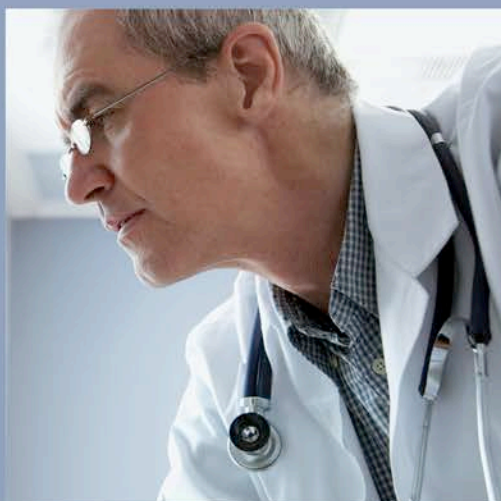
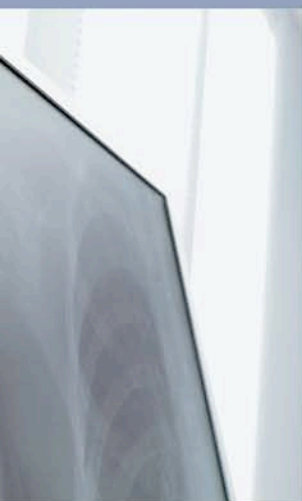


vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Gesunde Mitarbeiter für Bayerns Wirtschaft

Stand: Januar 2016
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Betriebliche Gesundheitsförderung: Erfolgsfaktor für die Unternehmen

Bis ins Alter gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter stellen für die Unternehmen angesichts der Alterung der Bevölkerung und des Fachkräftemangels einen immer wichtiger werdenden Erfolgsfaktor dar. Unternehmen, die sich für die Gesundheit der Mitarbeiter einsetzen, sichern dadurch ihren wirtschaftlichen Erfolg. Die steigenden Aktivitäten der Firmen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) sind Ausdruck dieser Entwicklung.

Wichtig ist allerdings, sich darüber im Klaren zu sein, was Betriebliche Gesundheitsförderung leisten kann und was nicht. Die Unternehmen können durch die Investitionen in BGF-Maßnahmen einen Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter leisten. Allerdings gibt es Grenzen. So muss jedes Unternehmen im Rahmen seiner eigenen finanziellen Möglichkeiten und einer individuellen Kosten-Nutzen-Abwägung den Rahmen seines eigenen Engagements bestimmen. Zudem liegt die Verantwortung für die eigene Gesundheit letztlich bei jedem einzelnen Mitarbeiter – die Betriebe können ihn lediglich unterstützen

Da betriebliche Gesundheitsförderung nur unter der Beachtung der Verhältnisse im Unternehmen Sinn macht und zielgenau erfolgen sollte, muss die Freiwilligkeit von BGF-Maßnahmen unter allen Umständen erhalten bleiben. Damit lässt sich dieses Thema klar von gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgrenzen.

Unser vorliegendes Positionspapier enthält die wesentlichen Aussagen der bayerischen Wirtschaft zum Thema *Betriebliche Gesundheitsförderung*.

Bertram Brossardt
04. Januar 2016

Inhalt

1	Gesunde Mitarbeiter als Erfolgsfaktor	1
2	Betriebliche Gesundheitsförderung versus Arbeitsschutz.....	3
3	Betriebliche Gesundheitsförderung muss freiwillig bleiben.....	5
4	Grenzen der betrieblichen Gesundheitsförderung	7
4.1	Wirtschaftliche Grenzen	7
4.2	Verantwortung liegt bei jedem Einzelnen	7
4.3	Menschen verbringen viel Zeit außerhalb des Unternehmens	7
5	Wir handeln – Die Aktivitäten der Verbände	9
5.1	Projekt gesund(me)	9
5.2	Projekt Psyche und Arbeitswelt	9
5.3	demografie(me)	10
6	Kernaussagen zur betrieblichen Gesundheits-förderung	13
	Ansprechpartner	15
	Impressum	15

1 Gesunde Mitarbeiter als Erfolgsfaktor

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind wesentliche Treiber

Bis ins Alter gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter stellen für die Unternehmen einen immer wichtiger werdenden Erfolgsfaktor dar. Dafür gibt es mehrere Gründe: Zum einen den demografische Wandel, der dazu führt, dass die Belegschaften in den Betrieben im Schnitt immer älter werden. Zudem setzt die notwendige Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Stichwort Rente mit 67 – voraus, dass die Mitarbeiter auch in der Lage sind, gesund und produktiv bis ins Alter zu arbeiten. Ältere Beschäftigte, die früher aus dem Beruf ausscheiden, sind meist nur schwer durch jüngere Nachwuchskräfte zu ersetzen.

