Betriebliche Gesundheitsförderung

Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen









DIHK
Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

gesunder Körper und gesunder Geist – geht es Ihren Beschäftigten gut, ist das gut für Ihr Unternehmen. Betrieblicher Einsatz für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lohnt sich ohne Zweifel: weniger Fehlzeiten, motivierte Mitarbeiter und gute Argumente im Wettbewerb um Fachkräfte.



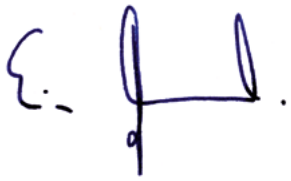
Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages

In unseren Unternehmen sehen wir es jeden Tag. Die demografische Entwicklung ist da und längst keine Zukunftsmusik mehr. Belegschaften werden älter, weniger junge Fachkräfte rücken nach. Fachkräfteengpässe sind schon fast alltäglich geworden. Als Unternehmer können Sie die Dinge selbst in die Hand nehmen. Sie können mit der einen oder anderen Idee Ihre Beschäftigten länger fit halten und den Auswirkungen der demografischen Entwicklung wirkungsvoll begegnen.

Investitionen in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermindern krankheitsbedingte Ausfälle und unterstützen auch erfahrene Beschäftigte dabei, länger leistungsfähig ihren Beruf auszufüllen. Das stärkt die Potenziale Ihrer Beschäftigten, aber auch Ihre Position als attraktiver Arbeitgeber. Mit Ihrem Einsatz in der Gesundheitsförderung und -prävention zeigen Sie, dass Sie Verantwortung für die Menschen in Ihrem Betrieb übernehmen. Wenn Sie hier genauer hinschauen und gezielt unterstützen, werden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Einsatz würdigen. Ihr Engagement ist somit auch eine Visitenkarte für Sie als Arbeitgeber, um Ihr Personal an sich zu binden und neue Fachkräfte zu gewinnen.

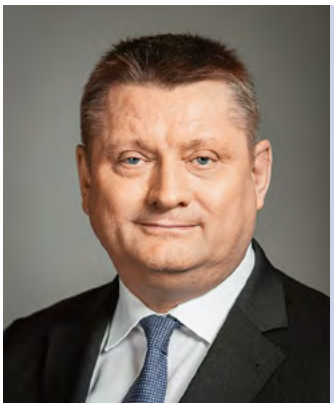
Engagierte Betriebe sind dabei nicht auf sich allein gestellt. Sie können vielfältige Angebote nutzen, die fachliche und finanzielle Unterstützung bieten. Oftmals sind es gar nicht mal die großen Projekte oder Maßnahmen, die den Schalter im Betrieb umlegen. Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung ist deshalb längst nicht nur ein Thema für Großbetriebe. Auch kleine und mittlere Unternehmen sind sich der Bedeutung des Themas bewusst und werden daher zunehmend aktiv.

Die Industrie- und Handelskammern unterstützen Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer dabei, sich zu engagieren. Dieses Checkheft wird Ihnen dabei helfen, die passenden Maßnahmen für Ihr Unternehmen zu finden – egal ob Sie gerade erste Schritte auf diesem Gebiet planen oder bereits aktiv und auf der Suche nach neuen Anregungen sind. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hat dazu viele Tipps und konkrete Anstöße zusammengestellt. Ob kreative Lösungen für eine gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Fitness-Angebote oder Trainings zur Stressbewältigung – das Spektrum für betriebliches Engagement ist groß. Lassen Sie sich von den zahlreichen Beispielen engagierter Betriebe inspirieren und erfahren Sie, welche Unterstützungsangebote bestehen.



Eric Schweitzer

Liebe Leserin, lieber Leser,



Hermann Gröhe,
Bundesminister für Gesundheit

ich freue mich sehr, dass Sie diese Broschüre in den Händen halten. Damit haben Sie bereits einen wichtigen Schritt getan, denn Sie zeigen Interesse an der Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und Sie würden durchaus gern mehr für die Gesundheit Ihrer Beschäftigten tun. Doch woher die Zeit und die Kräfte dafür nehmen? Wenn Sie weiterlesen, werden Sie darauf sicherlich einige Antworten finden.

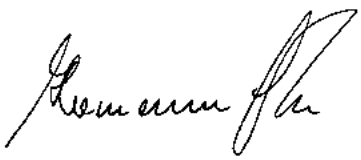
Gerade als kleine und mittelständische Unternehmen stehen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Herausforderungen, die eine älter werdende Gesellschaft oder Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich bringen. Ob Stress im Arbeitsalltag, Fachkräftemangel, krankheitsbedingte Fehlzeiten oder eine schwankende Auftragslage – dies sind die Themen, die sicher auch Sie regelmäßig umtreiben. Und Sie benötigen für diese Herausforderungen wirtschaftliche und personelle Möglichkeiten, die Ihnen möglicherweise gar nicht zur Verfügung stehen.

Klar ist aber auch, dass gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Fundament eines jeden Betriebes sind und damit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen festigen. Die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, insbesondere dann, wenn die Förderung langfristig angelegt ist, lohnt sich doppelt: für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für Ihr Unternehmen. Hier kommt die betriebliche Gesundheitsförderung ins Spiel, die Sie dabei unterstützt, nachhaltig etwas für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten und Ihres Unternehmens zu tun.

Aus diesem Grund haben wir der Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen, einen hohen Stellenwert eingeräumt und dies in unserem im Sommer 2015 in Kraft getretenen Präventionsgesetz verankert. Die unternehmensnahen Organisationen wie Innungen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern können aufgrund ihrer Nähe zu den Betrieben eine ganz wesentliche Rolle bei der betrieblichen Gesundheitsförderung einnehmen. Damit dies gut gelingt, unterstützt das Präventionsgesetz die Zusammenarbeit der Krankenkassen mit diesen betriebsnahen Verantwortlichen.

Diese Broschüre soll Ihnen einen ersten Einblick in die betriebliche Gesundheitsförderung geben, zeigen, wie Ihnen die Umsetzung gelingen kann und Sie dazu anregen, aktiv zu werden. Die Praxisbeispiele zeigen anschaulich, wie betriebliche Gesundheitsförderung auch in kleinen und mittleren Betrieben funktionieren kann. Dabei werden die Erfolge ebenso dargestellt wie die Schritte, die Sie gehen müssen, um Hürden auf dem Weg zum Erfolg zu überwinden. Manchmal braucht es Geduld und einen langen Atem, bis sich die Erfolge der betrieblichen Gesundheitsförderung einstellen. Aber es lohnt sich!

Ich wünsche Ihnen dafür viel Erfolg.



Hermann Gröhe

Inhalt

Das Checkheft bietet Ihnen schnelle, zielgerichtete Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Es unterstützt Sie dabei, passende Instrumente für Ihren Betrieb zu finden, und gibt Ihnen Orientierung bei der Umsetzung.

Seite 08

Betrieblicher Einsatz für die Gesundheit der Beschäftigten lohnt sich

→ *Hier finden Sie grundlegende Informationen und Hinweise zur betrieblichen Gesundheitsförderung.*

Seite 11

Gesundheitsförderung im Betrieb erfolgreich umsetzen: Von der Analyse zur Evaluation

→ *Welche Phasen Sie bei der Umsetzung beachten sollten und welche Maßnahmen möglich sind, zeigen wir Ihnen hier. Damit entwickeln Sie die Arbeitsbedingungen im Betrieb Schritt für Schritt so weiter, dass Ihre Beschäftigten langfristig gesund und somit auch leistungsfähig bleiben.*

Seite 17

Maßnahmen ergreifen

→ *Unternehmen stellen ausgewählte Instrumente der betrieblichen Gesundheitsprävention und -förderung vor. Die kurzen Erfahrungsberichte liefern Beispiele dafür, wie solche Projekte im eigenen Betrieb aussehen können.*

Seite 39

Checkliste der Umsetzungsschritte

→ *Diese Checkliste liefert Ihnen eine kompakte Übersicht über alle wesentlichen Schritte zur Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.*

Seite 40

Weiterführende Angebote der Industrie- und Handelskammern

→ *Viele IHKs halten Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bereit und vermitteln Kontakte. Für alle, die sich mit einigen der angesprochenen Themen vertieft auseinandersetzen wollen, geben wir hier Anregungen für die weitere Recherche.*

Seite 41

Weitere Ansprechpartner/-innen

→ *Hier finden Sie eine (nicht abschließende) Liste mit Kontaktdaten. Ob Sie betriebliche Gesundheitsförderung in Eigenregie oder in Kooperation mit einem Dienstleister erbringen: Die Expertinnen und Experten sind für Ihre Fragen da.*

Betrieblicher Einsatz für die Gesundheit der Beschäftigten lohnt sich

Wissen Sie, wie hoch der Krankenstand in Ihrem Unternehmen ist? Wie sieht es mit der Altersstruktur der Belegschaft aus? Schon heute macht sich in vielen Betrieben der demografische Wandel mit seinen Herausforderungen bemerkbar: Die Zahl junger Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, sinkt seit Jahren, während die Beschäftigten in den Unternehmen durchschnittlich immer älter werden. Gleichzeitig steigt das Renteneintrittsalter. Schon 2024 werden mehr als 40 Prozent der Erwerbspersonen älter als 50 Jahre sein.

Ältere Beschäftigte fallen im Vergleich zu den jüngeren seltener wegen Krankheit aus, wie Statistiken zeigen. Werden sie jedoch krank, fehlen sie länger. Die krankheitsbedingten Produktivitätsausfälle der Unternehmen in Deutschland belaufen sich bereits auf über 100 Milliarden Euro pro Jahr. 30 bis 40 Prozent davon hält die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für vermeidbar – wenn Betriebe entsprechende eigene Maßnahmen durchführen. Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) spielt dabei eine wichtige Rolle.

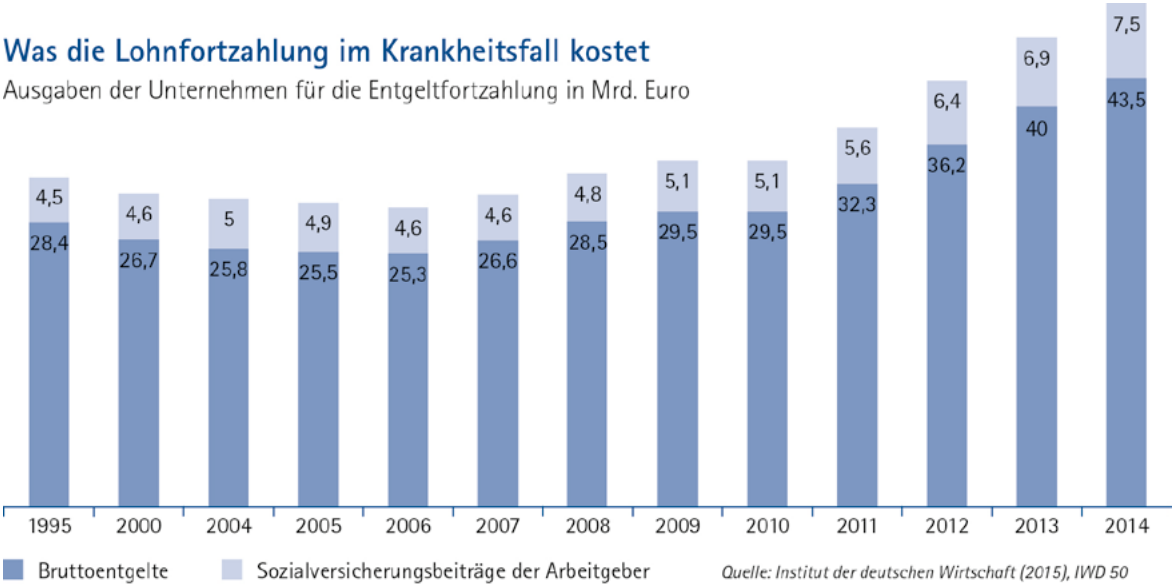
Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bedeutet ein finanzielles Risiko. Seit 2007 geben Unternehmen wieder mehr dafür aus, auch begründet durch die Zunahme der Beschäftigung insgesamt. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung reduzieren Sie vermeidbare Belastungen am Arbeitsplatz und fördern langfristig die Einsatzfähigkeit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So beugen Sie einem Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten in Ihrem Unternehmen wirksam vor.

Unternehmen können den Krankenstand in der Belegschaft durch gezielte Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung positiv beeinflussen – und sind damit im Vorteil gegenüber Wettbewerbern, die darauf verzichten. Erkrankungen wie Rückenleiden, Knieprobleme, Diabetes oder psychische Belastungen und deren Folgen lassen sich durch gesundheitsfördernde Projekte verringern. Damit reduzieren sich die Ursachen für längere Fehlzeiten oder gar ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Das erhöht nicht nur die Lebensqualität Ihrer Beschäftigten, sondern stärkt auch deren Leistungsfähigkeit und -bereitschaft. Gesundheitliche Prävention ist nämlich mehr als nur die Vermeidung von Krankheiten und Unfällen. Es geht um den langfristigen Erhalt der Gesundheit Ihrer Beschäftigten und damit auch um den Erhalt der Produktivität, Innovationsfähigkeit und Motivation Ihrer Belegschaft.

Unternehmen, die sich für die Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren, präsentieren sich als verantwortungsbewusste Arbeitgeber. Das stärkt die Identifikation mit dem Betrieb und die Bindung erfahrener Beschäftigter ebenso wie die Attraktivität für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber. So haben Sie gleichzeitig weniger Sorgen um fehlenden Fachkräftenachwuchs, wenn Sie Stellen neu besetzen möchten.

Was die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kostet

Ausgaben der Unternehmen für die Entgeltfortzahlung in Mrd. Euro



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2015), IWD 50

BGF – Was ist das?

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine Unternehmensstrategie, die darauf abzielt, Gesundheitspotenziale zu stärken, Erkrankungen vorzubeugen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Sie umfasst freiwillige Maßnahmen von Arbeitgebern und Beschäftigten im Betrieb – für gesundheitsgerechte Strukturen und Rahmenbedingungen (verhältnisorientiert) sowie Verhaltensweisen (verhaltensorientiert). Dabei erweist es sich als sinnvoll, Beschäftigte zu Experten bzw. Expertinnen in diesem Thema zu machen – z. B. durch entsprechende Lehrgänge: Industrie- und Handelskammern bieten beispielsweise die Weiterbildungen „Fachfrau/-mann für Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK)" und darauf aufbauend den „Betrieblichen Gesundheitsmanager (IHK)" an.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentliches Element des weiterreichenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dieses basiert auf drei Säulen: (1) den gesetzlich geregelten Bestimmungen zum betrieblichen Arbeitsschutz und (2) zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie (3) den für den Arbeitgeber freiwilligen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Schon gewusst?
Das Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) hat in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union" national wie international anerkannte Grundsätze für „Gesunde Beschäftigte in gesunden Unternehmen" verabschiedet. Darin umfasst die betriebliche Gesundheitsförderung „alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz".

