Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

- Dokumentation einer Befragung -

AOK-SERVICE
Gesunde Unternehmen

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005

- Dokumentation einer Befragung -

Herausgeber:
AOK-Bundesverband,

Autoren:
Dr. Gudrun Eberle
Roland Kraemer
Patricia Lück

Bonn, April 2005

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Inhaltsverzeichnis

0	Ergebnisse im Überblick	5
1	Design der Befragung	11
1.1	Kooperationsprojekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung	11
1.2	Vorgehen	12
1.3	Datengrundlage	14
2	Themenschwerpunkte der BGF-Prozesse	20
2.1	Gesamtauswertung	20
2.2	Branchenauswertung der Themenschwerpunkte	25
2.2.1	Themenschwerpunkte in der Branche verarbeitendes Gewerbe	25
2.2.2	Themenschwerpunkte in der Branche Dienstleistungen	27
2.2.3	Themenschwerpunkte in der Branche Handel, Gastgewerbe, Verkehr	29
2.2.4	Themenschwerpunkte im Branchenvergleich	31
3	Faktoren wirtschaftlichen Nutzens und ihre Bewertung durch Unternehmen	34
3.1	Gesamtauswertung Wirtschaftlicher Nutzen durch BGF	35
3.1.1	Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutzmaßnahmen/ Arbeitsschutzstrukturen	38
3.1.2	Senkung der Entgeltfortzahlung	41
3.1.3	Beratungsleistungen/ Informationen mit praxisrelevanten Inhalten	43
3.1.4	Produktivitätssteigerung	45
3.1.5	Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen	46
3.1.6	Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle/ Verschleißreduktion	47
3.1.7	Personalverfügbarkeit verbessern (Einsatzflexibilität der Mitarbeiter, Reduzierung der Fluktuationsrate)	49

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

3.1.8 Gestiegene Kundenzufriedenheit 51
3.1.9 Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote/ Nacharbeiten 53
3.1.10 Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung/ Produktinnovation 54
3.1.11 Optimierung von Materialeinbringung/ Zusatzstoffen/ Abfall/ Entsorgung/ Reinigung/ Ökologie 55
3.2 Branchenauswertung der Kategorien wirtschaftlichen Nutzens 57
3.2.1 Kategorien wirtschaftlichen Nutzens in der Branche verarbeitendes Gewerbe 59
3.2.2 Kategorien wirtschaftlichen Nutzens in der Branche Dienstleistungen 60
3.2.3 Kategorien wirtschaftlichen Nutzens in der Branche Handel, Gastgewerbe, Verkehr 62

4 Beispiele für monetäre Erfolge in der Betrieblichen Gesundheitsförderung 64
4.1 Einsparungen bei der Lohnfortzahlung 65
4.2 Einsparpotenziale durch Krankenstandsenkungen 67
4.3 Jährliche Produktivitätssteigerung durch gesunde motiviertere Belegschaft 69
4.4 Return on Investment (ROI) 70

5 Zusammenhänge von wirtschaftlichen und sozialen Faktoren 72

6 Fazit 77

Anhang
I. Fragebogen 83
II. Beteiligte Unternehmen 86

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

0 Ergebnisse im Überblick

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bzw. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird von den verschiedensten Unternehmen in Deutschland erfolgreich umgesetzt und zunehmend in die Unternehmenskultur integriert. Allein die AOK berät bundesweit jährlich mehrere Tausend Unternehmen zu allen Fragen der BGF und initiiert BGF-/ BGM-Prozesse vor Ort. Auch wenn Praktiker und Experten nachdrücklich darauf hinweisen, dass mit Betrieblicher Gesundheitsförderung eine Verbesserung der Betriebsergebnisse erreicht werden kann, gibt es trotzdem noch immer Stimmen, die BGF als „Sozialromantik“ betrachten und meinen, in wirtschaftlich „harten Zeiten“ keinen Raum und keine Zeit für derartige Vorhaben in den eigenen Unternehmen zu haben. Zur Verdeutlichung, welchen – insbesondere auch wirtschaftlichen - Gewinn Betriebliche Gesundheitsförderung für Unternehmen bringen kann, soll diese Dokumentation beitragen. Zur Erfassung der Erfolgspotenziale von Betrieblicher Gesundheitsförderung haben wir den Weg gewählt, Unternehmen selbst über ihre authentischen Praxiserfahrungen mit diesem Veränderungsprozess berichten zu lassen. Die vorliegende Dokumentation bildet somit „models of good practice“ in einer großen Breite ab.

Schon die Ergebnisse der ersten Dokumentation, in denen 46 Unternehmen zum wirtschaftlichen Nutzen von BGF befragt wurden, zeigten die vielseitigen Erfolge eines konsequenten Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In der hier vorliegenden Fortsetzung haben weitere Unternehmen ihre eigenen Erfahrungen zum Thema geschildert. Insgesamt wurden bis 2004 131 Unternehmen verschiedener Größen und Branchen, die in Kooperation mit der AOK, entsprechende Gesundheitsförderungsprozesse umgesetzt haben, befragt. Die Unternehmen bewerteten anhand vorgegebener Kategorien wirtschaftlichen Nutzens die Bedeutung für das eigene Unternehmen bzw. das Betriebsergebnis und beschrieben den von ihnen selbst erlebten Zusammenhang zwischen konkreten Veränderungen im Rahmen des BGF-Prozesses

und festgestelltem wirtschaftlichen Nutzen. Zusätzlich wurden konkrete Kosteneinsparungen durch diese betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesse wie beispielsweise Senkungen von Lohnfortzahlung oder Produktivitätssteigerung erfasst.

BGF hat nach den Erfahrungen der befragten Unternehmen einen positiven Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Gesundheit, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. BGF verbessert die Kommunikation auf allen betrieblichen Ebenen durch intensive Partizipation der Mitarbeiter und Führungskräfte an den Prozessen. Alle diese Veränderungen, die über unterschiedlich erfahrene „Wirkungs- oder Kausalketten“ zu einem verbesserten wirtschaftlichen Ertrag des Unternehmens führen[1], werden anhand von konkreten Praxisbeispielen beschrieben. Dabei betonten die meisten Unternehmen, dass es komplexe Wechselwirkungen gibt, die gleichermaßen zu sozialen und wirtschaftlichen Verbesserungen führen. Deutlich zeigte sich in den Beispielen der enge Zusammenhang und die Wechselwirkung der sogenannten „weichen“ sozialen Faktoren (z.B. die Verbesserung der betriebsinternen Kommunikation, Motivationssteigerung) auf die positive Entwicklung des Betriebsergebnisses. Die ermittelten Zusammenhänge zwischen BGF und wirtschaftlichem Nutzen lassen sich wie folgt in allgemein abgeleiteten Wirkungsketten aus den Beschreibungen der Unternehmen zusammenfassen:

Als besonders bedeutend für wirtschaftlichen Nutzen werteten die befragten Unternehmen eine durch den BGF-Prozess unterstützte „Ergänzung und damit Optimierung von Arbeitsschutzstrukturen und Arbeitsschutzmaßnahmen“. In diesem Zusammenhang wurden insbesondere der Aufbau von Kommunikationsstrukturen, Hilfestellungen beim lösungsorientierten Vorgehen und die

[1] Bei zwei Betrieben stand explizit nicht der wirtschaftliche Erfolg anhand „harter Faktoren“ im Vordergrund; vielmehr bewerteten diese „Mitarbeiterzufriedenheit“ und „positive Rückmeldungen seitens der Beschäftigten“ hinsichtlich ihrer Arbeitssituation und Betriebsklima als zentralen Erfolg des Projektes.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Partizipation der Mitarbeiter bei Verbesserungsvorhaben als maßgeblich für die Ergänzung des betrieblichen Arbeitsschutzes beurteilt, wodurch wiederum Unfälle und Krankenstände reduziert werden konnten:

BGF → bessere Kommunikation → stärkere Lösungsorientierung → höhere Effizienz im Arbeitsschutz → Belastungsabbau / körperliche Entlastung → Reduzierung von Unfällen / Krankenstand → Kostensenkung (u.a. Senkung der Beiträge zur Berufsgenossenschaft, der Entgeltfortzahlungen ...)

Als wichtiger Effekt in Bezug auf den wirtschaftlichen Nutzen der BGF wurde – insbesondere im verarbeitenden Gewerbe – die „Senkung der Entgeltfortzahlung“ beschrieben: Die gesundheitsgerechte Gestaltung betrieblicher Rahmen- und Arbeitsbedingungen, aber auch die Verbesserung „weicher“ Faktoren (z.B. die Verbesserung des Arbeitsklimas und der Motivation) führten nach Erfahrung der Unternehmen zu einem Rückgang der Arbeitsunfähigkeit und Fluktuationsrate.

BGF → Verbesserung der Arbeitsplätze und Verbesserung des Informationsflusses → Erhöhung der Motivation → Verbesserung des Arbeitsklimas → geringe Fluktuation (-srate) und Reduzierung des Krankenstandes

Ein geringerer Krankenstand wurde nun wiederum als Voraussetzung für weitere Verbesserung beschrieben und wirkt positiv auf eine weitere Kategorie wirtschaftlichen Nutzens: die Produktivitätssteigerung. Demnach senkt eine erhöhte Anwesenheitsquote der Beschäftigten zusätzliche Belastungen der anwesenden Mitarbeiter (die bei Mehrarbeit entstehen), verbessert die Planbarkeit der Prozesse sowie die Motivation und erhöht somit insgesamt die Produktivität.

BGF → Senkung des Krankenstandes → Senkung der Mehrbelastung der (anwesenden) Mitarbeiter → bessere Planbarkeit (betrieblicher und privater Prozesse, wie z.B. Urlaubsplanung) → erhöhte Arbeitsmotivation → verbesserte Produkt- bzw. Dienstleistungsqualität → verbesserte Produktivität

Die befragten Unternehmen sahen auch in der Kategorie „Beratungsleistungen und Informationen mit praxisrelevantem Inhalt“ eine hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen von BGF. Insbesondere die Unterstützungsleistung durch ihre Partner-AOK wurde an dieser Stelle betont. Prozess- und Fachberatung aus neutraler Perspektive, Unterstützung bei der Implementierung von Kommunikationsstrukturen und Instrumenten sowie die detaillierten Analysen und Fachinformationen als aufeinander aufbauender Entwicklungsprozess fanden in den Augen der Betriebe konkrete Anerkennung.

Beratung durch BGF-Koordinatoren der AOK → verbesserte Kommunikationsstrukturen und Information im Betrieb → Partizipation → Anleitung der Mitarbeiter zur Lösungsorientierung → moderne Personalentwicklung / verbesserte Arbeitsbedingungen (z.B. als Ergebnis von Gesundheitszirkeln) → höhere Mitarbeiterzufriedenheit → verbesserte Arbeitsmotivation → Produktivitätssteigerung.

Wirtschaftlicher Nutzen in Form von Produktivitätssteigerungen wurde dem BGF-Prozess im Rahmen der Befragung von zahlreichen Unternehmen – insbesondere des verarbeitenden Gewerbes - auch wegen der damit einhergehenden höheren Motivation und Einsatzflexibilität der Mitarbeiter zugeschrieben:

BGF → Beteiligung der Mitarbeiter an (Einsatz- und Produktions-) Planung → Reduzierte Fluktuation → höhere Arbeitszufriedenheit → höhere Einsatzflexibilität → kurze Entwicklungszeiten für Produkte → Erschließen zusätzlicher Aufträge und Ertragsquellen → Steigerung der Produktivität

Besonders positive Wirkungen auf die Motivation und Leistung der Mitarbeiter und damit auch auf ein positives Betriebsergebnis wurden dem Aspekt der erlebten Fürsorge des Unternehmens durch BGF-Projekte mit Partizipation der Mitarbeiter zugeschrieben:

Fürsorge des Unternehmens mit BGF → Partizipation an Prozessen (z.B. in Gesundheitszirkeln) → Identifikation mit Unternehmen und Produkt → Leistungsbereitschaft → Qualitätsverbesserung → Produktivitätssteigerung

Als weitere Wirkungskette wurde der Weg von der Partizipation über Ablaufoptimierung zur Produktivitätssteigerung abgeleitet:

BGF → eigenständiges Einbringen von Ideen zur Gestaltung des Arbeitsumfelds → Einsatz neuer Technik und ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen → Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparung → Reduzierung schwerer körperlicher Arbeit → Motivations- und Leistungssteigerung → Produktivitätssteigerung und Produktverbesserung

Vor allem in der Branche „Dienstleistungen“, in der im wesentlichen Unternehmen des öffentlichen Dienstes und des Gesundheitswesens dargestellt sind, wird der Kategorie Steigerung der Kundenzufriedenheit zentrale Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen eingeräumt. Auch in der Branche „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ haben die Unternehmen intensiven Kunden-

kontakt, so dass Kundenzufriedenheit von hoher Bedeutung für den Unternehmenserfolg ist. BGF wirkt dabei einerseits über verbesserte Arbeitsbedingungen und Abläufe, andererseits über eine gestiegene Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter auch auf verbesserten und freundlichen Kundenkontakt und damit höhere Kundenzufriedenheit.

BGF → Verbesserung der Abläufe durch verbesserte Kommunikation → besserer Umgang unter Kollegen / besseres Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnis → höhere Arbeitszufriedenheit → besserer Umgang mit Bürgern/ Kunden → gestiegene Dienstleistungs-/ Beratungsqualität → erhöhte Kundenzufriedenheit → Unternehmenssicherung/ verbesserte Wettbewerbsfähigkeit.

Weitere von einzelnen Unternehmen spezifisch beschriebene Wirkungsketten sind im Kapitel 5 „Zusammenhänge von wirtschaftlichen und sozialen Faktoren“ abgebildet.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

1 Design der Befragung

Langfristig gesundheitlich wirksame Prozesse der Betrieblichen Gesundheitsförderung basieren in der Regel auf einem anspruchsvollen Konzept mit hohen Qualitätsanforderungen (Betriebliches Gesundheitsmanagement). Erfolgreich sind erfahrungsgemäß die Prozesse, die soziale Faktoren wie Betriebsklima, Kommunikationsfähigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit verbessern. Aber Betriebe haben darüber hinaus zumeist auch die Verbesserung wirtschaftlicher Faktoren wie Kostensenkungen in verschiedenen Bereichen oder Qualitäts- und Produktivitätssteigerungen bei der Initiierung von Gesundheitsförderung im Auge.

Nachdem mittlerweile zahlreiche Unternehmen gemeinsam mit der AOK Projekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt haben, stellt sich die Frage, inwieweit dadurch aus Sicht der Unternehmen tatsächlich ein betriebswirtschaftlicher Nutzen erzielt werden konnte, welche Faktoren dabei eine besonders große Rolle spielten und wie diese Erfolge erfasst und gemessen wurden. Aufschluss gibt eine Befragung von Unternehmen, die erfolgreiche Gesundheitsförderungsprozesse eingeleitet haben. Zu den zentralen Fragestellungen gehörte, was von diesen erfahrenen Unternehmen als konkrete Erfolgsfaktoren bewertet wird.

1.1 Kooperationsprojekte der Betrieblichen Gesund heitsförderung

Grundlage dieses Berichts sind umfassende und fortgeschrittene Prozesse der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die von der AOK betreut wurden. In einem Steuerungsgremium (dem sogenannten Arbeitskreis Gesundheit) wird das Vorgehen abgestimmt, welches aus der Prozesskette „Analyse der Gesundheits- und Arbeitssituation, Durchführung von Maßnahmen zum Abbau der erhobenen Belastungen und zur Stärkung salutogener Faktoren sowie Er-

folgskontrolle“ besteht[2]. In einem BGF-Projekt werden von den verschiedenen Beteiligten meist unterschiedliche Ziele zur Verbesserung des unternehmerischen Erfolgs verfolgt. Im Wesentlichen lassen sich vier Zielgruppen unterscheiden: Finanzielle Ziele, Ziele zur (Geschäfts-) Prozessoptimierung, mitarbeiterorientierte Ziele und produkt- oder kundenorientierte Ziele. Diese Ziele werden im besten Fall zu Beginn des Projekts definiert und bei Abschluss auf den Erfüllungsgrad geprüft. Themenschwerpunkte für sinnvolle und geeignete Umsetzungsmaßnahmen werden erst nach einer ausführlichen Analyse festgelegt. Bewährte Instrumente für die Entscheidung, welche betrieblichen Veränderungsprozesse vordringlich einzuleiten sind, sind beispielsweise Mitarbeiterbefragungen, bewegungsergonomische Analysen oder auch Gesundheitszirkel. Voraussetzung für erfolgversprechende BGF-Prozesse sind bedarfsgerechte, auf das jeweilige Unternehmen abgestimmte Vorgehensweisen, die Partizipation der Mitarbeiter und die Berücksichtigung von Verhaltens- und Verhältnisprävention.

1.2 Vorgehen

Der erste Befragungszyklus von 46 Betrieben zum unternehmerischen Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung fand 2003 statt. Der dazu entwickelte Fragebogen wurde aufgrund der gemachten Erfahrungen in leicht veränderter und erweiteter – dabei aber weiterhin kompatibler - Version[3] auch für einen zweiten Durchlauf im Jahr 2004 eingesetzt. Der Rücklauf der Fragebögen erfolgte bis Ende Oktober 2004.

Mit Unterstützung der AOKs und der Projektkoordinator/-innen für BGF konnten erneut Geschäftsleitungen von Unternehmen, die gemeinsam mit der AOK erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung durchgeführt haben, für die

[2] Die Methodik und Vorgehensweise orientiert sich dabei stark an den allgemein anerkannten Ansätzen des PDCA-Zyklus aus dem Qualitätsmanagement.
[3] Fragebogen siehe Anhang

Befragung gewonnen werden. Schon die Ergebnisse der ersten Befragung im Jahr 2003 beschrieben eine Fülle interessanter Aspekte bei der Beurteilung des unternehmerischen Nutzens von BGF-Prozessen aus Sicht der ausgewählten AOK-Partnerbetriebe. Die zweite Befragung kann mittels einer deutlich größeren Anzahl an befragten Unternehmen Ergebnisse verifizieren, bestätigen, ergänzen und präzisieren. Einige interessante oder auch „schwer interpretierbare“ Aussagen wurden mit Hilfe von Telefoninterviews nachgefragt, präzisiert und mit Beispielen ergänzt.

Neben Angaben zum Unternehmen (Ansprechpartner, Anschrift, Branche, Betriebsgröße) wurden sowohl die vom Unternehmen ermittelten Themenschwerpunkte als auch Kategorien des wirtschaftlichen Nutzens erfragt. Die Kategorien wirtschaftlichen Nutzens sollten gemäß ihrer Bedeutung in den Abstufungen von „sehr hoch“ bis „sehr gering“ bzw. „trifft nicht zu“ eingeschätzt werden. Darüber hinaus sollte in offenen Fragen konkret beschrieben werden, worin nach den Erfahrungen des befragten Unternehmens die größten Effekte auf das Betriebsergebnis und wesentliche Erfolgskriterien bestanden, und der erlebte unternehmerische Erfolg anhand prägnanter Beispiele aus dem eigenen Prozess präzise dargestellt werden. Zusätzlich wurde (explizit in der modifizierten Fassung von 2004) nach konkreten Zahlen gefragt, aus denen sich ein monetärer Erfolg ableiten lässt. Gefragt wurde z.B. nach Einsparungen bei der Lohnfortzahlung, nach den durch Produktivitätssteigerungen erzielten Gewinnen und nach einer Einschätzung der Kennzahl „Return on Investment“ (ROI).

Die Erhebung liefert somit insgesamt eine Einschätzung des Projekterfolgs durch den bzw. die unternehmerisch Verantwortlichen aus den befragten Unternehmen. Ihrer Beurteilung liegen – soweit möglich – vom Betrieb erhobene wirtschaftliche Verbesserungen (z.B. Kosteneinsparungen durch Fehlzeitensenkung, Produktivitätssteigerung oder Zeiteinsparungen durch verbesserte

Arbeitsabläufe) zugrunde. Bei der Auswertung der Fragen zu den Themenschwerpunkten und zum wirtschaftlichen Nutzen wurden Rangreihen nach der jeweiligen Bedeutung für die Unternehmen erstellt. Gemeinsame Trends und Unterschiede zwischen Unternehmen aus verschiedenen Branchen, werden aufgezeigt. Die offenen Fragen wurden qualitativ ausgewertet und soweit wie möglich strukturiert; die Ergebnisse finden sich als Erläuterungen der Kategorien des wirtschaftlichen Nutzens, als konkrete Beispiele oder Zitate der Unternehmen bei verschiedenen Fragestellungen und im Kapitel „Bedeutung sozialer Faktoren“.

1.3 Datengrundlage

Die Datengrundlage für die hier vorliegende Dokumentation bilden die 46 Unternehmen aus dem Jahr 2003 und weitere 85 aus 2004. Somit finden insgesamt 131 Unternehmen verschiedener Branchen und unterschiedlicher Betriebsgrößen in der Auswertung Berücksichtigung. Die Anzahl der vorliegenden Fragebögen erlaubt eine detaillierte Analyse der qualitativen Aussagen und es können auch differenzierte Auswertungen (z. B. verschiedene Branchenauswertungen) vorgenommen werden. Auch in Zukunft soll die Befragung fortgeführt werden, so dass einerseits neue Unternehmen mit ihren Einschätzungen gewonnen werden und darüber hinaus schon befragte Unternehmen in Bezug auf Veränderungen über die Zeit („Längsstudien“) befragt werden sollen[4].

Auswahl der Unternehmen

Die beteiligten Unternehmen wurden in der Regel als „models of good practice“ ausgewählt, sind also Betriebe, die aus Sicht der BGF-Koordinatoren der AOK ein umfassendes Projekt mit ganzheitlichem Ansatz durchgeführt haben. Die Beantwortung durch die Unternehmen erfolgte auf freiwilliger Basis, inso-

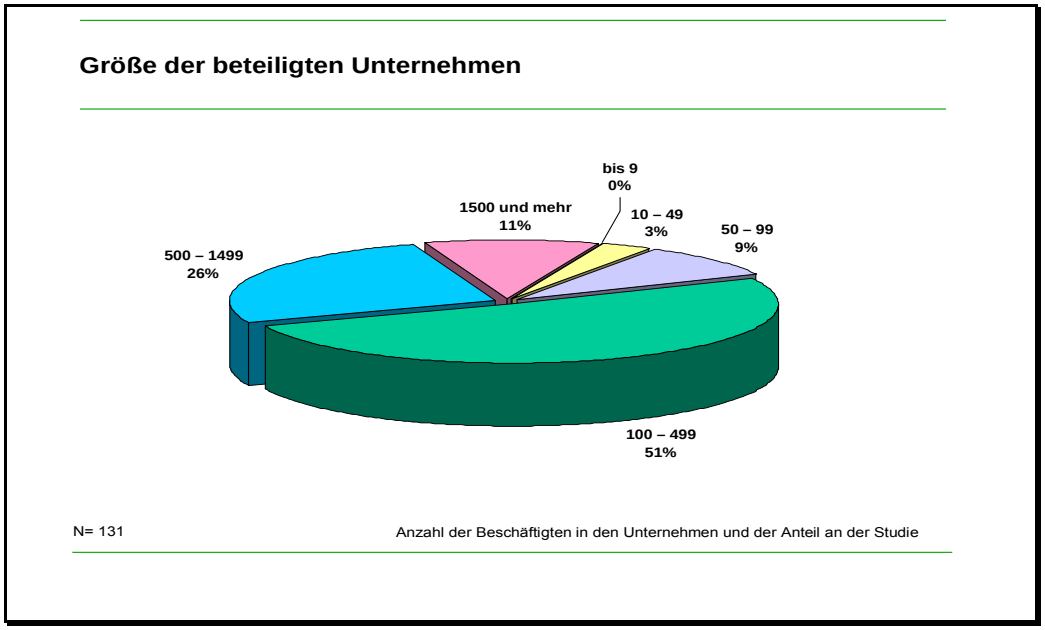
[4] Die Ergebnisse der Befragungen sollen künftig als regelmäßiges (jährliches) „BGF-Monitoring“ vorgenommen werden.

fern gehen wir davon aus, dass die Motivation bei den Antwortenden in Bezug auf das Thema BGF sehr hoch war.

Größe der Unternehmen

An der Befragung beteiligten sich Unternehmen verschiedenster Größen. Da in der Regel in der AOK prozessorientierte Projekte zur BGF bislang eher in mittelgroßen Unternehmen durchgeführt wurden, liegt auch hier der Schwerpunkt der Befragung. Gut die Hälfte aller ausgewerteten Betriebe haben zwischen 100 und 500 Beschäftigte. Ein weiteres Viertel hat zwischen 500 und 1.500 Beschäftigte, der restliche Anteil verteilt sich in etwa gleichmäßig auf noch größere Betriebe (ab 1.500 Beschäftigte aufwärts) und auf kleine Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigte. Gerade bei dieser Betriebsgröße zeigt sich die Vielfalt der durch die AOK betreuten Unternehmen in Hinblick auf Branchen, Organisationsstrukturen, Technisierung, Mitarbeiterpotenziale, wirtschaftliche Situation, regionale Einbindung und vieles andere mehr.

