

Return on Prevention

Lohnt sich betriebliche Gesundheitsförderung für Unternehmen wirklich?

Der betriebliche Nutzen von Prävention ist in der jüngeren Vergangenheit bezweifelt worden. Aktuelle Studien zeigen aber, dass der Return on Investment weiterhin hoch ist.

Ob sich betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention für Unternehmen lohnen, ist bereits oft untersucht worden. Eine große Anzahl von Studien in den vergangenen 35 Jahren hat gezeigt, dass sowohl Gesundheitsförderungsmaßnahmen als auch krankheitsspezifische Prävention die Krankheitskosten und Fehlzeiten um durchschnittlich 25 Prozent reduzieren können und damit einen Return on Investment von 1:6 erreichen können.

Neuerdings sind diese positiven Einschätzungen des betrieblichen Nutzens von Prävention aus wissenschaftlicher Sicht vermehrt in die Kritik geraten, weil viele Studien aufgrund geringer Studienqualität nicht aussagekräftig seien. Wenn das zutrifft, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich ein Nutzen fälschlicherweise ergibt, weil etwa schwache Studiendesigns gewählt oder Einflussfaktoren und Kosten unzureichend berücksichtigt wurden. Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen hat sich in seinem Sondergutachten „Krankengeld“ unlängst zu Wirkung und Nutzen von betrieblicher Prävention geäußert. Der Rat kommt zu dem Fazit, es könne nur in Einzelfällen davon

gesprochen werden, dass die Wirksamkeit nach Kriterien der evidenzbasierten Medizin belegt ist.

Wissenschaftliche Kritik

Eine positive Einschätzung des ökonomischen Nutzens von betrieblicher Gesundheitsförderung basiert allerdings nicht nur auf einzelnen Kosten-Nutzen-Studien, sondern auf etlichen sogenannten systematischen Übersichtsstudien. Eine solche Fülle

„Der Nutzen betrieblicher Prävention ist eindrucksvoll belegt. Unklar bleibt, welche Maßnahmen unter welchen Praxisbedingungen die beste Wirkung entfalten.“

an Bewertungen dürfte in anderen Präventionsfeldern bisher unerreicht sein. Durch eine systematische Übersichtsstudie soll möglichst objektiv, umfassend und unverfälscht ein Wissensstand zusammengestellt werden. Dazu wird vorab eine klare, nachvollziehbare Suchstrategie festgelegt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Studien einbezogen werden. Zudem wird vorab entschieden, welchen inhaltlichen

und methodischen Anforderungen die Studien entsprechen müssen und wie schließlich die Studienergebnisse zusammengefasst und bewertet werden sollen.

Die neueren Übersichtsstudien zum ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung stellen die Beurteilung der Studienqualität in den Mittelpunkt, wodurch sich beachtliche Einblicke in die Stärken und Schwächen der betrachteten Einzelstudien ergeben haben. Es scheint Einvernehmen zu bestehen, dass Studien mit schwächerem Design (zum Beispiel ohne Kontrollgruppen) den ökonomischen Nutzen überschätzen, während sich in einigen hochwertigen Studien (mit Kontrollgruppe und Zufallszuordnung) kein Nutzen beobachten ließ. Man könnte also schließen: je besser das Studiendesign, desto schlechter die Ergebnisse für die Prävention.

Qualität der Maßnahmen ist entscheidend

Allerdings wäre dann der Blick auf die reine Studienmethodik verengt. Dagegen ist Präventionsexperten klar, dass für den Nachweis des ökonomischen Nutzens nicht nur die Qualität des Studiendesigns, sondern vor allem die Qualität der durchgeführten Präventionsmaßnahmen ausschlaggebend ist. Und hierin liegt die Schwäche der neueren Übersichtsarbeiten, denn die Präventionsmaßnahmen sind in den Originalstudien oft zu ungenau beschrieben, um sie geeignet zusammenfassen zu können. Werden aber wirksame und unwirksame Maßnahmen zusammen betrachtet, so ergibt sich eine Abschwächung des beobachteten durchschnittlichen Effekts. Zum Beispiel hat sich die Wirksamkeit von rein edukativen Rückenschulen nicht bestätigen lassen,

Autor



Dr. Wolfgang Bödeker

EPICURUS – Wirkungsanalysen

E-Mail: info@epicurus.de



Jeder in Prävention investierte Euro sorgt für mehr als doppelt so hohe Einsparungen.

sie sind aber oft weiterhin Bestandteil von Präventionsprogrammen. Was sich aber rechnen soll, muss zuvor auch wirksam gewesen sein.

Weiterhin positiver Return on Investment

Auch nach den neueren Übersichtsstudien bleibt das Gesamtbild der wissenschaftlichen Veröffentlichungen zum ökonomischen Nutzen von Prävention für Unternehmen positiv. Zwar wird nun nur noch von einem durchschnittlichen Return on Investment von 2,4 ausgegangen, aber damit brächte jeder in betriebliches Gesundheitsmanagement investierte Euro dem Unternehmen immer noch mehr als doppelt so hohe Einsparungen durch ver-

ringerte Fehlzeiten und ähnliche Effekte ein. Allerdings lassen auch die aktuellen Studien nur unzureichend erkennen, welcher Nutzen von welchen einzelnen Präventionsmaßnahmen ausgeht und wie lange es dauert, bis ein positiver finanzieller Nutzen eintritt.

Auffallend ist, dass aus Deutschland keine Beiträge zur Evidenzbasierung der betrieblichen Prävention kommen. Dies ist überraschend, da bereits jetzt laut Umfragen nahezu 30 Prozent aller Betriebe und 90 Prozent der Großunternehmen in Gesundheitsförderung investieren und dieser Anteil durch die Regelungen des neu in Kraft getretenen Präventionsgesetzes noch zunehmen dürfte. Die Bedin-

gungen für entsprechende Studien in Deutschland sind sogar besonders gut, weil die Präventionsakteure institutionell vernetzt sind. Die gute Branchenkenntnis der Gewerkschaften, Unfallversicherungen und Krankenkassen, die Filialstruktur im Handel oder Dienstleistungsbereich oder die Aufgaben gleicher Einrichtungen des öffentlichen Dienstes würden qualitativ hochwertige Evaluationsstudien begünstigen. Damit könnten bestehende Wissenslücken zum ökonomischen Nutzen von betrieblicher Prävention geschlossen und es könnte gezeigt werden, ob die Ergebnisse der vorwiegend US-amerikanischen Studien überhaupt auf deutsche Verhältnisse übertragbar sind. ●