Schon gewusst?
Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung unterscheidet man verhaltensorientierte und verhältnisorientierte Ansätze. Verhaltensorientierte Maßnahmen sind auf das Verhalten Ihrer Beschäftigten in Beruf und Freizeit ausgerichtete Maßnahmen, wie z. B. Sport- und Bewegungsangebote oder eine Ernährungsberatung. Verhältnisorientierte Maßnahmen zielen auf die Arbeitsbedingungen ab, z. B. eine gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz oder auch gesunde Kantinenkost.

Betriebliches Gesundheitsmanagement		
Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz	**Betriebliches Eingliederungsmanagement**	**Betriebliche Gesundheitsförderung**
Rechtlich verpflichtender Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefährdungen	Für den Arbeitgeber verpflichtende Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und zur Reintegration kranker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Freiwillige Maßnahmen des Arbeitgebers zum Abbau von Fehlbelastungen und zur Förderung gesunder Verhaltensweisen am Arbeitsplatz sowie zur Stärkung gesundheitsförderlicher Faktoren

Auch wenn der Krankenstand in Ihrem Betrieb keine Sorgen bereitet, lohnen sich gezielte Investitionen in die betriebliche Gesundheitsförderung. Denn BGF-Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind, bewirken mehr, als krankheitsbedingte Fehltage zu reduzieren. Die Effekte zeigen sich direkt an den betrieblichen Kennzahlen. Ihr Einsatz wirkt sich auch mittelbar positiv im Betrieb aus, z. B. durch motiviertere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorteile im Fachkräftewettbewerb. Und noch etwas: Das betriebliche Engagement zur Gesundheitsprävention und -förderung wird auch steuerlich gefördert.

Schon gewusst?
Sie können pro Beschäftigtem und Jahr bis zu 500 Euro für Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur Gesundheitsförderung steuer- und sozialversicherungsfrei investieren. Die steuerlichen Anreize nach § 3 Nr. 34 EStG gelten sowohl bei Ausgaben für interne Maßnahmen als auch für Zuschüsse zu Angeboten externer Partner, solange sie den Anforderungen der §§ 20 und 20 b SGB V genügen. Der „Leitfaden Prävention" des GKV-Spitzenverbandes gibt einen Überblick über die Anforderungen an Arbeitgeberleistungen zur BGF.

Wie wirkt sich BGF im Unternehmen aus?

Direkt messbare Effekte	Indirekte Effekte
• Reduktion krankheitsbedingter Fehltage	• Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit und besserer Stressabbau bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
• Reduktion typischer Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie von Frühverrentungen	• Höhere Planungssicherheit im Betrieb
• Geringere Kosten durch Arbeits- und Produktivitätsausfälle	• Höhere Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten
• Höhere Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit	• Höhere Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation
• Geringere Mitarbeiterfluktuation	• Positives Betriebsklima und höhere Identifikation der Beschäftigten mit Ihrem Unternehmen
• Steuerliche Vorteile	• Verbessertes Firmenimage und höhere Attraktivität als Arbeitgeber
• Studien belegen, dass ein in BGF investierter Euro zwei bis drei Euro Ertrag bringen kann	• Wettbewerbsvorteile bei der Anwerbung neuer Fachkräfte

Mit gesundheitlicher Prävention investieren Sie in die Zukunft, denn diese entfaltet ihre volle Wirkung meist mittel- bis längerfristig. Einen messbaren Nutzen zeigt betriebliche Gesundheitsfürsorge möglicherweise erst mit der Zeit. Da sich gezielte Maßnahmen betriebswirtschaftlich rechnen und die Beschäftigten davon profitieren, kommt Ihr Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung letztlich allen Beteiligten zugute.

Gesundheitsförderung im Betrieb erfolgreich umsetzen: Von der Analyse zur Evaluation

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind schon mit relativ geringem Aufwand durchführbar – finanziell, personell und zeitlich. Für ihre gezielte Auswahl und eine erfolgreiche Umsetzung empfiehlt sich ein strukturiertes Vorgehen. Dabei lassen sich vier Phasen unterscheiden: die Analyse des Status quo, die Identifikation und Planung geeigneter Maßnahmen, die Umsetzung und die Evaluation.

1. Analyse: Wie geht es Ihrem Betrieb?

Sie wollen betriebliche Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen einführen, wissen aber nicht, welche Maßnahmen für Sie in Frage kommen? Oder haben Sie den Eindruck, dass der Krankenstand niedrig ist und Ihre Beschäftigten nur so vor Tatendrang strotzen? Überlegen Sie, ob Sie betriebliche Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen überhaupt benötigen?

Um den Handlungsbedarf und die passenden Schritte zu identifizieren, sollten Sie die grundsätzliche gesundheitliche Verfassung Ihrer Belegschaft kennen. Eine Analyse des Ist-Zustandes liefert frühzeitig mögliche Ansatzpunkte.

Es ist wichtig, sich von Beginn an auf allen Ebenen eine breite Unterstützung zu sichern. Beschäftigte und Führungskräfte, die sich frühzeitig angesprochen und mitgenommen fühlen, tragen die Umsetzung der BGF-Maßnahme später eher mit. Im ersten Schritt informieren Sie Ihre Belegschaft über das Vorhaben – und zwar auf allen Hierarchieebenen. Bei ausreichenden personellen Möglichkeiten empfiehlt sich eine Steuerungsgruppe. Dieses Team betreut das Projekt von der Analyse und Planung über die Durchführung bis zur Evaluation. Die Mitglieder sollten aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bestehen, um alle Beteiligten ins Boot zu holen.

Für den Erfolg der Maßnahme kommt es darauf an, die individuellen Erfordernisse in Ihrem Unternehmen zu erkennen. Wo gibt es gehäufte Probleme und wo liegen nicht genutzte Potenziale? Bestehen Risiken für die Gesundheit oder Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten? Eine Ist-Analyse hilft Ihnen, diese Fragen zu beantworten und den Handlungsbedarf zu konkretisieren.

Es lohnt sich, betriebliche Kennzahlen wie z. B. krankheitsbedingte Fehlzeiten oder auch die Altersstruktur Ihrer Belegschaft genauer zu betrachten. Anonymisierte und standardisierte schriftliche Befragungen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und persönliche Interviews bringen Sie weiter. Sie erkennen, ob Ihre Beschäftigten häufig an körperlichen Beschwerden leiden oder psychische Belastungen längere Fehlzeiten verursachen. Sie erhalten nützliche Informationen über die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten und Anregungen für mögliche Ansatzpunkte. Denn sie kennen mögliche Defizite am Arbeitsplatz und haben sich häufig schon Gedanken über Verbesserungen gemacht.



2. Planung: Betriebliche Gesundheitsförderung – gewusst wie!

Ziele definieren

Im nächsten Schritt nutzen Sie die Ergebnisse der Ist-Analyse, um die für Ihren Betrieb passenden Maßnahmen zu planen. Ermitteln Sie auf dieser Basis Schwerpunkte und definieren Sie realistische Ziele, die Sie durch die betriebliche Gesundheitsförderung erreichen wollen. Berücksichtigen Sie dabei, dass deren Effekte oft erst mittel- und langfristig erkennbar sind. Es ist ratsam, konkrete Zwischenziele festzulegen, wie z. B. eine bestimmte Teilnehmerzahl. Für die Zieldefinition eignen sich messbare Kriterien wie die Senkung des Krankenstands oder der Fluktuation. Qualitative Komponenten wie die Mitarbeiterzufriedenheit, das Betriebsklima und die Arbeitgeberattraktivität kommen dafür ebenfalls in Betracht.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbeziehen

Damit Ihre Beschäftigten die Angebote nutzen, ist es wichtig, sie frühzeitig darüber zu informieren. Stellen Sie ihnen die Ergebnisse der Ist-Analyse vor und erklären Sie, warum Sie welche Maßnahmen einführen werden. Laut DIHK-Studie („An Apple a Day…", DIHK-Unternehmensbarometer zur Gesundheitsvorsorge, 2014) bindet ein Drittel der befragten Unternehmen die Beschäftigten bereits in die Planung und Organisation mit ein. So können Sie Ihr Vorhaben ursachen- und zielgruppengerecht vorbereiten.

Verantwortlichkeiten klären

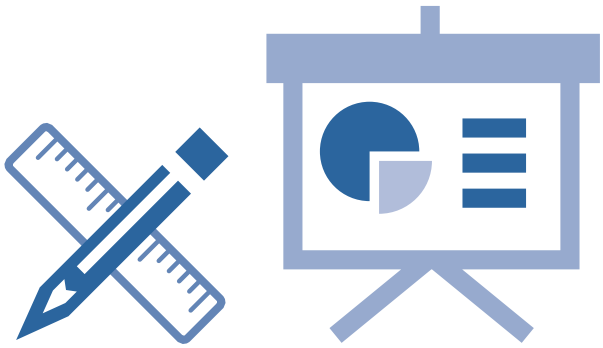
Schon während der Planungsphase sollten Sie den zeitlichen Rahmen für die Maßnahmen skizzieren. Klären Sie frühzeitig, wer im Unternehmen für die Umsetzung verantwortlich ist.

Mit einem bekannten und akzeptierten Mitglied Ihrer Belegschaft als Botschafter für Fragen rund um die betriebliche Gesundheitsförderung erhöhen sich die Erfolgsaussichten Ihres Engagements. Je nach Kapazität finden Sie geeignete Personen unter den Beschäftigten der Personalabteilung, den Mitgliedern der BGF-Steuerungsgruppe, aber auch unter direkten Kolleginnen und Kollegen.

Schon gewusst?
Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung zu bestellen. Anstelle der Regelbetreuung können Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten ein alternatives bedarfsorientiertes Betreuungsmodell in Anspruch nehmen. Dabei übernimmt der Unternehmer bzw. die Unternehmerin selbst einen Teil der Aufgaben (sog. Unternehmermodell).

Kooperationspartner finden

Prüfen Sie, inwieweit sich diese Maßnahmen mit eigenen Kapazitäten umsetzen lassen. Bei Bedarf suchen Sie sich externe Partner, mit denen Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammenarbeiten. Mögliche Kooperationspartner sind z. B. interessierte Unternehmen in der Nachbarschaft Ihres Betriebs. Unterstützung bieten die Sozialversicherungsträger, insbesondere die Kranken- und Unfallkassen. Deren Leistungen stehen Ihnen zu diesem Zweck in der Regel kostenlos zur Verfügung. Krankenkassen unterstützen die Einführung von BGF-Maßnahmen. Das gilt für den gesamten Prozess von der Analyse vorhandener Betriebsstrukturen über die Erstellung passgenauer



Angebote bis hin zur Evaluation. Achten Sie bei der Wahl einer Krankenkasse darauf, dass ein Teil Ihrer Belegschaft bei dieser versichert ist. Das erhöht die Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Berufsgenossenschaften verfügen als gesetzliche Unfallversicherungen für Unternehmen über viel Erfahrung und Wissen über Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle der jeweiligen Branche. Sie unterstützen die Planung und Durchführung von Projekten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Präventionsmaßnahmen).

Auch gewerbliche oder andere Dienstleisterinnen und Dienstleister sind mögliche Partner. Ärzte, Physiotherapeuten, Fitness-Studios oder Ernährungsberater können mit ihrer Expertise und konkreten Angeboten helfen. Sind deren Leistungen im Sinne der Vorgaben der Krankenkassen qualitätsgesichert, übernehmen diese ggf. auch die Kosten. Darüber hinaus ist es ratsam, die Expertise Ihres Betriebsarztes bzw. Ihrer Betriebsärztin – soweit in Ihrem Unternehmen verfügbar – einzubinden.

Schon gewusst?
Gesetzliche Krankenkassen sind gemäß § 20 b SGB V dazu verpflichtet, Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu erbringen. Das Präventionsgesetz vom Juni 2015 schreibt ihnen vor, ihre Ausgaben für die Gesundheitsvorsorge ab 2016 zu verdoppeln. Dann sollen sie im Jahr durchschnittlich mindestens zwei Euro je gesetzlich Versichertem für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufwenden.

Mögliche Kooperationspartner	Leistungen
Krankenkassen, Unfallkassen	Information, Beratung und Aktionen zu verschiedenen Gesundheitsthemen
Apotheken, Sanitätshäuser	Beratung zu Gesundheitsprodukten, Messungen von Puls und Blutdruck, Blutzucker usw.
Krankenhäuser, niedergelassene Ärzte, Psychologen, Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	Vorträge zu Themen wie Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes, stressbedingte Erkrankungen usw.; Beratungen und medizinische Check-ups
Physiotherapeuten	Funktionstests, mobile Massagen, Vorträge und Kursangebote wie Rückenschule, Pilates usw.
Sportvereine und Landessportbund	Sportkurse, Beratungen, Tests und Aktionen
Ernährungsberater	Gewichts- und Körperfettmessung, Einzelberatungen und Vorträge zu gesundem Essen und Trinken
Fitness-Studios	Beweglichkeits- und Fitness-Tests, Sportkurse
Kantine, Catering	Gesundes Frühstück, Fitness-Buffet etc.
Hörgeräteakustiker, Optiker	Sehtest, Hörtest
Referenten, Dozenten, freie Trainer	Vorträge, Mitmach-Aktionen und Workshops zu ausgewählten Themen

Quelle: IHK Trier, Leitfaden zur Planung eines Gesundheitstages, S. 6

Mögliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Betriebe können vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anwenden. Das Spektrum erstreckt sich über die Bereiche Unternehmenskultur, Organisationsgestaltung, Arbeitsgestaltung sowie gesundes Verhalten im Alltag.

