



# Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in unserer ersten Ausgabe haben wir es uns für den Newsletter zum Ziel gesetzt über neueste Entwicklungen, bewährte Praktiken und Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu informieren. Daher hat es zwar acht Monate gedauert, aber wir freuen uns Ihnen heute unseren zweiten Newsletter präsentieren zu dürfen.

Schwerpunkt unseres zweiten Newsletters sind Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und deren Auswirkungen auf die Unternehmen. Weiterhin haben wir recherchiert wie den BGM in anderen Staaten wahrgenommen und umgesetzt wird. Dabei haben wir uns in der jetzigen Ausgabe auf die USA, UK und Frankreich konzentriert.



Unsere Absicht ist es den entsprechenden Verantwortlichen einen Blick über den „Tellerrand“ zu ermöglichen. Vielfach wird argumentiert, dass die Auflagen in anderen Ländern geringer sind als in Deutschland. Daher werden wir in einer weiteren Ausgabe steuerlichen Aspekte berücksichtigen als auch die Leistungen gegenüberstellen.

In einer Ära, in der die Mitarbeiter täglich von verschiedenen Kriegen, Terroranschlägen oder der den stetigen Anforderungen durch die Globalisierungen beeinflusst werden gewinnt BGM weiterhin an Bedeutung,

um die Gesundheit der Mitarbeiter und das Wohlbefinden der Belegschaft zu fördern und um die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens zu erhalten.

Wir sind weiterhin fest davon überzeugt, dass ein erfolgreiches BGM nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigert, sondern auch die Unternehmenskultur positiv beeinflusst, die Mitarbeiterbindung erhöht und letztendlich die Geschäftsergebnisse verbessert. Wir möchten Sie ermutigen, die Gesundheit am Arbeitsplatz als strategisches Element Ihrer Unternehmensführung zu betrachten und aktiv zu gestalten.

Wir möchten auch betonen, wie wichtig uns Ihr Feedback ist. Ihre Meinungen, Fragen und Anregungen sind uns äußerst wichtig, da sie dazu beitragen, unseren Newsletter kontinuierlich zu verbessern und besser auf Ihre Bedürfnisse einzugehen. Zögern Sie also nicht, uns jederzeit zu kontaktieren.

Wir laden Sie herzlich dazu ein, unseren Newsletter aufmerksam zu verfolgen und von den Inhalten zu profitieren. Gemeinsam können wir dazu beitragen, eine gesunde und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung, und wir freuen uns auf eine inspirierende und informative Reise zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Dezember 2023

Mit besten Grüßen,

Manuela Li Ranzi & Hans-Joachim Möser

# Betriebliches Gesundheitsmanagement in den USA

Viele Gesundheits- und Fitnesstrends sind in den letzten Jahrzehnten aus den USA auch zu unser herübergeschwappt. Das bekannteste Beispiel ist sicherlich Jane Fonda, die mit ihren Videos auch bei uns einen damaligen Hype ausgelöst hat. Wie steht es aber heute um solche „Gesundheitsprogramme“ und wie fördern US-Unternehmen heute die Gesundheit ihrer Mitarbeiter?



Im Vergleich zu Deutschland ist wichtig zu beachten, dass es in den USA keine einheitlichen Standards für BGM gibt. Die Art und Weise, wie Unternehmen diese Programme gestalten, kann stark variieren. Die Umsetzung von BGM-Initiativen hängt oft von der Größe des Unternehmens, der Branche, den finanziellen Ressourcen und den Zielen des Unternehmens ab. Einige größere Unternehmen haben umfangreiche BGM-Programme, während kleinere Unternehmen möglicherweise begrenztere Ressourcen für solche Initiativen haben.

## Gesundheitsstrategien der amerikanischen Unternehmen

Auch in den USA hat sich durch die steigenden Gesundheitskosten die Erkenntnis durchgesetzt, dass Gesundheitsprävention einen wichtigen Baustein bildet, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten. Auch wenn sich

Gesundheitsprävention von Unternehmen zu Unternehmen und von Branche zu Branche stark unterscheiden gibt es jedoch einige allgemeine Trends und Praktiken, die in vielen amerikanischen Unternehmen im Rahmen ihres „BGM-Programms“ auftreten können.

