

IV. Newsletter 2011 der Motio Verbund GmbH



Sehr geehrte Geschäftspartner, Kunden und Interessenten,

nach unserem Artikel über Seminare zum Wohlbefinden – am Beispiel der Energiepause der Vattenfall Europe im letzten Newsletter, stellen wir diesmal eine Evaluation zur körperlichen Belastung manuell Beschäftigter vor.

Dann präsentieren wir Ihnen ein Buch, bei dem es um Konzepte, Strategien und Lösungen für die Unternehmenspraxis im Zusammenhang mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement geht. In diesem BGM-Kompodium haben sich die einzelnen Autoren zu verschiedenen Themen und Vorgehensweisen geäußert.

Des Weiteren berichten wir von einer Podiumsdiskussion der Zeitschrift Personalwirtschaft in Frankfurt, bei der sich die Vertreter der großen bundesweiten Dienstleister bzw. der Krankenkassen zum Thema BGM ausgetauscht haben. Hervorgehoben haben wir dazu die Kommentare von unserem Geschäftsführer Kai Rappenecker, der für die Motio Verbund GmbH teilgenommen hat. Abschließend finden Sie in unserem vierten Beitrag noch Anregungen für Arbeitgeber zum Thema Abgaben - und Steuerzahlungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Viel Freude beim Lesen, einen schönen Advent, frohe Weihnachten und einen guten Rutsch wünscht Ihnen

Ihr Motio Team

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	<i>Seite</i>
<i>Großteil manuell Beschäftigter bestätigt körperliche Belastung.....</i>	<i>2</i>
<i>Vorstellung des Kompodiums für Betriebliches Gesundheitsmanagement</i>	<i>3</i>
<i>Podiumsdiskussion Betriebliches Gesundheitsmanagement</i>	<i>6</i>
<i>500 Euro pro Jahr vom Staat für BGM.....</i>	<i>7</i>
<i>Quellenangaben.....</i>	<i>8</i>

Großteil manuell Beschäftigter bestätigt körperliche Belastung

91 Prozent der Mitarbeiter sehen sich im Berufsleben nach wie vor mittel bis stark körperlich belastet. Dies ergab eine Evaluation der Universität Karlsruhe auf Basis von 18 Unternehmen, in denen die BKK Gesundheit mit ihrem bundesweiten Kooperationspartner, der Motio Verbund GmbH, das „Arbeitsplatzprogramm Muskel/ Skelett“ 2010 implementierte. Berücksichtigt wurden primär manuell Beschäftigte, so genannte Blue-Collar-Arbeiter.



17 Trainer der Motio Verbund GmbH führten das „Arbeitsplatzprogramm Muskel/ Skelett“ im Auftrag der BKK Gesundheit im vergangenen Jahr an 25 Kunden-Standorten durch. 761 Fragebögen lieferten anschließend die Daten für die Untersuchung. Diese ergab unter anderem, dass mit 46,5 Prozent annähernd die Hälfte der Teilnehmer die körperliche Beanspruchung bei der Arbeit als „stark“ einschätzt, mit 44,8 Prozent der Befragten ergab sich nahezu der gleiche Anteil für „mittel“. Nur ungefähr jeder zehnte Beschäftigte berichtet hingegen von einer schwachen körperlichen Beanspruchung am Arbeitsplatz. Die am stärksten betroffenen Körperbereiche waren dabei der untere Rücken sowie Schulter, Arme und der Nacken.

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen, dass Unternehmen weiterhin gezielt einen Blick neben der psychischen auch auf die körperliche Mitarbeitergesundheit werfen und nach Möglichkeiten, diese arbeitsplatzspezifisch zu fördern, suchen sollten. Auch ist den Mitarbeitern im Vorfeld oft immer noch nicht bewusst, wie sie selbst gezielt Ressourcen und Handlungsstrategien aufbauen können, um körperlichen Belastungen besser entgegenzutreten zu können.

Ein in diesem Bereich durchaus wirksames Mittel ist, wie die Studie belegt, das „Arbeitsplatzprogramm Muskel/ Skelett“. Das von Motio entwickelte Produkt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung(BGF) wird von der BKK Gesundheit im Rahmen ihres BGF-Konzeptes zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen eingesetzt.