Einbindung der Belegschaft

Mitarbeiterbefragungen sind ein nützliches Instrument, um Ihre Belegschaft in die Entwicklung von BGF-Maßnahmen einzubinden. So lernen Sie deren Perspektiven zu Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung kennen und beziehen sie in die Auswahl der Projekte mit ein. → Praxisbeispiele auf S. 18 und 19

Sensibilisierung der Führungskräfte

Eine faire Unternehmens- und Führungskultur trägt nicht nur zu einem guten Betriebsklima bei, sondern ist auch gesundheitsförderlich. Sie basiert auf gegenseitiger Wertschätzung und zielt auf den gerechten Ausgleich der betrieblichen und persönlichen Interessen der Beschäftigten. Wegen ihrer Vorbildfunktion spielen die Führungskräfte dabei eine herausragende Rolle. Diese sensibilisieren Sie mit Schulungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung für das Thema und machen die Gesundheit Ihrer Beschäftigten so zur Chefsache.
→ Praxisbeispiele auf S. 20 und 21

Medizinische Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen

Wenn Sie Ihren Beschäftigten anbieten, Vorsorgeuntersuchungen im Betrieb wahrzunehmen, reduzieren Sie damit für diese gleichzeitig Wegezeiten. Das kann den entscheidenden Anstoß liefern, das Angebot zu nutzen. Damit leisten Sie einen Beitrag dafür, dass Ihre Beschäftigten Krankheiten frühzeitig erkennen und wirksame Hilfe suchen. So senken Vorsorgeuntersuchungen im Betrieb die krankheitsbedingten Ausfallzeiten.
→ Praxisbeispiele auf S. 22 und 23

Betriebliche Krankenzusatzversicherung

Eine betriebliche Krankenzusatzversicherung verbessert nicht nur die Versorgung Ihrer Beschäftigten, sondern erhöht auch die Arbeitszufriedenheit und Bindung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Leistung bieten private Krankenversicherungen an – für eine Gruppe ebenso wie für alle Beschäftigten im Unternehmen.
→ Praxisbeispiel auf S. 24

Weiterbildung eigener Mitarbeiter/-innen zur Gesundheitsförderung

Umfassende, längerfristige Gesundheitsmanagement-Programme verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz. Sie können diese Maßnahmen individuell für Ihr Unternehmen entwickeln oder Partner hinzuziehen. Für die nachhaltige Implementierung und den Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements können Sie sich die entsprechenden Kompetenzen ins Haus holen. Viele IHKs bieten Weiterbildungslehrgänge an, die interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb das nötige Handwerkszeug vermitteln.
→ Mehr Informationen auf S. 40

Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeiten verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entlastet die Beschäftigten. Diese Maßnahmen reduzieren familienbedingte Fehlzeiten, erhöhen die Arbeitszufriedenheit und leisten damit einen Beitrag zur Gesundheitsförderung. → Praxisbeispiel auf S. 25

Gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz

Die Bedingungen am Arbeitsplatz beeinflussen das Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten. Ergonomische Arbeitsmittel wirken gesundheitserhaltend und lindern bereits vorhandene Beschwerden. Insbesondere in körperlich fordernden Berufen kann sich die Arbeitsfähigkeit deutlich erhöhen. Um die Arbeitsplatzbedingungen optimal zu gestalten, empfiehlt es sich, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden.
→ Praxisbeispiel auf S. 26

Sport- und Bewegungsangebote

Individuelles Verhalten, vor allem Bewegung, spielt für die Gesundheit eine wichtige Rolle. Mit Bewegungsangeboten im Unternehmen wie Lauftreffs, Rückenkursen, „aktiven Pausen" oder Sportkursen unterstützen Sie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrem sportlichen Engagement. Finden die Aktivitäten in Arbeitsplatznähe statt, erhöht dies die Motivation der Belegschaft teilzunehmen.
→ Praxisbeispiel auf S. 27

Ernährungskurse und Ernährungsberatung, spezielle Kantinenangebote

Angebote zur gesunden Ernährung lassen sich mit wenig Aufwand in fast jedem Unternehmen umsetzen. Nicht nur Ernährungskurse und Aktionstage in der Kantine, auch die Versorgung mit frischem Obst am Arbeitsplatz trägt dazu bei, das Bewusstsein für eine gesunde und ausgewogene Ernährung Ihrer Beschäftigten zu stärken. → Praxisbeispiele auf S. 28 und 29

Beratungsangebote zum Umgang mit Sucht

Suchtprobleme verursachen neben den individuellen Folgen auch erhebliche volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten. Betroffene Beschäftigte fallen oft durch erhöhte Fehlzeiten und mangelndes berufliches Engagement oder Leistungseinbußen auf. Unter Umständen gefährden sie sogar die Arbeitssicherheit. Betriebe können betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Beratungsangeboten unter die Arme greifen. → Praxisbeispiel auf S. 30

Schon gewusst?
Rund jeder zehnte Arbeitnehmer in Europa ist schon einmal aufgrund von Depressionen seinem Arbeitsplatz ferngeblieben. Durchschnittlich 40 Arbeitstage ist eine betroffene Person während einer akuten Episode nicht am Arbeitsplatz. Besonders häufig wird die Diagnose bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen gestellt.

Angebote zur Stressbewältigung und Förderung der psychischen Gesundheit

Psychische Erkrankungen sind in den letzten Jahren vermehrt Ursache für Arbeitsunfähigkeit, wie Statistiken zeigen. Im Schnitt sind sie verantwortlich für die längsten Ausfallzeiten. Auch wenn die Arbeitsbedingungen in der Regel nicht ursächlich für die Erkrankung sind, ist es sinnvoll, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen: Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit und zur Stressbewältigung beugen vor bzw. reduzieren die Rückfallwahrscheinlichkeit. → Praxisbeispiele auf S. 31 und 32

Kombinierte Handlungsfelder

Besonders wirkungsvoll kann eine Kombination von aufeinander abgestimmten Projekten sein, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken oder regelmäßig wiederholen. → Praxisbeispiele auf S. 33 und 34

Unterstützungsangebote nutzen

Krankenkassen und Berufsgenossenschaften bieten fachliches Know-how bei der Entwicklung von Maßnahmen und finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung. Der Steuerfreibetrag für qualitätsgesicherte Maßnahmen erhöht den finanziellen Spielraum. Gesundheitsdienstleister bieten sich als Kooperationspartner an.
→ Praxisbeispiele auf S. 35 bis 38

Auf einen Blick

Themengebiet	Maßnahme
Unternehmenskultur	• Einbindung der Belegschaft • Sensibilisierung der Führungskräfte
Organisationsgestaltung	• Medizinische Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen • Betriebliche Krankenzusatzversicherung • Weiterbildung eigener Mitarbeiter/-innen zur Gesundheitsförderung
Arbeitsgestaltung	• Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz
Gesundes Verhalten im Alltag	• Sport- und Bewegungsangebote • Ernährungskurse und Ernährungsberatung • Spezielle Kantinenangebote • Beratungsangebote zum Umgang mit Sucht • Angebote zur Stressbewältigung und Förderung der psychischen Gesundheit

3. Umsetzung: Jetzt geht's los.

Der Gesundheitszustand in Ihrem Betrieb ist ermittelt, Ansatzpunkte für die betriebliche Gesundheitsförderung sind identifiziert. Passende Maßnahmen sind ausgewählt, verantwortliche Personen im Betrieb benannt und eventuelle Kooperationspartner mit ins Boot geholt. Jetzt geht es an die zielgerichtete Umsetzung.

Auf leichten Zugang achten

Bereits mit den ersten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich bei relativ geringem Aufwand gute Ergebnisse erzielen. Beispiele wie Obstschalen am Arbeitsplatz oder ein Schild am Aufzug, das auf die gesundheitlichen Vorteile der Treppennutzung hinweist, zeigen Wirkung. Was Sie sich in der Gesundheitsförderung auch vornehmen, für den Erfolg gilt: Die Zielgruppe sollte die Maßnahmen einfach nutzen können.

Führungskräfte als Vorbilder

Der Unternehmensleitung kommt bei der Gesundheitsförderung eine zentrale Rolle zu: Als Führungskraft, die sich für ihre Gesundheit und die ihrer Beschäftigten engagiert, stärken Sie das Thema in Ihrem Betrieb. Nutzen Sie den „direkten Draht" zu Ihrer Belegschaft: Stärken Sie das Gesundheitsbewusstsein und sensibilisieren Sie sie für das Thema. In einem kleinen oder mittelständischen Betrieb profitieren Sie besonders von kurzen Kommunikationswegen und einem hohen Maß an Flexibilität und Autonomie. Gehen Sie als Vorbild voran, denn betriebliches Engagement in der Gesundheitsförderung ist vor allem erfolgreich, wenn die Führungsebene es aktiv vorlebt.

Dauerhaftigkeit entscheidet

Da Gesundheitsförderung ihre volle Wirkung erst dann entfaltet, wenn sie nachhaltig betrieben wird, sollten Sie Ihre Maßnahmen längerfristig anlegen bzw. regelmäßig wiederholen. Weisen Sie in regelmäßigen Abständen darauf hin. So bleiben sie präsent und Sie fördern eine dauerhaft hohe Beteiligung. Dieses Vorgehen ist besonders bei Angeboten notwendig, die außerhalb des Unternehmens stattfinden.

Mitarbeiter/-innen überzeugen

Als Erste erreichen Sie mit Ihren Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung meist die Beschäftigten, die bereits eine hohe Eigenmotivation mitbringen. Diese sind für die anderen wertvolle Multiplikatoren und Motivatoren. Um die Belegschaft bei der Auswahl der BGF-Maßnahmen und -Schwerpunkte miteinzubeziehen, sind Befragungen der Beschäftigten das richtige Instrument. Darüber hinaus können besondere Anreize zur Teilnahme anregen. Denkbar sind Prämienzahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die z. B. an einer bestimmten Anzahl von Kursen teilnehmen. Zum Teil bieten gesetzliche Krankenkassen auch Boni für die Teilnahme an.

Auch bei guter Vorbereitung und möglichen Anreizen werden BGF-Maßnahmen von den Beschäftigten möglicherweise nicht sofort (teilweise nie) angenommen. Lassen Sie sich davon nicht entmutigen, sondern gehen Sie den Ursachen auf den Grund und entwickeln Sie das Projekt weiter.



4. Evaluation: Was bringt das alles?

Wenn Sie die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen eingeführt haben, prüfen Sie nach einiger Zeit, was Sie erreicht haben. Durch einen Soll-Ist-Vergleich erkennen Sie, ob Sie sich auf dem richtigen Weg befinden und Ihre Bemühungen sich lohnen. Hinterfragen Sie Ihre BGF-Aktivitäten regelmäßig auf ihre Wirksamkeit: Greift die angewandte Maßnahme? Wer nutzt das Angebot wie oft? Wurden die zu Beginn definierten Ziele erreicht? Wie kann die Maßnahme weiter gefördert oder entwickelt werden? Ist die Einführung neuer Projekte sinnvoll?

Anhand der Evaluation sehen Sie, ob die gewählten Maßnahmen den gewünschten Effekt auf die Beschäftigten haben. Welche Instrumente sich für Ihren Betrieb besonders eignen, hängt von Ihrer Zieldefinition und Unternehmensgröße ab. Mögliche Quellen für die Auswertung sind die Analyse betrieblicher Kennzahlen wie Gesundheitsquote bzw. Fehlzeiten, ebenso Befragungen Ihrer Beschäftigten oder persönliche Gespräche. Grundsätzlich empfiehlt es sich, quantitative und qualitative Ansätze zu kombinieren. Häufig liefern jedoch bereits einzelne Instrumente Aufschluss, wie etwa persönliche Gespräche. Diese werden vor allem in kleinen Unternehmen oft genutzt. Indem Sie das Gespräch suchen, vermitteln Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass Ihnen die Gesundheitsförderung wichtig ist und Sie sich für ihre Belange interessieren.



Maßnahmen ergreifen

Im folgenden Kapitel finden Sie einen Überblick über konkrete Projekte und Vorhaben von Unternehmen, die sich in der betrieblichen Gesundheitsförderung in vielfältiger Weise erfolgreich engagieren. BGF-Maßnahmen sind prinzipiell von Unternehmen jeder Größe und Branche durchführbar. Die Beispiele auf den folgenden Seiten lassen sich anhand nachstehender Kategorien einordnen. Oft bieten die vorgestellten Betriebe Kombinationen an. Wir haben uns hier jeweils auf einen Bereich fokussiert.

Einbindung der Belegschaft 18
Einbindung der Führungskräfte 20
Medizinische Vorsorge im Betrieb 22
Betriebliche Krankenversicherung 24
Vereinbarkeit von Familie und Beruf 25
Gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz 26
Sport und Bewegung 27
Gesunde Ernährung 28
Umgang mit Sucht 30
Stressbewältigung und psychische Gesundheit 31
Kombinierte Handlungsfelder 33
Kooperationen und finanzielle Förderung 35

Einbindung der Belegschaft

Praxisbeispiel: Mitarbeiterbefragung

Gleich mehrere Faktoren bewogen den Automobilzulieferer Ahle Federn dazu, sich in der Gesundheitsförderung zu engagieren. Angesichts der demografischen Entwicklung zielte das Unternehmen darauf, die Beschäftigten möglichst lange an den Betrieb zu binden. Das Engagement sollte außerdem die Arbeitgeberattraktivität stärken.

Im Jahr 2007 fand die erste Mitarbeiterbefragung zusammen mit der AOK und ihrem BGF-Institut statt. Die anonymisierte Erhebung sollte Informationen liefern, um geeignete Maßnahmen einführen zu können. Bei Verständnisproblemen mit den Fragebögen standen in jeder Abteilung Paten bzw. Multiplikatoren zur Seite – eine wichtige Hilfestellung insbesondere für Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Während der Befragung erwies es sich als Problem, dass bei einigen Beschäftigten Zweifel am anonymisierten Verfahren bestanden. Aufgrund dieser Vorbehalte enthielten einige Antworten möglicherweise Angaben, die nicht der Wahrheit entsprachen.

Im regional- und branchenbezogenen Vergleich mit Wettbewerbern aus dem Umkreis zeigten die Ergebnisse einen erhöhten Krankenstand im Unternehmen. Außerdem klagten überproportional mehr Beschäftigte über Rückenschmerzen und Rückenprobleme. Die Ursachen lagen in der schweren körperlichen Tätigkeit im Fertigungsbereich sowie im übermäßigen Sitzen im kaufmännischen Bereich.

Ahle Federn – Gebrüder Ahle GmbH & Co. KG

Branche: Automobilzulieferer

Beschäftigtenzahl: ca. 150

Homepage: www.ahle-federn.de

Nachdem die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung ausgewertet waren, bildete sich der Arbeitskreis Gesundheit. Der Zusammenschluss tagt seither regelmäßig und führt verschiedene Maßnahmen durch, etwa Hebe- und Trageschulungen oder Rückenkurse. Eine erneute Befragung im Jahr 2013 zeigte: Die Beschäftigten waren deutlich zufriedener. Nach anfänglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung sank der Krankenstand. Die Teilnahmequote für die externen Angebote (z. B. Fitness-Kurse) erreichte 15 Prozent. Im Mai 2014 gewann der Mittelständler den Gesundheitspreis der AOK und des BGF-Instituts. Die Siegprämie reinvestierte das Unternehmen direkt in die betriebliche Gesundheitsförderung: Es schaffte Nordic-Walking-Stöcke an und bot den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Hautscreening an.

