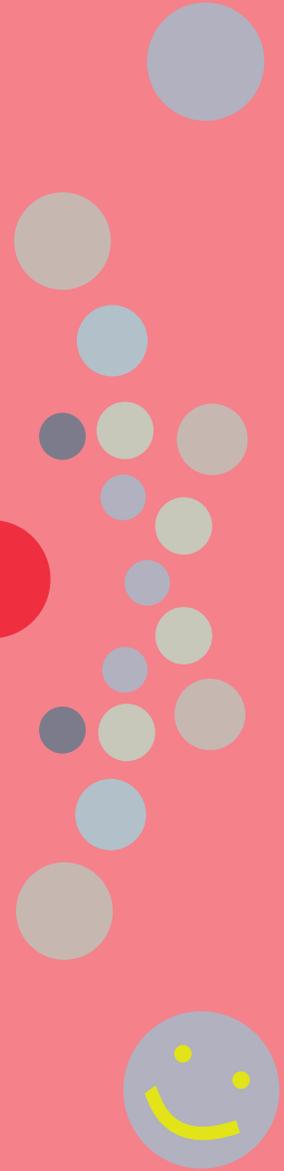


Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Gesunde Mitarbeiter, leistungsfähige Unternehmen

Eine Orientierungshilfe für kleine und mittelständische Betriebe
in der Landeshauptstadt Stuttgart



Inhalt

	Seite
1 Stark und erfolgreich durch Betriebliches Gesundheitsmanagement	3
2 Eine Investition in die Zukunft	4
3 BGM – eine Definition	5
4 Vorteile für alle Beteiligten	7
5 Förderung und gesetzliche Grundlagen	8
6 In vier Schritten zum Ziel	9
7 Prävention bei psychischen Belastungen und Abhängigkeitserkrankungen	11
8 Mit vereinten Kräften zum Erfolg	13
9 Angebote vor Ort	14
10 Beispiele aus der Praxis	21
11 Weiterführende Informationen	25
12 Quellen und Literaturempfehlungen	26
13 Impressum	28



Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, engagierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital erfolgreicher Unternehmen. Gerade in Zeiten, in denen die Arbeitswelt tiefgreifenden Veränderungen unterliegt, trägt Betriebliches Gesundheitsmanagement dazu bei, die Beschäftigten und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Firmen zu stärken.

Viele Unternehmen kümmern sich schon immer um das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei handelt es sich allerdings noch häufig um Einzelaktivitäten. Anliegen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ist es, diese Maßnahmen miteinander zu verzahnen und in den betrieblichen Prozessen zu verankern. Davon profitieren beide Seiten: der Betrieb durch niedrigere Krankheitskosten, weniger Ausfalltage und höhere Attraktivität, die Beschäftigten durch höhere Zufriedenheit, weniger Stress und bessere Arbeitsfähigkeit. Um kleinen und mittelständischen Unterneh-

men (KMU) den Einstieg in das BGM zu erleichtern, hat die Landeshauptstadt Stuttgart diese Broschüre zusammengestellt. Sie informiert zu den Grundlagen des BGM, enthält zahlreiche Tipps und verschafft einen Überblick über Angebote und Ansprechpartner in Stuttgart.

Nutzen Sie das BGM, damit Ihre Belegschaft und Ihr Unternehmen für die Zukunft gerüstet sind.

Ihr

Werner Wölfle
Bürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart
Referat Soziales und gesellschaftliche Integration

Stark und erfolgreich durch Betriebliches Gesundheitsmanagement



Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, Betriebe gelten als gesund, wenn sie sich am Markt behaupten und Gewinne erwirtschaften. Dafür sorgen die Menschen, die im Unternehmen arbeiten.

Damit es Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut geht, bauen viele große Firmen seit langem auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Die Unternehmen wissen, dass sich das Verhalten der Personalverantwortlichen auf den Gesundheitszustand der Belegschaft auswirkt: Gut geführte Beschäftigte sind engagierter und gesünder. Das belegen Studien wie die der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu wertschätzender und nachhaltiger gesundheitsförderlicher Führung.

Theorie und Praxis zeigen, dass auch der Mittelstand vom BGM profitiert, beispielsweise durch höhere Produktivität und bessere Arbeitsqualität. Seine spezifischen Stärken wie ein angenehmes Betriebsklima oder vertrauensvolle Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Gesundheitsförderung. Dank kurzer Kom-

munikationswege und flacher Hierarchien schaffen es kleinere und mittlere Firmen oft leichter als die großen, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Wie der Aufbau eines BGM gelingen kann und welche Gestaltungsmöglichkeiten es über die Anforderungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes hinaus gibt, zeigt Ihnen diese Broschüre. Best Practice Beispiele veranschaulichen, wie Unternehmen in das Thema eingestiegen sind und was sie tun, um Gesundheit dauerhaft im Arbeitsalltag zu verankern.

Alle, denen das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders am Herzen liegt, finden in dieser Broschüre Anregungen für die Einführung vom BGM.

Ihre

Ines Aufrecht
Leiterin der Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart

2

Eine Investition in die Zukunft

Investitionen in die Gesundheit lohnen sich.



Die Arbeitswelt verändert sich. Die Belegschaften altern, für mehr Arbeit steht weniger Zeit zur Verfügung. Qualifizierte Fachkräfte sind knapp. Der technische Fortschritt führt zu einem Strukturwandel, der neue Herausforderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit sich bringt: Fachwissen veraltet schneller, die Anforderungen an Flexibilität steigen und mentale Belastungen nehmen zu. Um künftig erfolgreich zu sein, benötigen Unternehmen gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit 2007 steigen die Kosten für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Deutschland wieder an, was auch an der Zunahme der Beschäftigung liegt.

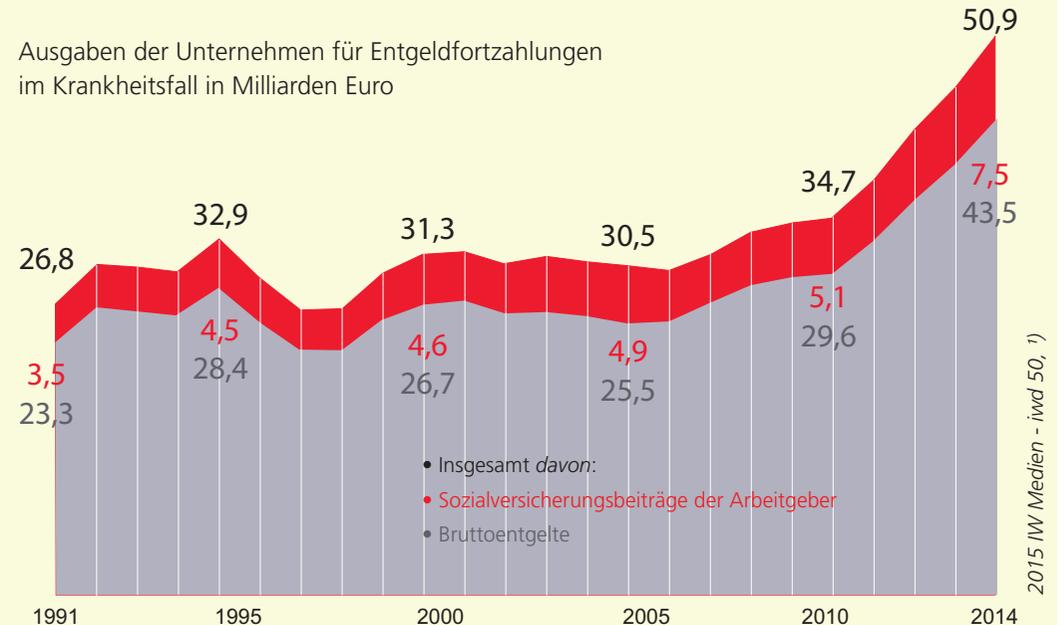
Vorausschauende Unternehmen reagieren auf diese Entwicklung frühzeitig. Sie setzen auf Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), um die Gesundheit, die Motivation und die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten über alle Phasen des Lebensarbeitsprozesses zu erhalten. Das BGM hilft dabei, die Anforderungen mit den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang zu bringen.