Abbildung 1



Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Beteiligte Branchen

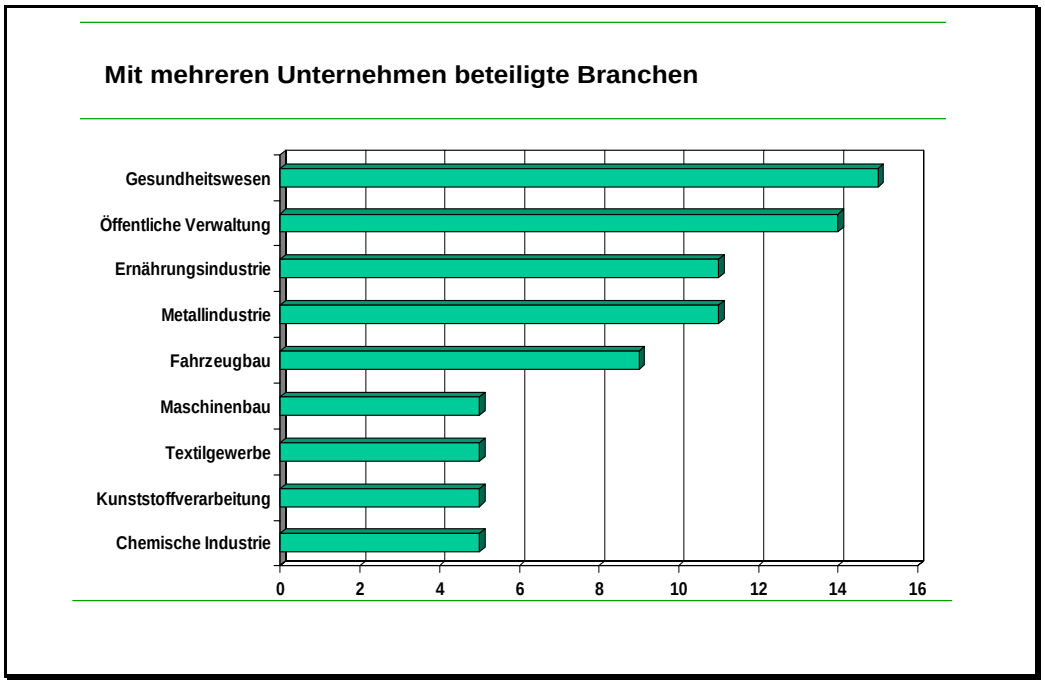
Die Unternehmen entstammen einem breiten Branchen-Mix, mit dem Schwerpunkt auf den verschiedenen Segmenten des produzierenden Gewerbes. Aber auch (öffentliche) Dienstleister und Unternehmen des Gesundheitswesens sind stark vertreten.

Branche (N=131)	**Branchen-schlüssel**	**Anzahl**
Gesundheitswesen	85	15
Öffentliche Verwaltung	75	14
Ernährungsindustrie	15	11
Fahrzeugbau	34	9
Metallerzeugung und -bearbeitung	27	6
Herstellung von Metallerzeugnissen	28	5
Maschinenbau	29	5
Textilgewerbe	17	5
Kunststoffverarbeitung	25	5
Chemische Industrie	24	5
Papierverarbeitung	21	4
Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	26	4
Entsorgungswirtschaft	90	3
Elektronikindustrie	31	3
Baugewerbe	45	3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	51	3
Transport	60	3
Möbelindustrie	36	3
Großhandel und Handelsvermittlung	52	2
Dienstleistung für Unternehmen (Zeitarbeit)	74	2

Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	93	2
Datenverarbeitung	72	2
Reparatur von Kraftfahrzeugen	50	2
Gastgewerbe	55	2
Landwirtschaft	1	2
Verlags- und Druckgewerbe	22	2
Einzelnennungen (mit Branchenschlüssel): Forstwirtschaft (2), Sonstiger Bergbau (14), Elektronik (33), Recycling (37), Energieversorgung (40), Luftfahrt (62), Telekommunikation (64), Versicherung (66), Kultur, Sport und Unterhaltung (92)		

Nach Branchen und Häufigkeit sortiert, ergibt sich folgende Übersicht:

Abbildung 2



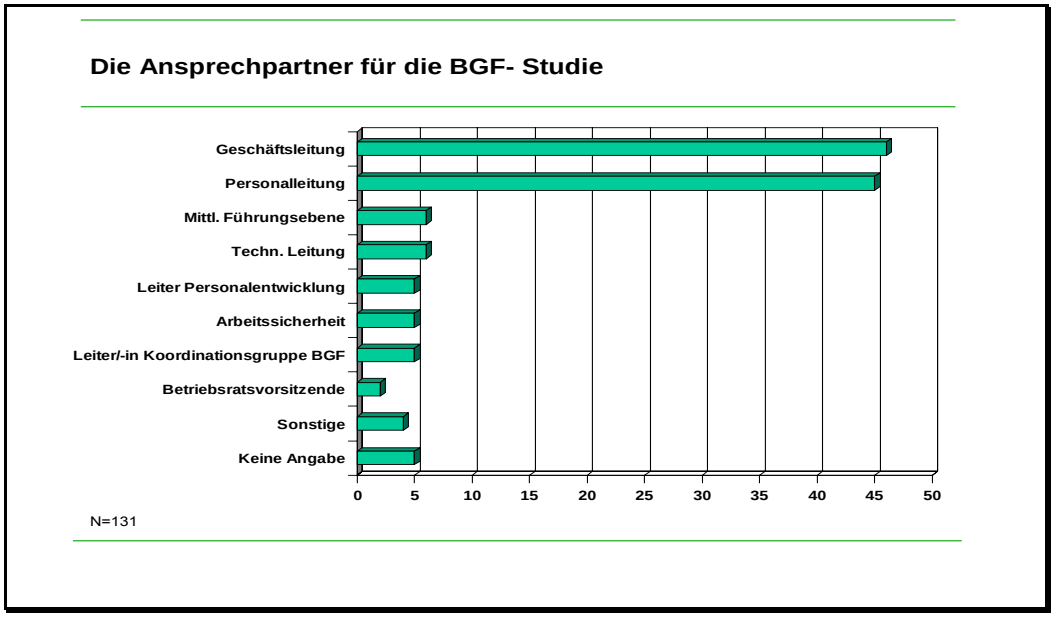
Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Ansprechpartner für die BGF-Befragung

Durch die jeweils zuständigen BGF-Koordinatoren der AOKs wurden die Fragebögen der jeweiligen Geschäftsleitung („oberste Leitung“) der Unternehmen zugeleitet, mit der Zielsetzung, dass der Bogen von dort beantwortet wird, da hier am ehesten objektive Aussagen zum konkreten wirtschaftlichen Erfolg zu erwarten waren. Teilweise wurden die Bögen von der obersten Leitung an die zweite Führungsebene oder im Betrieb Verantwortlichen für BGF weitergeleitet. Fragebögen wurden dann beantwortet durch die Personalentwickler, durch Werks- und technischen Leiter, Leiter Arbeitssicherheit oder durch für BGF speziell eingesetzte interne Projektleiter/ -beauftragte BGF, in einigen wenigen Fällen auch durch Betriebsratsvorsitzende. Insgesamt zeigt sich deutlicher als noch bei der Pilotbefragung im letzten Jahr, dass insbesondere Geschäfts-, Personal- und Werksleiter als Ansprechpartner die Beantwortung des Fragebogens selber übernahmen. Dies stellt nochmals die Identifikation und Verantwortung der oberen Leitungsebenen im Handlungsfeld heraus.

Abbildung 3



Dauer von Projekten/ Prozessen

Von allen befragten Betrieben haben insgesamt 50 mit Betrieblicher Gesundheitsförderung schon vor dem Jahr 2000 begonnen, darunter ein Betrieb der bereits im Juni 1990 startete. 64 Unternehmen begannen zwischen 2000 und 2002. Diese Unternehmen haben demnach ihre Projektphase abgeschlossen, und geben an, inzwischen die BGF-Philosophie als kontinuierlichen Prozess in ihre Unternehmenskultur implementiert zu haben und dauerhaft zu entwickeln. Zehn Unternehmen starteten im Jahr 2003 und eines im Jahr 2004. Diese befinden sich noch in laufenden Analysen bzw. zu Beginn der Umsetzungsphase und können bislang erst wenige überprüfte Ziele sowie Erfolge benennen, sind aber in der Regel von der Notwendigkeit und Wirksamkeit des Prozesses überzeugt. Sechs Unternehmen machten keine Angaben zum Start von BGF.

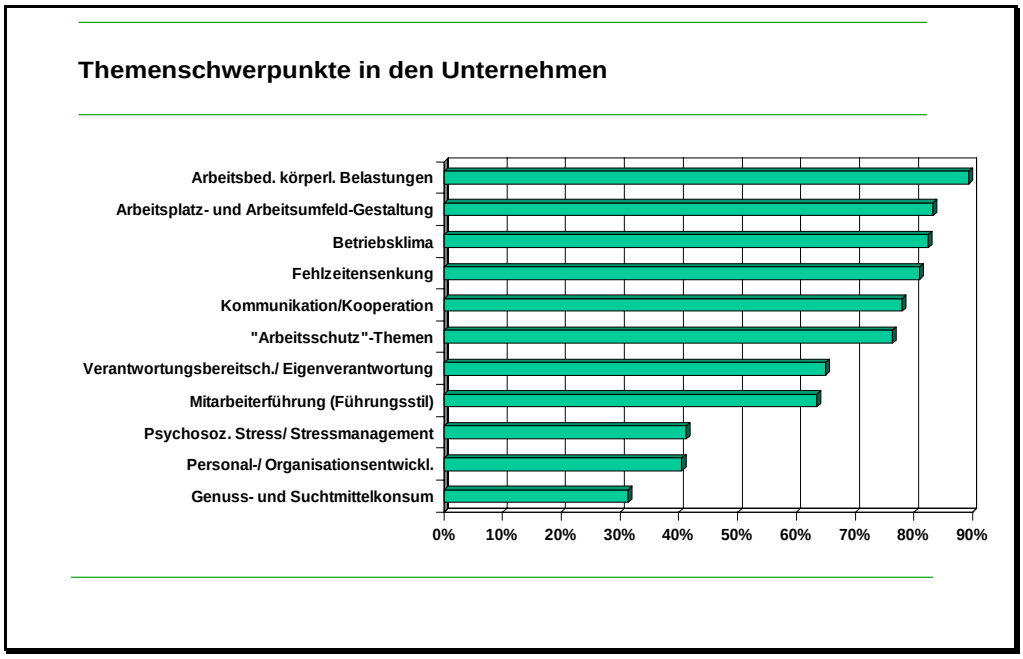
2 Themenschwerpunkte der BGF-Prozesse

Die erste fachliche Frage bezieht sich auf die bearbeiteten Themenschwerpunkte im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung („Welche Themenschwerpunkte wurden im Verlauf des bisherigen Prozesses umgesetzt?“). Die Frage lässt Mehrfachnennungen zu und die Unternehmen können bearbeitete Themenschwerpunkte mit „trifft zu“ (ohne weitere Differenzierung) angeben.

2.1 Gesamtauswertung

Nachfolgende Grafik zeigt die Themenschwerpunkte in der Rangreihe vom am häufigsten bearbeiteten bis zum am wenigsten bearbeiteten Thema.

Abbildung 4



Die Auswertung verdeutlicht, dass Betriebliche Gesundheitsförderung in der Regel multi-thematisch ausgerichtet ist. Fast alle Unternehmen geben an, eine Vielzahl von Themen bearbeitet zu haben: Im Durchschnitt wurden rund 7

Themenschwerpunkte benannt. Lediglich ein Betrieb hat nur ein Thema angegeben (Senkung körperlicher Belastungen, insbesondere Rückenschmerzen) und damit ein inhaltlich sehr spezifisches Projekt aufgelegt.

89,3% aller Unternehmen bearbeiten den Themenschwerpunkt „**Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen**“. Zur Umsetzung dieses Themas gehören für die Unternehmen z. B. durchgeführte Bewegungsanalysen, Verhaltenstrainings sowie die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld. Ebenso ist die „**ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld**“ in der BGF häufig Thema (83,2%). In diesem Bereich führen die befragten Unternehmen etwa die Anschaffung neuer Arbeitsmittel (Arbeitsschuhe, Stühle, Stehmatten) oder die Verbesserung manueller Lastenhandhabung exemplarisch an. Bei einem weiteren sehr wichtigen Thema, der Verbesserung des „**Betriebsklimas und der Mitarbeiterzufriedenheit**“ (82,4%), werden verschiedenste Maßnahmen zum Beispiel zur Teamentwicklung und zur Arbeitszeitgestaltung oder weitreichende arbeitsorganisatorische Maßnahmen zum Job-enrichment und zur Einführung von Gruppenarbeit beschrieben. Auch „**Fehlzeitensenkung**“ wird von einer Vielzahl der Unternehmen (80,9%) als Thema bearbeitet und steht häufig als Einstiegsthema in den BGF-Prozess, wie auch als Bewertungsmaßstab am Ende der BGF-Projekte oder aber sie spielt in Zwischenauswertungen eine wichtige Rolle. Dabei führt insbesondere die konkrete Umsetzung von Maßnahmen aus vielen anderen Themenbereichen langfristig auch zu Ergebnissen beim übergeordneten Thema Fehlzeitensenkung. Die „**innerbetriebliche Kommunikation und Kooperation**“ beschäftigt über drei Viertel aller befragten Betriebe (77,9%). Die Unternehmen bringen mit vielerlei Maßnahmen, wie verstärkter Mitarbeiterbeteiligung oder kooperativem Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnis, Verbesserungen auf diesem Feld voran. **„Arbeitsschutz“-Themen** werden von 76,3% der Unternehmen bearbeitet. Beispielsweise unterstützt und ergänzt Betriebliche Gesundheitsförderung den innerbetrieblichen Arbeitsschutz

durch die Analyse und Beratung zur Verbesserung von PC-Arbeitsplätzen, hilft Schulungskonzepte z.B. für Sicherheit und Ergonomie in den Prozess zu integrieren oder greift aktuelle Arbeitsschutzthemen wie Hautschutz-/pflege mit auf[5]. Fast zwei Drittel der Unternehmen haben „**Verantwortungsbereitschaft und Eigenverantwortung der Mitarbeiter**“ (64,9%) als Schwerpunkt bearbeitet. Beispiele dafür werden in der Sensibilisierung der Mitarbeiter durch die Bearbeitung verschiedenster Gesundheitsthemen bei Aktionstagen und in Gesundheitszirkeln gesehen. Die Übergabe von Verantwortung durch Beteiligung der Mitarbeiter am Verbesserungsprozess führt langfristig zum frühzeitigen Erkennen von Gesundheitsgefahren und eigenen Lösungsvorschlägen. „**Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Führungsstil)**“ wird von 63,4% der Unternehmen als Schwerpunkt der BGF-Projekte genannt und soll beispielsweise durch Führungskräfteschulungen zu den Themen Kommunikation, Motivation und Gesundheitsmanagement oder durch Mitarbeitergespräche entwickelt werden. Über vierzig Prozent der Betriebe widmet sich der Bearbeitung von „**Psychosozialem Stress und Stressmanagement**“ (41,2%) und führt als Maßnahme u.a. Schulungen zum Thema an. Das Thema „**Personal- und Organisationsentwicklung**“ ist bei 40,5% der befragten Unternehmen ein inhaltlicher Schwerpunkt und wird maßgeblich durch Unterstützung bei der Durchführung verschiedenster Schulungsangebote beschrieben. Ein knappes Drittel aller Firmen bearbeitete das Thema „**Genuss- und Suchtmittelkonsum/ Punktnüchternheit/ Nichtrauchen**“ (31,3%). Als Maßnahmen werden z.B. Betriebsvereinbarungen zum Alkoholkonsum oder Azubi-Seminare zum Thema Drogen beschrieben.

Die vorgegebenen Themenschwerpunkte wurden durch die befragten Unternehmen um weitere frei beschriebene Themenbereiche ergänzt.

[5] Die inhaltlichen Aufgaben und finanziellen Verpflichtungen des Arbeitgebers nach der Arbeitsschutz-Gesetzgebung bleiben davon unberührt.

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Weitere genannte Themenschwerpunkte
Motivation: • Motivation, Teammotivation • Sensibilisierung der Mitarbeiter (Erkennen von Gesundheitsgefahren, eigene Lösungsvorschläge) • Schulung/ Workshop für Führungskräfte • Mitarbeitergespräche • Schlüsselqualifikationen, Sprachtraining • Anerkennung der Arbeitsleistung durch Bürger und Politik Allgemeine Gesundheitsthemen: • Gesunde Ernährung, Ernährungsberatung, Aktionswoche Ernährung • Gesundheitstage zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins, Aktionstage, Mitarbeiterinformation, Messung der Blutfettwerte • Schulungskonzepte z.B. für Sicherheit und Ergonomie Arbeitsorganisation: • Arbeitszeitgestaltung • PC-Arbeitsplatz, Arbeitsplatzüberwachung per Video • Manuelle Lastenhandhabung, Bewegungsanalysen • soziale Ausgestaltung der Gruppenarbeit • Qualitätsbewusstsein • Tätigkeitsschwerpunkte verlagern Betriebliche Gesundheitsversorgung: • Massagen, Rückenschulen, Fitness-Förderung, Hebetraining • Grippeschutzimpfungen

- Betriebsärztliche Leistungen
- Schlaganfallmobil, Herz-Kreislauf-Programme
- Thema Haut
- Unfallverhütung
- Betriebsvereinbarung über Alkoholkonsum

Als ein zentraler Begriff taucht in der Befragung an verschiedensten Stellen immer wieder das Thema „**Motivation“** auf. Konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Motivation beziehen sich häufig auf die Verbesserung von Kommunikation und Kooperation auf verschiedenen Ebenen aber auch auf die Fürsorge des Betriebs für den Mitarbeiter durch die gesundheitsgerechte Gestaltung der jeweiligen Arbeitsbereiche.

Die Bearbeitung „**allgemeiner Gesundheitsthemen“** wird als eigenständiges Thema von den Unternehmen häufig ergänzt. Hier werden beispielsweise Verhaltenstrainings oder Aktionstage zu den Themen Bewegung und Rücken, Ernährung oder Herz-Kreislauf genannt.

Die „**betriebliche Gesundheitsversorgung**“ stellt ein weiteres Thema in der BGF dar. Beispielsweise bieten Unternehmen den Mitarbeitern Angebote quasi privater Gesundheitsvorsorge im Unternehmen (z.B. Grippeschutzimpfungen, Schlaganfallmobil) oder intensivieren betriebsärztliche Leistungen.

„Arbeitsorganisation“ wurde als Thema ergänzt und als Beispiele die weitreichende Umgestaltung des Betriebs und der Arbeit geschildert (z. B. Einführung und Gestaltung von Gruppenarbeit, Job Enlargement/ Job Enrichment, Teamentwicklung, Arbeitszeitgestaltung).

2.2 Branchenauswertung der Themenschwerpunkte

Die unterschiedlichen Belastungen und Interessen in den verschiedenen Branchen spiegeln sich in der schwerpunktmäßigen Bearbeitung von Themen wieder. Die Auswertung erfolgt nach den Branchen

- Verarbeitendes Gewerbe (Branchenschlüssel 1 bis 45) mit 77 Betrieben,
- Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Branchenschlüssel 46 bis 64) mit 14 Betrieben,
- Dienstleistungen (Branchenschlüssel ab 65) mit 40 Betrieben.

2.2.1 Themenschwerpunkte in der Branche verarbeitendes Gewerbe

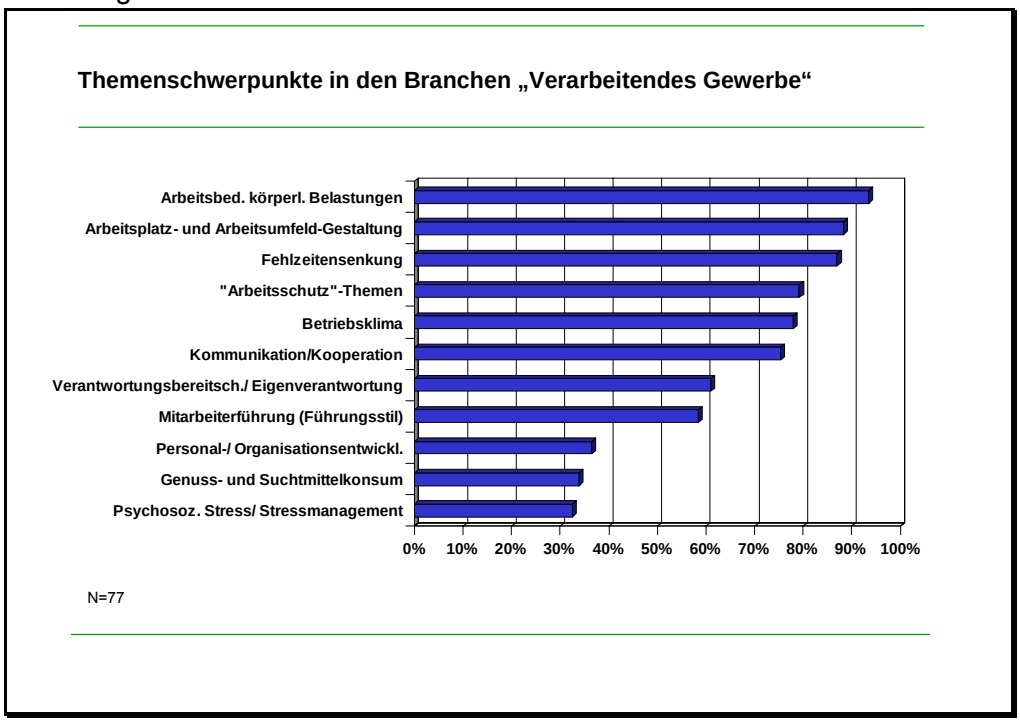
Die folgende Tabelle zeigt die Branchen der 77 Betriebe (Branchenschlüssel 1 bis 45), die als Wirtschaftszweig verarbeitendes Gewerbe zusammengefasst werden.

Wirtschaftszweig verarbeitendes Gewerbe (N=77)	**Branchen-schlüssel**	**Anzahl der Unternehmen**
Landwirtschaft	1	2
Ernährungsindustrie	15	11
Textilgewerbe	17	5
Papierverarbeitung	21	4
Verlags- und Druckgewerbe	22	2
Chemische Industrie	24	5
Kunststoffverarbeitung	25	5
Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	26	4

Metallerzeugung und -bearbeitung	27	6
Herstellung von Metallerzeugnissen	28	5
Maschinenbau	29	5
Elektronikindustrie	31	3
Fahrzeugbau	34	9
Möbelindustrie	36	3
Baugewerbe	45	3
Einzelnennungen: Forstwirtschaft (2), Sonstiger Bergbau (14), Recycling (37), Energieversorgung (40)		

Abbildung 5 zeigt die in dieser Gruppe behandelten Themenschwerpunkte der BGF-Prozesse.

Abbildung 5



Den Themenschwerpunkt „Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen“ bearbeiten fast alle Unternehmen im Wirtschaftszweig verarbeitendes Gewerbe (93,5%). Nach diesem Spitzenreiter folgen fast gleichauf die Themen „ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld“ (83,3%) und „Fehlzeitensenkung“ (87%). Mehr als drei Viertel aller Befragten hat auch die Themen „Arbeitsschutz“ (79,2%), „Betriebsklima/ Mitarbeiterzufriedenheit“ (77,9%) und „innerbetrieblichen Kommunikation und Kooperation“ (75,3%) behandelt. Über die Hälfte der Unternehmen haben „Verantwortungsbereitschaft und Eigenverantwortung der Mitarbeiter“ (61%) und „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Führungsstil)“ mit 58,4% bearbeitet. Von einem Drittel der Befragten wurden „Personal- und Organisationsentwicklung“ (36,4%), „Genuss- und Suchtmittelkonsum/ Punktnüchternheit/ Nichtrauchen“ (33,8%) und „Psychosozialer Stress/ Stressmanagement“ (32,5%) als thematische Schwerpunkte angegeben.

Diese Ergebnisse weichen – auch durch den großen Anteil an der Gesamtzahl - nur unerheblich von der Gewichtung in der Gesamtauswertung ab. Insgesamt besteht jedoch die Tendenz, dass die „sozialen“ Themen wie Betriebsklima und Kommunikation/ Kooperation gegenüber den Themen Fehlzeitensenkung und Arbeitsschutzthemen in ihrer Bedeutung im verarbeitenden Gewerbe ein wenig verlieren. Deutlich zeigt sich auch, dass dem Thema psychosozialer Stress, Stressmanagement in diesem Wirtschaftszweig nur geringe Priorität beigemessen wird und nur von etwa 30% bearbeitet wird.

2.2.2 Themenschwerpunkte in der Branche Dienstleistungen

Die Tabelle zeigt die Branchen der vierzig Unternehmen (Branchenschlüssel 65 bis 99), aus denen sich der Wirtschaftszweig „Dienstleistungen“ zusammensetzt.