Die Auswertung der Fragebögen bestätigte nach den sechs- bis zehnwöchigen Trainings auch eine signifikant verbesserte körperliche Beschwerdesituation in fast allen Körperbereichen. Die Teilnehmer gaben an, dass sie eine erhöhte Sensibilität gegenüber ihren körperlichen Belastungen entwickelten und mehr über die Auswirkungen des Verhaltens auf die Gesundheit wussten.

Bei über der Hälfte der Teilnehmer wurden im Sinne einer ganzheitlichen BGM-Intervention (Verhaltens- und Verhältnisprävention) auch Veränderungen am Arbeitsplatz vorgenommen, die nach Meinung der betreffenden Personen in fast allen Fällen einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden hatten.

Insgesamt wurde das Programm von allen Teilnehmern durchschnittlich mit der Note 1,8 bewertet.



Vorstellung des Kompendiums für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das aktuell erschienene „Kompendium – Betriebliches Gesundheitsmanagement“ setzt sich mit Konzepten, Strategien und Lösungen für die Unternehmenspraxis auseinander. Der Herausgeber Markus Jähmig ist als PR – Berater und Wirtschaftsjournalist bekannt. Das Buch gibt einen aktuellen Überblick und nützliche Anregungen zum Thema durch die unterschiedlichen Fachbeiträge der Autorinnen und Autoren.



In den vier Kapiteln geht es um den Erfolgsfaktor Gesundheit - Arbeit besser organisieren, Stress im Job – Ursachen und Gegenstrategien, Gesundheitsvorsorge im Unternehmen – Methoden und Konzepte.

„Chefsache Gesundheit“

In dem Beitrag „Chefsache Gesundheit“, u.a. verfasst von Kai Rappenecker, Geschäftsführer der Motio Verbund GmbH, wird darauf aufmerksam gemacht, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nur dann erfolgreich sein kann, wenn es im Unternehmen vorgelebt wird. Zum einen ist die wichtige Zielgruppe „Manager“ im Vordergrund, zum anderen spielt der bewusste Umgang mit den Mitarbeitern selbst eine entscheidende Rolle. Dabei befasst sich das BGM heute vor allem mit der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Mit Hilfe von BGM können das psychosoziale Klima

im Betrieb, Arbeitsabläufe sowie Arbeitsplatzverhältnisse und die Organisation verbessert bzw. optimiert werden. Der Nutzen und die Wirksamkeit entsprechender Maßnahmen sind in vielen Unternehmen nachweislich ersichtlich. Vor allem durch Führungskräftebildungen lässt sich eine positive Beeinflussung ausmachen, da der Führungsstil eine unmittelbare Einflussnahme auf die Mitarbeitergesundheit hat. Eine Führungskraft sollte sich der Verantwortung bewusst sein, dass ein erfolgreiches BGM - Projekt den persönlichen Einsatz erfordert und gleichzeitig der aktive Einsatz aller Beteiligten von hoher Bedeutung ist. Es geht also nicht nur um die schnelle Maßnahme zur Senkung des Krankenstandes, sondern um ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis, bei dem die Mitarbeiter aktiv in die Prozesse eingebunden sind und die Führungskraft als Vorbildfunktion integriert ist. Gesundheit ist in dem Zusammenhang ein ganzheitlicher Prozess, der als langfristiges und nachhaltiges Ziel im Unternehmen fortlaufend in die Unternehmenskultur verankert sein sollte.

Achtsamkeit für die Gesundheit

Mit dem Sozial- und Gesundheitswissenschaftler Prof. Dr. Bernhard Badura, Universität Bielefeld, hat ein weiterer Autor im ersten Kapitel einen Beitrag veröffentlicht. Er plädiert für mehr Achtsamkeit für die Gesundheit und die Entwicklung einer entsprechenden Kultur als unverzichtbares Instrument in einem mitarbeiterorientierten Unternehmen. Die Werte in einer solchen Kultur bestehen aus Vertrauen, Teamgeist, Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen, erfahrene Wertschätzung und eine überzeugende Vision. So wird das Engagement der Mitarbeiter beflügelt und auch deren Gesundheit gefördert.