Gesundheitsförderung muss nicht teuer sein. Die Krankenkassen und andere Versicherungsträger beteiligen sich an den Kosten. Investitionen für Veränderungen (z. B. Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen, ergonomische Stühle, Personalschulungen) zahlen sich aus. Der Krankenstand sinkt. Untersuchungen zeigen, dass mit Hilfe vom BGM die Fehlzeiten

von Beschäftigten um durchschnittlich 27 Prozent reduziert werden.²⁾ Das Wohlbefinden der Belegschaft steigt. Die Mitarbeiterzufriedenheit nimmt zu. Dies wirkt sich positiv auf das Image und die Wettbewerbsfähigkeit aus. Davon profitieren beide Seiten – das Personal und das Unternehmen.

Die Kosten der Lohnfortzahlung

Ausgaben der Unternehmen für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall in Milliarden Euro



Entgeltfortzahlung einschließlich des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs;
 Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber: einschließlich der gesetzlichen Unfallversicherung;
 2013: vorläufig; 2014: geschätzt
 Ursprungsdaten: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutsche Rentenversicherung

¹ Informationen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2015)

² iga Report 28 (2015), S. 64

BGM – eine Definition

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) dient der gesundheitsgerechten und leistungsförderlichen Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz.³⁾ Es umfasst alle Aktivitäten, die dazu beitragen, Erkrankungen vorzubeugen und die Gesundheit der Beschäftigten nicht nur zu erhalten, sondern langfristig zu verbessern.

weise der Arbeitsschutz, der Obstkorb im Besprechungszimmer oder Kooperationen mit Fitnessstudios. Dabei handelt es sich häufig um Einzelaktivitäten, die nicht systematisch im Betriebsalltag verankert sind. Eine Studie der Universität St. Gallen zeigt, dass ein ganzheitliches BGM wirkungsvoller ist als Einzelmaßnahmen.⁴⁾

Keine Firma fängt bei Null an. In den meisten Unternehmen laufen bereits Maßnahmen, die dem BGM zuzuordnen sind. Dazu gehören beispiels-



³ Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (2014) S. 10

⁴ Bruch, H.; Kowalewski (2013), S. 7

⁵ Landratsamt Konstanz (2015), S. 2

Das BGM basiert auf den drei Säulen: ⁵⁾

SÄULE 1 – Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz verpflichtet Arbeitgeber dazu, Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu ergreifen. Verantwortlich für die Umsetzung ist der Unternehmer, der Pflichten an fachkundige und zuverlässige Personen übertragen kann. Dies können geschulte Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) oder Betriebsärzte sein.

Diese beratenden und betreuenden Fachleute unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs, sind aber nicht weisungsgebunden. FaSi und Betriebsarzt müssen definierte fachliche Voraussetzungen erfüllen und können extern sowie intern angegliedert werden.

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind in der Regel verpflichtet, einen ehrenamtlichen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. Der Sicherheitsbeauftragte unterstützt Unternehmen bei Fragen der Arbeitssicherheit. Er ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss (ASA).

Betriebsärzte sind zuständig für die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind verpflichtend für jedes Unternehmen. Betriebsärzte beraten Firmen in Fragen rund um den Gesundheitsschutz.

SÄULE 2 – Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst alle Maßnahmen von Arbeitgebern und Beschäftigten zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.⁶⁾

SÄULE 3 – Personalmanagement

Gesundheit im Unternehmen hat viel mit Führung zu tun. Dem Personalmanagement kommt eine zentrale Rolle zu. Die gesundheitsförderliche Weiterbildung der Führungskräfte ist ein wichtiger Faktor für die Motivation, die Leistungsbereitschaft und das Wohlbefinden der Belegschaft. Unter das Personalmanagement fällt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist Pflicht für Unternehmen (SGB IX, § 84 Abs. 2)⁷⁾. Es unterstützt Beschäftigte, die längere Zeit krank waren, bei der Rückkehr ins Arbeitsleben und der Wiederaufnahme ihrer Aufgaben. Das BEM zielt darauf ab, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor erneuter Arbeitsunfähigkeit zu bewahren. Gegenüber kranken, behinderten und schwerbehinderten Menschen kommt dem Arbeitgeber eine besondere Fürsorgepflicht zu. Er soll diese so beschäftigen, dass sie

ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst vollständig einsetzen und weiterentwickeln können (SGB IX, § 81, Abs. 3 und 4).⁸⁾



⁶⁾ Luxemburger Deklaration

⁷⁾ Sozialgesetzbuch (SGB), IX

⁸⁾ Sozialgesetzbuch (SGB), IX

Vorteile für alle Beteiligten

BGM zahlt sich für alle Beteiligten aus – sowohl für die Betriebe als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Untersuchungen zeigen, dass

jeder in das BGM investierte Euro zwischen zwei und zehn Euro spart und einen positiven Return on Investment (ROI) hat.⁹⁾

Für das Unternehmen

- Motiviertere und zufriedener Beschäftigte
- Besseres Arbeitsklima
- Längere Lebensarbeitszeit der Belegschaft
- Höhere Arbeitsproduktivität
- Niedrigerer Krankenstand
- Weniger Ausfalltage
- Einsparungen durch geringere Fehlzeiten
- Geringere Fluktuation
- Erhöhte Personalverfügbarkeit
- Einfachere Bindung und Gewinnung von Fachkräften
- Besseres Image des Unternehmens
- Vorteile gegenüber dem Wettbewerb

Für die Beschäftigten

- Weniger gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz
- Bessere Beziehungen zu den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten
- Positivere Einstellung zur Arbeit
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Besseres Betriebsklima
- Höhere Belastungs-, Widerstands- und Leistungsfähigkeit
- Höhere Identifikation mit dem Unternehmen
- Mehr Lebensqualität



⁹⁾ iga.Report 16, S.5 ff

Förderung und gesetzliche Grundlagen



Die Teilnahme an Rückenschulen kann bis zu 500 € bezuschusst werden.

Expertenberatung durch regionale BGF-Koordinierungsstelle

Die Landesverbände der Krankenkassen und die Ersatzkassen Baden-Württemberg unterstützen gemeinsam Unternehmen bei ihren Aktivitäten zur Gesundheitsförderung. Dazu haben sie die „Regionale Koordinierungsstelle Betriebliche Gesundheitsförderung Baden-Württemberg“ geschaffen. Sie bietet ein internetbasiertes Informationsportal www.bgf-koordinierungsstelle.de. Darüber erhalten alle Betriebe unabhängig von ihrer Branche oder Größe kostenfrei eine individuelle Beratung nach bundesweit vereinbarten Standards. Vom einfachen Zugang profitieren besonders Firmen mit bis zu 250 Beschäftigten.

Sozialversicherungsträger als Partner

§ 20 SGB V verpflichtet die gesetzlichen Krankenkassen dazu, Leistungen zur Gesundheitsförderung in kleinen und mittelständischen Betrieben zu erbringen.¹⁰ Sie bieten wie die gesetzliche Rentenversicherung und die Unfallkassen Unterstützung an (siehe Kapitel 9). In den Unternehmen erheben die Expertinnen und Experten meist kostenfrei die Ausgangslage. Gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln sie Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation und unterstützen bei der Umsetzung.

Steuer- und beitragsfreie Zuschüsse

Jeder Arbeitgeber hat die Möglichkeit, zusätz-

lich zum Entgelt steuer- und beitragsfreie Zuschüsse zur Gesundheitsförderung an die Beschäftigten zu zahlen. Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von 500 Euro pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr sind steuerfrei (§ 3 Nr. 34 EStG) und damit beitragsfrei zur Sozialversicherung.¹¹

Welche Maßnahmen können unter diese 500 Euro fallen?

- Eine gesundheitsgerechte betriebliche Gemeinschaftsverpflegung
- Kurse zur Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen (z.B. Wirbelsäulengymnastik)
- Maßnahmen zur Vermeidung psychosozialer Belastungen und Stress am Arbeitsplatz (z.B. Yoga, Zeit- und Kommunikationsmanagement, Führungskräfte-seminare)
- Präventivmaßnahmen für den Suchtmittelkonsum (rauchfrei im Betrieb, Umgang mit Alkohol- und Mediensucht)
- Steuerlich begünstigt werden Barzuschüsse des Arbeitgebers für diverse Gesundheitsmaßnahmen

Die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein oder ein Fitnessstudio kann nicht steuerlich geltend gemacht werden. Ausnahmen gelten bei einzelnen Programmen oder Maßnahmen, die Fitnessstudios für Betriebe anbieten.