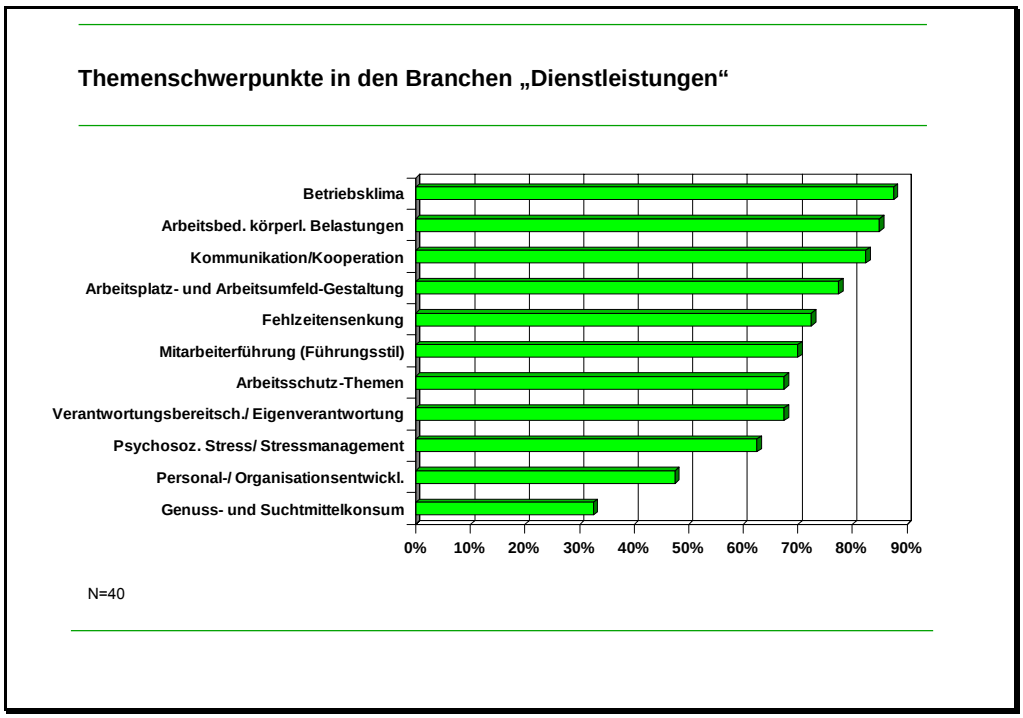
Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Wirtschaftszweig Dienstleistungen (N=40)	Branchen-schlüssel	Anzahl der Unternehmen
Datenverarbeitung	72	2
Dienstleistung für Unternehmen (Zeitarbeit)	74	2
Öffentliche Verwaltung	75	14
Gesundheitswesen	85	15
Entsorgungswirtschaft	90	3
Erbringung von sonstigen Dienstleis-tungen	93	2
Einzelnennungen: Versicherung (66), Kultur, Sport und Unterhaltung (92)		

Abbildung 6 stellt die Themenschwerpunkte grafisch dar.

Abbildung 6



An erster Stelle der bearbeiteten Schwerpunkte liegt in der Branche Dienstleistungen das Thema „Betriebsklima und Mitarbeiterzufriedenheit“ (87,5%). Mehr als 80 % aller Unternehmen bearbeiten die Themenschwerpunkte „Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen“ (85%) und „innerbetriebliche Kommunikation und Kooperation“ (82,5%). Die „ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld“ (77,5%), „Fehlzeitensenkung“ (72,5%) und „gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Führungsstil)“ (70%) folgen auf den Plätzen 4 bis 6. Noch rund zwei Drittel der befragten Unternehmen haben „Arbeitsschutz-Themen“ (67,5%), „Verantwortungsbereitschaft und Eigenverantwortung der Mitarbeiter“ (67,5%) und „Psychosozialer Stress/ Stressmanagement“ (62,5%) zum Thema gemacht. Weiter wurden die Themenschwerpunkte „Personal- und Organisationsentwicklung“ von 47,5% und „Genuss- und Suchtmittelkonsum/ Punktnüchternheit/ Nichtrauchen“ von 32,5% der Unternehmen genannt.

Insgesamt ist in diesem Wirtschaftszweig gegenüber dem verarbeitenden Gewerbe eine andere Entwicklung zu beobachten. Insbesondere die sozialen Faktoren wie Betriebsklima und Kommunikation aber auch Mitarbeiterführung und Stress werden in ihrer Gewichtung deutlich stärker eingeschätzt. Der Themenkomplex „Stress“ – wenn auch hier nicht auf den vordersten Plätzen – wird im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe von doppelt so vielen Dienstleistern als Schwerpunkt bearbeitet. Die „harten“ arbeitsplatzbezogenen Schwerpunkte, wie ergonomische Gestaltung und den Arbeitsschutz ergänzende Themen spielen eine deutlich untergeordnete Rolle.

2.2.3 Themenschwerpunkte in der Branche Handel, Gastgewerbe, Verkehr

Die Tabelle zeigt alle Branchen der 14 Unternehmen (Branchenschlüssel 46 bis 64), aus denen sich der Wirtschaftszweig Handel, Gastgewerbe, Verkehr zusammensetzt.

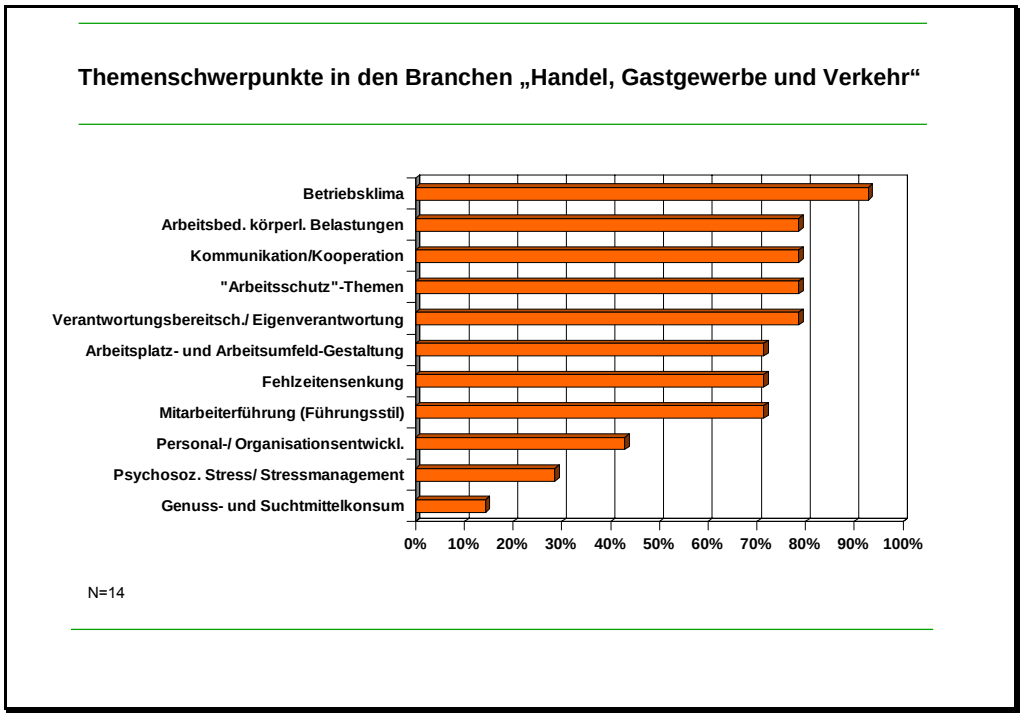
Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Wirtschaftszweig Handel, Gastgewerbe, Verkehr (N=14)	**Branchen-schlüssel**	**Anzahl der Unternehmen**
Reparatur von Kraftfahrzeugen	50	2
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	51	3
Großhandel und Handelsvermittlung	52	2
Gastgewerbe (Hotel)	55	2
Transport	60	3
Einzelnennungen: Luftfahrt (62), Telekommunikation (64)		

In Abbildung 7 findet sich die grafische Darstellung der Themenschwerpunkte für diese Branchenauswertung.

Abbildung 7



An erster Stelle der bearbeiteten Schwerpunkte liegt in der Branche Handel, Gastgewerbe und Verkehr - wie bei den Dienstleistern auch - das Thema „Betriebsklima und der Mitarbeiterzufriedenheit“ (92,9%) mit deutlichem Abstand zu anderen Themen. Die Themenschwerpunkte „Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen“, „innerbetriebliche Kommunikation und Kooperation“ und „Arbeitsschutz-Themen“ werden von 78,6% aller Unternehmen bearbeitet. Die „ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld“, „Fehlzeitensenkung“ und „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Führungsstil)“ folgen mit 71,4% der Befragten. Die Schwerpunkte „Personal- und Organisationsentwicklung“ (42,9%), Psychosozialer Stress/ Stressmanagement“ (28,6%) und „Genuss- und Suchtmittelkonsum/ Punktnüchternheit/ Nichtrauchen“ (14,3%) werden mit deutlich abnehmender Bedeutung genannt.
Die Themen Stress und Genuss- und Suchtmittelkonsum werden von auffallend wenigen Unternehmen bearbeitet, sogar noch deutlich weniger als im verarbeitenden Gewerbe. Interessant ist dieses Ergebnis insbesondere, da soziale Themen (Betriebsklima und Kommunikation/ Kooperation) wie bei den Dienstleistern einen großen Stellenwert bei den bearbeitenden Themen zugewiesen bekommen. Es bleibt offen, ob Handlungsfelder wie z.B. Alkohol am Arbeitsplatz in dieser Branche kein Thema darstellen oder aufgrund der hohen Sensibilität im Umgang mit dem Thema „bereits geregelt“ sind.

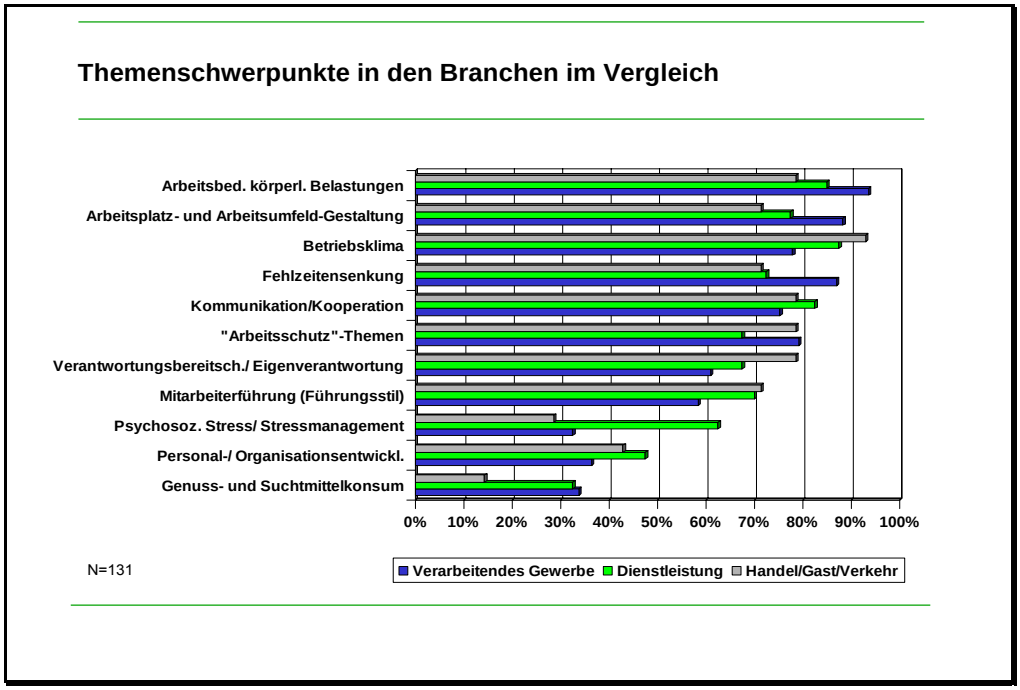
2.2.4 Themenschwerpunkte im Branchenvergleich

Die nächste Grafik veranschaulicht die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Branchen in der thematischen Schwerpunktsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Trotz der unterschiedlichen Stichprobengrößen der jeweiligen Branchenzusammenfassungen sind die Vergleiche immerhin als Trend zu werten und lassen erste Schlüsse zu.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Abbildung 8



Alle Branchen bearbeiten als zentrales Thema „Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen“, mit herausragenden 93,5% im verarbeitenden Gewerbe auf Platz 1. Auch „Kommunikation und Kooperation“ liegen mit über 75 % in allen Branchen vorn.
Deutliche Unterschiede zwischen den Branchen zeigen sich in den jeweiligen Spitzenpositionen der bearbeiteten Themen. So liegt das Thema „Betriebsklima/ Mitarbeiterzufriedenheit“ in den Branchen Handel, Gastgewerbe, Verkehr (92,9%) und Dienstleistung (87,5%) auf Platz 1, im verarbeitenden Gewerbe kommt dieses Thema mit immerhin noch 77,9% aber nur auf Platz 5.

„Fehlzeitensenkung“ ist von deutlich mehr Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes (87%) als Schwerpunkt bearbeitet worden als in den anderen Branchen (71,4% Handel ..., 72,5% Dienstleistung).

Das Thema „Ergonomische Gestaltung von Arbeitplätzen und -umfeld“ wird in den Branchen des verarbeitenden Gewerbes mit 88,3% (Platz 2) zu 71,4% im Handel, Gastgewerbe, Verkehr (Platz 4) und 62,5% in der Dienstleistung (Platz 6) unterschiedlich gewichtet, desgleichen das Thema „Verantwortungsbereitschaft/ Eigenverantwortung“ (78,6% Handel ..., 67,5% Dienstleistung, 61% Verarbeitendes Gewerbe.

„Arbeitsschutzthemen“ werden häufiger im verarbeitenden Gewerbe (79,2%) und Handel, Gastgewerbe, Verkehr (78,6%) bearbeitet als in der Dienstleistungsbranche (67,5%). Das Thema „gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“ ist ein häufigeres Thema in den Branchen Dienstleistung und Handel, Gastgewerbe, Verkehr mit 70% und 71,4% als im verarbeitenden Gewerbe mit 58,4%.

Der deutlichste Unterschied zeigt sich jedoch mit 30% mehr Nennungen beim Thema „Psychosozialer Stress/ Stressmanagement“ als herausragendes Schwerpunktthema in der Branche Dienstleistung mit 62,5% im Vergleich zu 32,5% verarbeitendes Gewerbe und 28,6% Handel, Gastgewerbe, Verkehr.

3 Faktoren wirtschaftlichen Nutzens und ihre Bewertung durch Unternehmen

Im Sinne eines win-win-Prinzips ist bei der Durchführung von BGF-Prozessen in Unternehmen neben der Verbesserung der Gesundheitssituation für die Beschäftigten auch ein deutlicher unternehmerischer Nutzen zu erzielen. Erfolge können durch Zielvereinbarungen und internes Controlling im Betrieb vor, während und nach einer Prozessphase formuliert und festgehalten werden. In der Regel finden solche Erhebungen im Verlauf von Projekten eher sporadisch statt. Mit anderen Worten, welche Faktoren von Unternehmen erfasst werden und wie stark diese Faktoren das Betriebsergebnis positiv beeinflussen, ist bisher nicht durchgängig und systematisch erhoben und dokumentiert worden. In der hier vorgelegten pragmatischen Dokumentation sollten die befragten Unternehmen auf der Grundlage ihrer eigenen Erkenntnisse 11 Faktoren in ihrer Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen einschätzen („Welchen konkreten wirtschaftlichen Nutzen können Sie – durch diesen Prozess mit bedingt – für Ihr Unternehmen erkennen?“)[6]. Jede angegebene Kategorie wirtschaftlichen Nutzens wird vom Unternehmen in ihrer Bedeutung von „sehr hoch“ (=4), „hoch“ (=3), „eher gering“ (=2), „sehr gering“ (=1) bis „trifft nicht zu“ (=0) bewertet. Weitere Faktoren konnten als freie Nennungen hinzugefügt werden.

[6] Im Vergleich zur Befragung des Jahres 2003, in der 13 Kategorien erfragt wurden, wurden zwei Faktoren zusammengefasst, die sich in der Auswertung als wenig trennscharf zeigten. Diese tauchen in der Auswertung nicht mehr gesondert auf. Zusammengefasst in den Kategorien Personalverfügbarkeit wurden die Items „Einsatzflexibilität der Mitarbeiter“ und „Reduzierung der Fluktuationsrate“, in der Kategorie Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung/ Produktinnovation die Einzel-Items „Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung“ und „Produktinnovation“.

3.1 Gesamtauswertung Wirtschaftlicher Nutzen durch BGF

Anhand der Klasseneinteilung von „die Kategorie hat sehr hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen“ bis „die Kategorie hat keinen Einfluss auf den wirtschaftlichen Nutzen“ haben die Unternehmen alle Faktoren bewertet. Um eine möglichst umfängliche statistische Auswertung zu ermöglichen, wurden die Klassen von 4 (sehr hoch) bis 0 (trifft nicht zu) skaliert. Die Kategorien von der höchsten bis zur geringsten Bewertung für den unternehmerischen Nutzen ist nach der Gesamtsumme - aus der auch der Durchschnittswert ermittelt wurde – abgebildet.

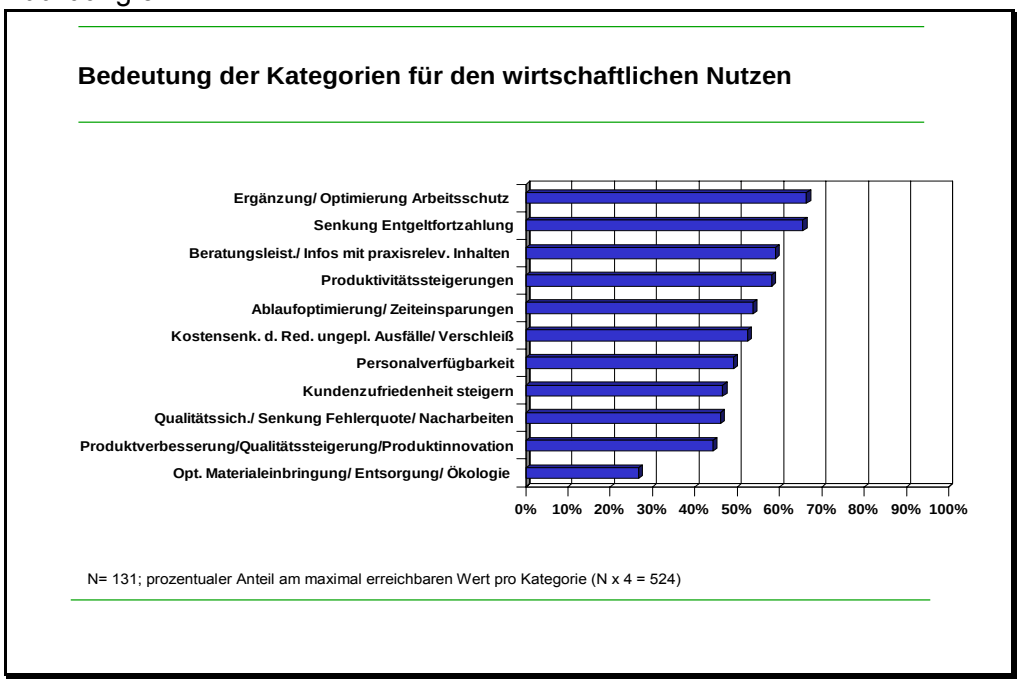
Bei der Bewertung zeigen sich wesentliche Unterschiede zwischen den Kategorien. Es gibt Faktoren, die fast durchgängig von den Unternehmen als relevant oder nicht einflussreich bewertet wurden, es gibt allerdings auch Kategorien, die einerseits von einigen (eher wenig) Unternehmen hohe Wertungen erhielten, von anderen Betrieben jedoch nur mit geringem oder gar keinem wirtschaftlichen Nutzen in Verbindung gebracht wurden.

Folgende Grafik erläutert, wie hoch die Bedeutung der einzelnen Kategorien für die Erreichung des wirtschaftlichen Nutzens gesehen wird, d.h. wie viel Prozent die Kategorie von dem erreichbaren Höchstwert in der Einschätzung der Unternehmen erzielt.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Abbildung 9



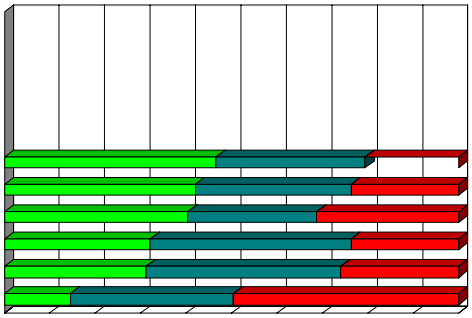
Mit etwa 65% des Höchstwertes machen die Kategorien „Senkung von Entgeltfortzahlung“ und „Ergänzung/ Optimierung von Arbeitsschutzmaßnahmen und -strukturen“ die größte Bedeutung hinsichtlich des wirtschaftlichen Nutzens aus. Noch knapp 60% des Maximalwerts erzielen die Faktoren „Beratungsleistungen/ Informationen mit praxisrelevanten Inhalten“ und „Produktivitätssteigerungen“. Mehr als 50% des Höchstwertes erzielten „Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen“ und „Kostensenkung durch die Reduktion ungeplanter Ausfälle und Verschleißreduktion“. Über 40% des Maximalwerts erzielten die Kategorien „Personalverfügbarkeit: Einsatzflexibilität der Mitarbeiter, Reduzierung der Fluktuationsrate“, „Steigerung der Kundenzufriedenheit“, „Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote/ Nacharbeiten“ und die „Produktverbesserung, Qualitätssteigerung, Produktinnovation“. Deutlich geringere Bedeutung entfiel mit etwa 25% auf den Faktor „Optimierung von Materialeinbringung/ Zusatzstoffen/ Abfall/ Entsorgung/ Reinigung/ Ökologie“.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Abbildung 10 zeigt nun den jeweiligen Anteil der Unternehmen, die die einzelnen Kategorien in ihrer Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen mit „sehr hoch“ und „hoch“ (hellgrün), mit „eher gering“ und „sehr gering“ (dunkelgrün) bewertet haben und dem Anteil der Betriebe, die eine Bedeutung der Kategorie auf den wirtschaftlichen Nutzen „als nicht zutreffend“ (rot) eingeschätzt haben. Die Kategorien sind in der Rangfolge der höchsten Gesamtsumme sortiert.

Abbildung 10



sibilisierung für Themen des ergänzenden Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Gesundheit durch eine breite Diskussion und Bearbeitung der Themen in den Betrieben hat einen positiven Einfluss auf das gesamte Gesundheitsverhalten der Belegschaft und führt zu einer positiven Entwicklung von Ausfallzeiten (z.B. Bischof + Klein, Lengerich).

Unterschiede gibt es jedoch in der Art der Implementierung von Arbeitsschutz oder Betrieblicher Gesundheitsförderung im Unternehmen; einerseits werden Betriebe durch festangestellte Mitarbeiter in Unternehmen, zum anderen mit Hilfe externer Unterstützung und Initiierung von Projekten unter dem Fokus Gesundheit, unterstützt bzw. betreut. Die Ninkaplast GmbH, Bad Salzuflen sieht „den besonderen positiven Einfluss durch die Verbindung der Gesundheitsprävention mit dem Thema Arbeitsschutz“, insbesondere dadurch, dass es im Unternehmen angestellte und anteilig freigestellte Experten für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt. Diese könnten die internen Kenntnisse über Arbeitsplätze und Belegschaft in ein Projekt mit externer Unterstützung einbringen. So profitieren und ergänzen sich Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement und durch die externe Moderation wird ein neutraler Blick auf das Unternehmen ermöglicht.

Methodisch zeigen die Unternehmen deutliche Unterschiede zwischen dem „klassischen“ Arbeitsschutzansatz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf. Neben der konkreten Umsetzung von Maßnahmen (z.B. Verbesserung von Ergonomie, Reduzierung von Schadstoffbelastungen) ist Schwerpunkt Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Verbesserung kommunikativer Strukturen, die wiederum auch dem Arbeitschutz dienlich sind (Arbeitskreise, Festlegung von Ansprechpartnern etc.). Die verbesserte Kommunikation, die konkreten Analysen und der Umgang mit Problemlösestrategien im Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat nach Ansicht einiger Unternehmen (Nielsen Design GmbH & Co KG, Rheda-Wiedenbrück, Hella KG

Hueck & Co aus Recklinghausen) dem Arbeitsschutz neue Akzente verliehen und effektiver gemacht, so dass sich die methodischen Ansätze zielführend ergänzen. Als innovativ und effektiv ist von den Unternehmen häufig insbesondere die Mitarbeiterbeteiligung, z.B. in Gesundheitszirkeln, betont worden (Beispiele hierfür sind insbesondere Prozesse im Samariterstift Neresheim oder in der Bäckerei und Konditorei L. Melzer). Eine umfassende Mitarbeiterbeteiligung wirkt förderlich auf die Beziehungen sowohl zwischen verschiedenen hierarchischen Ebenen als auch innerhalb einer Arbeitsebene.

Vielen Unternehmen entstehen durch die Arbeitsunfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen erhebliche Kosten. Die Entwicklung von Unfallzahlen und Krankenständen sind in den meisten Unternehmen dokumentiert. Anhand der Entwicklung dieser Kennzahlen lässt sich z.B. eine Wirksamkeitsprüfung durchführen, die konkrete finanzielle Einsparungen im Verlauf des Prozesses verdeutlicht. Voraussetzung für eine dauerhaft positive Entwicklung dieser Zahlen ist jedoch immer eine kontinuierliche Umsetzung von zielgerichteten Maßnahmen. Die befragten Unternehmen schildern zahlreiche Beispiele für eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Verbindung mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement. Beispielsweise konnte in einem Unternehmen der Möbelindustrie durch den Einbau einer Schleuse Zugluft beseitigt werden, so dass auch der daraus resultierende Krankenstände reduziert wurde (Swedwood Gardelegen GmbH). Durch die Anschaffung von Hubtischen konnten in einem Unternehmen der Papierindustrie die Belastungen des Rückens minimiert und Ausfall- und Packzeiten gesenkt werden (Friedrich Freund GmbH). Auch über die Reduzierung von Unfallzahlen durch den Arbeitsschutz ergänzende BGF-Aktivitäten berichten einige Betriebe (Umweltservice Bochum USB, Stadt Dortmund).

