



REFLEX

02.2016 Sonderausgabe »Betriebliche Gesundheit« (Teil 1)

Betriebliche
Gesundheits-
förderung:

Was
müssen,
können
und
sollten Sie
für die Gesundheit
Ihrer Mitarbeiter tun?



Warum müssen wir über Gesundheit reden?	4
Die Stufen der gesundheitlichen Fürsorge und Vorsorge in Unternehmen	7
Steuerliche Vorteile durch BGF	9
Gesundheitsleistungen des ASD der BG BAU	9
Die Innung »SHK Berlin« unterwegs in Sachen Gesundheit	11
Krankenkassen als Gesundheitspartner	12

Wir müssen Abschied nehmen von zwei lieben Kollegen.

Am 13. Dezember 2015 starb nach langer schwerer Krankheit im Alter von 74 Jahren unser langjähriger Kollege und Prokurist Hans-Dieter Kaczor. Herr Kaczor hielt uns nach seiner Ausbildung, die er 1958 bei Bergmann & Franz antrat, sehr lange die Treue. Er hat in den 46 Jahren seines Wirkens viele Spuren im Unternehmen hinterlassen.

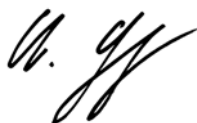
Am 29. Dezember 2015 starb im Alter von nur 59 Jahren unsere allseits beliebte Mitarbeiterin Irmgard Manzelmann. Frau Manzelmann war seit 2003 im Innendienst unseres Unternehmens tätig. Wir werden sie stets in guter Erinnerung behalten.

Unsere Gedanken sind bei den trauernden Angehörigen.

Im Namen aller Mitarbeiter und Gesellschafter



Jörg Soyka
Geschäftsführer



Uwe Grahl
Geschäftsführer

IMPRESSUM

Herausgeber

Bergmann & Franz
Nachf. GmbH & Co. KG
Lützowstraße 74
10785 Berlin (Tiergarten)
Postfach 30 13 20
10721 Berlin

Ansprechpartner

Gesa Doerfer
Telefon (030) 26 08-10 24
g.doerfer@bfgruppe.de

Realisation

Team Bose GmbH
www.teambose.de

Redaktionsschluss

03.02.2016

Gedruckt auf Galaxi Keramik

© Bergmann & Franz
Nachf. GmbH & Co. KG
Druckfehler, Irrtümer und alle
Rechte vorbehalten. Kein Teil die-
ser Zeitschrift darf ohne schrift-
liche Genehmigung veröffentlicht
oder verbreitet werden.

Gesunde Mitarbeiter garantieren einen gesunden Betrieb. Und umgekehrt.



Machen Sie den Test: Wie gesund ist Ihr Betrieb?

Gesundheit ist eines der wichtigsten Themen überhaupt. Apropos – ein gesundes neues Jahr wünschen wir Ihnen noch. Ihnen, Ihren Mitarbeitern und Ihrem Betrieb. Denn ob Ihr Betrieb 2016 erfolgreich ist, hängt auch von der Mitarbeitergesundheit ab. Und die wird nicht nur durch die persönliche Konstitution und das Verhalten der Mitarbeiter beeinflusst, sondern auch durch die Verhältnisse im Betrieb und die Führungsqualitäten ihres Chefs. Wenn Sie die folgenden Fragen ehrlich beantworten, wissen Sie, wie es um die Gesundheit Ihres Betriebes bestellt ist und wo Sie ansetzen können, um positive Veränderungen herbeizuführen.

So geht's:

Kreuzen Sie Ihren Handlungsbedarf an: Bei ● ist er hoch, bei ● mittelgroß und bei ● haben Sie keinen. Wenn Sie sich insgesamt für dreimal ● oder fünfmal ● bzw. ● und ● entschieden haben, sollten Sie jetzt aktiv werden.

Gesundheitsverhalten

Wie schätzen Sie den Gesundheitszustand Ihrer Mitarbeiter ein (Krankenstand, mögliche Beschwerden)? ● ● ●

Wie schätzen Sie die gesundheitlichen Ressourcen Ihrer Mitarbeiter ein? Kümmern sie sich durch Sport, Ernährungsweise etc. aktiv um ihre Gesundheit? ● ● ●

Wie gut können Ihre Mitarbeiter mit Stress umgehen? ● ● ●

Organisation

Nutzen Sie Checklisten und Handlungshilfen von Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutz-ämtern oder arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten? ● ● ●

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter alle Informationen haben, die sie für ihre Arbeitsaufgabe benötigen, und ist klar geregelt, wer wen wie informiert? ● ● ●

Planen und gestalten Sie Arbeitsplätze so, dass Ihre Mitarbeiter sich wohlfühlen und reibungslos und produktiv arbeiten können? ● ● ●

Führung

Formulieren Sie Arbeitsaufgaben und Erwartungen klar und eindeutig an Ihre Mitarbeiter? ● ● ●

Erkennen Sie Leistungen Ihrer Mitarbeiter an und loben sie? ● ● ●

Denken Sie bewusst an Ihre eigene Gesundheit, setzen konkrete Maßnahmen um und sind damit auch Vorbild für die Belegschaft? ● ● ●

Wissen Sie um Ihre eigenen Stärken und Schwächen als Führungskraft? ● ● ●

Wie gut können Sie selbst mit Stress umgehen? ● ● ●

Personalentwicklung

Führen Sie mit jedem Beschäftigten regelmäßig Gespräche über seine Leistungen und seine Entwicklungsmöglichkeiten? ● ● ●

Achten Sie darauf, dass Ihre Beschäftigten nicht immer das Gleiche machen, sondern mit unterschiedlichen Arbeitsaufgaben betraut werden? ● ● ●

Betriebsklima

Wie gut unterstützen sich die Mitarbeiter bei den täglichen Arbeiten gegenseitig im Team? ● ● ●

Warum müssen wir über Gesundheit reden?

Gesundheit als Wirtschaftsfaktor und Wettbewerbsvorteil.

Die erste Ausgabe der BF.REFLEX 2016 steht ganz im Zeichen der Gesundheit. Wie wichtig wir das Thema finden, sehen Sie schon daran, dass unser Heft umfangreicher als gewöhnlich ist. Und das ist nur der Anfang. Auch in den folgenden Ausgaben werden wir immer 1 oder 2 Seiten der betrieblichen Gesundheitsförderung widmen. Und Ihnen damit hoffentlich die drei wichtigsten Fragen umfassend beantworten: Warum ist das wichtig, wie mache ich das und was bringt es mir? Vielleicht fragen Sie sich nun, warum wir uns da so »reinhängen«. Ganz einfach: Weil es dabei um unser aller Zukunft geht.

Hinter den Leistungen von Unternehmen stehen Menschen. Und die können krank werden. Ein Unternehmen ist aber nur so leistungsfähig und gesund, wie seine Mitarbeiter es sind. Schon aus betriebswirtschaftlicher Sicht sollten Unternehmen also versuchen, einen Beitrag zur Fitness und Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu leisten. Erst recht, wenn man die demografische Entwicklung mitbedenkt: Die Belegschaften altern und das kann auch die Krankheitskosten in die Höhe treiben. Doch soll man deswegen auf die Erfahrungen und Kompetenzen älterer Mitarbeiter verzichten? Der Kampf um qualifizierten Nachwuchs hat auch in unserer Branche längst begonnen. Und er wird in Zukunft noch härter werden. Außerdem entstehen viele Beeinträchtigungen und Beschwerden erst im Arbeitsumfeld. Betriebe sollten sich dieser Verantwortung stellen, indem sie Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeitergesundheit ergreifen.