Gesetzliche Grundlagen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Gesetz schafft den Rahmen für den Schutz und die Stärkung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Es schreibt dem Arbeitgeber vor, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (4 Nr. 1, ArbSchG).¹²

Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber ist gesetzlich zu einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Die Verantwortung für die Durchführung und die Umsetzung liegt beim Unternehmen. Verschiedene Methoden wie Betriebsbegehungen, Mitarbeiterbefragungen oder sicherheitstechnische Analysen können zum Einsatz kommen. Die Gefährdungsbeurteilung muss die psychischen Belastungen bei der Arbeit berücksichtigen.

Präventionsgesetz (PrävG)

Das Gesetz stärkt die Grundlagen für eine intensivere Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger, Länder und Kommunen in den Bereichen Prävention und Gesundheitsförderung.¹³ Die Leistungen der Krankenkassen zur Gesundheitsförderung steigen von gut drei auf mindestens sieben Euro pro Versichertem und Jahr. Zwei Euro davon sollen auf Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung entfallen.

¹⁰ Sozialgesetzbuch (SGB) V

¹¹ Einkommensteuergesetz (EStG), § 3

¹² Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

¹³ Präventionsgesetz (PrävG)

In vier Schritten zum Ziel

Für die Umsetzung von BGM-Projekten empfiehlt sich ein strukturiertes Vorgehen. Benötigt werden Verantwortliche, die das Vorhaben in den verschiedenen Phasen begleiten. In größeren Unternehmen kann ein Steuerkreis die Betreuung übernehmen. Vertreten sind darin die Unternehmensleitung, der Betriebs- oder Personalrat und Beschäftigte wie Sicherheitsfachkräfte. In kleineren Betrieben kann sich eine Einzelperson um das BGM kümmern.

In der frühen Phase ist es wichtig, die Führungskräfte und die Belegschaft für das Thema zu gewinnen. Dies erreichen die Unternehmen, indem sie die Beschäftigten von Anfang an über das Projekt informieren und in die Gestaltung einbeziehen. Folgendes Vorgehen hat sich in der Praxis bewährt:

1. Analyse

Eine Analyse der Ausgangslage ist die Grundlage für alle weiteren Schritte. Die Ergebnisse zeigen, was schon gut läuft, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht und wo nicht genutzte Potenziale liegen.

Kennzahlen wie krankheitsbedingte Fehlzeiten, Unfallzahlen, die Ausgaben für Entgeltfortzahlung oder Altersstrukturdaten helfen dabei, Ansatzpunkte für Verbesserungen zu erkennen.

Informationen zu den Bedürfnissen und Wünschen der Beschäftigten lassen sich über persönliche Interviews, Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Betriebsbegehungen oder Arbeitsplatzanalysen gewinnen.

2. Planung

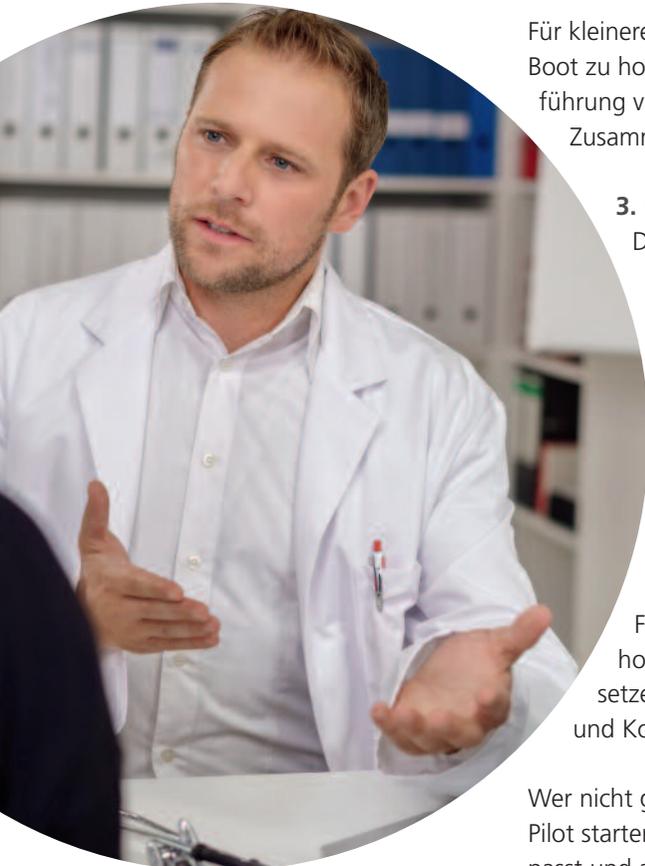
Die Analyseergebnisse sind die Grundlage, um Ziele und Maßnahmen festzulegen. Die BGM-Angebote sollten zum Betrieb passen. Zur Planung gehören realistische Meilensteine, Verantwortliche für die Umsetzung und messbare Erfolgskriterien (z. B. Anzahl der Teilnehmenden an einer Schulung). Damit die Akzeptanz steigt, sollten sich die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter vor Ort beteiligen. Sie kennen mögliche Probleme an ihrem Arbeitsplatz am besten und haben oft schon konkrete Ideen für Verbesserungen.

Viele der Ergebnisse werden erst langfristig wirksam (z. B. höhere Attraktivität als Arbeitgeber, Reduktion der Fluktuation). Daher ist es von Vorteil, auch einfach realisierbare Maßnahmen einzuplanen. Deren Ergebnisse werden schnell wirksam und sichtbar (z. B. Gesundheitstag mit Arbeitsplatzanalyse).

Mögliche Maßnahmen

- Schulungen zu gesunder Führung und Kommunikation
- Weiterbildungen und Informationen zur Gesundheitsförderung
- Impfaktionen
- Gesundheitsgerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen
- Gesunde Ernährungsangebote (z. B. in der Kantine)
- Beratungen zum Umgang mit psychischen Belastungen und Abhängigkeitserkrankungen sowie zu gesunder Ernährung
- Kurse zur Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
- Sportangebote z. B. in Kooperation mit Fitnessstudios, Physiotherapeuten, Vereinen



Vorsorgeuntersuchung beim Betriebsarzt

Für kleinere Unternehmen kann es sinnvoll sein, Kooperationspartner ins Boot zu holen: Sei es gleich zu Beginn der Planung oder bei der Durchführung von Maßnahmen, denn sie profitieren besonders von einer Zusammenarbeit. Näheres dazu in Kapitel 9.

3. Umsetzung

Die Unternehmensleitung hält den Schlüssel für den Erfolg des BGM in der Hand: Wenn die Führungskräfte ihr Engagement für Gesundheit vorleben, sind sie Vorbilder und fördern die Bereitschaft zum Mitmachen.

Eine gesunde Führung steigert die Leistungsmotivation und schützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Stress oder Erschöpfung. Die Top-Job Studie der Universität St. Gallen zeigt, dass gesunde Führungskräfte gesündere Beschäftigte haben.¹⁴⁾

Für die Umsetzung kann es sinnvoll sein, Beschäftigte mit einer hohen Eigenmotivation zu schulen und als Multiplikatoren einzusetzen. Diese Personen können dazu beitragen, ihre Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme anzuregen.

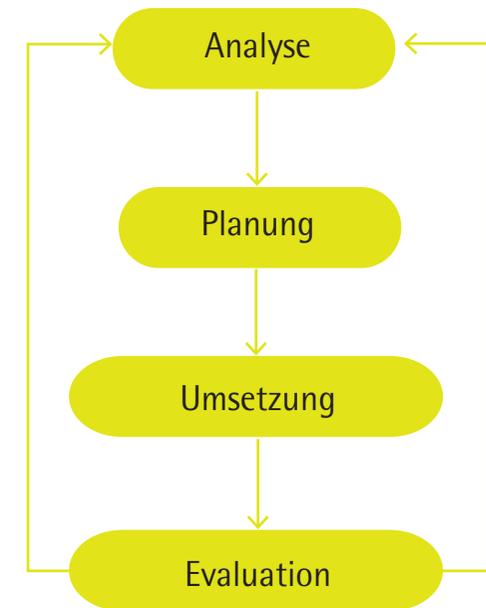
Wer nicht gleich mit voller Kraft loslegen möchte, kann mit einem BGM-Pilot starten. Wenn dieser erfolgreich ist, können die Aktivitäten angepasst und auf andere Abteilungen oder Bereiche übertragen werden. Der Zugang zu den BGM-Angeboten sollte so einfach wie möglich sein. Es zahlt sich aus, wenn die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer keine weiten Wege auf sich nehmen müssen oder Veranstaltungen zu Zeiten stattfinden, an denen eine möglichst große Zahl der Beschäftigten mitmachen kann.