Sechs Faktoren, die den Lebenswandel betreffen, sind mit jenen Krankheiten verbunden, die 80 Prozent aller Todesfälle verursachen: Rauchen, hoher Blut-Cholesterinspiegel, Bluthochdruck, Übergewicht, Alkoholismus und Bewegungsmangel. Diese Risikofaktoren sind in allen Unternehmen weitverbreitet.

An erster Stelle zählen hierzu Wellness-Programme. Viele amerikanische Unternehmen bieten Wellness-Programme an, die auf die Förderung von gesundem Verhalten abzielen. Dazu gehören Aktivitäten wie Fitnesskurse, Ernährungsberatung, Raucherentwöhnungsprogramme und Stressbewältigungskurse.



Abbildung: Die Evolution des BGM

Ein weiterer wichtiger Baustein sind Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen. Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern finanzielle Anreize, um regelmäßige Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen durchzuführen. Diese Untersuchungen sollen dazu beitragen, Krankheiten frühzeitig zu erkennen und zu behandeln.

Ebenso können präventive Maßnahmen wie Impfungen, Gesundheitsschulungen und Programme zur Gewichtsreduktion Teil des betrieblichen BGM's sein.

Mit Corona haben Mitarbeiterunterstützungsprogramme einen regelrechten Schub erhalten.

Mitarbeiterunterstützungsprogramme (Employee Assistance Programs, EAPs) bieten den Mitarbeitern bei persönlichen Problemen, psychischen Gesundheitsproblemen oder Suchterkrankungen über entsprechende Hotlines Hilfe und Beratung an. Die US-Unternehmen gehen dabei so weit, dass sie diese Leistungen den Mitarbeitern auch außerhalb der USA anbieten. Verschiedenste US-Unternehmen haben entsprechende Verträge auch in Deutschland für Ihre Mitarbeiter mit lokalen Anbietern abgeschlossen.

Hinzu kommen finanzielle Anreize wie Gesundheitsprämien oder Belohnungen für gesundheitsbewusstes Verhalten an. Als präventive Maßnahmen werden Impfungen, Gesundheitsschulungen und Programme zur Gewichtsreduktion den Mitarbeitern angeboten.

## Steuerliche Unternehmensvorteile für Gesundheitsangebote in den USA

In den Vereinigten Staaten gibt es verschiedene steuerliche Vorteile für Unternehmen, die Gesundheitsangebote für

ihre Mitarbeiter bereitstellen. Zuerst ist allerdings zu beachten, dass steuerliche Vorteile und Regelungen je nach Bundesstaat und Art des Unternehmens variieren können.

Steuerliche Abzugsfähigkeit: US-Unternehmen können in der Regel die Kosten für Gesundheitsangebote als Betriebsausgaben abziehen. Dazu gehören Programme zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter, wie z. B. Fitnessprogramme, Wellnessprogramme, Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsberatung.

## Steuerfreie Zuwendungen

Unternehmen können ihren Mitarbeitern steuerfreie Zuwendungen für bestimmte Gesundheitsleistungen anbieten. Dazu gehören beispielsweise Beiträge zu Krankenversicherungen, die im Rahmen von Gruppenversicherungsplänen bereitgestellt werden.

## Steueranreize für Wellnessprogramme

Einige Bundesstaaten bieten spezielle Steueranreize für Unternehmen an, die Wellnessprogramme implementieren. Diese Anreize können in Form von Steuergutschriften oder anderen Vergünstigungen geleistet werden.

Dies ist nur eine kleine Aufzählung von steuerlichen Vorteilen, die den Unternehmen in den USA gewährt werden. Bemerkenswert ist jedoch, dass auch kleinere Unternehmen Ihre Investitionen in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter in den letzten Jahren stark ausgeweitet haben.

Quellen: u.a. Aufsatz von REGINA E. HERZLINGER, Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Harvard Business School, wo sie unter anderem Krankenhaus-Management lehrt und DR. DAVID CALKINS Internist am Beth Israel Hospital in Boston

# Aktuelle Trends im deutschen Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die deutsche Arbeitswelt steht vor einem radikalen Umbruch, und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist das Schlachtfeld, auf dem die Zukunft der Unternehmen entschieden wird. Was einst als Randthema begann, hat sich zu einem Schlüsselfaktor für den Erfolg moderner Firmen entwickelt. Doch die aktuellen Trends im BGM sind nicht nur innovativ – sie sind umstritten und bergen Risiken. Unternehmen stehen nun vor der Herausforderung, diese Entwicklungen nicht nur zu meistern, sondern sie zum eigenen Vorteil zu nutzen. Hier sind die Trends und die Lösungen, die Sie unbedingt kennen müssen!