Die Durchführung der Mitarbeiterbefragung hat dazu geführt, dass wir alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an „mit ins Boot" genommen haben. So haben wir die abgeleiteten Maßnahmen an den richtigen Stellen angesetzt und nicht „am Bedarf vorbei" geschult!



Götz Ander, Geschäftsführer Gebrüder Ahle GmbH & Co. KG

Praxisbeispiel: Mitarbeiterbefragung zur psychosozialen Gesundheit

Im Januar 2006 entstand die Facharztklinik Hamburg durch den Zusammenschluss zweier traditionsreicher Belegkliniken. Die Fusion ging im Oktober 2008 mit einem Umzug an einen neuen Standort einher und brachte vielschichtige Veränderungen für die Belegschaft mit sich. Eine Mitarbeiterbefragung sollte das Vorhaben unterstützen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, und die während des Klinikalltags empfundenen Belastungen transparenter machen.

Die Facharztklinik nutzte den wissenschaftlich fundierten, standardisierten „Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)", speziell entwickelt für die Ermittlung psychischer Belastungen in Arbeitssituationen. Die Verantwortlichen passten das Dokument auf ihre Bedürfnisse an und legten zusammen mit dem Betriebsrat die Auswertungsgruppen fest. Unter anderem ermittelte die Befragung, wie zufrieden die Beschäftigten mit dem Umgestaltungsprozess sind und in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf besteht. Das Projekt lief von März bis November 2010. Das externe arbeitsmedizinische Institut „hanza" unterstützte die Abläufe. Anschließend stellte die Klinik der Belegschaft und dem Betriebsrat die Befragungsergebnisse vor. In Workshops für jede Auswertungsgruppe diskutierten die Beschäftigten diese Resultate und erarbeiteten Verbesserungsvorschläge. So wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Auswahl der Maßnahmen einbezogen. Die ausgewerteten Ergebnisse aus den Workshops wurden der Geschäftsführung und dem Betriebsrat präsentiert. Die Prüfung der Umsetzbarkeit der Vorschläge durch die Geschäftsführung erfolgte 2011.

AMF Facharztklinik Hamburg GmbH

Branche: Krankenhaus

Beschäftigtenzahl: ca. 200

Homepage:
www.facharztklinik-hamburg.de

Der große Vorteil der verwendeten Fragebogenform ist ihre weite Verbreitung. Unternehmen der gleichen Branche sind dadurch vergleichbar. In diesem Fall war die Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse der Vorgängerklinik 2004 und der Krankenhaus-Datenbank 2010 aufschlussreich. Die Ergebnisse vom Umstellungsbeginn und aus dem weiteren Verlauf zeigten, dass sich die Situation zum Schluss deutlich verbessert hatte.

Problematisch war die anfänglich geringe Teilnahme der Belegschaft an der Befragung. Die Unterstützung des Betriebsrats half, die Beschäftigten zu einer regen Teilnahme zu motivieren. So konnte die Befragung mit hoher Beteiligung erfolgreich durchgeführt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfanden die Befragung als wertschätzend. Durch die Erarbeitung eigener Verbesserungsvorschläge entstand eine hohe Identifikation mit den Maßnahmen und im Ergebnis auch mit dem Arbeitgeber.



Einbindung der Führungskräfte

Praxisbeispiel: Motivationsförderprogramm

Das InterContinental Berlin ist ein Hotel der Luxusklasse. Im Premiumsegment der Hotellerie sind gesunde, hochmotivierte und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sowohl körperlich als auch geistig anspruchsvolle Aufgaben ausführen können, unerlässlich. Als im Jahr 2000 der Krankenstand ein sehr hohes Level erreichte, bestand dringender Handlungsbedarf. Hausintern entwickelte das Hotel das „Motivationsförderprogramm".

Kern dieser Maßnahme sind Gespräche zwischen Vorgesetzten und genesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Kehren die Beschäftigten nach krankheitsbedingter Abwesenheit von mindestens drei Tagen an den Arbeitsplatz zurück, lädt ihre Abteilungsleitung sie zur Besprechung. Auch bei mehrfachen Kurzerkrankungen von ein bis zwei Tagen findet eine Rücksprache statt, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vollständig genesen ist. Geklärt wird auch, inwieweit der Arbeitsplatz die Beschwerden mit verursacht haben könnte. Gemeinsam vereinbarte Maßnahmen sollen einer erneuten Erkrankung vorbeugen. Eine Möglichkeit dafür ist die Optimierung des Arbeitsplatzes durch Anschaffung einer bedarfsgerechten Ausstattung. Alternativ können sich Beschäftigte in einen anderen Arbeitsbereich oder eine andere Abteilung versetzen lassen oder die Arbeitszeit reduzieren. Auch die medizinische Betreuung durch den Betriebsarzt ist möglich.

InterContinental Berlin

Branche: Hotellerie

Beschäftigtenzahl: ca. 375

Homepage:
www.berlin.intercontinental.com

Die Vorgesetzten, die diese Gespräche führen, nehmen regelmäßig an Schulungen der Personalabteilung teil. Indikator für den Erfolg der Maßnahme ist die Entwicklung des Krankenstands. Entsprechende Kennzahlen hängen monatlich im Mitarbeiterbereich aus.

Die Belegschaft betrachtet die Maßnahme als positiv und nimmt sie sehr gut an. Der Krankenstand sank nach ihrer Einführung deutlich und liegt seit nunmehr über zehn Jahren konstant auf einem Niveau zwischen 3,0 und 3,8 Prozent. Das Engagement des InterContinental Berlin wurde 2009 mit der Auszeichnung „Gesundes Hotel" der IHK Berlin gewürdigt.

Das Motivationsförderprogramm ist Bestandteil eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements. Als reaktives Element in Kombination mit den vielen Präventionsmaßnahmen bildet es einen extrem wichtigen Baustein für den nachhaltigen Erfolg.



Christian Siejock,
Director of Human Resources
des InterContinental Berlin

Praxisbeispiel: Sensibilisierung der Führungskräfte

AbbVie ist ein globales, forschendes BioPharma-Unternehmen, das 2013 aus der Aufteilung von Abbott Laboratories entstand. Bereits vor der Umstrukturierung beschloss der Arzneimittelhersteller, ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Mitarbeiterumfragen dienten dabei als Grundlage. Das Unternehmen definierte „Gesundheit" als gemeinsames Führungsziel.

Im Jahr 2012 fand eine Mitarbeiterumfrage statt, in deren Anschluss alle Führungskräfte eine Schulung zum Thema „Gesundheit und Arbeit" erhielten. Die Tages-Workshops behandelten die aktuellen Angebote des Unternehmens im Bereich der Gesundheitsförderung. Weitere Themen waren die Befragung sowie die Abteilungsberichte. Die Führungskräfte erhielten die Aufgabe, gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die aktuellen Umfrageergebnisse in Workshops auszuwerten und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Die gesammelten Verbesserungsvorschläge für die Bereichs- und Unternehmensebene gingen an den Arbeitskreis „Gesundheit". Im Jahr 2014 wurde die Umfrage erneut mit Fokus auf die erreichten Veränderungen durchgeführt.

Mittlerweile dienen sogenannte Führungsreihen als weitere Maßnahme zur Sensibilisierung der Führungskräfte. Alle neuen Führungskräfte sind verpflichtet, an diesen zwei- bis dreitägigen Schulungen teilzunehmen. Hier erwerben sie Kenntnisse über Gesundheitsthemen und Prinzipien der Mitarbeiterführung.

Auf der Basis der konsolidierten Verbesserungsvorschläge aus dem Jahr 2012 führte das Unternehmen verschiedene neue Sport- und Ernährungsangebote ein. Die Auswertung der zweiten Umfrage im Jahr 2014 zeigte bereits Verbesserungen verschiedener definierter Kennzahlen, beispielsweise im Bereich der Produktivität (ermittelt anhand der Angaben zu Arbeitsunfähigkeit und Zeiten des „Präsentismus") und der Qualität der Arbeitsbedingungen (ermittelt anhand der Angaben zum Betriebsklima und zur Führungsqualität). Da zwischen den beiden Umfragen eine Umstrukturierung des Unternehmens stattfand, gilt diese Entwicklung als besonderer Erfolg. Die Auswertung machte allerdings Bereiche deutlich, die noch verstärktes Engagement erfordern, z. B. bei Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit.

Die Gesamtheit des betrieblichen Engagements zur Gesundheitsförderung des Unternehmens erhielt bereits mehrfach Auszeichnungen: das Excellent-Siegel des „Corporate Health Award" in den Jahren 2012 und 2014 sowie durch das Great-Place-to-Work-Institut den Preis als „Bestes Unternehmen der pharmazeutischen Industrie mit mehr als 2.001 Beschäftigten" im Jahr 2014.

AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Branche: Biopharmaindustrie

Beschäftigtenzahl: ca. 2.400

Homepage: www.abbvie.de

Schlüssel für die breite Beteiligung der Belegschaft ist das Commitment der Geschäftsführung und die verbindliche und verpflichtende Einbeziehung aller Führungskräfte, die mit ihren Teams anhand der jeweiligen Abteilungsergebnisse konkrete Ansätze und Handlungspläne für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements erarbeiten.



Dr. Andreas Erb, Betriebsarzt bei der AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Medizinische Vorsorge im Betrieb

Praxisbeispiel: Durchführung eines Gesundheitstages

Als Automobilzulieferer beschäftigt die Feintool System Parts Jena GmbH Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen technischen Berufen. Medizinische Untersuchungen zum Zweck des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind vor der Einstellung häufig Pflicht.

Das Unternehmen erweiterte sein betriebliches Gesundheitsmanagement mit Blick auf die Prävention und rief dazu einen Gesundheitstag ins Leben. Unterstützung als externer Partner und Betreuer leistete der Arbeitsmedizinische Dienst des TÜV Süd. Mitarbeiterbefragungen machten den Wunsch nach Informationen und Vorsorgeuntersuchungen im Bereich Muskel-Skelett-Erkrankungen deutlich. Die Vorschläge der Beschäftigten diskutierte und bewertete ein eigens für diese Aufgabe gegründeter Gesundheitszirkel. Als Ergebnis bot der Gesundheitstag Untersuchungen der Wirbel- und Halswirbelsäule und einen Parcours zum Üben des richtigen Hebens und Tragens. Besucher konnten ebenfalls Multi-Tasking-Übungen für alltägliche Arbeits- und Stresssituationen in einem Fahrsimulator absolvieren. In einem Gesundheitsmobil führte medizinisches Personal weitere Vorsorgeuntersuchungen durch. Schwerpunkte waren Herz, Kreislauf, Blut und Knochenmarkdichte. Ein Preisausschreiben regte die Belegschaft zur Teilnahme an.

Feintool System Parts Jena GmbH

Branche: Feinmechanik

Beschäftigtenzahl: ca. 200

Homepage: www.feintool.com

Der Gesundheitstag zur Prävention fand überwiegend positive Resonanz. Das größte Interesse an den Maßnahmen zeigten Beschäftigte, die bereits gesundheitsbewusst leben. Weniger Aktive zu begeistern erwies sich als schwieriger. In der Anfangsphase kam es bei der Planung und Durchführung des Gesundheitstages zunächst zu Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. Inzwischen finden jedoch jährlich Folgeveranstaltungen statt. Für ihr Engagement hat die Feintool System Parts Jena GmbH das Gütesiegel „Demografie-orientiertes Unternehmen 2013" erhalten. Außerdem hält das Unternehmen seit Dezember 2011 das Gütesiegel der Berufsgenossenschaft BGHM.



Praxisbeispiel: Orthopädischer Inhouse-Service

Die Bauerfeind AG ist ein Hersteller und Vertreiber von orthopädietechnischen Hilfsmitteln. Seit vielen Jahren unterstützt das Unternehmen Kunden bei Gesundheitstagen z. B. mit Screening-Angeboten wie Venen- oder Fußdruckmessungen zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Der Orthopädietechnikhersteller wollte diese Leistungen auch hausintern Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute kommen lassen. Dahinter stand das Bestreben, den steigenden Krankenstand zu reduzieren und weit verbreiteten Krankheitsbildern im Betrieb vorzubeugen. Diese Erkrankungen nehmen demografisch bedingt zu, obwohl sie zeit- und kosteneffektiv behandelt werden können. Außerdem diente diese Einzelmaßnahme dazu, Erfahrungen für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu sammeln.

Das Unternehmen nutzte die Beratungsleistungen gesetzlicher Krankenkassen. Deren Analysen und Informationen finden bis heute Berücksichtigung in der Arbeit des Steuerkreises für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Das abteilungsübergreifende Programm für das hausinterne orthopädische Service-Angebot übertraf den Rahmen klassischer Gesundheitstage bei Weitem. Es umfasste neben Screenings und Beratungsleistungen auch Rückenanalysen sowie Mitarbeiterbefragungen. Die dabei erhobenen Daten lieferten zudem die Grundlage für die für Arbeitgeber verpflichtende Gefährdungsbeurteilung. Außerdem ließen sich daraus gesundheitsfördernde Maßnahmen ableiten, die den Betriebsarzt einbeziehen und eine individuell bedarfsgerechte Versorgung mit orthopädischen Hilfsmitteln wie speziellen Einlagen, Strümpfen und Bandagen vorsehen.

Über dieses Einzelprojekt hinaus betreibt das Unternehmen ein umfassendes Gesundheitsmanagement. Beschäftigte erhalten jährliche Gutscheine für individuelle gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Massagen, Ernährungsberatung, Aquafitness-Kurse oder Yoga. Zusätzlich gibt es zahlreiche Betriebssportgruppen. Die Belegschaft erfährt über verschiedene Kanäle im Haus frühzeitig von den Angeboten – durch E-Mail, Aushänge und die Führungskräfte. Verbindliche Voranmeldung ist Voraussetzung für die Teilnahme. Dies sichert die Wertschätzung und Termintreue bei den einzelnen Maßnahmen.

Die Beschäftigten nahmen den orthopädischen Inhouse-Service ausgesprochen positiv auf. Da Präventionsleistungen bezüglich Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems über Haus- und Fachärzte meist nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, sind entsprechende innerbetriebliche Leistungen attraktiv. Sie erreichen auch Beschäftigte, die sich weniger mit Gesundheitsthemen beschäftigen. Personen, die nicht teilnehmen konnten, fragten im Nachgang gezielt nach einem Nachholtermin.