Nachhaltigkeit ist wichtig. Zeitlich begrenzte Einzelmaßnahmen können einen ersten Anstoß in die richtige Richtung geben. Viele Programme ent-

fallen ihre Wirksamkeit aber erst nach mehreren Jahren. Es kommt also darauf an, regelmäßige Impulse zu setzen und Maßnahmen immer wieder an veränderte Bedürfnisse anzupassen.

4. Evaluation

Nach der Einführung des BGM erfolgen regelmäßige Erfolgskontrollen, um zu prüfen, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Befragungsergebnisse oder Kennzahlen wie Fehlzeiten zeigen, ob sich das Projekt auf dem richtigen Weg befindet. In einem kleinen Unternehmen reicht oft ein persönliches Gespräch, das Hinweise darauf gibt, ob eine Maßnahme wirksam ist oder nicht. Alternativ eignen sich regelmäßige Sitzungstermine, um das Thema einzubinden und über die Erfolge zu sprechen.



In vier Schritten zum BGM – ein systematischer Prozess

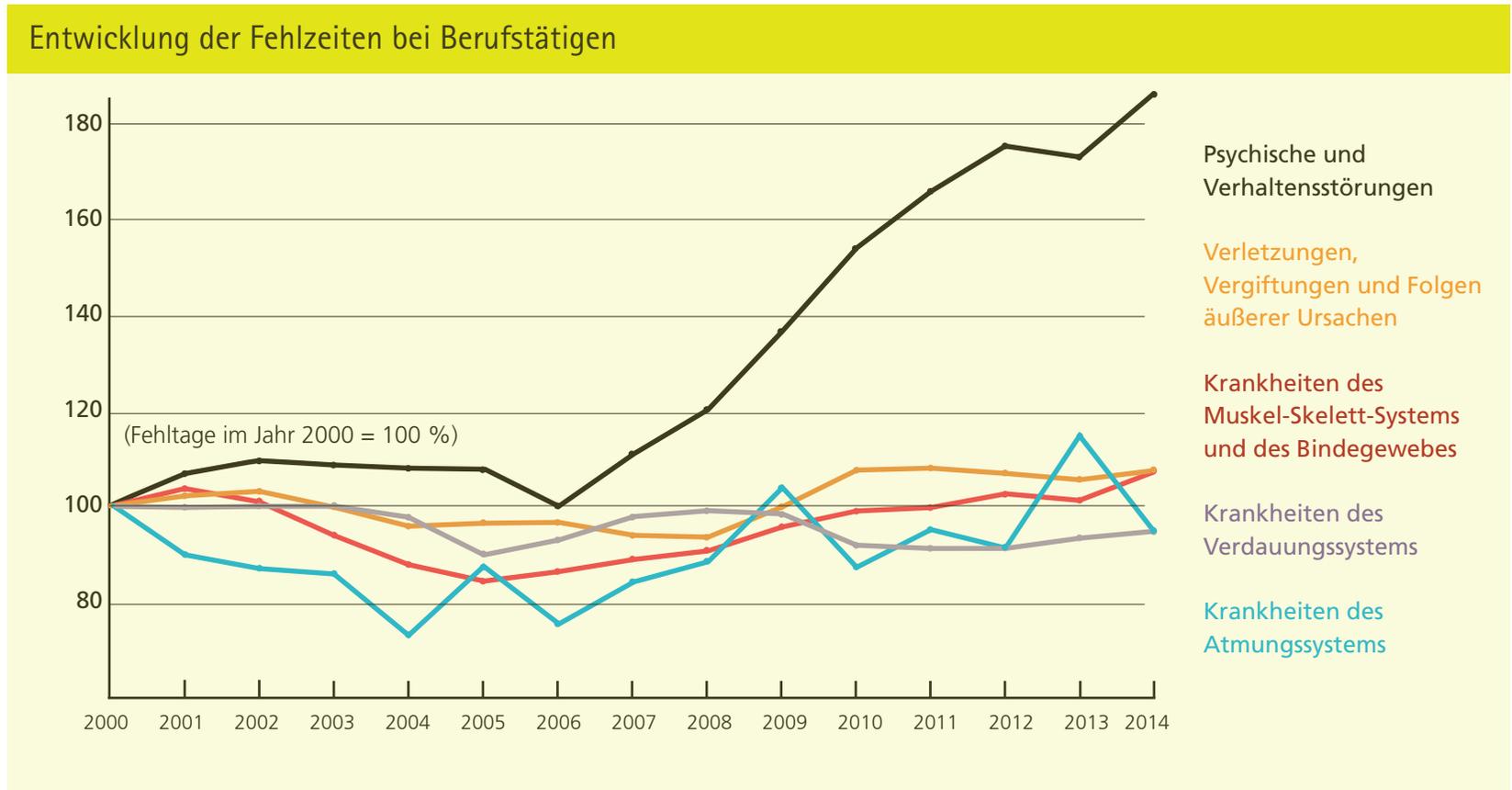
¹⁴ Bruch, H.; Kowalewski (2013), S. 5

Prävention bei psychischen Belastungen und Abhängigkeitserkrankungen

Die Veränderungen der Arbeitswelt wirken sich auf die seelische Gesundheit der Beschäftigten aus. Mit 41 Prozent sind psychische Erkrankungen inzwischen Ursache Nummer eins für Frühverrentungen.¹⁵⁾ Laut Gesundheitsreport 2015 der Techniker Krankenkasse sind die Fehlzeiten durch

psychische Erkrankungen bei Berufstätigen in den Jahren zwischen 2000 und 2014 um 85 Prozent gestiegen.¹⁶⁾

Die Abbildung zeigt, dass die Fehltagelängen wegen psychischen Erkrankungen in Deutschland stark zunehmen.



¹⁵⁾ Lohmann-Haislah, Hagmann-Steinbach (2012), Vorwort

¹⁶⁾ Techniker Krankenkasse (2015), S. 84

¹⁷⁾ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016), S. 8

Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen werden in Deutschland immer mehr zu einer Herausforderung. Die Abbildung der Techniker Krankenkasse aus dem Gesundheitsreport 2015. Grafik / Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2015

Für Betriebe werden psychische Erkrankungen zum Problem, weil sie eine lange Genesungsdauer zur Folge haben. Sie nehmen einen erheblichen Anteil am Langzeit-Arbeitsunfähigkeitsgeschehen ein. Die durchschnittliche Erkrankungsdauer liegt bei 39,1 Tagen.¹⁷⁾

Unabhängig davon, ob die psychischen Leiden auf private oder betriebliche Ursachen zurückzuführen sind, sind die Folgen für das Unternehmen stets gleich. Es entstehen hohe Kosten durch Produktivitätsverlust und Fehlzeiten. Deshalb ist es notwendig, auf betrieblicher Ebene fachlich fundiert über die Perspektiven von Prävention und erfolgversprechenden Maßnahmen aufzuklären.

Suchtprävention am Arbeitsplatz – Früh handeln hilft allen!

Riskanter Alkoholkonsum macht vor den Betriebstoren nicht halt. In Unternehmen ist etwa jeder Vierte gefährdet. Dazu kommen Suchtgefahren durch illegale Drogen und der Missbrauch von Medikamenten.

Fünf bis zehn Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Suchtmittelprobleme.¹⁸⁾ Dies belastet nicht nur die Betroffenen und ihr privates Umfeld, sondern stellt auch eine Herausforderung am Arbeitsplatz dar. Produktivität und Sicherheit sind beeinträchtigt, oft leidet das Arbeitsklima. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sind den Betroffenen und sich selbst eine große Hilfe, wenn sie frühzeitig und gezielt reagieren.

Präventionsprogramme schaffen die Grundlage für die Früherkennung und Problembewältigung.¹⁹⁾ Eine im Betrieb gut verankerte Suchtprävention kann eine Erfolgsquote von bis zu 80 Prozent entfalten.²⁰⁾ Das liegt daran,

- dass sich viele Beschäftigte stärker über ihre Arbeit als über ihre Familie definieren. Das „Wort“ des Arbeitgebers hat Gewicht.
- dass es in den Unternehmen bereits gut ausgebaute Kommunikationswege gibt.

Um Suchtgefährdungen vorzubeugen, empfiehlt sich eine Verknüpfung von Prävention und Gesundheitsförderung. Zum einen ergreifen Betriebe Maßnahmen, die der Einschränkung des Suchtmittelkonsums und der Verringerung von Risiken am Arbeitsplatz dienen. Zum anderen stärken sie die persönlichen und sozialen Fähigkeiten. Die Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ein verantwortungsbewusstes Verhalten zum Thema Sucht zu entwickeln. Folgende Mittel tragen dazu bei:

- eine „Betriebsvereinbarung Sucht“, die das Vorgehen für den Umgang mit auffälligen Beschäftigten regelt;
- Maßnahmen zur Früherkennung und Frühintervention sowie Mittel zur Beobachtung und Evaluation;
- Schulungen für Personalverantwortliche;
- Informationsveranstaltungen für die Belegschaft;
- Vorbildfunktion der Vorgesetzten.

Die Programme ermöglichen es, frühzeitig zu reagieren und bei Suchtproblemen am Arbeitsplatz wirksam zu helfen.

Davon profitieren alle Beteiligten. Die Belegschaft kann professioneller mit heiklen Situationen umgehen und dem Betrieb gehen keine personellen Ressourcen verloren.

¹⁸⁾ Demann, J. (2013), S. 449

¹⁹⁾ Demann, J. (2013), S. 449

²⁰⁾ Demann, J. (2013), S. 449

Mit vereinten Kräften zum Erfolg

SCHAU HIN - Suchtfragen im Betrieb?

Die Landesstelle für Suchtfragen bietet eine "HOTLINE Suchtfragen" für Klein- und Kleinstbetriebe an. Diese Unternehmen leisten sich aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen selten Programme zur betrieblichen Suchtprävention. Die Landesstelle für Suchtfragen hilft und unterstützt bei konkreten Vorfällen oder Krisen, aber auch allen anderen Fragen rund um Suchtmittelkonsum im Betrieb.

direkt – vertraulich – kompetent – kostenlos
HOTLINE 0800-0777088
Montag bis Donnerstag, 10 bis 12 Uhr und 13 bis 16 Uhr

Die HOTLINE wird gefördert von der BARMER Baden-Württemberg. Die Seite www.betriebe.suchtfragen.de verweist auf die HOTLINE.

Verantwortlich: Christa Niemeier, Referentin für Suchtprävention
Landesstelle für Suchtfragen der Liga der freien Wohlfahrtspflege
in Baden-Württemberg e.V.
www.suchtfragen.de

Netzwerke nutzen

BGM ist eine Aufgabe, für die es in kleinen und mittelständischen Unternehmen oftmals an personellen und finanziellen Ressourcen mangelt. Dazu kommt, dass einige BGM-Maßnahmen eine Mindestanzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern voraussetzen, damit diese durchgeführt werden können. Hier kann die Vernetzung mit anderen Betrieben und Institutionen sinnvoll sein.

In welchen Fällen könnte sich ein Zusammenschluss anbieten?

- Schulungen und Kurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte aus verschiedenen Betrieben
- Gemeinsame sportliche Aktivitäten
- Gemeinsame Nutzung externer Beratungsangebote
- Gemeinsame Veranstaltung von Gesundheitstagen
- Gemeinsame Kantinenverpflegung

Tipps

- Fragen Sie bei BGM-Dienstleistern nach, ob sich deren Maßnahmen für mehrere Firmen gleichzeitig durchführen lassen.
- Sprechen Sie Großbetriebe in Ihrer Nachbarschaft an und erkundigen Sie sich, ob diese ihre BGM-Angebote für andere Unternehmen öffnen. Gegebenenfalls können diese dann von einer höheren Auslastung ihrer BGM-Angebote profitieren.

Beispiele für Netzwerke in Stuttgart sind:

- Handels- und Gewerbevereine in der Landeshauptstadt Stuttgart
- Wirtschafts- und Industrievereinigung Stuttgart e.V.
www.wiv-stuttgart.de
- Netzwerk Offensive Mittelstand BW
www.offensive-mittelstand-bw.de

9

Angebote vor Ort

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
AOK Stuttgart-Böblingen Betriebliches Gesundheitsmanagement Nicola Paratalidis Breitscheidstraße 18 70176 Stuttgart Telefon: 0711 2069 5414 Fax: 0711 2069 91 5414 E-Mail: nicola.paratalidis@bw.aok.de www.aok.de	x	x	x	x		AOK Gesundheitstage, Gesundheitsbericht, Ergonomieberatung Führung in Balance, Hebe- und Tragettraining Gesundheitskurse vor Ort, Moderation Arbeitskreis Gesundheit Gesunde Ernährung im Betrieb, Stresstest, Entspannungstrainings
Der Paritätische Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg Regina Steinkemper MPH Hauptstraße 28 70563 Stuttgart E-Mail: steinkemper@paritaet-bw.de Telefon: 0711 2155136	x		x		x	Arbeitskreis Gesundheit Netzwerk BGM Arbeitshilfen und Seminare
B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH Regionalleitung Tübingen Holger Glas Regionalleiter	x	x	x	x		Beratung und Prozessbegleitung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach dem Arbeitsschutzgesetz Psychosoziale Beratung von Mitarbeiterinnen,

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
<p>Mohlstraße 26 72074 Tübingen Tel.: 07071 922770 Mail: bad-rv12@bad-gmbh.de</p> <p>Zentrum für Betriebliches Gesundheitsmanagement Michael Friedrich Dipl.-Sportwissenschaftler und Berater für BGM Monreposstraße 57 71634 Ludwigsburg Telefon:07141 99233910 E-Mail: michael.friedrich@bad-gmbh.de www.bad-gmbh.de www.bgm.info.de</p>						<p>Mitarbeitern und Führungskräften</p> <p>Arbeitsmedizinische Betreuung</p> <p>Sicherheitstechnische Betreuung</p>
<p>BARMER Stuttgart Svenja Hohbach Beraterin Gesundheitsmanagement Torstraße 15 70173 Stuttgart Telefon: 0800 333004 307-120 *) Fax: 0800 333004 307-149 *) E-Mail: svenja.hohbach@barmer.de www.barmer.de</p>	x	x	x	x	x	
<p>DAK-Gesundheit Zentrale BGF-Koordinationsstelle der DAK-Gesundheit Nagelsweg 27-31</p>	x	x				

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
20097 Hamburg Telefon (Hotline): 040 325325-720 E-Mail: koordinationsstelle-bgf@dak.de						
Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg Firmenservice Service im Zentrum Martin Mock Rotebühlstraße 133 70197 Stuttgart Telefon: 0711 61466-211 Fax: 0711 61466-190 E-Mail: Martin.Mock@drv-bw.de	x	x	x		x	Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg bietet Unterstützung im Bereich der Prävention, der medizinischen und der beruflichen Rehabilitation sowie des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Unser Ziel ist es, die A.U-Quote im Unternehmen zu senken und die Entstehung von chronischen Erkrankungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verhindern. Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, oder ein persönliches Gespräch gewünscht sein, können Sie uns jederzeit kontaktieren. Hier der Link auf unsere Homepage: www.deutsche-rentenversicherung.de/BadenWuerttemberg/de/Inhalt/5_Services/01_Kontakt_und_Beratung/02_Beratung/Firmenservice/Firmenservice_Gesundheit_index.html
Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart Jägerstraße 30 70174 Stuttgart Ihre IHK Ansprechpartnerin Gabriele Dittert	x		x	x	x	Die Benefit-Datenbank mit Hintergrundinformationen zu BGF und BGM ermöglicht Interessierten in der Region Stuttgart die Chance, Dienstleister in diesen Bereichen schnell zu finden. http://benefit-datenbank.region-stuttgart.de

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
<p>Telefon: 0711 2005-1573 E-Mail: gabriele.dittert@stuttgart.ihk.de</p> <p>Informationen unter: www.stuttgart.ihk.de Dok.-Nr.: 3107838</p>						<p>Mit der kostenlosen Online-Checkliste „Gesundheitsbewusster Betrieb“ können Unternehmen anonym und in wenigen Minuten testen, wo sie im Vergleich zu anderen Betrieben beim Thema Gesundheitsförderung stehen. http://www.gesundheitsbewusster-betrieb.de</p> <p>Mithilfe des IHK-Demografierechners Baden-Württemberg können Unternehmen die Altersstruktur Ihrer Belegschaft analysieren und feststellen, wann, welche und wie viele ihrer Fachkräfte und Leistungsträger sie in den kommenden Jahren ersetzen müssen. http://www.demografierechner-bw.de</p>
<p>IKK classic Betriebliches Gesundheitsmanagement Sybille Fink und Sabine Schöck Christophstraße 3 70178 Stuttgart www.ikk-classic.de</p> <p>Sybille Fink Bahnhofplatz 2 73728 Esslingen Telefon: 0711 39001-14 Fax: 0711 39001-814 E-Mail: sybille.fink@ikk-classic.de</p>	x	x	x	x		<p>Individuelle und passgenaue</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angebote in der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Gesundheitstagen und Workshops, - Angebote im Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit den Themenfeldern: Ernährung, Bewegung, Entspannung und Sucht, - Arbeitgeber- und Führungsseminare und Vorträge uvm. <p>BGM Bonus für Betriebe, Teilnehmerinnen und Teilnehmer* (* s. IKK classic Broschüre)</p>

