

Wie rechnet sich betriebliches Gesundheitsmanagement für Unternehmen und Beschäftigte?

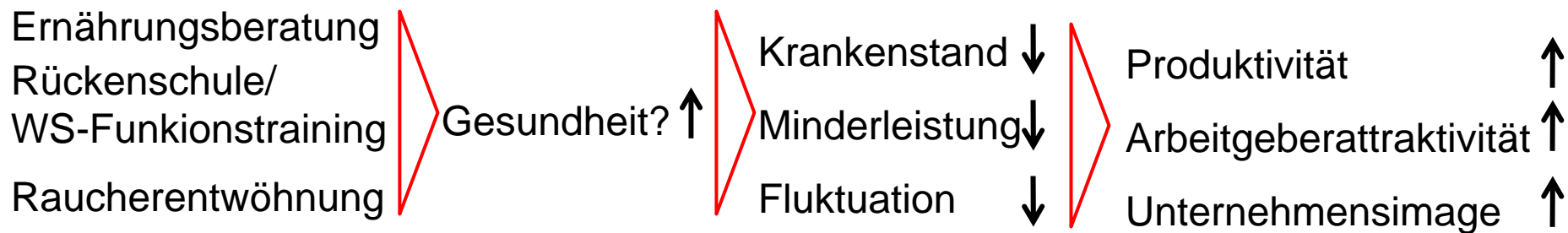
U. Funke

Dr. Funke Consulting GmbH, Augsburg-Stadtbergen

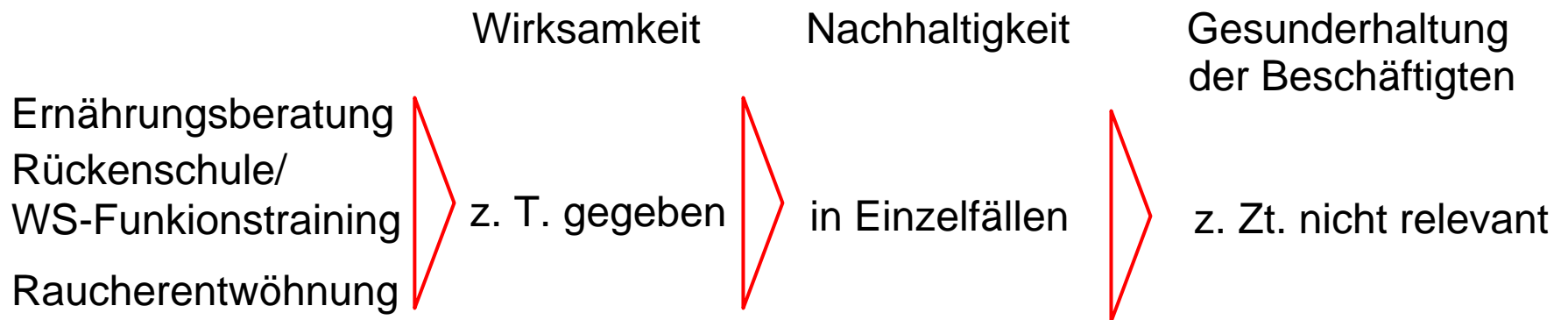
Übersicht

- Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des BGM
- Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) und Disability Management (DM)
- Gesundheitlicher und wirtschaftlicher Nutzen von BGF, BEM und DM für die Beschäftigten
- Auf dem Weg zu einem flächendeckenden BEM/DM: Eckdaten

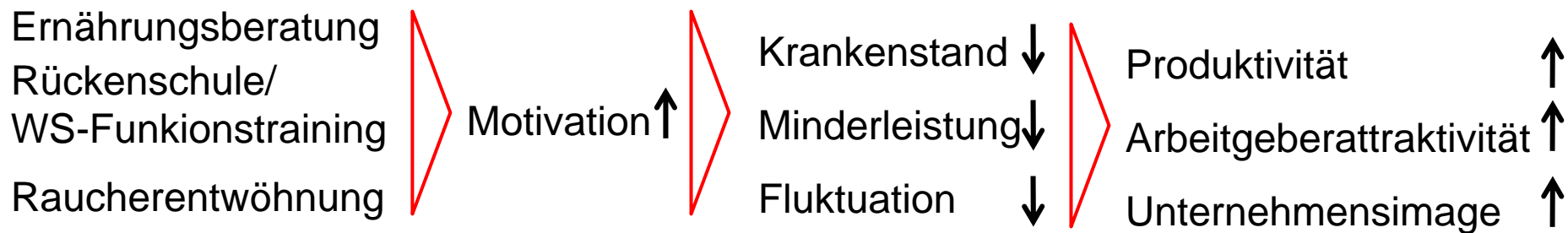
Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des BGM