Die Aussagen der Unternehmen bestätigen, dass BGF insbesondere durch den Aufbau von Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen und die Mit-

arbeiterbeteiligung die internen Arbeitsschutzexperten unterstützt und die Arbeitsschutzvorhaben durch die ergänzende zielgerichtete Umsetzung von Maßnahmen optimiert werden. Durch dieses Zusammenwirken können die Betriebe ihr Arbeitsschutzsystem sinnvoll ergänzen und optimieren.

3.1.2 Senkung der Entgeltfortzahlung

Kernaussagen

- Kosten werden durch den Krankenstand beeinflussende Maßnahmen gesenkt
- Krankenstände werden um x-Prozentpunkte gesenkt
- Arbeitsunfähigkeitszahlen (im Jahresvergleich) reduzieren sich
- Muskel- und Skeletterkrankungen gehen zurück
- Es kommt zu einer jährlichen Produktivitätssteigerung durch eine gesündere Belegschaft
- Die Motivation und Arbeitszufriedenheit verbessern sich
- Qualität und Produktivität steigen

In der Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen eines Projekts liegt die Kategorie Senkung der Entgeltfortzahlung quasi gleichauf mit den „Arbeitsschutz“-Themen. Schon bei der Gewichtung der im Rahmen des BGF-Prozesses behandelten Themen landet Fehlzeitensenkung auf Platz 4 der bearbeiteten Schwerpunkte (siehe auch Kap. 2) und ist damit häufig geradezu eine Initialzündung in Unternehmen für die Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Der Blick auf Krankenstände sowie die damit verbundenen Ausfallzeiten und Kosten und damit zusammenhängende Probleme bei der Personaleinsatzplanung oder Produktqualität begleiten den Prozess. In der die Projektphasen abschließenden Evaluation sind Krankenstandsentwicklung bzw. Entwicklung der Entgeltfortzahlung als „ökonomische“ Fakten häufig die einzigen über den gesamten Verlauf „objektiv“ gemessenen Bewertungsmaßstäbe für den Erfolg Betrieblicher Gesundheitsförderung. In diese Zahlen

fließen Veränderungen des Krankenstandes, die Entwicklung der Entgeltfortzahlung, die Entwicklung der Zahl der Arbeitsunfälle und spezifische ICD-Diagnosen (z.B. Beschwerden des Muskel- und Skelettapparates) ein. Die Veränderungen werden häufig in den Gesundheits- und Evaluationsberichten analysiert und dokumentiert. Neben den direkt spürbaren monetären Einsparungen werden mit der Senkung der Entgeltfortzahlung eine verbesserte Mitarbeiterverfügbarkeit bzw. Planbarkeit, ungestörte Arbeitsabläufe etc. verbunden, so dass in dieser Kategorie (immer noch) eine sehr vielschichtige Schlüsselfunktion für BGF zu sehen ist.

Einige Unternehmen legen ihre Krankenstandsentwicklung im Verlauf des BGF-Prozesses offen und bewerten die Entwicklung positiv: Krankenstandsenkungen von 0,8 bis zu 5 Prozentpunkten in Zeiträumen von 1 bis zu 6 Jahren werden beschrieben (z.B. Hille & Müller GmbH, STRABAG AG, HALCO, Karl Kühne KG, Eisenwerk Brühl). Zum Teil reduziert sich die Krankenstandsquote in besonders exponierten (Ziel-) Bereichen um über 50% (z.B. Borealis Polymere GmbH, Wohn- und Pflegeheim Burg Setterich). Außerdem werden durch die Umsetzung entsprechender BGF-Maßnahmen Rückgänge von Ausfalltagen bei Arbeitsunfällen um zum Teil 50 bis 70 Prozent genannt (z.B. Umweltservice Bochum, Kaufland Logistik). Weiterhin tragen Maßnahmen der BGF wesentlich dazu bei, dass Arbeitsunfähigkeiten in bestimmten Krankheitsgruppen deutlich reduziert werden. In einem Unternehmen der Ernährungsindustrie gingen die AU-Zeiten im Prozessverlauf in der Krankheitsgruppe der Muskel- und Skelettbeschwerden um über 60%, die Gesamtarbeitsunfähigkeitstage um über 30% zurück.

3.1.3 Beratungsleistungen/ Informationen mit praxisrelevanten Inhalten

Kernaussagen

- Veränderungsprozesses werden durch externe, neutrale Experten der AOK sinnvoll unterstützt
- Fundierte Analysen der gesundheitlichen Situation sind Basis für weitere Aktivitäten
- Die Themen Arbeit und Gesundheit werden positiv verknüpft
- Insbesondere aus den moderierten Gesundheitszirkeln entwickeln sich praxisrelevante Inhalte
- Kommunikationsstrukturen verbessern sich
- Das Vorgehen ist lösungsorientiert
- Mitarbeiterbeteiligung zum gegenseitigen Nutzen ist ein Schlüsselfaktor, der durch Beratung erreichbar ist
- Der Einfluss auf das Betriebsklima ist durchweg positiv

In der ökonomischen Bedeutung für das Unternehmen folgt die Kategorie „Beratungsleistungen und Informationen mit praxisrelevanten Inhalten“. Diesem Faktor schreiben über 60% der Unternehmen einen hohen Einfluss auf wirtschaftlichen Nutzen zu, jedoch sehen zwanzig Prozent der Betriebe, und damit deutlich mehr als bei den anderen vier Spitzenreitern, in dieser Kategorie keinen Einfluss. Das heißt, soweit diese Kategorie von Unternehmen genannt wird, wird sie als sehr bedeutend empfunden.

In jedem nachhaltig wirkenden Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden detaillierte Analysen der gesundheitlichen Situation und der Arbeitsbedingungen durchgeführt. Diese methodisch fundierten und betriebsspezifischen Analysen, denen häufig insbesondere Befragungen, Gesundheitszirkel und Arbeitsplatzanalysen zu Grunde liegen, sind aus Sicht der Unternehmen ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die weitere Entwicklung der BGF-

Prozesse (z.B. SERO Leipzig GmbH, BÄKO eG). Unternehmen können auf Grund dieser Informationen konkrete Vorschläge zur Reduzierung von Belastungen und zur Stärkung von Ressourcen erarbeiten und notwendige Veränderungen in die Wege leiten; selbst mit „kleinen“, also unaufwendigen, Verbesserungen werden schon positive Wirkungen erzielt (z.B. BMG Baugruppen- und Modulfertigung GmbH). Besonders die moderierten Gesundheitszirkel als Instrument der Mitarbeiterbeteiligung liefern nach Einschätzung der Betriebe viele wertvolle Informationen mit praxisrelevanten Inhalten. Als besonders positiv wurde auch die Befähigung der Mitarbeiter zur Lösungsorientierung und die schnelle Realisierung von machbaren, realitätsangepassten Verbesserungen betont (z.B. Stadtverwaltung Rostock).

Beratungsleistungen beziehen sich insbesondere auf die externe und damit neutrale Unterstützung durch die BGF-Koordinator/-innen der Partner-AOK. Die professionelle Unterstützung der externen Fachkräfte wurde von den Unternehmen als besonders wichtig im Rahmen dieser betrieblichen Veränderungsprozesse beschrieben, da den Unternehmen Know-how und hohe kommunikative Kompetenz zur Verfügung gestellt wird und damit innovative Problemlösewege aufgezeigt werden (z.B. GLOBUS, Pfleiderer Infrastruktur Technik GmbH & Co KG, Stadt Dortmund).

Die Neutralität der Experten und deren Blick von außen auf das Unternehmen wurde als besonders hilfreich bei der Aufbereitung und Lösung von zum Teil bekannten Problemen betrachtet (z.B. Sachsengarage GmbH, Rehaklinik Altenberg). Auch die dem Betrieb zur Verfügung stehenden Ressourcen und Personen, zum Beispiel im Arbeitsschutz, würden durch BGF-Kooperationsprojekte die eigenen internen Vorhaben mit neuem Schwung und verstärkter Motivation voran bringen (z.B. Ninkaplast GmbH). Darüber hinaus werden Beratungsleistungen zu relevanten fachlichen Themen durch die Experten als positiv erlebt und konnten zum Teil für das Gesamtunternehmen

weiterentwickelt und auf andere Organisationseinheiten übertragen werden (z.B. Stadtverwaltung Rostock, Stadt Dortmund).

3.1.4 Produktivitätssteigerung

Kernaussagen

- Produktivitätssteigerung durch gesunde, leistungsfähige, motivierte Mitarbeiter/-innen
- Mehrbelastungen werden gesenkt oder sogar vermieden
- Die Steigerung der Produktivität kann verbunden sein mit Produktverbesserungen

Die Kategorie Produktivitätssteigerung wird von über 50% der Unternehmen mit hohem Einfluss auf den wirtschaftlichen Nutzen verbunden, weitere 35% sehen zumindest noch eine gewisse Bedeutung.

Steigerungen in der Produktivität lassen sich auf verschiedenste Maßnahmen und deren Auswirkungen zurückführen, wie beispielsweise der Optimierung von Arbeitsabläufen, aber auch Verbesserungen des Personaleinsatzes durch gesunde und motivierte Mitarbeiter zählen dazu. Bei der Kategorie Produktivität zeigt sich besonders deutlich, dass sie als Ergebnis am Ende einer Kette von Veränderungen steht und gleichsam ein definierbares Kriterium für den Erfolg darstellt. Verschiedene Wirkungszusammenhänge wurden hierzu von den Unternehmen beschrieben. Insbesondere die Senkung von Fehlzeiten - und damit der ungeplanten Ausfälle - führe zu verbesserter Einsatzmöglichkeit des Personals mit einer Verbesserung des betrieblichen Ablaufs und daraus resultierend zu einer Produktivitätssteigerung (z.B. Senioren Wohnpark Aschersleben GmbH, Buchen Umweltservice, Karl-Bröcker GmbH aus Oelde).

Als weitere bedeutsame Veränderung wurde die verbesserte Motivation und die damit einhergehende Leistungsverbesserung beschrieben. Eine höhere

Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch gesündere Arbeitsgestaltung und Arbeitsumgebung und eine hohe Motivation wirkt sich positiv auf den Ertrag aus (z. B. Hilti, Krupp Medienzentrum). Mitarbeiterbeteiligung und Optimierung der Arbeitsplätze führen zu größerer Motivation der Mitarbeiter, zu Leistungssteigerungen und erhöhter Produktivität (z.B. KWD Kupplungswerke Dresden, Sächsisches Sermuwerk Dresden).

Die Einschätzung der jährlichen Produktivitätssteigerung im Sinne eines monetären Nutzens wurde in einer weiteren Frage erfragt und wird an späterer Stelle dieser Dokumentation noch ausführlicher beschrieben (Kap. 4, Beispiele für monetäre Erfolge in der Betrieblichen Gesundheitsförderung).

3.1.5 Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen

Kernaussagen

- Arbeitsabläufe werden optimiert
- Die Anwesenheitsquote verbessert sich
- Bei der Optimierung werden Mitarbeiter in Gesundheitszirkeln einbezogen
- Bei optimierten Abläufen steigt die Motivation der Beteiligten
- Optimierte Abläufe führen zu Kostenersparnissen

In den Faktoren Ablaufoptimierung und Zeiteinsparungen sehen die Hälfte der Unternehmen starke Einflüsse („sehr hoch“ und „hoch“ in ihrer Bedeutung) auf den unternehmerischen Erfolg.

Gestörte Arbeitsabläufe und damit ein erhöhter Zeitaufwand in der Arbeit gehen auch mit erheblichen Kosten z.B. höhere Stückkosten einher. Reibungslose Arbeitsabläufe hingegen sichern eine hohe Produktivität und wirken förderlich auf Mitarbeiter. Die intensive Einbeziehung der Mitarbeiter als „Experten für ihren Arbeitsplatz“ in die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen

und bei der Umsetzung der daraus entwickelten Maßnahmen führt nach Ansicht der Unternehmen insbesondere in der Kategorie „Ablaufoptimierung und Zeiteinsparungen“ zu positiven Ergebnissen. Probleme im Ablauf werden am schnellsten von den Mitarbeitern selber erkannt und zum Teil einfache Lösungsvorschläge können bereits Verbesserungen erzielen. Sie tragen zu rationellen Arbeitsabläufen sowie erhöhter Mitarbeiterzufriedenheit bei (z.B. Hermann und Schmidt).

Eine herausragende Bedeutung als Instrument der Mitarbeiterbeteiligung kommt aus Sicht vieler Unternehmen Gesundheitszirkeln zu. Die intensive Kommunikation zwischen Kollegen und verschiedenen Ebenen des Betriebes verbessert die Abläufe nachhaltig und der Optimierungsprozess mündet in einer schnellen Umsetzung. Die Verbesserung der Arbeitsabläufe, also der Abbau an Störungen und der Aufbau von Kommunikation und Kooperation zeige im Ergebnis Zeitersparnisse und Kosteneinsparungen (z.B. trans-o-flex, Pfleiderer Infrastrukturtechnik GmbH & Co KG). Ein Beitrag zur Verbesserung der Planungs- und Koordinationsmöglichkeiten und damit der Optimierung von Abläufen wird auch in der Reduzierung krankheitsbedingter Ausfallzeiten durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen (z.B. Hilma-Römheld GmbH).

3.1.6 Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle/ Verschleißreduktion

Kernaussagen

- Verbesserter Maschineneinsatz führt zu geringeren Belastungen
- Verringerter Krankenstand bedeutet die Senkung „ungeplanten Ausfälle“ bei Personalressourcen
- Die zielgerichtete Umsetzung von Maßnahmen aus Gesundheitszirkeln wirkt kostensenkend

Kostensenkung durch den Abbau ungeplanter Ausfälle oder Verschleißreduktion ist für insgesamt fast 80% der Betriebe grundsätzlich ein Einflussfaktor auf den wirtschaftlichen Nutzen (46,6% hoch, 32,8% gering).

Ungeplante Ausfälle sowohl beim Personal als auch bei den Maschinen und Fahrzeugen führen zu Störungen des Arbeitsablaufs und sind nur durch „teuren“ Ersatz zu beheben. Andernfalls sind Produktionsausfälle, verspätete Lieferungen (z.B. auch Konventionalstrafen), zusätzliche Kosten für Leihgebühren oder Neuanschaffungen und unzufriedene Kunden die Folge. Personalersatz für ausgefallenes Stammpersonal (z.B. durch „Zeit- und Leiharbeiter“) kann je nach Arbeitsplatz längere Einarbeitungszeiten notwendig machen und hat nicht selten, zumindest vorübergehend, Qualitätsverluste zur Folge.

Zahlreiche Vorschläge und Maßnahmen, oft auch nur kleineren Umfangs , beispielsweise die Anschaffung oder Verbesserung von Werkzeugwagen zur Stabilisierung des Arbeitsablaufs, Polsterungen von Traversen zur Unfallverhütung, neue bessere Maschinen oder verstärkter Maschineneinsatz zur Reduktion schwerer körperlicher Arbeit, einfache ergonomische Verbesserungen an Stühlen und Fahrersitzen oder durch Hebehilfen sowie Bewegungs- oder Schulungsangebote führten zu körperlichen Entlastungen und damit weniger Ausfällen bei der Arbeit (z.B. Stadt Gütersloh, Kaufland Logistik, Pfleiderer Infrastrukturtechnik GmbH & Co KG, Stadt Dortmund, eviro). Die befragten Unternehmen geben als Erfolge Krankenstandsenkungen, insbesondere bei den arbeitsbedingten Erkrankungen (z.B. Walter Reissmann, Katjes), und Unfallzahlen an (z.B. Renolit AG, Kaufland Logistik).

Auch hier folgen weitere konkrete Aussagen über die Wirkung der Senkung von Unfallzahlen oder Arbeitsunfähigkeitszeiten im weiteren Verlauf der Dokumentation (Kap. 4, Beispiele für monetäre Erfolge in der Betrieblichen Gesundheitsförderung).

3.1.7 Personalverfügbarkeit verbessern (Einsatzflexibilität der Mitarbeiter, Reduzierung der Fluktuationsrate)

Kernaussagen

- Eine höhere Anwesenheitsquote entlastet einzelne Mitarbeiter
- Der Einsatz erfahrener, informierter Beschäftigter führt zu höherer Qualität
- Durch qualifiziertere und (damit) einsatzflexiblere Mitarbeiter entsteht höhere Produktivität
- Besseres Betriebsklima senkt Fluktuation
- Der Einsatz von weniger Aushilfskräfte und weniger ausbezahlter Mehrarbeitsstunden führt zu Kostenersparnissen

Der Kategorie Personalverfügbarkeit schreiben 42% der Befragten eine hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen zu, ein weiteres Drittel räumt dieser Kategorie zumindest eine geringe Bedeutung ein.

Die befragten Unternehmen schildern verschiedene Aspekte, die eine erhöhte Personalverfügbarkeit und damit verbesserte Einsatzflexibilität begünstigen: erhöhte Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit durch Partizipation, Verbesserung von Arbeitsbedingungen, niedrigere Krankenstände oder reduzierte Fluktuationsquoten. Die Einsatzflexibilität von Mitarbeitern sichert die Beziehungen in Arbeitsgruppen und damit einen reibungslosen Arbeitsablauf sowie die Produktion. Qualifiziertere Mitarbeiter sind flexibler und an verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzbar, so dass auch Personalausfall in gewissem Umfang kompensiert werden kann.

Eine hohe Personalverfügbarkeit und geringe Fluktuation der Mitarbeiter ermöglicht nicht nur einen reibungslosen Ablauf, sondern auch höhere Flexibilität in der Auftragsannahme und der Fertigstellung der Aufträge (z.B. Kufner Textilwerke GmbH). Eine Reduzierung der Fehlzeiten und somit eine höhere

Anwesenheitsquote führt durch die Reduzierung von Mehrarbeitsstunden zu einer geringeren Arbeitsbelastung des Einzelnen und gleichzeitig durch Reduktion der ausbezahlten Überstunden zu finanziellen Einsparungen (z.B. St. Josefshaus Herten).

Verbesserte Kommunikation zwischen den Beschäftigten und zwischen verschiedenen Ebenen hat ebenfalls deutlichen positiven Einfluss auf das Betriebsklima und verringert die Fluktuation von Personal und damit verbunden den Abfluss von spezifischen Fach- und Betriebskenntnissen aus dem Unternehmen. Erfahrungen und Kenntnisse des Arbeitsplatzes können von qualifiziertem, durch lange Erfahrung routinierten Personal effizienter eingebracht werden, hohe Kosten für Ersatz- bzw. Zeitpersonal und deren Einarbeitung lassen sich einsparen (z.B. trans-o-flex).

BGF wirkt somit gleichermaßen auf Quantität und Qualität des einsetzbaren Personals. Die Umsetzung zahlreicher Maßnahmen erhöht die Anwesenheitsquote und die Einsatzflexibilität (z.B. Nestlé Deutschland AG). Speziell das Instrument der Gesundheitszirkel oder neue Formen der Arbeitsorganisation, wie gut gestaltete Gruppenarbeit, erhöhen den Informationsgrad und die Qualifikation der Mitarbeiter, was zu einer besseren und universelleren Einsetzbarkeit des Personals führt (z.B. USB Umweltservice Bochum, Pfleiderer Infrastrukturtechnik GmbH & Co KG).

Das Thema Personalverfügbarkeit spielt - beispielsweise durch stabile Betreuungsbeziehungen - auch eine entscheidende Rolle bei der Erhöhung der Kundenzufriedenheit (z.B. St. Josefshaus Herten).

3.1.8 Gestiegene Kundenzufriedenheit

Kernaussagen

- Motivation und Einsatzbereitschaft werden durch Betriebliches Gesundheitsmanagement erhöht
- Terminsicherheit durch verbesserte Arbeitsabläufe und kompetentes Personal
- Hohe Zufriedenheit bei den Kunden durch geringe Fluktuationsrate (Kontinuität der Beratung)
- Die Verbesserung von Kommunikation und Motivation führen zu Kundenfreundlichkeit
- Durch erhöhte Beratungsqualität verbessert sich die Dienstleistungsqualität
- Durch Zufriedenheit entstehen stabile Kundenbeziehungen

Der Kategorie „Gestiegene Kundenzufriedenheit“ wird von gut 40% eine sehr hohe oder hohe Bedeutung auf den wirtschaftlichen Nutzen zugeschrieben, knappe 30% schätzen sie als gering oder sehr gering ein. Weitere 30% sehen in dieser Kategorie keine Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen.

In der Branchenauswertung zeigen sich deutliche Unterschiede in der Bewertung nach den ausgewerteten Branchen. Kundenzufriedenheit spielt als Unternehmensziel bei öffentlichen Verwaltungen, Dienstleistungen und Gesundheitsdiensten eine entscheidende Rolle; eine immer noch deutliche Gewichtung erhält dieser Faktor jedoch auch im Handel, Gastgewerbe oder bei Verkehrsbetrieben (siehe Kapitel Branchenvergleich).

Ablaufoptimierung und verbesserter Personaleinsatz durch BGF-Maßnahmen sichert die Termintreue bei der Herstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung und führt letztendlich zu einer gesteigerten Kundenzufriedenheit und damit zur Unternehmenssicherung (z.B. Hilma-Römheld GmbH). Fehlerfreies

Arbeiten und verbesserte Qualität senken die Anzahl an Reklamationen und erhöhen so die Kundenzufriedenheit (z.B. Pfleiderer Infrastrukturtechnik GmbH& Co KG).

Besonders soziale Dienstleister im Gesundheitswesen beschreiben die erhöhte Motivation und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten durch Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement als Verbesserung der Beziehungsarbeit zwischen Mitarbeitern und den betreuten Menschen und Erhöhung der Kundenzufriedenheit (z.B. St. Josefshaus Herten). Verbunden ist dies mit einer Reduzierung der Fluktuationsrate. Hohe Dienstleistungsqualität und Kundenzufriedenheit sind letztlich Produkte der (beratungsintensiven) öffentlichen Verwaltung und deren ständige Entwicklung sowie Verbesserung kann als positives Betriebsergebnis bewertet werden. Auch die Beschäftigten werden nach diesem Verständnis als interne Kunden definiert. Damit haben Personal- bzw. Personalentwicklungsabteilungen im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement durch geeignete gesundheitsförderliche Maßnahmen die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit zum Ziel (z.B. Stadt Dortmund, Kreis Siegen-Wittgenstein). Zufriedene Mitarbeiter durch ein hohes Maß an Beteiligung bei Problemlösungen liefern gute Qualität, zeigen eine größere Freundlichkeit in Verkauf und bei der Kundenpflege. Sie repräsentieren das Unternehmen insgesamt besser (z.B. Bäckerei und Konditorei L. Melzer, Autobus GmbH Sachsen). Die positiven Ergebnisse gesteigerter Kundenzufriedenheit bedeuten aber auch Neugewinnung von Kunden und letztlich Unternehmenssicherung.

3.1.9 Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote/ Nacharbeiten

Kernaussagen

- Die Kommunikation über Qualität verbessert sich
- Die Produktqualität wird durch Senkung der Krankenstände gesichert
- Reklamationen gehen zurück

Den Faktoren Qualitätssicherung, Senkung Fehlerquote oder Nacharbeiten schreibt etwa ein Drittel der Unternehmen hohe Bedeutung auf den wirtschaftlichen Nutzen zu, weitere 44% sehen zumindest einen geringen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg.

Hohe Fehlzeiten, mangelnde Qualifikation oder Kenntnisse der Abläufe können bei den anwesenden Beschäftigten ein Arbeiten unter Zeitdruck mit hohen Fehlerquoten zur Folge haben. Qualitätssicherung umfasst den Defizitabbau in der Produktion im Sinne einer Reduzierung von Fehlerquoten und Nacharbeiten. Hoher Ausschuss in der Produktion und zusätzliche Aufwendungen in der Produktherstellung erhöhen die Herstellungskosten und wirken sich negativ auf das Betriebsergebnis aus. Geringe Reklamationsquoten und hohe Kundenzufriedenheit sind hingegen positive Resultate einer optimierten Qualitätssicherung.

Mitarbeiterorientierung, d.h. in diesem Zusammenhang gute Kommunikation und Übernahme von Verantwortung für die eigene Arbeit, ist ein wesentlicher Grundsatz des Qualitätsmanagements. Kommunikation zu qualitätsrelevanten Themen, ein guter Informationsfluss zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, aber auch Eigenverantwortung und ein gutes Betriebsklima sind Stellschrauben für eine gute Qualität (z.B. Peguform GmbH & Co KG, Grob-Werke, Cebal Verpackungen GmbH).

Erforderlich für hochwertiges und möglichst fehlerfreies Arbeiten ist ein geringer Krankenstand, der den Einsatz von eingearbeiteten Fachkräften erlaubt. Dies führt zu einer geringen Fehlerquote und sichert die Produktqualität (z.B. Walter Reissmann GmbH).