## Digitalisierung im BGM: Die Gratwanderung zwischen Innovation und Überwachung

Die Digitalisierung erobert das BGM im Sturm. Unternehmen setzen auf smarte Technologien, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu überwachen und zu fördern. Von Wearables, die jeden Schritt und Puls aufzeichnen, bis hin zu Apps, die den Stresslevel messen – die digitale Revolution ist im vollen Gange. Doch die Frage bleibt: Wo zieht man die Grenze zwischen hilfreicher Unterstützung und invasiver Überwachung?

Transparenz und Datenschutz sind der Schlüssel. Unternehmen müssen klare Richtlinien etablieren, wie Daten gesammelt und verwendet werden. Die Einführung von Opt-in-Programmen, bei denen Mitarbeiter freiwillig entscheiden können, welche Daten sie teilen möchten, kann das Vertrauen stärken. Zudem sollten die gesammelten Daten ausschließlich zur Verbesserung des Arbeitsumfelds genutzt werden, nicht zur Leistungskontrolle.

## Mental Health im Fokus: Vom Modetrend zur ernsthaften Unternehmensstrategie

Psychische Gesundheit ist kein Tabuthema mehr – sie steht ganz oben auf der Agenda vieler Unternehmen. Doch während Achtsamkeitstraining, Stressmanagement und Burnout-Prävention immer häufiger angeboten werden, kritisieren Experten, dass diese Maßnahmen oft nur oberflächlicher Natur sind und die eigentlichen Probleme – wie übermäßige Arbeitsbelastung – unangetastet bleiben.



Unternehmen müssen über oberflächliche Maßnahmen hinausgehen und eine echte Kultur des Wohlbefindens schaffen. Dies beginnt bei einer Reduktion der Arbeitsbelastung, flexibleren Arbeitszeiten und der Förderung einer offenen Kommunikation. Führungskräfte sollten speziell geschult werden, um frühzeitig Anzeichen von Überlastung zu erkennen und gegenzusteuern.

## Personalisiertes Gesundheitsmanagement: zwischen Individualität und Gleichberechtigung

Personalisiertes BGM ist der neueste Hype. Individuell zugeschnittene Gesundheitsprogramme versprechen, die Bedürfnisse jedes Mitarbeiters gezielt zu adressieren. Doch die Kehrseite dieser Entwicklung ist die Gefahr einer Zwei-Klassen-Gesellschaft: Werden nur noch die "fitten" Mitarbeiter gefördert?

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, müssen Unternehmen sicherstellen, dass personalisierte Programme allen Mitarbeitern zugänglich sind – unabhängig von ihrer körperlichen oder psychischen Verfassung. Ein ausgewogenes Angebot, das sowohl auf Prävention als auch auf Intervention setzt, ist entscheidend, um niemanden zurückzulassen.

## Homeoffice und flexible Arbeitszeiten: Segen oder der Beginn einer neuen Gesundheitskrise?

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind die neuen Standards in der Arbeitswelt. Doch während diese Modelle die Work-Life-Balance verbessern können, lauern auch Gefahren wie Isolation, Bewegungsmangel und die Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit.

Eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit ist unerlässlich. Unternehmen sollten feste Regeln für die Erreichbarkeit definieren und aktiv Pausen sowie Bewegungseinheiten in den Arbeitsalltag integrieren. Virtuelle Teamevents und regelmäßige Check-ins können helfen, das soziale Gefüge aufrechtzuerhalten und der Isolation entgegenzuwirken.

## Führungskräfte als Gesundheitsvorbilder

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle im BGM. Sie sind nicht nur für die Umsetzung der Programme verantwortlich, sondern auch als Vorbilder gefragt. In vielen deutschen Unternehmen wird erwartet, dass Führungskräfte gesundheitsfördernde Verhaltensweisen vorleben und ihre Teams aktiv in Gesundheitsinitiativen einbinden. Dies kann durch regelmäßige Teilnahme an Gesundheitsangeboten

oder durch die Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds geschehen.