Er stellt zudem das Instrument zur BGM Intervention vor, das ebenso wie andere Maßnahmen durch den SCOHS (Social Capital und Occupational Health Standard) überprüfbar und kontrollierbar ist. Der Standard ist prozessorientiert und geht davon aus, Organisationsprobleme nur durch Organisationslösungen zu beheben. Die Mitarbeiter bilden dabei die wichtigste Quelle der Wertschöpfung. Der SCOHS beinhaltet darüber hinaus Aufgaben, wie die Vermeidung und Reduzierung von Absentismus als auch krankheitsbedingten Produktionsverlusten (Präsentismus) und der Förderung von Wohlbefinden und körperlichen Fitness. Durch den neuen Standard ist es möglich das Sozial- und Humankapital zu verbessern und Voraussetzungen für Bestleistung zu bewirken.

Präsentismus

Das zweite Kapitel des BGM-Kompodiums enthält zwei Berichte zum Thema Präsentismus, bei denen es in der einen Ausführung um allgemeine Verständniserklärungen geht und in der anderen um eine differenzierte Darstellung von Messung, Analyse und Reduzierung desselben. Der Geschäftsführer der HDP (Health Development Partners), Ernst Rudolf Fissler, führt dazu aus, wie durch BGM mit den richtigen Strategien dem Präsentismus entgegengewirkt werden kann. Zudem listet er Ergebnisse von Produktivitätsverlusten in deutschen Unternehmen auf, die durch Präsentismus entstehen können. Darin heißt es beispielsweise, dass ein durchschnittlicher Verlust von jährlich 27 Tagen pro Mitarbeiter allein auf Präsentismus zurückfällt. Er gibt an, dass es als Hauptursache für Produktivitätsverlust in Zukunft den Absentismus ablöst. So sind (chronische) Gesundheitsprobleme wie Stress, Schlafstörungen, Depressionen, Rückenschmerzen oder Kopfschmerzen einige der 13 hauptsächlichen Ursachen, die zu Produktivitätsverlusten durch Präsentismus und Absentismus führen.

Des Weiteren wird am Beispiel erklärt, wie ein von der HDP entwickeltes Tool zur Errechnung von gesundheitsbedingten Produktionsverlusten funktioniert. Dabei stellen sich am Ende für das jeweilige Unternehmen wiederum die Vorteile von Prävention durch BGM heraus, was durch entsprechende Interventionsangebote Wohlbefinden und mehr Lebensqualität für Mitarbeiter und mehr Produktivität für das Unternehmen schaffen.

Im dritten Kapitel des Kompodiums werden beispielsweise Themen aufgeführt, wie die betriebliche Krankenvorsorge, die Gesundheit in einer älter werdenden Arbeitswelt und systematisches Steuern des betrieblichen Risiko- und Gesundheitsmanagements.

Demografische Entwicklung in der Arbeitswelt

In einer Darlegung über die demografische Entwicklung in der Arbeitswelt, setzt sich der Geschäftsführer des BKK Bundesverbands, Heinz Kaltenbach, mit den entsprechenden Herausforderungen für die Betriebe auseinander. Der BKK-Gesundheitsreport beschreibt Ausmaß und Folgen der Alterung in der Arbeitswelt.

Die im höheren Alter steigenden Krankheitstage oder die generellen Langzeiterkrankungen bestimmen das wesentliche Ausmaß. Dabei unterscheiden sich die Ausfallzeiten deutlich nach der jeweiligen Berufsgruppe mit der Frage, ob eine bessere Gesundheit bei höherer Qualifikation besteht. Es konnte festgestellt werden, dass die Krankheitszeiten in Berufen mit höherer körperlicher Belastung durchschnittlich bei den über 55-jährigen fast doppelt so hoch sind wie in Büroberufen. Dieser allgemeine Befund hat sich im Jahr 2009 bei den Ingenieuren, Spezialisten für Rechenaufgaben oder Datenverarbeitungsfachleuten erstmals nicht bestätigt. Als Ursache könnten die steigenden Leistungsanforderungen in den wirtschaftlichen Umbruchzeiten sein. So belaufen sich die volkswirtschaftlichen Kosten für den arbeitsbedingten Anteil der Erkrankungen und Frühberentungen auf jährlich mindestens 43,9 Milliarden Euro pro Jahr, laut Studie des BKK Bundesverbands und des Instituts für Prävention und Gesundheitsförderung an der Uni Duisburg-Essen.