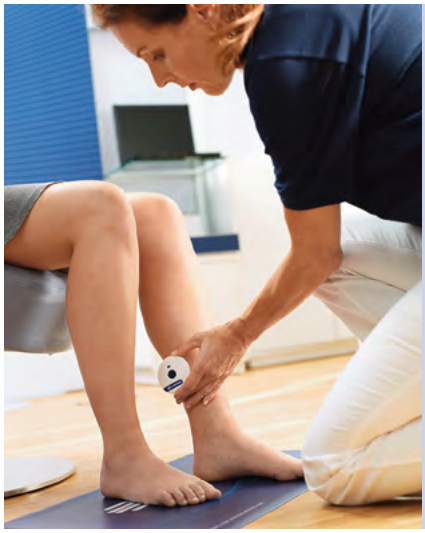
Bauerfeind AG

Branche: Medizinische Hilfsmittel

Beschäftigtenzahl: 2.000
(ca. 1.100 in Deutschland)

Homepage: www.bauerfeind.de

Allerdings wurden Informationsangebote über die reinen Screening-Maßnahmen hinaus anfangs nicht angemessen wahrgenommen und erfuhren erst nach „Mundpropaganda" Zuspruch. Der Aufwand, die Belegschaft zu interessieren und zu begeistern, darf nicht unterschätzt werden, insbesondere, wenn die Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden. Wichtig ist auch, dass die Beschäftigten dem Angebot und deren Zielrichtung vertrauen und erkennen, dass es bei der betrieblichen auch um die eigene Gesundheitsförderung geht. Neben dem betrieblichen Ablauf wie Schichten, Präsenzpflichten etc. sind bei der Organisation von Fördermaßnahmen auch Abwesenheiten aufgrund von Krankheit, Urlaub oder Zeitausgleich zu beachten.



Betriebliche Krankenversicherung

Praxisbeispiel: Vom Krankentagegeld bis zum Zahnersatz

Die Algeco GmbH ist ein Serviceunternehmen aus der Bauzulieferindustrie, das vorübergehende oder dauerhafte modulare Raumlösungen für verschiedene Zwecke baut. Ein Mitarbeiter erkrankte nach einem Schicksalsschlag schwer, was zahlreiche Belastungen nach sich zog. Daraufhin entschied sich der Arbeitgeber, seine Belegschaft durch eine betriebliche Krankenversicherung zusätzlich abzusichern. Für den Betrieb war der Solidaritätsgedanke einer der entscheidenden Punkte, diese Form der Unterstützung zu wählen.

Die Gruppenversicherung umfasst alle Beschäftigten. Die große Anzahl an Versicherungsnehmern macht eine Gesundheitsprüfung jeder und jedes Einzelnen verzichtbar. So kommen auch ältere Kolleginnen und Kollegen und solche mit Vorerkrankungen in den Genuss des Schutzes. Zu den Leistungen gehören Krankentagegeld und eine Zahnzusatzversicherung. Bei der Gruppe der Führungskräfte sind zusätzlich auch präventive Maßnahmen wie die Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen inbegriffen. Leistungsfälle wickelt die private Versicherungsgesellschaft unbürokratisch ab.

Die Zusammenarbeit mit der Versicherungsgesellschaft wurde anfänglich durch eine Unstimmigkeit getrübt. Als ein Mitarbeiter zwei Wochen lang Krankentagegeld bezog und weiterhin krankgeschrieben wurde, bestand die Gesellschaft darauf, eine ärztliche Zweitmeinung einzuholen. Die Unternehmensführung kritisierte diesen Vorfall und suchte ein klärendes Gespräch mit der Versicherung. Seither funktioniert die Zusammenarbeit reibungslos. Die Beschäftigten sind von diesem Angebot, insbesondere im Schadensfall, überzeugt und berichten ihren Kolleginnen und Kollegen begeistert davon. Durch diesen Multiplikatoreffekt hat sich die Zufriedenheit auf die gesamte Belegschaft übertragen. In Befragungen geben die Beschäftigten an, dass sie mit der Arbeit sehr zufrieden sind und sich dem Unternehmen sehr verbunden fühlen. Gleichzeitig beobachtet der Bauzulieferer eine sehr geringe Fehlzeitenquote und lange Betriebszugehörigkeiten.

Algeco GmbH

Branche: Bauzulieferindustrie

Beschäftigtenzahl: ca. 330

Homepage: www.algeco.de



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Praxisbeispiel: Das Kinderbetreuungsangebot BergZwerge

Das Haus am Berg ist eine private Pflegeeinrichtung mit zwölf Hausgemeinschaften. Angesichts des akuten Fachkräftemangels in dieser Branche verfolgt das Unternehmen einen Schwerpunkt: Es setzt sich im besonderen Maße dafür ein, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten. Daher betrachtet die Geschäftsführung die Förderung der Gesundheit und der Zufriedenheit der Pflegekräfte als zentrales Anliegen. Mit diesem Programm verfolgt sie auch die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

Es entstand die Idee, eine Kindertagesbetreuung im Haus einzurichten. Gemeinsam mit dem Familienbüro der Gemeinde Hasbergen wurde das Konzept für die „BergZwerge" entwickelt, das eine anschließende Mitarbeiterbefragung bestätigte. Das Unternehmen richtete einen Betreuungsraum mit Ruheraum und Badezimmer ein und engagierte zwei selbstständig tätige Tagesmütter. Beschäftigte können die Betreuung ihrer Kinder nach Absprache von Montag bis Freitag zwischen 07:30 Uhr und 20 Uhr in Anspruch nehmen. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten. Auch bei den Bewohnern kommt das Zusammenleben mit den Kindern gut an.

In der Gemeinde fanden die BergZwerge so viel Anklang, dass auch viele Nicht-Betriebszugehörige nach Betreuungsplätzen gefragt haben. Zu den weiteren BGF-Maßnahmen für die Beschäftigten im Haus am Berg gehören verschiedene familienbezogene Angebote, wie die Einführung fester freier Wochenenden oder die Möglichkeit, zu attraktiven Bedingungen eine Ferienwohnung an der Nordsee zu mieten.

Haus am Berg Seniorenpflege und -betreuung GmbH & Co. KG

Branche: Pflege

Beschäftigtenzahl: 132

Homepage: www.hausamberg-hasbergen.de

Einige der betrieblichen Angebote zur Gesundheitsförderung, auch über den Schwerpunkt Familie hinaus, kamen zunächst bei vielen Beschäftigten nicht gut an. Anfangs war viel Überzeugungsarbeit notwendig, um klarzumachen, dass in erster Linie sie selbst und nicht der Arbeitgeber vom Programm profitieren. Die Einführung der BergZwerge im März 2013 hat jedoch dazu beigetragen, dass zusätzliche Bewerbungen für die neu geschaffenen Stellen eingingen. Die familienbezogenen betrieblichen Maßnahmen trugen außerdem zur hohen Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

Die AOK Niedersachsen prämierte die wertschätzende, gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre im Haus am Berg im Jahr 2014. Außerdem erhielt das Unternehmen im Rahmen des IfB!-Unternehmenswettbewerbs „Job und Familie: So geht beides!" eine Auszeichnung. Für einen Pflegedienstleister war dies ein besonderer Erfolg, da diese Branche oft mit vermeintlich schlechten Arbeitsbedingungen verbunden wird.



Gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz

Praxisbeispiel: Pneumatische Sack-Hebevorrichtung

Die MEWA Textil-Service AG bietet einen Komplettservice im Bereich Textil-Management an. Dazu gehört die Pflege von Textilien. Das Befüllen von Wäschesäcken erweist sich als körperlich anspruchsvoll. Das ständige Vorbeugen verursacht vor allem bei großen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Zwangshaltung, die zu Rückenschmerzen und Verspannungen führt. Die Belegschaft hatte auf den Handlungsbedarf zur Verbesserung des Arbeitsablaufs aufmerksam gemacht.

Gemeinsam entwickelten Geschäftsführung, Sicherheitsfachkraft und Beschäftigte eine ergonomische Lösung. Als Ergebnis installierten sie eine pneumatische Sack-Hebevorrichtung – eine hundertprozentige Eigenentwicklung des Unternehmens. Die Vorrichtung ist für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell höhenverstellbar. Das ständige Vorbeugen wird überflüssig, die Wäschesäcke lassen sich einfacher befüllen und die Zufriedenheit der Beschäftigten ist gestiegen. Die Apparatur wurde inzwischen vollständig in den Arbeitsalltag integriert.

Die Belegschaft hat diese Maßnahme durchweg positiv aufgenommen. Dazu trägt sicher bei, dass sie selbst an der Lösungssuche und Umsetzung beteiligt war. Mittlerweile haben alle Schwestergesellschaften der MEWA-Gruppe ihre Arbeitsplätze entsprechend umgestaltet. Das Engagement und die technische Neuentwicklung wurde von der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM) ausgezeichnet. Auch andere Arbeitsbereiche werden bei der MEWA Textil-Service AG ergonomisch ausgerichtet – ob ergonomische Steharbeitsplätze in der Näherei oder höhenverstellbare Schreibtische für Büroarbeitsplätze. Diese Maßnahmen reduzierten die krankheitsbedingten Fehlzeiten und förderten die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im höheren Alter.

MEWA Textil-Service AG & Co. Jena OHG

Branche: Textil-Management

Beschäftigtenzahl: 245

Homepage: www.mewa.de



Sport und Bewegung

Praxisbeispiel: Sanftes Rücken-Yoga

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Süddeutschen Krankenversicherung a. G. (SDK) hat bereits eine lange Tradition. Es fand seinen Anfang mit Gründung der Betriebssportgruppe 1986. Seitdem wurde es kontinuierlich weiterentwickelt. Die betriebliche Gesundheitsförderung bildet eine wichtige Säule des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dazu gehören auch Sport- und Bewegungsangebote.

Im Rahmen eines Gesundheitstages im Jahr 2009 konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schnupperkurse besuchen. Ziel war es, Angebote zu identifizieren, die bei den Beschäftigten auf besonderes Interesse stoßen. Diese wollte die SDK in ein dauerhaftes Angebot überführen. Der Yogakurs kam so gut an, dass er seitdem dauerhaft wöchentlich stattfindet. Die Beschäftigten werden über das Intranet sowie per E-Mail zur Teilnahme an der Maßnahme angeregt. Als besonders wichtig stellte sich heraus, den Kurs arbeitsplatznah anzubieten. Die SDK übernimmt die Organisation und stellt die Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Teilnehmer entrichten einen Kursbeitrag, was die Verbindlichkeit erhöht.

Süddeutsche Krankenversicherung a. G.

Branche: Versicherungswesen

Beschäftigtenzahl: 650 im Innendienst und 200 Partner im Außendienst

Homepage: www.sdk.de

Pro Jahr finden drei Kurse statt, die meist komplett ausgebucht sind. Teilweise ist die Nachfrage derart groß, dass nicht alle Interessenten einen Platz bekommen. Das Angebot besteht bereits seit sechs Jahren und Beschäftigte nehmen oft erneut teil. Einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer berichten, dass sie sich durch den Kurs deutlich entspannter fühlen und zum Teil auch eine Linderung von Beschwerden wie z. B. Rückenschmerzen feststellen.

Die Übungen aus dem Yogakurs bieten einen sehr guten Ausgleich zur sitzenden Tätigkeit während des Tages, und die Teilnahme direkt nach der Arbeit ohne lange Wege zu einem Studio ist ideal. Unsere Kursleiterin geht sehr individuell auf die unterschiedlichen körperlichen Möglichkeiten der Teilnehmer ein und erklärt die einzelnen Übungen sehr intensiv. Meine Rückenprobleme haben sich durch Stärkung der Muskulatur verbessert.

Mitarbeiterin der Personalabteilung und Teilnehmerin des Yogakurses, 55 Jahre

Gesunde Ernährung

Praxisbeispiel: Angebot eines Betriebsrestaurants mit speziellem Fokus auf Gesundheit

Als Unternehmen in der Gesundheitsbranche verfolgt B. Braun mit seiner Sparte Aesculap das Ziel, das Wohlbefinden von Menschen zu schützen und zu verbessern. Diese Verantwortung gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine gesunde Ernährung und die Verwendung regionaler und saisonaler Produkte im Betriebsrestaurant sind ein wichtiger Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Der Küchenbetrieb unter eigener Leitung produziert jeden Tag vier Menüs, darunter ein Gesundheitsmenü „Aesculap is(s)t aktiv". Die leichte Mahlzeit mit weniger als 550 Kalorien bietet gesunde Gaumenfreude und allen, die Gewicht reduzieren möchten, eine leckere Alternative. Zusätzlich gibt es ein frisches Salatbuffet mit wechselnden Komponenten. Mehrere über das Jahr verteilte Themenwochen (z. B. vegane Woche, blutdrucksenkende Ernährung, Reise durch die Welt) erweitern die Speisenauswahl. Als täglich frischen Nachtisch wählt das Küchenteam passend zur Jahreszeit Obst aus der Region. Ziel ist es, die Beschäftigten zu gesundheitsbewusster Ernährung anzuregen, ohne sie zu bevormunden. Eine Ernährungsberaterin bietet verschiedene Seminare zum Thema sowie Koch-Workshops an, die sehr gut ankommen.

Ungefähr die Hälfte der Belegschaft nutzt die täglich verschiedenen Ernährungsangebote. Ein Erfolgsfaktor für die hohe Akzeptanz ist die Vielfältigkeit. Laut Mitarbeiterumfragen erhöhen diese Maßnahmen auch die Verbundenheit mit dem Unternehmen. Das Betriebsrestaurant hat die Funktion eines sozialen Treffpunkts. Eine Besonderheit: Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann das Essen täglich im Intranet oder per Smartphone-Barcode bewerten und Vorschläge einbringen. Damit bekommt das Küchenteam eine ungefilterte und direkte Rückmeldung und verbessert fortwährend das Angebot. Auch das Bewusstsein für gesunde Ernährung wird damit gestärkt. Die Aesculap AG erhielt für ihr Engagement den „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2013" in der Kategorie Industrie.

Aesculap AG

Branche: Medizintechnik

Beschäftigtenzahl: 3.500

Homepage: www.aesculap.de





Praxisbeispiel: Genießerpause und Bio-Obst

Die Geschäftsleitung der Byodo Naturkost GmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, das körperliche Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Ihre betriebliche Gesundheitsförderung liegt in den Bereichen Sport und gesunde Ernährung. Diese Maßnahmen zielen nicht nur auf den Einzelnen – die gemeinsamen Erlebnisse sollen auch den Zusammenhalt im Team stärken.

Als besonderes kulinarisches Angebot wurde die „Byodo-Genießerpause" ins Leben gerufen. Etwa zweimal monatlich versorgt eine Köchin die Beschäftigten mit einem mindestens zweigängigen Bio-Menü. Dabei will das Bio-Feinkost-Unternehmen auch Genießeransprüchen gerecht werden. Aufgrund der bislang kleinen Betriebsgröße findet dieses Format noch nicht täglich statt. Dafür gibt es im Firmengebäude eine voll ausgerüstete Profiküche, die auch die Belegschaft täglich nutzen kann.

Außerdem lässt sich der Betrieb wöchentlich mit der „Bio-Kiste" beliefern. Damit stellt er seiner Belegschaft täglich frisches Obst zur Verfügung. Die Beschäftigten nehmen das kostenfreie Angebot sehr gerne in Anspruch – ob morgens mit Müsli, als Snack zwischendurch oder nach dem Mittagessen als kleines, gesundes Dessert.

Die Beschäftigten nutzen die Genießerpause und das Bio-Obst-Angebot in der Kantine intensiv. Seit der Einführung im Jahr 2014 musste die Bestellmenge an Bio-Obst mehrfach erhöht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelten eine höhere Sensibilität für den Stellenwert einer gesunden Ernährung. So initiierten sie eine Salatparty. Aus selbst mitgebrachten Salaten stellten sie ein großes Buffet für ein gemeinsames Essen zusammen. Ein Motivationsfaktor für die Beschäftigten: Firmeninhaber und Geschäftsführer sowie viele Abteilungsleiter beteiligen sich an diesen Maßnahmen mit großem Einsatz. Insgesamt haben diese Aktivitäten nach eigenem Bekunden auch dazu beigetragen, die Beziehungen im Team zu stärken. Interesse weckte das Engagement des Betriebs auch in der Nachbarschaft. Byodo plant die Eröffnung eines Bioladens und einer Bio-Kantine, die zukünftig ebenfalls für die Beschäftigten der umliegenden Betriebe offenstehen. Neben diesen Aktivitäten für eine gesunde Ernährung stehen bei Byodo auch gemeinsame Sportaktivitäten auf dem Programm.

Byodo Naturkost GmbH

Branche: Lebensmittelindustrie

Beschäftigtenzahl: ca. 50

Homepage: www.byodo.de



Umgang mit Sucht

Praxisbeispiel: Kooperation mit der Psychosozialen Beratungsstelle des Caritasverbandes

Betriebliche und private Probleme können sich bei mangelnder Unterstützung zu gravierenden psychischen Problemen auswachsen. Um einer solchen Entwicklung entgegenzuwirken, hat Bosch Rexroth am Hauptsitz in Lohr a. M. schon früh ein Beratungsangebot bei psychosozialen und Suchtproblemen etabliert. Zunächst war dafür ein Sozialberater angestellt. Nach dessen altersbedingtem Ausscheiden vereinbarte das Unternehmen eine Kooperation mit der Psychosozialen Beratungsstelle (PsB) des Caritasverbandes. Seit mehr als zwölf Jahren steht nun allen Beschäftigten eine verlässliche und vertrauenswürdige Anlaufstelle für eine individuelle, diskrete und professionelle Beratung offen.

Die Psychosoziale Beratungsstelle steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei stark belastenden persönlichen Erlebnissen als erste Anlaufstelle zur Verfügung. Auch wer ein Suchtproblem feststellt und Hilfe benötigt, findet hier einen kompetenten Gesprächspartner. Betroffene können sich anonym, z. B. per Telefon, an die Kontaktstelle wenden und bekommen innerhalb von ein bis zwei Tagen einen Beratungstermin. In einem solchen Gespräch werden Erstversorgung sowie psychotherapeutische Krisenintervention gewährleistet. Falls nötig, vermittelt die Beratungsstelle auch Kontakte zu Fachkliniken. Dieses Angebot gilt auch für Angehörige der Beschäftigten. Führungskräfte können die Telefonberatung in eigener Rolle für hilfsbedürftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Anspruch nehmen, wenn sie ohne professionelle Unterstützung mit einer Situation überfordert sind.

Bosch Rexroth AG, Lohr a. Main

Branche: Maschinenbau

Beschäftigtenzahl: 6.000

Homepage: www.boschrexroth.de

Über die Einzelfallarbeit hinaus sind Beratung, Seminare sowie Coaching von Führungskräften die wichtigsten Tätigkeiten. Darüber hinaus übernehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PsB in Konfliktfällen die Funktionen eines Mediators zur Schlichtung und gütlichen Einigung der Konfliktparteien. Quartalsweise tauschen sich Vertreterinnen und Vertreter von Bosch Rexroth und der Psychosozialen Beratungsstelle zu aktuellen Entwicklungen aus.

Da die PsB über ein Team von Fachleuten verfügt, stehen auch in Urlaubsphasen oder bei starker Nachfrage mehrere Ansprechpartner zur Verfügung. Positiv wahrgenommen wird zudem, dass die Beratung in den Räumlichkeiten der Lohrer Beratungsstelle stattfindet und nicht auf dem Werksgelände. Jährlich wenden sich rund 150 Beschäftigte und Angehörige an die Beratungsstelle, einfache Anfragen nicht mitgerechnet. Dem Angebot eilt ein guter Ruf voraus: Die Mehrheit der Betroffenen hat über „Mundpropaganda“ davon erfahren und kommt auf Empfehlung.



Stressbewältigung und psychische Gesundheit

Praxisbeispiel: Team-Burnout vorbeugen

Für die pme Familienservice GmbH gehört die Mitarbeiterorientierung zur Unternehmenskultur. Der bundesweit führende Dienstleister für Unternehmen und Institutionen zum Thema Work-Life-Balance versteht diesen Ansatz auch als Strategie zur langfristigen Bindung der eigenen Beschäftigten. Mitarbeiterbefragungen und eine hohe Partizipationsmöglichkeit gehören zur Firmenphilosophie. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aktiv an der Gestaltung des Arbeitsalltags beteiligen können, sind motivierter, engagierter und fühlen eine höhere Wertschätzung.

Die Mitarbeiterbefragung 2011 zeigte ein verstärktes Interesse an Angeboten zur Stressbewältigung. Mit hoher Zustimmung aller Beschäftigten wurde so das Seminar „Team-Burnout vorbeugen" auf die Beine gestellt. Das Präventionsseminar sollte vor allem über einen besseren Umgang mit Stress aufklären und der Frage nachgehen, wie Stressbewältigung in Teams besser gelingen kann. Eine Stärkung des Teams und die Gesunderhaltung der einzelnen Mitglieder sind hierfür die wesentlichen Erfolgsfaktoren. Auch das Thema Burnout stand auf der Tagesordnung. Zwei erfahrene und qualifizierte Referenten leiteten das abwechslungsreiche Seminar, das über ein ganzes Wochenende in einem Tagungshaus im Grünen stattfand.

pme Familienservice GmbH

Branche: Soziale Dienstleistungen

Beschäftigtenzahl: ca. 60 am Standort Hamburg

Homepage: www.familienservice.de

Das Engagement des Unternehmens hat bei allen Beschäftigten großen Anklang gefunden. Deutlich wurde, dass gerade Führungskräfte beim Thema Stressbewältigung eine wichtige Rolle spielen, da von ihnen eine große Vorbildfunktion ausgeht. Die Inhalte des teambildenden Seminars finden im Berufsalltag nun regelmäßige Anwendung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat seine persönliche Strategie, um besser mit einem stressigen Alltag umzugehen. Viele achten jetzt bewusster auf Pausen und nehmen sich mehr Auszeiten, wenn sie sich überlastet fühlen.

Auch durch dieses Engagement belegt die pme-Familienservice-Gruppe bereits zum zweiten Mal den ersten Platz beim FOCUS-Arbeitgeber-Ranking in der Kategorie „Gesundheit und Soziales" der mittelständischen Unternehmen.



Praxisbeispiel: Seminar Stressmanagement

Ein erhöhter Krankenstand und Prognosen zu künftigem Fachkräftemangel nahm die Raiffeisenbank Mutlangen zum Anlass, ihr Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu verstärken. Geeignete Maßnahmen sollten die Gesundheit der Beschäftigten unterstützen, aber auch die Arbeitgeberattraktivität nach außen stärken. Um die Bedürfnisse der Belegschaft optimal zu berücksichtigen, fand im Anschluss an einen Gesundheitstag eine Mitarbeiterbefragung mit Feedback-Bögen statt. Diese ergab, dass den Beschäftigten die Themen „Stressmanagement" und „Entspannung" besondere Anliegen sind. Daraufhin entschied sich das Finanzunternehmen, ein Stressmanagementseminar durchzuführen.

Partner dieser Veranstaltung war wie bereits beim Gesundheitstag die gesundwerker eG, die Initiative einer privaten und einer gesetzlichen Krankenkasse. Die Teilnehmenden beschäftigten sich zunächst mit dem Begriff „Stress" und dessen körperlichen Auswirkungen. Außerdem lernten sie Maßnahmen für die Stressbewältigung und -vorbeugung kennen. Anschließend folgten praktische, jeweils dreißigminütige Übungen zur Entspannung, die alle Teilnehmenden ausprobieren konnten. Das Angebot reichte von der progressiven Muskelentspannung über die Achtsamkeitsmeditation bis zur Work-Life-Balance mit Visualisierung.

Raiffeisenbank Mutlangen

Branche: Banken

Beschäftigtenzahl: 76

Homepage: www.raiba-mutlangen.de

Das Seminar fand bei freiwilliger Teilnahme während der Arbeitszeit statt. Knapp 80 Prozent der Beschäftigten besuchten die Veranstaltung – eine sehr gute Quote. Auch im Anschluss gab es viele positive Rückmeldungen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewerteten die Einführung in die Stressprävention und -bewältigung als sehr nützlich. Ihnen stehen nun wirksame Entspannungsmethoden für Belastungssituationen im Arbeitsalltag zur Verfügung. Das Seminar förderte nicht nur ein besseres Verständnis für das Thema Stress, sondern sensibilisierte auch alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer für dessen negative Folgen.

Toll, wie uns die Experten von den gesundwerkern gezeigt haben, was Kleinigkeiten wie z. B. eine Entspannungs- oder Atemübung im Alltag bringen.



Benjamin Rauß,
Leiter Vertriebsmanagement
der Raiffeisenbank Mutlangen

Kombinierte Handlungsfelder

Praxisbeispiel: Gesundheitsfördernde Führungskultur

Das Caféhaus ist ein kleines Unternehmen, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Zusammenhalt im Team den Geschäftserfolg entscheidend beeinflussen. Der engen Bindung zu den Beschäftigten und deren Förderung misst die Leitung daher besondere Bedeutung bei. Die Unternehmensphilosophie prägt einen gesundheitsfördernden und motivierenden Umgang mit der Belegschaft. Die Betriebsgröße ermöglicht außerdem ein hohes Maß an persönlichem Kontakt mit jeder und jedem Einzelnen.

Die Geschäftsführung legt großen Wert auf die Verknüpfung von Managementstrategien mit Qualitätssicherung sowie Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutz. Die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten und das Wohlbefinden werden im betrieblichen Alltag auf verschiedene Weise aktiv gefördert. So schaffte das Unternehmen in Kooperation mit einem Fitness-Studio Fahrräder für die Fahrt zur Arbeit an. Zu besonderen Anlässen verschenkt der Arbeitgeber Gutscheine für ein Fitness-Studio oder einen Hamam. Umgangsformen, die auf Wertschätzung und gegenseitiger Unterstützung beruhen, stärken das Wohlbefinden und die Motivation der Beschäftigten. Zur hohen Zufriedenheit trägt die flexible Arbeits- und Urlaubszeitplanung bei, die eigenverantwortlich und in Absprache mit dem Team erfolgt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine längere Auszeit zu nehmen, wenn persönliche Verpflichtungen das erfordern. Diese Maßnahmen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben dem täglichen Austausch finden auch jährliche Mitarbeitergespräche statt, die die individuellen Bedürfnisse und mögliche Weiterentwicklungsoptionen zum Thema haben. Ein neu eingeführtes Logbuch bietet den Beschäftigten die Gelegenheit, Ideen für alle Unternehmensbereiche vorzuschlagen. Zusammen bespricht das Team Anregungen und setzt sie gegebenenfalls um.

Das Caféhaus

Branche: Konditorei und Kaffeerösterei

Beschäftigtenzahl: 18

Homepage: www.dascafehaus.de

Die positiven Auswirkungen der gesundheitsfördernden Führungskultur äußern sich u.a. im guten Betriebsklima, dem hervorragenden Teamzusammenhalt, einem hohen Maß an Motivation der Beschäftigten und dem sehr niedrigen Krankenstand (unter 1 Prozent). Allerdings nutzte die Belegschaft nicht alle Angebote, wie beispielsweise das Schwimmen.

Das Caféhaus erhielt bereits Auszeichnungen für die betriebliche Gesundheitsförderung: den Hamburger Gesundheitspreis 2013 und den Iduna Umwelt- und Gesundheitspreis 2013.



Praxisbeispiel: Das TopFit-Konzept der BurgerGruppe

Die BurgerGruppe mit Sitz in Schonach im Schwarzwald ist ein mittelständischer Komplettanbieter für kundenspezifische Antriebstechnik, für den auch die Produktion und Montage mechanischer Uhrwerke traditionell eine wichtige Rolle spielt. Das Unternehmen hat sich vorgenommen, durch Gesundheitsförderung und präventive Maßnahmen im Betrieb die Lebensarbeitszeit seiner Beschäftigten zu verlängern. Außerdem sollte zur Gewinnung neuer Fachkräfte die Arbeitgeberattraktivität gestärkt werden.

Das Unternehmen führte „TopFit" als Konzept für ein umfassendes Gesundheitsmanagement-Programm ein. Die Entwicklung und nachhaltige Betreuung der Maßnahmen lag in den Händen einer Diplom-Sportwissenschaftlerin, die im Jahr 2007 für diese Aufgabe eingestellt wurde. Zusätzlich kooperierte der Betrieb mit einem Beratungsunternehmen. Das Gesundheitsmanagement-Konzept beruht auf vier Säulen: Unternehmenskultur und Personalmanagement, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung sowie betriebliche Eingliederung.

Eine Befragung zeigte das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Wünsche und Anregungen. Außerdem wurde der Gesundheitszustand der Beschäftigten erfasst, z. B. durch Blutanalysen und Herz-Kreislauf-Tests. Anschließend wurden zusammen mit ihnen die Ergebnisse individuell ausgewertet. Mögliche Wege zur Verbesserung wurden besprochen. Nach 12 und nach 24 Monaten fanden Vergleichsmessungen statt. Die Auswertung der anonymisierten Daten bildete die Basis für die Planung weiterer Maßnahmen.

BurgerGruppe

Branche: Antriebstechnik

Beschäftigtenzahl: ca. 400

Homepage: www.burger-gruppe.com

Das Unternehmen führte Angebote in den Bereichen Bewegung wie Aquafitness- und Laufkurse sowie Entspannung, z. B. mit Yoga und progressiver Muskelentspannung, ein. Auch Ernährung in Form von individueller Beratung und Kochkursen spielt eine wichtige Rolle. Außerdem beinhaltet das TopFit-Konzept die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Rückenkurse. Das Programm ist fester Bestandteil der strategischen Personalentwicklung und des betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangebotes.