Firmen, die es schaffen, ihre Belegschaften fit zu halten, haben im Wettbewerb Vorteile. Denn: Geht es den Mitarbeitern gut, werden sie seltener krank und sind produktiver. Zudem können die Firmen länger von der Kompetenz, der Erfahrung und der Fähigkeiten der älteren Beschäftigten profitieren. Das zahlt sich aus – kurz, mittel- und langfristig. Jedes Unternehmen hat deshalb ein Eigeninteresse an einer möglichst gesunden Belegschaft.

Aufgrund dieser Entwicklungen hat die Gesundheit der Mitarbeiter für die Unternehmen über den gesetzlich geregelten Arbeitsschutz hinaus in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die betriebliche Praxis kennt eine Vielzahl von Methoden und Programmen, die zum Erhalt und zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten Anwendung finden. Dazu gehören zum einen Maßnahmen, die auf eine Veränderung und Förderung des individuellen Gesundheitsverhaltens zur Stärkung der Eigenverantwortung und der eigenen Gesundheitsressourcen abzielen (Verhaltensprävention). Zum anderen zählen dazu auch Maßnahmen, die zwar die Gestaltung der Arbeitsbedingungen betreffen (Verhältnisprävention), aber über die gesetzlichen Pflichten im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz hinausgehen.

Eine Umfrage aus dem Jahr 2014 zeigt:

- 90 Prozent der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten mindestens ein Angebot zur Prävention oder planen dies zumindest.
- Zwei Drittel der Betriebe haben das Thema Gesundheitsförderung in den vergangenen fünf Jahren als bedeutsam erkannt.
- 35 Prozent der Betriebe wollen künftig verstärkt Gesundheitsförderung anbieten.
- Zentrales Thema dabei ist die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung. Vom ergonomischen Stuhl bis zur verstellbaren Werkbank – etwa 70 Prozent der Unternehmen investieren in diesen Bereich oder haben dies vor.

- An zweiter Stelle rangieren Impfungen und Vorsorgeuntersuchungen am Arbeitsplatz. 45 Prozent der Betriebe bieten dies an und planen solche Angebote.
- Sport- und Bewegungsangebote, häufig unterstützt von Fitnesstrainern oder Physiotherapeuten, gehören bei 43 Prozent der Betriebe zu den Vorhaben.
- Ein knappes Viertel der Unternehmen sorgt für Beratung zur Ernährung oder für spezielle Angebote in der Kantine.

2 Betriebliche Gesundheitsförderung versus Arbeitsschutz

Klare Abgrenzung ist notwendig

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine freiwillige Maßnahme der Unternehmen. § 20 SGB V ermöglicht den Gesetzlichen Krankenkassen, Leistungen zur Gesundheitsförderung in den Betrieben zu erbringen. Unter Beteiligung der Verantwortlichen im Betrieb können sie die gesundheitliche Situation analysieren, Verbesserungsvorschläge machen und deren Umsetzung unterstützen. Das Gesetz sagt jedoch weder etwas darüber aus, ob ein Betrieb überhaupt BGF-Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen durchführen soll, noch welche Methoden und Instrumente angewandt werden sollen.

Um Arbeitgebern das Anbieten von BGF-Maßnahmen zu erleichtern, werden diese durch das Jahressteuergesetz gefördert. Maßnahmen im Wert von bis zu 500 Euro pro Beschäftigten sind nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei und damit auch beitragsfrei zur Sozialversicherung. Steuerbefreit sind auch Zuschüsse, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern für externe Maßnahmen zahlt. Handlungsfelder, in denen steuerbefreite Maßnahmen angeboten werden können, sind beispielsweise:

- Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheitssportliche Aktivität
- Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung
- Förderung individueller Kompetenzen der Belastungsverarbeitung zur Vermeidung stressbedingter Gesundheitsrisiken

Durch das im Jahr 2015 beschlossene Präventionsgesetz soll es zu steuerrechtlichen Klarstellungen bei Abgrenzungsfragen kommen. Ob dies in der Praxis der Steuerbehörden auch umgesetzt und damit Bürokratie bei den Unternehmen abgebaut wird, bleibt abzuwarten.

Allerdings gilt auch bei der zuvor beschriebenen Regelung zu den Steuervorteilen: Ob und welche Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung die Betriebe umsetzen, bleibt vollständig den Firmen überlassen.

Der Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren erfordert dagegen die Beachtung eines komplexen Gesetzes- und Regelungswerks, das konkrete Maßnahmen gesetzlich vorschreibt. Die Europäische Union hat hierzu den Mitgliedsstaaten im Jahr 1989 einen Rahmen vorgegeben (Rahmenrichtlinie 89/391/EWG), die von Deutschland 1996 durch Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes umgesetzt worden ist. Es sind darin Mindestanforderungen beschrieben und für die betrieblichen Akteure – Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat – ist der Handlungsrahmen aufgezeigt. Daneben gibt es weiter zu beachtende Regelungen, z. B.

- Arbeitssicherheitsgesetz,
- die Arbeitsstättenverordnung,
- das Arbeitszeitgesetz,
- Gefahrstoffverordnung,
- Lärm- und Vibrationsschutzverordnung,
- Bildschirmverordnung.

Die Beachtung dieser Vorgaben ist Pflicht. Die Gewerbeaufsicht und die Berufsgenossenschaft überwachen die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten und haben die Befugnis zur Anordnung von Schutzmaßnahmen sowie von Sanktionen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist – im Gegensatz zum Arbeitsschutz – eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Diese Unterscheidung vorzunehmen und beizubehalten, ist wegen des unterschiedlichen Rechtsrahmens sehr wichtig. Der Arbeitgeber kann über Maßnahmen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes – im Gegensatz zu Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung – nicht alleine befinden, da der Betriebsrat in diesen Fragen ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht hat. Auch ist die Teilnahme der Arbeitnehmer an BGF-Aktivitäten freiwillig, nicht jedoch das Mitwirken an Arbeitsschutzmaßnahmen.

3 Betriebliche Gesundheitsförderung muss freiwillig bleiben

Keine gesetzliche Pflicht

Betriebliche Gesundheitsförderung bzw. -prävention kann zielgenau und erfolgreich nur unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Strukturen auf Unternehmensebene gestaltet werden.

Die betrieblichen Freiräume zur Verbesserung der Verhältnisprävention im Unternehmen sowie zur Förderung des gesundheitsbewussten Verhaltens der Beschäftigten müssen deshalb komplett erhalten bleiben. Gesetzliche Verpflichtungen der Unternehmen zur Durchführung von betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind kontraproduktiv. Damit würde die gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Gesunderhaltung der Bevölkerung einseitig auf die Unternehmen übergewälzt.

Auch zukünftig muss gelten:

- Keine Pflicht zur Durchführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen.
- Keine betriebliche Mitbestimmung bei BGF-Maßnahmen.
- Keine Pflicht zur Normierung und Zertifizierung von Maßnahmen und Aktivitäten.

Die Firmen müssen weiterhin die Möglichkeit zur Reaktion auf aktuelle unternehmensspezifische Bedarfe und Auffälligkeiten haben.

4 Grenzen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung muss in einem angemessenen Kosten-Nutzenverhältnis stehen

Die bayerische Wirtschaft bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeiter. Allerdings darf die gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Gesundheitsprävention nicht einseitig auf die Unternehmen abgewälzt werden. Dem Einfluss und den Aktivitäten der Unternehmen in diesem Bereich sind aus verschiedenen Gründen Grenzen gesetzt.

4.1 Wirtschaftliche Grenzen

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind mit Kosten verbunden. Jedes Unternehmen muss individuell entscheiden, welche Investitionen sinnvoll und vor dem Hintergrund der eigenen finanziellen Leistungsfähigkeit wirtschaftlich vertretbar sind. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen.

4.2 Verantwortung liegt bei jedem Einzelnen

Die Verantwortung für die Gesundheit eines jeden liegt zunächst bei ihm selbst. Jeder Beschäftigte ist gefordert, ungesunde Verhaltensweisen zu vermeiden. Die Betriebe können ihre Beschäftigten durch eine gesundheitsbewusste Umgebung dabei unterstützen. Außerdem gilt: Die Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist für die Mitarbeiter freiwillig.

4.3 Menschen verbringen viel Zeit außerhalb des Unternehmens

Der Mensch bewegt sich in verschiedenen Lebenswelten. Neben der Arbeitswelt verbringen die Mitarbeiter einen großen Anteil ihrer Zeit etwa mit ihrer Familie, mit Freunden oder bei Freizeitaktivitäten aller Art. In der bayerischen Metall- und Elektroindustrie verbringen Arbeitnehmer, soweit sie dem Tarifvertrag unterliegen, innerhalb des Jahres weniger als ein Fünftel der Zeit im Unternehmen. Das heißt: Die Eigenverantwortung im Privaten ist der entscheidende Ansatz für eine gesundheitsbewusste Lebensführung.

5 Wir handeln – Die Aktivitäten der Verbände

Umfangreiches Angebot der bayerischen Arbeitgeberverbände

Die vbw und die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber bayme vbm unterstützen die Unternehmen in ihrem Engagement für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und helfen ihnen dabei, fit für den demografischen Wandel zu werden.

5.1 Projekt gesund(me)

Die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm haben das Projekt *gesund(me)* ins Leben gerufen. In regelmäßigen, exklusiven Veranstaltungen und Workshops werden dabei die M+E Unternehmen in Bayern von uns bei ihren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder gar bis hin zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützt.

5.2 Projekt Psyche und Arbeitswelt

Im Rahmen des Programms *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz* bieten die bayerischen Metallarbeitgeberverbände bayme vbm eine ganzheitliche Antwort auf die Herausforderungen rund um psychische Belastungen an.

Wir erhöhen das Wissen und den Kenntnisstand. Um die wissenschaftlichen Erkenntnisse in dem Bereich „Psyche und Arbeitswelt“ zu fördern, hat das Max-Planck-Institut für Psychiatrie eine Studie erarbeitet, die den Einfluss von Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit in einer Längsschnittbetrachtung untersucht.

Wir bilden weiter. Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, bieten wir Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie Betriebsärzte an. Ergänzend dazu werden auch Inhouse-Trainings durchgeführt.

Wir beraten. Wir haben einen telefonischen Beratungsservice für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen eingerichtet. Das Angebot ist sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte gedacht. Hier können Betroffene anonym anrufen und ein erstes Beratungsgespräch führen.

Mehr Informationen zu dem Projekt finden Sie unter www.gesund-me.de.

Die Unternehmen sind sich darüber im Klaren, dass die Anzahl der Diagnosen zu psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren in der Summe gestiegen ist. Häufig wird allerdings ein einseitiger Zusammenhang zwischen psychischen Erkrankungen und

den veränderten Bedingungen der heutigen Arbeitswelt hergestellt. Das greift aber viel zu kurz, denn die Gründe für den Anstieg der Diagnosen sind vielfältig und psychische Erkrankungen selbst fast nie monokausal. Psychische Erkrankungen ausschließlich auf den vermeintlich steigenden Stress in der Arbeitswelt zurückzuführen, ist realitätsfern, zumal die Steigerungsraten der Diagnosen bei Beschäftigten weit unter denen der Arbeitslosen oder der Rentner liegen.

5.3 demografie(me)

Ein weiteres Serviceprojekt der Verbände bezieht sich auf das Thema Demografie. Dabei unterstützen wir die Unternehmen bei der Entwicklung einer demografiefesten Personalpolitik mit Tools, Weiterbildungsangeboten sowie persönlicher Beratung und Trainings.

Mit dem Projekt *demografie(me)* identifizieren wir in unternehmensindividuellen Bedarfsanalysen alterskritische Faktoren im Betrieb und leiten hieraus gemeinsam mit den Unternehmen Handlungsstrategien für eine nachhaltige Personalpolitik ab. Hierbei nutzen wir folgende Instrumente:

– *Altersstrukturanalyse*

Mit diesem Tool wird die Altersstruktur im jeweiligen Unternehmen analysiert. Darüber hinaus kann das Ergebnis mit dem Durchschnitt der bayerischen M+E Industrie verglichen werden – auch differenziert nach Teilbranchen oder Regionen. Mit der Gegenüberstellung der geplanten Beschäftigtenentwicklung und der Bevölkerungsprognose kann überdies ein Blick in die Zukunft geworfen werden. Es macht die Folgen des demografischen Wandels auf die betriebsspezifische Altersstruktur transparent und zeigt mögliche Problementwicklungen auf.

– *DemografieCheck*

Das Instrument ist speziell für M+E Unternehmen konzipiert. Der DemografieCheck bietet auf der Grundlage eines Fragenkatalogs insbesondere mittelständischen Betrieben die Möglichkeit, den Status der Demografiefestigkeit des Unternehmens mit geringem Aufwand zu ermitteln und mit dem Durchschnitt der bayerischen M+E Industrie zu vergleichen. Ein Vergleich mit dem Ergebnis aus früheren Jahren ermöglicht das Monitoring der Unternehmensentwicklung.

– *DemografieBerater*

Die DemografieBerater geben Ihnen einen Überblick über die Möglichkeiten, dem demografischen Wandel wirksam entgegenzutreten. Sie unterstützen Sie bei der Analyse der Ist-Situation – zum Beispiel der AltersstrukturAnalyse und des DemografieChecks – ebenso wie bei der Evaluierung der für Ihr Unternehmen geeigneten Maßnahmen und deren Umsetzung. Die DemografieBerater sind erfahrene Experten von bayme vbm.

- *Modellprojekt Demografie-Management*
In einem zweijährigen Modellprojekt wurden in ausgewählten Unternehmen alterskritische Faktoren definiert und vor Ort Verbesserungsmöglichkeiten ausgelotet. Die Ergebnisse stehen allen M+E Unternehmen im Leitfaden *DemografieManagement in der bayerischen M+E Industrie* zur Verfügung. Die Erfahrungen aus dem Modellprojekt werden in Demografie und Ergonomie Workshops vermittelt.

- *Ergonomie in der Produktion*
Mit dem Inhouse-Training Ergonomie in der Produktion und der Unterstützung bei ergonomischen Arbeitsplatzanalysen vor Ort können die Unternehmen aktiv den Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeiter, die Vermeidung von Gesundheitsschäden und damit die Senkung ihres Krankenstandes fördern. Ergonomische Arbeitsbedingungen ermöglichen darüber hinaus effiziente Arbeitsabläufe und erhöhen die Produktivität.

- *KurzCheck Alternsgerechte Arbeitsplätze*
Mit dem *KurzCheck* Alternsgerechte Arbeitsplätze können Sie die Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen auf ergonomische und alterskritische Faktoren prüfen. Der *KurzCheck* eignet sich in erster Linie für den produktionsnahen Bereich, kann aber auch an jedem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Er untersucht drei verschiedene Aspekte:
 - Altersspezifische Potenziale
 - Faktoren zur körperlichen Arbeit, zum Beispiel Arbeitsschwere, Haltungs- und Bewegungsform
 - Wahrnehmung, zum Beispiel Informationsaufnahme und -verarbeitung
 - Eine detaillierte Erläuterung zur Anwendung des *KurzChecks* enthält der Leitfaden Alternsgerechte Beschäftigung.

Zudem zeigt er auf, wie sich die Fähigkeiten von Mitarbeitern im Altersverlauf entwickeln und enthält Hinweise für konkrete Maßnahmen zur Gestaltung alternsgerechter Arbeitsplätze.

6 Kernaussagen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Acht Kernaussagen

1. Bis ins Alter gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter stellen für die Unternehmen angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels einen immer wichtiger werdenden Erfolgsfaktor dar. Sich für die Gesundheit der Beschäftigten einzusetzen, heißt, den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern.
2. Die Unternehmen haben ihre Aktivitäten im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung in den letzten Jahren kontinuierlich ausgebaut.
3. Die Gesunderhaltung der Bevölkerung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu der Unternehmen einen Beitrag leisten können. Allerdings darf dieses Ziel nicht einseitig auf die Unternehmen übergewälzt werden.
4. Betriebliche Gesundheitsförderung hat Grenzen: Jedes Unternehmen muss selbst entscheiden, welche Maßnahmen unter einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis wirtschaftlich vertretbar und angesichts der eigenen finanziellen Situation leistbar sind.
5. Eine gute Gesundheit dient vorrangig dem Einzelnen. Jeder Einzelne ist deshalb vor allem selbst verantwortlich, für die eigene Gesundheit Sorge zu tragen.
6. Betriebliche Gesundheitsförderung muss strikt freiwillig bleiben. Sie kann zielgenau und erfolgreich nur unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Strukturen auf Unternehmensebene gestaltet werden.
7. Eine klare Unterscheidung in gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen des Arbeitsschutzes einerseits und freiwillige Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung andererseits ist beizubehalten.
8. Die bayerischen Arbeitgeberverbände unterstützen die Unternehmen bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und bei der Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik.

Ansprechpartner

Franz Niedermaier

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-224

Telefax 089-551 78-214

franz.niedermaier@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Januar 2016