



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2016
AOK-Bundesverband und Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)
am 12. September 2016 in Berlin

Statement von Martin Litsch Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

Nähe leben – für unsere Versicherten und unsere Mitarbeiter

Die Anlässe für Unternehmen, sich dem Thema Betriebliche Gesundheitsförderung zuzuwenden, sind vielfältig: ein zu hoher Krankenstand oder eine verstärkte Fluktuation von Mitarbeitern, eine Häufung gesundheitlicher Probleme oder ein schlechtes Betriebsklima. Und genau dieses Betriebsklima könnte man wohl am ehesten als laienhafte Übersetzung für den Begriff der Unternehmenskultur verwenden. Das WIdO hat mit der aktuellen Studie den wissenschaftlichen Beleg erbracht, dass das Betriebsklima, also die Unternehmenskultur, die Gesundheit der Mitarbeiter ganz wesentlich beeinflusst.

Ich könnte jetzt sagen, das hat die AOK schon lange gewusst. Schließlich engagieren wir uns seit vielen Jahren sehr intensiv für die Betriebliche Gesundheitsförderung, kurz BGF. Aber es ist gut zu wissen, dass die Wissenschaft unsere Praxis bestätigt und wie deutlich sich „gute“ bzw. „schlechte“ Unternehmenskultur auf Mitarbeiter auswirkt.

2014 haben wir 25 Millionen Euro in BGF-Maßnahmen investiert. Das entspricht einem Anteil von rund 37 Prozent an den GKV-weiten Gesamtausgaben in Höhe von knapp 68 Millionen Euro. Bundesweit arbeiten über 200 AOK-Mitarbeiter mit den Unternehmen vor Ort zusammen. 2014 haben diese Mitarbeiter rund 42 Prozent der Betriebe und Mitarbeiter betreut, die insgesamt an einer BGF-Maßnahme teilgenommen haben. Dieser Anteil lag deutlich über unserem Marktanteil von gut einem Drittel.

Durch das neue Präventionsgesetz wird das Engagement in den Betrieben noch einmal deutlich gestärkt. Lassen Sie mich einmal festhalten, dass ich es gut finde, dass wir dieses Gesetz endlich haben. Doch es nimmt vor allem die Krankenkassen in die Pflicht. Dabei hat Prävention in Unternehmen weit mehr Facetten, als die GKV abdecken kann. Für Unternehmen gibt es zwar steuerliche Anreize, etwas für die Mitarbeitergesundheit zu tun. Sie können bis zu einem Höchstbetrag von 500 Euro je Mitarbeiter und Kalenderjahr Präventionsmaßnahmen fördern, die den Maßstäben im Sozialgesetzbuch V (§ 20) entsprechen. Erfahrungsgemäß nutzen das aber nur wenige Unternehmen. Deshalb plädiere ich für Modelle, die es auch kleinen und mittleren Unternehmen erleichtern, Gesundheitsmaßnahmen zu fördern und in gesundheitsförderliche Strukturen zu investieren. Es muss einfachere Anreize über Steuermodelle oder Bonussysteme, auch außerhalb des Sozialgesetzbuchs, geben, damit Prävention und Gesundheitsförderung in Unternehmen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden und Verantwortung von allen verantwortlichen Akteuren übernommen wird.

Eine besondere Rolle für die Unternehmenskultur spielen die Führungskräfte, wie Prof. Badura schon erwähnt hat. Sie sind auch die wesentlichen Multiplikatoren für die Umsetzung von BGF-Maßnahmen. Wir sensibilisieren Führungskräfte für das Thema „gesund führen“ in Workshops, Schulungen, direkt vor Ort oder auch online. Dabei dreht sich alles um die Frage, wie eine Führungskraft arbeiten muss, damit sowohl die Mitarbeiter als auch sie selbst gesund bleiben. Wichtig ist zu erwähnen, dass Betriebliche Gesundheitsförderung immer alle Mitarbeiter des Unternehmens anspricht und sich nicht ausschließlich an AOK-Versicherte richtet. Wer sich genauer über unsere Angebote informieren möchte, dem kann ich die Website www.aok-bgf.de ans Herz legen.

Nun bin auch ich Führungskraft, nicht erst jetzt im AOK-Bundesverband, und bin mir der Tragkraft dieser Rolle sehr bewusst. Dabei bin ich davon überzeugt, dass jeder Mitarbeiter gerne arbeitet und mehr leistet, wenn die Rahmenbedingungen an seinem Arbeitsplatz und im Unternehmen stimmen. Und daran arbeiten wir täglich. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören beispielsweise verbindliche und transparente Entscheidungen, an denen mir viel gelegen ist. Wenn der Krankenstand ein guter Indikator für die Unternehmenskultur ist, dann kann ich zufrieden sein. Denn der Krankenstand im AOK-Bundesverband lag 2015 bei 3,3 Prozent und damit deutlich unterhalb des Durchschnitts der Vergleichsbranche (Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände) von 4,4 Prozent. Das wollen wir erhalten. Doch wenn es im Falle eines Falles zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit kommt, bieten wir nach der völligen Genesung ein betriebliches Eingliederungsmanagement an. Damit suchen wir gemeinsam nach Lösungen, die dazu beitragen können, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen bzw. zu erhalten und den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen hat sich die AOK auch mit den Werten beschäftigt, die uns wichtig sind. Ein zentraler Wert ist Nähe. Mit über 60.000 Mitarbeitern sind wir in über 1.300

Geschäftsstellen für unsere Versicherten da. Näher ist keine andere Krankenkasse in Deutschland. Nähe, Sicherheit und Gesundheit – diese Begriffe gehören zur AOK. Dass wir damit auf dem richtigen Weg sind, belegen die AOK-Versichertenzahlen: Aktuell haben wir ca. 25,3 Millionen Versicherte. Das sind knapp 740.000 mehr als im Vorjahr.

Diese Entwicklung ist uns ein Auftrag: Gemeinsam mit Ärzten, Apothekern und weiteren Partnern wollen wir eine qualitativ hochwertige Versorgung für unsere Versicherten anbieten. Dazu bedarf es gesunder Mitarbeiter mit großem Engagement in der eigenen Arbeit und einer hohen Identifikation mit unserem Unternehmen. Die gute Unternehmenskultur in der AOK wird auch zukünftig ein entscheidender Vorteil im Wettbewerb sein.

ANSPRECHPARTNER

Dr. Kai Behrens | Pressesprecher | 030 34646-23 09 | presse@bv.aok.de