## Die Zukunft des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gestalten

Der Trend geht weg von isolierten Maßnahmen hin zu einem ganzheitlichen Ansatz im BGM. Dieser Ansatz umfasst nicht nur die physische Gesundheit, sondern auch mentale und soziale Aspekte. Unternehmen fördern nicht



nur körperliche Fitness, sondern auch soziale Interaktion und ein positives Arbeitsklima. Maßnahmen wie Teamevents, soziale Initiativen oder Programme zur Förderung der Work-Life-Balance sind Beispiele dafür, wie ein ganzheitliches BGM aussehen kann.

## Fazit

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Deutschland befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Die Trends zeigen, dass Unternehmen verstärkt auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen und ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit entwickeln. Die Integration von Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Flexibilität macht das BGM zu einem zentralen Bestandteil der modernen Arbeitswelt. Für Unternehmen wird es in Zukunft noch wichtiger, sich mit diesen Trends auseinanderzusetzen und innovative Ansätze zu entwickeln, um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

# Die Trends im BGM die Ihre Firma zur NO-GO-Zone machen können – und wie Sie die Katastrophe abwenden können

In der modernen Arbeitswelt ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zum entscheidenden Faktor geworden, der über die Attraktivität eines Arbeitgebers entscheidet. Doch die neuesten Trends im BGM sind ein zweiseitiges Schwert: Sie bieten enorme Chancen, aber auch gefährliche Fallstricke. Wenn Unternehmen nicht aufpassen, könnten diese Entwicklungen sie von einem attraktiven Arbeitgeber in eine unattraktive No-Go-Zone verwandeln. Doch es gibt Hoffnung! Mit den richtigen Maßnahmen können Sie diese Trends nicht nur bewältigen, sondern auch nutzen, um Ihre Firma zur ersten Wahl für die besten Talente zu machen.



Digitalisierung: Der Drahtseilakt zwischen Innovation und Überwachung

Digitale Gesundheitslösungen wie Wearables, Apps und Plattformen haben das BGM revolutioniert. Unternehmen setzen diese Technologien ein, um die Gesundheit ihrer

Mitarbeiter zu fördern. Doch die Kehrseite der Medaille ist die Gefahr, dass sich Mitarbeiter überwacht und kontrolliert fühlen. Die Grenze zwischen hilfreicher Unterstützung und invasiver Überwachung ist schmal – und kann leicht überschritten werden.

Um den Balanceakt zu meistern, sollten Unternehmen Transparenz und Freiwilligkeit in den Vordergrund stellen. Mitarbeiter müssen genau wissen, welche Daten gesammelt werden und zu welchem Zweck. Opt-in-Programme, bei denen Mitarbeiter selbst entscheiden, ob sie an digitalen Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen möchten, können Vertrauen schaffen. Wichtig ist auch, dass die gesammelten Daten ausschließlich zur Verbesserung des Arbeitsumfelds und nicht zur Leistungskontrolle genutzt werden.

Mental Health: Vom Marketing-Gag zur echten Unternehmensverantwortung

Immer mehr Unternehmen erkennen die Bedeutung psychischer Gesundheit und bieten Programme wie Stressmanagement, Achtsamkeitstraining und Burnout-Prävention an. Doch was passiert, wenn diese Angebote als oberflächliche PR-Maßnahmen entlarvt werden? Wenn Mitarbeiter spüren, dass hinter den schönen Worten keine echte Unterstützung steht, kann dies dem Ruf des Unternehmens massiv schaden. Wenn psychische Gesundheitsprogramme nur als Feigenblatt dienen, riskieren Unternehmen, als unglaubwürdig und oberflächlich wahrgenommen zu werden. Das schreckt nicht nur potenzielle Bewerber ab, sondern sorgt auch dafür, dass

bestehende Mitarbeiter das Vertrauen in ihre Führung verlieren.

Unternehmen müssen echte Maßnahmen ergreifen, die über das reine Angebot von Kursen hinausgehen. Eine Kultur des Wohlbefindens zu schaffen, beginnt bei der Reduktion von Arbeitsbelastung und der Förderung einer offenen Kommunikation. Führungskräfte sollten speziell geschult werden, um psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen und aktiv zu unterstützen. Glaubwürdigkeit entsteht durch echtes Engagement, nicht durch leere Versprechen.