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
Sabine Schöck Betriebliches Gesundheitsmanagement Saarstraße 13-15 71636 Ludwigsburg Telefon: 07141 9416-108 Fax: 07141 9416-408 E-Mail: sabine.schoeck@ikk-classic.de						
Landesstelle für Suchtfragen der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg e.V. Christa Niemeier Referentin für Suchtprävention www.suchtfragen.de www.betriebe.suchtfragen.de			x			HOTLINE 0800 - 0777088 Montag bis Donnerstag, 10 bis 12 Uhr und 13 bis 16 Uhr direkt – vertraulich – kompetent – kostenlos
Offensive Mittelstand BW Netzwerkverantwortliche BW Angelika Stockinger Sedanstraße 39 72124 Pliezhausen Telefon: 07127 9736390 Fax: 07127-9736392 E-Mail: kontakt@ombw.de www.offensive-mittelstand-bw.de	x	x	x	x		Unterstützung für kleine und mittlere Betriebe aller Branchen zu allen Fragen rund um ein leistungsfähiges und gesundes Unter- nehmen. Alle Praxishilfen können kostenlos bezogen und im Selbsttest durchgeführt werden. Unternehmen können eine kosten- freie Unterstützung bei der Bearbeitung der Praxishilfen nutzen. Die Betriebe können auf Wunsch zielorientiert und nach Handlungs- bedarf an die passende Institutionen vermit- telt werden, dies beinhaltet auch eine mögliche Weiterbildung interessierter Inhaber, Führungskräfte und Beschäftigter.

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
Regierungspräsidium Stuttgart Kompetenzstelle Arbeitspsychologie / Betriebliches Gesundheitsmanagement Kurt Gläser Nordbahnhofstraße 135 70191 Stuttgart Telefon: 0711 904-39611 E-Mail: kurt.glaeser@rps.bwl.de	x					Veröffentlichung einer Online-Datenbank mit qualitätsgesicherten Anbietern geplant
Sportkreis Stuttgart e.V. Fritz-Walter-Weg 19 70372 Stuttgart Telefon: 0711 28077-658, Fax: 0711 28077-652 E-Mail: info@sportkreis-stuttgart.de www.sportkreis-stuttgart.de	x	x				
WIV Wirtschafts- und Industrievereinigung Stuttgart e.V. Prof. Dr. Günter Sabow Industriestraße 3 70565 Stuttgart Telefon: 0711 78192910 Fax: 0711 78192915 E-Mail: kontakt@wiv-stuttgart.de www.wiv-stuttgart.de/projekte-und- initiativen/initiative-bgmbgf	x	x				

Anbieter in Stuttgart	Angebote					
	BGM/BGF	Beratung vor Ort	Praxishilfen	Selbsttests	Rehabilitation	Weiteres
Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt Stuttgart Gabriele Teltscher Marktplatz 1 70173 Stuttgart Telefon: 0711 216-60708 E-Mail: wifoe@stuttgart.de www.stuttgart.de	x					
Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH Geschäftsbereich Fachkräfte Dr. Kathrin Silber Friedrichstraße 10 70174 Stuttgart Telefon: 0711 22835-52 Fax: 0711 22835-888 E-Mail: Kathrin.silber@region-stuttgart.de www.fachkraefte.region-stuttgart.de www.wrs.region-stuttgart.de	x					Die BeneFit-Datenbank mit Hintergrundinformationen zu BGF und BGM ermöglicht Interessierten in der Region Stuttgart die Chance, Dienstleister in diesen Bereichen schnell zu finden. http://benefit-datenbank.region-stuttgart.de

Beispiele aus der Praxis

Die folgenden Beispiele zeigen exemplarisch und nicht abschließend, wie Unternehmen und Institutionen BGM in der Praxis einführen und umsetzen können. Die Herausgeber und ihre Partner sprechen damit keine Wertung und keine Empfehlung aus.

Abfallwirtschaft Stuttgart: Richtig bewegen im Job

Sitzen, aussteigen, bücken, heben, tragen – für die Belegschaft des kommunalen Dienstleistungsunternehmens AWS Abfallwirtschaft Stuttgart gehört körperliche Arbeit zum Geschäft. Die Beschäftigten bewegen täglich mehr als 25.000 Müll- und Wertstoffbehälter und reinigen kilometerweise Straßen sowie Bürgersteige.

Dass diese Arbeit im wahrsten Sinne des Wortes „auf die Knochen geht“, ist nachvollziehbar. Eine anonymisierte Arbeitsunfähigkeitsanalyse zeigte, dass für die meisten Ausfallzeiten Muskel-Skelett-Erkrankungen verantwortlich sind.

Deborah Volke, Koordinatorin für Gesundheitsfragen für die Abteilungen Abfallwirtschaft und Straßenreinigung, veranstaltete gemeinsam mit der AOK Stuttgart-Böblingen im Oktober 2015 einen Gesundheitstag. Drei Workshops zum Thema Ernährung und zwölf zum Thema Bewegung waren so gut besucht, dass für das Folgejahr weitere Maßnahmen entwickelt wurden.

Die AOK Stuttgart-Böblingen erstellte ein Konzept für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Jahr 2016, das die speziellen Gegebenheiten berücksichtigt hat.

Im Juni 2016, dem „Monat der Bewegungstage“ fanden durchschnittlich an drei halben Tagen pro Woche mehrere 30-minütige AOK-Bewegungskurse statt. So konnten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die meist in Schichten arbeiten, teilnehmen. Sie lernten, wie sie ihre Tätigkeiten für den Rücken schonender gestalten können.

„Das ist eine prima Sache und wir unterstützen diese Gesundheitsaktion sehr“, sagt Petra Jobst, die stellvertretende Personalratsvorsitzende. „Eine so positive Rückmeldung hätte ich zunächst nicht erwartet“, freut sich Deborah Volke. „Auch die Einblicke in die Theorie, wo Belastungen für Rumpf und Rücken lauern, haben uns viel gebracht“. Zusammen mit der AOK arbeiten die Abteilungen Abfallwirtschaft und Straßenreinigung an weiteren Maßnahmen.

Ansprechpartnerin:

Deborah Volke
Koordinatorin für Gesundheitsfragen für die Abteilungen Abfallwirtschaft und Straßenreinigung
Telefon 0711 216-65452
E-Mail: Deborah.Volke@stuttgart.de

Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart
Heinrich-Baumann-Straße 4
70190 Stuttgart
www.stuttgart.de/abfall

Der Paritätische Wohlfahrtsverband: „Gesund und sicher arbeiten im Paritätischen“

Unter dem Motto „Gesund und sicher arbeiten im Paritätischen“ gehen der Paritätische Wohlfahrtsverband und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gemeinsam neue Wege im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Um die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und die Motivation zu fördern, brauchen sie gesunde Arbeitsbedingungen.

Praxisorientierte Veranstaltungen sollen soziale Einrichtungen und Dienste dabei unterstützen, ihre Arbeitsbedingungen möglichst gut zu gestalten. Die BGW, zu deren vorrangigen Aufgaben die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren gehören, möchte damit ge-

AWS | Abfallwirtschaft
Stuttgart

Übungen mit Therabändern



rade kleine und mittlere Unternehmen ansprechen. Die Zusammenarbeit ist für beide Partner ein Gewinn.

Die Kooperation richtet sich speziell an die Kitas und an Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe. Sie unterstützt die Mitgliedsorganisationen dabei, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Hierfür bietet die BGW passgenaue und bedarfsorientierte Angebote, Seminare, Arbeitshilfen und Beratungsleistungen an.

Eine Online-Handlungshilfe gibt den Verantwortlichen und Arbeitsschutzbeauftragten in Kindertagesstätten und in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen praxisnahe Instrumente an die Hand, die die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung erleichtern. Konkret bedeutet dies: Einrichtungsleitungen und ehrenamtliche Vorstände lernen die Anforderungen kennen und erfahren, wie sie diese umsetzen. Das Kita-Online-Tool wurde bereits innerhalb des Gesamtprojektes erprobt und erfolgreich evaluiert.

Durch die Umsetzung von Maßnahmen des Gesundheits- und des Arbeitsschutzes können die Einrichtungen aktuelle Herausforderungen wie beispielsweise den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel oder die steigenden psychischen Belastungen einfacher bewältigen.

Bewegungsworkshop:
Wirbelsäulenhaltung bei der Arbeit

Ansprechpartnerin: Regina Steinkemper
MPH
Bereichsleitung Bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfe und Gesundheit beim PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg
Telefon: 0711 2155-136
E-Mail: steinkemper@paritaet-bw.de
Hauptstr. 28
70563 Stuttgart
www.paritaet-bw.de

Hofstetter GmbH: Gesundheit im Alltag verankern

Die Hofstetter GmbH, ein alteingesessener Spezialist für Innenausbau mit 34 Beschäftigten, musste in den letzten Jahren mit einigen durch Rückenprobleme verursachten Ausfällen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehen. Deshalb startete die Geschäftsführung mit den Gesundheitsexperten der IKK classic den Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Bewegung stellte sich als ein Schwerpunktthema heraus. Es fand ein Workshop statt, der die Beschäftigten für mögliche Arbeitsbelastungen sensibilisierte. Neben schonenden Arbeitstechniken wurden verschiedene Ausgleichs- und Kräftigungsübungen vorgestellt und ausprobiert.

Bei einem Rückencheck mit der MediMouse erhielt jeder Beschäftigte individuelle Informatio-



nen zur Beweglichkeit und Stabilität der eigenen Wirbelsäule.

Eine große Herausforderung war die Terminvereinbarung. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagsüber auf den Baustellen arbeiten, fanden die Checks und der Workshop entweder sehr früh morgens oder zum Ende des Arbeitsalltages hin gebündelt statt.

Einige Anregungen und Wünsche der Belegschaft konnten schnell und mit überschaubarem Aufwand umgesetzt werden. Zur nachhaltigen Stärkung der eigenen Ressourcen verankert Hofstetter das Thema „Gesundheit“ fest im Betrieb. Das Führungsteam hat das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ als regelmäßigen, wichtigen Tagesordnungspunkt in Besprechungen aufgenommen. Für Pausenzeiten wurde eine Telefonvertretungsregelung getroffen. Ein Umbau kombiniert mit Umsetzungen verbesserte die Arbeitsplatzergonomie und die Abläufe im Büro. Alle 14 Tage gibt es saisonales Obst.

Das Unternehmen bietet ein ADAC-Sicherheitstraining und Vorsorgeuntersuchungen für die Belegschaft an. Im „Werkstattgespräch“, das mehrmals im Jahr stattfindet, werden Gesundheitsthemen bearbeitet.

Ansprechpartner:



Martell Offner
Antje Schröder
Telefon: 0711 691079
E-Mail: dialog@hofstetter.net

Hofstetter GmbH
Alte Stuttgarter Straße 80
70159 Stuttgart
www.hofstetter.net

Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz: das betriebliche Gesundheitsmanagement der PSD Bank RheinNeckarSaar eG
Treppen gehen statt Aufzug fahren, in der Pause Tischfußball spielen und bei Aktivitäten wie Spinning oder Walking als Team Spaß haben – die PSD Bank RheinNeckarSaar eG unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch vielfältige Angebote dabei, gesund zu bleiben und sich an ihrem Arbeitsplatz wohl zu fühlen.



Mit professioneller externer Unterstützung gab die Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in Stuttgart im Juli 2014 mit „Gesundheitstagen“ für die gesamte Belegschaft den Startschuss für eine umfassende betriebliche Gesundheitsvorsorge.

Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) möchte die PSD Bank das Gesundheitsbewusstsein ihrer Beschäftigten erhöhen und ihnen Möglichkeiten bieten, sich aktiv mit

Themen wie Entspannung, Bewegung und gesunder Ernährung zu beschäftigen.

Im Rahmen des BGM gibt es in allen Geschäftsstellen (Stuttgart, Freiburg, Saarbrücken) kostenlos Wasser als Alternative zu Tee und Kaffee. Neben jährlich stattfindenden Gesundheitstagen wird das ganze Jahr über ein breit gefächertes Programm geboten. Wanderungen, Zumbakurse, Lauftreffs und Entspannungsübungen fördern neben der Fitness den Teamgeist, wenn beispielsweise Beschäftigte der Kundenberatung mit dem Vorstand eine Mannschaft bilden.

Burnout-Prävention spielt bei der PSD Bank RheinNeckarSaar eG eine wichtige Rolle. Leistungsdruck und Stress begegnet die Bank durch ein von der Belegschaft selbst entworfenes Zielvereinbarungssystem.

Im Sinne der Nachhaltigkeit ist das BGM organisatorisch fest im Unternehmen verankert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählten „PSD FeelGood-Manager“ als Ansprechpartner, die dezentral an den einzelnen Standorten das betriebliche Gesundheitsmanagement gestalten. Das Unternehmen hat viel Know-How

Angeregte Diskussionen zu gesunder Ernährung

im Bereich Gesundheitsmanagement aufgebaut, so dass externe Unterstützung nicht mehr erforderlich ist. Dieses Wissen gibt die PSD Bank RheinNeckarSaar eG gerne als Sparringpartner an interessierte Unternehmen weiter.

Ansprechpartner:
David Czech
Telefon: 0711 90050-1112
E-Mail: david.czech@psd-rns.de

PSD Bank RheinNeckarSaar eG
Deckerstraße 37-39
70372 Stuttgart
www.psd-rheinneckarsaar.de



Echt-Zwinz: Ein starkes Team für Gesundheit am Arbeitsplatz

Zwinz, ein zehnköpfiges Team mit einem Planungsbüro und eigener Schreinerei im Herzen Stuttgarts, ist mit Unterstützung der IKK ins Betriebliche Gesundheitsmanagement eingestiegen.

Das Interview zu Arbeit und Gesundheit bestätigte, dass rüchenschonendes Arbeiten für die Beschäftigten besonders wichtig ist, zumal Rückenbeschwerden in der Vergangenheit schon häufiger aufgetreten sind. Daher entschied man sich bei Zwinz dafür, das Thema „körperliche Belastungen“ mit Priorität anzugehen.

Während eines Trainings wurden die Arbeitsabläufe in der Schreinerei und im Büro beobachtet, analysiert und Details verbessert.

Im Team lernten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Ausgleichsübungen zur Kräftigung und Entspannung der Muskulatur. Ab sofort trifft sich die Belegschaft regelmäßig freitags um 7 Uhr zur gemeinsamen Gymnastik.

„Der größte Erfolg war, dass wir mit dem Gesundheitsmanagement überhaupt begonnen und als Team gemeinsam daran gearbeitet haben“, so Rudolf Zwinz, der Inhaber des Betriebs. „Jetzt sind alle infiziert von der Fitness-Idee“.

Damit die Begeisterung bleibt, hat das Zwinz-Team verschiedene Maßnahmen verabredet: Ab sofort treffen sie sich zusätzlich in der Freizeit zu einem Kurs mit Gymnastik, Yoga und Laufen. Im kommenden Jahr nimmt die Belegschaft wieder am Stuttgart-Lauf teil. Besucht werden Seminare zu wertschätzender Führung und Veranstaltungen der IKK zum Thema Gesundheitsmanagement.

Ansprechpartner:
Rudolf Zwinz
Lutz Bremer
Telefon: 0711 532 032
E-Mail: info@zwinz.de

Zwinz – Raum und Möbel
Weberstraße 57
70182 Stuttgart
www.zwinz.de



Training zur Kräftigung der Muskulatur



Arbeitsablaufanalyse im Team

Weiterführende Informationen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Bau)
www.baua.de

Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement (BBGM)
www.bgm-bv.de

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Bzga)
www.bzga.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
www.bmas.de

Bundesministerium für Gesundheit
www.bundesgesundheitsministerium.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband
www.dguv.de

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF)
www.dnbgf.org

Deutsche Rentenversicherung
www.deutsche-rentenversicherung.de

Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation
www.reha-servicestellen.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH)
www.integrationsaemter.de

Quellen und Literaturempfehlungen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
[http://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/____4.html](http://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/__4.html)
 Abruf 20.07.2017

Badura B. / Walter, U. / Hehlmann T. (2010)
 Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur
 gesunden Organisation. Berlin. Springer-Verlag

Bruch, H.; Kowalevski, S. (2013)
 Gesunde Führung - Wie Unternehmen eine
 gesunde Performancekultur entwickeln.
<http://docplayer.org/96390-Prof-dr-heike-bruch-sandra-kowalevski-wie-unternehmen-eine-gesunde-performancekultur-entwickeln-gesunde-fuehrung.html>
 Abruf 20.07.2017

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
 (2016)
 Ausschuss für Arbeitsmedizin. Psychische
 Gesundheit im Betrieb, Arbeitsmedizinische
 Empfehlung. Bonn.