3.1.10 Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung/ Produktinnovation

Kernaussagen

- Weitreichende arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur ständigen Verbesserung
- Handlungsspielräume (Verantwortung für das Ergebnis) werden erweitert
- Die Einführung von Arbeitsgruppen führt zu Verbesserungen und Innovation
- Qualitätsmanagement (mit der Beschreibung, Planung und Entwicklung von Zuständigkeiten und Abläufen) kann eingeführt werden

Ein knappes Drittel der Betriebe sieht in den Faktoren Produktverbesserung, Qualitätssteigerung oder Produktinnovation eine hohe Bedeutung, weitere 42% sehen eine geringe Bedeutung dieser Kategorie auf den ökonomischen Nutzen.

„Produktverbesserung, Qualitätssteigerung, Produktinnovation“ umfasst die Verbesserung der Arbeitsprozesse und -produkte durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese Optimierung geht über das Maß der Fehlerfreiheit und des Abbaus der Nacharbeiten hinaus und zielt stärker auf Innovationsprozesse im Sinne kontinuierlicher Qualitätsverbesserungsprozesse („Ständige Verbesserungen“). Auch konkrete Einflüsse auf Produktinnovationen durch notwendige Veränderungen in der Produktion oder durch verstärkte Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen sind denkbar.

Weitreichende arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie etwa die zielgerichtete Einführung von Arbeitsgruppen und die Erweiterung von Entscheidungsspielräumen für Gruppen oder einzelne Mitarbeiter führen zur Verantwortungsübernahme für das Arbeitsergebnis und somit auch zu Verbesserungen von Produkt und Qualität (z.B. Umweltservice Bochum USB). Eine verbesserte Arbeitsleistung ist häufig Resultat einer Verbesserung der Mitarbeitergesundheit durch verschiedenste Maßnahmen einer damit einhergehenden Motivations- und Zufriedenheitssteigerung (z.B. Landkreis Schwandorf). Gesundheitsmanagement bedeutet in einem weiteren Unternehmen des öffentlichen Dienstes die Berücksichtigung von Qualitätsmanagement zur Sicherung hoher Effektivität und Effizienz der Arbeit (Stadt Dortmund).

3.1.11 Optimierung von Materialeinbringung/ Zusatzstoffen/ Abfall/ Entsorgung/ Reinigung/ Ökologie

Kernaussagen

- Der Umgang mit Gefahrenstoffen und deren Entsorgung verbessert sich
- Belastungen durch Abfall am Arbeitsplatz werden erhoben („Kataster“)
- Durch Materialeinsparung kommt es zu Kostensenkungen

Der Kategorie „Optimierung von Materialeinbringung, Zusatzstoffen, Abfall, Entsorgung, Reinigung oder Ökologie“ wird in ihrer wirtschaftlichen Bedeutung eher gering eingeschätzt. Zehn Prozent der Unternehmen schreiben diesem Faktor allerdings eine hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg von BGF zu. Diesem Aspekt wird demnach von einigen wenigen Unternehmen eine sehr starke spezifische Bedeutung zugeschrieben. Die meisten der hier Befragten stellen jedoch keinen Zusammenhang mit BGF her beziehungsweise sehen keinen Einfluss auf den wirtschaftlichen Nutzen.

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird als (Organisationsentwicklungs-) Prozess verstanden, der auch auf andere Unternehmensbereiche positiv wirken kann, wie es sich z.B. beim Thema Arbeitsschutz gezeigt hat. Für das „interne Umweltmanagement“ (Abfallmanagement, Umgang mit Zusatzstoffen, Ver- und Entsorgung etc.) sehen die befragten Unternehmen, bis auf die Betriebe aus der Branche Entsorgung, kaum einen Zusammenhang zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Der Umweltservice Bochum (USB) ist ein Entsorgungsunternehmen und von daher ist die Optimierung von Abfall, die Entsorgung und Reinigung deren tägliches Geschäft oder „Produkt“. Dort wurden beispielsweise Keim- und Biostoffbelastungen auf Mülldeponien ermittelt, Gefahrenquellen beseitigt und Mitarbeiter in Informations- und Beratungsveranstaltungen im Umgang mit diesen Stoffen geschult. Auch Verbesserungen der Arbeitsabläufe haben auf eine Produktverbesserung im Bereich „Entsorgung“ gewirkt. Das Unternehmen unterzieht sich auch regelmäßig einem Öko-Audit und kann hierfür die (insbes. auch methodischen) Erfahrungen aus dem BGF-Prozess nutzen.

Erhebliche Kostensenkungen gibt ein Maschinenbauunternehmen an, in dem im Rahmen von BGF erhebliche Belastungen durch Nacharbeiten aufgedeckt wurden und durch Veränderungen in der Produktion sowohl die Nacharbeiten als auch die Kosten für die dafür notwendigen Materialien eingespart werden konnten.

Bezüglich dieser Kategorie könnte in vielen Unternehmen noch Entwicklungsarbeit geleistet werden und eine Sensibilisierung für Einflüsse von Betrieblichem Gesundheitsmanagement auch auf weitere Unternehmensbereiche bis hin zu einem ganzheitlichen Management entwickelt werden.

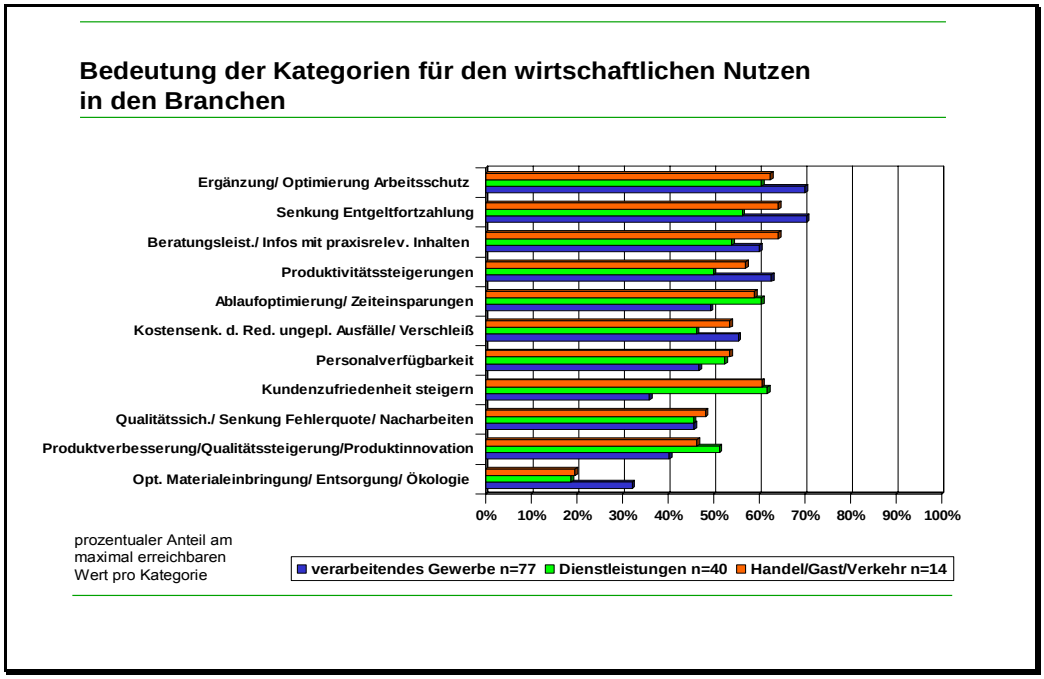
3.2 Branchenauswertung der Kategorien des wirtschaftlichen Nutzens

Für diese Auswertung werden wiederum die Branchen:

1. Verarbeitendes Gewerbe (Branchenschlüssel 1 bis 45),
2. Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Branchenschlüssel 46 bis 64),
3. Dienstleistungen (Branchenschlüssel ab 65)

herangezogen und gegenübergestellt (Abbildung 11). Von Interesse sind insbesondere die Kategorien wirtschaftlichen Nutzens, die zum einen über alle Branchen hinweg (branchenübergreifende) Bedeutung haben, zum anderen in einzelnen Branchen höhere bzw. niedrigere (branchenspezifische) Gewichtungen erhalten.

Abbildung 11



Im direkten Branchenvergleich ist zu erkennen, dass es einige Faktoren gibt, die durch die Betriebe über die einzelnen Branchen hinweg relativ ähnlich bewertet werden. Beispielsweise landet durchgängig in allen Branchen die Kategorie Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutz in der Bedeutung auf den wirtschaftlichen Nutzen ganz vorne. Über alle Branchen gleich gewichtet wird z. B. der Faktor Qualitätssicherung/ Senkung der Fehlerquote/ Nacharbeiten und bei der Kategorie Materialeinbringung/ Entsorgung/ Ökologie herrscht in allen Branchen Einigkeit darüber, dass dieser Faktor die geringste Bedeutung hat, wobei in der verarbeitenden Industrie noch ein deutlich höherer Nutzen gesehen wird.

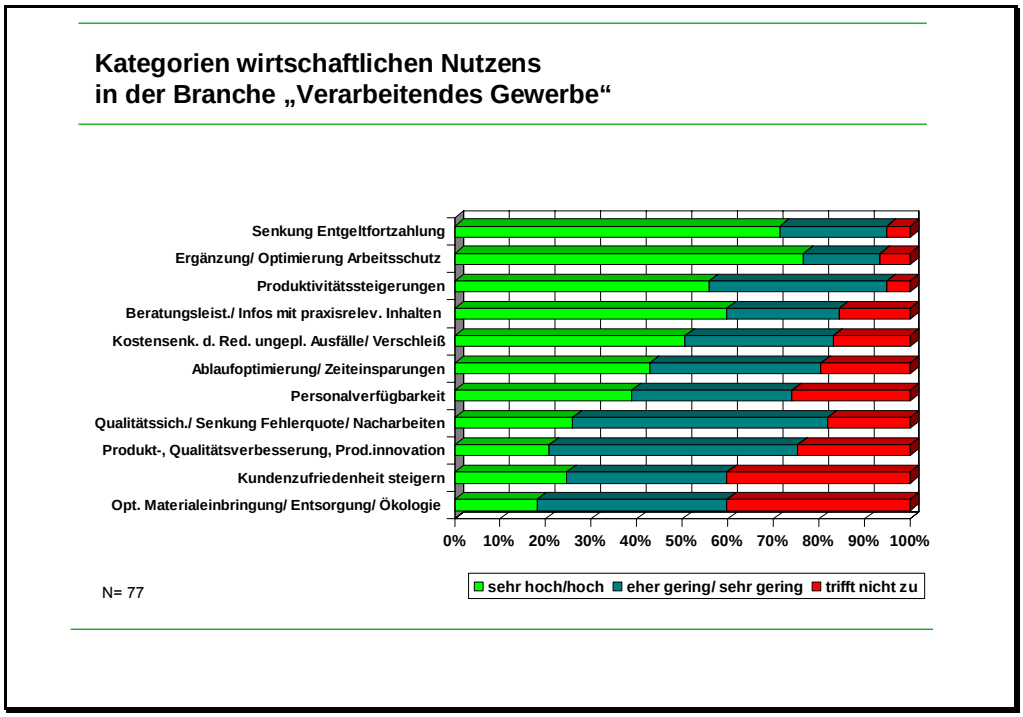
Die meisten Kategorien erhalten jedoch innerhalb der Branchenauswertung eine spezifische Beurteilung in ihrer Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen. Der größte Unterschied ist beim Faktor „Steigerung der Kundenzufriedenheit“ zu verzeichnen, der von den Branchen Dienstleistungen und Handel, Gastgewerbe, Verkehr als zentrale Kategorie bewertet wird, im verarbeitenden Gewerbe jedoch nur einen Mittelplatz einnimmt. Die Senkung von Entgeltfortzahlung und die Produktivitätssteigerung hingegen hat die größte Bedeutung im produzierenden Gewerbe. Dann folgt die Branche Handel, Gastgewerbe, Verkehr und am geringsten ist die Bedeutung in der Branche Dienstleistungen.

Für die Wirtschaftszweige verarbeitendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Dienstleistungen werden die branchenspezifischen Rangreihen in Bezug auf die Kategorien wirtschaftlichen Nutzens im folgenden dargestellt. Die Abbildungen 12, 13 und 14 zeigen die Bewertungen der Unternehmen in ihrer Bedeutung hinsichtlich des wirtschaftlichen Nutzens von hoch (sehr hoch oder hoch), niedrig (eher oder sehr niedrig) bis gar nicht. Die Rangreihe entspricht der Gewichtung der Kategorien in den einzelnen Branchen.

3.2.1. Kategorien wirtschaftlichen Nutzens in der Branche verarbeitendes Gewerbe

In der Branchengruppe verarbeitendes Gewerbe werden die hier befragten 77 Unternehmen der Branchenschlüssel 1 bis 45 zusammen gefasst. Verarbeitendes Gewerbe steht in dieser Dokumentation insbesondere in folgenden Einzelbranchen: Ernährungsindustrie, Metallerzeugung und -verarbeitung, Fahrzeug- und Maschinenbau, Textilgewerbe, Chemische Industrie oder Kunststoffverarbeitung.

Abbildung 12



Im Vergleich zur Gesamtauswertung dieser Fragestellung finden sich in der Rangreihe der Kategorien Abweichungen nur in Nuancen (z.B. vorletzter Platz für Kundenzufriedenheit steigern); dies hängt sicherlich auch mit dem großen Datenanteil zusammen. Dennoch lässt sich als Tendenz ableiten, dass Kun-

denbindung in diesen Unternehmen im Zusammenhang mit BGF-Prozessen häufig kein Output-Faktor ist. Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes ist die Verarbeitung eines Materials, an deren Produktionsende ein (sichtbares und greifbares) Produkt steht, gemein. Die Arbeit unter komplexen Produktionsbedingungen, an Anlagen und mit Geräten oder der Umgang mit (Gefahr-) Stoffen und die zum Teil körperlich schwere Arbeit verbunden mit entsprechenden Belastungen können zu hohen personellen Ausfällen und erheblichen Störungen in Arbeit und Produktion führen. Die Abbildung zeigt, dass die Kategorien „Senkung der Entgeltfortzahlung“, „Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutzmaßnahmen und –strukturen“ und „Produktivitätssteigerungen“ in dieser Branchengruppe die bedeutendsten Faktoren für wirtschaftlichen Nutzen darstellen. Auffallend werten zwar auch deutlich über 90% aller Unternehmen Produktivität als bedeutsam ein, jedoch teilt sich die Einschätzung über die Höhe des Einflusses (hoch oder gering) deutlicher in zwei Parteien als bei den beiden anderen Faktoren.

Mit ganz vorne liegt - interessanterweise - auch die Kategorie Beratungsleistungen und Informationen mit praxisrelevanten Inhalten. Nahezu die Hälfte der Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe sehen eine hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen in der „Kostensenkung durch die Reduktion ungeplanter Ausfälle bzw. Verschleiß“, gut 40% durch „Ablaufoptimierungen und Zeiteinsparungen“ und nahezu 40% in „erhöhter Personalverfügbarkeit“.

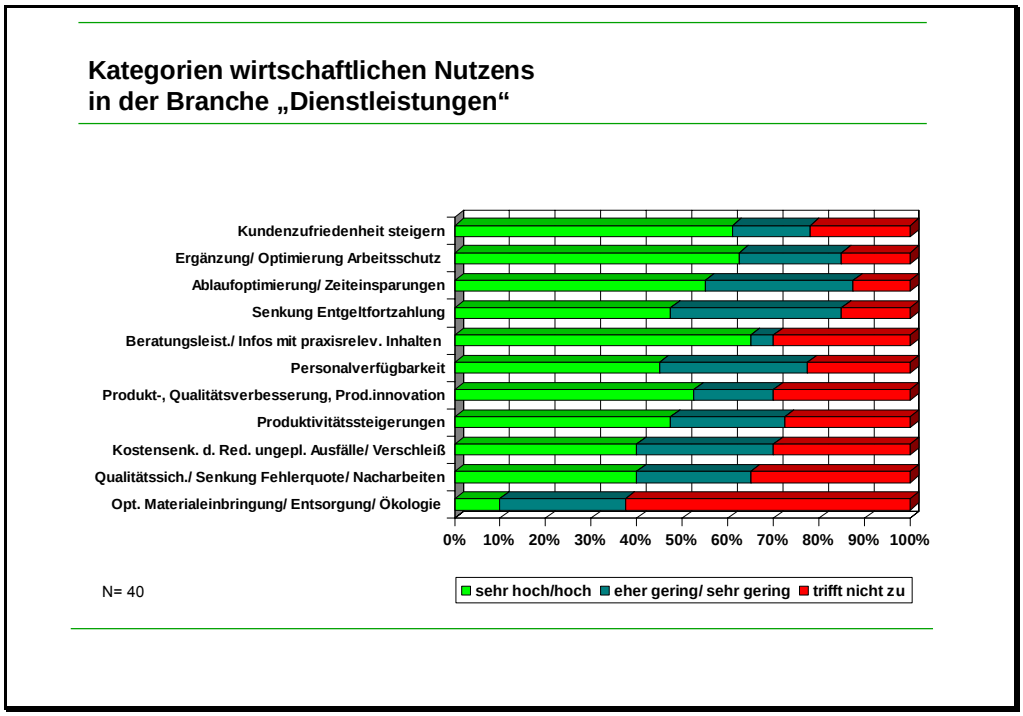
3.2.2 Kategorien wirtschaftlichen Nutzens in der Branche Dienstleistungen

In der Branchengruppe Dienstleistungen (Branchenschlüssel ab 65) werden unter anderem die Einzelbranchen Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung und Entsorgungswirtschaft zusammengefasst. In dieser Branchengruppe sind an der aktuellen Dokumentation 40 Unternehmen vertreten.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Abbildung 13



In der Branche Dienstleistungen nimmt die Kategorie „Steigerung der Kundenzufriedenheit“ eine starke Position ein und wird gemeinsam mit „Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutzmaßnahmen und -strukturen“ und „Ablaufoptimierung und Zeiteinsparungen“ als ein wesentlicher wirtschaftlicher Nutzen bewertet. Auffallend ist die Kategorie „Beratungsleistungen und Informationen mit praxisrelevanten Inhalten“, da die meisten Unternehmen (fast zwei Drittel) ihr einen hohen Einfluss auf wirtschaftliche Erfolge zuschreiben, auf der anderen Seite jedoch fast dreißig Prozent ihr keinerlei Einfluss zuschreiben. Eine Kategorie, die in den anderen Branchen auf den vordersten Plätzen liegt, fällt in der Wertung („sehr hoch/ hoch-Wertung“) für die Branche Dienstleistungen deutlich zurück und spielt eine eher untergeordnete Rolle: Senkung der Entgeltfortzahlung und Produktivitätssteigerungen.

Bezüglich der Kategorie „Kundenzufriedenheit steigern“ findet sich eine deutliche Differenzierung zwischen den Branchen. Während dieser Faktor in der Branche Dienstleistungen die Spitzenposition einnimmt, liegt die Verbesserung der Kundenzufriedenheit bei Handel, Gastgewerbe und Verkehr noch auf einem vierten Rang und beim verarbeitenden Gewerbe nur dem vorletzten Platz. Kundenzufriedenheit rückt gerade bei Dienstleistungsunternehmen, die kein „greifbares“ Produkt herstellen, (z.B. öffentliche Verwaltungen, Gesundheitswesen) als Kriterium bzw. Unternehmensziel für hohe Qualität der Arbeit in den Vordergrund. Der Umgang mit Kunden, Bürgern, Patienten oder Klienten ist für viele Unternehmen, die Dienstleistungen produzieren, zu einem wesentlichen Bestandteil der Arbeit geworden. Zugrunde liegt die Annahme, dass bei Verbesserung der Gesundheitssituation auch die Fluktuation sinkt und die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigt. Dadurch verbessert sich die Beratungsqualität und die Kundenzufriedenheit steigt gleichermaßen.

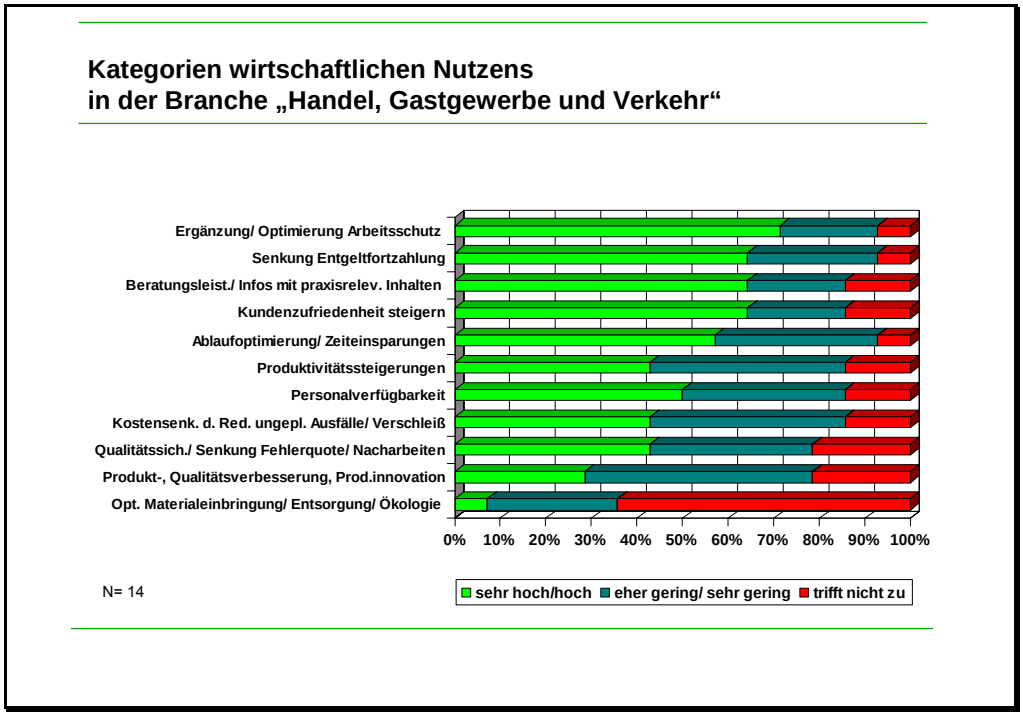
Erklärlich ist diese Diskrepanz möglicherweise dadurch, dass der Begriff „Produktivität“ im Dienstleistungsbereich aufgrund der „nicht greifbaren Produkte“ noch nicht durchgängig geläufig ist. Einzelne Dienstleistungsunternehmen fassen Produktivität im erweiterten Sinne auch als einen Faktor für Wirtschaftlichkeit einer Verwaltung, die beispielsweise als erfolgreiche Kooperation zwischen Bürger und Verwaltung interpretiert wird und sich in der Kundenzufriedenheit zeigt.

3.2.3 Kategorien wirtschaftlichen Nutzens in der Branche Handel, Gastgewerbe, Verkehr

In der Branchengruppe Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Branchenschlüssel 46 bis 64) werden unter anderem die Einzelbranchen Einzel- und Großhandel, Gastgewerbe, Transport und KFZ-Reparatur zusammengefasst. In dieser Branchengruppe sind in der hier vorliegenden Dokumentation 13 Un-

ternehmen vertreten. Die Rangfolge der Kategorien wirtschaftlichen Nutzens ist Abbildung 14 zu entnehmen.

Abbildung 14



Die Wertung der Branche Handel, Gastgewerbe und Verkehr entspricht in den meisten Einschätzungen der Gesamtauswertung. Eine Ausnahmen stellt jedoch die deutlich höhere Einschätzung der Kategorie „Steigerung der Kundenzufriedenheit“ dar. Auch in dieser Branchengruppe spielt der Kundenkontakt eine entscheidende Rolle für das Betriebsergebnis (z.B. in Hotels, im öffentlichen Nahverkehr oder im Einzelhandel). Die Steigerung der Kundenzufriedenheit durch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat eine entscheidende Bedeutung auf den wirtschaftlichen Erfolg. In weniger ausgeprägter Form im Vergleich zur Branche Dienstleistungen ist auch hier der Faktor Produktivitätssteigerung von relativ geringer Bedeutung für den wirtschaftlichen Nutzen.

4 Beispiele für monetäre Erfolge in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

In die Befragung wurden verschiedene Fragestellungen zum monetären Erfolg von Betrieblicher Gesundheitsförderung aufgenommen:

- (Tatsächliche/ Jährliche) Einsparungen bei der Lohnfortzahlung (in Euro)
- Jährliche Produktivitätssteigerung durch gesündere/ motiviertere Belegschaft (in Euro)
- Einschätzung der Ersparnis, bei einem Prozentpunkt weniger Krankheitsstunden (in Euro)
- Einschätzung des „Return on Investment“ (ROI) (Verhältnis 1:x)

Ergänzt werden die Aussagen zu diesen wirtschaftlichen Kennzahlen durch Anmerkungen in den offenen Fragen und insbesondere zu Veränderungen bei Krankenstand, Arbeitsunfähigkeits- und Unfallzahlen. Das Thema Krankenstand ist dabei häufig ein Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung und wird meist durch Arbeitsunfähigkeitsanalysen auch bezüglich des konkreten Krankheitsgeschehens differenziert ausgewertet. So besteht zumindest die Möglichkeit eines regelmäßigen Controllings des BGF-Prozesses in Bezug auf die Krankenstandentwicklung und damit auch für finanzielle Aussagen über die Entgeltfortzahlung. Trotzdem haben nur etwa ein Viertel aller Unternehmen konkrete Resultate angegeben.

