

Zerbaum.Prevent

Zentrum für gesundheitliche Prävention

Betriebliche Gesundheitsvorsorge als Investition in Ihr Unternehmen

Fachliche Hintergründe, Studienlage und Wirtschaftlichkeit für Arbeitgeber

Dr. Zerbaum & Kollegen MVZ

prevent@hausarzt-zerbaum.de

Inhalt

1. Warum betriebliche Gesundheitsvorsorge strategisch relevant ist
2. Vier Wirkungsfelder – was die Studienlage zeigt
3. Die Untersuchungen im Detail – aus Arbeitgebersicht
4. Labordiagnostik im Detail
5. Wirtschaftlichkeit für Ihr Unternehmen
6. Datenschutz und Vertrauen: die Voraussetzung für Akzeptanz
7. Umsetzung im Unternehmen
8. Weiterführende Hinweise

1. Warum betriebliche Gesundheitsvorsorge strategisch relevant ist

Gesundheitsvorsorge für Mitarbeitende wird häufig als Zusatzleistung oder "nice to have" betrachtet. Die aktuelle arbeits- und betriebsmedizinische Forschung zeichnet ein anderes Bild: Krankenstand, Präsentismus (krank arbeiten), psychische Belastung und Mitarbeiterbindung sind messbare, wirtschaftlich bedeutsame Größen – und sie lassen sich durch gezielte Vorsorge nachweislich beeinflussen.

Allein der Präsentismus – also die verminderte Leistungsfähigkeit krank anwesender Beschäftigter – kostet die deutsche Wirtschaft nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) für 2024 bis zu 227 Milliarden Euro an ausgefallener Bruttowertschöpfung; das ist deutlich mehr als die Kosten klassischer Fehlzeiten. Gleichzeitig sind psychische Erkrankungen laut DAK-Gesundheitsreport 2025/2026 erstmals die häufigste Einzelursache für Arbeitsunfähigkeit in Deutschland.

Dieses Dokument baut auf unserer ausführlichen Patienteninformation auf und ordnet dieselben Untersuchungen konsequent aus Arbeitgebersicht ein: Welche Evidenz gibt es zu Krankenstand, Produktivität, Stressresilienz und Mitarbeiterbindung – und wie tragen die einzelnen Bausteine unserer Pakete Bronze, Silber und Gold konkret dazu bei?

Wichtiger Hinweis vorab: Die zitierten Studien belegen Wirkungszusammenhänge auf Bevölkerungs- bzw. Kohortenebene. Sie sind eine fundierte Orientierung, keine Garantie für konkrete Effekte in Ihrem Unternehmen – dafür sind Ausgangslage, Teilnahmequote und Umsetzung zu unterschiedlich.

2. Vier Wirkungsfelder – was die Studienlage zeigt

Die folgende Übersicht fasst die zentralen empirischen Befunde zu den vier Wirkungsfeldern zusammen, auf die uns Arbeitgeber am häufigsten ansprechen. Die Detailbelege folgen in den Unterkapiteln.

Wirkungsfeld	Zentrale Befunde	Ergänzende Evidenz
Krankenstand	iga.Report 28/40: Median-ROI 2,70 € je investiertem Euro durch reduzierte Fehlzeiten; BGF senkt Fehlzeiten im Schnitt um bis zu ein Viertel	Baicker, Cutler & Song (Health Affairs 2010): –2,73 € Absentismuskosten je investiertem Dollar
Produktivität	BAuA: Präsentismus verursacht 2024 bis zu 227 Mrd. € Wertschöpfungsausfall in Deutschland; Präsentismus-Kosten je Betroffenen ca. 2.400 €/Jahr – rund doppelt so hoch wie Absentismus (1.199 €)	11 der 14 Prozentpunkte Produktivitätsverlust entfallen auf Präsentismus, nur 3 auf Fehlzeiten
Stressresilienz	DAK-Gesundheitsreport 2025/2026: psychische Erkrankungen erstmals häufigste Fehlzeiten-Ursache (+6,9% bzw. +9%); WHO/ILO: 12 Mrd. Arbeitstage p.a. weltweit durch Depression/Angst verloren, ca. 1 Billion US-\$ Kosten	Deutsche Rentenversicherung: 41,8% aller neuen Erwerbsminderungsrenten 2023 psychisch bedingt
Mitarbeiterbindung	Studien zu Employer Branding: BGF-Kommunikation steigert die Arbeitgeberattraktivität unabhängig von Geschlecht, Bildung und Alter; BGM-Implementierung korreliert signifikant mit Bindung an die Organisation	Gallup 2025: nur 20% der Beschäftigten weltweit „engaged“ – geringes Engagement kostet die Weltwirtschaft schätzungsweise 10 Billionen US-\$ jährlich