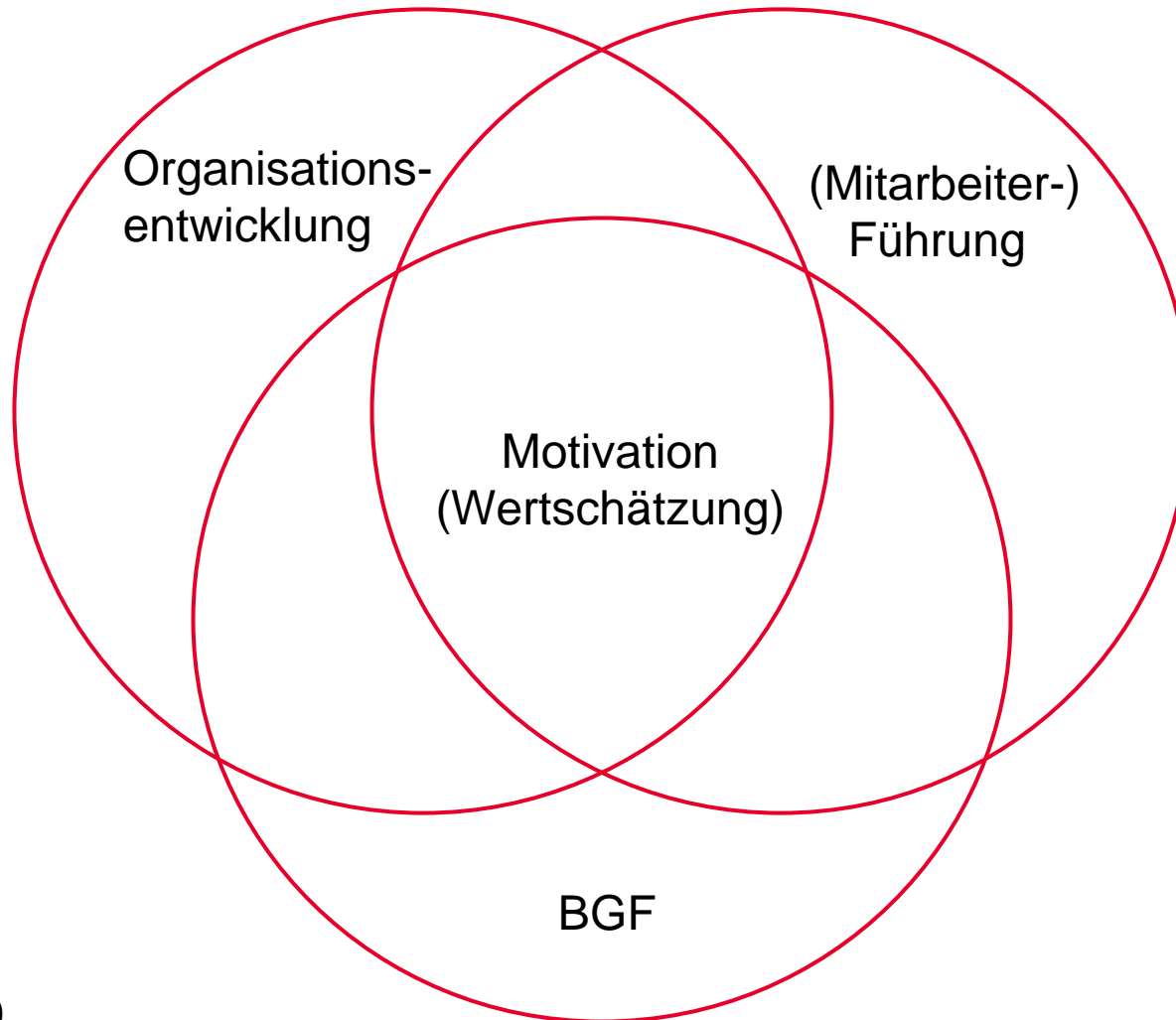
Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des BGM



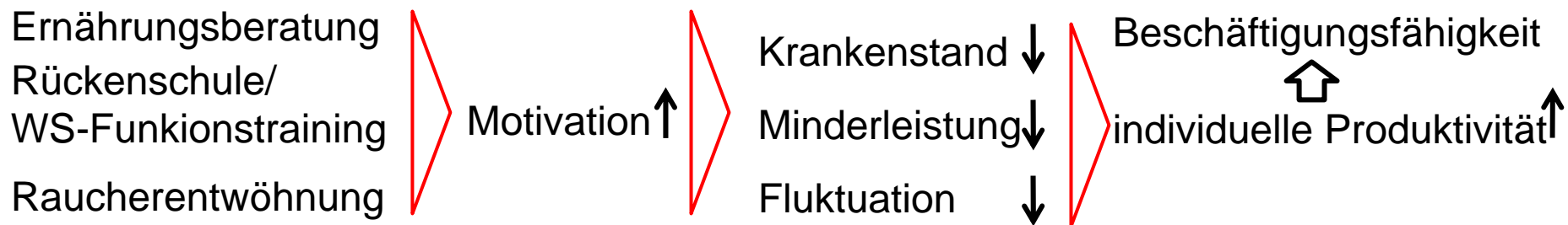
Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des BGM



Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des BGM



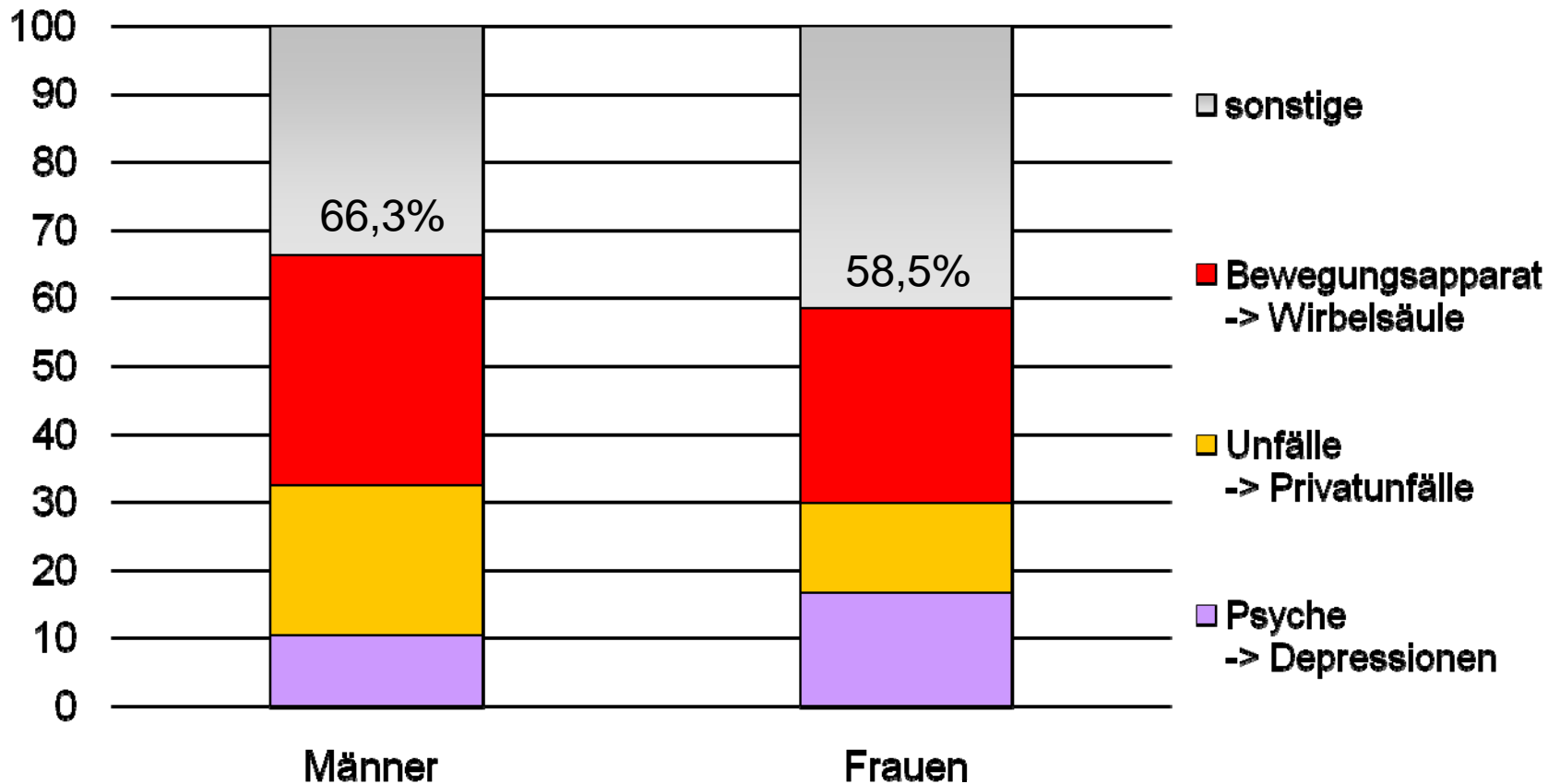
Wirksamkeit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des BGM



