



Bei der Firmengesundheit scheiden sich die Geister: KMU brauchen deutlich andere Angebote als Großunternehmen

Von *adostal*

Erstellt am 1 Aug 2015 - 10:39

Der Start des neuen Präventionsgesetzes 2016 rückt die Betriebliche Gesundheitsförderung (Pflichtleistung) und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (freiwillige Leistung) in einen noch nie dagewesenen Fokus der Öffentlichkeit. Dabei werden gerade die kleineren Betriebe von der Politik und der Wissenschaft in der Öffentlichkeit häufig in die Ecke der "Unterlasser" gedrängt.

Ignoriert wird hier recht häufig, dass Unternehmen je nach Größe deutlich unterschiedliche Anforderungen an das Thema „Gesundheit im Betrieb“ haben: In Deutschland gibt es rd. 3,71 Mio. Unternehmen, davon beschäftigen nur etwa 13.000 Unternehmen mehr als 249 Mitarbeiter. Der Rest von 3,7 Mio. Betrieben, häufig auch kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) genannt, beschäftigen deutlich weniger Mitarbeiter. Insgesamt arbeiten immerhin rd. 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in KMU. Allein über 3,3 Mio. Unternehmen beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter, weitere rd. 260.000 Unternehmen beschäftigen zwischen 10 und 49 Mitarbeiter und knapp 57.000 Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeiter.

Letztendlich haben nur 60.000 Unternehmen mehr als 100 Mitarbeiter. Und die meisten der bisherigen BGF-Pflichtangebote (Betriebliche Gesundheitsförderung) der gesetzlichen Krankenkassen fokussieren nur diese Gruppe. Den kleineren 3,7 Mio. Betrieben halfen diese Angebote noch nie: Sie konnten wg. zu geringer Belegschaften aus Datenschutzgründen beim Einsatz von Gesundheitsfragebögen (es müssen mindestens 50 Mitarbeiter bei der gleichen Krankenkasse versichert sein, d.h. die Kasse braucht einen Anteil von häufig über 40-50 Prozent im Betrieb) nie mitmachen.

Zudem stehen sie auch vor anderen Herausforderungen: Während die Großunternehmen z.B. ihre Produktion in das Ausland verlagern können, seit Jahrzehnten die Möglichkeiten haben günstigere Anlernkräfte mit Hilfe einer lautstarken Lobby aus dem Ausland anzuheuern - da kommen gehaltsmäßig 2-3 bis 30-Jährige auf einen teuren Inländer über 50 Jahre (Quelle: Compensation-online) - und von der Rente mit 63 nunmehr zusätzlich kostenseitig entlastet werden, müssen die kleinen Betriebe ihre Schlüsselkräfte und meistens auch Inhaber bis zu einem Alter von 65, 67 oder 70 zwangsweise „halten“. Da ist dann ein ganz anderes Angebot für „Gesundheit im Betrieb“ notwendig. Beispielsweise das "Lösen von aktuellen Brennpunkten" und kein Zumba-Kurs für 30-Jährige wie bei von Versorgerkassen organisierten und medienwirksam in Szene gesetzten Gesundheitstagen.

Vor dem Hintergrund ihrer Online-Umfrage bei Gesundheitsanbietern („Produktivitätsfaktor Gesundheit: Märkte, Trends und Potentiale für Prävention, individuelle und betriebliche Gesundheitsförderung“) haben die Experten der dostal & partner management-beratung gmbh, Vilsbiburg, die tatsächlich relevanten BGM-Anbieterbranchen abgeleitet (Abbildung). „Da sieht man schnell,“ so der Chef der Beratungsfirma Adrian W.T. Dostal, „dass für die Krankenkassen bei den kleineren Betrieben kein Platz ist, allenfalls der einer Organisationsplattform für mittelgroße Betriebe. Ansonsten müssen die Kleineren die entsprechenden Anbieter auf Augenhöhe in ihrer Region finden.“

Allerdings, so die Vilsbiburger Experten, müssen sich diese Anbieter aus dem Zweiten Gesundheitsmarkt (z.B. Fitness-Studios, Ernährungsberater, Tanz-, Sport- und Bewegungsanbieter, Heilpraktiker usw.) mehr als bisher vernetzen um von ihren potentiellen betrieblichen Kunden überhaupt wahrgenommen zu werden.

Die großen Unternehmen präferieren dagegen, so die Studie, den Einstieg über ein gesamthaftes BGM-Konzept, i.d.R. in der Zusammenarbeit mit Krankenkassen. Dies überrascht kaum,



da in diesen Unternehmensgrößen per se häufiger langfristige Konzepte das unternehmerische Handeln bestimmen. Hier sind als Einstiege auch Einzelprojekte zur Sensibilisierung des Führungskreises und zur Mobilisierung der Mitarbeiter unter den Top 3. Bei den Motiven liegt die sofort kostenwirksame „Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitszeiten“ auf Platz 1, die Kleinstunternehmen setzen dagegen das Motiv „Beitrag zum Risikomanagement“ an die erste Stelle. Auch das zweitwichtigste Motiv bei Betrieben ab 100 Mitarbeitern, das „Steigern der Attraktivität als Arbeitgeber“ (Man will eben beim „War of talents“ beim Nachwuchs punkten), spielt bei ihnen überhaupt keine Rolle, so die Vilsbiburger Experten.

- [Gesundheit und Vorsorge](#)

Quellen URL (aufgerufen am 31 Dez 2020 - 02:09): <http://medkom24.eu/node/20555>