

Management Konferenz am 13. und 14. Oktober 2005

## Enterprise for Health – Unternehmen für Gesundheit

Gregor Breucker, Essen

Unter dem Titel „Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik: Erfolgsfaktoren für Business Excellence“ veranstaltete der BKK Bundesverband gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung am 13. und 14. Oktober 2005 in Berlin eine europäische Management Konferenz. Zahlreiche namhafte Unternehmen aus Europa diskutierten über die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen für eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt, insbesondere über betriebliche Antworten auf die sich abzeichnenden Auswirkungen des demographischen Wandels in den Unternehmen Europas.

Gastgeber dieser Konferenz war die Bertelsmann AG, eines von insgesamt 19 Mitgliedsunternehmen des Europäischen Unternehmensnetzwerkes „Enterprise for Health“, welches Bertelsmann Stiftung und BKK Bundesverband im Jahr 2000 gemeinsam gegründet haben. Unter dem Vorsitz der ehemaligen Präsidentin des Deutschen Bundestages, Prof. Rita Süßmuth, entstand in den vergangenen fünf Jahren eine Plattform für europäische Unternehmen, die in einer partnerschaftlichen und gesundheitsgerechten Unternehmensgestaltung einen Schlüsselfaktor für die Bewältigung der Herausforderungen in den europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften sehen.

### Enterprise for Health im Profil

Die Mitgliedsunternehmen von Enterprise for Health sind in unterschiedlichen Branchen tätig und kommen aus 13 europäischen Ländern.

Unterstützt durch die wissenschaftlichen Berater Prof. Eberhard Ulich (Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung/Zürich, Schweiz) und Prof. Jean-Francois Caillard (Universität Rouen, Frankreich) hat sich Enterprise for Health mit zentralen Fragen der betrieblichen Personal- und Gesundheitspolitik befasst, u. a. mit



Setzen sich gemeinsam europaweit für die Gesundheitsförderung in Unternehmen ein: K.-Dieter Voß, Prof. Rita Süßmuth und Günter Verheugen (v.l.).

- den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Belegschaften in den Unternehmen,
- den wachsenden Anforderungen an eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen, insbesondere von Beruf und Familie,
- den Folgen von Flexibilisierung in Gestalt neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen sowie flexibler Arbeitszeitmodelle,
- der Zunahme von psychischen Belastungen und seelischen Erkrankungen,
- den Herausforderungen unterschiedlicher Belegschaften, Arbeitsmärkte und Kundengruppen,
- der Rolle von Qualifikationen und lebenslangem Lernen.

Mit der Ausrichtung einer Management Konferenz lud Enterprise for Health Entscheider und Experten aus anderen Unternehmen zu einem Erfahrungsaustausch ein, um dadurch den Stellenwert von Unternehmenskultur und betrieblicher Gesundheitspolitik in Unternehmen und Politik zu stärken.

### BKK und Bertelsmann Stiftung – Partner für die Arbeitswelt von morgen

**K.-Dieter Voß**, Vorstand des BKK Bundesverbandes, betonte das enorme Potenzial von Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. Die Folgen der Alterung von Gesellschaft und Belegschaften für die Gesundheitssysteme und die damit zusammenhängende Zunahme chronisch-degenerativer Erkrankungen ließen sich nur durch Investitionen in Prävention und Gesundheitsförderung erfolgreich beeinflussen. Die volkswirtschaftlichen Kosten unterlassener Prävention und Gesundheitsförderung, so K.-Dieter Voß, belegen dies: Auf mindestens 38 Mrd. € werden die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühverrentungen geschätzt, die Betrieben und Versicherungsträgern jährlich entstehen.

**Liz Mohn**, Stellvertretende Vorsitzende des Vorstands und Mitglied des Kuratoriums der

Bertelsmann Stiftung, stellte die hohe betriebswirtschaftliche Bedeutung einer partnerschaftlich geprägten Unternehmenskultur heraus. Analysen von Mitarbeiterbefragungen und wirtschaftlichen Leistungsdaten bei der Bertelsmann AG hätten deutlich gezeigt, dass Unternehmen, in denen sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren, auch betriebswirtschaftlich leistungsfähiger seien. Unter den 163 größten Bertelsmann-Firmen haben die 25 % die höchsten Umsatzrendite, die auch bei der Mitarbeiterbefragung zu den 25 % der Firmen mit der besten Bewertung der partnerschaftlichen Führung gehören.

Prof. **Rita Süßmuth** unterstrich die Vorreiterfunktion des Unternehmenskreises. Die Träger hätten mit ihrer Pionierarbeit wesentlich dazu beigetragen, dass sich ganzheitliche Unternehmensführungskonzepte langsam Gehör verschaffen können, die sich aus dem ausschließlichen Anspruch der Shareholder-Value-Bewertung lösen und auf eine produktive Verknüpfung von wirtschaftlichen und sozialen Zielen setzen.

