

Die Angst der Chefs vor der Krankmeldung

Firmen investieren zunehmend in die Gesundheit der Mitarbeiter. Gefragt sind individuelle Angebote

Berlin - Von den 18 Teilnehmern sind 17 immer noch Nichtraucher. Vier Jahre ist es her, dass der Berliner Süßwaren-Hersteller Moll Marzipan seinen Mitarbeitern einen Rauchfekurs finanzierte. An den vier Sitzungen nahm die Hälfte der rauchenden Belegschaft teil. Für Geschäftsführer Armin Seitz ist das ein Mussmanagement: Auf der einen Seite profitieren die Angestellten - mit mehr Lebensqualität und einem gesünderen Lebensstil. Und auf der anderen Seite ist es gut für das Unternehmen. „Es war auch umständlich für sie, immer wieder in Straßenkleidung zu wechseln und zum Rauchen nach draußen zu gehen“, sagt Seitz. Und - das sagt er nicht - das Wechseln der Klamotten kostet Arbeitszeit und die Firma damit bares Geld.

Maßgeschneidertes Gesundheitsmanagement zahlt sich also aus. Also investiert nicht nur dieser Berliner Mittelständler 854 Millionen Euro geben die Arbeitgeber 2012 für Gesundheitsförderung aus. Zum Vergleich: 2007 waren es noch 100 Millionen weniger.

Die Gründe für das steigende Interesse an der Mitarbeitergesundheit sieht Jonas Weber vom Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement in der alternden Gesellschaft und veränderten Arbeitsbedingungen. „Die Anforderungen im Beruf steigen immer weiter“, sagt Weber. Um das zu kompensieren, bezahlen viele Betriebe ihren Mitarbeitern mittlerweile Rückenkurse und andere Sportangebote und veranstalten Gesundheitsstrategie und Anti-Stress-Seminare. Längst hat sich ein ganze Branche rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt. Industrie- und Handelskammern und zahlreiche andere Stellen bieten Kurse und Seminare zum Gesundheitsmanagement an. „Es besteht ein hoher Bedarf an Fachkräften“, sagt Weber.

14 Tage im Schnitt hat jeder Arbeitnehmer laut Report der Krankenkasse DAK im vergangenen Jahr wegen Krankheit gefehlt. Anlöser sind immer häufiger psychosomatische Belastungen. Mittlerweile entfällt jeder sechste Krankheitsstag auf psychische Erkrankungen. Und auch wenn sich die Beschäftigten nicht krank melden, sind sie zwar körperlich anwesend - aber nur begrenzt leistungsfähig.

Fachleute wie Arndt Kempen sprechen bei diesem Phänomen von Präsenzismus. Kempen leitet das in Berlin ansässige Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen IAS, das unter anderem die Deutsche Bahn und den Tivoli Süd in Fragen der Mitarbeitergesundheit berät. Er ist überzeugt, dass die Gesundheit nicht der einzige Punkt ist, der Einfluss auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten hat. In einer Analyse klopft IAS seine Auftraggeber auf acht verschiedene Faktoren ab, darunter auch die Organisation, die Unternehmenskultur, die Bezahlung. „Unter anderem schauen wir uns an, wie gut die interne Kommunikation funktioniert und ob das Unternehmen seinen Mitarbeitern die richtigen Vergütungsanreize setzt“, sagt Kempen.

Lange hätten die Unternehmen erst dann Unterstützung gesucht, wenn ein konkretes Problem vorlag, sagt Kempen.

„Inzwischen wird verstärkt auf Prävention gesetzt.“ IAS zählt mehr als 10000 Kunden, desto stärker über zwei Drittel davon sind Mittelständler. Auch für kleinere Unternehmen sei die Vorsorge wichtiger geworden, sagt der Branchenkenner Jonas Weber. „Schließlich

fällt es dort noch stärker ins Gewicht, wenn ein Mitarbeiter fehlt.“

In größeren Betrieben geht es laut Kempen zunehmend um individuell abgestimmte Programme. Die müssten auch nicht zwingend kostspielig sein. „Vereinzelte Maßnahmen werden häufig wieder fallen gelassen, wenn gerade kein Geld da ist“, stellt er fest. Auch Moll Marzipan in Berlin hat die Erfahrung gemacht, dass teure Standardlösungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement nicht immer funktionieren. Zwar hätten die Mitarbeiter begeistert auf den Nichtraucherkurs reagiert, erinnert sich Geschäftsführer Seitz. Aber als der Betrieb ankündigte, einen Großteil der Kosten für einen Fitnesskurs zu übernehmen, zeigte kaum einer Interesse. „Wir haben das Angebot schnell wieder eingestampft.“

LISA KOLDE