2.1 Niedrigerer Krankenstand

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat in ihren Reporten 28 und 40 die Wirtschaftlichkeit betrieblicher Gesundheitsförderung systematisch ausgewertet: Im Median fließen 2,70 Euro je investiertem Euro durch reduzierte Fehlzeiten zurück und systematisch geplante Gesundheitsmaßnahmen senken die Fehlzeitenquote im Durchschnitt um bis zu einem Viertel.

Auch internationale Auswertungen kommen zu einem vergleichbaren Bild: Eine vielzitierte Metaanalyse in *Health Affairs* fand, dass medizinische Kosten um rund 3,27 US-Dollar und Fehlzeitenkosten um rund 2,73 US-Dollar je investiertem Dollar sinken – wohlgemerkt bei methodisch besonders belastbaren Studien.

Was sagt die Arbeits- und Betriebsmedizin?

- **iga.Report 28/40 (Initiative Gesundheit und Arbeit):** [Systematische Auswertung zur Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit betrieblicher Gesundheitsförderung](#)
- **Baicker, Cutler & Song, Health Affairs 2010:** [Metaanalyse zu Kosten und Einsparungen betrieblicher Gesundheitsprogramme](#)

Einordnung: ROI-Werte dieser Größenordnung stammen aus Metaanalysen unterschiedlicher Programmtypen und Branchen; sie sind als Orientierungsgröße zu verstehen, nicht als exakte Prognose für ein einzelnes Unternehmen.

2.2 Höhere Produktivität durch weniger Präsentismus

Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind nur die sichtbare Spitze des Problems. Die BAuA beziffert den gesamten Produktivitätsverlust durch Krankheit auf rund 14 Prozentpunkte – davon entfallen aber nur 3 Prozentpunkte auf tatsächliche Fehltage und 11 Prozentpunkte auf Präsentismus, also verminderte Leistungsfähigkeit bei der Arbeit trotz Erkrankung.

Pro krank arbeitendem Beschäftigten entstehen dadurch Kosten von rund 2.400 Euro jährlich – fast doppelt so viel wie durch klassischen Absentismus (rund 1.199 Euro). Frühzeitig erkannte und behandelte Risikofaktoren (z. B. unbehandelter Bluthochdruck, Schlafapnoe, beginnende Stoffwechselstörungen) sind ein zentraler Hebel, um genau diese verdeckten Produktivitätsverluste zu reduzieren.

Was sagt die Arbeits- und Betriebsmedizin?

- **BAuA-Auswertung zu Präsentismus:** [Volkswirtschaftliche Kosten des Krankheitsgeschehens und Anteil des Präsentismus am Produktivitätsverlust](#)

Hinweis: Präsentismus ist methodisch schwerer zu messen als Fehlzeiten (meist über Selbstauskunft-Fragebögen); die genannten Kostenschätzungen schwanken je nach Studienmethodik, das Grundmuster – Präsentismus ist teurer als Absentismus – ist aber in mehreren unabhängigen Untersuchungen konsistent.

