



Handelsblatt

# trend

**Betriebliches Gesundheitsmanagement**  
Positionen, Perspektiven, Praxis

## **Impressum**

**Haftungsausschluss** Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen Redaktion, Verlag und Herausgeber keine Gewähr.

### **Herausgeber**

Handelsblatt GmbH, Kasernenstraße 67, 40213 Düsseldorf

Die Handelsblatt GmbH ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH

**Geschäftsführung** Marianne Dölz, Dr. Michael Stollarz

**Registergericht** Amtsgericht Düsseldorf, HRB 38183

UID 812 813 090

HEK – Hanseatische Krankenkasse, Wandsbeker Zollstraße 86-90, 22041 Hamburg

**Ansprechpartner Studie** Birgit Riegel, Vorstandsreferentin

**Vorstand** Jens Luther, Torsten Kafka

**Verwaltungsratsvorsitz** Horst Wittrin

**Aufsichtsbehörde** Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

**Vertriebsservice** Handelsblatt-Shop, Tel 0800.0002056, Fax 0800.0002057,  
handelsblatt-shop@vhb.de, www.handelsblatt-shop.com

**Projektkoordination** Susan Koll, s.koll@vhb.de

### **Verlag**

corps. Corporate Publishing Services GmbH,

Kasernenstraße 69, 40213 Düsseldorf, www.corps-verlag.de

**Geschäftsführung** Holger Löwe, Wilfried Lülsdorf

**Redaktion** Nils Hille (Leitung)

**Gestaltung** Ernst Merheim

**Titelfoto** Fotolia/Merheim (M)

**Druck** Medienhaus Ortmeier GmbH, Industriestraße 8, 48369 Saerbeck

# Vorwort

**G**esundheit! Das wünschen sich Kollegen vor allem beim Niesen und zum neuen Lebensjahr. Eigentlich müssten sie es aber täglich per Rundmail tun. Denn der Krankenstand der gesetzlich Versicherten in Deutschland steigt laut Statistik des Bundesministeriums für Gesundheit seit Jahren an. Durchschnittlich 3,83 Prozent ihrer Arbeitszeit fielen die Angestellten wegen gesundheitlicher Beschwerden im Jahr 2011 aus. Das sind bei 21 Arbeitstagen pro Monat satte zehn Krankheitstage im Jahr - pro Mitarbeiter.

Und das ist nur die offizielle Zahl. Die Dunkelziffer liegt weit darüber. Denn viele Angestellte in mittelständischen Unternehmen schleppen sich krank zur Arbeit. Ihre Leiden sind vielfältig: Wie diese trend-Studie von Handelsblatt und HEK ab Seite 12 zeigt, sorgen nicht nur Kopf-, Rücken- und Gliederschmerzen für eine Beeinträchtigung der täglichen Leistungsfähigkeit. Oft spielen auch Faktoren wie Stress, Erschöpfung und Müdigkeit eine entscheidende Rolle. Wer glaubt, es läge vor allem am demografischen Wandel, der irrt sich. Die Beschwerden sind bei Weitem kein spezielles Problem der vielen älteren Arbeitnehmer, die kurz vor der Rente stehen. Sie ziehen sich durch alle Altersgruppen und sorgen gerade bei den jüngsten Angestellten für etliche unerfreuliche Spitzenwerte. Doch al-

lesamt ergreifen viel zu selten selbst die Initiative, um ihren Leiden dauerhaft entgegenzuwirken.

Zunächst eine schlechte Aussicht für jeden Arbeitgeber - denn die zahlreichen gesundheitlichen Probleme der Arbeitnehmer entwickeln sich immer mehr zu großen wirtschaftlichen Problemen für die Unternehmen. Doch die Geschäftsentscheider können selbst aktiv werden, indem sie ein Betriebliches Gesundheitsmanagement initiieren und stetig vorantreiben. Dass hier nachhaltiger Handlungsbedarf besteht, bestätigen drei Experten unterschiedlicher Profession in ihren „Positionen“ ab Seite 6.

Trotz der hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten fördern viel zu wenige mittelständische Unternehmen die Gesundheit ihrer Angestellten - weil sie keine Förderprogramme kennen oder sich schlicht darum nicht auch noch kümmern wollen. Dabei wissen die Mitarbeiter ziemlich genau, welche Maßnahmen im Betrieb ihnen physisch und psychisch weiterhelfen könnten.

Doch diese Studie macht auch Mut, das Betriebliche Gesundheitsmanagement endlich anzugehen. Die „Perspektiven“ ab Seite 12 sind eindeutig: Diejenigen Arbeitgeber, die genau den Gesundheitsbedarf ihrer Beleg-

schaft ermitteln und die passenden Angebote schaffen, stoßen auf eine hohe Resonanz bei ihren Beschäftigten. Die Maßnahmen fördern nämlich nicht nur die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter, sondern können auch zu einer höheren Arbeitgebertreue führen.

