

Gesunde Wettbewerbsfähigkeit

Deutschland kann die Arbeitsproduktivität steigern und weltweit konkurrenzfähiger werden, wenn es sein Gesundheitssystem auf Anreize zur Vorsorge umpolt

Was schränkt die Produktivität und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft am meisten ein? Während einige Analysten meinen, eine inflexible Arbeitsmarktpolitik, Bildungsdefizite oder gar risikoreiches Management seien für die unbefriedigende Arbeitsproduktivität hier zu Lande verantwortlich, kommt langsam eine andere, beunruhigende Wahrheit an die Oberfläche. Deutsche Arbeitnehmer leiden an einer ganzen Reihe von chronischen Krankheiten, und ihr schlechter gesundheitlicher Allgemeinzustand wirkt sich zunehmend negativ auf die Produktivität und die Gesundheitskosten sowohl für Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer selbst aus. Deshalb sind deutsche Unternehmen nicht so wettbewerbsfähig, wie sie es sein könnten, was die Aussichten der Wirtschaft insgesamt bedroht. Sie glauben das nicht? Hier sind die Fakten.

Genauso wie ihre amerikanischen Kollegen werden auch die deutschen Arbeitneh-



JEREMY RIFKIN

leitet die Foundation on Economic Trends in Washington und berät zahlreiche Unternehmen und Politiker.

mer zunehmend dicker, kümmern sich weniger um ihre Fitness, rauchen immer noch und trinken viel zu viel. Sie geraten deshalb schneller in Stress und werden so insgesamt anfälliger für das, was wir gerne als Wohlstandskrankheiten bezeichnen. Erkrankungen etwa wie Typ-2-Diabetes, Herz- oder Lungenerkrankungen wie Asthma, Krebs, Schlaganfälle, Depressionen und allgemeiner Konzentrationsmangel.

Wie krank sind die deutschen Arbeitnehmer? Fettleibigkeit nimmt überall in Deutschland exorbitant zu. Obwohl die Deutschen nicht ganz so dick sind wie die Amerikaner, von denen man rund ein Drittel als stark übergewichtig bezeichnen kann, schließt Deutschland hier sehr schnell auf. Jeder fünfte Arbeitnehmer hat mittlerweile Übergewicht. Deutsche gehören zu den dicksten Menschen in ganz Europa.

Im Gegensatz dazu ist die Quote der Übergewichtigen in Japan und Korea nur 3,2 Prozent. Viele andere asiatische Länder haben einen ähnlich niedrigen Prozentsatz. Übergewicht ist einer der Hauptgründe für die Typ-2-Diabetes-Erkrankung und ist hauptverantwortlich für die Zunahme von Herzinfarkten, Krebs und Schlaganfällen. Ein Drittel aller Kosten im deutschen Gesundheitssystem entfällt auf diese Erkrankungen.

Rauchen ist natürlich ebenso ein wichtiger Faktor für den schlechten Gesundheitszustand deutscher Arbeitnehmer. Obwohl der Prozentsatz derjenigen, die rauchen, von 35 Prozent bei den Erwachsenen im Jahr 1980 auf 25 Prozent im Jahr 2003 zurückgegangen ist, liegt er immer noch sehr viel höher als in den USA, wo nur 17 Prozent der Erwachsenen rauchen.

Die Deutschen halten sich auch weniger fit. Ein „High-Tech-Lifestyle“, mehrheitlich sitzende Tätigkeit am Arbeitsplatz und jede Menge passives Entertainment führen dazu, dass deutsche Arbeitnehmer weitaus anfälliger für chronische und sogar lebensbedrohliche Erkrankungen werden. Auch der Stress nimmt zu in einer „Rund-um-die-Uhr-Wirtschaft“ mit kurzen Reaktionszeiten, wie ein deutlicher Anstieg bei Hyperaktivitäten und Depressionen zeigt. Konzentrationsschwäche breitet sich geradezu flächendeckend in Deutschland aus. Gegenwärtig ist jedes 20. Kind in Deutschland davon betroffen. Depressionen sind eine Ursache dafür, dass sieben Prozent der Arbeitnehmer früher in Rente gehen. Insgesamt belaufen sich die Kosten für psychische Erkrankungen auf



Foto: Frank Schirmeister - Oshkreuzschule

mehr als 2,5 Milliarden Euro allein an Produktionsausfällen.

Wegen all dieser Faktoren ist es kein Wunder, dass sich die Gesundheitsausgaben in Deutschland auf über 11 Prozent des Brutto- sozialprodukts belaufen. Das sind die höchsten in Europa, und Deutschland zählt damit zu den Staaten in der Welt, die am meisten für Gesundheit ausgeben. Deutsche Arbeitnehmer zahlen im Schnitt 7,5 Prozent ihres Lohns für die Krankenversicherung, die Arbeitgeber tragen 6,6 Prozent bei.