2.3 Mehr Stressresilienz und psychische Gesundheit

Psychische Erkrankungen sind laut DAK-Gesundheitsreport erstmals die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit in Deutschland (2025: +6,9% auf rund 366 Fehltage je 100 Versicherte; erstes Halbjahr 2026: +9%). Auf globaler Ebene schätzen WHO und ILO gemeinsam, dass Depression und Angststörungen jährlich 12 Milliarden Arbeitstage und rund 1 Billion US-Dollar an Produktivität kosten.

Auch bei dauerhaftem Erwerbsausfall zeigt sich das Bild deutlich: Nach Daten der Deutschen Rentenversicherung waren 2023 bereits 41,8% aller neu bewilligten Erwerbsminderungsrenten psychisch bedingt – mit deutlich steigender Tendenz seit Jahren. Strukturierte Früherkennung und wirksame Stressmanagement-Programme setzen genau hier an, bevor aus Belastung eine chronische Erkrankung wird.

Was sagt die Arbeits- und Betriebsmedizin?

- **WHO/ILO Policy Brief "Mental health at work" (2022):** [Gemeinsame Schätzung von WHO und Internationaler Arbeitsorganisation zu Krankheitslast und Produktivitätsverlust durch psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz](#)
- **Deutsche Rentenversicherung Bund, Pressemitteilung:** [Psychische Erkrankungen als häufigste Ursache für Erwerbsminderungsrenten](#)
- **Deutsches Ärzteblatt: Stressreduzierung und Burn-out-Prävention:** [Studie zur Wirksamkeit eines strukturierten Programms zu Stressreduktion und Burnout-Prävention](#)

Einordnung: Aktuelle Forschung betont, dass individuelle Resilienz-Maßnahmen organisatorische Faktoren (v. a. Führungsverhalten, Arbeitsbelastung) nicht ersetzen können – Früherkennung und Einzelmaßnahmen wirken am besten eingebettet in eine gesunde Führungs- und Unternehmenskultur.

2.4 Stärkere Identifikation und Mitarbeiterbindung

Betriebliche Gesundheitsförderung wirkt nicht nur auf Krankheitskosten, sondern auch auf Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Eine aktuelle Studie zeigt: Die Kommunikation von Gesundheitsangeboten steigert die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität – unabhängig von Geschlecht, Bildungsstand und Alter der Befragten. Eine weitere empirische Untersuchung findet ein bislang ungenutztes Potenzial betrieblichen Gesundheitsmanagements zur emotionalen Mitarbeiterbindung und aktuelle Forschung zum BGF-Implementierungsprozess zeigt signifikante Zusammenhänge mit Organisationsklima, Arbeitszufriedenheit und Bindung an das Unternehmen.

Dass Engagement kein Selbstläufer ist, zeigt der Gallup-Report State of the Global Workplace: 2025 waren weltweit nur 20% der Beschäftigten „engaged“*, mit weiter sinkender Tendenz bei Führungskräften. Gallup beziffert die Kosten mangelnden Engagements auf rund 10 Billionen US-Dollar jährlich (ca. 9% des globalen BIP). **Ein sichtbares, hochwertiges Gesundheitsangebot ist ein greifbares Signal echter Fürsorge – gerade im Wettbewerb um Fachkräfte ein relevanter Baustein für Employer Branding.**

Was sagt die Arbeits- und Betriebsmedizin?

- **Springer, Organisationsberatung, Supervision, Coaching (2024):** [Arbeitgeberattraktivität durch betriebliche Gesundheitsförderung: eine Strategie für das Employer Branding?](#)
- **Springer, GIO – Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (2025):** [Der Implementierungsprozess betrieblicher Gesundheitsförderung als Erfolgsfaktor für Wohlbefinden, Bindung und Arbeitgeberattraktivität](#)
- **Gallup, State of the Global Workplace 2025/2026:** [Globale Kennzahlen zu Mitarbeiterengagement, Wohlbefinden und den volkswirtschaftlichen Kosten mangelnden Engagements](#)

Einordnung: Der Effekt auf Bindung und Attraktivität hängt stark davon ab, wie authentisch und transparent ein Gesundheitsangebot kommuniziert wird – reine "Feigenblatt"-Angebote ohne echte Nutzbarkeit zeigen in der Forschung deutlich schwächere Effekte.

