

# Vorwort

Der Innovations-Inkubator der Leuphana Universität Lüneburg hat zum Ziel, kleine und mittelständische Unternehmen im ehemaligen Regierungsbezirk Lüneburg in Niedersachsen zu stärken. Ein Themenschwerpunkt dabei ist die Gesundheitswirtschaft mit dem Ziel, neue, innovative Ansätze zur Versorgung von Menschen mit chronischen Erkrankungen zu entwickeln und zu evaluieren. Im Rahmen dieses Schwerpunkts wurde im Jahr 2011, auf Initiative des Vizepräsidenten der Leuphana Universität Lüneburg Holm Keller und des wissenschaftlichen Leiters des Gesundheitskompetenzzentrums Professor Dr. Wulf Rössler, die Tagungsreihe »Gesundheit im Fokus – Lüneburgs Innovations-Inkubator im Dialog mit Gesundheitsexperten« ins Leben gerufen. Ziel war die Schaffung einer Plattform, um mit regionalen und überregionalen Akteuren des Gesundheitssystems zu gesundheitsrelevanten Themen zu diskutieren.

Am 9. Oktober 2012 lud die Leuphana Universität Lüneburg zur zweiten Veranstaltung der Tagungsreihe auf den Universitätscampus ein. Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, öffentlichen Institutionen, aber auch aus Verbänden und anderen Interessensvertretungen stellten sich einem breiten Plenum und referierten und diskutierten zur Leitfrage »Betriebliches Gesundheitsmanagement – Muss das sein?«.

Der Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen. Die Anforderungen an die Mitarbeiter steigen stetig, bei abnehmender Zahl der Fachkräfte und einer wachsenden Zahl von älteren Arbeitnehmern. Wie kann es Unternehmen und Institutionen gelingen, ihre Arbeitnehmer zu stärken und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben? Vor diesem Hintergrund bildeten folgende drei Kernthesen die Schwerpunkte dieser gesundheits- wie auch wirtschaftspolitischen Diskussion:

1. Burnout ist die neue Berufskrankheit – Wer ist für die Folgekosten verantwortlich?
2. Betriebliches Gesundheitsmanagement steigert die betriebliche Produktivität.
3. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein bedeutsames Element zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding).

Das Thema »Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz« hat in den letzten Jahren unter dem Schlagwort »Burnout« zunehmend Beachtung in den Medien gefunden. Unterschiedliche Studien zeigen, dass ein immer größerer Anteil der Arbeitnehmerfehltage auf psychische Erkrankungen zurückzuführen ist. Mit der Krankheit sind nicht nur direkte, sondern auch indirekte Kosten – bedingt durch den Ausfall von Arbeitskraft und Produktivität – verbunden. Eine aktuelle Studie beziffert die jährlichen Kosten arbeitsbedingter psychischer Belastungen in Deutschland auf sieben bis knapp 30 Milliarden Euro (Bödeker W, Friedrichs M, 2011). Als Berufskrankheiten sind Burnout und andere psychische Erkrankungen jedoch (bislang) nicht anerkannt – mit erheblichen finanziellen Folgen für die einzelnen betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wer sollte für diese Kosten verantwortlich sein?

»Betriebliches Gesundheitsmanagement« bietet zum einen das Potenzial für Unternehmen, Kostenersparnisse durch Fehlzeitenreduktion und geringere Fluktuation zu realisieren. Zum anderen können Unternehmen durch Betriebliches Gesundheitsmanagement den Herausforderungen der demografischen Entwicklung begegnen, indem die Gesundheit qualifizierter Mitarbeiter erhalten wird. Eine aktuelle Studie mit insgesamt 300 Unternehmen in 16 Ländern zeigt, dass sich jeder Euro, den ein Unternehmen in betriebliche Präventionsarbeit investiert, mit 2,20 Euro wieder auszahlt (Bräunig D, Kohstall T, Mehnert K, 2009). Betriebliches Gesundheitsmanagement ist daher ein maßgeblicher Faktor zur Steigerung der betrieblichen Produktivität.

Zudem ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement ein bedeutsames Element zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding). Da die Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeitern zunehmend zum Engpass für Unternehmen wird, hat sich Arbeitgebermarketing (Employer Branding) zu einem wichtigen strategischen Instrument der Unternehmensführung entwickelt. Die Ziele des Employer Branding bestehen

einerseits darin, die Effizienz der Personalrekrutierung und die Qualität der Bewerber dauerhaft zu steigern. Andererseits sollen qualifizierte und engagierte Mitarbeiter durch eine höhere Identifikation und durch den Aufbau einer emotionalen Bindung langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist somit ein zentrales Element zur Steigerung der Attraktivität eines Arbeitgebers.

Zu diesen drei, aus dem Leitthema resultierenden gesundheitspolitischen Kernthesen referierten und diskutierten die Teilnehmer der eintägigen Veranstaltung in Lüneburg, deren Inhalte sich in den Beiträgen des Konferenzbandes widerspiegeln.

Ohne die vielfältige Unterstützung wäre ein solches Buchprojekt nicht umsetzbar gewesen. Unser besonderer Dank gilt den Referenten der Veranstaltung und den Autoren der Beiträge sowie den vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Innovations-Inkubator der Leuphana Universität Lüneburg, die wesentlich zum Gelingen beigetragen haben. Wir möchten uns aber auch ganz herzlich bei Herrn Dr. Ruprecht Poensgen und Herrn Dominik Rose bedanken, die seitens des Verlages das Projekt mit großer Professionalität und Geduld betreut haben.

Wulf Rössler  
Holm Keller  
Jörn Moock

## Literatur

- Bödeker W, Friedrichs M (2011) Kosten der psychischen Erkrankungen und Belastungen in Deutschland. In: Kamp L, Pickshaus K (Hrsg.): Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Böckler Impuls 16/2011.
- Bräunig D, Kohstall T, Mehnert K (2009) Präventionsbilanz und Präventionserfolg. DGUV Forum, 2009, S. 22–27.