Diese hohen Kosten machen deutsche Unternehmen und deutsche Arbeit weltweit weniger wettbewerbsfähig. Wegen niedrigerer Nettolöhne bedeuten sie auch weniger Ersparnis und Konsum für die Arbeitnehmer. Die Gesundheitsaufwendungen verringern die Gewinnmargen der Unternehmen und beschränken neue Investitionen. Insgesamt entsteht so eine Abwärtsspirale für die Volkswirtschaft.

Bessere Fitness kann das Wachstum noch mehr steigern als höhere Bildungsausgaben

Natürlich stehen amerikanische Firmen und Angestellte den gleichen Schwierigkeiten gegenüber. Die Gesundheitskosten steigen derzeit in den USA um 14 Prozent im Jahr auf die Schwindel erregende Summe von 1,7 Billionen Dollar. Das sind 15,3 Prozent des Brutto- sozialprodukts. Große Unternehmen wie General Motors fürchten, dass die explodierenden Gesundheitskosten ernsthaft ihr operatives Geschäft in den nächsten Jahren gefährden könnten. GM bezahlt zurzeit 1525 US-Dollar allein für Gesundheitskosten pro produziertes Auto, mehr als für den verarbeiteten Stahl pro Wagen. GM-Chef Rick Wagoner sagte kürzlich: „Komisch, ich bin zu GM gegangen, weil ich Autos und Lastwagen liebe, ich hatte keine Ahnung davon, dass ich dort als Gesundheitsmanager enden würde!“

In Amerika belaufen sich die Kosten für Produktionsausfälle auf Grund des schlechten gesundheitlichen Allgemeinzustands der Beschäftigten auf 260 Milliarden US-Dollar im Jahr. Das sind 2,4 Prozent des Brutto- sozialprodukts. Krankheitsbedingte Abwesen-

heiten, aber auch ein Syndrom, das Personal-Experten „presenteeism“ nennen und das sich in weniger Antrieb, schlechterer Konzentration und einer Zunahme von Fehlern und Unfällen äußert, sind dafür verantwortlich. Die Zahlen für Deutschland sind ähnlich. Im Jahr 2003 belief sich der Produktivitätsausfall auf 42,5 Milliarden Euro, das sind zwei Prozent des Brutto- sozialprodukts.

Gibt es darauf eine Antwort? Ja! Und sie ist sogar verhältnismäßig einfach. Sie setzt allerdings eine grundlegende Veränderung bei der Frage voraus, wie die Deutschen mit ihrer Gesundheitspolitik und ihrem individuellen Wohlergehen umgehen. Falsche Ernährung, Übergewicht, mangelhafte Fitness, Stress, Rauchen und zu viel Alkohol – all das trägt zum schlechten Gesundheitszustand von Menschen bei. Und doch geben sowohl die Vereinigten Staaten als auch alle anderen OECD-Länder nur einen kleinen Teil ihres riesigen Haushalts für die Vorbeugung von Krankheiten, den Impfschutz, jährliche Kontrolluntersuchungen und ähnliche Vorsorge aus. Noch weniger wird für die eigentliche Förderung der Gesundheit ausgegeben, also etwa dafür, die eigene Lebensführung durch Fitness-Programme, Diäten, Stressreduzierung und Raucherentwöhnungskurse zu verändern. Amerika wendet weniger als fünf Prozent seines Gesundheitsbudgets für konventionelle Prävention auf und weniger als ein Prozent jedes in die Forschung investierten Dollars für Anstrengungen zu Verhaltensänderungen, die der Gesundheit dienen.

In Deutschland ist dies nicht sehr viel anders. Eine Untersuchung von Booz Allen Hamilton über das deutsche Gesundheitswesen endet mit der Schlussbemerkung, dass es zurzeit keine „Präventionskultur“ in Deutschland gebe. Etliche große Unternehmen, die sich angesichts dieser Entwicklung Sorgen machen, haben sich deshalb mit Experten zusammenschlossen, um bei den Gesundheitskosten umzusteuern: weg von der Behandlung von Krankheiten und hin zur Förderung des Wohlergehens – mit unglücklichem Erfolg. Warum also zögern? Dow Chemical etwa weist darauf hin, dass von den jährlich 635 Millionen Dollar Ge-

sundheitskosten für seine 43 000 Arbeitnehmer allein die Hälfte anfällt, weil Angestellte krank zur Arbeit kommen und unterdurchschnittliche Leistungen erbringen. Deshalb experimentiert das Unternehmen genau wie Kimberly-Clark, Johnson & Johnson, Pitney-Bowes, Prudential Financial, Procter & Gamble und Volvo/Mack Truck mit vielerlei Arten von Präventions- und Gesundheitsprogrammen.

Ihre Erfahrungen sind wegweisend. Um die Gesundheit und die Lebensqualität ihrer Arbeitnehmer zu verbessern, richten die Unternehmen Fitness-Studios ein oder bezahlen die Beiträge für Fitness- und Gesundheitsclubs. Sie bieten in ihren Firmenkantinen nicht nur besonders gesunde Mahlzeiten an, sondern geben auch kostenlose Ernährungskurse für Arbeitnehmer und ihre Familien und Kurse für Stress-Management oder andere Gesundheitsthemen.

Warum aber ist es ratsam für Unternehmen, in das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter zu investieren? Ganz einfach: Das Investment lohnt sich! Für jeden Dollar, der in solche Programme fließt, sparen Unternehmen drei bis acht Dollar bei den Gesundheitskosten und gewinnen zusätzlich dadurch eine höhere Produktivität. Diese gesundheitlichen Förderprogramme haben darüber hinaus auch so etwas wie einen Multiplikator-Effekt. Immer mehr dieser Firmenprogramme erreichen auch die Familien von Arbeitnehmern, die sich wiederum zu Hause in Wellness-Programmen engagieren.

Die Veränderung der eigenen Lebensführung endet somit nicht am Fabrikator. Gesunde Diäten, die Reduzierung von Stress und mehr Fitness werden zu einer Angelegenheit der gesamten Familie. Sobald aber Familienmitglieder in diesen Prozess mit einbezogen werden, ändert sich die Einstellung zu Fragen der Gesundheit fundamental und mit weitreichenden Folgen für die nächste Generation. Der Schlüssel zu all diesen Programmen ist jedoch, dass sie freiwilliger Natur sind und dass der Ansporn zur Teilnahme und zur Änderung der eigenen Le-

benseinstellung von jedem Einzelnen kommen muss.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass der Deutsche Bundestag im Jahr 2005 ein Gesetz beschlossen hat, das vorsieht, dass 250 Millionen Euro im Jahr für Prävention und Pflege der Gesundheit ausgegeben werden dürfen. Das Gesetz scheiterte im Bundesrat. Nun hat sich die große Koalition darauf verständigt, es im Frühjahr 2006 noch einmal neu zu formulieren und spätestens bis zum Ende des Jahres auf den parlamentarischen Weg zu bringen.

Was dabei fehlt, ist der Ansporn sowohl für Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber, die Förderung der Gesundheit auch wirklich ernst zu nehmen und als wichtigen Schritt für die Erholung der deutschen Wirtschaft anzusehen. Man kann Wellness aber weder anordnen noch naiverweise annehmen, dass, wenn die Menschen erst einmal die Informationen haben, sie daraufhin auch wirklich ihre Einstellung ändern. Dafür sind Anreize notwendig, denn jedes staatlich initiierte Gesundheitsprogramm sollte freiwillig und nicht etwa verpflichtend sein.

Es sollte deshalb eine parteienübergreifende Kraftanstrengung der großen Koalition sein, die Herangehensweise in der Gesundheitspolitik vom Kopf auf die Füße zu stellen und von der althergebrachten Behandlung von Krankheiten zu wahrer Gesundheitsvorsorge zu verändern. Dieses neue Herangehen betont persönliche Verantwortung jedes Einzelnen und Freiwilligkeit. Für den Erfolg sind aber sowohl die individuelle Verpflichtung wie ein Gefühl der Solidarität für die Gesundheit der gesamten Gesellschaft notwendig. Höhere Produktivität steigert die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen, aber das eigentliche Ziel ist eine bessere Lebensqualität.

Natürlich muss klar sein, dass ein solches Präventionsprogramm nicht den existierenden Krankenschutz ersetzen soll, sondern bestenfalls ergänzt. Denn in dem Ausmaß, in dem Arbeitnehmer in Deutschland sich für

forward
Text weiterleiten: Mail an forward@handelsblatt.com Betreff: **Gesundheit** (Leerzeichen) 11 (Leerzeichen) **Mailadresse des Empfängers**

ihre eigene Gesundheit engagieren, können am Ende auch die Gesundheitskosten gesenkt werden.

Wie sollte man also anfangen? Zuerst sollten Regierung und Unternehmen zusammenarbeiten und „best practice“-Standards für die Gesundheitsvorsorge aufstellen. Zweitens sollte es steuerliche Vergünstigungen dafür geben, wenn Unternehmen sich in der Gesundheitsvorsorge engagieren. Dazu bedarf es entsprechender Firmen, die Unternehmen eine Reihe von zertifizierten Gesundheitsvorsorgeprogrammen anbieten. Dies schafft viele neue Arbeitsplätze – Jobs, die übrigens in Deutschland bleiben.

Drittens: Für jeden Dollar, den Firmen für unternehmensinterne Gesundheitsberater oder eine externe Firma aufbringen, sollte der Staat den Unternehmen genauso viel an Steuern erlassen, bis zu einer festgelegten Höhe. Viertens: Eine Einigung zwischen Staat, Unternehmen und Gewerkschaften sollte es ermöglichen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber niedrigere Beiträge zur Krankenversicherung zahlen, und zwar genauso viel, wie der Staat durch geringere Gesundheitskosten einspart.

Sollte jemand Zweifel daran haben, dass es einen engen Zusammenhang zwischen individuellem Wohlergehen und dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum einer Volkswirtschaft gibt, kann er zu einer der vielen grenzüberschreitenden Studien greifen, die zu diesem Thema in den letzten Jahren angefertigt wurden. In einer Vergleichsstudie von 100 Nationen über die Jahre 1960 bis 1990 wurde herausgefunden, dass jedes zusätzliche Jahr in der durchschnittlichen Lebenserwartung (die wurde als Gradmesser für die Gesundheit der Arbeitnehmer angesehen) gleich bedeutend ist mit einem Anstieg des Brutto- sozialprodukts von vier Prozent (http://europa.eu.int/comm/health/ph_overview/Documents/health_economy_en.pdf). Andere Studien belegen, dass Investitionen in die Gesundheit der Menschen vielleicht noch wachstumsfördernder sind als die in die Bildung, was für reiche wie arme Länder gilt.

In einer Studie von 26 Ländern mit einem hohen Einkommensniveau fanden Forscher heraus, dass eine um zehn Prozent verringerte Zahl von Herz-Kreislauferkrankungen, der Nummer eins unter den Erkrankungen in den reichen Ländern, das Brutto- sozialprodukt pro Kopf um einen Prozentpunkt steigern lässt. Das Argument, die höhere Lebenserwartung lasse die Rentenlast steigen, sticht nicht: Für gesündere Bürger fallen auch im Alter weniger Krankheitskosten an.

Angesichts des zunehmenden weltweiten Wettbewerbs muss Deutschland neue Wege gehen, um seine Produktivität zu erhöhen und wirtschaftliches Wachstum auf Dauer sicherzustellen. Eine gesündere Arbeitnehmerschaft, die physisch und mental fit ist, sollte dabei im Mittelpunkt aller Überlegungen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum stehen. Bei der weltweiten Anstrengung, die Gesundheitspolitik global neu auszurichten und umzuorientieren – weg von der Behandlung von Krankheiten, hin zu mehr Vorsorge –, könnte Deutschland einen wichtigen Beitrag leisten: sowohl bei sich zu Hause als auch in der Europäischen Union.

UNSERE THEMEN

- MO ÖKONOMIE
- DI **ESSAY**
- MI GEISTESWISSENSCHAFTEN
- DO NATURWISSENSCHAFTEN
- FR LITERATUR

Handelsblatt
Veranstaltungen

10. und 11. Mai 2006, The Ritz-Carlton, Berlin

www.immobiliensforum.com

13. Handelsblatt Jahrestagung

Immobilienwirtschaft 2006

Mit diesen und weiteren Experten



Dirk Grosse-Wördemann, Vorsitzender der Geschäftsführung, Allianz Immobilien GmbH
Ulrich Höller, Vorsitzender des Vorstandes, Deutsche Immobilien Chancen AG & Co. KGaA (DIC)
Paul Marcuse, Chief Executive Officer, Axa Real Estate Investment Managers
Hermann Marth, Vorsitzender des Vorstandes, RAG Immobilien AG
Joachim Plessner, Mitglied des Vorstandes, EUROHYPO AG
Bärbel Schomberg, Sprecherin der Geschäftsführung, DEGI Deutsche Gesellschaft für Immobilienfonds GmbH

Mit freundlicher Unterstützung von

Deloitte

EUROHYPO

Immobilienwirtschaft 2006

Ja, ich nehme/wir nehmen am 10. und 11. Mai 2006 in Berlin teil zum Preis von € 1.799,- zzgl. MwSt. p. P. [P21688M012]
 Bitte senden Sie mir unverbindlich das detaillierte Tagungsprogramm zu.
 Ich interessiere mich für **Ausstellungs- und Sponsoringmöglichkeiten**.

Bitte faxen an: 02 11. 96 86-44 21

Name _____
Firma _____
Anschrift _____
Telefon _____
E-Mail _____
Datum _____ Unterschrift _____

oder einsenden an:
EUROFORUM Deutschland GmbH
Daniel Scholten
Postfach 11 12 34, 40512 Düsseldorf
E-Mail: daniel.scholten@euroforum.com

Bitte rufen Sie uns an: 02 11.96 86-34 21

Handelsblatt

Substanz entscheidet.