* *Engaged* — emotional an Arbeit und Unternehmen gebunden, motiviert, identifiziert sich mit den Zielen

* *Not engaged* — macht Dienst nach Vorschrift, ist innerlich distanziert

3. Die Untersuchungen im Detail – aus Arbeitgebersicht

Die folgenden Abschnitte ordnen die Bausteine unserer Pakete Bronze, Silber und Gold konkret den vier Wirkungsfeldern aus Kapitel 2 zu. Ausführliche medizinisch-fachliche Erläuterungen und weiterführende Studien zu jeder einzelnen Untersuchung finden Sie in unserer separaten Patienteninformation; hier steht die Relevanz für Ihr Unternehmen im Vordergrund.

3.1 Basisdiagnostik – Bronze: die Grundlage für jede Belegschaft

Anamnese, körperliche Untersuchung, Ruhe-EKG, Anthropometrie & Körperzusammensetzungsanalyse

Diese niedrigschwelligen Basisuntersuchungen ermöglichen ein flächendeckendes Risiko-Screening der gesamten Belegschaft – auch bei größeren Teilnehmerzahlen organisatorisch gut planbar.

Bereits Anamnese, Blutdruck, BMI und Taillenumfang erfassen einen erheblichen Teil des kardiovaskulären Risikos und liefern damit eine belastbare erste Grundlage um Risikogruppen zu identifizieren, bevor daraus längere Ausfallzeiten entstehen.

Spirometrie, Sono Abdomen & Ernährungsmedizinische Kurzberatung

Die Basisdiagnostik wird um eine Lungenfunktionsprüfung, einen Oberbauch-Ultraschall und eine kurze ernährungsmedizinische Einordnung ergänzt. Damit deckt bereits das Bronze-Paket drei weitere, arbeitsrelevante Bereiche ab: Atemwegsbelastung (u. a. relevant bei Schicht- und Reisetätigkeit sowie in staub- oder reizstoffbelasteten Berufsfeldern), stille Organbefunde wie die weit verbreitete Fettleber, und eine erste, niedrigschwellige Rückmeldung zu Lebensstilfaktoren mit direktem Bezug zu Energie und Leistungsfähigkeit im Berufsalltag.

3.2 Erweiterte Diagnostik – Silber: verdeckte Risiken sichtbar machen

Psychosomatisches Screening

Aus Arbeitgebersicht ist dies der wohl wichtigste Baustein gegen die in Kapitel 2.3 beschriebene Entwicklung: Ein validiertes Screening erkennt Stress- und Erschöpfungssymptomatik frühzeitig – zu einem Zeitpunkt, an dem gezielte Unterstützung noch niedrigschwellig wirkt, statt erst nach Wochen oder Monaten der Arbeitsunfähigkeit.

Ergometrie, Langzeit-EKG, Langzeit-Blutdruckmessung mit Gefäßalter-Bestimmung, Ultraschall Karotis

Diese Untersuchungen erfassen kardiovaskuläre Risikofaktoren, die im Berufsalltag meist unbemerkt bleiben, aber zu den häufigsten Ursachen für längere Ausfallzeiten und – im Extremfall – für krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zählen. Insbesondere die 24-Stunden-Blutdruckmessung deckt die "maskierte Hypertonie" auf, die bei einer einmaligen Praxismessung unentdeckt bliebe – gerade bei Beschäftigten mit hoher beruflicher Belastung ein relevanter blinder Fleck.

Neu ergänzt wird die Langzeit-Blutdruckmessung um die Bestimmung von zentralem Blutdruck und Pulswellengeschwindigkeit ("Gefäßalter") – ein Marker, der laut Studien einen von klassischen Risikofaktoren unabhängigen Vorhersagewert für kardiovaskuläre Ereignisse hat. Als leicht verständlicher Einzelwert eignet er sich zudem gut für das individuelle Auswertungsgespräch, in dem er neben den übrigen Befunden als ein weiterer, plastischer Baustein der Risikoeinschätzung dient.

Sono Schilddrüse, Arterieller Gefäßstatus & Dermatoskopie

Diese Untersuchungen ergänzen das Silber-Paket um weitere, häufig unbemerkte Risikofelder: Schilddrüsenfunktionsstörungen können Antrieb, Konzentration und Belastbarkeit spürbar beeinträchtigen; eine periphere arterielle Durchblutungsstörung gilt als Marker für generalisierte Gefäßerkrankung mit erhöhtem Ausfallrisiko; die Auflichtmikroskopie der Haut verbessert die Früherkennung von Hautkrebs – gerade für Beschäftigte mit hoher UV-Exposition im Außendienst oder auf Baustellen ein praxisrelevanter Baustein der betrieblichen Fürsorgepflicht.

Sportmedizinische Analyse & Beratung

Auf Basis von Ergometrie und Körperzusammensetzung erhalten Beschäftigte eine individuelle, alltagstaugliche Trainingsempfehlung. Regelmäßige Bewegung zählt zu den wirksamsten Einzelmaßnahmen zur Reduktion kardiovaskulärer und metabolischer Risiken und wirkt sich nachweislich positiv auf Energielevel und Leistungsfähigkeit im Arbeitsalltag aus. Nach unserer Erfahrung mangelt es vielen Menschen nicht grundsätzlich an der Motivation und dem Verständnis zur Notwendigkeit regelmäßiger körperlicher Aktivität, sondern an einem konkreten alltagstauglichen Gesamtkonzept!

3.3 Premium-Diagnostik – Gold: Führungskräfte- und Vitalitätsprogramm

Ambulante Polygrafie (Schlafapnoe-Screening)

Unbehandelte Schlafapnoe hat für Arbeitgeber eine besonders unmittelbare Relevanz: US-Analysen beziffern die volkswirtschaftlichen Kosten unbehandelter Schlafapnoe auf rund 150 Milliarden US-Dollar jährlich, mit einem 1,9-fach erhöhten Arbeitsunfallrisiko bei Betroffenen. Nach erfolgreicher Behandlung sanken die Fehlzeiten in Studien um rund 40% – ein seltener Fall, in dem eine einzelne Diagnostik einen derart klar quantifizierten Effekt auf Anwesenheit und Sicherheit zeigt.

Was sagt die Arbeits- und Betriebsmedizin?

- **American Academy of Sleep Medicine (AASM):** [Volkswirtschaftliche Kosten unbehandelter Schlafapnoe in den USA](#)
- **Studie zu Produktivitätsverlusten durch Schlafapnoe (PMC):** [Erhöhtes Arbeitsunfallrisiko und Effekte einer Behandlung auf Fehlzeiten bei Beschäftigten mit obstruktiver Schlafapnoe](#)

Spiroergometrie (VO₂max) & Echokardiographie

Die kardiopulmonale Leistungsfähigkeit (VO₂max) korreliert nicht nur mit Lebenserwartung, sondern nach aktueller neurowissenschaftlicher Forschung auch mit Hirnvolumen in Regionen, die für Gedächtnis und exekutive Funktionen zentral sind – Fähigkeiten, die unter beruflicher Dauerbelastung besonders gefordert sind. Die Echokardiographie ergänzt dies um den strukturellen Nachweis, ob langjährige berufliche Belastung (z. B. unbehandelter Bluthochdruck(!)) bereits Spuren am Herzen hinterlassen hat.

Mit dem eingesetzten Gewebedoppler lässt sich zusätzlich die Steifigkeit der Herzwand messen – einer der frühesten Marker einer sich entwickelnden Herzleistungsschwäche, lange bevor Beschwerden im (Berufs-)Alltag spürbar würden.

Was sagt die Arbeits- und Betriebsmedizin?

Methodische Limitierung: Die Datenlage zu VO₂max und Hirngesundheit stammt überwiegend aus Beobachtungsstudien zu Alterungsprozessen, nicht aus arbeitsplatzspezifischen Interventionsstudien; der Transfer auf konkrete Produktivitätseffekte im Berufsalltag ist plausibel, aber nicht direkt in Studien am Arbeitsplatz belegt.

