

Sich krumm und bucklig arbeiten war gestern



Betriebliches Gesundheitsmanagement. BGM. Für viele kleinere Handwerksbetriebe immer noch ein Fremdwort. Von BGM profitieren bisher nur die Angestellten von Großunternehmen. Doch es gibt erste Beispiele, wie **Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz** auch in kleinen Betrieben funktionieren kann.

Bei Zenner Aluminiumbau in Merzig müssen sich die Mitarbeiter heute ganz genau auf die Finger gucken lassen. Aber nicht von ihrem Chef. Gesundheitsberater Dirk Thies ist zu Besuch. „Wir simulieren Arbeitsprozesse und analysieren die auftretenden Belastungen“, erklärt der Diplom-Sportwissenschaftler. Thies arbeitet für die IKK Südwest. Er geht in Betriebe, die etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun wollen. Hier zum Beispiel stellt er schnell fest: Bei vielen Tätigkeiten sind die Handwerker nach vorne gebeugt und

belasten ihren Rücken. „Als nächstes entwickeln wir Gegenmaßnahmen“, so Thies.

Die Firma Zenner ist vor allem im gehobenen Wohnungsbau unterwegs, fertigt teils riesige Fensterelemente aus Aluminiumprofilen. Da kommt es nicht nur auf millimetergenaue Präzision an, da muss man auch schwer heben. Große Scheiben, die eine knappe Tonne wiegen können, sind dabei nicht das größte Problem, denn die hebt der Kran. „Kritischer ist es bei kleineren Scheiben, die von Hand getragen werden“, erklärt Inhaber und Geschäftsführer Udo Zenner. „Sie wiegen

bis zu 250 Kilo. Wir schicken deshalb immer etwas mehr Leute an die Baustelle, als unbedingt nötig. Sie dürfen auch immer einen Kran anfordern, wenn's zu schwer wird. Das ist teurer, aber auch gesünder. Es führt zu weniger Ausfällen durch Rückenprobleme“, so der Chef. „Auch das ist BGM“, lobt Dirk Thies. Überhaupt hat er viel Lob für den Firmenchef übrig. Dieser reicht das Kompliment sogleich an seine Frau weiter. Christine Zenner ist hier für Personal, Finanzen und Systemadministration zuständig. Und fürs Gesundheitsmanagement. „BGM praktizieren wir eigentlich schon länger“, sagt sie, „ohne, dass wir's früher explizit als BGM titulierte haben.“ Die Mitarbeiter kriegen zum Beispiel stets genug Mineralwasser gratis. Und Mittwoch ist Obsttag bei den Zenners. Mit gesundheitlichen Informationen zu den jeweiligen Früchten der Saison. Jeder kann sich nach Herzenslust bedienen. Udo Zenner erklärt: „Es kam aus unternehmerischer Sicht. Wie kann ich die Produktivität meiner Mitarbeiter



Christine und Udo Zenner erarbeiten mit Gesundheitsberater Dirk Thies ein Konzept für ihren Handwerksbetrieb

DAMIT GESUNDHEITSEXPERTEN GESUND BLEIBEN

Nicht nur Handwerker müssen Knochenjobs erledigen. Auch bei Gesundheitsdienstleistern geht es manchmal an die Substanz. Da bringt Fitness Vorteile. Zum Beispiel in Victor's Residenz, einer Senioreneinrichtung in Saarlouis, wo man die Dienste von Gesundheitsberater Dirk Thies ebenfalls gerne in Anspruch nimmt. „Pflegefachkräfte haben nicht nur medizinische Aufgaben, sie müssen auch mental und körperlich stark sein“, erklärt Residenzleiter Markus Schwarz. Und gerade eine junge, zierliche Altenpflegerin hat nicht die Kraft eines Olympiegewichthebers. Da ist die richtige Hebeteknik gefragt, wenn ein beleibter Bewohner eine helfende Hand beim Aufstehen braucht. Heute hat Thomas Schwarz den IKK-Berater zum „Rückencheck“ eingeladen. Thies untersucht die Wirbel der Mitarbeiter in verschiedenen Körperpositionen. Mithilfe eines computergestützten Messgeräts namens „Spinal Mouse“ kommt er

Fehlstellungen auf die Spur, berät direkt vor Ort. Thies: „Der Arbeitgeber kriegt die anonymisierten Ergebnisse samt Empfehlungen.“ Dann heißt es aktiv gegensteuern. „Gesundheitsvorsorge hat auch etwas mit Wertschätzung zu tun“, sagt Schwarz. „Gute Pflege- und Betreuungskräfte sind sehr wertvoll für uns. Deshalb liegt uns ihre Gesundheit am Herzen.“

Auch der Chef muss erhalten: Thomas Schwarz lässt sich den Rücken checken.



erhöhen? Im Handwerk gibt es immer ein Personalproblem. Die Zeit reicht nie. Vor etwa 15 Jahren haben wir erkannt, dass wir auch etwas für die Gesundheit unserer Mitarbeiter tun müssen. Und heute ist dieses Thema wichtiger denn je. Schon die Lehrlinge sind körperlich nicht mehr so fit wie früher“, findet Zenner. Hinzu komme die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Industriebetriebe können höhere Gehälter zahlen. „Bei uns muss der Handwerker aber zudem noch mehr können als in der Industrie“, erklärt Udo Zenner. „Da müssen wir einen Mehrwert bieten. Zum Beispiel, dass man sich hier wohlfühlt, dass man wertgeschätzt wird.“

Freude machen ihm fitness- und gesundheitsbewusste Mitarbeiter. Michael Mohr zum Beispiel. Er kam vor sechs Jahren als Lehrling zur Firma. „Er war damals noch ziemlich unportlich, hatte Übergewicht“, erinnert sich sein Chef. Doch dann begann Mohr abzuspecken und Muskeln aufzubauen. „Ich mache privat Fitnessstraining“, sagt der Konst-

ruktionsmechaniker. Was es ihm bringt? „Durch mein Training beuge ich Schäden vor, die Arbeit macht mir mehr Spaß und ich gehe mit mehr Ehrgeiz ran“, so Michael Mohr. Und den Chef freut's: „Kein Vergleich mit dem Azubi von damals!“

Noch sind kleinere Betriebe mit BGM in der Minderheit. „Herr und Frau Zenner sind hier Vorbilder. Sie besuchten zum Beispiel das BGM-Symposium auf dem Gesundheitskongress Salut“, sagt Dirk Thies. Andere Handwerksbetriebe seien da noch nicht so weit. Das kann Udo Zenner bestätigen: „Es gibt Unternehmen, die nutzen ihre Leute aus, verheizen ihre jungen Mitarbeiter.“ Da wollten die Zenners nicht mitmachen. „Gewinnmaximierung ist nicht das oberste Ziel“, sagt Udo Zenner, und seine Frau ergänzt: „Wir sind ein richtiger Familienbetrieb, da gibt es ein starkes Wir-Gefühl. Wir haben eine geringe Fluktuation und in der Regel bleiben die Leute bei uns bis zur Rente. Da muss man doch ein Auge draufhaben.“ Natürlich könne man nicht

jedem zu seinem Glück beziehungsweise zu gesunder Lebensweise zwingen. „Oft nehmen gerade diejenigen die Maßnahmen nicht an, die es am nötigsten hätten“, weiß Udo Zenner aus Erfahrung. „Aber wenn dann ein Berater von außen kommt und sogar die Krankenkasse dahintersteht, hören die Mitarbeiter eher.“ Das hört Dirk Thies gerne. Und er ist ja erst am Anfang. „Wir fangen momentan mit sogenannten niedrigschwelligen Angeboten an. Rücken, genug trinken und so weiter“, erklärt er. Später sollen weitere Präventionsangebote hinzukommen. Hier hat Thies' Arbeitgeber, die IKK Südwest, entsprechende Angebote organisiert (siehe Interview Seite 62).

Udo und Christine Zenner jedenfalls sehen im BGM handfeste Vorteile für ihr Familienunternehmen. Nicht nur wirtschaftliche, auch menschliche: „Es macht einfach Freude, wenn die Mitarbeiter morgens gut gelaunt und pfeifend zur Arbeit kommen.“ ●

Peter Böhnel

„Betriebliches Gesundheitsmanagement ist Chefsache“

Ökonom und IKK-Südwest-Vorstand **Prof. Dr. Jörg Loth** über Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in kleinen Unternehmen.

Interview: **Peter Böhnel**

Herr Professor Loth, kleine Handwerksbetriebe haben es oft schwer, rentabel zu arbeiten. Jetzt sollen Sie auch noch Zeit und Geld in die Gesundheitsprävention der Mitarbeiter stecken. So wie bisher die großen Konzerne. Was sagen Sie als Ökonom: Ist dieses Betriebliche Gesundheitsmanagement für kleinere Unternehmen nicht unwirtschaftlich?

Das glaube ich nicht! Gerade für Handwerksbetriebe ist es wirtschaftlich. Aus mehreren Gründen. Zum einen macht es den Betrieb als Arbeitgeber attraktiv. Es wird zunehmend schwieriger, gutes Fachpersonal und gute Azubis zu finden. Da wird es immer wichtiger, den Mitarbeitern ein BGM zu bieten. Es gibt den Mitarbeitern ein gutes Gefühl, wenn sie wissen: Meinem Arbeitgeber ist meine Gesundheit wichtig. Der zweite ökonomische Aspekt: Gelingt es, den Kranken-

stand zu reduzieren, hat auch der Arbeitgeber einen Vorteil. BGM ist also eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Für Mitarbeiter, Arbeitgeber und auch für die Volkswirtschaft.

Welche Voraussetzung müssen kleine oder mittlere Unternehmen (sogenannte KMUs) mitbringen, damit die Einführung eines BGM gelingt?

Ich bin fest davon überzeugt: BGM muss Chefsache sein! Der Chef muss die Wich-



IKK-Mitarbeiter Dirk Thies zeigt Krasen Krastev (links, bei Zenner Aluminiumbau) Dehnübungen.

tigkeit erkennen und die Sache persönlich unterstützen.

Nehmen wir an, der Chef steht voll dahinter. Worauf kommt es nun bei der Umsetzung an?

Zuerst muss analysiert werden, wie das Befinden der Mitarbeiterschaft ist. Wichtig ist, dass man danach ein individuelles, ganzheitliches Konzept entwickelt. Hierfür stehen unsere IKK-Gesundheitsberater zur Verfügung. Das Konzept muss anschließend mit der Unternehmensführung abgestimmt werden und kann zusammen mit externen Anbietern wie etwa Fitness-Studios umgesetzt werden.

Ihre Krankenkasse hat traditionell einen hohen Handwerkeranteil unter den Mitgliedern. Und jetzt versuchen Sie, diese meist kleinen Betriebe zur Einführung von BGM zu motivieren. Aber sehen Sie da ein ausreichend großes Potenzial?

Speziell im Saarland haben wir rund 98 Prozent KMUs. Davon haben zahlreiche Betriebe weniger als 100 Mitarbeiter. In nur 10 bis 15 Prozent der KMUs wird bisher BGM durchgeführt. Da gibt es also ein großes Potenzial.

Theoretisch ja. Aber gibt es denn da auch ein ausreichendes Interesse?

Ja. Häufig melden sich Betriebe bei uns und fragen: Was kann man machen? Wir haben neulich eine Umfrage gemacht, um die aktuelle Situation zu analysieren. Und da hatten wir viele Rückfragen.

Welche Fördermittel kommen den Betrieben zugute?

Fördermittel werden ja den Krankenkassen vom Gesetzgeber auferlegt. Neuerdings sind es sieben Euro pro Versichertem, die wir in Prävention investieren müssen. Aber schon in der Vergangenheit haben wir zum Beispiel in der Primärprävention 4,36 Euro pro Versichertem ausgegeben, als der Durchschnitt der Krankenkassen noch bei 3,17 Euro lag.

Heute sind es, wie gesagt, sieben Euro, davon gehen zwei ins BGM, zwei in Settingprojekte zum Beispiel in Schulen und Kindergärten, drei Euro in individuelle Prävention. Außerdem kommen den Arbeitgebern Steueranreize zugute, wenn sie in BGM investieren.

Wofür genau geben Sie die zwei Euro BGM-Anteil aus?



Prof. Dr. Jörg Loth ist seit 2014 Vorstand der IKK Südwest, gemeinsam mit Roland Engehausen. Loth hat eine Professur für Ökonomie an der Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Saarbrücken. Davor unterrichtete er im Fachbereich Pflege und Gesundheit der Hochschule Fulda.

Da haben wir verschiedene Produkte. Zum Beispiel „IKK Job Aktiv“ oder „IKK Rückenfit am Arbeitsplatz“, da übernehmen wir unter anderem die Kosten für die ersten drei Monate Rückentraining in einem Fitness-Studio.

Wir helfen auch bei der Organisation. Mehrere kleine Betriebe können sich zum Beispiel für Gruppenkurse zusammenschließen. Aufgeteilt nach Gewerk oder nach Diagnose.

Stichwort Diagnose: Wenn der Rücken schmerzt, kann ich mir ja gut

„Mehrere kleinere Betriebe können sich zu Gruppenkursen zusammenschließen“

vorstellen, dass sich die Mitarbeiter freiwillig melden. Aber was ist bei psychischen Problemen? Burn-out und Depressionen sind weit verbreitet hierzulande. Und niemand gibt es gerne zu, wenn er darunter leidet.

Hier arbeiten wir mit dem Eichenberg-Institut für Gesundheitsmanagement zusammen. Da gibt es ein von der IKK unterstütztes niedrigschwelliges Angebot der individuellen Beratung. Das ist richtig gut. Die Mitarbeiter können dort ganz einfach anrufen. Die Beratung ist gratis. Und wenn jemand das Angebot nutzt, erfährt es weder sein Chef noch die IKK.

Die Beratung kriegt man also diskret und unkompliziert. Aber was ist mit einer anschließenden psychotherapeutischen Behandlung?

Hier an der Saar arbeiten wir mit zwei Reha-Einrichtungen zusammen. In Berus und Orscholz. Wir haben Verträge gemacht, nach denen sich Mitarbeiter dort ganz diskret auch nach Feierabend, tageweise und am Wochenende behandeln lassen können. Somit haben wir auch hier ein niedrigschwelliges Angebot für unsere Versicherten geschaffen. ●