### Personalisiertes BGM: Zwischen Exklusivität und Diskriminierung

Individuell zugeschnittene Gesundheitsprogramme sind der letzte Schrei im BGM. Doch diese Entwicklung birgt die Gefahr, dass sich nur eine exklusive Gruppe von Mitarbeitern angesprochen fühlt, während andere sich benachteiligt und ausgeschlossen sehen. Diese Wahrnehmung kann schnell zu Frustration und Misstrauen führen. Und - kein Talent möchte für ein Unternehmen arbeiten, das nicht für alle gleichberechtigte Bedingungen schafft.

Um Diskriminierung zu vermeiden, sollten personalisierte Gesundheitsprogramme so gestaltet sein, dass sie für alle Mitarbeiter zugänglich sind. Eine ausgewogene Mischung aus allgemeinen und individuellen Angeboten sorgt dafür, dass niemand ausgeschlossen wird. Zudem sollten Unternehmen klar kommunizieren, dass alle Mitarbeiter

unabhängig von ihrer körperlichen oder psychischen Verfassung unterstützt werden.

**Wussten Sie ...**

**... dass, wenn Sie 1,-€ in BGM investieren, Sie einen ROI von 2,70€ erzielen können?**

JB smart consult – Ihre BGM-Berater

### Fazit

Die Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement bieten Unternehmen die Chance, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren – wenn sie richtig umgesetzt werden. Doch die Risiken sind groß: Digitalisierung, Mental Health, personalisierte Programme, Gamification und flexible Arbeitsmodelle können schnell nach hinten losgehen und das Gegenteil bewirken. Mit den richtigen Strategien und einem echten Engagement für das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter können Sie diese Herausforderungen jedoch meistern und Ihr Unternehmen als Top-Arbeitgeber positionieren. Handeln Sie jetzt, um die Attraktivität Ihrer Firma zu sichern – bevor die Konkurrenz Ihnen die besten Talente wegschnappt!

# BGM in Großbritannien

In einer zunehmend wettbewerbsorientierten und dynamischen Arbeitswelt wird die Gesundheit der Mitarbeiter auch in Großbritannien als ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Unternehmen erkannt. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) hat sich im Vereinigten Königreich (UK) in den letzten Jahren als wichtige Strategie etabliert, um das Wohlbefinden der Belegschaft zu fördern und gleichzeitig die Produktivität und das Engagement nach dem EU- Austritt zu steigern. Dieser Artikel beleuchtet die Entwicklung, den rechtlichen Rahmen, gängige Praktiken und die Herausforderungen des BGM in Großbritannien.

## Entwicklung und Bedeutung

Das Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements hat in Großbritannien eine lange Geschichte, die eng mit der Entwicklung der Arbeitsschutzgesetze und der betrieblichen Vorsorge verbunden ist. In den letzten Jahrzehnten hat sich das BGM von einer reinen Präventionsmaßnahme gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hin zu einem umfassenderen Ansatz entwickelt, der auch psychische Gesundheit, Work-Life-Balance und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter einschließt.

Für britische Unternehmen hat sich das BGM als wertvolles Instrument erwiesen, um nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen, sondern auch die Unternehmenskultur zu verbessern, Fehlzeiten zu reduzieren und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Angesichts einer alternden Belegschaft und steigender Anforderungen an die psychische Belastbarkeit am Arbeitsplatz gewinnt das BGM zunehmend an Bedeutung.

## Rechtlicher Rahmen

Der rechtliche Rahmen für das BGM im Vereinigten Königreich wird durch verschiedene Gesetze und Vorschriften bestimmt, die den Arbeitsschutz und die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber regeln. Zu den wichtigsten Regelungen gehören:



- Health and Safety at Work Act 1974
- Management of Health and Safety at Work Regulations 1999
- Equality Act 2010
- Wellbeing and Mental Health at Work

## Gängige Praktiken und Programme

In Großbritannien haben Unternehmen eine Vielzahl von BGM-Programmen und -Initiativen eingeführt, die auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Belegschaft zugeschnitten sind. Zu den gängigen Praktiken gehören:

### Gesundheitsförderungsprogramme: Viele

Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Programme an, die auf die Förderung eines gesunden Lebensstils abzielen. Dazu gehören Fitnessprogramme, Ernährungsberatung,

Raucherentwöhnungsprogramme und gesundheitsfördernde Aktivitäten wie Yoga oder Meditation am Arbeitsplatz.



### Psychische Gesundheit und Wohlbefinden:

Angesichts der zunehmenden Bedeutung der psychischen Gesundheit haben viele Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um Stress und Burnout zu reduzieren. Dazu gehören Schulungen für Führungskräfte, um das Bewusstsein für psychische Gesundheit zu schärfen, sowie die Bereitstellung von Unterstützung durch Mitarbeiterhilfsprogramme (Employee Assistance Programs, EAPs) und Zugang zu psychologischer Beratung.

Weitere Maßnahmen sind:

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance
- Cycle to Work Scheme – steuerfreier Verleih von Fahrrädern an Mitarbeiter
- Augenuntersuchungen
- Sehtests

### Herausforderungen und Chancen

Trotz der zahlreichen Vorteile, die das BGM bietet, stehen Unternehmen in Großbritannien vor verschiedenen

Herausforderungen bei der Implementierung dieser Programme:

**Bewusstsein und Akzeptanz:** Obwohl das Bewusstsein für die Bedeutung des BGM wächst, kann es in einigen Unternehmen immer noch Widerstände geben, insbesondere wenn die Vorteile nicht sofort sichtbar sind. Es erfordert oft einen kulturellen Wandel, um das BGM vollständig zu integrieren.

### Steuerliche Vorteile

Unternehmen im Vereinigten Königreich (UK), die Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einführen, können von verschiedenen steuerlichen Vorteilen profitieren. Diese Vorteile sind darauf ausgelegt, die Implementierung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu unterstützen.

### Fazit

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat sich im Vereinigten Königreich als eine Schlüsselstrategie zur Förderung der Mitarbeitergesundheit und zur Verbesserung der Unternehmensleistung etabliert. Durch einen integrierten Ansatz, der sowohl physische als auch psychische Gesundheit abdeckt, können Unternehmen nicht nur das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter fördern, sondern auch ihre Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern. Angesichts der wachsenden Bedeutung hinsichtlich Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, psychischen Gesundheit und der Herausforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt rückt das BGM in Großbritannien vermehrt in den Fokus des Managements. Im Rahmen der derzeitigen Entwicklung – politisch, gesellschaftlich, unternehmerisch – kann davon ausgegangen werden, dass BGM in Zukunft eine zentrale Rolle spielen wird.

# BGM in Frankreich

## und die Steuervorteile für Unternehmen

Frankreich hat in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte im Bereich des BGM gemacht, um den wachsenden Herausforderungen einer alternden Belegschaft, zunehmendem Stress und einer steigenden Zahl von arbeitsbedingten Erkrankungen zu begegnen. Dieser Artikel gibt einen Überblick über die Entwicklung, rechtlichen Rahmenbedingungen und bewährten Praktiken des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Frankreich.



### Historische Entwicklung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Frankreich hat eine lange Tradition, die eng mit dem französischen Sozialversicherungssystem verbunden ist. Bereits in den 1940er Jahren wurden erste Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz eingeführt, wobei der Fokus zunächst auf der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten lag. In den letzten Jahrzehnten hat sich der Schwerpunkt jedoch erweitert, und es werden zunehmend auch psychosoziale Risiken, Stressmanagement und die Förderung des allgemeinen Wohlbefindens der Mitarbeiter in den Mittelpunkt gestellt.

### Rechtlicher Rahmen

In Frankreich ist das BGM stark reglementiert, wobei das Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail) die Grundlage bildet. Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu ergreifen. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Ein weiteres wichtiges Element ist die Verpflichtung zur regelmäßigen Gesundheitsüberwachung der Mitarbeiter. Unternehmen müssen einen Betriebsarzt (médecin du travail) beschäftigen, der für die Überwachung der Gesundheit der Mitarbeiter zuständig ist. Der Betriebsarzt spielt eine zentrale Rolle bei der Prävention und Früherkennung von Gesundheitsproblemen.

### Programme und Initiativen

In Frankreich gibt es zahlreiche Initiativen und Programme, die Unternehmen bei der Umsetzung eines effektiven BGM unterstützen. Dazu gehören staatliche Programme, die Unternehmen finanzielle Anreize bieten, in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren, sowie branchenspezifische Initiativen, die auf die besonderen Bedürfnisse bestimmter Sektoren zugeschnitten sind.

Ein Beispiel für ein erfolgreiches BGM-Programm in Frankreich ist das „Plan Santé au Travail“ (PST), das vom französischen Arbeitsministerium ins Leben gerufen wurde. Dieses Programm zielt darauf ab, die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu fördern und die

Gesundheit der Mitarbeiter langfristig zu verbessern. Es umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und zur Unterstützung von Mitarbeitern, die aufgrund von Krankheit oder Unfall wieder in den Beruf eingegliedert werden müssen.

## Herausforderungen und Chancen

Trotz der Fortschritte stehen Unternehmen in Frankreich beim BGM vor einer Reihe von Herausforderungen. Dazu gehört die Notwendigkeit, das Bewusstsein für die Bedeutung der psychischen Gesundheit zu schärfen, insbesondere in einem kulturellen Umfeld, in dem das Thema häufig stigmatisiert wird. Eine weitere Herausforderung ist die Integration von BGM-Maßnahmen in den Arbeitsalltag, ohne die Produktivität zu beeinträchtigen.

Auf der anderen Seite bieten sich durch das BGM auch erhebliche Chancen. Unternehmen, die in die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter investieren, profitieren von einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, geringeren Fehlzeiten und einer besseren Arbeitsmoral. Darüber hinaus können sie sich als attraktive Arbeitgeber positionieren und so qualifizierte Fachkräfte anziehen und binden.

## Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben

**Kosten für Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen:** Unternehmen können die Ausgaben für Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in der Regel als Betriebsausgaben absetzen. Dies umfasst Kosten für Gesundheitsprogramme, ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen, Schulungen zur Prävention von Berufskrankheiten und Unfällen sowie andere ähnliche Initiativen.

**Betriebliche Krankenversicherung:** Beiträge zu Gruppenkrankensicherungen, die den Mitarbeitern im Rahmen des BGM angeboten werden, können ebenfalls als Betriebsausgaben abgezogen werden. Dies reduziert die

Steuerlast des Unternehmens. Dafür muss man wissen, dass die gesetzliche Krankenversicherung nur 70% der Arztkosten, 80% der stationären Kosten im Krankenhaus und je nach Medikament nur 15% der Kosten übernimmt.



## Fazit

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Frankreich hat sich in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt und ist heute ein integraler Bestandteil des Personalmanagements. Durch eine Kombination aus rechtlichen Verpflichtungen, staatlichen Initiativen und unternehmensspezifischen Programmen trägt das BGM dazu bei, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken. Angesichts der demografischen und gesellschaftlichen Veränderungen wird das BGM in Zukunft eine noch wichtigere Rolle spielen, um den Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die steuerlichen Vorteile für Unternehmen in Frankreich, die BGM-Maßnahmen einführen, sind vielfältig und bieten sowohl kurzfristige finanzielle Erleichterungen als auch langfristige Vorteile durch die Förderung einer gesunden und produktiven Belegschaft. Durch die Nutzung dieser steuerlichen Anreize können Unternehmen ihre Investitionen in die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter wirtschaftlich sinnvoll gestalten und gleichzeitig ihre Steuerlast reduzieren.

# Update / Kosteneinsparung für Arbeitgeber mit dem QualifizierungsChancenGesetz (QCG)

In unserer letzten Ausgabe haben wir über das QualifizierungsChancenGesetz (QCG) als ein leistungsstarkes Instrument erwiesen, um die Qualifikationen von Mitarbeitern zu verbessern und gleichzeitig erhebliche Kosteneinsparungen für Arbeitgeber zu erzielen. Dieses Gesetz, das im Jahr 2020 in Kraft trat, bietet Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter gezielt weiterzubilden und so langfristige finanzielle Vorteile zu realisieren.

Zum 01. April 2024 wurden nun, wie im Schaubild dargestellt, der Zugang zu Leistungen erleichtert und die Leistungen selbst verbessert. Somit können nun auch kleine Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden 100% der Lohnkosten erstattet bekommen und es gelten feste Höhen der Förderungen.

KMU's mit einer Mitarbeiterzahl von bis zu 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten 50 % Förderung und größere Unternehmen mit bis zu 2.500 Mitarbeitenden können 25% Förderung erhalten.

## Beschäftigtenqualifizierung ab 1. April 2024 im Überblick:

	Abschlussorientierte Weiterbildung bei fehlendem Berufsabschluss (nach § 81 (2) SGB III)				Sonstige berufliche Weiterbildung nach § 82 SGB III in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe <small>*Um 5% erhöhte Förderung bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht (in Abhängigkeit von der Betriebsgröße)</small>				Neu Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III
Betriebsgröße	Alle Betriebsgrößen		< 50 Beschäftigte	50–499 Beschäftigte	Ab 500 Beschäftigte	Alle Betriebsgrößen			
Übernahme Lehrgangskosten	100%		100% (soll)	50%* 100% (soll) <small>bei Vollendung des 45. Lebensjahres oder Schwerbehinderung</small>	25%	durch den Arbeitgeber zu tragen			
Arbeitsentgeltzuschuss	bis zu 100%		75%*	50%*	25%	keine Übernahme			
Entgeltersatzleistung	keine Übernahme		keine Übernahme	keine Übernahme	keine Übernahme	60/67%			
Zulassungserfordernis	Maßnahme und Träger		Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	Maßnahme und Träger	nur Träger			
Behinderungsbedingt erforderliche Mehraufwendungen	keine Übernahme		werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen	werden übernommen			

URL: <https://www.arbeitsagentur.de/k/weiterbildung-qualifizierungsoffensive>

Damit erhalten Arbeitgeber während der Zeit der Weiterbildung die Kosten für die Qualifizierung und die Lohnkosten finanziert.

Zudem wurde die Wartezeit für den Förderanspruch verkürzt, so dass Mitarbeitende bereits zwei Jahre nach dem letzten Berufsabschluss für die Weiterbildung förderberechtigt sind. Unternehmen können daher schneller auf Veränderungen reagieren und ihr benötigtes Fachpersonal zeitnah aus- und weiterbilden.

### Warum ist das Qualifizierungschancengesetz für Sie und Ihr Unternehmen wichtig?

Durch das QCG können Sie als Arbeitgeber betriebliche Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen kosteneffizient und flächendeckend im Unternehmen anwenden.

Das hat folgende Vorteile:

- Möglichkeit zur Teilqualifizierung (TQ) und damit Unterstützung von Mitarbeitenden bei einem nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses.
- Langfristige Bindung Ihrer Mitarbeitenden an das Unternehmen.
- Reduzierung des Fachkräftemangels im Unternehmen und Qualifizierung von eigenem Personal.

- Einfaches Recruiting und Qualifizierung von nationalen und internationalen Fachkräften.
- Nutzen der Potenziale von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern.
- Behalten des Wissens von langjährigen Mitarbeitenden bei gleichzeitiger Weiterbildung für die neuen beruflichen Alltagsanforderungen.

### Weiterbildung auch bei Kurzarbeit

Auch während einer Kurzarbeit kann die Förderung in Anspruch genommen werden. Hinzu kommt dann, dass die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers zur Hälfte auf Antrag erstattet werden. Das schafft zusätzliche Anreize für eine Weiterbildung im Betrieb. Die Antragsprüfung und Erstattung übernimmt die Bundesagentur für Arbeit.

In Kooperation mit der TASys-Akademie bieten wir als JB smart consult folgende Seminare nach QCG an:

- Mit BGM die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit erhöhen
- Führungskompetenzen und
- BGM Stress- und Burnout-Prävention

Zusätzliche Informationen finden Sie auch unter <https://www.jbsmartconsult.de/index.php/leistungen/angebot-coaching/foerderung>

# Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kann ...

Manuela Li Ranzi  
80689 München  
Tel. +49 15224678465  
[www.jbsmartconsult.de](http://www.jbsmartconsult.de)  
[info@jbsmartconsult.de](mailto:info@jbsmartconsult.de)  
Hans-Joachim Moeser  
84503 Altötting  
Tel. +49 8671 8839702



## Impressum

Herausgeber  
JB smart consult  
An der alten Post 2a  
84503 Altötting  
Redaktion:  
Hans-Joachim Möser  
Manuela Li Ranzi  
[www.jbsmartconsult.de](http://www.jbsmartconsult.de)  
mail: [info@jbsmartconsult.de](mailto:info@jbsmartconsult.de)

Falls an einzelnen Stellen nur die männliche Form der Schreibweise verwendet wird, wird dies als geschlechtsunabhängig verstanden und bezieht alle Geschlechtsformen mit ein. Zwecks Recherche und besserer Verständlichkeit der Texte wurde mit KI gearbeitet. Bilder: Fotolia, Pixelbay

JB smart consult – Ihre BGM-Berater

