen!

Quellen / Hinweise:

- » ¹ Berechnung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Darin noch nicht enthalten sind: Fehlzeiten unterhalb der Karenzzeit von 3 Tagen, die bei der Unfall-, Kranken- und Rentenversicherung angefallenen Kosten vermeidbarer Unfälle, Berufskrankheiten, Behandlung und Frühberentung.
- » ² Vgl. „Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland“, Booz & Company Inc. 2011, S. 7.
- » ³ Kosten der Krankheitsbehandlung (Krankenhausaufenthalt, stationäre und ambulante Behandlung und Rehabilitation).
- » ⁴ Produktionsausfall durch Arbeitsunfähigkeit.
- » ⁵ Hinweis: Da die Belastungsfaktoren nicht unabhängig sind, dürfen die Kosten nicht addiert werden. Literatur: Bödeker, W.; Friedel, H.; Röttger, C. und Schröer, A. (2002): Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen. Forschungsbericht Fb 946 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven. Wirtschaftsverlag NW.
- » ⁶ Fürstenberg-Performance-Studie 2010; in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut forsa).
- » ⁷ Vgl. Gallup Consulting®, Gallup Deutschland: Ergebnisse zum Engagement Index Deutschland 2010.
- » ⁸ Vgl. Health Development Partners (HDP), 2007, in: HDP: „Guten Tag, dieses Büro ist zurzeit nur zu 70% besetzt“ – Präsentismus in ihrem Unternehmen erfassen, mit Zahlen belegen und ihm entgegenwirken.
- » ⁹ Ebd.
- » ¹⁰ „Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland“, Booz & Company Inc. 2011, S. 8.
- » ¹¹ Vgl. IGA-Report 13 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000 bis 2006“ und zugehöriger i.Punkt 21 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention“; Download unter www.iga-info.de.