Demann, J. (2013)
 Betriebliche Suchtprävention. Königsdisziplin
 des Betriebsarztes.
 In: ASU Arbeitsmedizin, Suchtmedizin,
 Umweltmedizin 48, 8, S. 449.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.)
 (2016)
 IAG Report 1/2013. Gefährdungsbeurteilung
 psychischer Belastungen. Tipps zum Einstieg
http://publikationen.dguv.de/dguv/udt_dguv_main.aspx?FDOCUID=26149
 Abruf 20.07.2017

Einkommenssteuergesetz (EStG) §3
http://www.gesetze-im-internet.de/estg/____3.html
 Abruf 20.07.2017

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der
 Arbeit (Hrsg.) (2014)
 Gesunde Mitarbeiter - gesundes Unternehmen;
 eine Handlungshilfe für das Betriebliche Ge-
 sundheitsmanagement
<https://shop.inqa.de/gesundheit/pub-inqa-psyga-gesunde-mitarbeiter-gesundes-unternehmen>
 Abruf 20.07.2017

Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der
 Arbeit (Hrsg.) (2016)
 Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbei-
 ten Physische und psychische Gefährdungen
 erkennen – gesünder arbeiten!
<http://shop.inqa.de/gesundheit/pubinqa-leitfaden-screening-gesundes-arbeiten-sga>
 Abruf 20.07.2017

Informationen aus dem Institut der deutschen
 Wirtschaft Köln (2015)
<https://www.iwd.de/artikel/krankheit-kostet-254659>
 Abruf 05.07.2016

iga.Report 16 (2008)
 Initiative Gesundheit und Arbeit.
 BKK BV, DGUV, AOK-BV, AEV (Hrsg.)
<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-16/>
 Abruf 20.07.2017

iga.Report 28 (2015)
 Initiative Gesundheit und Arbeit. BKK DV,
 DGUV, AOK-BV, vdek (Hrsg.)
<https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-28>
 Abruf 20.07.2017

Landratsamt Konstanz (2015)
 Eine Investition in die Zukunft, Das Betriebliche
 Gesundheitsmanagement (BGM), Eine
 Orientierungshilfe für Betriebe im Landkreis
 Konstanz
<http://www.lra-kn.de/pb/,Lde/1346376.html>
 Abruf 20.07.2017

Lohmann-Haislah, A. (2012)
Stressreport Deutschland 2012. Psychische
Anforderungen, Ressourcen und Befinden.
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin

Luxemburger Deklaration
<http://www.luxemburger-deklaration.de>
Abruf 20.07.2017

Offensive Mittelstand Praxishilfen
„Guter Mittelstand“. „Gute Personalführung“.
„Arbeitsschutz“. „Gesundheit“.
[http://www.offensive-mittelstand.de/
om-praxisstandards](http://www.offensive-mittelstand.de/om-praxisstandards)
Abruf 20.07.2017

Präventionsgesetz (PrävG)
[http://www.bmg.bund.de/ministerium/
meldungen/2015/praeventionsgesetz.html](http://www.bmg.bund.de/ministerium/meldungen/2015/praeventionsgesetz.html)
Abruf 20.07.2017

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt –
psyGA
Praxis- und Handlungshilfen
<http://psyga.info/ueber-psyga/das-projekt>
Abruf 20.07.2017

Sozialgesetzbuch (SGB) V
http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5
Abruf 20.07.2017

Sozialgesetzbuch (SGB) IX
http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9
Abruf 05.07.2016

Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2015)
Gesundheitsreport 2015 Veröffentlichungen
zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement
der TK
[https://www.tk.de/tk/broschueren-und-
mehr/studien-und-auswertungen/
gesundheitsreport-2015/718618](https://www.tk.de/tk/broschueren-und-mehr/studien-und-auswertungen/gesundheitsreport-2015/718618)
Abruf 20.07.2017

Stierle J. / Vera A. (Hrsg.) (2014)
Handbuch Betriebliches Gesundheitsmanage-
ment: Unternehmenserfolg durch Gesundheits-
und Leistungscontrolling.
Schaeffer-Poeschel-Verlag

Techniker Krankenkasse (Hrsg.) (2014)
Fehlzeitenreport 2014: Fehlzeiten nach Regio-
nen, nach Krankheiten, nach Berufen und mehr

Impressum

Ist in dieser Broschüre von Mitarbeitern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich alle Mitarbeitenden gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform erfolgte wegen der besseren Lesbarkeit und ist nicht benachteiligend gemeint.

Dank

Anstoß zu dieser Broschüre gab das Landratsamt Konstanz mit der Orientierungshilfe „Eine Investition in die Zukunft – Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)“. Diese wurde seitens der Koordinierungsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement des Landkreises Konstanz im Rahmen eines Modellprojektes des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren des Landes Baden-Württemberg erstellt und ist 2015 erschienen. Wir danken dem Landkreis Konstanz und den Beteiligten ganz besonders für die Übernahmemöglichkeit von Teilen der fachlichen Texte und Grafiken.

Unser Dank gilt auch den Mitgliedern des Arbeitskreises betriebliche Gesundheitsförderung der Kommunalen Gesundheitskonferenz Stuttgart, die an der Weiterentwicklung dieser Broschüre gearbeitet haben.

Wir bedanken uns bei der AOK Stuttgart-Böblingen, die uns bei der inhaltlichen Gestaltung unterstützt und sich am dem Druck der Broschüre beteiligt hat.

Beispiele (Best Practice, Netzwerke)

Die Beispiele haben exemplarischen Charakter und sind nicht abschließend. Die Herausgeber und ihre Partner sprechen damit keine Wertung und keine Empfehlung aus.

Herausgeberin:

Landeshauptstadt Stuttgart
Gesundheitsamt

Heinz-Peter Ohm

Friedrichstr. 13

70174 Stuttgart

In Zusammenarbeit mit

Landeshauptstadt Stuttgart

Wirtschaftsförderung

Ines Aufrecht

Marktplatz 1

70173 Stuttgart

Redaktion: Heinz-Peter Ohm, Christiane

Hagmann-Steinbach

Gestaltung: Karin Mutter

Satz und Grafiken: Julia Wenz

Bildnachweis: Seite 2-3, Landeshauptstadt

Stuttgart; Seite 4, fotolia, Urheber: Wavebreak-

mediaMicro; Seite 6, Fotolia, Urheber: Andrey

Popov; Seite 8, Fotolia, Urheber: drubig-photo;

Seite 10, Fotolia, Urheber: contrastwerkstatt;

Seite 20-21, Abfallwirtschaft Stuttgart: Debo-

rah Volke; Abfallwirtschaft Stuttgart (AWS);

Seite 22, Hofstetter GmbH; Seite 23, PSD Bank

RheinNeckarSaar eG ; Seite 24, Firma Zwinz
Stand: Juli 2017

Haftungsausschluss

Alle Inhalte dieser Orientierungshilfe wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Die Broschüre dient zur grundsätzlichen Information über Themen und Inhalte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und bietet zudem eine exemplarische Übersicht über Angebote, Maßnahmen und Dienstleistungen des BGM in und für die Landeshauptstadt Stuttgart und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Aktualität.

Bitte beachten Sie, dass die Landeshauptstadt Stuttgart damit keine Empfehlungen für die aufgeführten Angebote oder Dienstleistungen ausspricht.

Für die Angaben der BGM-Angebote in Kapitel 9 dieser Broschüre sind die jeweiligen BGM-Dienstleister verantwortlich. Die Verweise auf externe Internetseiten dienen der weiteren Information. Für den Inhalt und die Gestaltung dieser Seiten sind die jeweiligen Betreiber verantwortlich. Der Herausgeber dieser Broschüre übernimmt daher keine Gewährleistung für die Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der dargestellten Informationen.



Gesund leben

