

# Der Klügere sorgt vor

Wenn es darum geht, in die Gesundheit der eigenen Mitarbeiter zu investieren, herrscht in vielen Betrieben immer noch großer Nachholbedarf. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen täten gut daran, dem Thema Gesundheitsvorsorge einen deutlich höheren Stellenwert beizumessen.



## **Keine Frage:** Fehltage

und die verminderte Produktivität infolge von Krankheit der Mitarbeiter kosten Unternehmen ein Menge Geld. Die Gesundheitserhaltung der Mitarbeiter wird noch wichtiger, wenn man sich die demografische Entwicklung und ein auf das 67. Lebensjahr verschobenes Renteneintrittsalter vor Augen führt. Wie hoch die durch Erkrankungen der Beschäftigten entstehenden Kosten tatsächlich ausfallen, ist allerdings nicht jedem bekannt. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) beziffert die Kosten, die Unternehmen durch Krankheit ihrer Beschäftigten entstehen, auf einen Wert von 35 Milliarden Euro pro Jahr.

„Dies zeigt die Dimension möglicher Einsparungen, die durch Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten erzielbar wären“, so heißt es in dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegebenen Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA) – Unfallverhütungsbericht Arbeit“. Ein konkretes Beispiel: Bei einem durchschnittlichen Arbeitslohn von 34.200 Euro und einer durchschnittlichen Bruttowertschöpfung von 59.500 Euro



pro Jahr und Arbeitnehmer koste jeder Ausfalltag den Arbeitgeber 155 Euro (Gehalt). Lässt sich die Arbeitsleistung nicht kompensieren, verliert der Arbeitgeber zudem täglich 270 Euro durch den Ausfall der Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung).

In einem Gesundheitsreport hat die DAK (Deutsche Angestellten-Krankenkasse) die am häufigsten in deutschen Büros auftretenden Krankheiten ermittelt. Es dominieren Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Rückenschmerzen sind dabei für 7,1 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich und damit mit Abstand die häufigste Einzeldiagnose. Nicht unbedenklich sind auch psychische Erkrankungen, die sogar zunehmend zu beklagen sind.

Mehr denn je gilt es also, Bedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen, die das Gesundheitseinhalten der Belegschaft in den Mittelpunkt stellen. Das fängt mit der Arbeitsqualität und der Arbeitszufriedenheit an. Doch wie sieht gute Arbeit eigentlich aus? Die Antworten, die Erwerbstätige kleiner und mittelständischer Betriebe im Rahmen einer von der INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) durchgeführten und von der Soziologin Tatjana Fuchs ausgearbeiteten Untersuchung auf diese Frage gaben, zeigen, dass verschiedene Aspekte dazugehören.

## EINFLUSSFAKTOREN

Wenig überraschend wird die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit als sehr wichtig eingeschätzt. Dazu zählen ein festes, verlässliches Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Darauf folgen regelmäßige Einkommenssteigerungen. Danach kommen die sozialen Aspekte der Arbeit und der Wunsch, einerseits von den Vorgesetzten „als Menschen wahrgenommen und geachtet – und nicht lediglich als Arbeitskraft betrachtet zu werden“, andererseits mit den Kollegen im Unternehmen abteilungsübergreifend und kollegial zusammenzuarbeiten. Dabei gilt es zu bemerken, dass Leistungswettbewerb zwischen Kollegen von den meisten nicht erwünscht ist, „sinnliche und kreative Aspekte“ – das heißt eine Aufgabe, die Spaß bereitet, Stolz ermöglicht und als sinnvoll empfunden wird – hingegen sehr.

Weitere wichtige Faktoren sind: die Führungsqualität der unmittelbaren Vorgesetzten,



**VORSORGEN:** Besonders in großen Unternehmen stehen den Mitarbeitern heute vielfältige Angebote zur Gesundheitsvorsorge zur Verfügung.

der Einfluss- und Handlungsspielraum oder Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Eine besondere Bedeutung kommt dem betrieblichen Gesundheitsschutz zu. Er leitet sich zwar teilweise aus all den bereits erwähnten Aspekten der Arbeitsqualität ab, und wenn diese Punkte beachtet werden, erweist sich eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung als möglich. Doch wirklich gegeben ist diese erst, wenn die Arbeitsplätze unter Berücksichtigung von bestimmten Anforderungen zur Vermeidung von krankmachenden Faktoren eingerichtet wurden.

Soweit die Wünsche der Mitarbeiter. Wie es in deutschen Unternehmen tatsächlich aus-

sieht, hat der bso Verband Büro-, Sitz- und Objektmöbel herausfinden wollen und dazu Unternehmen aller Größenklassen und Branchen, einschließlich öffentlicher Unternehmen und Behörden, zur Gestaltung ihrer Büroarbeitsplätze und der Bedeutung der Gesundheitsprävention in ihrem Betrieb befragt. Bei der Auswertung der Ergebnisse ist auffällig, dass Großunternehmen der Gesundheitsvorsorge einen deutlich höheren Stellenwert beimessen, als KMUs es tun. Auch stehen Mitarbeitern in großen Betrieben mehr und in der Regel auch vielfältigere Angebote zur Gesundheitsvorsorge zur Verfügung. Allerdings relativieren sich diese Unterschiede wenn man berücksichtigt, dass in den KMUs häufig keine oder personell nur dünn besetzte Fachabteilungen vorhanden sind, die für die Organisation entsprechender Angebote zuständig sind.

## FEHLENDE STRUKTUREN

Immerhin rund 70 Prozent der Unternehmen mit 250 oder weniger Mitarbeitern bieten ihren Beschäftigten eigene Aktivitäten oder die Bezuschussung gesundheitsorientierter Maßnahmen an. Im Gegensatz zu größeren Unternehmen fehlt dort allerdings ein strukturierter Aufbau präventiver Programme. Häufig müssen Mitarbeiter selbst die Initiative ergreifen. Auch ist die Anzahl der nutzbaren Programme weit geringer als in größeren Firmen. Unabhängig von der Unternehmensgröße sind die beliebtesten Präventionsmaßnahmen das Angebot, die Organisation oder die Bezuschussung von Sportprogrammen oder von Rückenschulprogrammen, Maßnahmen zur Förderung einer gesunden Ernährung ➤



### MENSCH IM MITTELPUNKT:

Die Ausstattung der Arbeitsplätze hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das individuelle Wohlbefinden.

► und die Durchführung von Gesundheitstagen in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen. Zusätzlich werden vom arbeitsmedizinischen Dienst häufig Impfungen und ähnliche Leistungen angeboten. Wenig etabliert sind Angebote zur psychologischen Beratung, zur Stressbewältigung oder Entspannungsprogramme. Auch dies gilt derzeit noch unabhängig von der Unternehmensgröße. Vermutlich werden hier die Großunternehmen aber schnell eine Vorreiterrolle einnehmen.

## NEUE ANFORDERUNGEN

Hinsichtlich der Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise zeigen sich kaum Unterschiede zwischen verschiedenen großen Unternehmen. Nur wenige der befragten Unternehmen erwarten eine „Revolution“, aber fast alle gehen davon aus, dass sich die Anforderungen an ihre Beschäftigten verändern werden durch mehr Teamarbeit, größere Eigenverantwortung und einen größeren Bedarf an Kreativität. Wenn es aber darum geht, ihre Büros an die neuen Anforderungen anzupassen, haben größere Unternehmen die Nase vorn. Sie haben nicht nur die Vorteile erkannt, sie sind schon aktiv oder haben zumindest konkrete Pläne.

Wie die veränderten Arbeitsbedingungen tatsächlich aussehen? Selbst wenn etwa die Gestaltung sogenannter Desk-Sharing-Arbeits-



**WEICHE FAKTOREN:** Unternehmen mit langweilig eingerichteten Büros dürften es künftig schwerer haben, begehrte Spitzenkräfte anzulocken.

plätze für viele Unternehmen immer noch eine Herausforderung darstellt und sich häufig als verbesserungsdürftig erweist, ist es wahrscheinlich nur eine Frage der Zeit, bis sich Unternehmen damit befassen müssen, wie sie Arbeitsplätze einrichten, die mehrere Personen, wie beispielsweise Teilzeitkräfte, nutzen können. Zur Gestaltung solcher Büros gehört nicht nur die Anpassung des Mobiliars an verschiedene Körpergrößen oder Gewichtsklassen oder die Abstimmung der Beleuchtung an die Schleinleistung der verschiedenen Mitarbeiter.

Hinzu kommt die Frage, wie sich Spielraum für eine individuelle Gestaltung schaffen lässt, damit Wohlbefinden und die daraus folgende verbesserte Produktivität zustande kommen.

## FITTE BILANZEN

Zusätzlich muss berücksichtigt werden, dass die Zahl der Freelancer oder die Personen mit Zeitverträgen, die ähnlich wie Selbstständige arbeiten, künftig zunehmen wird. Während bei Arbeitnehmern ein sicherer Arbeitsplatz, festes Einkommen und die Anerkennung durch den Vorgesetzten im Vordergrund stehen, zählen bei ihnen eher inhaltliche und oft auch weiche Faktoren wie etwa Spaß bei der Arbeit, Einflussnahme auf die Arbeitsabläufe oder die Möglichkeit der Mitsprache bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Unternehmen mit langweiligen Büros dürften es daher künftig deutlich schwerer haben, Spitzenkräfte anzulocken. Wie auch immer künftige Anforderungen an die Arbeitsplätze aussehen mögen: Unternehmen tun gut daran, sie soweit es nur geht zu berücksichtigen und zu erfüllen. Gesundheitsvorsorge sollte mehr denn je als betriebswirtschaftlicher Faktor gesehen werden. Damit leisten sie einen Beitrag dazu, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter so lang wie möglich zu erhalten. Und letztendlich bleiben damit auch die Betriebe selbst gesund. Denn für gesunde Bilanzen bedarf es eben einer fitten Belegschaft.



**VON ALLEM ETWAS:** Das Zusammenspiel aus regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen, einer ausgewogenen Ernährung, ausreichend Bewegung sowie Hygiene entscheidet über das Wohlbefinden und den langfristigen Erhalt der Gesundheit.

