

Von fitten Belegschaften und gesunden Bilanzen

Unternehmen wird es immer wieder gesagt: Investitionen in das Wohlergehen ihrer Beschäftigten zahlen sich in jedem Fall aus. Doch viele reagieren zu langsam. Insbesondere Mittelständler versäumen es häufig, Gesundheitsvorsorge als betriebswirtschaftlichen Faktor zu behandeln.



Gehört haben es Unternehmen jeder Größe oft genug: Kranke Mitarbeiter kosten ihnen eine Menge Geld aufgrund von Fehltagen und Produktivitätsminderung. Mit den ersten Auswirkungen des schon vor Jahren angekündigten Demografiewandels und dem auf 67 Jahre verschobenen Rentenalter wird das Problem der Gesundheitserhaltung der aktiven Population nur noch akuter. Wie hoch die durch Erkrän-

kungen der Beschäftigten entstehenden Kosten tatsächlich ausfallen, ist allerdings nicht jedem bekannt. „Mit 35 Milliarden Euro jährlich beziffert das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) die Kosten, die Unternehmen durch Krankheit ihrer Beschäftigten entstehen“, gibt der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Dezember 2010 herausgegebene Bericht „Sicherheit und Gesundheit bei der

Arbeit (SUGA) – Unfallverhütungsbericht Arbeit“ bekannt. „Dies zeigt die Dimension möglicher Einsparungen, die durch Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten erzielbar wären.“

Ein konkretes Beispiel gibt der Bericht auch: Bei einem durchschnittlichen Arbeitslohn von 34.200 Euro und einer durchschnittlichen Bruttowertschöpfung von 59.500 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer koste jeder Ausfalltag den Arbeitgeber 155 Euro (Gehalt). Wenn die Arbeitsleistung nicht kompensiert werden kann, verliere der Arbeitgeber zudem täglich 270 Euro durch den Ausfall der Arbeitsproduktivität (Bruttowertschöpfung).

WIE SIEHT GUTE ARBEIT AUS?

Die am häufigsten in deutschen Büros auftretenden Krankheiten hat die DAK (Deutsche Angestellten-Krankenkasse) kürzlich in einem Gesundheitsreport ermittelt. An erster Stelle der traurigen Auflistung kommen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Als Teil davon sind Rückenschmerzen für 7,1 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich und damit mit Abstand die häufigste Einzeldiagnose.

Nicht unbedenklich: Laut dem DAK-Report standen psychische Erkrankungen im vergangenen Jahr mit 12,1 Prozent des Gesamt Krankenstands an vierter Stelle, was immerhin eine Steigerung von 12 Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

Maßnahmen und Bedingungen am Arbeitsplatz, die das Gesundbleiben der Belegschaften in den Mittelpunkt stellen, tun also not. Und dies fängt mit der Arbeitsqualität



ARBEITZUFRIEDENHEIT: Die Einkommens- und Beschäftigungssicherheit wird von den Arbeitnehmern als sehr wichtig eingeschätzt.

und der Arbeitszufriedenheit an. Doch wie sieht gute Arbeit aus? Die Antworten, die Erwerbstätige aus kleinen und mittelständischen Betrieben im Rahmen einer von der INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) durchgeführten und von der Soziologin Tatjana Fuchs ausgearbeiteten Untersuchung auf diese Frage gaben, zeigen, dass verschiedene Aspekte dazugehören.

Als sehr wichtig eingeschätzt wird zunächst die Einkommens- und Beschäftigungs-

sicherheit – hiermit werden ein festes, verlässliches Einkommen, ein sicherer Arbeitsplatz und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemeint –, dicht gefolgt von dem Erhalt von regelmäßigen Einkommenssteigerungen.

SPASS, STOLZ UND SINN

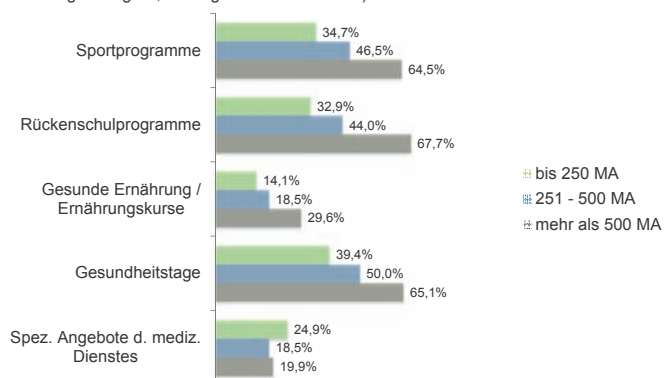
Direkt im Anschluss daran kommen die sozialen Aspekte der Arbeit und der Wunsch, einerseits von den Vorgesetzten „als Menschen wahrgenommen und geachtet – und nicht lediglich als Arbeitskraft betrachtet zu werden“, andererseits mit den Kollegen im Unternehmen abteilungsübergreifend und kollegial zusammenzuarbeiten. Dabei gilt es zu bemerken, dass Leistungswettbewerb zwischen Kollegen von den meisten nicht erwünscht ist, „sinnliche und kreative Aspekte“ – das heißt eine Aufgabe, die Spaß bereitet, Stolz ermöglicht und als sinnvoll empfunden wird – hingegen sehr.

Weitere Bereiche wie etwa die Führungsqualität der unmittelbaren Vorgesetzten, der Einfluss- und Handlungsspielraum oder Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zählen ebenfalls zu den wesentlichen Faktoren.

Eine besondere Bedeutung kommt dem betrieblichen Gesundheitsschutz zu. Er leitet sich zwar teilweise aus all den bereits erwähnten Aspekten der Arbeitsqualität ab, und ➤

bso-Studie 2011

Welche Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen an?
(Mehrfachnennungen möglich, Auszug aus den Antworten)



N bis 250 Mitarbeiter = 213, 251 – 500 Mitarbeiter = 200, mehr als 500 Mitarbeiter = 186



› wenn diese Punkte beachtet werden, erweist sich eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung als möglich. Doch wirklich gegeben ist diese erst, wenn die Arbeitsplätze unter Berücksichtigung von bestimmten Anforderungen zur Vermeidung von krankmachenden Faktoren eingerichtet wurden.

Dies sind die Wünsche der Mitarbeiter. Wie die Lage in deutschen Unternehmen de

facto aussieht, hat der bso Verband Büro-, Sitz- und Objektmöbel herausfinden wollen und dazu Unternehmen aller Größenklassen und Branchen, einschließlich öffentlicher Unternehmen und Behörden, zur Gestaltung ihrer Büroarbeitsplätze und der Bedeutung der Gesundheitsprävention in ihrem Betrieb



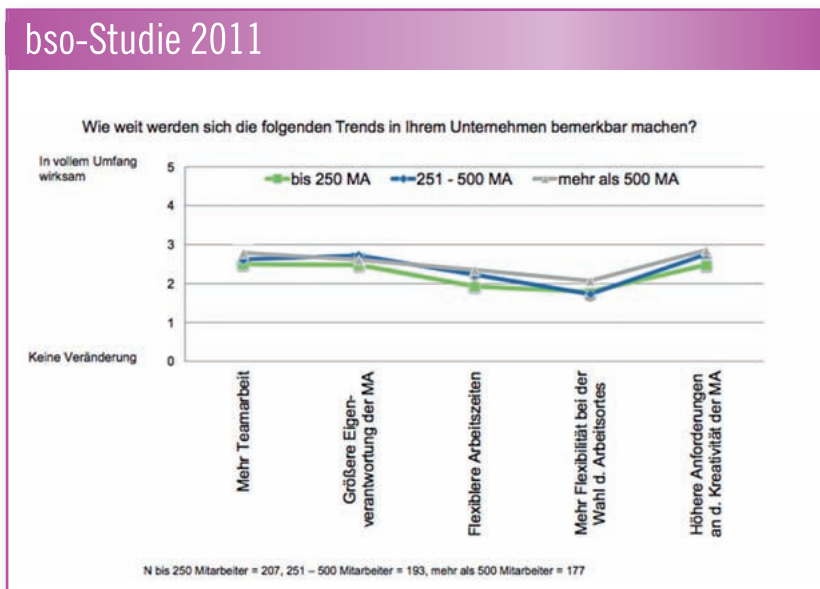
PRÄVENTIONSMASSNAHMEN: Dazu zählen unter anderem medizinische Untersuchungen oder Rückenschulprogramme, aber auch Einrichtungsaspekte wie etwa die Abstimmung der Beleuchtung an die Sehleistung der Mitarbeiter.

befragt (siehe Grafiken auf den Seiten 173, 174 und 175).

Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt auf den ersten Blick auf, dass Großunternehmen der Gesundheitsvorsorge einen deutlich höheren Stellenwert beimessen, als KMUs es tun. Auch stehen Mitarbeitern in großen Betrieben mehr und in der Regel auch vielfältigere Angebote zur Gesundheitsvorsorge zur Verfügung. Berücksichtigt man allerdings, dass in den KMUs häufig keine oder personell nur dünn besetzte Fachabteilungen vorhanden sind, die sich für die Organisation entsprechender Angebote zuständig fühlen könnten, relativieren sich die Unterschiede.

FEHLENDE STRUKTUREN

Selbst in der Gruppe der Unternehmen mit 250 oder weniger Mitarbeitern bieten immerhin noch rund 70 Prozent ihren Beschäftigten eigene Aktivitäten oder die Zuschussung von gesundheitsorientierten Maßnahmen an. Im Gegensatz zu größeren Unternehmen fehlt dort allerdings ein strukturierter Aufbau von präventiven Programmen. Nicht selten müssen Mitarbeiter selbst die Initiative ergreifen. Auch ist die Anzahl der nutzbaren Programme weit geringer als in größeren Firmen.



Die beliebtesten Präventionsmaßnahmen sind, unabhängig von der Unternehmensgröße, das Angebot, die Organisation oder die Bezuschussung von Sportprogrammen oder von Rückenschulprogrammen, Maßnahmen zur Förderung einer gesunden Ernährung und die Durchführung von Gesundheitstagen in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen.

In vielen Unternehmen bietet zudem der arbeitsmedizinische Dienst Impfungen und ähnliche Leistungen an. Kaum etabliert sind Angebote zur psychologischen Beratung, zur Stressbewältigung oder Entspannungsprogramme. Auch dies gilt derzeit noch unabhängig von der Unternehmensgröße. Vermutlich werden hier die Großunternehmen aber schnell eine Vorreiterrolle einnehmen.

ARBEIT DER ZUKUNFT

Kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen großen Unternehmen zeigen sich bei den Erwartungen an die zukünftige Arbeitsweise. Nur wenige der befragten Unternehmen erwarten eine „Revolution“, aber fast alle gehen davon aus, dass sich die Anforderungen an ihre Beschäftigten verändern werden durch mehr Teamarbeit, größere Eigenverantwortung und einen größeren Bedarf an Kreativität.

Allerdings haben größere Unternehmen die Nase vorn, wenn es darum geht, ihre Büros an die neuen Anforderungen anzupassen: Sie haben nicht nur die Vorteile erkannt,

„Unternehmen mit langweiligen Büros werden es künftig deutlich schwerer haben, Spitzenkräfte auch zeitweise in ihre Arbeitsräume zu locken.“

BARBARA SCHWAIBOLD, bso Verband Büro-, Sitz- und Objektmöbel e.V.



sie sind schon aktiv oder haben zumindest konkrete Pläne.

Und wie sollen diese veränderten Arbeitsbedingungen aussehen? Auch wenn etwa die Gestaltung von Desk-Sharing-Arbeitsplätzen für viele Unternehmen immer noch eine Herausforderung darstellt und sich nach Einschätzung der Experten häufig als verbesserungsdürftig erweist, ist es wahrscheinlich nur eine Frage der Zeit, bis sich Unternehmen damit befassen müssen, wie sie Arbeitsplätze einrichten, die mehrere Personen, wie beispielsweise Teilzeitkräfte, nutzen können. „Zur Gestaltung solcher Büros gehört nicht nur die Anpassung des Mobiliars an verschie-

dene Körpergrößen oder Gewichtsklassen oder die Abstimmung der Beleuchtung an die Sehleistung der verschiedenen Mitarbeiter“, erklärt Barbara Schwaibold vom bso Verband Büro-, Sitz- und Objektmöbel e.V. „Dazu zählt auch die Frage, wie sich Spielraum für eine individuelle Gestaltung schaffen lässt, damit Wohlbefinden und die daraus folgende verbesserte Produktivität zustande kommen.“

HANDELN TUT NOT

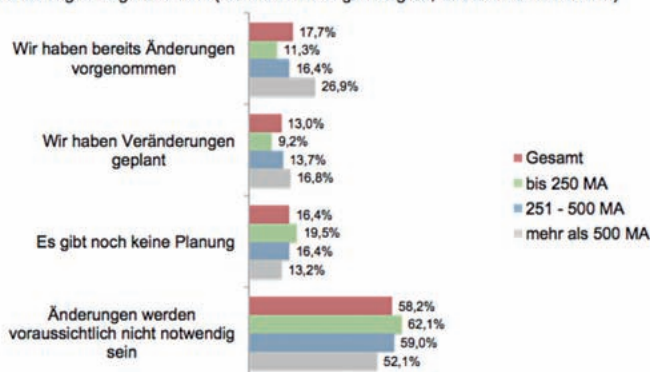
Auch die Tatsache, dass die Zahl der Freelancer oder der Personen mit Zeitverträgen, die ähnlich wie Selbstständige arbeiten, die ähnlich wie Selbstständige arbeiten, zu nehmen wird, gilt es in Betracht zu ziehen. Während bei Arbeitnehmern ein sicherer Arbeitsplatz, festes Einkommen und die Anerkennung durch den Vorgesetzten im Vordergrund stehen, zählen bei ihnen eher inhaltliche und oft auch weiche Faktoren wie etwa Spaß bei der Arbeit, Einflussnahme auf die Arbeitsabläufe oder die Möglichkeit der Mitsprache bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes. „So dürften es Unternehmen mit langweiligen Büros künftig deutlich schwerer haben, Spitzenkräfte auch zeitweise in ihre Arbeitsräume zu locken“, bringt es Schwaibold auf den Punkt.

Wie dem auch sei und wie künftige Anforderungen an die Arbeitsplätze auch aussehen mögen: Unternehmen tun gut daran, sie soweit es nur geht zu berücksichtigen und zu erfüllen, damit ihre Beschäftigten so lang wie möglich gesund bleiben und somit auch sie selbst.

Graziella Mimic ■

bso-Studie 2011

Gibt es schon konkrete Pläne für die Umgestaltung der Büroarbeitsplätze oder haben Sie schon Veränderungen vorgenommen? (Mehrfachnennungen möglich, Basis alle Unternehmen)



N gesamt = 548, bis 250 Mitarbeiter = 195, 251 - 500 Mitarbeiter = 183, mehr als 500 Mitarbeiter = 167