Die Aktivitäten finden unter den Beschäftigten sehr guten Anklang. Im Kochkurs waren z. B. alle Plätze bereits vier Stunden nach Ankündigung belegt. Außerdem nahm das Gesundheitsbewusstsein der Belegschaft zu. Die positive quantitative Wirkung des Gesundheitsmanagement-Programms zeigte sich u. a. am Absinken der Erkrankungsquote und der Fluktuation.

Im Jahr 2010 erhielt das Unternehmen durch die SchmidtColleg Gesundheitsmanagement GmbH die Auszeichnung „Bester Arbeitgeber Kategorie Gesundheit".



Kooperation mit Krankenkassen

Praxisbeispiel: Betriebliche Gesundheitsförderung mit der Barmer GEK

Die S Broker AG & Co. KG, ein Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe, bietet dem modernen Anleger eine umfassende Internet-Plattform für den Handel mit Wertpapieren aller Art. Mit dem Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung wollte das Unternehmen das Wohlbefinden der Beschäftigten verbessern. Das Engagement sollte auch die Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und außen erhöhen.

Nachdem die Personalabteilung ein internes Anforderungskonzept für das einzuführende BGF-Programm erstellt hatte, begann die Suche nach externen Kooperationspartnern – in der freien Wirtschaft ebenso wie unter Krankenkassen. Die Entscheidung fiel schließlich auf die Barmer GEK, da diese am besten zum angedachten Konzept und der Unternehmensphilosophie passte. Die Krankenkasse prüfte und optimierte das Anforderungskonzept und ergänzte es um eine groß angelegte Mitarbeiterbefragung. Deren Resultate bestimmten die Kern-Handlungsfelder für die ersten zwei Jahre. Zu den eingeführten Maßnahmen zählten z. B. Schulungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung für Führungskräfte. Außerdem erhielten Büroarbeitsplätze eine Optimierung mit hochwertigen Büromöbeln wie höhenverstellbaren Tischen und Stühlen. Kommunikationszentren wurden den ergonomischen Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst. Zusätzlich etablierte das Unternehmen jährliche Gesundheitstage, Aktionstage zu spezifischen Themen sowie spezielle Kursangebote, z. B. zum Thema Rückengesundheit. Mit dem benachbarten Fitness-Studio wurde ein Kooperationsvertrag geschlossen.

Die Kooperation mit der Krankenkasse ermöglichte eine strukturierte Einführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Außerdem war die Beratung und Vermittlung geeigneter Partner sehr hilfreich. Insgesamt nahmen die Beschäftigten das Angebot gut an. Intern wurde beobachtet, dass

S Broker AG & Co. KG

Branche: Finanzdienstleistungen

Beschäftigtenzahl: ca. 130

Homepage: www.sbroker.de



Beschäftigte offener und angstfreier über Krankheiten sprechen. Im Anschluss an die ersten zwei Jahre hatte das Unternehmen genügend Erfahrung gesammelt, um die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eigenständig weiterzuführen und weiterzuentwickeln.

Die S Broker AG & Co. KG erhielt 2013 von der Initiative Gesunde Unternehmen Hessen Auszeichnungen in den Kategorien „Gesunder Arbeitsplatz" und „Bewegung und Entspannung". Die IHK Wiesbaden verlieh dem Finanzdienstleister das Premium-Zertifikat „GESUNDES unternehmen". 2015 hat die S Broker AG & Co. KG erfolgreich an der Rezertifizierung teilgenommen.

Kooperation mit Berufsgenossenschaften

Praxisbeispiel: Gesunder Rücken mit der BG ETEM

Die Jean Müller GmbH Elektrotechnische Fabrik produziert u. a. Sicherungen, Niederspannungsschaltgeräte und Schaltgerätekombinationen. Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur, denn die Gesundheit der Beschäftigten gilt als Voraussetzung für Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit. Konkreten Handlungsbedarf erkannte der Betrieb angesichts der krankheitsbedingten Fehlzeiten, die oft durch Rückenbeschwerden ausgelöst wurden.

Über den externen Beauftragten für Arbeitsschutz kam der Kontakt zur Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse zustande. Gemeinsam mit diesem Partner bot das Unternehmen eine Veranstaltung zum rückenschonenden Verhalten im privaten und beruflichen Alltag an. Ein Aushang informierte über die Aktion. Das Interesse der Belegschaft war sehr groß, schnell wurde die limitierte Teilnehmerzahl von 30 Personen erreicht. Messungen zur Bewegungstypisierung, Rumpfmuskelkraft, Beweglichkeit und zum Muskeltonus gaben Aufschluss über den Funktionszustand des Rückens. Auf dieser Basis erhielt jede und jeder Teilnehmende Empfehlungen für speziell auf sie oder ihn zugeschnittene Übungen zur Stärkung der Rückenmuskulatur. Über diese einmalige Maßnahme hinaus macht das Unternehmen seinen Beschäftigten regelmäßige Angebote zur Förderung der (Rücken-) Gesundheit. Diese Kurse, z. B. Yoga und Wirbelsäulengymnastik, finden zusammen mit anderen Partnern statt.

Jean Müller GmbH
Elektrotechnische Fabrik

Branche: Elektrotechnik

Beschäftigtenzahl: ca. 500 in Deutschland

Homepage: www.jeanmueller.de

Die Maßnahme wurde von vielen Teilnehmenden als hilfreich bewertet. Die Tipps zum rückenschonenden Verhalten können sie im Alltag umsetzen. Die Kooperation mit der Berufsgenossenschaft bot den Vorteil, dass deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits Erfahrungen mit verschiedenen Unternehmen gesammelt hatten und die Charakteristika der jeweiligen Arbeitsplätze kannten.

Das Unternehmen wurde von der IHK Wiesbaden für seine Aktivitäten im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem Premium-Zertifikat „GESUNDES unternehmen“ ausgezeichnet.



Kooperation mit Dienstleistern

Praxisbeispiel: Rückengesundheit mit dem Reha-Verbund salvea Krefeld

Im Baugewerbe kommt es oft zu körperlich starken Belastungen. Das Tiefbauunternehmen Gebr. Kickartz GmbH konzentrierte sich daher schon frühzeitig auf das Thema der betrieblichen Gesundheitsförderung. Vermehrte Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Belegschaft und der demografische Wandel erzeugten Handlungsbedarf. Das Vorhaben sollte zudem für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Attraktivität als Arbeitgeber steigern.

Im Jahr 2008 entwickelte das Unternehmen gemeinsam mit dem Kooperationspartner salvea Krefeld Maßnahmen unter dem Schlagwort „RückenFIT", um die Rückengesundheit der Beschäftigten zu fördern. Der Dienstleister aus dem gleichnamigen Reha-Zentren-Verbund hat neben Rehabilitation auch Prävention in Form von Sportkursen als Schwerpunkt. Salvea bot die Kurse zeitlich flexibel an und richtete sie auf die variierenden Arbeitszeiten der Beschäftigten aus. Das von Kurszeiten unabhängige Gerätetraining milon-Zirkel ergänzte die „RückenFIT"-Maßnahmen.

Zusätzlich wurde die individuelle Leistungsfähigkeit der Beschäftigten im Rahmen von Screenings evaluiert. Zu diesem Zweck fanden auf drei repräsentativen Baustellen Arbeitsplatzanamnesen statt. Das Projekt unterstützten ein Arbeitsmediziner der Berufsgenossenschaft, eine Diplom-Sportlehrerin der salvea Krefeld und der Betriebsratsvorsitzende. Im Mittelpunkt standen die allgemeinen Rahmenbedingungen und Aufgabenbereiche sowie speziell auftretende Belastungsfaktoren der jeweiligen Gewerke.

Darüber hinaus startete am 1. August 2013 für die Auszubildenden das Programm „Bau Dich auf". Die Veranstaltung informierte über Grundlagen des gesundheitsförderlichen und wirbelsäulenfreundlichen Verhaltens – inklusive praktischer Übungen für den Rücken. Dazu wurde ein jeweils zwei- bis dreistündiger Workshop pro Ausbildungsjahrgang durchgeführt.

Gebr. Kickartz GmbH

Branche: Tiefbau

Beschäftigtenzahl: 165

Homepage: www.kickartz.de



Die bisherige Kooperation mit salvea als externem Dienstleister erweist sich als erfolgreich. Die Maßnahmen stoßen bei den Beschäftigten auf großes Interesse und rege Beteiligung. Sie haben zu einem erhöhten Gesundheitsbewusstsein in der Belegschaft beigetragen. Das Unternehmen beabsichtigt daher, die Kooperation weiter auszubauen. So ist z. B. die Einführung des Fitness-Führerscheins für Auszubildende geplant. Im Rahmen dieser krankenkassengeförderten Maßnahme werden in zehn Unterrichtsstunden Informationen rund um Gesundheit, Ernährung und Sport vermittelt. Die bisherigen Aktivitäten inspirierten das Unternehmen zu weiteren Aktionen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie z. B. die gemeinsame Teilnahme am „Krefelder Firmenlauf RUN & FUN".

Nutzung des Steuerfreibetrags für betriebliche Gesundheitsförderung

Praxisbeispiel: Steuerlich geförderte Fitness-Angebote

Die ARINKO Stuttgart GmbH entwickelt Konstruktionsprojekte für Industrieunternehmen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich oft im Außendienst. Die Geschäftsführung schuf daher Sportangebote für die Beschäftigten, die einen Ausgleich zu den zahlreichen Tätigkeiten im Sitzen bieten und deren Leistungsfähigkeit steigern.

Um die neuen Maßnahmen für die Mehrheit der Beschäftigten nutzbar zu machen, erwies sich der Einsatz des Steuerfreibetrags als geeignete Lösung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann damit individuell entscheiden, ob sie bzw. er betriebsinterne Angebote wahrnimmt oder zertifizierte Kurse bis zu 500 Euro an seinem Wohnort belegt. Betriebsintern steht ein Fitness-Raum zur Verfügung, individuelle Trainingsstunden mit dem vom Unternehmen beauftragten Personal Trainer sind möglich. Als Alternative unterstützt das Unternehmen die Kursangebote der Krankenkassen. Bereits beim Unterzeichnen ihres Arbeitsvertrags erfahren Beschäftigte von dieser Möglichkeit. Auch bei der jährlichen Betriebsversammlung wird darauf hingewiesen. Zusätzlich informiert der Personal Trainer bei Betriebsfesten wie dem Sommerfest neue und weniger aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Angebot.

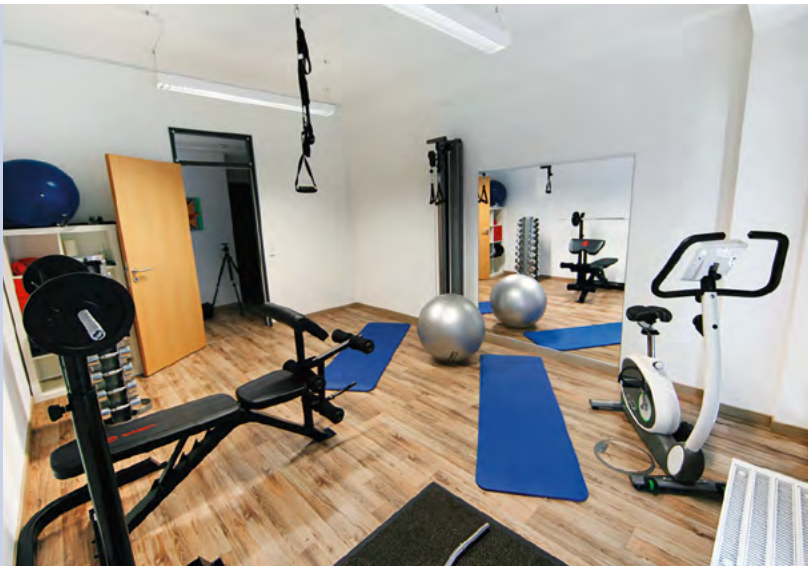
ARINKO Stuttgart GmbH

Branche: Ingenieurbüro

Beschäftigtenzahl: 48

Homepage: www.arinko.de

Bereits 40 Prozent der Beschäftigten nehmen die Maßnahmen in Anspruch. Als besonderes Erfolgsbeispiel gilt das Aufbautraining von drei Beschäftigten nach einem Unfall, das der Personal Trainer in Absprache mit dem behandelnden Arzt gestaltet hat. Es führte zur deutlich schnelleren Genesung und damit zur vollen Einsatzfähigkeit. Intern identifizierten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker mit dem Unternehmen. Dies zeigte sich auch, als Beschäftigte ein selbst designtes Sporttrikot entwarfen, um damit für ihren Betrieb zu werben. Das Engagement trägt auch nach außen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei. So verzeichnet das Ingenieurbüro seit Einführung der Maßnahme im Jahr 2011 einen Anstieg der Bewerberzahl.



Checkliste der Umsetzungsschritte

Diese Checkliste zeigt Ihnen übersichtlich, wie Sie die betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich in Ihrem Unternehmen umsetzen. Die Übersicht über die wichtigsten Schritte stützt sich auf den Leitfaden der Handelskammer Hamburg zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die IHKs bieten weitere Informationen und die Möglichkeit, von anderen Unternehmen zu lernen sowie Kontakt zu potenziellen Partnern aufzunehmen. Bei der Planung und Durchführung unterstützen Sie u. a. INQA-Berater/-innen und Krankenkassen.