### **Zukunft Europas: Innovationskulturen und hohe Qualität des Humanpotenzials**

Ein Höhepunkt der Veranstaltung war zweifellos die Rede des Stellvertretenden Präsidenten der Europäischen Kommission und Kommissars für Industrie und Unternehmen, **Günter Verheugen**. Die Globalisierung, so Verheugen, werde immer noch von zu vielen Entscheidungsträgern in der nationalen Politik Europas nicht ausreichend ernst genommen. Obwohl Europa nach wie vor über die erforderlichen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Fähigkeiten verfüge, um mit diesen massiven Wandlungsprozessen fertig zu werden, fehle es in vielen Bereichen am politischen Willen, diese auch entsprechend einzusetzen. Nachdrücklich warnte er davor, den demographischen Wandel in seinen Auswirkungen zu unterschätzen. Insbesondere die anhaltend rückläufigen Geburtenzahlen würden

mittel- und langfristig die sozialen und wirtschaftlichen Fundamente des europäischen Wohlstandsmodells nachhaltig beeinträchtigen. Die Fruchtbarkeitsziffer ist fast überall in Europa niedriger als das Reproduktionsniveau (liegt bei 2,1 Kindern je Frau), in einigen Ländern im Süden und Osten Europas liegt sie sogar unter 1,3 Kindern pro Frau.

Die kritische Auswertung der Halbzeitbilanz des Lissabon-Prozesses habe die Schwächen der derzeitigen wirtschaftlichen und politischen Lage in Europa offen gelegt. Jetzt gelte es, deutlich zu machen, dass die anderen Weltregionen, insbesondere die USA und Asien im Wettbewerb nicht nachlassen werden und es kein Zurück aus der Globalisierung gebe.

Im Kern müsse Europa eine starke Innovationskultur ausprägen und dabei größte Anstrengungen auf eine Stärkung seiner Humanpotenziale verwenden. Ein hoher Bildungs- und Qualifikationsstand setze eine hohe Qualität von Arbeit voraus und Gesundheit sei dafür ein unverzichtbarer Bestandteil.

### **Partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik**

In verschiedenen Foren präsentierten sowohl Mitglieds- als auch Gastunternehmen ihre praktischen Lösungen für die Probleme, die sich aus den oben dargestellten Herausforderungen ergeben, angefangen bei Maßnahmen alters- und altersgerechter Personalpolitik und Strategien zur Reduzierung von psychischen Fehlbelastungen über Programme im Bereich sozialer Verantwortung einschließlich komplexer Gesundheitsmanagementsysteme bis hin zu zum Teil sehr unterschiedlichen Konzepten der Kulturentwicklung.

Ein roter Faden war die Frage nach dem Nutznachweis entsprechender Programme und Investitionen. Es wurde deutlich, dass ein Teil der Unternehmen seine Maß-


nahmen und Investitionen aus zentralen Unternehmenswerten herleitet und begründet. Gemeinsam ist diesen Unternehmen eine glaubwürdige Hervorhebung und Anerkennung des Beitrages ihrer Mitarbeiter zur Wertschöpfung und zum wirtschaftlichen Erfolg. Triebfeder für andere Unternehmen sind die vorausgesagten Änderungen in den zukünftigen Arbeitsmärkten. Verschlechtert sich tatsächlich der Zugang zu den kritischen High Potential Arbeitskräften, können manche Unternehmen in schwierige Arbeitsmärkte geraten. Daraus ergibt sich die Aufgabe, möglichst attraktiv für die abnehmende Zahl von Bewerbern zu sein – gesunde Arbeitsbedingungen sind dafür ausschlaggebende Erfolgsfaktoren.

Einige Unternehmen können heute schon den wirtschaftlichen Nutzen entlang der Wertschöpfungskette nachweisen. Eine mitarbeiterorientierte und gesundheitsgerechte Personal- und Unternehmenspolitik schafft die Rahmenbedingungen für eine hohe Mitarbeiteridentifikation, damit die Voraussetzungen für die Entfaltung von Eigenverantwortung, unternehmerischem Verhalten und Kreativität gegeben sind. Dies beeinflusst die Kundenzufriedenheit und dadurch mittelbar auch die Arbeitsproduktivität und Innovationsfähigkeit.

Betriebskrankenkassen können als Partner der Unternehmen für diese notwendige Neuorientierung in Arbeitswelt und Gesellschaft einen wichtigen Beitrag leisten. Aus dem Luxusgut Gesundheit wird immer mehr ein zentraler Produktionsfaktor, Gesundheitsförderung und Prävention werden damit zu einer „echten“ 4. Säule im deutschen Gesundheitssystem.

**Dr. Gregor Breucker, Abteilung Gesundheit,  
BKK Bundesverband, Essen**

 [BreuckerG@bkk-bv.de](mailto:BreuckerG@bkk-bv.de)

 Weitere Informationen erhalten Sie über [www.enterprise-for-health.org](http://www.enterprise-for-health.org)