

## Wie lassen sich Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gewinnen?

### Hintergrund

- Führungskräfte (FK) sind entscheidende Ansprechpartner für Einführung eines BGM
- 99,5 % aller Unternehmen in Deutschland sind KMU gemäß Definition EU-Kommission
- 89,5 % kleinste, 8,1 % kleine und 1,9 % mittlere Unternehmen (vgl. IfM Bonn, 2015).
- KMU bei Einführung BGM Angst vor hohen Kosten und zusätzlichem Aufwand (vgl. Gesunde KMU, 2013, S. 7).
- Nutzen aus gesundheitsförderlichen Maßnahmen nicht transparent genug
- Wunsch der FK nach konkreten Zahlen und Ergebnissen (Meyer, Tirpitz, 2008, S. 63).
- daher scheuen sich viele KMU vor BGM (vgl. Gesunde KMU, 2013, S. 7).
- Anzahl allgemeiner Maßnahmen im BGM steigen mit Anzahl von MitarbeiterInnen → daher insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen noch wenig BGM
- 20 % der Kleinstunternehmen haben keinerlei BGM-Maßnahmen, geschweige denn ein BGM im Betrieb (vgl. Meyer, Tirpitz, 2008, S. 43f.).
- Das muss sich ändern!
- Poster zeigt Unterstützungsmöglichkeiten für Implementierung BGM sowie Fakten zur Überzeugung der Führungskräfte.

### Methoden

- ausführliche Internetrecherche über die Suchmaschine „Google“ mit Schlagwörtern wie „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, „BGM und KMU´s“, „Vorteile BGM“, „Ziele BGM“, „Wirtschaftlicher Nutzen BGM“, „Unterstützung BGM“, „Führungsaufgaben BGM“, „Hindernisse BGM“
- Recherche in Gesetzen zu BGM mit vorangegangener Literaturrecherche zu Gesetze im BGM
- Datenaufbereitung der gefundenen Ergebnissen aus der Recherche
- Gruppendiskussionen zu den Ergebnissen der Recherche und Auseinandersetzung mit einzelnen Problemstellungen
- Ringvorlesung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ nebst Vorträge der Experten



## Ergebnisse

### Fakten zu BGM

#### Welche Vorteile hat ein BGM?

- Erhöhung Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Erhöhung Motivation der Mitarbeiter
- mehr Identifikation mit Unternehmen
- weniger Fehlzeiten und Kostensenkung
- Produktivität und Qualität
- Gutes Image des Unternehmen
- Stärkung Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Froböse, Wilke, Biallas, 2011, S. 9)



#### Welche Ziele verfolgt BGM?

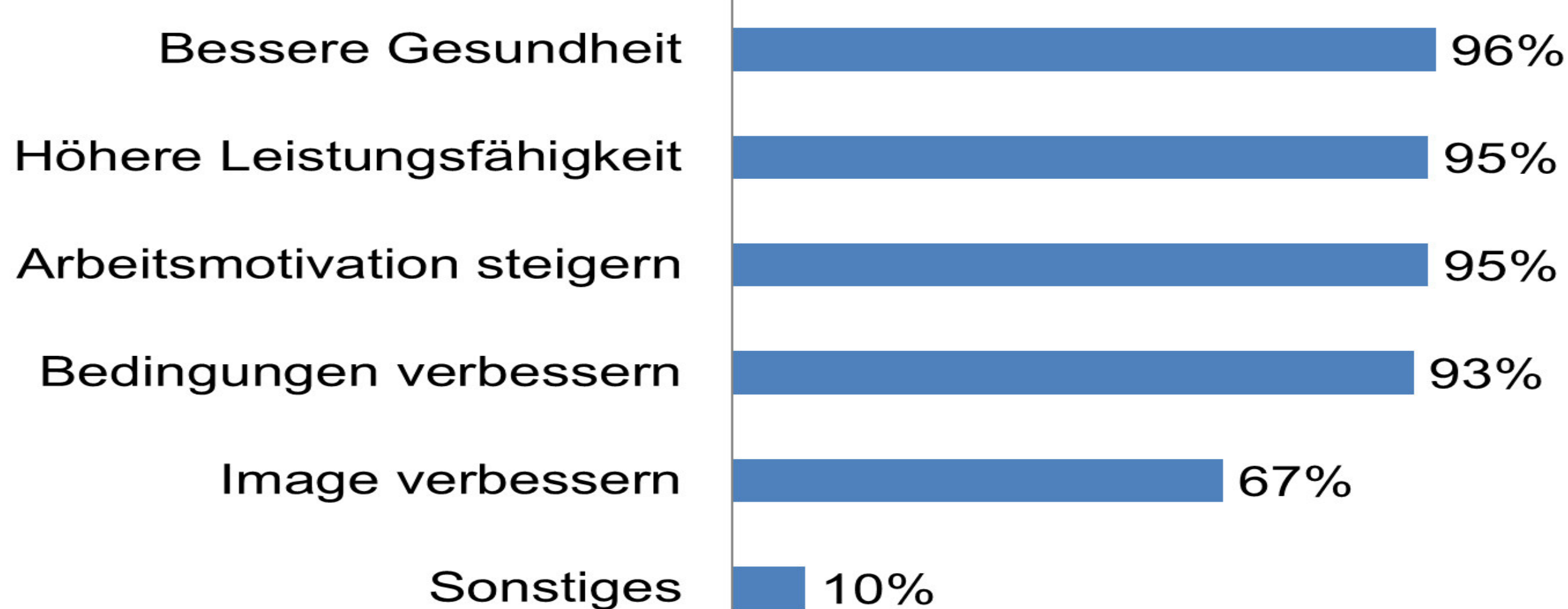


Tabelle 1

#### Welchen wirtschaftlichen Nutzen hat ein BGM?

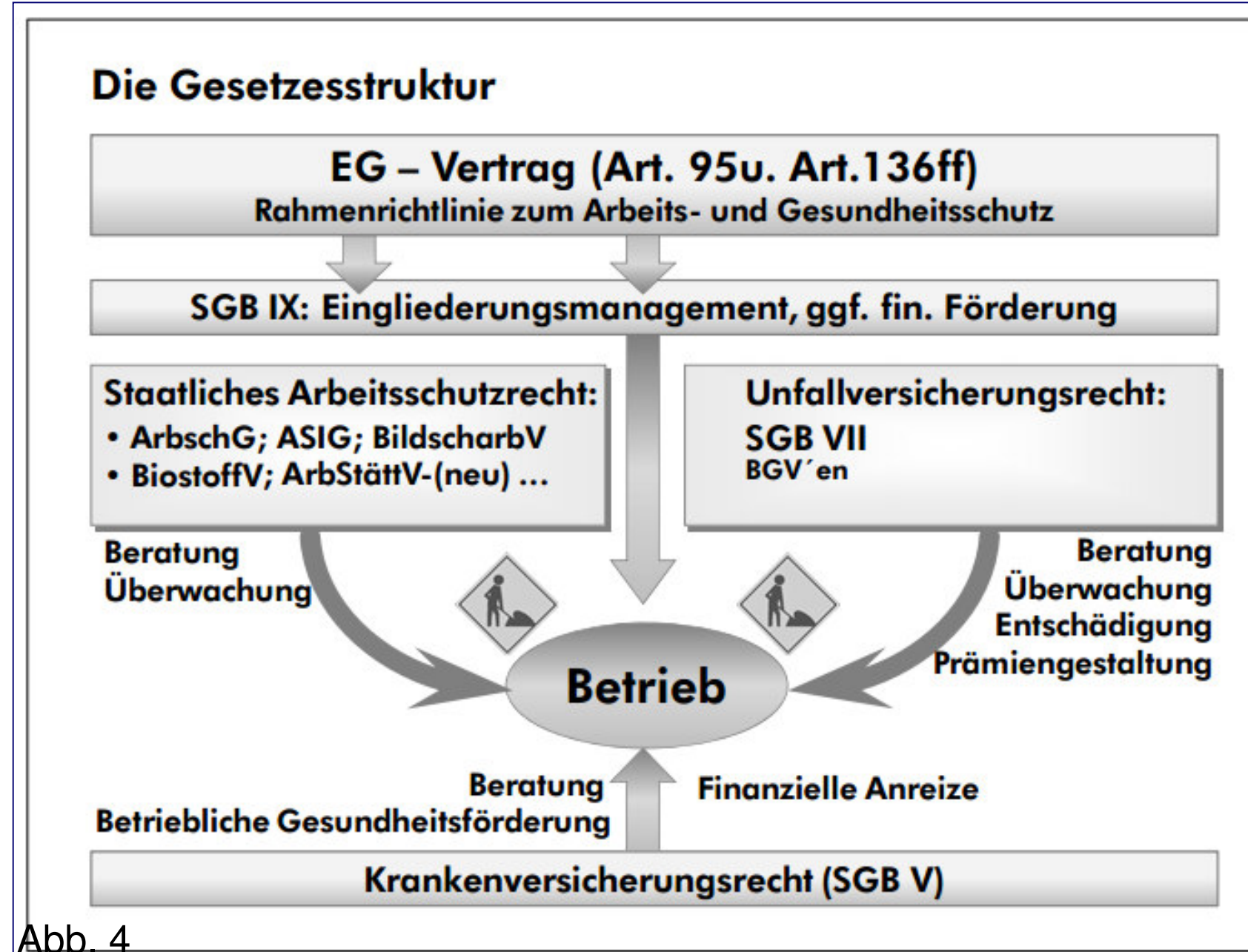
Positiver Return on Investment (ROI):

Einführung des BGM in Bezug auf

- Einsparungen medizinischer Ausgaben bei **1: 3,27 Dollar**,
- bei der Verringerung der Fehlzeiten bei **1: 2,73 Dollar** (vgl. Pieper et al., 2015, S. 68)



### Wo erhalten KMU's Unterstützung bei der Implementierung von BGM?



#### Außerdem:

- Präventionsgesetz
- Luxemburger Deklaration
- Ottawa- Charta



#### Finanzielle Unterstützung

- 500,00 €/Mitarbeiter/Jahr für Maßnahmen der Gesundheitsförderung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (vgl. § 3 Nr. 34 EStG)
- finanzielle Förderung durch GKV i. H. v. min. 2 € für BGM pro Versicherten (vgl. § 20 Abs. 6 SGB V)



#### Unterstützende Institutionen

- Gesetzliche Krankenversicherungen (GKV)
- Gesetzliche Unfallversicherungen (GUV)
- Berufsgenossenschaften (BG)
- Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung ([www.dnbgf.de](http://www.dnbgf.de))
- Pilotprojekt „Unternehmenswert Mensch“ ([www.unternehmens-wert-mensch.de](http://www.unternehmens-wert-mensch.de)) (vgl. Hahnzog, 2014, S. 29f.)



## Diskussion & Fazit

- Einführung BGM sehr zeitaufwändig, insbesondere für KMU
- Sorgfältige Vorbereitung und Inanspruchnahme von unterstützenden Institutionen spart Zeit
- Systematisch betriebenes Gesundheitsmanagement ist eine nachhaltige Investition in das Sozial- und Humankapital eines Unternehmens.
- Führungskräfte sind die entscheidenden Multiplikatoren für ein erfolgreiches BGM.
- Eine gute Führung wirkt sich positiv auf Gesundheit, Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter aus.

- Return on Investment → ebenfalls positiv!
- Maßnahmen für Gesundheitsförderung und Prävention sind bis zu einem Betrag von 500 € pro Mitarbeiter steuerfrei.
- Kranken- und Unfallkassen sind gesetzlich verpflichtet Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen zu unterstützen. Ab dem 1.1.2016 sind es 2 € pro Mitarbeiter für das Setting Betrieb.
- Der Leitfaden Prävention bietet eine gute Orientierungshilfe für Kriterien und Handlungsfelder zur Implementierung von gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen in Betrieben .

## Referenzen

- Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P. & Herdegen, R. (2010). Iga.Report 20. Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) (1. Aufl.).
- Hahnzog, S. (Hrsg.). (2014). Betriebliche Gesundheitsförderung. Das Praxishandbuch für den Mittelstand. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Uhle, T. & Treier, M. (2015). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen (3. Aufl.). Berlin: Springer.