Knapp 10 % der befragten Unternehmen äußerte sich zur Frage nach finanziellen Erfolgen von BGF bei Einsparungen bei der Lohnfortzahlung und gab konkrete Zahlen an. In den offenen Fragen ergänzen 16% der Unternehmen dieses Thema durch Angaben zu Krankenstandsenkungen (pro Jahr oder im Projektzeitraum) und zu Reduzierungen von Unfall- oder Arbeitsunfähigkeitszeiten, zum Beispiel in den Krankheitsgruppen (ICD-

zeiten, zum Beispiel in den Krankheitsgruppen (ICD-Hauptgruppen), die in der Betrieblichen Gesundheitsförderung besondere Berücksichtigung fanden.

Die Fragen zur Produktivitätssteigerung und zur Einschätzung des „Return on investment“ konnten jeweils nur von drei bis vier Prozent („einer Handvoll“) der Betriebe beantwortet werden.

4.1 Einsparungen bei der Lohnfortzahlung

Der Senkung der Entgeltfortzahlung wird von zwei Drittel der Unternehmen ein hoher Einfluss auf den wirtschaftlichen Nutzen zugesprochen. Tatsächliche jährliche Einsparungen in Euro können jedoch nur von wenigen Unternehmen konkret angegeben werden.

Einen großen Erfolg meldet ein Unternehmen der Ernährungsindustrie mit ungefähr 400 Mitarbeitern, das die Einsparungen in der Summe mit 1,6 Millionen Euro bei der Lohnfortzahlung beziffert. Diese Zahl bezieht sich auf die Einsparungen an Lohnfortzahlung durch die Senkung von Arbeitsunfähigkeitszeiten bezogen auf den Projektzeitraum von 5 Jahren, so dass sich im Durchschnitt rund 320.000 Euro pro Jahr ergeben. Maßnahmen, die diesen Erfolg mit begründeten, waren beispielsweise die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, die Anschaffung technischer Hilfen, wiederholte Schulungen der Mitarbeiter zu gesundheitsbewusstem Verhalten am Arbeitsplatz, die Einführung der jährlichen Grippeschutzimpfung und eine Umstellung des Schichtsystems.

Eine öffentliche Verwaltung mit 4.000 Mitarbeitern beziffert ihre Einsparung auf 1 Million Euro. Dieser Erfolg wird auf gute Beratungsleistungen für die Mitarbeiter zu Arbeits- und Gesundheitsthemen, eine Verbesserung des Betriebsklimas und der Motivation und einer deutlichen Krankenstandsenkung zurück geführt.

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Ein Automobilzulieferer mit etwa 2.000 Mitarbeitern, beziffert den Projekterfolg mit circa 1 Million Euro Einsparungen bei der Lohnfortzahlung pro Jahr. Die deutliche Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und interne Kommunikation und Reduzierung der Arbeitsunfälle verbesserten die Kostensituation des Unternehmens. Die Senkung der Entgeltfortzahlung leiste durch die daraus resultierenden geringeren Personalkosten je produziertem Stück einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.

Ein Unternehmen der Chemischen Industrie, mit über 500 Mitarbeitern, beziffert seine Einsparungen auf 600.000 Euro durch die Senkung der krankheitsbedingten Fehlzeiten und führt darauf die Erhöhung der Produktivität zurück. Die drei Säulen, die diesen Erfolg begründen sind ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und Ausbau des Gesundheitsbewusstseins im Unternehmen.

Einsparungen von 150.000 bis 70.000 Euro geben Unternehmen aus der Elektroindustrie mit 270 Beschäftigten, des Gesundheitswesens mit 150 Mitarbeitern, der Textilindustrie mit 160 Beschäftigten und ein Hersteller von Metallerzeugnissen mit 420 Beschäftigten an.

Eine andere Berechnungsgrundlage d.h. eine eigene betriebliche Kennziffer für die Entgeltfortzahlung legt ein Zeitarbeitsunternehmen zugrunde. Die Lohnfortzahlung in Prozent vom Erlös sank im Projektverlauf um etwa 1,6 Prozentpunkte (von 4,3% auf 2,7%).

Abbildung 15

Zahlenbeispiele für wirtschaftlichen Nutzen

Einsparungen bei der Lohnfortzahlung pro Jahr:

Branche	*Betriebsgröße*	*Einsparung*
• Öff. Verwaltung	4.000 Mitarbeiter	1.000.000 Euro
• Automobilzulieferer	2.000 Mitarbeiter	1.000.000 Euro
• Chem. Industrie	550 Mitarbeiter	600.000 Euro
• Herstellung v. Metallerzeugnissen	420 Mitarbeiter	70.000 Euro
• Ernährungsindustrie	420 Mitarbeiter	320.000 Euro
• Elektroindustrie	270 Mitarbeiter	150.000 Euro
• Textilindustrie	160 Mitarbeiter	85.000 Euro
• Gesundheitswesen	152 Mitarbeiter	100.000 Euro

4.2 Einsparpotenziale durch Krankenstandsenkungen

Unternehmen, die Einsparungen anhand konkreter Kostensenkungen oder Produktivitätssteigerungen nicht angeben konnten, wurden nach potenziellen Einsparungen durch eine Krankenstandsenkung von einem Prozentpunkt gefragt. Diese Kennziffer ist abhängig von einer ganzen Reihe von Faktoren: der Beschäftigtenzahl im Unternehmen, dem Gehaltsgefüge, dem der Einschätzung zugrunde liegenden Zeitraum (pro Monat, pro Jahr, für den Projektzeitraum) und natürlich auch indirekten branchen- oder betriebsspezifischen Dingen, wie z.B. hohe Konventionalstrafen bei Nicht-Lieferung. Diese Zahlen wurden von circa 15% der Unternehmen angegeben und liegen zwischen 17.000 und mehr als 800.000 Euro.

Ein Unternehmen aus der Transportbranche beziffert das Einsparpotenzial pro Prozent Krankenquote auf 100.000 Euro Lohnfortzahlung. Einsparungen durch den Entfall des zusätzlichen betrieblichen Aufwands und der Kosten für Überstunden seien in dieser Zahl allerdings noch nicht mit kalkuliert und müssten dazu addiert werden. Zusätzlich sind die Kosten, die durch höhere

Belastungen der jeweils erforderlichen Mehrarbeit oder sinkende Kundenfreundlichkeit entstünden, nur schwer bezifferbar, dem Betrieb aber ein durchaus bewusstes Risiko bei höheren Krankenständen. Ein Automobilzulieferer beziffert das jährliche Einsparpotenzial auf circa 250.000 Euro allein für den gewerblichen Bereich. Zusätzlich gibt das Unternehmen an, über den Zeitraum von zehn Jahren, in denen die Firma Betriebliche Gesundheitsförderung durchführt den Krankenstand um insgesamt 5 Prozentpunkte gesenkt zu haben und nun auf einem für die Branche konstant niedrigen Krankenstand zu liegen. In diesem Beispiel wird deutlich, dass BGM für die Unternehmen neben vielen positiven sozialen Effekten auch hohe Einsparmöglichkeiten offeriert, die jedoch vielfach noch nicht konsequent gerechnet sind.

Weniger komplexe und in den Unternehmen zumeist als „Standards“ verwendete Kennziffern sind Krankenstandsquoten, Unfallzahlen oder durch die Arbeitsunfähigkeitsanalysen der AOK eingeführte Arbeitsunfähigkeitszeitreihen bzw. -entwicklungen.

Senkung von Krankenstand, Arbeitsunfähigkeit und Unfällen

Viele der befragten Unternehmen geben Veränderungen dieser Kennziffern als dokumentierte Erfolgsfaktoren an. Etwa ein Fünftel aller befragten Unternehmen liefern konkrete Zahlen zu Krankenstandsenkungen sowie zur Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und Unfallzahlen. Noch deutlich mehr Unternehmen geben eine positive Entwicklung der Krankenstands- oder Unfallquoten als Erfolg von BGM an ohne sie näher zu beziffern. BGM scheint gemäß dieser Befragungen tatsächlich in der gewünschten Richtung zu wirken, wobei es in der Breite noch große Entwicklungspotenziale gibt. Diese Erfolge werden zumeist als kontinuierliche Krankenstandsenkungen über den Prozessverlauf beschrieben.

Ein Automobilzulieferer gibt eine Krankenstandsenkung um 5 Prozentpunkte an, ein Unternehmen der Ernährungsindustrie gibt eine Senkung in einem Pilotbereich von 8,5% auf 4,5% an. Ein Betrieb aus der Branche Bau und Dienstleistung reduzierte durch die Maßnahmen aus dem Gesundheitsmanagement den durchschnittlichen Krankenstand von 9,8% auf 6,9%, in einzelnen Gruppen dabei sogar um mehr als 3 Prozentpunkte. Die hohen Lohnfortzahlungskosten hätten in diesem Betrieb vor Beginn der BGF in einigen Abteilungen sogar zu negativen Betriebsergebnissen geführt. In einer Firma des Textilgewerbes konnte der Krankenstand über die Jahre 2000 mit 7,6% über 2001 auf 5,2% und 2002 auf 3,3% gesenkt werden. Insbesondere die Senkung von Arbeitsunfähigkeitszeiten im Bereich Muskel- und Skeletterkrankungen (ICD 13) sind durch viele Angebote im Bewegungsbereich auf die Hälfte der AU-Zeiten der Branche gesenkt und gehalten worden. Auch die AU-Zeiten im Bereich ICD 19 (Verletzungen, Unfälle) konnte von 900 AU-Tagen in 2001 auf 0 in 2002 gesenkt werden. Ein Unternehmen der Entsorgungswirtschaft konnte den vormals hohen Krankenstand durch BGF im Projektzeitraum um 3 Prozentpunkte deutlich reduzieren. Auch die Senkung von Unfallzahlen werden von diesem Betrieb als bezifferbare Erfolge von Betrieblichem Gesundheitsmanagement angeben, zum Beispiel konnte in einem Fall die durchschnittliche Schwere der Unfälle gesenkt und damit ein Rückgang der Ausfalltage bei Arbeitsunfällen um 50% verbucht werden.

4.3 Jährliche Produktivitätssteigerung durch gesündere, motiviertere Belegschaft

Eine Wirkung die Betriebliches Gesundheitsmanagement insbesondere durch die Optimierung von Arbeitsplätzen und –abläufen und die Verbesserung der Personalverfügbarkeit durch gesundere und motiviertere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt, ist die Steigerung der Produktivität. Dem Faktor Produktivitätssteigerung haben über 50% der Unternehmen demnach auch einen hohen

Einfluss auf den wirtschaftlichen Nutzen eingeräumt. Einige Unternehmen liefern konkrete monetäre Erfolge beim Thema Produktivitätssteigerung durch gesündere, motiviertere Belegschaft. Ein mittelgroßes Unternehmen der Metallbranche beziffert seine jährliche Produktivitätssteigerung auf 250.000 Euro. Ein Kleinunternehmen dieser Branche beziffert seinen Erfolg auf 4.400 Euro im Jahr. Diese Produktivitätssteigerungen seien durch ein gestiegenes Bewusstsein, resultierend aus verbesserter interner Kommunikation und Identifikation mit dem Unternehmen entstanden. Ein mittelgroßes Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie schätzt seine jährliche Produktivitätssteigerung auf 70.000 Euro.

Der Projekterfolg eines Unternehmens aus der Ernährungsindustrie mit über 400 Beschäftigten von 1,6 Millionen Euro (über den Zeitraum von 5 Jahren, jährlich damit immerhin noch 320.000 Euro im Durchschnitt) wurde auf Einsparungen bei der Lohnfortzahlung in Verbindung mit deutlicher jährlicher Produktivitätssteigerung durch eine gesündere Belegschaft zurück geführt.

Prozentuale Steigerungen der Produktivität geben zwei Unternehmen an. Ein Großhandelsunternehmen mit über 100 Mitarbeitern beziffert seinen Projekterfolg als dreiprozentige, ein Betrieb des Textilgewerbes mit 160 Beschäftigten als 3,5-prozentige Produktivitätssteigerung jährlich durch eine gesündere und motiviertere Belegschaft. Ohne nähere finanzielle oder prozentuale Angaben geben weitere zehn Unternehmen verschiedener Branchen und Größen eine Steigerung der Produktivität als Resultat von Betrieblichem Gesundheitsmanagement an.

4.4 Return on Investment (ROI)

Der „Return on Investment" (ROI) stellt eine Kennziffer für die Rendite, die erwirtschaftet wurde dar. In diesem Fall bedeutet dies, das Verhältnis Investitio-

nen in Betriebliche Gesundheitsförderung zum Nutzen bzw. Erfolg daraus. Mit dem ROI soll also das Kosten-Nutzen-Verhältnis verdeutlicht werden, oder anders ausgedrückt, die Frage beantwortet werden, ab wann rechnet sich jeder in BGF investierte Euro. Diese komplex zu berechnende Maßzahl erfordert eine genaue Analyse der Mittel, die aufgewendet wurden, wie auch aller Veränderungen beispielsweise von Krankenstand oder Produktivität im Prozessverlauf. Zwei Unternehmen aus dem nicht-produzierenden Gewerbe (Öffentlicher Dienst, Gesundheitswesen) beziffern den ROI mit 1:3 bzw. 1:4. Letzteres Unternehmen führt die Quote auf die dauerhafte Senkung einer katastrophalen Krankenquote und dadurch eine Senkung der Personalkosten (siehe Abbildung 16). Eine Einschätzung des ROI liefern auch zwei produzierende Unternehmen. Ein Betrieb aus der Branche Maschinenbau gibt den ROI mit 1:4 an. Ein Textilwerk sieht den Zeitpunkt, an dem sich die Investition amortisierte, nach einem Zeitraum von einem Jahr.

Abbildung 16

Zahlenbeispiele für wirtschaftlichen Nutzen

Jährliche Produktivitätssteigerung:

Branche	*Betriebsgröße*	*Produktivitäts-steigerung*
• Herstellung v. Metallerzeugnissen	420 Mitarbeiter	250.000 Euro
• Herstellung v. Metallerzeugnissen	12 Mitarbeiter	4.400 Euro

Return on Investment:

• Stadtverwaltung	8.500 Mitarbeiter	1 : 3
• Gesundheitswesen	150 Mitarbeiter	1 : 4
• Maschinenbau	2.100 Mitarbeiter	1 : 4

5 Zusammenhänge von wirtschaftlichen und sozialen Faktoren

Gemäß der Erfahrungen der befragten Unternehmen beeinflusst Betriebliches Gesundheitsmanagement auf vielfältige Weise sowohl soziale Faktoren wie z.B. Kommunikation und Arbeitszufriedenheit als auch wirtschaftliche Faktoren wie etwa Entgeltfortzahlung oder Produktivitätssteigerung. In der Philosophie jedes BGF-Prozesses erhalten beispielsweise Mitarbeiterbeteiligung und Kommunikationsprozesse eine ähnliche Relevanz und Aufmerksamkeit wie die Ermittlung von Belastungsschwerpunkten oder die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Damit bedingen sich soziale und wirtschaftlichen Faktoren in einem komplexen Wirkgefüge. Und alle diese eingeleiteten Prozesse führen über unterschiedlich erfahrene „Wirkungs- oder Kausalketten“ zu einem verbesserten wirtschaftlichen Ertrag des Unternehmens.

In den offenen Fragen bot sich den befragten Unternehmen die Möglichkeit Ihre Einschätzung abzugeben, welche Faktoren den größten Einfluss auf das Betriebsergebnis hatten und welches die zentralen Erfolgsfaktoren für das Gelingen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement sind. Zusammengefasst ergeben sich eine Reihe sozialer Faktoren, die den wirtschaftlichen Erfolg erst ermöglichen. Betriebliches Gesundheitsmanagement führt in der Einschätzung der auf diesem Gebiet erfahrenen Unternehmen zu

- verbesserter Kommunikation und Kommunikationsstrukturen,
- verbesserten Problemlösungen,
- Übergabe sowie Übernahme größerer Verantwortung für gesundes Unternehmen,
- erhöhter Sensibilisierung für die eigene Arbeit und Gesundheit,
- Motivation, Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima,
- einer größeren Identifikation mit dem Unternehmen.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Die Erfolgsfaktoren für Betriebliches Gesundheitsmanagement sind für die befragten Unternehmen

- Partizipation (Mitarbeiterbeteiligung),
- Beteiligung aller Ebenen,
- Engagement der Führungskräfte,
- Kooperation mit externen Fachkräften,
- Gesundheitszirkel,
- schnelle Umsetzung von Maßnahmen,
- Nachhaltigkeit.

Eine zentrale Rolle bei den sogenannten „weichen“ bzw. sozialen Faktoren spielen Kommunikation, Partizipation, Motivation, Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima, Fürsorge und Identifikation, Verantwortung und Vertrauen; zum Teil werden ihnen sogar herausragende Rollen auf dem Weg zum Erfolg und dem wirtschaftlichen Nutzen zugeschrieben oder als Vorbedingung für diesen definiert. Mitarbeiterbeteiligung und verbesserte Kommunikation durch Betriebliches Gesundheitsmanagement werden in Kombination mit Verbesserungen des Arbeitsumfelds als Bedingung auf dem Weg zu verbesserter Arbeitszufriedenheit und Motivation gesehen. Gerade das Instrument Gesundheitszirkel leistet in den Augen der Unternehmen große Dienste. Ein Unternehmen der Verpackungsindustrie beschreibt „den erlebbaren Erfolg bei den Themen Mitarbeiterzufriedenheit und Betriebsklima durch die Umsetzung von Maßnahmen aus dem Gesundheitszirkel“. Ein Unternehmen aus dem Gesundheitswesen macht Gesundheitszirkel gar zur „neuen Plattform der betrieblichen Mitbestimmung“. Mitbestimmung bzw. Mitarbeit an betrieblichen Problemlösungen und die Übergabe an Verantwortung dafür werden neben wirtschaftlichen Erfolgen auch als Ziele formuliert.

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Anhand von Beispielen und Wirkketten der befragten Unternehmen werden im folgenden die Zusammenhänge verdeutlicht. Diese Ketten sind dabei sicherlich zunächst exemplarisch aus den in dieser Dokumentation befragten Unternehmen heraus entwickelt. Dennoch zeigt sich hier bereits deutlich, dass die Durchführung der BGF-Prozesse ausdrücklich einen wirtschaftlichen Nutzen für die Unternehmen zur Folge hat.

So wie motivationsbedingte Absenzen den betrieblichen Ablauf empfindlich stören können, haben zufriedene, motivierte Mitarbeiter höhere Anwesenheitszeiten und größere Leistungsbereitschaft, die sich wiederum auf Qualität und Produktivität auswirken. Die Zusammenhänge von **Partizipation, Motivation und Krankenstand** schildert ein Unternehmen der Möbelindustrie folgendermaßen:

BGF → Schaffung gesundheitsfördernder Bedingungen am Arbeitsplatz und Partizipation der Mitarbeiter in den Prozess → Erhöhung von Motivation und Zufriedenheit und Reduzierung des Krankenstandes

Eine erweiterte Definition von Partizipation, nicht nur auf BGF, sondern kontinuierlich auf die eigene Arbeit bezogen, hat ein Unternehmen der Textilindustrie im Sinn:

BGF → Beteiligung der Mitarbeiter an (Einsatz- und Produktions-) Planung → Reduzierte Fluktuation → höhere Arbeitszufriedenheit → höhere Einsatzflexibilität → kurze Entwicklungszeiten für Produkte → Erschließen zusätzlicher Aufträge und Ertragsquellen → Steigerung der Produktivität

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Ein Entsorgungsunternehmen sieht als Ergebnis verschiedener betriebsklimatischer und technischer Verbesserungen einen direkten Einfluss auf **Einsatzflexibilität und Produktivität**:

BGF → Realisierung einfacher (technischer) Verbesserungen → Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter → Optimierung der Einsatzflexibilität → Produktivitätssteigerungen

Einen Zusammenhang von Betriebs-/ **Arbeitsklima auf Fehlzeiten** beschreibt ein Unternehmen der Maschinenbaubranche:

BGF → Verbesserung der Arbeitsplätze und Verbesserung des Informationsflusses → Erhöhung der Motivation → Verbesserung des Arbeitsklimas → geringe Fluktuation (-srate) und Reduzierung des Krankenstandes

Ein Bergbauunternehmen sieht in der Verbesserung der Gesundheit und Anwesenheit der Mitarbeiter die Voraussetzung für **verbessertes Betriebsklima**:

BGF → Erhöhung der Gesundheitsquote → verbesserte Personalverfügbarkeit → Reduktion der Belastungen durch Überstunden → bessere Planbarkeit des Personaleinsatzes und Gewährung von Urlaub → verbessertes Betriebsklima

Ein Unternehmen der Elektroindustrie macht mit seiner Beschreibung deutlich, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur in eine Richtung wirkt, sondern sich die einzelnen Faktoren wechselseitig beeinflussen. Positiv durchgeführt können gar die **Unternehmenssicherung** und **verbesserte Wettbewerbsfähigkeit** als Resultate verbucht werden.

1. BGF → Verbesserte Zusammenarbeit → Verbesserung der Arbeitssituation → stärkere Bindung an das Unternehmen → verbesserte Betriebskenntnisse → besseres Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnis → Unternehmenssicherung und verbesserte Wettbewerbsfähigkeit
2. BGF → Gesundheitsgerechtere Arbeitsbedingungen → gesunde und motivierte Mitarbeiter → Verbesserung der Planung und Ablaufoptimierung, bessere Planbarkeit

Einfluss auf die Motivation und Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern sehen einige Unternehmen in der **Identifikation** mit dem Unternehmen. Diese Identifikation wird durch die erlebte Fürsorge und das Interesse für den Mitarbeiter erzielt, welches durch Betriebliche Gesundheitsförderung spürbar wird. Ein Unternehmen der Metallindustrie stellt Fürsorge und Identifikation in den Kontext mit Produktivitätssteigerungen:

Fürsorge des Unternehmens durch BGF → Steigerung der Identifikation mit Unternehmen → Einsatzbereitschaft und Leistungssteigerung → längerer Einsatz auch älterer Mitarbeiter → Produktivitätssteigerung

Einige der befragten Unternehmen folgern, dass BGM nicht nach einem zeitlich definierten Projekt beendet sein darf, sondern **Nachhaltigkeit** nur durch kontinuierliche Arbeit an immer wieder neuen Optimierungsvorhaben erfahren werden kann. Die ständige Weiterentwicklung und Überprüfung des Erreichten ist somit ein wesentlicher Schlüsselfaktor. Nur die nachhaltige Aktivierung von Mitarbeitern, die Kontinuität in den Aktivitäten und die Erfolgskontrolle sichert den Erfolg dauerhaft.

6 Fazit

Bei der vorliegenden Auswertung handelt es sich um die Bewertung Betrieblicher Gesundheitsförderung durch 131 Unternehmen, die selbst - meist langjährig – einen Unternehmensprozess in diesem Handlungsfeld durchführen. Die Befragung liefert erkenntnisreiche quantitative sowie qualitative Ergebnisse, zumindest jedoch Trends: Unternehmen, die betriebliche Gesundheitsförderungsprozesse erfolgreich umgesetzt haben, erfahren - nicht zuletzt auch durch externe Beratung und Unterstützung – positive Veränderungen ihrer internen Struktur (Kommunikation, Partizipation), ihrer Organisations- und Arbeitsabläufe und der Gestaltung von Arbeitsplätzen (Belastungsabbau). Die Auswirkungen dieser Veränderungen, die einzeln oder zusammen auftreten können, führen in den Unternehmen zu unterschiedlichen Effekten, wie verstärkte Sensibilisierung der Mitarbeiter für Gesundheit und Arbeitsschutz, höhere Mitarbeiterzufriedenheit, Ablaufoptimierung und Senkung der Krankenstände und Betriebsunfälle und zu Wirkungs- bzw. Kausalketten, an deren Ende ein konkreter wirtschaftlicher Nutzen für das Unternehmen steht. Als wirtschaftlicher Nutzen werden je nach Unternehmen

- Kostensenkungen,
- Produktivitätssteigerungen und
- Erhöhung der Kundenzufriedenheit

konstatiert, allesamt wichtige Voraussetzungen zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Gerade die von den Unternehmen selbst beschriebenen Wirkungsketten machen die Vorteile Betrieblicher Gesundheitsförderung für den Unternehmenserfolg sehr konkret und nachvollziehbar.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Die Ergebnisse der vorliegenden Dokumentation sollen auch in Zukunft durch weitere Unternehmen und Fragestellungen ergänzt werden. Ziel ist u.a. das Controlling von BGF- Prozessen in den Unternehmen zu fördern und damit die Unternehmen in ihrem Bemühen, Entwicklungen und Erfolge fest- und darzustellen zu unterstützen. Aus den Erfahrungen der Praxis sind unterschiedliche Kennziffern, ggf. betriebsspezifisch, für den wirtschaftlichen Nutzen von BGF abzuleiten. Die systematische Erhebung und Überprüfung wirtschaftlichen Nutzens muss verstärkt Bestandteil von Gesundheitsförderungsprozessen in Unternehmen werden und dazu beitragen, das Thema Gesundheit im Unternehmen zu managen und zu integrieren.

Die vorliegende Auswertung der Befragung von 131 Unternehmen über den unternehmerischen Nutzen Betrieblichen Gesundheitsmanagements legt folgende generelle Schlussfolgerungen nahe:

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement wirkt!**

Die Auswertung hat gezeigt, dass die Befragten einen deutlichen wirtschaftlichen Nutzen für ihr Unternehmen durch Betriebliche Gesundheitsförderung erkennen. Viele befragte Unternehmen benennen Kostensenkungen durch niedrigere Krankenstände oder Produktivitätssteigerungen als messbaren Erfolg der Betrieblichen Gesundheitsförderung in ihrem Unternehmen. Eindeutige positive Veränderungen wurden insbesondere in den Kategorien „Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutzmaßnahmen und Arbeitsschutzstrukturen“ und „Senkung der Entgeltfortzahlung“ und „Produktivitätssteigerung“ beschrieben. Wirtschaftlicher Nutzen wurde insbesondere auch der Kategorie „Beratungsleistungen und Informationen mit praxisrelevanten Inhalten“ bestätigt. Damit haben die Unternehmen insbesondere der Verbesserung von Informations- und Kommunikationsprozessen einen hohen Stellenwert für ein positives Betriebsergebnisses eingeräumt.

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

- **Projektbegleitung durch die AOK hat für die Unternehmen einen hohen wirtschaftlicher Nutzen.**

Über alle Branchen hinweg wird eine positive Beurteilung der Beratungsleistungen der AOK abgegeben, die zu einem direkten oder indirekten wirtschaftliche Nutzen für den Betrieb führt. Die verlässliche und kompetente Unterstützung durch externe und neutrale Moderatoren, wird unter anderem von den Unternehmen als Grundlage für die positive Entwicklung ihrer eigenen Ressourcen und als Anstoß zur Umsetzung „liegen gebliebener“ oder neue Projekte beschrieben.

- **Wirtschaftliche und soziale Faktoren beeinflussen sich im Veränderungsprozess günstig.**

BGM verändert die Kostenentwicklung im Unternehmen positiv, genauso wie die sozialen Faktoren. Die befragten Unternehmen machen deutlich, dass sowohl die positive Gestaltung wirtschaftlicher als auch sozialer Faktoren im Veränderungsprozess der Betrieblichen Gesundheitsförderung erreichbare Ziele sind. Unternehmen erleben die Faktoren als einander in einem komplexen Wirkgefüge zusammenwirkend. Die Optimierung von Kommunikation wird beispielsweise immer wieder als wichtiges Instrument, aber auch Ergebnis für vielerlei Veränderungsprozesse angegeben. Es gibt darüber hinaus Unternehmen, die deutlich machen, dass das Projekt bzw. in der Folge der Prozess nicht mit dem Ziel, wirtschaftlichen Nutzen zu erzielen durchgeführt wurde, sondern sich der kontinuierlichen und dauerhaften Verbesserung der sozialen Situation im Betrieb verschrieben hat.

➢ **Einheitliches Controlling von BGF-Prozessen muss verstärkt Bestandteil der Projekte werden.**

Die Befragung hat gezeigt, dass für die meisten Kategorien aus Sicht der Unternehmer eine ökonomische Bedeutung bestätigt wird. Einige Unternehmen liefern auch konkrete Fakten zur Entwicklung von Kosten oder Krankenstandsentwicklungen. Eine Dokumentation der Wirksamkeit der Veränderungsprozesse durch BGM kann Unternehmen beflügeln, diesen Prozess nachhaltig zu gestalten. Bei der Auswertung der hier vorliegenden Daten bleiben jedoch offene Fragen. Nicht alle Unternehmen benennen konkrete Entwicklungen; nicht alle genannten Zahlen sind plausibel (z.B. Entgeltfortzahlung bezogen auf die Beschäftigtenzahl). Dieses mag verschiedene Gründe haben:

- Nachvollziehbare Zurückhaltung aus Datenschutzgründen.
- Aufwändige Berechnung von nicht bekannten Kennzahlen notwendig (z.B. Return on Investment).
- Daten werden nicht als Kennziffern oder nicht kontinuierlich erfasst.
- Die Berechnungsgrundlagen sind nicht definiert oder weichen von den Vorgaben im Fragebogen ab.

Es ist anzunehmen, dass bestimmte Faktoren, die Bestandteil der Unternehmensdokumentation (z.B. Entgeltfortzahlung) sind, auch nachvollziehbare Aussagen liefern. Bei anderen Faktoren müssten die Berechnungsgrundlagen definiert werden, um vergleichbare Resultate zu erzielen. Gibt es kein derartiges Controlling im Unternehmen, so ist die Angabe der abgefragten Kennzahlen für die Verantwortlichen sehr aufwändig oder kann nur durch eine subjektive Einschätzung der Person (oder Arbeitskreises) angegeben werden. Daher sind wesentliche Forderungen, bereits in der Startphase eines BGF-Projekts -

und damit frühzeitig - die Ziele festzulegen, ein auf definierten Grundlagen basierendes Controlling anzuregen und definierte Parameter zu festgelegten, möglichst regelmäßigen Zeitpunkten zu erfassen. Als Kriterien dieser Bewertung könnten die Kategorien wirtschaftlichen Nutzens oder die Faktoren zum monetären Erfolg – ergänzt um eine präzise Definition – als Basis herangezogen werden.

- **Es gibt branchenspezifische Unterschiede in der Bedeutung der Kategorien hinsichtlich des wirtschaftlichen Nutzens.**

„Kundenzufriedenheit“ beispielsweise hat sich als eine wesentliche Kategorie für die Branchen Dienstleistungen sowie Handel, Gastgewerbe und Verkehr erwiesen. Damit wurde deutlich, dass nicht jedes Unternehmen die gleichen unternehmerischen Ziele verfolgt. Die zentralen Erfolgsgrößen beziehen sich auf die eigene Definition von erfolgreichem unternehmerischen Handeln, welches in einem „klassisch gewerblich“ produzierenden Unternehmen sicher andere Werte darstellt als in einem stark kundenorientierten Dienstleistungs-Betrieb.

- **Kontinuierliche Ergänzung von spezifischen Branchenauswertungen.**

Auf Grund der Ergebnisse der Befragung ist von Interesse, die unterschiedlichen Ergebnisse für verschiedene Branchen zu verdichten. Diese Auswertungen können z.B. Antworten auf folgenden Fragen liefern: Gibt es verschiedenen Gewichtungen der Faktoren zum wirtschaftlichen Nutzen in den einzelnen Branchen? Und resultiert daraus eine spezifische Anforderung an die Betriebliche Gesundheitsförderung? Eine weitere Erfassung von Unternehmen ermöglicht somit eine Differenzierung verschiedener Branchen und eine Gegenüberstellung der Gewichtung des unternehmerischen Nutzens.

- **Ergebnisse der jährlichen Befragung können auch durch die Beschreibung der langfristigen Entwicklung einzelner Unternehmen in Bezug auf Betriebliches Gesundheitsmanagement ergänzt werden.**

Die Befragung zeigt deutlich, dass BGF/ BGM ein Prozess über einen langen Zeitraum darstellt. Die meisten der befragten Unternehmen beschäftigen sich mit diesen Veränderungsprozessen seit einigen Jahren. Die Resultate können und werden je nach Intensität oder anderen Einflüssen im Verlauf auch immer wieder unterschiedlich ausfallen und es erfordert kontinuierliche Arbeit im Unternehmen, um die einmal angeschobenen Veränderungsprozesse zu konsolidieren und die erzielten positiven Ergebnisse beizubehalten bzw. weiter zu entwickeln.

Von Interesse wären insbesondere in Bezug auf die Nachhaltigkeit „models of good practice“, also BGM-Prozesse durchführende Unternehmen in einer Längsschnittbetrachtung zu verfolgen, um Faktoren zu ermitteln, die langfristige Erfolge unterstützen. Dieses soll in einer der nächsten Erhebungen angegangen werden.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Anhang

I. Fragebogen

Bitte geben Sie uns hier für mögliche Rückfragen Ihren **Namen bzw. einen Ansprechpartner** an:

Name des Unternehmens:
Name, Vorname (Ansprechpartner):
Funktion:
Telefon:
Fax:
e-mail:
Straße/PLZ/Ort:

Bitte tragen Sie die entsprechenden **Angaben** zum Unternehmen ein:

Branche:

Betriebsgröße (Beschäftigtenzahl):

Mit einer **Veröffentlichung** (Nennung des Unternehmens und Ansprechpartners) bin ich einverstanden (Zutreffendes bitte ankreuzen):

Veröffentlichung	ja	nein
in Printmedien (z.B. AOK-Broschüren, Zeitschriften)		
im Internet		

Seit wann läuft der BGF-/ BGM-Prozess in Ihrem Unternehmen? /
Monat/ Jahr

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Welche **Schwerpunkte** wurden im Verlauf des bisherigen Prozesses umgesetzt?
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Themenschwerpunkte	Trifft zu
Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter körperlicher Belastungen	
Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld	
Psychosozialer Stress/ Stressmanagement	
Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung (Führungsstil)	
Innerbetriebliche Kommunikation/ Kooperation	
Betriebsklima/ Mitarbeiterzufriedenheit	
Verantwortungsbereitschaft/ Eigenverantwortung der Mitarbeiter	
Personalentwicklung/ Organisationsentwicklung	
Genuss- und Suchtmittelkonsum/ „Punktnüchternheit"/ Nichtrauchen	
Fehlzeitensenkung	
Arbeitsschutzthemen	
Weitere Themenschwerpunkte bitte ab hier eintragen	

Welchen konkreten **wirtschaftlichen Nutzen** können Sie - durch diesen Prozess mitbedingt – für Ihr Unternehmen erkennen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Kategorie	Bedeutung				
	sehr hoch	hoch	eher gering	sehr gering	trifft nicht zu
Senkung der Entgeltfortzahlung					
Personalverfügbarkeit: Reduzierung der Fluktuationsrate/ Einsatzflexibilität der Mitarbeiter					
Produktivitätssteigerung					
Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung/ Produktinnovation					
Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen					
Kundenzufriedenheit steigern					

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote/ Nacharbeiten					
Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle/ Verschleißreduktion					
Optimierung von Materialeinbringung/ Zusatzstoffen/ Abfall/ Entsorgung/ Reinigung/ Ökologie					
Ergänzung/ Optimierung von Arbeitsschutzmaßnahmen/ -strukturen					
Beratungsleistungen/ Informationen mit praxisrelevanten Inhalten					
Weitere Kategorien bitte ab hier eintragen:					

Wie hoch schätzen Sie den **monetären Erfolg** des Projektes ein:

.....€ Einsparungen bei der Lohnfortzahlung

.....€ jährliche Produktivitätssteigerung durch gesündere/ motiviertere Belegschaft

( ) Ich kann keinen Betrag abschätzen, aber ein Prozentpunkt weniger Krankheitsstunden ersparen bei uns ca. € Lohnfortzahlung.

Der „Return on Investment“ (ROI) durch das Projekt liegt bei ca. 1: .....

Mit welchem Satz würden Sie einem anderen Unternehmen **BGF/ BGM empfehlen**
- in Bezug auf den größten Effekt auf das Betriebsergebnis?
- in Bezug auf wesentliche Erfolgskriterien?

Bitte beschreiben Sie aus den **vorgenannten Kategorien**, diejenige(n) der/ denen Sie den größten Effekt auf das Betriebsergebnis zuschreiben etwas detaillierter (in Stichworten).

Schildern Sie bitte kurz anhand eines **prägnanten Beispiels** aus ihrem Projekt den damit erzielten „unternehmerischen“ Erfolg.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

II. Beteiligte Unternehmen

In der hier vorliegenden Dokumentation sind 131 Unternehmen beteiligt. Über 100 davon haben sich ausdrücklich mit einer namentlichen Nennung in Printmedien einverstanden erklärt. Um eine leichtere Orientierung zu ermöglichen, wurde die Sortierung nach den definierten Wirtschaftszweigen bzw. Branchen entsprechend der Klassifizierung nach den Branchenschlüsseln vorgenommen.

Verarbeitendes Gewerbe (Branchenschlüssel 1 bis 45)

Name des Unternehmens: Agrargenossenschaft Uckro e.G.
Langengrassauer Str. 1, 15926 Uckro

Branche: Landwirtschaft

Ansprechpartner: Zittlau, Norbert
Geschäftsführer
Tel.: 035454/286

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Brandenburg

Name des Unternehmens: Forstamt Mirow
Rudolf-Breitscheid-Str. 26, 17252 Mirow

Branche: Forstwirtschaft

Ansprechpartner: Wilke, Angela
Forstamtsleiterin
Tel.: 039833/2619-0
e-mail: foa-mirow@lfg.mvnet.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Brandenburg

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Südsalz GmbH Saline Bad Reichenhall
Reichenbachstr. 4, 83435 Bad Reichenhall

Branche: Bergbau

Ansprechpartner: Furtner, Franz
Standortleiter
Tel.: 08651/7002173
e-mail: franz.furtner@suedsalz.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung Einsatzflexibilität, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens: Nestlé Deutschland AG, Maggi-Werk Lüdinghausen
Julius-Maggi-Str. 8, 59348 Lüdinghausen

Branche: Ernährungsindustrie

Ansprechpartner: Dotzauer, Elke
Tel.: 02591/25200

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten insbes. durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung der Einsatzflexibilität der Mitarbeiter sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Unilever Bestfoods Werk Auerbach
Dr.-Wilhelm-Külz-Str. 21, 08209 Auerbach

Branche: Lebensmittel

Ansprechpartner: Staudt, Bettina
Tel.: 03744/257298
e-mail: bettina.staudt@unilever.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten insbes. durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Carl Kühne KG (GmbH & Co.)
Provinzstraße 39, 13409 Berlin

Branche: Lebensmittelindustrie

Ansprechpartner: Keller, Christian
Werksleiter
e-mail: Christian.keller@kuehne.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Qualifizierung der Führungskräfte sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Berlin

Name des Unternehmens: Bayernland eG - Käsewerk Lindenberg
Hauptstr. 71, 88161 Lindenberg/ Allgäu

Branche: Nahrungsmittel

Ansprechpartner: Gorlo, Joachim
Tel.: 08381/505 220
e-mail: Joachim.Gorlo@bayernland.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens: Franz Zentis GmbH & Co KG
Jülicher Str. 177, 52070 Aachen

Branche: Obst- und gemüseverarbeitende Industrie

Ansprechpartner: Runschke/ Oetzel, Hans-Werner/ Kirsten
Personalleiter/ -referentin
Tel.: 0241/ 4760-225/ -547
e-mail: Hans-Werner.Runschke@Zentis.de/
Kirsten.Oetzel@Zentis.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Katjes Fassin GmbH & Co KG Dechant-Sprünken-Str. 53-57, 46446 Emmerich
Branche:	Süßwarenindustrie
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Schönherr, Dieter 02822/ 601-141 DieterSchoenherr@katjes.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung

Betreuende AOK: Rheinland

Name des Unternehmens:	Bäckerei und Konditorei L. Melzer Walter-Bogsch-Str. 1, 09496 Marienberg
Branche:	Ernährungsgewerbe
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Melzer 03735/61007 baeckereimelzer@t-online.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung, Ablaufoptimierung und Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Optimierung Materialeinbringung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	HALCO Große Ringstr., 38820 Halberstadt
Branche:	Ernährungsgewerbe (Herstellung und Vertrieb von Fleisch/Wurst)
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Pohl, Regina Personalleiterin 03941/31 202 personalleitung@halberstaedter.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen-Anhalt

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Stockmeyer GmbH & Co KG Ravensburger Str. 15, 48336 Sassenberg
Branche:	Fleischwarenindustrie
Ansprechpartner: Tel.:	Rennemeier, K. H. 05426/ 82-131

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung

Betreuende AOK:	Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Schlossbrunnen Wüllner GmbH 39444 Hecklingen
Branche:	Ernährungsgewerbe
Ansprechpartner: Tel.:	Braunisch, Horst Gechäftsführer 03925/92210

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Kundenzufriedenheit, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Verbesserung Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK:	Sachsen-Anhalt

Name des Unternehmens:	Walter Reissmann GmbH Postfach 540, 95205 Münchberg
Branche:	Textilgewerbe
Ansprechpartner: Tel.:	Kraus/Reissmann/Fr. Keuser, Betriebsleiter/Firmenchef/Personalverantwortl. 03251/470

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktverbesserung, Qualitätssteigerung und –sicherung, Steigerung der Kundenzufriedenheit

Betreuende AOK:	Bayern

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Hänsel Textil GmbH
Pütterstr. 22, 58636 Iserlohn

Branche: Textilgewerbe

Ansprechpartner: Küsgen, Werner
Tel.: 02371/ 966-240
e-mail: w.kuesgen@haensel-textil.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen, Identifikation von Belastungsschwerpunkten und Anregungen für ein langfristig gesundes Unternehmen („Landkarte“) sowie Verbesserung der Kommunikation untereinander

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Kufner Textilwerke GmbH
Eduard Buchner Str. 40, 85662 Hohenbrunn

Branche: Textilindustrie (Textilveredlung)

Ansprechpartner: Stein, Andreas
Betriebsleitung
Tel.: 08102/803523
e-mail: astein@kufner-textil.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Erhöhung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens: Dura Tufting GmbH (mit angeschl. Unternehmen)
Frankfurter Str. 62, 36043 Fulda

Branche: Textilindustrie

Ansprechpartner: Lauer, Patricia
Ltg. Aus- und Weiterbildung
Tel.: 0661/82-491
e-mail: patricia.lauer@wirthfulda.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Optimierung Materialeinbringung und Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Hessen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Friedrich Freund GmbH & Co
Siempelkampstr. 110, 47803 Krefeld

Branche: Verpackungen und Displays aus Karton

Ansprechpartner: Raschke, Michael
Tel.: 02151/7655 31
e-mail: m.raschke@freund-verpackung.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Erhöhung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland

Name des Unternehmens: Buchmann GmbH Kartonfabrik
Postfach 1148, 76849 Annweiler

Branche: Papierindustrie

Ansprechpartner: Ott, Gerhard
Tel.: 06346/927 206
e-mail: PW@buchmannkarton.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland-Pfalz

Name des Unternehmens: Elba Bürosysteme GmbH & Co
Maybachstr. 2, 45891 Gelsenkirchen

Branche: Papierverarbeitung

Ansprechpartner: Seidler, Michael
Industrial Engineering
Tel.: 0209/ 976 0448
e-mail: Michael_Seidler@elba.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie Ablaufoptimierungen bereits bei der Planung von Anlagen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Krupp Medienzentrum
Kranzweiher Weg 29-31, 53489 Sinzig

Branche: Druckerei/ Verlag

Ansprechpartner: Krupp, Hermann
Geschäftsführer
Tel.: 02642/9783 91
e-mail: hkrupp@kruppverlag.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Rheinland-Pfalz

Name des Unternehmens: Sachsendruck GmbH
Paul-Schneider-Str. 12, 08525 Plauen

Branche: Druckindustrie

Ansprechpartner: Fischer, Christine
Personalleiterin
Tel.: 03741/213212
e-mail: christine.fischer@sachsendruck.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Ablaufoptimierung, Zeiteinsparungen, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens: meiller direct GmbH und infomail service GmbH
Gutenbergstr. 1-5, 92421 Schwandorf

Branche: Papier-, Verlags- und Druckgewerbe / Direktwerbung

Ansprechpartner: Kecker, Dietmar
Personalleiter
Tel.: 09431/620107
e-mail: kecker@meiller.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Bayern

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Degussa AG, Werk Kalscheuren
Harry-Kloepfer-Straße 1, 50997 Köln

Branche: Chemie

Ansprechpartner: Pezzolla, Enzo
Leiter APS
Tel.: 02233/ 964211
e-mail: enzo.pezzolla@degussa.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Rheinland

Name des Unternehmens: Ondal Zweigniederlassung der Wella AG
Wellastraße 2-4, 36085 Hunfeld

Branche: Chemie

Ansprechpartner: Kiefer, Sibylle
Personalreferentin
Tel.: 06652/81311
e-mail: skiefer@ondal.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Hessen

Name des Unternehmens: Borealis Polymere GmbH
Haiminger Straße 1, 84489 Burghausen

Branche: Chemische Industrie

Ansprechpartner: Nagl-Güthler, Gaby
Tel.: 08677/977-101
e-mail: gabriele.nagl-guethler@borealisgroup.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Cebal Verpackungen GmbH Bamberger Str. 25, 96110 Scheßlitz
Branche:	Herstellung von Verpackungsmitteln aus Kunststoff
Ansprechpartner:	Anzer/ Schrauder, Georg/ Manfred Personalleiter/ KVP-Referent
Tel.:	09542/9449 104
e-mail:	georg.anzer@alcan.com/ manfred.schrauder@alcan.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Verbesserung der Personalverfügbarkeit, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Steigerung Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung, Senkung der Fehlerquote sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens:	Bischof + Klein Rahestr. 47, 49525 Lengerich
Branche:	Papier- und Kunststoffverarbeitung
Ansprechpartner:	Brörmann, Horst Betriebsratsvorsitzender
Tel.:	05481/ 920-299

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	AGRODUR Grosalski GmbH & Co Kaiserstr. 186-188, 42477 Radevormwald
Branche:	Kunststoffverarbeitung
Ansprechpartner:	Grosalski, Stefan Geschäftsleitung
Tel.:	02195/ 67610
e-mail:	s.grosalski@agrodur.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung und Produktivitätssteigerung

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Ninkaplast GmbH Benzstr. 9 (Postfach 3506), 32079 Bad Salzuflen
Branche:	Kunststoffverarbeitung
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Hohenhaus, Heinz-Dieter 05222/ 949-228 hohenhaus@de.ninka.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	illbruck sanitärtechnik GmbH illbruckstraße 1, 34537 Bad Wildungen
Branche:	Kunststoffverarbeitende Industrie
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Kiltz, Erich Operation Manager 05621/801-322 erich.kiltz@illbruck.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle

Betreuende AOK: Hessen

Name des Unternehmens:	Staatliche Porzellanmanufaktur Meissen GmbH Talstraße 9, 01662 Meißen
Branche:	Feinkeramik
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Dr. Hajduch, Anka Personalleiter 03521/ 468-408 anka.hajduch@meissen.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Duravit Sanitärporzellan Meißen GmbH PF 116, 01653 Meißen
Branche:	Sanitärkeramik
Ansprechpartner:	Griebe, Werner Mitglied des Vorstandes
Tel.:	03521/466915
e-mail:	werner.griebe@duravit.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung, Ablaufoptimierung und Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	Kerateam GmbH & Co. KG Kerastr. 1, 04703 Leipzig
Branche:	Fliesenproduktion und Vertrieb
Ansprechpartner:	Andreas, Klaus-Martin technischer Geschäftsführer
Tel.:	034321/66310
e-mail:	kmandreas@kerateam.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung der Personalverfügbarkeit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	Morgan-Rekofa GmbH Walporzheimer Str. 100, 53474 Bad Neuenahr-Ahrw.
Branche:	Metall- und Elektroindustrie
Ansprechpartner:	Marx, Klemens Leiter Personal und Organisation
Tel.:	02641/387 109
e-mail:	k.marx@morgan-rekofa.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Optimierung Materialeinbringung und Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland-Pfalz

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Integral Accumulator KG Sinziger Straße 47, 53424 Remagen
Branche:	Metallindustrie
Ansprechpartner: Tel.:	Dobelke, Wolfgang E.H. 02642/933 188

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung

Betreuende AOK:	Rheinland-Pfalz

Name des Unternehmens:	Spicer Gelenkwellenbau GmbH & Co KG Westendhof 5-9, 45143 Essen
Branche:	Metallverarbeitung
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Demary, Helmut Personalleiter 0201/8124 346 helmut.demary@dana.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK:	Rheinland

Name des Unternehmens:	Nielsen Design GmbH & Co KG Roentgenstr. 10 – 12, 33378 Rheda-Wiedenbrück
Branche:	Hersteller von Aluminiumleisten
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Schmits, Jochen 05242/ 4105229 V.Hoevelmann@nielsen.design.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK:	Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: THIELE GmbH & Co. KG
Werkstr. 3, 58640 Iserlohn

Branche: Herstellung von Metallerzeugnissen

Ansprechpartner: Imhoff, Delia
Kaufmännische Leitung
Tel.: 02371/947 253
e-mail: d.imhoff@thiele.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Peter Schneider GmbH & Co. KG
Wilhelm-Dortmann-Str. 3, 58706 Menden

Branche: Herstellung von Metallwaren

Ansprechpartner: Schneider, Christian
Geschäftsführer
Tel.: 02373/4064
e-mail: schneider.gestell-technik@t-online.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Honsel GmbH & Co KG
Fritz-Honsel-Str. 30, 59870 Meschede

Branche: Gießerei

Ansprechpartner: Knauber, Hellmuth
Tel.: 0291/ 291 660
e-mail: h.knauber@honsel.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Steigerung Einsatzflexibilität und Reduktion Fluktuation, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung und Steigerung Kundenzufriedenheit, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: BEUMER Maschinenfabrik GmbH & Co KG
Oelder Str. 40, 59269 Beckum

Branche: Maschinenbau

Ansprechpartner: Schürmann, Thomas
Sicherheitsfachkraft
Tel.: 02521/ 24603
e-mail: thomas.schuermann@beumer.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch praxisrelevante Beratungsleistungen und Motivation zum gesundheitsbewussten Arbeitsverhalten

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: CLAAS Fertigungstechnik GmbH
Dieselstr. 6, 48361 Beelen

Branche: Maschinenbau

Ansprechpartner: Hillmann, Mario
Personalleiter
Tel.: 02586/ 888-7180
e-mail: mario.hillmann@claas.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Reduktion Fluktuation, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung und Steigerung Kundenzufriedenheit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: HILMA-RÖMHELD GmbH
Schützenstr. 74, 57271 Hilchenbach

Branche: Maschinenbau/ Präzisionswerkzeuge

Ansprechpartner: Thoelen, Johannes
Tel.: 02733/ 281-170
e-mail: j.thoelen@hilma-roemheld.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, verbesserte Planung und Koordination

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: AB Elektronik GmbH
Feldmark 50, 59368 Werne

Branche: Elektronikindustrie

Ansprechpartner: Denz, Wolfgang
Gruppenleiter
Tel.: 02389/ 788-627
e-mail: Wolfgang.Denz@ABElektronik.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: eviro Elektromaschinenbau & Metall GmbH
Eibenstock
Muldenhammerstr. 5, 08309 Eibenstock

Branche: Elektrotechnische Erzeugnisse

Ansprechpartner: Vulturius, Harald
Tel.: 037752/3013
e-mail: inf@eviro.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens: KSG Leiterplatten GmbH
Auerbacher Str. 3-5, 09390 Gornsdorf

Branche: Elektronik

Ansprechpartner: Gleiniger, Margret
Kaufmännische Leitung/ Personal
Tel.: 03721/266 200
e-mail: margret.gleiniger@ksg.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung der Kundenzufriedenheit, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Eisenwerk Brühl GmbH
Kölnstr. 262-266, 50321 Brühl

Branche: Automobilzulieferer

Ansprechpartner: Korst, Michael
Referent für gew. Arbeitnehmerfragen
Tel.: 02232/75-203
e-mail: michael.korst@eb-bruehl.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland

Name des Unternehmens: iwis ketten
Albert-Roßhaupter-Str. 53, 81369 München

Branche: Automobilzulieferer

Ansprechpartner: Belich, Nils
Tel.: 089/ 76909-419
e-mail: Nils.Belich@iwis.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Motivation der Mitarbeiter, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens: Peguform GmbH & Co KG
Martin-Luther-Str. 30, 37081 Göttingen

Branche: Automobilzulieferer

Ansprechpartner: Sachse, H.
Personalleiter
Tel.: 0551/ 6937-160
e-mail: h.sachse@peguform.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeiter, Qualitätssteigerung durch Kommunikationsverbesserung

Betreuende AOK: Niedersachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Siemens VDO Automotive AG Arminiusstr. 59, 44149 Dortmund
Branche:	Automobilzulieferer
Ansprechpartner:	Wortmann, Rainer Leiter Sicherheit und Umweltschutz
Tel.:	0231/1761 376
e-mail:	rainer.wortmann@siemens.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung Personalverfügbarkeit sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Hella KG Hueck & Co Berghäuserstr. 30, 45663 Recklinghausen
Branche:	KFZ-Zulieferer, Autoelektrik, Elektronik
Ansprechpartner:	Altmann, Holger Betriebsrat
Tel.:	02361/ 3075103
e-mail:	Holger.Altmann@hella.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie Verbesserung der Mitarbeiterkommunikation und Erlernen von Problemlösungsstrategien in Gruppen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	BMG Baugruppen- und Modulfertigung GmbH Am Schafteich 2, 08371 Glauchau
Branche:	Logistik/Montage
Ansprechpartner:	van den Bosch, Ramona Leiter Personal
Tel.:	03763/620322

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Optimierung von Materialeinbringung, und Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Karl-Bröcker GmbH & Co KG Linzeln 15, 53302 Oelde
Branche:	Möbelindustrie
Ansprechpartner:	Stickling, Peter Technischer Leiter
Tel.:	02529/ 87-344

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK:	Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Swedwood Gardelegen GmbH Stendaler Chaussee 8, 39638 Gardelegen
Branche:	Herstellung von Möbeln
Ansprechpartner:	Engelhardt, Astrid
Tel.:	03907/7229 11
e-mail:	astrid.engelhardt@swedwood.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK:	Sachsen-Anhalt

Name des Unternehmens:	VAW-IMCO Guss und Recycling GmbH Aluminiumstr. 3, 41516 Grevenbroich
Branche:	Recyclen von Aluminiumschrotten
Ansprechpartner:	Radtke, H. Personalleiter
Tel.:	02181/66 2538
e-mail:	h.radtke@vaw-imco.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten insbes. durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Erhöhung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung und Senkung der Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Optimierung Materialeinbringung und Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK:	Rheinland

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: AVU Aktiengesellschaft für Versorgungsunternehmen
An der Drehbank, 58285 Gevelsberg

Branche: Energieversorgung

Ansprechpartner: Weißenfeld, Sandra
SB für Arbeitssicherheit
Tel.: 02332/ 73-510
e-mail: Weissenfeld@avu.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch positive Rückmeldungen der Belegschaft hinsichtlich ihrer wahrgenommen Arbeitssituation und des Betriebsklimas

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Hering GmbH & Co KG Verwaltungsgesellschaft
Neuländer 1, 57299 Burbach

Branche: Bau und Dienstleistung

Ansprechpartner: Trettner, Nicole
Tel.: 02736/ 27-102
e-mail: nicole.trettner@hering-bau.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: STRABAG AG
Seestr. 12, 39119 Magdeburg

Branche: Bau(haupt)gewerbe

Ansprechpartner: Richter, Karsten
Direktionsleiter
Tel.: 0391/8504 321
e-mail: Karsten.Richter@STRABAB.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Senkung der Fehlerquote/ Qualitätssicherung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen (insbes. Mitarbeitermotivation)

Betreuende AOK: Sachsen-Anhalt

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005

- Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Pfleiderer Europoles GmbH & Co KG Ingolstädter Str. 52, 92318 Neumarkt i. d. Opf.
Branche:	Holz-Beton-Industrie
Ansprechpartner:	Karg, Bernhard Personalleiter
Tel.:	09181/ 28-303
e-mail:	bernhard.karg@pfleiderer.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Steigerung Einsatzflexibilität und Ablaufoptimierungen, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Steigerung Kundenzufriedenheit, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Handel, Gastgewerbe und Verkehr (Branchenschlüssel 46 bis 64)

Name des Unternehmens: GLOBUS
Nordstr. 1, 04416 Markleeberg

Branche: Einzelhandel

Ansprechpartner: Dettki, Dirk
Tel.: 034297/79-214

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens: BÄKO Mittel- und Ostsachsen eG
Hennigstr. 1, 01665 Triebischtal

Branche: Großhandel für Bäckereien

Ansprechpartner: Deisenroth, Elvira
Leiterin Personal/ Allg. Verwaltung
Tel.: 03521/749 0
e-mail: deisenroth@baeko-mos.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens: Hilti Deutschland GmbH
Hausmannsfeld 31, 46047 Oberhausen

Branche: Handel/ Bauzulieferer/ Logistik

Ansprechpartner: Anna, Joachim
Leiter Logistikzentrum & Distribution
Tel.: 0208/ 86504-69
e-mail: Anna@hilti.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Reduktion Fluktuation, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierungen und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle

Betreuende AOK: Rheinland

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Sachsengarage GmbH Reisewitzer Str. 82, 01159 Dresden
Branche:	Kfz-Handel und Reparatur
Ansprechpartner:	Lange, Hans-Jürgen Verwaltungsleiter, Prokurist
Tel.:	0351/4201-160
e-mail:	hjlange@sachsengarage.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Verbesserung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung, Zeiteinsparungen, Erhöhung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	VULCO Reifenrunderneuerung Dresden GmbH Löbtauer Straße, 01159 Dresden
Branche:	Reifenservice/Kfz-Werkstatt
Ansprechpartner:	Gröger, Inhaber/Geschäftsführer
Tel.:	0351/491930
e-mail:	

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ablaufoptimierung, Zeiteinsparungen, Erhöhung der Kundenzufriedenheit, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	Dorint Hotel Münster Engelstr. 39, 48143 Münster
Branche:	Hotel
Ansprechpartner:	Sanow, Michael
Tel.:	0251/ 4171-711
e-mail:	Michael.Sanow@Dorint.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch verbesserte Kommunikation („Abteilungs-Stammtische“) Optimierung Materialeinbringung, Reinigung, Ökologie sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Städtische Verkehrsbetriebe Pforzheim Heinrich-Witzenmann-Straße 13-15, 75179 Pforzheim
Branche:	Öffentlicher Personen-Nahverkehr
Ansprechpartner:	Mendrock, Harald Personalentwicklung, Beschwerden
Tel.:	07231/ 391936
e-mail:	harald.mendrock@verkehrsbetriebe-pforzheim.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung und praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Baden-Württemberg

Name des Unternehmens:	Autobus GmbH Sachsen Zwickauer Straße 58, 09112 Chemnitz
Branche:	Öffentlicher Personen-Nahverkehr
Ansprechpartner:	Egerle, Ingrid
Tel.:	0371/3808104
e-mail:	i.egerle@autobus-sachsen.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Ablaufoptimierung, Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	trans-o-flex Schnell-Lieferdienst GmbH Hildebrandtstr. 21, 44319 Dortmund
Branche:	Kurier-, Express- und Paketdienste
Ansprechpartner:	Gruschczyk, Brigitte Personalreferentin
Tel.:	0231/ 9219-220
e-mail:	brigitte.gruschczyk@tof.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Reduktion der Fluktuation

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Flughafen München GmbH Nordallee 25, 85356 München
Branche:	Luftfahrt/ Verkehrsbetriebe
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Schadock, Werner 089/975 62400 werner.schadock@munich.airport.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens:	telegate AG- Niederlassung Wismar Altwismarstr. 7-11, 23966 Wismar
Branche:	Telekommunikation/ Call Center Auskunfts-DL
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Krüger, Torsten Niederlassungsleiter 03841/ 22500 tkw@telegate.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Reduzierung Fluktuationsrate, Kostensenkung durch Abbau ungepl. Ausfälle

Betreuende AOK: Mecklenburg-Vorpommern

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Dienstleistungen (Branchenschlüssel ab 65)

Name des Unternehmens: regiocom GmbH
Steinfeldstr. 3, 39179 Barleben

Branche: Datenverarbeitg. IT Dienstleistungen+Customer Care

Ansprechpartner: Thurnier, Annette
Personalreferentin
Tel.: 0391/24472 1101
e-mail: annette.thurnier@regiocom.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung sowie Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote

Betreuende AOK: Sachsen-Anhalt

Name des Unternehmens: HDL Catering GmbH
Plautstr. 31a, 04179 Leipzig

Branche: Caterering (Dienstleistungen für Unternehmen)

Ansprechpartner: Petersen, Karsten
Geschäftsführer
Tel.: 0341/44217740
e-mail: petersen@haenchen.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	WDU Dienstleistung GmbH Steinstraße 9, 16303 Schwedt/ O.
Branche:	Dienstleistungen
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Kambor, Norbert 03332/433-410 n.kambor@wdu-gmbh.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten insbes. durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Verbesserung der Personalverfügbarkeit, Ablaufoptimierung, Zeiteinsparungen, Erhöhung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Brandenburg

Name des Unternehmens:	UFAR, Unternehmen für Arbeitnehmerüberlassung GmbH Sandstr. 32, 57072 Siegen
Branche:	Zeitarbeit
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Schneider, Hans-Georg Geschäftsführer 0271/ 405778-0 info@ufar.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte BfA Hohenzollerndamm 47, 10713 Berlin
Branche:	Rentenversicherung/ Reha
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Gödde, Angelika 030/8652 0 angelika.goedde@bfa.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung sowie Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen

Betreuende AOK: Berlin

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Studentenwerk Berlin - Anstalt öffentlichen Rechts Hardenbergstraße 34, 10623 Berlin
Branche:	Wissenschaft und Forschung (öffentlicher Dienst)
Ansprechpartner:	Hackhe/ Henze, Ulrich/ Doris Justitiar, Sozialer Dienst
e-mail:	u.hackhe@studentenwerk-berlin.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Qualitätssteigerung, Kostensenkung durch Abbau ungepl. Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Berlin

Name des Unternehmens:	Stadt Halle (Saale) Magdeburger Str. 23, 06112 Halle/Saale
Branche:	Öffentliche Verwaltung
Ansprechpartner:	Block, Angelika Gesundheitsmanagerin
Tel.:	0345/221 6189
e-mail:	angelika.block@halle.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen-Anhalt

Name des Unternehmens:	Landeshauptstadt München Marienplatz 8, 80313 München
Branche:	Öffentliche Verwaltung
Ansprechpartner:	Spohn, Daniel
Tel.:	089/233 20989
e-mail:	daniel.spohn@muenchen.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Bayern

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Stadtverwaltung Rostock
Neuer Markt 1, 18050 Rostock

Branche: Öffentliche Verwaltung

Ansprechpartner: Janßen, Brigitte
Tel.: 0381/ 3811335
e-mail: R11HH001@rostock.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Beratungsleistungen mit praxisrelevanten Inhalten sowie Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz, Engagement der Führungskräfte und Mitarbeiter

Betreuende AOK: Mecklenburg-Vorpommern

Name des Unternehmens: Landkreis Schwandorf
Wackersdorfer Str. 80, 92421 Schwandorf

Branche: Öffentliche Verwaltung

Ansprechpartner: Frisch, Hubert
Leiter Arbeitskreis Gesundheit
Tel.: 09431/471 428
e-mail: Hubert.Frisch@landkreis-schwandorf.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Produktivitätssteigerung, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens: Kreis Siegen-Wittgenstein
Koblenzer Str. 73, 57072 Siegen

Branche: Öffentliche Verwaltung

Ansprechpartner: Katz, Ralf-Sigurd
Leiter Amt Personalservice, Personalentwicklung
Tel.: 0271/ 333-2204
e-mail: rs_katz@siegen-wittgenstein.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung der Kundenzufriedenheit und praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Stadt Aschaffenburg
Dalbergstr. 15, 63739 Aschaffenburg

Branche: Öffentliche Verwaltung (Kommunalverwaltung)

Ansprechpartner: Seibert, Gerd
Tel.: 06021/330340
e-mail: gerd.seibert@aschaffenburg.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Qualitätssteigerung, Steigerung Kundenzufriedenheit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Optimierung Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Bayern

Name des Unternehmens: Grenzdurchgangslager Friedland
Heimkehrerstr. 18, 37133 Friedland

Branche: Öffentliche Verwaltung (Spätaussiedleraufnahme)

Ansprechpartner: Hörnschemeyer, Heinrich
Dienststellenleiter
Tel.: 05504/ 803-125

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen

Betreuende AOK: Niedersachsen

Name des Unternehmens: Stadtverwaltung Dortmund
Hansastr. 95, 44137 Dortmund

Branche: Öffentliche Verwaltung/ Dienstleistung

Ansprechpartner: Dr. Baumann, Egmont
Projektgruppenleiter BGF
Tel.: 0231/ 50-26388
e-mail: dbaumann@stadtdo.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung und Produktverbesserung/ Qualitätssteigerungen, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Steigerung Kundenzufriedenheit, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen, modellhafte Zusammenarbeit mit GKV und BG

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Zentraler Betriebshof der Stadt Marl
Riegestr. 6-8, 45768 Marl

Branche: Öffentliche Verwaltung/ Grünfläche, Friedhöfe

Ansprechpartner: Fährmann, Horst
Allgemeiner Werkleiter
Tel.: 02365/ 995400
e-mail: Ho_faehrmann@zbh.marl.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Kundenzufriedenheit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Stadt Gütersloh
Berliner Str. 70, 33330 Gütersloh

Branche: Öffentlicher Dienst

Ansprechpartner: Sandbothe, Helmut
Tel.: 05241/ 822233
e-mail: Helmut.Sandbothe@gt-net.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Steigerung Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung und Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Optimierung Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Eigenbetrieb "Gebäudemanagement
Werra-Meißner-Kreis"
Fliederweg 3, 37269 Eschwege

Branche: Öffentlicher Dienst/ Gebäudemanagement/-reinigung

Ansprechpartner: Brengel, Peter
Betriebsleiter
Tel.: 05651/927910
e-mail: peter.brengel@eg-wmk.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltforzahlung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle sowie Optimierung Materialeinbringung und Ökologie

Betreuende AOK: Hessen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: Ambulante Alten- und Krankenpflege
Ringstraße 48b, 08294 Lößnitz

Branche: Gesundheitswesen/ Pflege

Ansprechpartner: Neubert, Monika
Inhaberin
Tel.: 03771/391691

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Verbesserung der Einsatzflexibilität der Mitarbeiter, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie Ergänzung und Optimierung von Arbeitsschutz und praxisrelevante Beratungsleistungen und Informationen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens: AWO-Feierabendhaus
Wenkerstr. 65, 32105 Bad Salzuflen

Branche: Altenpflege

Ansprechpartner: Rodschinka/ Reineke, Sonja/ Marion
Heimleitung
Tel.: 05222/ 3345-10
e-mail: verwaltung@feierabendhaus.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen sowie Aufbau sozialer und gesundheitsorientierter Kompetenzen bei den Beschäftigten

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: Altenzentren der Stadt Solingen
Melanchthonstr. 77, 42653 Solingen

Branche: Gesundheits- und Sozialwesen /Altenheime

Ansprechpartner: Wessels, Ernst
Tel.: 0212/25817 0
e-mail: altenzentren@Solingen.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Personalverfügbarkeit, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Samariterstift Karl-Bonhoeffer-Str. 2, 73450 Neresheim
Branche:	Gesundheits-und Sozialwesen (Soz. Dienstleistg.)
Ansprechpartner:	Kaufmann, Jochem Leiter der Einrichtung
Tel.:	07326/8465
e-mail:	jochem.kaufmann@samariterstiftung.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Baden-Württemberg

Name des Unternehmens:	Rehaklinik Raupennest Rehefelder Straße 18, 01773 Altenberg
Branche:	Gesundheitswesen
Ansprechpartner:	Sräga, Gerd Verwaltungsdirektor
Tel.:	035056/305001
e-mail:	Direktion@raupennest.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktverbesserung, Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung, Zeiteinsparungen, Erhöhung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung und Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens:	Senioren-Wohnpark Aschersleben GmbH Astonierstr. 40, 06449 Aschersleben
Branche:	Gesundheitswesen (Altenpflege)
Ansprechpartner:	Franke, Andreas
Tel.:	03473/961 0

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten insbes. durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Steigerung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen-Anhalt

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Seniorenzentrum Maranatha Am Kurgarten 12, 53489 Sinzig
Branche:	Gesundheitswesen (Altenpflegeheim)
Ansprechpartner:	Monschau, Harald Heimleitung
Tel.:	02642/406 0
e-mail:	harald.monschau@maranatha.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Rheinland-Pfalz

Name des Unternehmens:	Seniorenzentrum Altenbeken Schützenweg 1, 33184 Altenbeken
Branche:	Gesundheitswesen (stat. Altenpflege)
Ansprechpartner:	Dirk, Daniel Heimleitung
Tel.:	05255/9339 26

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Personalverfügbarkeit, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Wohn- und Pflegeheim Burg Setterich An der Burg 1, 52499 Baesweiler-Setterich
Branche:	Gesundheitswesen (Wohn- und Pflegeheim)
Ansprechpartner:	Zerressen,
Tel.:	02401/600 200
e-mail:	uze01@gmx.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Erhöhung der Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung sowie Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle

Betreuende AOK: Rheinland

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Ev. Jung-Stilling-Krankenhaus Wichernstr. 40, 57074 Siegen
Branche:	Gesundheitswesen - Krankenhaus
Ansprechpartner:	Irle, H.G. Geschäftsführer
Tel.:	0271/ 333-4228
e-mail:	jsk@diakonie-siegen.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung körperlicher Belastungen und Abnahme von Rückenschmerz-Erkrankungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Klinikum Lippe-Detmold GmbH Röntgenstr. 18, 32756 Detmold
Branche:	Gesundheitswesen/ Krankenhaus/ Ausbildung
Ansprechpartner:	Prüßner, Jürgen Stellv. Leiter Kranken-& Kinderkrankenpflegeschule
Tel.:	05231/ 723402
e-mail:	JUERGENPRUESSNER@aol.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktverbesserung und Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Leipzig-Stadt e.V. Ludwigsburger Str. 1, 04209 Leipzig
Branche:	Pflege
Ansprechpartner:	Wesser, Jürgen Geschäftsführer
Tel.:	0341/41564 0
e-mail:	verwaltung@awo-leipzig-stadt.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	AWO- Arbeiterwohlfahrt, Bezirk Ostwestfalen-Lippe Pagenhelle 3, 32699 Extertal
Branche:	Pflegeheim
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Zierfuß, Christian 05262/ 408-112 c.zierfuß@awo-owl-fwh.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Einsatzflexibilität, Produktverbesserung und –innovation, Qualitätssteigerung und Steigerung Kundenzufriedenheit, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens:	St. Josefshaus Herten Hauptstraße 1, 79618 Rheinfelden-Herten
Branche:	Soziale Dienstleistung
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Pfriender-Muck, Beate Personalleiterin 07623/470223 b.pfriender-muck@sjh-herten.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung Entgeltfortzahlung, Steigerung Einsatzflexibilität und Reduktion Fluktuation, Produktverbesserung und Steigerung Kundenzufriedenheit, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Baden-Württemberg

Name des Unternehmens:	Buchen UmweltService GmbH An den Rohrackern, 06217 Merseburg
Branche:	Entsorgung (Industriereinigung, Sanierung, Abfall)
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Gottwald, Helmut Sicherheitsfachkraft, Projektleiter 03461/556 131 helmut.gottwald@buchen.net

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen sowie Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle

Betreuende AOK: Sachsen-Anhalt

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens: USB Umweltservice Bochum GmbH
Hanielstr. 1, 44801 Bochum

Branche: Entsorgungswirtschaft

Ansprechpartner: Sondermann, Rüdiger
Tel.: 0234/ 3336-128
e-mail: ruediger.sondermann@usb-bochum.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Einsatzflexibilität, Ablaufoptimierungen/ Zeiteinsparungen, Produktverbesserung und Steigerung Kundenzufriedenheit, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle und Optimierung Materialeinbringung/ Ökologie, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Westfalen-Lippe

Name des Unternehmens: SERO Leipzig GmbH
Rückmarsdorfer Str. 31, 04179 Leipzig

Branche: Entsorgungswirtschaft

Ansprechpartner: Beer, Cornelia
Personalleiterin
Tel.: 0341/4481312
e-mail: beer@alba-online.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Produktivitätssteigerung, Produktverbesserung/ Qualitätssteigerung, Kundenzufriedenheit Qualitätssicherung und Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrel. Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Sachsen

Name des Unternehmens: Herrmann und Schmidt
Lierstr. 27, 80639 München

Branche: Erbringung sonstiger Dienstleistg (Gebäudereinigung)

Ansprechpartner: Weber, Michael
Personalleiter
Tel.: 089/179 00016
e-mail: mweber@h-und-s.com

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Steigerung Personalverfügbarkeit, Produktivitätssteigerung, Ablaufoptimierung/ Zeiteinsparungen, Steigerung der Kundenzufriedenheit, Qualitätssicherung/ Senkung Fehlerquote, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK: Bayern

Wirtschaftlicher Nutzen Betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005

- Dokumentation einer Befragung -

Name des Unternehmens:	Zoo Leipzig Pfaffendorfer Str. 29, 4105 Leipzig
Branche:	Kultur, Sport und Unterhaltung (Freizeit)
Ansprechpartner: Tel.: e-mail:	Bachmann, Jana 0341/5933 320 jbachmann@zoo-leipzig.de

Höchster wirtschaftlicher Nutzen der BGF-Aktivitäten durch Senkung der Entgeltfortzahlung, Kostensenkung durch Abbau ungeplanter Ausfälle, Ergänzung und Optimierung Arbeitsschutz sowie praxisrelevante Beratungsleistungen

Betreuende AOK:	Sachsen

Wirtschaftlicher Nutzen
Betrieblicher Gesundheitsförderung
aus Sicht von Unternehmen

Stand: April 2005 - Dokumentation einer Befragung -

Ihr Kontakt zur AOK

Mehr über Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK erfahren Sie im Internet unter

www.aok-gesunde-unternehmen.de
www.aok-business.de

Dort finden Sie unter anderem Ansprechpartner für Betriebliche Gesundheitsförderung bei allen 17 AOKs.

Experten stehen auch beim AOK-Bundesverband zur Verfügung:

Dr. Gudrun Eberle
Leiterin der Abteilung Prävention
Telefon: 0228/843-350
e-mail: gudrun.eberle@bv.aok.de

Renate Klein
Referat Betriebliche Gesundheitsförderung
Telefon: 0228/843-348
e-mail: renate.klein@bv.aok.de

Roland Kraemer
Referat Betriebliche Gesundheitsförderung
Telefon: 0228/843-411
e-mail: roland.kraemer@bv.aok.de

AOK-Bundesverband
Abteilung Prävention
Kortrijker Str. 1
53177 Bonn

AOK-SERVICE
Gesunde Unternehmen