Ganz neu sind derartige Überlegungen natürlich nicht, doch bis jetzt hat erst ein geringer Prozentsatz an Arbeitgebern die Gesundheitsvorsorge und -förderung als Erfolgsfaktor im Blick. Es fehlt an Bewusstsein für die Zusammenhänge, Know-how zur Umsetzung und auch die politischen Rahmenbedingungen waren bislang einer gesundheitsorientierten Unternehmenspolitik nicht gerade förderlich. Das ändert sich gerade.

Wichtig für
die Gesundheit:
Praktische
Arbeitsplatzgestaltung



Selbst gebaute Tragehilfen für Kabelrolle



Wo könnten Sie in Ihrem Arbeitsalltag »einhaken«?



Selbst gebaute Drehhilfe

Quelle: IKK



Präventions-Workshop: Wie hält man seine Wirbelsäule beweglich?
Quelle: IKK BB

Das neue Präventionsgesetz.

Am 01.01.2016 trat das so genannte Präventionsgesetz (PrävG) in Kraft. Es soll die Gesundheitsförderung für alle Altersgruppen verbessern und direkt im Lebensumfeld – also auch am Arbeitsplatz – wirken. Als Stellschrauben werden Präventionsberatungen, Früherkennung sowie ein Bonussystem für gesundheitsbewusstes Verhalten angesehen. Außerdem verpflichtet das Gesetz Krankenkassen dazu, ab 2016 mindestens 7,- Euro je Versicherten und Jahr zur Vorbeugung von Krankheiten auszugeben. Bisher lag der gesetzliche Richtwert bei 3,17 Euro. Auch betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) wird thematisiert. Hier hat das PrävG vor allem kleine und mittlere Betriebe im Visier. Um ihnen die Organisation und Durchführung von Präventionsmaßnahmen zu erleichtern, werden regionale Koordinationsstellen eingerichtet. Sie sollen den Krankenkassen dazu dienen, Unternehmen in Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammern, Innungen und Handwerkskammern Beratung und Unterstützung anzubieten. Außerdem wird angestrebt, die BGF enger mit dem Arbeitsschutz zu verknüpfen und beispielsweise Betriebsärzte stärker als bisher einzubeziehen.

Wer wissen möchte, warum das Thema Gesundheit plötzlich so im Fokus ist, sollte sich die folgenden Zahlen und Prognosen ansehen.

Kosten durch Arbeitsunfähigkeit.

1. Volkswirtschaftliche Kosten.

Die volkswirtschaftlichen Kosten durch Arbeitsunfähigkeit steigen seit 2006 kontinuierlich an. Waren Arbeitnehmer 2012 durchschnittlich noch 14,1 Tage im Jahr krank, stieg diese Zahl 2013 auf 15,0 Tage an. Deutschlandweit ergab das insgesamt 567,7 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Ausgehend von diesem Arbeitsunfähigkeitsvolumen schätzt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle auf insgesamt 59 Milliarden Euro bzw. den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 103 Milliarden Euro.

Da in diese Statistik nur die Arbeitsunfähigkeitstage eingeflossen sind, die mit einer Krankschreibung durch einen Arzt an die Krankenkassen gemeldet wurden, sind diese Zahlen im Prinzip »Untertreibungen«. Würde man die Kurzzeit-Arbeitsunfähigkeitstage hinzurechnen, wären die Zahlen für Ausfallzeiten und Kosten noch höher.

Mit 22,1% verursachen Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und des Bindegewebes die meisten Arbeitsunfähigkeitstage und die höchsten Kosten, gefolgt von Krankheiten des Atmungssystems (14,7%) sowie psychischen Störungen und Verhaltensstörungen (13,9%).

2. Kosten für Unternehmen.

Kosten, die Unternehmen durch Fehlzeiten am Arbeitsplatz entstehen, sind pauschal schwer zu benennen, da die Personalkosten pro Mitarbeiter und Fehltag in den unterschiedlichen Unternehmen natürlich variieren. Die Strategieberatung Strategy&, früher Booz & Company und inzwischen Teil des Firmennetzwerkes der bekannten Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers, brachte 2011 die Studie »Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Prävention für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland« heraus. Sie basiert auf einer Befragung bei mehr als 20 deutschen Unternehmen, darunter BASF AG, BMW Group, Deutsche Post DHL, EADS Deutschland GmbH, E.ON Ruhrgas AG, Henkel KGaA, Hubert Burda Media, IKEA Deutschland GmbH & Co. KG, MAN Nutzfahrzeuge AG, Pfizer GmbH, RWE Power AG, SAP AG und Siemens AG. Diese ergab, dass deutschen Unternehmen durch reine Fehlzeiten (Krankheit = Absentismus) Kosten in Höhe von 1.199 Euro pro Mitarbeiter und Jahr entstehen.

Dieser Betrag erfasst aber nur rund ein Drittel der Kosten, die Unternehmen tatsächlich durch Krankheit entstehen. Denn sehr viel höher noch sind die Kosten, die dadurch entstehen, dass Mitarbeiter trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen (Präsentismus). Ihre eingeschränkte Einsatzfähigkeit vermindert die Arbeitsqualität, erhöht die Fehleranfälligkeit und Anzahl von Unfällen. Eine Verzögerung der Genesung kann sogar zu chronischer Erkrankung führen. Die Kosten für diesen sogenannten Präsentismus lassen sich auf jährlich 2.399 Euro pro Kopf beziffern. Für den Arbeitgeber steigen damit die krankheitsbedingten Kosten auf 3.598 Euro jährlich pro Arbeitnehmer.¹

Auch wenn die Zahlen in SHK-Fachhandwerksbetrieben sicher niedriger ausfallen, gibt diese Studie eine Tendenz an. Uns ist bewusst, dass sich die Krankheitssituation in kleinen Betrieben sehr »individuell« gestalten kann. Zum Beispiel dann, wenn AU-Tage durch einen einzelnen, aber schwer kranken Mitarbeiter entstehen. Trotzdem ist jedem Unternehmen zu raten, die o. a. Fakten und Gefahren zu berücksichtigen. Allerdings darf der Krankenstand auch nicht zum Hauptkriterium für oder gegen betriebliche Gesundheitsfürsorge (BGF) werden. Es gibt eine Vielzahl von hindernden und fördernden Faktoren für ein gesundes und stabiles Unternehmen wie Motivation, gutes Betriebsklima und das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb, um nur einige Beispiele zu nennen.



3. Weitere – versteckte – Kosten.

Während sich die oben aufgeführten Kosten mehr oder weniger genau berechnen lassen, ist das mit anderen Auswirkungen krankheitsbedingter Fehltag schwierig. Trotzdem verursachen auch sie langfristig finanziellen Schaden für Unternehmen.

Das Fehlen kranker Mitarbeiter muss kompensiert werden. Entweder werden die Aufgaben an andere Kollegen übertragen oder es muss eine Vertretung her. Im ersteren Fall bedeutet dies eine zusätzliche Belastung für die betroffenen Kollegen, die unter Umständen für Stress und Unzufriedenheit sorgt. Im Falle einer Vertretung muss diese gefunden, eingearbeitet und zusätzlich bezahlt werden. Die Vertretungskraft wird die Aufgaben also nicht nahtlos weiterführen können und vermutlich auch weniger erfolgreich sein. In beiden Szenarien sind Qualität und Quantität der Leistungen in Gefahr, die Produktivität leidet. Dies hat auf lange Sicht Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Wenn dann nicht gegengesteuert wird, hat das negative Folgen für das Unternehmensimage. Und hat ein Handwerksbetrieb erstmal den Ruf weg, Dienstleistungen häufig verspätet oder in mangelnder Qualität zu erbringen, wird das teuer.



Bevor Sie am Rad drehen:
elektrische Schrauber mit Druckluftbeladung der Schrauben

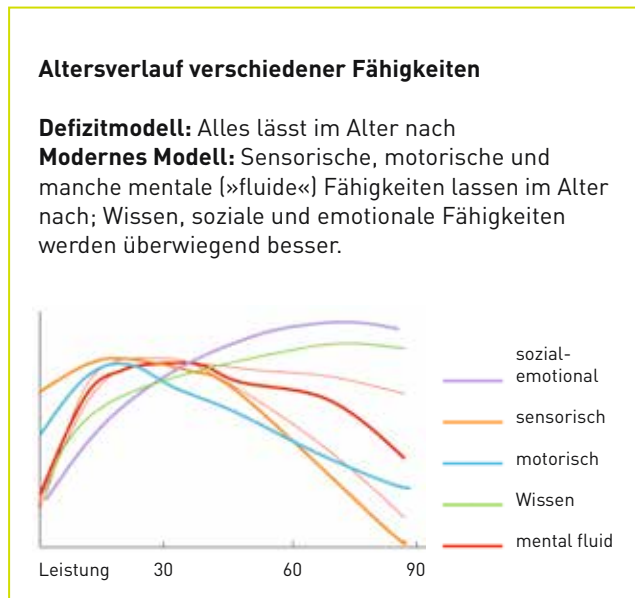


Quelle: IKK

Wer seinen Rücken liebt, der schiebt: Plattenwagen

4. Demografische Situation.

Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahrzehnten unsere Gesellschaft und auch die Arbeitswelt enorm verändern. Studien zufolge nimmt die Erwerbsbevölkerung bis 2060 um 27 bis 34 % ab.² Schon heute klagen viele Unternehmen über Schwierigkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte und Nachwuchs zu finden. Der Anteil an älteren Arbeitnehmern steigt kontinuierlich und das hat Auswirkungen auf die Häufigkeit bestimmter Krankheiten. Und auch die sensorischen, motorischen und mentalen Fähigkeiten lassen im Alter nach.



Quelle: Modernes BGM (nicht nur) für ältere Beschäftigte, Vortrag von Prof. Dr. med. Dipl.-Psych. Dipl.-Ing. Michael Falkenstein auf der Konferenz »Gesund zum Erfolg – Modernes BGM« am 8. Oktober 2014 in Berlin

Durch Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge wie Sport, Stress-Training und kognitives Training, Ernährungsberatung, gute und altersgerechte Führung und Arbeitsgestaltung kann man vielen Krankheiten vorbeugen und negativen Funktionsveränderungen entgegenwirken.

Und wie ist es um die Gesundheit der Berliner bestellt?

Das verrät der 3. Länderübergreifende Gesundheitsbericht 2015 mit einem Überblick über die gesundheitliche Lage in Berlin/Brandenburg in den Jahren 2012 und 2013. Er zeigt, dass der Krankenstand 2013 im Vergleich zum Vorjahr um 0,2% auf 5,0% anstieg. Damit liegt er rund einen Prozentpunkt über dem Bundesschnitt. Auch in unserer Region dominieren Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, die gut ein Viertel aller Fehltage verursachen. Psychische Erkrankungen haben mit 30 Tagen die höchste durchschnittliche Fehlzeit, außerdem sind sie die häufigste Ursache für die Gewährung von Erwerbsminderungsrenten. Besonders häufig von Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfällen und chronischen Leiden betroffen sind ältere Beschäftigte. Das ist insofern fatal, als die Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen schon heute die größte Beschäftigtengruppe in der Region darstellt. Bedingt durch den demografischen Wandel wird sich diese Zahl vermutlich erhöhen.

¹ Vgl. Studie »Vorteil Vorsorge – Die Rolle der betrieblichen Prävention für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland«, beauftragt und hrsg. v. Felix Burda Stiftung 2011, S. 7f.

² Quelle: Booz & Company, New Demographics Study; Statistisches Bundesamt, Bevölkerung 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2009

Die Stufen der gesundheitlichen Fürsorge und Vorsorge in Unternehmen.

Eine Begriffsbestimmung.

Betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit – auf all diese Begriffe stößt man, wenn man sich mit dem Thema betrieblicher Gesundheit beschäftigt. Doch was steckt dahinter? Was müssen, was können Betriebe tun, um ihre Mitarbeiter gesund zu erhalten?

1. Stufe: Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind für Arbeitgeber verpflichtend und gesetzlich geregelt im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie im Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG). Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst alle Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsstörungen.

Als Arbeitgeber tragen Sie die Hauptverantwortung dafür, dass alle erforderlichen Maßnahmen organisiert, umgesetzt, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls verbessert werden.

Grundvoraussetzung für die Schaffung und Erhaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes. Alle Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel und -bedingungen müssen daraufhin untersucht werden, ob sie Risiken beinhalten und zu Gesundheitsschäden führen können. Jeder Unternehmer ist verpflichtet, eine solche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Desweiteren haben Sie als Unternehmer eine Unterweisungspflicht gegenüber Ihren Mitarbeitern. Wichtige Grundlage einer solchen Unterweisung sind schriftliche Betriebsanweisungen.

Außerdem sind Sie als Arbeitgeber laut § 84 Abs. 2 SGB IX seit 2004 gesetzlich dazu verpflichtet, unabhängig von der Betriebsgröße betriebliche Eingliederungsmaßnahmen (Rehabilitation) durchzuführen, wenn ein Beschäftigter mehr als 42 Tage innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig ist. Das gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten als auch für viele aufeinanderfolgende Kurzeiterkrankungen.

2. Stufe: Betriebliche Gesundheitsförderung.

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Allerdings ist sie für die Krankenkassen verpflichtend geregelt: Gemäß § 20a SGB V müssen sie Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung erbringen.

Die Handlungsfelder sind vielfältig und reichen von Vorsorgeuntersuchungen über die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Bewegungsprogramme und Ernährungsberatung bis hin zu Maßnahmen zur Stressbewältigung, Suchtbekämpfung und Förderung der psychischen Gesundheit. Sie können einzeln oder in Kombination durchgeführt werden und sollten auch von den Beschwerden und Wünschen der Mitarbeiter abhängig gemacht werden. Sogar mittlere und kleine Betriebe können so etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun. Wichtige Ansprechpartner sind die gesetzlichen Krankenkassen, denn sie verfügen über das Wissen und können Betrieben die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen, damit ihnen der Schritt zur Gesundheitsförderung im eigenen Unternehmen gelingt.

3. Stufe: Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Über den Begriff betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) stolpert man derzeit am häufigsten in den Medien. Für Laien ist er schwer zu trennen von BGF, dabei liegen unter Aufwands- und Qualitätsaspekten betrachtet Welten dazwischen. BGM ist das Premiumsegment der Gesundheitsvorsorge und nur für Betriebe sinnvoll, die 30 bis 50 Mitarbeiter und mehr haben. BGM muss als Unternehmens-Strategie verstanden werden, die auf Jahre angelegt ist und aktiver Führung durch die Führungskräfte eines Betriebes bedarf.

Ein ganzheitlicher BGM-Ansatz sollte über den vorgeschriebenen ganzheitlichen Arbeitsschutz hinaus auch betriebliche Gesundheitsförderung, die Verbesserung der Führungskultur, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Aufgaben der altersgerechten Arbeitsgestaltung berücksichtigen. Man spricht in diesem Zusammenhang nicht mehr von dem viel strapazierten Begriff Work-Life-Balance, weil der viel zu kurz greift. Arbeitszeit ist schließlich Lebenszeit, und die will niemand unter ungünstigen oder gar gesundheitsschädigenden Bedingungen verbringen.

Zu Beginn muss ein Steuerungskreis aus Unternehmensleitung, Mitarbeitervertretern, Behindertenvertretern, Betriebsrat, Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit gegründet werden. Damit das BGM erfolgreich ist, müssen alle Mitarbeiter informiert werden und sämtliche Bereiche des Unternehmens gut vernetzt sein. Evaluationen in regelmäßigen Abständen zeigen, ob die angebotenen Maßnahmen richtig greifen. All das kostet Geld, ist aufwändig, aber auch eine Investition in die Zukunft. »Betriebliches Gesundheitsmanagement wird zumindest für große Betriebe in 10 bis 15 Jahren so selbstverständlich sein wie Qualitätsmanagement heute. Öffentliche Aufträge erhalten Unternehmen dann nur noch, wenn bei ihnen nur selten Unfälle vorkommen. Und BGM wird eine wichtige Rolle im Kampf um gute Arbeitskräfte spielen«, prognostiziert Dr. Plackov vom Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnischen Dienst (ASD) der BG BAU.

Was tut das Handwerk?

Eine deutschlandweite Untersuchung der Expertenorganisation SKOLAMED hat ergeben, dass Unternehmen ihr Gesundheitspotenzial im Durchschnitt lediglich zu 37 % nutzen. Analysiert wurden 500 Unternehmen aller Branchen und Betriebsgrößen nach elf festgelegten Bewertungskriterien. Dabei ging es u. a. darum, ob und in welchem Ausmaß unternehmenspolitische Voraussetzungen für den Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vorhanden sind, in welchem Umfang Führungskräfte in den BGM-Prozess eingebunden und ob Gesundheitsförderungsmaßnahmen in systematischer Form angeboten werden.

Das Handwerk landete im Branchenvergleich auf den hinteren Plätzen mit gerade einmal 27 %, dicht gefolgt vom Handel mit 28 und dem Dienstleistungsbereich mit 30 %. Hier wird die Unternehmensressource Gesundheit kaum genutzt.³

Das mag natürlich auch dadurch begründet sein, dass Fachhandwerksbetriebe oft zu klein sind, als dass sich BGM lohnen würde. Was können diese tun, um ihre Mitarbeiter gesund zu erhalten? »Sie sollten ihre Mitarbeiter auf jeden Fall regelmäßig zur Vorsorgeuntersuchung beim Betriebsarzt schicken«, rät Dr. Plackov. »Denn vorbeugen ist besser als heilen. Es gibt viele Krankheiten, die man erstmal nicht spürt, die auf lange Sicht aber schwerwiegende Schäden verursachen, so wie erhöhtes Cholesterin, Bluthochdruck oder Diabetes. Bei der Vorsorgeuntersuchung können diese Krankheiten schon im Anfangsstadium diagnostiziert und entsprechend behandelt werden.«

³ Betriebliche Gesundheitsförderung im Branchenvergleich: <http://www.skolamed.de/skolamed/presse/pressemitteilungen/>

Tragfix
statt schwer
zu tragen



Quelle: IKK



Selbst gebaute
Transporthilfe
für Speißfass

Steuerliche Vorteile durch BGF.

Unternehmen werden für ihr Engagement vom Gesetzgeber belohnt.

Die Förderung der Mitarbeitergesundheit wird schon seit 2009 unbürokratisch steuerlich unterstützt. Immerhin 500,- Euro kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und Jahr lohnsteuerfrei für entsprechende Maßnahmen investieren. Diese müssen hinsichtlich ihrer Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a Abs. 1

in Verbindung mit § 20 Abs. 1 Satz 3 des Fünften Buches des Sozialgesetzbuches genügen. In Frage kommen z. B. Bewegungsprogramme, Ernährungsangebote, Suchtprävention und Maßnahmen zur Stressbewältigung. Steuerlich nicht gefördert wird dagegen die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein oder ein Fitnessstudio.

Gesundheitsleistungen des ASD der BG BAU.

Angebote nutzen,
für die man sowieso zahlt.

SHK-Handwerksbetriebe sind bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU), der gesetzlichen Unfallversicherung für alle Unternehmen der Bauwirtschaft und baunahe Betriebe, versichert und dadurch gegen Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle und Wegeunfälle abgesichert. Die Haftung des Unternehmers für all diese Dinge geht also auf die Berufsgenossenschaft über. Jedes Unternehmen, das Mitarbeiter beschäftigt, muss diese bei der Berufsgenossenschaft versichern – auch wenn der Unternehmer selbst vielleicht auf eine Mitgliedschaft verzichtet und sich für einen privaten Versicherer entscheidet. Außerdem müssen lt. § 3 des ASiG alle Betriebe eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt haben. Diese stellt für die Mitgliedsbetriebe der BG BAU der Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnische Dienst (ASD der BG BAU). Und die Mitgliedschaft im ASD ist in der von jedem Arbeitgeber zu entrichtenden Umlage an die BG BAU bereits enthalten. Zwar kann sich jeder Arbeitgeber externe Betriebsärzte und Sicherheitsbeauftragte suchen, entscheidet er sich bei der Anmeldung seines Gewerbes aber nicht ausdrücklich gegen eine Mitgliedschaft im ASD der BG BAU, sind er und seine Mitarbeiter berechtigt, alle angebotenen Leistungen und Services des ASD zu nutzen. Und diese sind vielfältig. Die Betriebsärzte des ASD beraten in allen Fragen des Gesundheitsschutzes im Betrieb und helfen Ihnen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung, bei der Auswahl persönlicher Schutzausrüstung, bei der betrieblichen Wiedereingliederung und führen die arbeitsmedizinische Vorsorge durch.

Welche Arten der Vorsorge gibt es?

Die arbeitsmedizinische Vorsorge durch den Betriebsarzt wird mithilfe der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge 2008/13 geregelt. Sie unterscheidet zwischen verschiedenen Kategorien der Vorsorge: der Angebotsvorsorge, der Pflichtvorsorge und der Wunsch-Vorsorge. Um seiner Fürsorgepflicht nachzukommen, muss der Arbeitgeber die beiden erstgenannten Arten der Vorsorge anbieten bzw. veranlassen. Von der Vorsorge zu trennen sind die Tauglichkeitsuntersuchungen, die anderen Regelungen unterliegen.



Manche Krankheiten spürt man nicht, trotzdem verursachen sie langfristig Schäden. Deshalb sind Vorsorgeuntersuchungen so wichtig
Quelle: IKK BB

Die Angebotsvorsorge – z. B. für Mitarbeiter mit Bildschirmarbeitsplätzen – ist freiwillig. Mitarbeiter können sich also dagegen entscheiden. Anders sieht es bei der Pflichtvorsorge aus, die immer dann greift, wenn Mitarbeiter besonderen Gefährdungen ausgesetzt sind wie z. B. bei Asbestsanierungen. Dann brauchen Arbeitgeber eine Bescheinigung darüber, dass die eingesetzten Mitarbeiter vom Betriebsarzt beraten und ggf. untersucht wurden. Die Mitarbeiter haben in diesem Fall eine Mitwirkungspflicht, d. h. ein Fernbleiben kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bedeuten. Hat ein Mitarbeiter Beschwerden (z. B. Rücken- oder Kniebeschmerzen), die er mit seiner Arbeit in Verbindung bringt, kann er an seinen Arbeitgeber herantreten und eine Wunsch-Vorsorge durch den Betriebsarzt erbitten.

Jeder Unternehmer ist verpflichtet, eine Vorsorge-Kartei zu führen. Jedoch ist der ASD generell kein Kontrollorgan, sondern versteht sich eher als »Unternehmens-Berater«. Und sein Rat kann angenommen werden oder nicht. Statistiken zeigen jedoch, dass der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland sehr wohl greift: die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ist zwischen 1960 und 2013 deutlich zurückgegangen. Das heißt: Unternehmen sind auf diesem Feld durchaus aktiv.

Wie läuft die arbeitsmedizinische Vorsorge ab?

Was und wie untersucht wird, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung der Unternehmer. Bei der Vorsorge wird zunächst mit dem Versicherten ein Gespräch geführt: Was macht er beruflich, welchen Gefahren ist er ausgesetzt, wo steht er gesundheitlich, spricht: sind bereits Krankheiten vorhanden, nimmt der Betroffene Medikamente? Ausgehend von dieser Anamnese wird entschieden, welche Untersuchungen sinnvoll sind. Neben der kompletten körperlichen Untersuchung können, falls notwendig, eine Blutuntersuchung, ein EKG oder sogar ein Belastungs-EKG, eine Lungenfunktionsprüfung, eine umfangreiche Augenuntersuchung, eine Gehörprüfung sowie eine Röntgenuntersuchung durchgeführt werden. Stellt sich bei diesem Check-up heraus, dass etwas nicht in Ordnung ist, wird dem Untersuchten geraten, sich bei einem entsprechenden Facharzt vorzustellen. Die Untersuchungsergebnisse werden in einem Arztbrief festgehalten.

Jeder versicherte Arbeitnehmer ist berechtigt, eine arbeitsmedizinische Untersuchung in Anspruch zu nehmen. Übrigens sind auch die in einem Handwerksbetrieb arbeitenden Frauen – von der Handwerkerin bis zur Büroangestellten – automatisch in der BG BAU versichert. Der Weg zur Vorsorgeuntersuchung führt immer über Ihren Chef – er sagt Ihnen, zu welchem Betriebsarzt Sie gehen sollen. Zwar ist der Besuch beim Betriebsarzt mit einem zweistündigen Arbeitsausfall verbunden, Arbeitgeber sollten jedoch bedenken, dass sie mit einer solchen Untersuchung nicht nur ihren Mitarbeitern, sondern auch ihrem Betrieb einen Gefallen tun. Außerdem beginnen die Sprechstunden des ASD schon um 6:30 Uhr.

Es gibt in ganz Deutschland flächendeckend Zentren des ASD der BG BAU, die derartige Untersuchungen durchführen. In Berlin finden sie u.a. in der Waghäuseler Str. 12, 10715 Berlin statt. Unternehmen, die in größerer Entfernung zu einem ASD Zentrum liegen – beispielsweise in Brandenburg – bietet der ASD an, die arbeitsmedizinische Vorsorge vor Ort im Betrieb durchzuführen. Die Betriebsärzte fahren dann im Untersuchungsmobil des ASD vor, das für alle Untersuchungen ausgerüstet ist. Bei größeren Unternehmen bzw. Projekten richtet der ASD der BG BAU schon mal ein temporäres Untersuchungs-Zentrum auf dem Unternehmensgelände ein, entweder in dortigen Räumen oder in einem Container. Geschehen beispielsweise auf der Baustelle des Hauptstadtflughafens BER.



Kommt vielleicht auch zu Ihnen: Untersuchungsmobil des ASD der BG BAU
Foto: Mirko Bartels



Achten Sie auf Ihre Gewohnheiten: Beim Anheben schwerer Gegenstände keinen Katzenbuckel machen, sondern den Rücken gerade halten, Kopf anheben

Quelle: IKK



Manchmal ist ein Kniefall angesagt. Denn sich aus dem Stand bücken, schadet dem Rücken

Weiterführende Gesundheitsprogramme des ASD der BG BAU.

Die BG ist aufgerufen, mit allen vorhandenen Mitteln das Ausbrechen einer Berufskrankheit bei Arbeitnehmern zu verhindern. Außerdem vermittelt Sie der ASD in Reha- oder Gesundheitsprogramme. Das Knie-Kolleg beispielsweise ist eine berufsspezifische Reha, die bei berufsbedingten Kniebeschwerden – interessant z.B. für Fliesenleger oder Sanitärinstallateure – in Betracht kommt. Sie können drei Wochen auf Kosten der BG BAU ein Reha-Zentrum in Bremen oder Hamburg besuchen. Vorausgesetzt, es liegt ein Befund vor und dieser ist noch nicht so ausgeprägt, dass nur noch eine Operation helfen könnte. Sie lernen dort u.a. wie man richtig trägt und kniet in ihrem Beruf. Außerdem erfahren sie, wie man sich auf der Baustelle gesund ernährt, denn Ernährung spielt bei vielen Erkrankungen eine Rolle – auch bei Gelenkbeschwerden. Für alle diejenigen, die mit Chemikalien arbeiten, bietet die BG BAU ein Hautprogramm an. Der ASD vermittelt aber auch die Teilnahme an der Reha-Bau, die bundesweit von der Deutschen Rentenversicherung angeboten und finanziert wird. Sie richtet sich an Arbeitnehmer, die Probleme mit der Wirbelsäule oder dem muskuloskelettalen System haben.

Zusätzlich zu diesen Leistungen unterstützt der ASD die BG BAU auch bei Unternehmensschulungen. Hier lernen Unternehmer, was sie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz alles beachten müssen. Zur Erstellung einer Gefährdungsanalyse führt der ASD der BG BAU zudem eigene Workshops durch. Denn die ist gar nicht ohne und umfasst auch Gefährdungen wie psychomenteale Belastungen (Stress), die manch einer gar nicht auf dem Schirm hat.

Um Arbeitnehmer und Führungskräfte für gesundheitsrelevante Themen zu sensibilisieren, bieten sich Tage der Arbeitssicherheit an. Vertreter des ASD halten dann Vorträge

zu Themen, die von den Unternehmen selbst bestimmt werden können: z.B. Ernährung, psychomentele Belastungen, gesunde Lebensführung oder Stärkung der Selbstheilungskräfte. Kostenlos natürlich. Gewünscht vonseiten des ASD ist bei dieser Art von Veranstaltung eine gewisse Anzahl von Teilnehmern, möglichst ab 25. Es gibt allerdings für kleinere Betriebe auch die Möglichkeit, sich zusammenzuschließen und gemeinsam einen Tag der Arbeitssicherheit auszurufen. Ob dieser tatsächlich einen ganzen Tag oder nur 3, 4 Stunden dauert, liegt im Ermessen der Unternehmer.

Manch einer mag jetzt denken: Schön und gut, aber dafür haben wir keine Zeit. Dann sollten Sie sich ins Bewusstsein rufen, dass vielen Arbeitnehmern im Baugewerbe aufgrund der hohen körperlichen Belastung der Vorruhestand droht – mit allen Abzügen. Durch gezielte Gesundheitsfürsorge kann man diesem Szenario entgegenwirken. Wenn Sie wissen möchten, was der ASD der BG BAU speziell für Sie tun kann, besuchen Sie seine Internetseite: www.bgbau.de/asd_der_bgbau.

Die »Innung SHK Berlin« unterwegs in Sachen Gesundheit.

Das Projekt »Chronos«.

Auch bei der Innung SHK Berlin ist man sich darüber im Klaren, dass der demografische Wandel Handwerksbetriebe vor neue Herausforderung stellt. Wollen sie ihre Mitarbeiter auch noch mit 60 im Betrieb beschäftigen, müssen sie alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen für sie schaffen. Um branchenspezifische Lösungen für Klein- und Kleinstunternehmen zu entwickeln und zu erproben, startete die Innung SHK Berlin in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer Berlin, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin und der uve GmbH für Managementberatung 2010 das Projekt »Chronos«. 10 SHK-Betriebe aus Berlin nahmen daran teil. Während der dreijährigen Laufzeit wurde der so genannte Chronos-Werkzeugkasten entwickelt. Er enthält Handlungshilfen zu den Themen Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, Gestaltung der Arbeitsorganisation, Kommunikation und Unternehmensführung, Arbeitsschutz und BGF.

Die Chronos-Handlungsleitfäden zeigen Unternehmensleitern – ähnlich wie Kochrezepte – Schritt für Schritt auf, wie sie die Arbeit altersgerecht gestalten und berufliche Kompetenzen, Gesundheit und Motivation fördern können. Außerdem enthalten sie Arbeitsvorlagen sowie Tipps und Tricks zur Maßnahmenumsetzung. Werden die Chronos-Werkzeuge richtig eingesetzt, lassen sich Ausfallquoten und Krankheitszeiten senken, Arbeitsabläufe effizienter gestalten und letztlich die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs sichern. Der Chronos-Werkzeugkasten steht allen SHK-Innungsbetrieben in Form von gedruckten Broschüren oder als PDF-Dokument online unter www.chronos-projekt.de/werkzeugkasten zur Verfügung.

Ein weiteres Ergebnis des Projektes ist die Idee, ein Online-Tool für SHK-Betriebe zu entwickeln, das ihnen hilft, mit minimalem Aufwand ihren Arbeitsschutzpflichten nachzukommen. Seit Anfang 2013 steht das Online-Arbeitsschutzportal SHK-Betrieben unter www.SHK-Arbeitssicherheit.de zur Verfügung. Sie können hier online ihre Gefährdungsbeurteilung durchführen, Betriebsanweisungen erstellen und ein Gefahrstoffverzeichnis anlegen und pflegen. Außerdem wurden im internen Bereich einzelne weitere Chronos-Handlungshilfen mit der Gefährdungsbeurteilung verknüpft, darunter auch das Thema »Gesunder Betrieb«. Angemeldete SHK-Betriebe, die diesen Service nutzen wollen, finden auf der SHK-Arbeitssicherheits-Seite ein Anmeldeformular: www.shk-arbeitssicherheit.de/sicherheit_angebotsformular.php?thema=sicherheit.

Damals mit von der Partie im Projekt Chronos war die Berliner Firma Bernhard Roll GmbH. Sie hatte keineswegs einen hohen Krankenstand, sondern wollte das Thema angehen, bevor es zum Problem wird. Außerdem sah sie in der Teilnahme ein Instrument zur Mitarbeiterbindung. »Wir wollten unseren Mitarbeitern zeigen, wie wichtig sie uns sind und dass wir uns um sie kümmern«, sagt Frau Roll. »Gesundheit ist nun mal unser wichtigstes Gut. Und wenn man seinen Körper nicht pflegt, kann man schnell nicht mehr so, wie man möchte.« Obwohl das Projekt seit 2013 offiziell beendet ist, wirkt das Gelernte bis heute nach. »Die Übungen zur Gesundheitsfürsorge, speziell für die Rückenkräftigung, wenden wir bis heute an. Und wenn uns bei einem Mitarbeiter falsches Trageverhalten auffällt, weisen wir ihn auch auf die richtige Ausführung hin.«



Krankenkassen als Gesundheitspartner.

Beispiel IKK BB.

An sich ist Präventionsarbeit für die gesetzlichen Krankenkassen nichts Neues. Neu ist aber, dass sie durch das Präventionsgesetz ab 2016 von der Kann-Leistung zur Soll-Leistung wird. Die gesetzlichen Krankenkassen sind verpflichtet, Präventionsangebote für Mitglieder bereitzustellen und ihnen finanzielle Anreize für ein gesundheitsbewusstes Leben zu geben. Von den nunmehr auf 7,- Euro erhöhten Präventionsausgaben pro Person müssen mindestens zwei Euro in die betriebliche Prävention gesteckt werden. Welche Leistungen können Unternehmen von den gesetzlichen Krankenkassen erwarten und wie rufen sie diese ab? Da viele Handwerker traditionell in der IKK BB versichert sind, haben wir hier einmal nachgefragt.

Die IKK BB hält kein standardisiertes Programm vor, sondern entwickelt im Rahmen der IKK BBimpuls-Werkstatt lieber individuelle Lösungen. Oft ist es sinnvoll, mit kleinen Maßnahmen einzusteigen, die en passant während der Arbeitszeit stattfinden: Das kann eine Nichtraucherregelung im Betrieb sein, kostenlos zur Verfügung gestelltes Wasser oder ein Obstkorb, ein Frühstück mit beispielhafter Ernährung für körperliche Arbeit o.ä. Werden diese Neuerungen gut angenommen, wird die nächste Stufe eingeläutet.

Dennoch handelt es sich bei der IKK BBimpuls-Werkstatt um ein theoretisch fundiertes, strukturiertes und wissenschaftlich begleitetes Programm. In diesem Zusammenhang arbeitet die IKK BB seit vielen Jahren mit dem »Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH« (ZAGG) zusammen. Deren Fachleute koordinieren und evaluieren die Maßnahmen vor Ort und erstellen im Anschluss z. B. die Berichte für den Arbeitgeber.

»Wir versuchen schon seit Jahrzehnten, gemeinsam mit Krankenkassen, Unfallversicherungen, Ministerien und anderen Institutionen das überaus nützliche Angebot BGF/BGM in die Betriebe, besonders kleine und mittlere Betriebe, zu tragen«, sagt Detlef Kuhn vom ZAGG. »Leider nur mit mäßigem Erfolg. Es ist schwer das richtige, wirksame Vorgehen so zu beschreiben, dass es nachvollziehbar, überschau- und einschätzbar wird. Im Rahmen unseres letzten Brandenburger Projektes KOBRA (siehe www.zagg.de/projekt/kobra/start/index.php) haben wir daher einen Film mit dieser Funktion und vielen Unternehmer-Interviews erstellt, der eine sehr gute Orientierung gibt. Hier wird schnell deutlich, dass es nicht darum geht, mal einige kleine Alibi-Aktionen oder eine hübsche Rückentrainerin zu offerieren und ansonsten auf »gute Zeiten« zu hoffen. Wenn man tatsächlich Effekte erzielen will, muss man es schon richtig angehen. Das funktioniert auch in kleinen, verträglichen, aber eben betriebspezifischen Schritten. Hilfe dabei finden die Betriebe besonders bei den Krankenkassen wie z. B. der IKK BB.«



Workshop im Rahmen der IKK BBimpuls-Werkstatt
in einem Betrieb

Auch kleinere Betriebe haben eine Chance.

Die individuelle Vorgehensweise kommt besonders kleinen mittelständischen Unternehmen entgegen. Handwerksbetriebe sollten daher keine Scheu haben, bei der IKK BB anzuklopfen. Vorausgesetzt, sie sind nicht nur auf ihren steuerlichen Vorteil aus, sondern haben wirklich Lust, im Betrieb etwas zu verändern. Der Betriebsleiter muss sich darüber im Klaren sein, dass der Betrieb für BGF einen Eigenanteil in Höhe von 10–15%, zusätzlich zur eingebrachten Arbeitszeit, erbringen muss. Hat er dann erstmal die BGF-Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen, kann er Teile dieser Eigenleistungen zurückbekommen, z. B. in Form eines Geldbonus für Betriebe. Falls vorhanden, empfiehlt es sich, den Betriebsrat in die BGF einzubinden. Auf jeden Fall aber ist es sinnvoll, einen Mitarbeiter als Kontaktperson für die IKK BB zu benennen.



Auf die richtige Haltung beim Arbeiten kommt es an
IKK BBimpuls-Werkstatt in einem Betrieb



Workshop im Rahmen der IKK BBimpuls-Werkstatt in einem Betrieb

Angesprochen sind auch Betriebe, die keine Mitgliedschaft in der IKK BB vorweisen können. Denn was nicht ist, kann ja noch werden. Versicherte haben schließlich das Recht, die gesetzliche Krankenkasse beliebig oft (nach 18 Monaten Zugehörigkeit) zu wechseln, ganz gleich, welche Vorerkrankungen sie mitbringen. Und für die IKK BB ist BGF eine gute Gelegenheit, Arbeitnehmer von ihren Angeboten zu überzeugen.

Wie geht die IKK BB vor?

Nach der Kontaktaufnahme ermittelt die IKK BB auf Wunsch zunächst ein anonymisiertes Krankheitsbild der Firma. Bei IKK BB-Versicherten in der Belegschaft ist dies über die Datenbank möglich. Gibt es keine IKK BB-Mitglieder, wird ein Branchenprofil erstellt. In Betrieben unter 8 Mitarbeitern findet grundsätzlich keine Einzelauswertung statt, da hier die Anonymität nicht 100%ig gewährleistet wäre (man »erkennt« sich). Auf diese Art und Weise werden Problemfelder identifiziert. Anschließend unterbreitet die IKK BB-Lösungsvorschläge. Bei Bedarf stellt sie Trainer und beteiligt sich an den Kosten. Für Kurse, die Mitarbeiter – von der IKK BB bezuschusst – in ihrer privaten Zeit belegen können, kann die IKK BB auf ein Netzwerk aus Kursanbietern und Ernährungsberatern zurückgreifen.

Zu den gesundheitlich relevanten Themen gehört oft auch der Führungsstil in einem Betrieb. Arbeitgeber müssen sich also gegebenenfalls dafür öffnen, Konfliktlösungen und Veränderungen in der Struktur zuzulassen. Der im Rahmen der IKK BB-»Impuls-Werkstatt« angebotene Mitarbeiterzirkel dient dazu, Probleme in diesem Bereich sichtbar zu

machen. Alle bzw. ausgewählte Mitarbeiter setzen sich gemeinsam an einen Tisch und sprechen z.B. über die Abläufe in ihrem Betrieb, ihre Motivation und Dinge, die aus ihrer Sicht veränderungswürdig sind. Der Betriebsleiter nimmt in der Regel nicht teil, sondern erhält anschließend eine anonyme, d.h. nicht personalisierte Analyse. So erfährt er, wo die Belegschaft Schwierigkeiten und Verbesserungsmöglichkeiten sieht. Gleichzeitig unterbreitet die IKK BB Vorschläge ihrer Experten, wie die angesprochene Situation zu lösen ist. Das können Leistungsvereinbarungen, kurze morgendliche Dienstbesprechungen oder Planungstabellen mit der täglichen Arbeitseinteilung sein. Und warum nicht z.B. auch mal das moderne Thema »Elternzeit für Männer« bei jüngeren Arbeitnehmern ansprechen?

Alle Maßnahmen, die Mitarbeitern signalisieren »Mein Chef interessiert sich für mich« sind förderlich für das Betriebsklima. Und für den Ruf einer Firma. Denn Mitarbeiter sprechen über ihre Arbeitgeber – im Guten wie im Schlechten. Gilt ein Unternehmen als arbeitnehmerfreundlich, wird es auch leichter neue Mitarbeiter finden. Falls Sie Kontakt zu der entsprechenden IKK BB-Fachabteilung aufnehmen wollen, wenden Sie sich an Ulrike Beyer, IKK BB Prävention, Telefon: (030) 21 991-677, E-Mail: ulrike.beyer@ikkbb.de.

GRÜNZEUG MACHT FREUDE.

Nur vom 22. bis 26.02.2016.
Nur im BF-Onlineshop.

**Für jede Online-Neubestellung*
ab einem Nettowarenwert von
350,- EUR erhalten Sie einen
10,- EUR Gutschein von
Pflanzen Kölle gratis dazu.**

€ 10



*Ausgenommen sind Bestellungen aus bestehenden Angeboten.



NIMM ZWEI – FÜR DIE EFFIZIENTE HEIZUNGSWARTUNG.

S-Vent® + Heaty Mobile von UWS Technologie.

Der hydraulische Abgleich von Heizungsanlagen ist vorgeschrieben und sinnvoll, da er beim Energiesparen hilft. Mit S-Vent® von UWS wird er noch einfacher und effizienter. Nur wenige, bequeme Arbeitsschritte, und Sie sind am Ziel: überschlägige Heizlastberechnung (über S-Vent®-App bzw. im Messgerät integriert), Voreinstellung der Thermostatventile, Messung der Ist-Werte, ggf. Korrektur der Voreinstellung und Dokumentation. Im Vergleich zu den bisherigen Produkten am Markt gewährleistet S-Vent® eine bessere Handentlüftung durch Ventilöffner. Und auch das lästige Nachentlüften entfällt. Dank der geschlossenen Silikonmembrane gibt es bei nicht ausreichendem Anlagendruck keinen unkontrollierten Lufteintritt durch den Ringspalt, kein Verkleben von

Quellscheiben und somit auch nie wieder Probleme mit Undichtigkeit. Mieter können den Heizkörper außerdem nicht mehr selbst entlüften. Das bedeutet: Kein ständiger Druckabfall in der Anlage, kein Nachfüllen und somit auch kein erhöhter Sauerstoffeintritt, dafür aber Kosteneinsparungen, weil der Kundendienstesatz durch Handwerker entfällt. Und UWS kann noch mehr für Sie tun: **Heaty Mobile, das tragbare Gerät zum Befüllen von Etagenheizungen**, ist ideal für den Kundendienst und kleine Füllmengen. Die maximale Füllleistung liegt bei 240 l/h. Da das Gerät in einen Rucksack mit Schlauchset integriert ist, haben Sie während der Befüllung die Hände für wichtigere Dinge frei. Die Etagenheizungen sind mit Heaty Mobile leicht erreichbar. Und mit nur einem Arbeitsschritt halten Sie die VDI 2035 ein. **Klingt das nicht alles nach Arbeitserleichterung? Wir finden schon und haben S-Vent® + Heaty Mobile von UWS deshalb neu im Sortiment.**

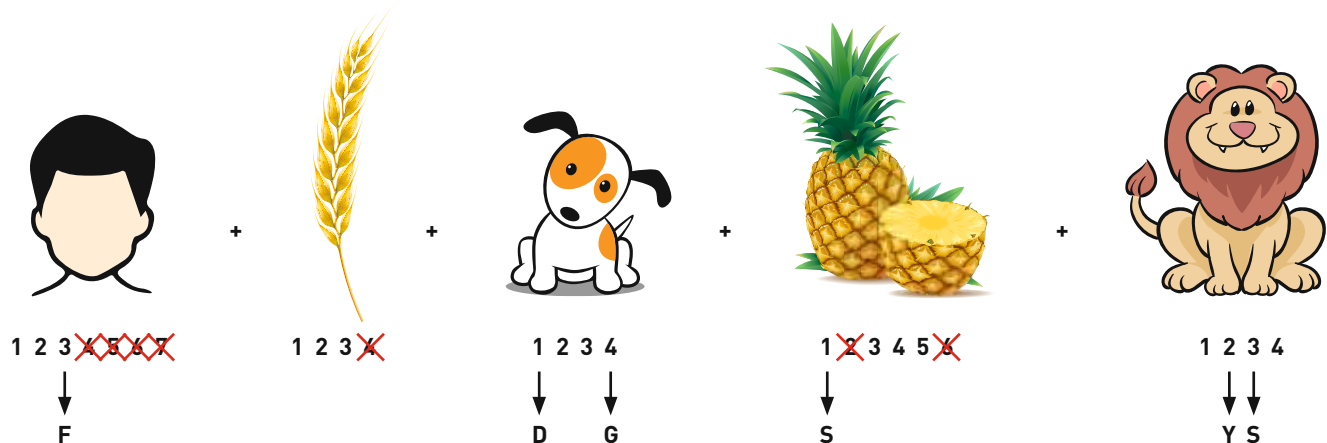
GEWINNSPIEL*

So einfach geht's: Bilden Sie das richtige Lösungswort aus den unten abgebildeten Buchstaben und senden Sie es bis zum 24.02.2016 an die folgende Mail-Adresse: loesung@bfgruppe.de

Mit ein wenig Glück gewinnen Sie diesmal einen BIO COMPANY Gutschein im Gesamtwert von 50,- Euro. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. **Viel Glück!**



* Mit der Teilnahme am Gewinnspiel erklären Sie sich im Falle des Gewinns mit der Veröffentlichung Ihres Namens in der nächsten Reflex-Ausgabe einverstanden.



WICHTIGE TERMINE

DATUM	ZEIT	VERANSTALTUNG	THEMA	ORT
18.02.2016	09:00–17:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Erfolgsseminar, Dipl.-Ing./Dipl.-Päd. Reinhard Fensch, Fensch Group	Mitarbeitermotivation, Zeitmanagement, Eigen- und Büroorganisation.*	BEZ (Berliner Energie Zentrum) Bessemerstraße 23–39 12103 Berlin (Tempelhof)
19.02.2016	09:00–17:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Erfolgsseminar, Dipl.-Ing./Dipl.-Päd. Reinhard Fensch, Fensch Group	Der kompetente, kundenorientierte Mitarbeiter, Servicetechniker oder Monteur als »Visitenkarte« Ihres Unternehmens.*	BEZ (Berliner Energie Zentrum) Bessemerstraße 23–39 12103 Berlin (Tempelhof)
24.02.2016	14:00–17:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Produktschulung, Peter Clos	ErP-Richtlinie und EnEV leicht gemacht.*	BEZ (Berliner Energie Zentrum) Bessemerstraße 23–39 12103 Berlin (Tempelhof)
01.03.2016	09:00–13:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Erfolgsseminar, Dipl.-Inf. Enno E. Peter, kairos marketing	SEO: Mehr Power für Ihren Internetauftritt!*	BF Schulungs- und Tagungszentrum Lützowstraße 74 10785 Berlin (Tiergarten)
03.03.2016	09:00–13:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Erfolgsseminar, Romy Skole, Sales Boom	Professionell auf Beschwerden reagieren und Kunden halten.*	BEZ (Berliner Energie Zentrum) Bessemerstraße 23–39 12103 Berlin (Tempelhof)
03.03.2016	14:00–17:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Produktschulung, Eckhardt Berthin, Toto	Washlets – die Hygiene-Revolution im Klo.*	BF Schulungs- und Tagungszentrum Lützowstraße 74 10785 Berlin (Tiergarten)
08.03.2016	09:00–15:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Erfolgsseminar, Dipl.-Inf. Enno E. Peter, kairos marketing	Mit Outlook mehr erreichen.*	SHK-Ausbildungszentrum, Raum 202 Grüntaler Straße 62 13359 Berlin (Mitte)
08.03.2016 09.03.2016	jeweils 09:00–17:00 Uhr	BF.AKADEMIE – Produktschulung, Dipl.-Ing. Rainer Dumat, langjähriger Referent	Als ASI-Sachkundiger Asbest zu Leibe rücken.*	SHK-Ausbildungszentrum Grüntaler Straße 62 13359 Berlin (Mitte)

* kostenpflichtige Anmeldung über das Anmeldeformular der BF.AKADEMIE oder online unter www.bfgruppe.de/profikunden/bf-akademie

SANITÄR

CATALANO INNOVATIV

CONCEPT **INSTALLATION** DECOTEC

KOMPETENT **NUR ECHTE MARKEN** FREUNDLICH

GKI **FLIESEN** CERABELLA MITTELSTAND

PARTNERSCHAFTLICH

CRISTINA **HEIZUNG** KOHLER

ZUVERLÄSSIG **SEIT 1874**



www.bfgruppe.de