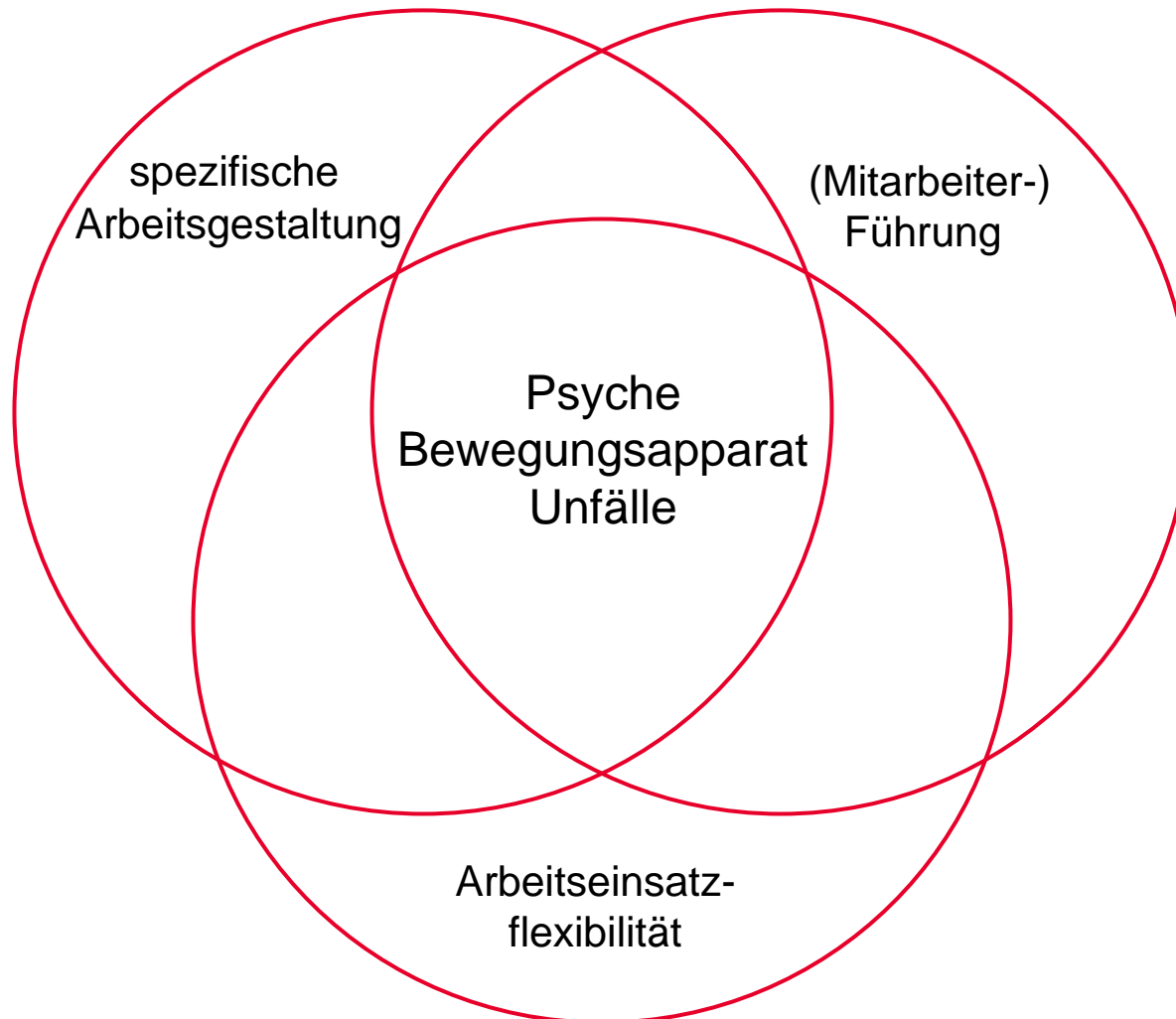
Eckdaten zum betrieblichen Eingliederungsmangement (BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX)

- Krankheitsarten und Handlungsfelder
- Häufigkeit (Bedarf)
- Krankenstandsrelevanz
- Wirtschaftliches Potenzial (über Krankenstandssenkung)

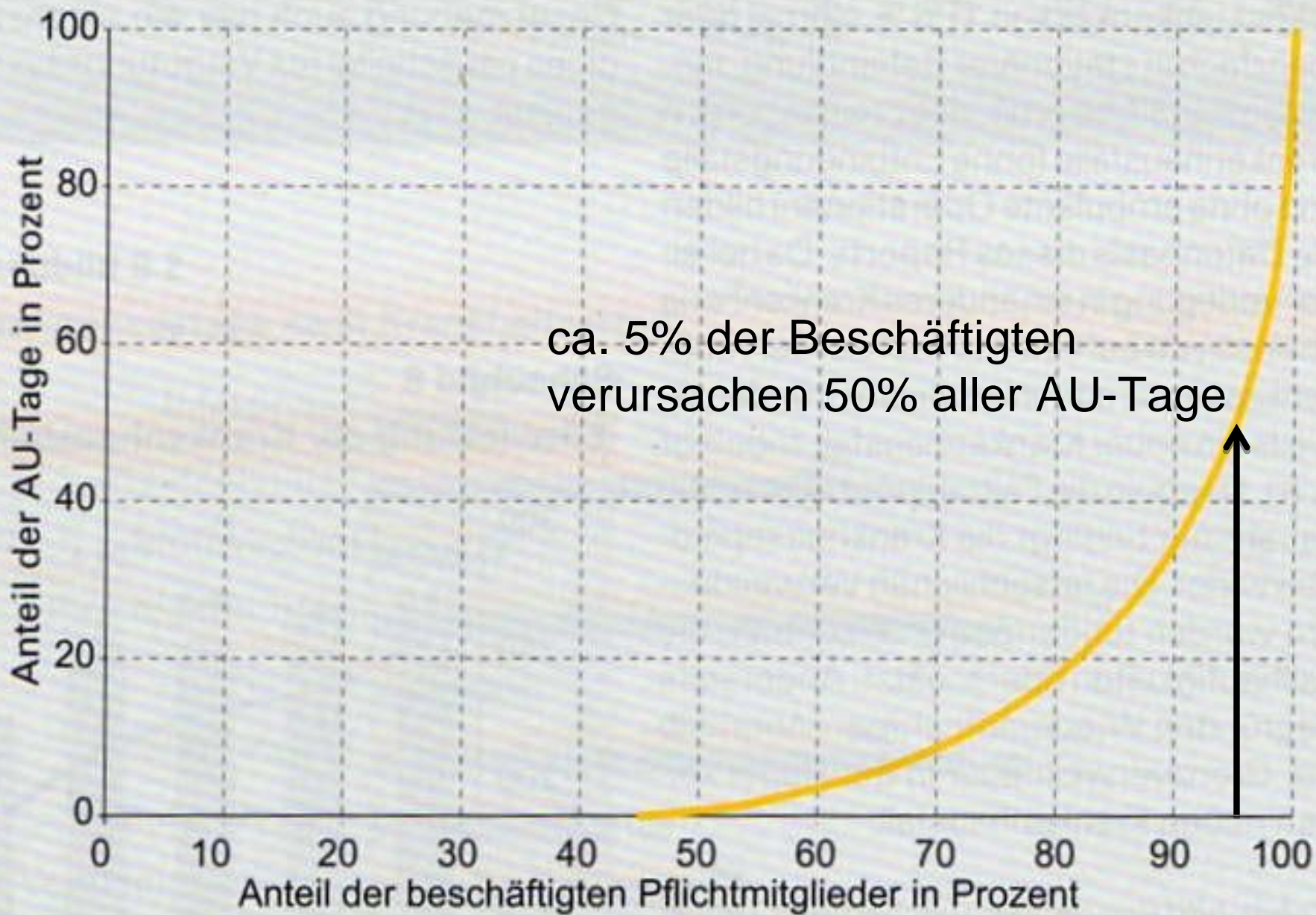
Arbeitsunfähigkeit >42 Tage: Hauptkrankheitsarten (% AU-Tage)



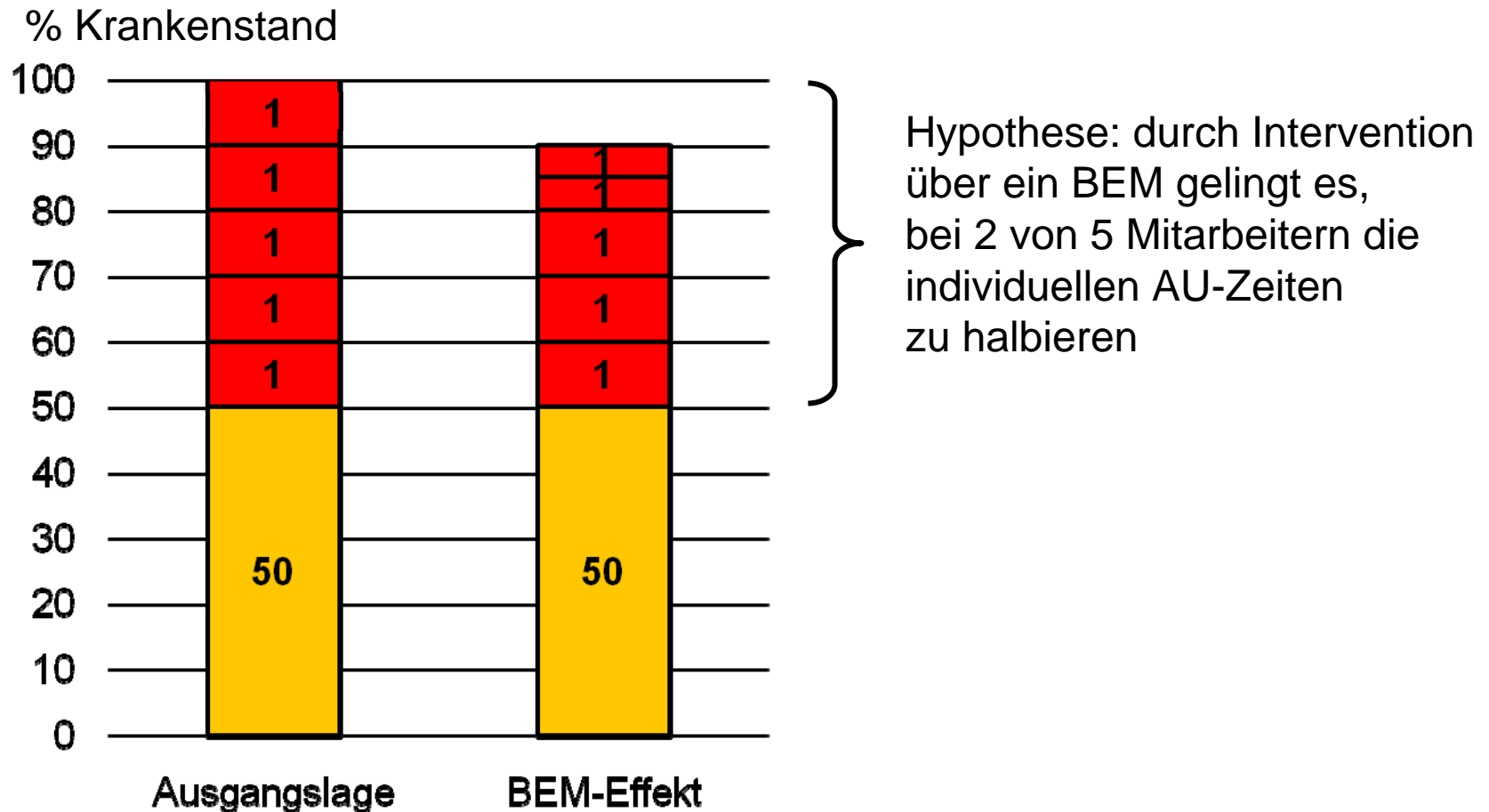
Handlungsfelder im Wiedereingliederungsmanagement



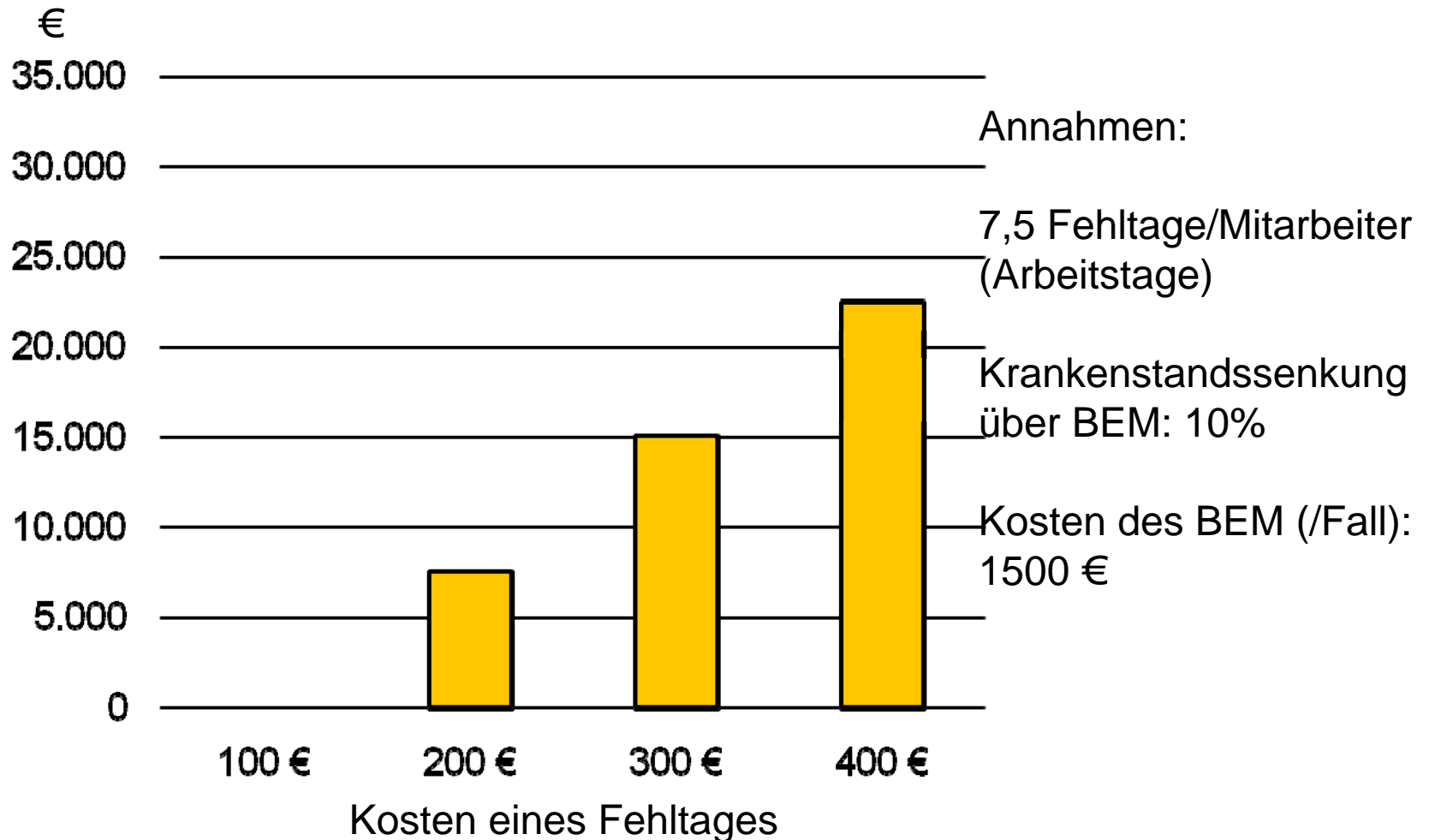
Verteilung der Arbeitsunfähigkeitstage 2007 auf Personen (Lorenz-Kurve)



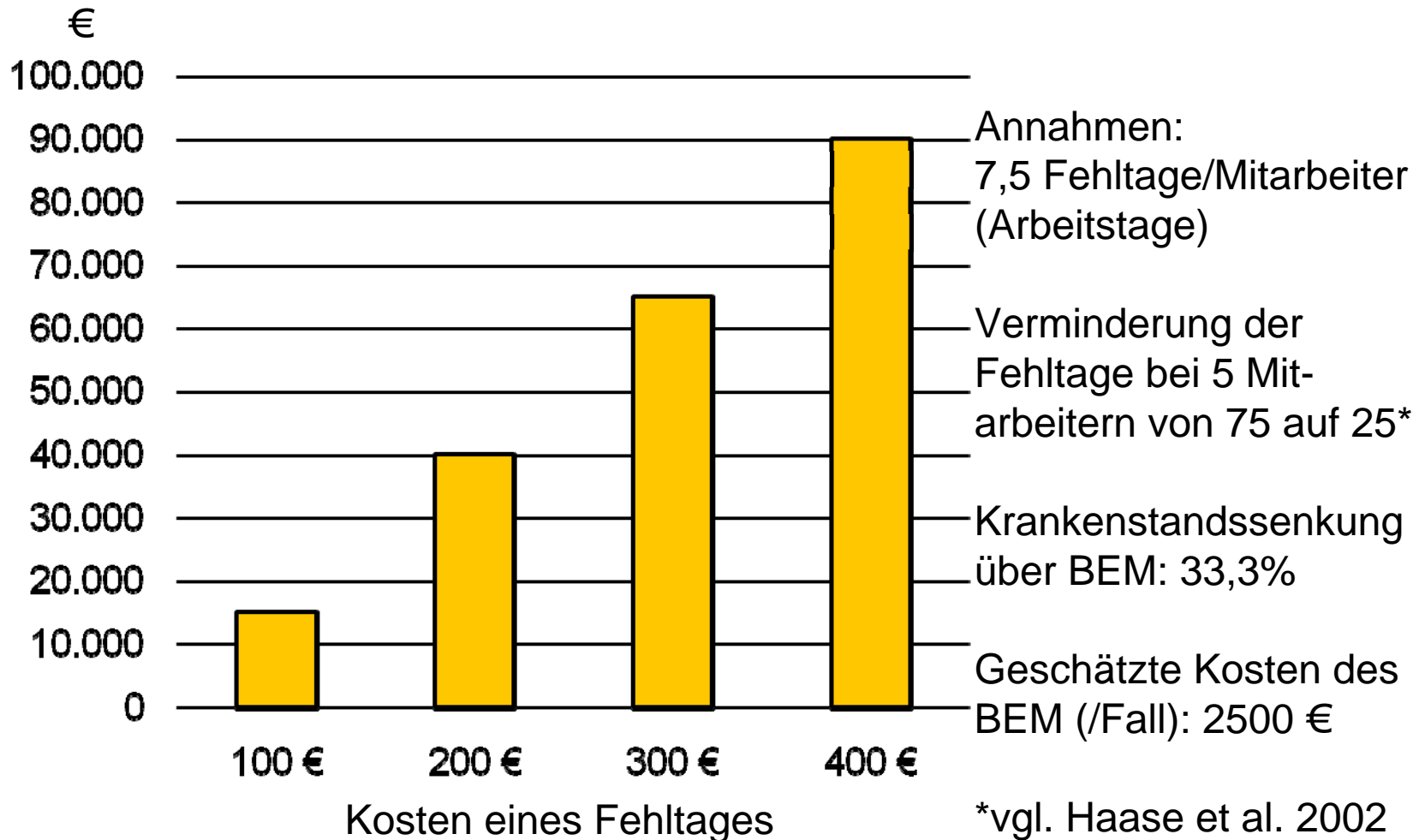
Krankenstandssenkungspotenzial des BEM in einem Hundert-Mann-Unternehmen



Kostensparnis über BEM in einem Hundert-Mann-Unternehmen



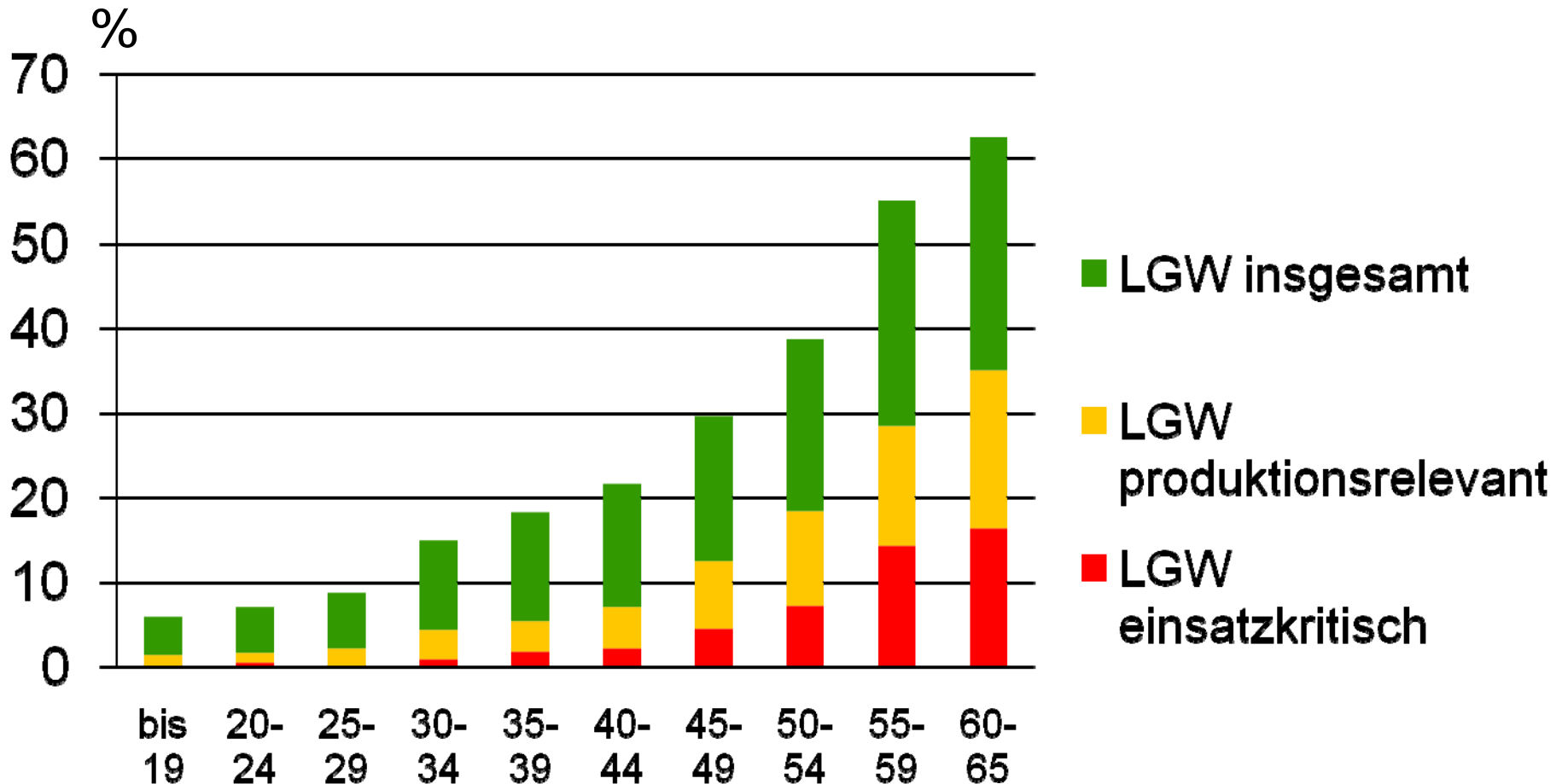
Kostensparnis über ein optimales BEM* in einem Hundert-Mann-Unternehmen



Eckdaten zum betrieblichen Disability Management (DM)

- Häufigkeit relevanter Leistungseinschränkungen
- Anzahl nicht adäquat eingesetzter Leistungsgewandelter
- Wirtschaftliche Relevanz (Fehltage u. Minderleistung)
- Wirtschaftliches Potenzial

Anteil leistungsgewandelter Mitarbeiter (LGW) nach Alter (direkte Arbeiter) Großunternehmen



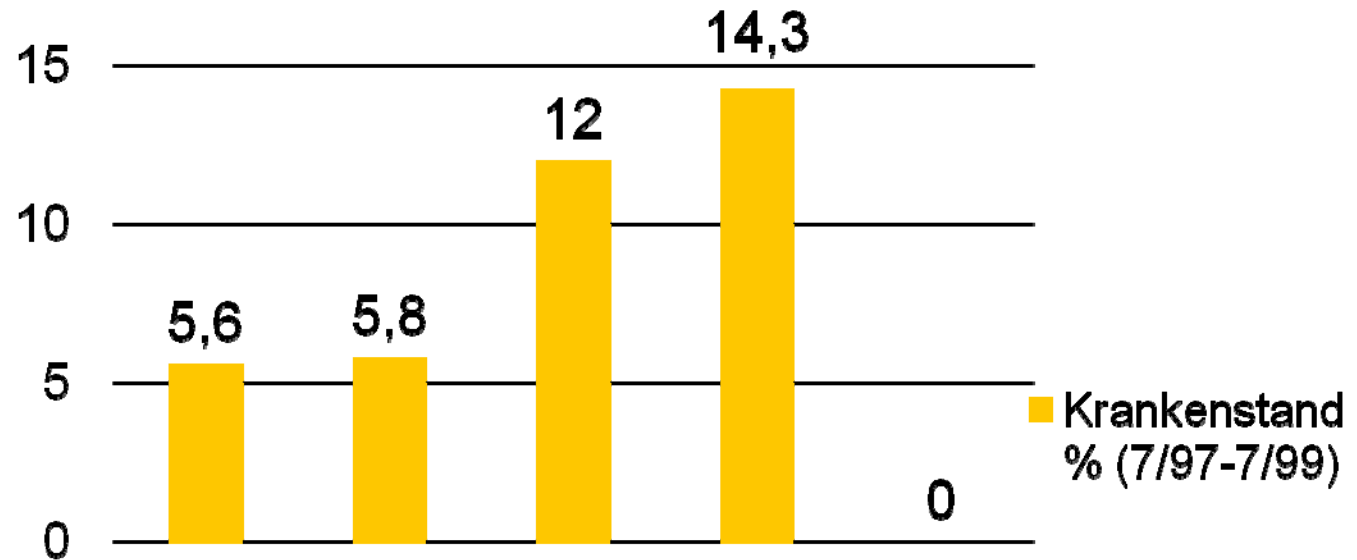
Eckdaten zum Disability Management (DM)

Bestand nicht adäquat eingesetzte Leistungsgewandelter
Schätzung gegenwärtig: ca. 2 v. hundert
(BMW Regensburg 2003*: 1,3%)

Minderleistung nicht adäquat eingesetzte
Leistungsgewandelte (durchschnittlich): 35%*

Zugang Leistungsgewandelte (relevant)
Schätzung gegenwärtig: ca. 1,5 v. hundert pro Jahr

Einsatz von Leistungsgewandelten (LGW) Türevormontage 7/97-6/99



gesamter Arbeitsbereich N=507
richtig eingesetzte LGW's N=17
falsch eingesetzte LGW's N=10
LGW's bei unzureichender Flexibilität
in der Arbeitsgruppe N=12

Anteil LGW: 7,7 %

Anteil inadäquat
eingesetzte LGW: 4,7%

Wirtschaftlichkeit Disability Management (DM)

Setzungen:	Hundert-Mann-Unternehmen;	2 DM-Fälle
	Personalkosten/Monat:	3.000 €
	Reduktion Fehltage:	30 -> 10
	Reduktion Minderleistung:	35% -> 15%
	Wirkungsdauer DM:	24 Monate*
Ersparnisse (pro Fall u. Jahr):		
	Reduktion Fehltage:	2.550 €
	Reduktion Minderleistung:	5.600 €
	insgesamt:	8.150 €
	2 Fälle x 2 Jahre:	34.600 €
	Kosten DM (2x 2300 €*)	4.600 €
Gesamtersparnis:		30.000 €

*nach: Margin 2004

Wirtschaftlicher und Nutzen von BEM und DM für die Beschäftigten

Heute 50-Jähriger, bislang 33 Jahre Durchschnittsverdienst, weiter mit Durchschnittseinkommen bis zum Rentenbeginn mit 66 Jahren (west)

Einkommen (n. Steuern) bis zum Rentenbeginn ca.: 400.000 €

Monatsrente ab 66 J.: ~1300 €

Rente bis zum vollendeten 80-igsten Lebensjahr ca.: 222.000 €
insgesamt ca.: 622.000 €

Wirtschaftlicher und Nutzen von BEM und DM für die Beschäftigten

Heute 50-Jähriger, bislang 33 Jahre Durchschnittsverdienst, ab heute AU, dann LFZ, Krankengeld, ALG I, vEM-Rente (10,8% Abschlag), Altersrente mit 66 (west)

Ersatzleistungen bis zum Rentenbeginn insges.ca.: 54.000 €

Monatsrente ab 52,75 J.: ~1000 €

Rente bis zum vollendeten 80-igsten Lebensjahr ca.: 334.000 €
insgesamt ca.: 388.000 €

Wirtschaftlicher und Nutzen von BEM und DM für die Beschäftigten

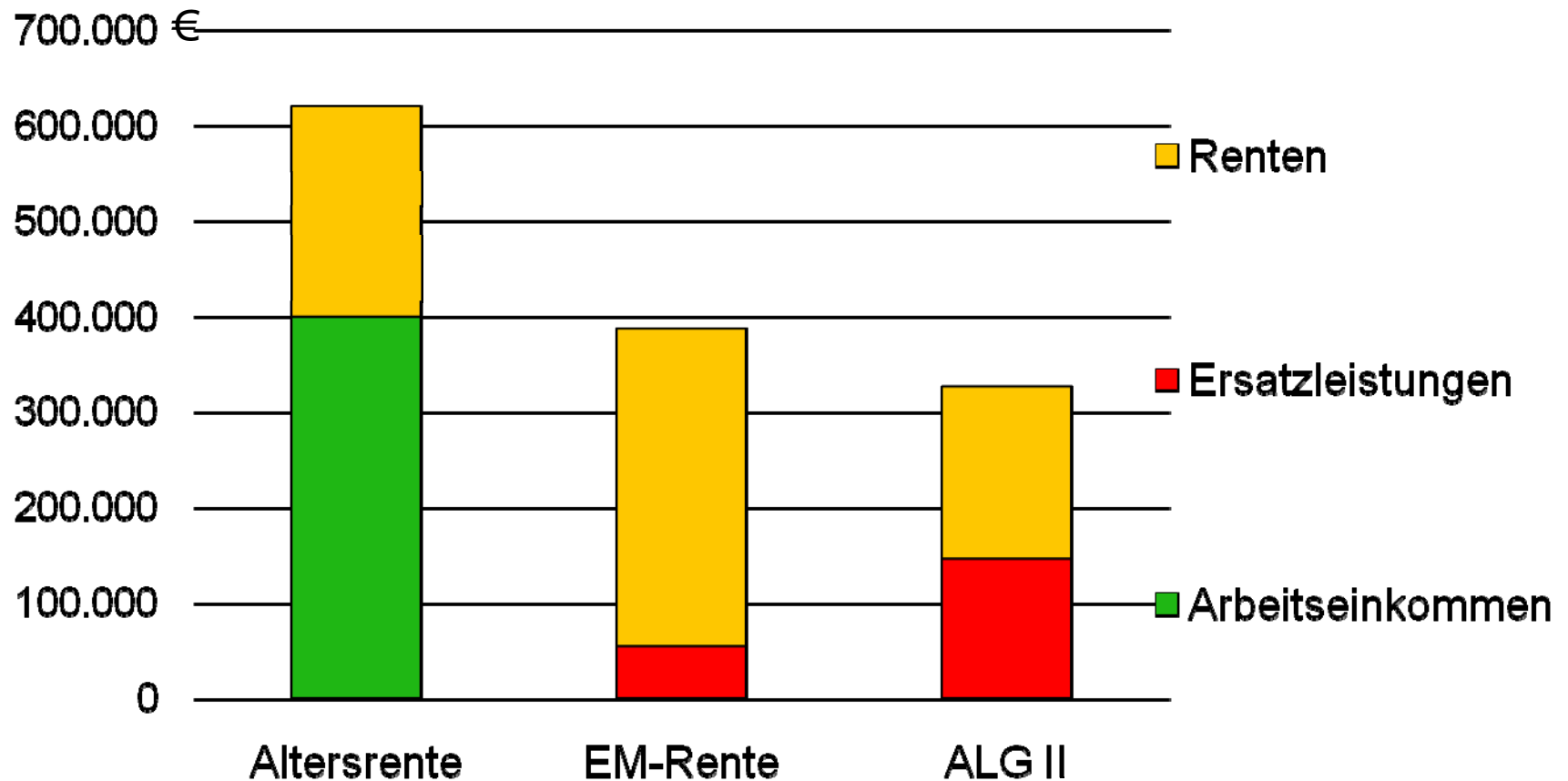
Heute 50-Jähriger, bislang 33 Jahre Durchschnittsverdienst, weiter mit LFZ, Krankengeld, ALG I, ALG II (+Wohngeld), Berentung mit 63 Jahren (west)

Ersatzleistungen bis zum Rentenbeginn insges.ca.: 146.000 €

Monatsrente ab 63 J.: ~900 €

Rente bis zum vollendeten 80-igsten Lebensjahr ca.: 180.000 €
insgesamt ca.: 326.000 €

Einkünfte eines heute 50-Jährigen bis zum vollendeten 80-zigsten Lebensjahr



Wie rechnet sich betriebliches BEM/DM für die Beschäftigten?

- Vermeidung von erheblichen Vermögensschäden, sozialem Abstieg und damit assoziierten Gesundheitsschäden bis hin zu vorzeitigem Tod
- Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit über individuelle Produktivität auf Grundlage von adäquatem Arbeitseinsatz und hoher Leistungsbereitschaft/Motivation

Auf dem Weg zu einem flächendeckenden BEM/DM Eckdaten:

- z. Zt. wird ca. 20 - 30% der Beschäftigten BEM/DM angeboten (vgl. Niehaus et al. 2008 unter Berücksichtigung der Rücklauf-Bias)
- wirtschaftliche und beschäftigungssichernde Aspekte von BEM/DM werden außerhalb von Großunternehmen weitgehend unterschätzt
- Arbeitsmedizinische Dienste bieten Mitwirkung am BEM/DM nicht flächendeckend an

Literatur

BKK Bundesverband (Hrsg.) (2008): BKK Gesundheitsreport 2008, Essen

Bödecker W, Zehlen K (2008): Frühindikatoren für Langzeit-Arbeitsunfähigkeit. Entwicklung eines Vorhersageinstruments für die Praxis in Betrieben und Krankenkassen. IGA-Report 14. Hrsg. (u. a.): BKK Bundesverband, Essen

Haase I, Riedl G, Birkholz LB, Schäfer A, Zellner M (2002): Verzahnung von medizinischer Rehabilitation und beruflicher Reintegration. ASU 37: 331-335

Magin J (2004): Betriebliches Eingliederungsmanagement. Integrationsamt der Regierung der Oberpfalz, Regensburg

Niehaus M, Magin J, Marfels B, Vater EG, Werkstätter E (2008): Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX