

## GESUNDHEIT

## Nicht nur für die Arbeitnehmer gut

Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnt zunehmend an Bedeutung. Der Begriff umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen und Programmen, die alle das Ziel haben, Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter zu fördern.

Von Mathias von Hofen

**MÜNCHEN.** Grundsätzlich ist das Interesse der Unternehmen am betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) hoch. Nach einer Umfrage der Pronova BKK im Jahr 2016 investieren bereits 65 Prozent der Unternehmen in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. So gibt es in 29 Prozent der Firmen eine freiwillige allgemeine Gesundheitsprüfung durch den Betriebsarzt. Weitergehende Maßnahmen wie ein eigenes Betriebssportangebot sind bisher aber noch selten: Nur in 18 Prozent der Unternehmen gibt es entsprechende Angebote. Beratungsangebote zur Stressbewältigung existieren nur in 13 Prozent aller Firmen. Und von den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt sich weniger als ein Zehntel systematisch mit dem Thema Gesundheitsvorsorge.

Die Zurückhaltung bei der Gesundheitsprävention ist schwer verständlich, da Angebote in diesem Bereich besonders positiv von den Angestellten aufgenommen werden. Ein Fitnessstudio am Arbeitsplatz ist für manche Bewerber die Motivation, sich für ein bestimmtes Unternehmen zu entscheiden. Und auch Gymnastik- oder Yogakurse werden gerne angenommen. Um das Engagement von Mittelständlern im Bereich der Ge-



Viele Unternehmen haben inzwischen ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Foto: Ulrich Perrey - dpa

sundheitsförderung zu unterstützen, verlieh das European Business, Education and Science Institute e. V. (EBESI) Anfang November in München Preise an bayerische Mittelständler, die sich mit besonderem Engagement dem BGM widmen. Im Rahmen der Veranstaltung sprach Stefan Rauschhuber, Experte für betriebliches Gesundheitsmanagement, ein Grundproblem des BGM an: „Es werden einfach Kurse angeboten, zum Beispiel eine Rückenschule, ohne den betrieblichen Bedarf zu erkunden.“ Vielfach erkennen Unternehmen auch nicht die Hauptursachen für einen hohen Krankenstand ihres Personals. „Oft führen interne Arbeitsabläufe zu besonderen gesund-

heitlichen Belastungen für die Mitarbeiter“, sagt Rauschhuber. So könnten Unternehmen Belastungen durch Schichtarbeit mit BGM zumindest teilweise ausgleichen.

Auch die Krankenkassen stehen dem Gesundheitsmanagement offen gegenüber. Es gibt verschiedene Kooperationen von Kassen mit spezialisierten Anbietern im Bereich des BGM. Außerdem bieten Kassen Kurse für die Gesundheitsvorsorge direkt in den Unternehmen an. Entscheidend für Umsetzung und Erfolg im Unternehmen sind aber vor allem die Unternehmensführung und die leitenden Mitarbeiter. Wird das BGM von der Firmenleitung nicht ernst genommen oder

nur widerwillig akzeptiert, nehmen oft auch die Mitarbeiter Angebote zur Gesundheitsvorsorge nicht wahr. Gerade in mittelständischen Unternehmen stehen viele Vorgesetzte dem BGM skeptisch gegenüber.

Kleinen und mittleren Unternehmen fehlen oft die personellen Ressourcen, um ein eigenes BGM zu entwickeln. Für sie ist es daher sinnvoll, die Hilfe von externen Experten in Anspruch zu nehmen. Diese müssen die Situation im Unternehmen analysieren, zum Beispiel die Gründe für einen hohen Krankenstand oder vorzeitiges Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Erwerbsleben. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse müssen

dann sinnvolle Gesundheitsangebote entwickelt werden.

Zum Teil fürchten KMU auch die Kosten, die mit dem BGM verbunden sind. In den meisten Firmen, die BGM eingeführt haben, ist allerdings der Krankenstand gesunken. Auf diese Weise werden die Aufwendungen für die Gesundheitsprävention wieder mehr als ausgeglichen. Und zugleich wird die Zufriedenheit der Arbeitnehmer im Betrieb gesteigert – in Zeiten des Fachkräftemangels ein unschätzbare Vorteil. Dies gilt besonders für Mittelständler, die häufig um Fachkräfte kämpfen müssen. Hier liegt ein Potenzial, das viele kleinere Unternehmen bisher nicht genutzt haben.

## Expertentipp

ANZEIGE



## Steuerstrategien zum Jahresende

Matthias Winkler  
WW+KN-Steuerberater

Neben dem Handlungsbedarf, der sich aus den kommenden Neuerungen in der Steuergesetzgebung ergibt, können Firmen mit Blick auf das bevorstehende Jahresende in den nächsten Wochen eine Reihe bewährter Steuerstrategien anwenden und ihre Geschäftszahlen noch für dieses Jahr aktiv ausrichten. Insbesondere können Unternehmer und Freiberufler durch die Verlagerung von Einkünften gesetzeskonform oftmals Steuern sparen.

Die 45-prozentige „Reichensteuer“ greift beispielsweise ab einem jährlichen Grenzbetrag von rund 250.000 Euro, bei Verheirateten rund 500.000 Euro. Von jedem Euro oberhalb der Grenze werden drei Prozent mehr an Einkommensteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer abgeführt.

Es kann sich daher für Betroffene mit schwankenden Einkünften lohnen, Einnahmen nach 2017 zu verschieben oder Ausgaben ins laufende Jahr vorzuziehen, um die Schwelle zu unterschreiten. Bilanzierende Unternehmer

können unter gewissen Voraussetzungen laufende Betriebserträge verschieben, indem Lieferungen früher oder später erfolgen oder Leistungsempfänger Auftragsarbeiten vor oder nach dem Jahreswechsel abnehmen.

Als gewinnreduzierende Schritte bieten sich Erhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten, der Kauf von geringwertigen Wirtschaftsgütern, Werbe- oder Beratungsleistungen oder die Zusage von Sonderleistungen an die Mitarbeiter an.

„Einnahmen-Überschuss-Rechner“ wenden – wie Vermieter oder Arbeitnehmer – das steuerliche Zu- und Abflussprinzip an, indem sie ihre Leistungen vorziehen beziehungsweise verzögern oder den Betriebsaufwand noch im laufenden oder im kommenden Jahr begleichen. Mehr zum Thema auf [www.wwnk.de](http://www.wwnk.de)

**WW+KN**  
STEUERBERATER FÜR DEN MITTELSTAND

## Profitsteigerung durch Wohlbefinden

Betriebliches Gesundheitsmanagement zieht Fachkräfte an.

Von Julia Rummel

**REGENSBURG.** 2013 nahm der Gesetzgeber das Thema psychische Belastungen bei der Arbeit offiziell in das Arbeitsschutzgesetz auf. Seitdem sind Arbeitgeber verpflichtet, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungsfaktoren vorzunehmen. Doch inwiefern und ob überhaupt auf die Ergebnisse entsprechender Analysen reagiert werden soll, wird weder definiert noch angesprochen. „Dabei ist genau dies enorm wichtig“, erklärte Martin Simmel, Diplom-Psychologe und Geschäftsführer der Professor Wühr und Simmel Gesundheitsmanagementsysteme GbR (GMS Institut) kürzlich im Rahmen eines Expertengesprächs. „Es wäre fatal, die Mitarbeiter zu befragen, welche Aspekte ihrer Arbeitssituation psychische Belastungen auslösen, und dann nichts zu ändern“, so Simmel. „Im Gegenteil ist es essenziell, die Ergebnisse der Befragung etwa in gemeinsamen Workshops offen anzusprechen und zusammen mit den jeweiligen Führungskräften nach Lösungen zu suchen. Denn nur ein offener Dialog kann ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement ins Rollen bringen.“

Wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in einen entsprechenden Maßnahmenkatalog übersetzt werden kann, muss individuell im Einzelfall erarbeitet werden, wie Beate Wasmer vom GMS Institut und Mitbegründerin der Initiative Gesunde Unternehmen weiß: „Wir können Unternehmen nicht einfach einen vorgefertigten Plan überstülpen. Wir geben ihnen aber das grundsätzliche Werkzeug an die Hand, das wir infolge der Zusammenarbeit mit den mittlerweile 40 Unternehmen, die wir betreuen und die zusammen mehr als 40.000 Mitarbeiter beschäftigen, sowie erfahrenen Experten entwickelt haben.“ Einer von ihnen ist Diplom-Psychologe Ulrich Hößler, der zusammen mit dem GMS Institut grundsätzliche Handlungsmaßnahmen formulierte: „Hat sich ein Unternehmen entschieden, BGM einzuführen, gilt es, Steuerungsgruppen zusammenzustellen, deren Aufgabe es ist, adäquate Maßnahmen zu etablieren und sich dazu das Mandat der Geschäftsleitung zu holen. Danach müssen alle Mitarbeiter eingebunden und kleine Maßnahmen zur Eingewöhnung durchgeführt werden. Diese können durch Vernetzung, also Austausch mit den Experten des GMS Instituts sowie von ih-



Diplom-Psychologe Ulrich Hößler ist Experte zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement.

Foto: Johanna Freund - GMS Institut

nen organisierten Workshops und Veranstaltungen mit externen Spezialisten, ausgebaut werden.“ Auf dieser Basis kann ein BGM florieren, das nicht nur die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter gewährleistet, sondern dadurch auch gezielt Fachkräfte an den Betrieb bindet, für zufriedene Mitarbeiter sorgt und so auf lange Sicht den Unternehmenserfolg sichert.