☑ **Unterstützung im Betrieb sichern → S. 11**
- Auf Arbeitgeberseite: Geschäftsführung und ggf. Abteilungsleitungen
- Auf Arbeitnehmerseite: Beschäftigte verschiedener Bereiche, Betriebsrat (wenn vorhanden)
- Evtl. Steuerungsgruppe bilden

☑ **Handlungsbedarf klären → S. 11**
- Einführende Ist-Analyse durchführen
- Ist-Analyse auswerten und Handlungsbedarf konkretisieren

☑ **Handlungsoptionen ausarbeiten → S. 12**
- Ziel definieren, das durch die BGF-Maßnahme erreicht werden soll
- Eigene Umsetzungsmöglichkeiten klären

☑ **Belegschaft einbinden → S. 12**
- Gesamte Belegschaft über Planungen informieren
- Mitarbeiter/-innen aller Ebenen in Planung und Umsetzung einbinden

☑ **Zuständigkeiten festlegen → S. 12**
- Ansprechpersonen benennen
- Ggf. Steuerungsgruppe einbinden

☑ **Kooperationspartner finden → S. 12**
- Betriebsnachbarschaften
- Sozialversicherungsträger
- Sonstige Dienstleister

☑ **Maßnahme durchführen → S. 16**
- Niedrigschwelligen Zugang sicherstellen
- Führungsebene als Vorbild gewinnen
- Regelmäßige interne Kommunikation der angebotenen Maßnahmen

☑ **Wirkung der Maßnahme erfassen (Soll-Ist-Vergleich) → S. 17**
- Quantitative Instrumente
- Qualitative Instrumente

☑ **Weiterentwicklungspotenzial erkennen → S. 17**
- Gibt es weitere positive Effekte?
- Bestehende Maßnahme an aktuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen anpassen

Weiterführende Angebote der Industrie- und Handelskammern

Vielfältige Angebote

Neben Informationsveranstaltungen und Aktionstagen halten die Industrie- und Handelskammern eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten bereit. Diese reichen von kompakten Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement bis hin zu umfangreichen Online-Portalen mit vielfältigen Angeboten. Einige IHKs bieten eigene auch online abrufbare Leitfäden zur Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements oder zur Durchführung eines Gesundheitstages. Weitere stellen Online-Tools zur Verfügung, die dabei helfen, die eigenen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung einzuschätzen. Sind Sie gespannt darauf, wie Ihre IHK Sie unterstützen kann? Den Weg zu Ihrer IHK weist Ihnen unser „IHK-Finder": www.ihk.de/#ihk-finder

Ansprechpartner/-innen

In vielen IHKs stehen Ihnen darüber hinaus persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung, die Sie bei der Einführung von BGF-Maßnahmen durch Informationen und Vermittlung von Kontakten unterstützen können. Die richtige Kontaktperson in Ihrer IHK finden Sie hier: www.dihk.de/ihk-kontakt-bgf

Weiterbildungsangebote der DIHK-Bildungs-GmbH

Fachfrau/-mann für Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK)

Der bundeseinheitliche IHK-Zertifikatslehrgang richtet sich branchenübergreifend vor allem an Personen in kleinen und mittleren Unternehmen, die innerhalb ihres Unternehmens zukünftig organisatorische Aufgaben im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) übernehmen und/oder ein BGM aufbauen möchten oder schon im betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig sind.

Betrieblicher Gesundheitsmanager (IHK)

Aufbauend auf den Inhalten des Zertifikatslehrgangs „Fachfrau/-mann für Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK)" werden weiterführend vertiefende praxisrelevante Inhalte des betrieblichen Gesundheitsmanagements vermittelt. Der Zertifikatslehrgang „Betrieblicher Gesundheitsmanager (IHK)" unterstützt Betriebe und Unternehmen auf dem Weg, Gesundheit als Wettbewerbsfaktor zu erkennen, in allen Facetten zu verstehen und systematisch zu entwickeln. Die Die Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer werden befähigt, mittels konkreter Fallbeispiele und Situationsaufgaben konkrete Umsetzungswege von BGM zu erproben.

Ansprechpartner:
Florian Pröbsting, Projektreferent, DIHK-Bildungs-GmbH, Tel.: 0228-6205-150, proebsting.florian@wb.dihk.de

Weitere Ansprechpartner/-innen

IGA-Kontaktstelle

Wenn Sie Unterstützung bei der gesetzlichen Unfallversicherung oder Krankenversicherung suchen, werden Sie hier fündig. Sie können direkt die iga-Kontaktstelle anrufen und diese stellt dann den Kontakt zur Unfallkasse, Berufsgenossenschaft oder Krankenkasse her. Internet: *www.iga-info.de/iga-kontaktstelle.html*

Gesetzliche Krankenkassen und private Krankenversicherungen

Allgemeine Ortskrankenkassen

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Str. 31
10178 Berlin
Tel.: 030 346462007
Fax: 030 346462007
E-Mail: AOK-Bundesverband@bv.aok.de
www.aok-bgf.de

AOK Baden-Württemberg
Bereich Gesundheitsförderung
Presselstr. 19
70191 Stuttgart
Tel.: 0711 2593-385
Fax: 0711 259391-385
E-Mail: info@bw.aok.de
www.aok-bgf.de/baden-wuerttemberg

AOK Bayern
Bereich Gesundheitsförderung
Stromerstr. 5
90330 Nürnberg
Tel.: 0911 218-469
Fax: 0911 218-9400469
E-Mail: info@by.aok.de
www.aok-bgf.de/bayern

AOK Bremen/Bremerhaven
Bereich Gesundheitsförderung
Bürgermeister-Smidt-Str. 95
28195 Bremen
Tel.: 0421 1761-0
Fax: 0421 1761-91991
E-Mail: info@hb.aok.de
www.aok-bgf.de/bremen

AOK Hessen
Bereich Gesundheitsförderung
Basler Str. 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06151 3931351
E-Mail: service@he.aok.de
www.aok-bgf.de/hessen

AOK Niedersachsen
Unternehmensbereich Betriebliches Gesundheitsmanagement
Günther-Wagner-Allee 23
30177 Hannover
Tel.: 0511 12389-16100
Fax: 0511 2853316100
E-Mail: AOK.Niedersachsen@nds.aok.de
www.aok-bgf.de/niedersachsen

AOK Nordost
Bereich Gesundheitsförderung
Potsdamer Str. 20
14513 Teltow
Tel.: 0800 26508032591
Fax: 0800 2650804931
E-Mail: bgm@nordost.aok.de
www.aok-bgf.de/nordost

AOK NordWest
Bereich Gesundheitsförderung
Kopenhagener Str. 1
44269 Dortmund
Tel.: 0231 4193-0
Fax: 0231 4193-11139
E-Mail: kontakt@nw.aok.de
www.aok-bgf.de/nordwest

AOK PLUS
Bereich Gesundheitsförderung
Sternplatz 7
01067 Dresden
Tel.: 0800 2471001
Fax: 0800 2471002-100
E-Mail: service@plus.aok.de
www.aok-bgf.de/aokplus

BGF-Institut der AOK Rheinland/Hamburg
Neumarkt 35–37
50667 Köln
Tel.: 0221 271800
Fax: 0221 27180100
E-Mail: info@bgf-institut.de
www.bgf-institut.de

AOK Rheinland/Hamburg
Bereich Gesundheitsförderung
Kasernenstr. 61
40213 Düsseldorf
Tel.: 0211 87910
E-Mail: aok@rh.aok.de
www.aok-bgf.de/rheinland-hamburg

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland
Bereich Gesundheitsförderung
Virchowstr. 30
67304 Eisenberg
Tel.: 06351403-0
Fax: 06351403 - 710
E-Mail: service@rps.aok.de
www.aok-bgf.de/rheinland-pfalz-saarland

AOK Sachen-Anhalt
Bereich Gesundheitsförderung
Lüneburger Str. 4
39106 Magdeburg
Tel.: 08002265726
Fax: 0391287847878
E-Mail: service@san.aok.de
www.aok-bgf.de/sachsen-anhalt

Betriebskrankenkassen

Kontaktvermittlung zu allen Betriebskrankenkassen:

BKK Dachverband e.V.
Abteilung Gesundheitsförderung
Mauerstr. 85
10117 Berlin
Tel.: 030 2700406-510
Fax: 030 2700406-222
E-Mail: gesundheitsfoerderung@bkk-dv.de
www.bkk-dachverband.de

Ersatzkassen

Techniker Krankenkasse (TK)
Gesundheitsmanagement
Bramfelder Str. 140
22305 Hamburg
Tel.: 040 69091783
Fax: 040 69091353
E-Mail: Gesundheitsmanagement@tk.de
www.tk.de

BARMER GEK
Hauptverwaltung Wuppertal
Produktentwicklung/Versorgungsmanagement/ Prävention
Lichtscheider Str. 89–95
42285 Wuppertal
Tel.: 0800 4540150
Persönlicher Ansprechpartner zur Firmengesundheit:
www.barmer-gek.de/505043

DAK-Gesundheit
Gesundheits- und Versorgungsmanagement
Team Leistung zur Prävention
Nagelsweg 27–31
20097 Hamburg
Tel.: 040 23960
Fax: 040 23962675
www.dak.de

Kaufmännische Krankenkasse – KKH
Prävention, Rehabilitation, Selbsthilfe
Karl-Wiechert-Allee 61
30625 Hannover
Tel.: 0511 28020
Fax: 0511 28029999
E-Mail: Firmenkunden@kkh.de
www.kkh.de

HEK – Hanseatische Krankenkasse
HEK-Team Direkt
Wandsbeker Zollstr. 86–90
22041 Hamburg
Tel.: 0800 0213213
www.hek.de

Handelskrankenkasse (hkk)
Team Gesundheit
Martinistr. 26
28195 Bremen
Tel.: 0421 36550
Fax: 0421 36553700
www.hkk.de

Innungskrankenkassen

IKK Brandenburg und Berlin
Unternehmensbereich Verträge/Besondere Versorgungsformen
Keithstr. 9/11
10787 Berlin
Tel.: 030 21991677
www.ikkbb.de

IKK classic
Bereich Prävention
Schlachthofstr. 3
71636 Ludwigsburg
Tel.: 0800 0455400
E-Mail: bgm@ikk-classic.de
www.ikk-classic.de

IKK Nord
Lachswehrallee 1, 23558 Lübeck
Postfach 2299, 23510 Lübeck
Tel.: 0800 4557378
Fax: 0451 8806641
E-Mail: mail@ikk-nord.de
www.ikk-nord.de

IKK gesund plus
FB Gesundheitsmanagement
Umfassungsstr. 85
39124 Magdeburg
Tel.: 0391 2806-2101
www.ikk-gesundplus.de

IKK Südwest
Referat Gesundheitsförderung
Wilhelm-Stöppler-Platz 2
56070 Koblenz
Tel.: 0261 8081-62
Fax: 0261 8081-84
E-Mail: info@ikk-sw.de
www.ikk-suedwest.de

BIG direkt gesund
Vertrieb/Betriebliche Gesundheitsförderung
Rheinische Str. 1
44137 Dortmund
Tel.: 0231 5557-1064 und
Tel.: 0231 5557-1065
E-Mail: bgf@big-direkt.de
www.big-direkt.de

Knappschaft-Bahn-See

Knappschaft
Dezernat I.4.2
Leistungsmanagement Krankenversicherung
Knappschaftstr. 1
44799 Bochum
Tel.: 0234304 -14200, -14201, -14202
Fax: 0234304 -14290
E-Mail: bgf@knappschaft.de
www.kbs.de

Private Krankenversicherung

Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.
Gustav-Heinemann-Ufer 74 c
50968 Köln
Tel.: 0221 9987-0
Fax: 0221 9987-39 50
www.pkv.de

Berufsgenossenschaften/Unfallkassen

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Königsbrücker Landstr. 2
01109 Dresden
Tel.: 0351 457-0
Fax: 0351 457-1005
E-Mail: iag@dguv.de
www.dguv.de/iag

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
Tel.: 06221 5108-0
E-Mail: info@bgrci.de
www.bgrci.de

Berufsgenossenschaft Holz und Metall
Isaac-Fulda-Allee 18
55124 Mainz
Tel.: 0800 999 0080-0
Fax: 06131 802-19400
E-Mail: servicehotline@bghm.de
www.bghm.de

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)
Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Tel.: 0221 3778-0
Fax: 0221 3778-1199
E-Mail: info@bgetem.de
www.bgetem.de

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe
Dynamostr. 7–1
68165 Mannheim
Tel.: 0621 4456-0, -1554
E-Mail: info@bgn.de
www.bgn.de

Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU)
Hildegardstr. 28–30
10715 Berlin
Tel.: 030 85781-0
Fax: 030 85781-500
E-Mail: info@bgbau.de
www.bgbau.de

Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
M 5, 7
68161 Mannheim
Tel.: 0621 183-0
Fax: 0621 183-5191
E-Mail: direktion-mannheim@bghw.de
www.bghw.de

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-0
Fax: 040 5146-2146
E-Mail: kundendialog@vbg.de
www.vbg.de

Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft
Ottenser Hauptstr. 54
22765 Hamburg
Tel.: 040 3980-0
Fax: 040 3980-1666
E-Mail: info@bg-verkehr.de
www.bg-verkehr.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Pappelallee 33/35/37
22089 Hamburg
Tel.: 040 20207-0
Fax: 040 20207-2495
E-Mail: online-redaktion@bgw-online.de
www.bgw-online.de

Deutsche Rentenversicherung Bund

Der „Firmenservice" der Deutschen Rentenversicherung Bund ist ein bundesweites Beratungsangebot für Unternehmen. Durch kostenlose Informationen und Beratung vor Ort zum Thema „Gesunde Mitarbeiter" helfen die Fachleute der Rentenversicherung dabei, die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sichern und deren vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden.

Erreichbar ist der Service über die bundesweite Telefon-Hotline oder per E-Mail.
Tel.: 0800 1000 453 (9 bis 15 Uhr)
E-Mail: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de
www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice

Impressum

Herausgeber:
© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Breite Str. 29 | 10178 Berlin
www.dihk.de

Die Umsetzung dieser Broschüre wurde gefördert von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit.

Bezugsstelle:	DIHK Verlag – Publikationen E-Mail: bestellservice@verlag.dihk.de Internet: *www.dihk-verlag.de*
Redaktion:	Dr. Sandra Hartig, Stefanie Koenig (DIHK)
Stand:	Dezember 2015, 1. Auflage
Gestaltung:	*www.wernerwerke.de*
Druck:	Köllen Druck & Verlag GmbH, Bonn

Bildnachweise:
Titel: shutterstock.com/Matej Kastelic, fotolia.com/DURIS Guillaume, fotolia.com/contrastwerkstatt, shutterstock.com/Markus Gann – S. 3: DIHK/Thomas Kierok – S. 5: Bundesregierung/Steffen Kugler – S. 18: Götz Ander – S. 19: Handelskammer Hamburg, Fotograf Ulrich Perrey – S. 20: InterContinental Berlin – S. 21: Thomas Rittelmann – S. 22: Mario Krause – S. 23: Bauerfeind AG – S. 24: ALGECO – S. 25: Heiko Langheim – S. 26: MEWA – S. 28: Aesculap Divisional Communication (ADC) – S. 29: Byodo Naturkost – S. 30: Hubert Auth/PsB-Lohr – S. 31: Hanns Christian Köhler – S. 32: Raiffeisenbank Mutlangen – S. 33: Holger Kern – S. 34: HR-SBS – S. 35: Barmer GEK – S. 36: JEAN MÜLLER – S. 37: www.andyporta.de – S. 38: VH7 Medienküche GmbH

Notizen

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Gefördert durch

BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung