

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gründe, warum Unternehmen sich in der betrieblichen Gesundheitsförderung engagieren, sind vielfältig. Häufig steht die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden im Vordergrund. Unternehmen, die Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten in ihr Leitbild aufnehmen, setzen ein deutliches Zeichen der Wertschätzung. Sie zeigen unternehmerische Verantwortung und fördern ihr Image, sowohl nach innen wie nach außen.

Aber auch wirtschaftliche Überlegungen spielen eine Rolle, wenn es um die Einführung von BGM geht: der Anstieg des Durchschnittsalters der Mitarbeiter und die Ausfallkosten durch Krankentage. Drei ökonomische Aspekte sind in diesem Zusammenhang zu nennen: [Return on Investment \(ROI\)](#), [Return on Prevention \(ROP\)](#) und der [Steuerfreibetrag für die betriebliche Gesundheitsförderung](#) (<http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/steuerliche-vorteile.html>).

Auch 2016 standen die psychischen Belastungen in den Gesundheitsreports der Krankenkassen wieder an erster bzw. zweiter Stelle für die meisten krankheitsbedingten Fehltage. Laut der Studie „**Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Prävention für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland**“ durchgeführt 2011 von der internationalen Strategieberatung Booz & Company für die Felix Burda Stiftung betragen die krankheitsbedingten Kosten für den Arbeitgeber pro Arbeitnehmer 3.598 Euro jährlich durch Präsentismus (2399 €) und krankheitsbedingte Arbeitsfehltage (1199 €).

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist auch eine der wichtigsten Maßnahmen um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Als Konsequenzen des demographischen Wandels und des Wertewandels gehören laut einer Studie zu Mega-Trends und HR-Trends 2013 der Deutschen Gesellschaft für Personalführung, dem DGFP-Praxispapier 3/2013:

- Führungskräfteentwicklung
- Erhalt und Förderung des Mitarbeiterengagements (durch Motivation), auch bei alternden Belegschaften
- Systematisch betriebenes Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Umgang mit psychischen Belastungen der Mitarbeiter

in den nächsten Jahren mit zu den wichtigsten Aufgaben im Personalmanagement. Die hier genannten vier Punkte sind unter den ersten zehn Themen, die von den Befragten am häufigsten als stark oder sehr stark prägend eingeschätzt werden. Befragt wurden 114 Personalmanager.

### **Staatliche Förderung**

„Steuerfrei sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.“ (JStG 2009, Art.1, Abs. 3.e / §3 Abs. 34 EStG-E.)