Empfehlung

Das Motio-Team hat dieses Buch für Sie zur Vorstellung ausgewählt, da es einen guten Gesamtüberblick zu aktuellen relevanten Themen in Rahmen BGM liefert. Anbei hier nochmals vollständig die unterschiedlichen Artikel aus dem Buch als Übersicht für Sie aufgelistet:

Kapitel 1: Erfolgsfaktor Gesundheit- Arbeit besser organisieren

- Prof. Dr. Bernhard Badura: *Mehr Achtsamkeit für Gesundheit*
- Kai Rappenecker: *Chefsache Gesundheit*
- Hannes Kleinschmidt: *Wandel der Arbeitswelt- Wandel der Gesundheitsvorsorge*
- Martina Mann: *Gesundheit als Führungsaufgabe*
- Heinz Kowalski: *BGM- Wenn nicht jetzt, wann dann?*

Kapitel 2: Stress im Job- Ursachen und Gegenstrategien

- Dr. Stefan Boëthius: *Präsentismus- Die unsichtbaren Fehlzeiten*
- Gabriele Sommer, Dominik Hammer: *Psychische Belastungen weit verbreitet*
- Ernst Rudolf Fissler: *Präsentismus messen, analysieren und reduzieren*

Kapitel 3: Gesundheitsvorsorge in Unternehmen- Methoden und Konzepte

- Marco Burnus, Dr. Petra Dick: *Gesunde Mitarbeiter- gesunde Bilanz*
- Dr. med Edmund Beltz: *Eine völlig neue Dimension der Check-up-Medizin*
- Walter Kriegbaum: *Im Fokus- die betriebliche Krankenversorgung*
- Dr. Christoph Matthias Paridon, Hanna Zieschang: *Gesund und sicher arbeiten in jedem Lebensalter: Angebote der Unfallversicherung*
- Heinz Kaltenbach: *Gesundheit in einer älter werdenden Arbeitswelt*
- Dr.-Ing. Michael Scheil: *Betriebliches Risiko- und Gesundheitsmanagement systematisch steuern*

Podiumsdiskussion Betriebliches Gesundheitsmanagement

An einer Podiumsdiskussion der Fachzeitschrift Personalwirtschaft mit dem Titel „Round Table Personalwirtschaft“ konnten sich am 29.09.2011 in Frankfurt am Main namhafte Vertreter von Krankenkassen und Dienstleistern von BGM in Deutschland zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) austauschen. Ziel der Diskussion war es, Trends und aktuelle Entwicklungen zum BGM zu erörtern. Als Ergebnis des Round Table Personalwirtschaft wurde eine Presseerklärung der Beiträge in der Zeitschrift Personalwirtschaft erstellt (Ausgabe November 2011).

Einige folgende Kommentare, die wir auszugsweise von unserem Geschäftsführer Kai Rappenecker veröffentlichen dürfen, betraf die Rolle der Führungskräfte im BGM - Prozess:

Kai Rappenecker, Motio: „Führungskräfte müssen sagen, wir machen das. Wir stehen hinter diesem Thema. Jede Führungskraft hat in Ihrer Rolle eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiter/innen. BGM ist Führungsaufgabe. Das bedeutet nicht, das BGM ein „Wunschkonzert“ für die Mitarbeiter/innen darstellt.



Ein weiterer Kommentar zur Vorbildfunktion der Führungsetage:

„Wenn die Kultur wirklich gelebt wird, dann gibt es auch am Wochenende keine Mails mehr. BGM als Führungsaufgabe verkauft sich gut, aber die Führungskräfte müssen selbst sensibilisiert werden.“

Auf die Frage, was die Treiber für die BGM aus seiner Erfahrung sind, antwortete Kai Rappenecker:

„Verschiedene Beweggründe werden von Unternehmen zur Umsetzung von BGM genannt. Wichtige Aspekte sind die Verbesserung von Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation. Wenn Unternehmer und Mitarbeitervertretungen vom Nutzen der Maßnahmen überzeugt sind, tritt der ROI (Anmerkung: Return on Invest) in den Hintergrund. Der Mitarbeiter/innen muss erleben, dass die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit ernst gemeint ist.“

Weitere Teilnehmer am „Round Table“ waren Curt Berner, Arbeitspsychologe der TÜV Süd Life Service GmbH, Werner Froese, Sachgebietsleiter BGM der Barmer GEK, Niels Gundermann, Leiter Geschäftsentwicklung der Fürstenberg Institut GmbH, Michael Haas, Leiter betriebliche Krankenversorgung der AXA Konzern AG, Thomas Holm, Leiter Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse, Klaus Pelster, Leiter Health Management der Mercer Deutschland GmbH und Andreas Schmidt, Geschäftsführer des BGF-Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung.

Die Statements der Podiumsdiskussion sind in der November-Ausgabe der Personalwirtschaft-extra (S. 8-13) nachzulesen.

Bis zu 500 Euro pro Jahr für die Gesundheit eines jeden Mitarbeiters fördert das Finanzamt für Betriebliche Gesundheitsförderung

In vielen Unternehmen ist zum Geschäftsjahresende das Thema Abgaben- und Steuerzahlungen von Relevanz. Hinweise auf steuerliche Gesetze, Hintergründe und Beispiele zur Umsetzungen von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden nachfolgend beschrieben (Quelle: aktuelle SBK Arbeitgeberinformation).

Seit 2008 hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung maßgeblich verbessert. Bis zu 500 Euro bleiben Aufwendungen für entsprechende Maßnahmen steuerfrei. Auch mittelständische und kleine Betriebe, werden durch Zuschüsse für betriebsexterne Präventionsmaßnahmen steuerlich gefördert (Ausnahme Mitgliedsbeiträge an Sportvereine und Fitnessstudios, sondern eher einzelne Kurse). Die Regelung zur Steuerfreiheit kann z.B. auch auf Minijobber oder Gesellschafter-Geschäftsführer angewendet werden. Entscheidend ist, dass die Leistungen zusätzlich zum Arbeitslohn erbracht werden und die Anforderungen an „Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung“ in Bezug auf Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit erfüllen.

Die steuerlich förderfähigen BGF-Maßnahmen richten sich nach dem „Leitfaden Prävention“ der Krankenkassen (Bundestags-Drucksache 16/10189, 47) LINK sowie den § 20 und 20a SGB V. Förderfähige Handlungsfelder sind beispielsweise in der individuellen Prävention Bewegungsgewohnheiten (Reduzierung von Bewegungsmangel, Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme). Weiterhin sind als Beispiele in der betrieblichen Gesundheitsförderung die gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Führungskräftetrainings z. B. zur Konfliktbewältigung, gegen Mobbing und sexuelle Belästigung).interessant als auch die Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz (Stressreduktionskurse, Kurse für Autogenes Training etc.).

Folgendes Beispiel verdeutlicht eine Umsetzung genauer:

Zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen am Bewegungsapparat nimmt ein Mitarbeiter in seiner Freizeit an einem Rückenkurs eines Sportvereins teil, der die Anforderungen des SGB V erfüllt. Die Kosten in Höhe von einmalig 100 EUR werden ihm von seinem Arbeitgeber erstattet. Die Kostenübernahme des Arbeitgebers in Höhe von 100 EUR ist nach § 3 Nr. 34 EStG steuer- und beitragsfrei (Quelle: BKK Bundesverband).

Wichtige Unterlagen, die Sie für den teilnehmenden Mitarbeiters zu jeder BGF-Maßnahme verwahren sollten:

- Bescheidung über die Förderfähigkeit nach § 20/20a SGB V (vom Anbieter oder der Krankenkasse)
- Vertrag mit dem Anbieter, der den genauen Leistungsumfang beschreibt
- Teilnehmerliste der Maßnahmen
- Rechnung über die Gesamtkosten der Maßnahme

Quellenangaben

Quellen:

- Evaluation der Universität Karlsruhe in Kooperation mit der BKK Gesundheit 2011
- Markus Jähmig (Hrsg.), 2010: KOMPENDIUM-BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (2011). Konzepte, Strategien und Lösungen für die Unternehmenspraxis; Verlag: F.A.Z.-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH, Frankfurt am Main.
- Personalwirtschaft 11-2011 - extra, Magazin für Human Resources, Seite 8-13, Wolters Kluwer Deutschland GmbH
- SBK Arbeitgeberinformationen- Finanzamt fördert das Betriebliche Gesundheitsmanagement.
- LINK: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/101/1610189.pdf>

Impressum:

Kai Rappenecker

Andreas Kummer

Ralf Sagurski

Motio Verbund GmbH

Neureuterstr. 5-7

76185 Karlsruhe

Tel.: 0721-830 10 60

Fax: 0721-830 10 62

Email: motio@motio.de