Dass Betriebliches Gesundheitsmanagement mittlerweile weit über Ergonomieschulungen und Rückenurse hinausgehen kann, zeigt die „Praxis“ ab Seite 28. Anhand von drei Beispielen gewährt Handelsblatt trend hier Einblicke in erfolgreiche Programme von Unternehmen. Egal ob kleiner oder mittelgroßer Betrieb oder gar ein Verbund aus 20 Firmen in einer Stadt - ein individuell an den Bedürfnissen der Mitarbeiter konzipiertes Programm sorgt bei allen gleich für mehrere positive Effekte: Geringerer Krankenstand, weniger Unfälle, höhere Motivation - und damit für einen wirtschaftlichen Nutzen. Dies einfach für sein Unternehmen zu kopieren, wird wenig bringen. Sich dadurch aber inspirieren zu lassen, lohnt sicher. Schließlich wünschen wir uns doch alle eins: Gesundheit!

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine inspirierende Lektüre.

**Handelsblatt und HEK im März 2012**

# Inhalt



Fotos: picture-factory, fotolia/Merheim (M), Bechl

## Positionen

### **6 Gesundheitsmanagement aus Sportwissenschaftssicht**

Professor Dr. Ingo Froböse von der Deutschen Sporthochschule Köln kommentiert. Er sieht Pausen im Sport und im Beruf als Erfolgsfaktor für gute Leistung.

### **8 Gesundheitsmanagement aus Unternehmenssicht**

Klaus Pelster, Leiter Health Management bei Mercer Deutschland, im Interview: Ein konsequentes Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine wirtschaftlich gute Investition.

### **9 Gesundheitsmanagement aus Krankenkassensicht**

Jens Luther, Vorstand der Hanseatischen Krankenkasse (HEK), im Gespräch: Geschäftsentscheidungen sind für die Initiierung und Etablierung von Gesundheitsmaßnahmen zuständig.

### **10 Gesundheitsmanagement im Profil**

Aktuelle Zahlen zum Thema: Die deutschen Unternehmen leiden unter den Gesundheitsproblemen ihrer Mitarbeiter. Mit der Einführung von Maßnahmen verbinden sie klare Ziele.



## Perspektiven

### 12 Beschwerden und Bereitschaft

Physisch wie psychisch - die Krankheiten der Angestellten in mittelständischen Unternehmen sind vielfältig. Trotzdem setzen sie sich privat nicht genügend für ihr Wohlbefinden ein. Hier muss das Betriebliche Gesundheitsmanagement greifen.

### 16 Angebot und Auskunft

Jedes zweite Unternehmen in Deutschland sorgt sich bisher nicht nachhaltig um die Gesundheitsförderung seiner Mitarbeiter. Höchstens die größeren Mittelständler bemühen sich schon in diesem Sektor. Aber alle integrieren und informieren ihre Angestellten zu wenig in den Prozess.

### 20 Nachfrage und Nutzung

Die Beschäftigten mittelständischer Betriebe benötigen nach eigener Auskunft vor allem Bewegungstrainings und Rückenschulungen. Je weiter das Angebot im Gesundheitsmanagement in ihrem Unternehmen reicht, desto häufiger nehmen sie dieses auch wahr.

### 24 Zufriedenheit und Zukunft

Wenn ein Unternehmen ein individuell auf die Belegschaft passendes, weitreichendes Angebot im Betrieblichen Gesundheitsmanagement schafft, steigt deren Zufriedenheit. Die Mitarbeiter beteiligen sich verstärkt daran, auch mit privater Zeit und eigenem Geld.

## Praxis

### 28 Best Practice – Drei Erfolgs-Rezepte

Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist keine Universallösung für alle Unternehmen möglich. Für ein erfolgreiches Programm benötigen sie und ihre Mitarbeiter stattdessen zwingend ein individuelles Maßnahmenpaket. Drei unterschiedliche Beispiele zeigen, wie es funktionieren kann.

## Service

### 32 Preis / Copyright

Das Handelsblatt und die Hanseatische Krankenkasse (HEK) haben 1.000 Arbeitnehmer in Deutschland ab 18 Jahren befragen lassen. Sie gaben mithilfe einer internetbasierten Befragung im Dezember 2011 Auskunft zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die in den Abbildungen angegebenen Zahlen sind gerundet. Eventuelle Abweichungen lassen sich durch die Rundungen auf ganze Zahlen erklären.