

# Ressourcenmangel im BGM

Mit wenig Budget mehr erreichen

## Die drei Dimensionen von Ressourcen

Ressourcenknappheit ist eine der größten Herausforderungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) – und betrifft meist drei Ebenen:

- **Finanzielle Ressourcen:** Budget für Gesundheit im Unternehmen ist limitiert oder fehlt völlig
- **Personelle Ressourcen:** Zeit und Fachwissen im Team stehen nicht unbegrenzt zur Verfügung
- **Wissensressourcen:** Informationen zu Möglichkeiten & Qualität sind oft unübersichtlich

### Ziel

*Mit klarer Priorisierung, externer Unterstützung und strategischem Vorgehen auch mit wenig Budget wirksame Lösungen umsetzen.*

## Finanzielle Ressourcen: Fördermöglichkeiten clever nutzen

Viele Unternehmen kennen bestehende Fördertöpfe nicht oder schöpfen diese nicht aus. Wer gut informiert ist, kann sein Budget oft vergrößern – oder zumindest zielgerichtet einsetzen.

### Krankenkassenförderung (§20 SGB V):

- Gesetzliche Krankenkassen sind nach dem Sozialgesetzbuch ([§ 20b SGB V Betriebliche Gesundheitsförderung](#)) verpflichtet, betriebliche Gesundheitsförderung zu unterstützen.
- Sie übernehmen Kosten für zertifizierte Präventionskurse und Strukturmaßnahmen, bieten Beratung und teils auch eigene Kursangebote an - es lohnt sich in den Austausch zu gehen.
- Beratungsangebote und Anträge können über die [BGF-Koordinierungsstelle](#) laufen.

**Tipp:** *Vorab intern Ziele und Erwartungen abklären: Je klarer diese formuliert werden können, desto gezielter und effizienter kann die Krankenkasse beraten und unterstützen.*

### Steuerlicher Freibetrag (§3 Nr. 34 EStG):

- Bis zu 600 € pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialabgabenfrei für zertifizierte Präventionsangebote oder nachweislich gesundheitsförderliche Maßnahmen.

### Monatlicher Sachbezug (§ 8 Abs. 2 EStG):

- Zusätzlich möglich: 50 € monatlich pro Mitarbeiter steuerfrei für verschiedene Sachleistungen – auch nutzbar für Gesundheitsangebote.

- Diesen Betrag für gesundheitsförderliche Leistungen wie z. B. Fitnessstudio-Mitgliedschaften oder andere Gesundheitsleistungen einzusetzen, kann einen wertvollen Beitrag zur Gesundheitskultur im Unternehmen leisten.

### Weitere Möglichkeiten:

- **Rentenversicherung:** *RV Fit* – kostenloses Präventionsprogramm für Beschäftigte.
- **Unfallversicherungsträger** (Berufsgenossenschaften): Beratung, Netzwerke und Arbeitsschutz-Expertise.
- **Europäischer Sozialfonds** ([ESF](#)): Fördermittel für größere, innovative Projekte – besonders für langfristige Planungen.
- **Bundes- und Landesprogramme:** Fördermittel für gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und Innovationen.
- **Projektförderung** (z.B. INQA, BAuA): Unterstützung für praxisnahe Vorhaben und Projekte zur Förderung einer gesundheitsförderlichen und sicheren Unternehmenskultur.

## Personelle Ressourcen: Zeit und Know-how strategisch einsetzen

Knappes Personalbudget bedeutet nicht Stillstand – aber es erfordert Priorisierung.

### Fokussierung auf Relevanz:

- Besser weniger aber wirksame, gut geplante Angebote als viele unkoordinierte.
- Anpassung an die tatsächlichen Bedarfe der Belegschaft statt Standardangebote.
- Echte Relevanz durch Ausrichtung an lebensphasenspezifischen Bedürfnissen.

### Niedrigschwellige Maßnahmen:

- Betriebssportgruppen in Eigeninitiative oder Kooperation mit Sportvereinen.
- Walking Meetings, aktive Pausen sowie die Einbindung interner Experten (z. B. Mitarbeitende mit Fitnessstrainerausbildung für Bewegungseinheiten) und engagierter Kolleginnen und Kollegen für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen.
- Gelegenheiten schaffen, um engagierte Mitarbeitende zu vernetzen und gemeinsam aktiv zu werden – z. B. beim gemeinsamen Sporttreiben oder im Rahmen informeller Gesundheitsinitiativen.

### Externe Partner nutzen:

- Krankenkassenberatung (oft kostenfrei, Prozessbegleitung möglich).
- Renten- und Unfallversicherung: stellen Materialien, Schulungen und Beratung.
- Netzwerke für gemeinsame Angebote mit anderen Unternehmen in der Region.

**Tipp:** *Mit einer klaren Strategie, durch gezielte Priorisierung und der Einbindung von verborgenen internen und externen Partnern lässt sich auch mit wenig Budget etwas bewegen.*

# Wissensressourcen: Orientierung und Qualität sichern

Wissen ist eine entscheidende Ressource im BGM und oft kostenfrei verfügbar. Ein guter Überblick erleichtert nicht nur die Umsetzung passender Maßnahmen, sondern hilft auch, den Nutzen klar zu kommunizieren – und so mittelfristig mehr Budget zu sichern.

## Checklisten und Leitfäden:

- [BGF-Koordinierungsstelle: Prozessleitfaden & Selbstcheck](#)
- [BBGM Rahmenverständnis BGM](#) – Überblick über Aufgaben, Rollen, Prozesse
- [DGUV – Gesundheit im Betrieb](#) – Fachbereich Gesundheit, Regelwerke und Publikationen
- [BMAS – Arbeitsschutz und Co](#) – Gesetzliche Grundlagen und Broschüren
- [INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit](#) – praxisnahe Leitfäden und Studien
- [BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) - zahlreiche Publikationen

## Spezielle Praxishilfen:

- [Praxishandbuch: Qualitätsstandards Betriebliche Suchtprävention - \(DHS\)](#)
- [Sucht am Arbeitsplatz: Praxishilfe für Führungskräfte - \(Barmer\)](#)
- [Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz - \(Barmer\)](#)
- [Umfassende Wissenssammlung zum BEM - \(BEMpsy\)](#)
- [Checkliste BGM Status Quo - \(AOK\)](#)
- [Checkliste BEM-Erstgespräch & Co - \(AOK\)](#)

**Tipp:** Qualität erkennen heißt, evidenzbasierte Inhalte zu bevorzugen. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Fachverbände bieten in der Regel geprüfte, hochwertige Materialien.

# Strategie statt Zufall: Erfolge messen & Ressourcen sichern

- Klare Zielsetzung und Beauftragung – Benefit oder umfassendes strategisches BGM.
- Steuerkreis/Lenkungskreis aufbauen und alle Stakeholder einbinden.
- Kennzahlen definieren und Erfolge sichtbar machen (z.B.: ROI).
- Management und Entscheidungsträger überzeugen und Budget sichern.

## Fazit: Wege finden und nutzen – für ein starkes BGM

*Ressourcenengpässe im BGM gehören in vielen Unternehmen zur Realität. Umso wichtiger ist es, bestehende Fördermöglichkeiten zu nutzen, Personalressourcen gezielt einzusetzen und Wissen zu teilen. So können Maßnahmen wirkungsvoll geplant und umgesetzt werden – und langfristig entsteht eine fundierte Basis für Budgetentscheidungen zugunsten der Gesundheit im Unternehmen.*

Mehr Impulse und Unterstützung für Ihr BGM auf [machtfit.de](https://machtfit.de)