Full Body Mapping (Canfield), Ernährungsmedizinische Analyse & Beratung

Diese Bausteine richten sich gezielt an Führungskräfte und Leistungsträger, für die das Gold-Paket häufig als besonderer Baustein der Personalbindung eingesetzt wird: ein sichtbares, hochwertiges Angebot, das über die gesetzlichen Mindeststandards weit hinausgeht und – wie in Kapitel 2.4 beschrieben – als Signal echter Wertschätzung wirkt. Die Ernährungsberatung adressiert zusätzlich Energie und Konzentrationsfähigkeit im Arbeitsalltag; das Full Body Mapping ist unser Alleinstellungsmerkmal in der Region und eignet sich besonders als Prämie im Rahmen von Zielvereinbarungen oder Jubiläen.

Ruhe-Umsatzmessung, Venöser Gefäßstatus & erweiterte Organsonografie

Die indirekte Kalorimetrie liefert eine objektive Grundlage für Ernährungsempfehlungen statt bloßer Schätzformeln. Der venöse Gefäßstatus ergänzt die arterielle Diagnostik um die häufig unterschätzte chronische Veneninsuffizienz – relevant insbesondere bei stehenden oder sitzenden Tätigkeiten. Die erweiterte

Organsonografie (Bauchaorta, bei Männern zusätzlich Prostata, Hoden und Brustdrüse, sowie Lymphknotenstatus) rundet das Gold-Paket um eine über die gesetzlichen Vorsorgeleistungen hinausgehende Krebsfrüherkennung ab – ein sichtbarer Baustein im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte.

4. Labordiagnostik im Detail

Alle drei Pakete (Bronze, Silber, Gold) enthalten die gleiche Basislabordiagnostik. Die beiden erweiterten Labormodule sind unabhängig vom gebuchten Paket optional zubuchbar. Die aktuellen Preise entnehmen Sie bitte dem separaten Leistungs- und Preisdokument.

4.1 Basislabor (Profil 1) — in allen drei Paketen enthalten

Das Basislabor erfasst die klassischen, gut belegten Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Stoffwechselstörungen: Cholesterin-Werte, Blutzucker und HbA1c (Diabetes-Screening), Nieren- und Leberwerte sowie hochsensitives CRP und die Schilddrüsenfunktion. Diese Basisdiagnostik ist bei Ihren Beschäftigten unabhängig vom gebuchten Paket immer enthalten und bildet die gemeinsame Grundlage für alle drei Stufen.

4.2 Zusatzlabor Profil 2 (optional, unabhängig vom Paket buchbar)

Dieses Modul vertieft die kardiovaskuläre und metabolische Risikoeinschätzung um genetisch mitbestimmte und im Alltag oft übersehene Faktoren (u. a. Lipoprotein(a), Apolipoproteine, Eisen- und Vitaminstatus) sowie – bei Männern – das PSA zur Prostata-Vorsorge. Es eignet sich als Ergänzung für Beschäftigte, die über die Basisdiagnostik hinaus eine vertiefte Risikoeinschätzung wünschen.

4.3 Zusatzlabor Profil 3 (Hormonstatus & Longevity)

Dieses Modul erfasst einen Hormonstatus sowie den Omega-3-Index und richtet sich an Beschäftigte, die eine umfassende Einschätzung ihrer hormonellen Balance und Regenerationsfähigkeit wünschen

5. Wirtschaftlichkeit für Ihr Unternehmen

Firmenkunden erhalten je nach Teilnehmerzahl einen Staffelpreis auf alle drei Pakete (weitere Details finden Sie im separaten Leistungs- und Preisdokument, Tabellenblatt "Zielgruppen & Firmenrabatt").

5.1 Illustrative Beispielrechnung

Rein zur Orientierung – ohne Gewähr für Ihr konkretes Unternehmen: Bucht ein Betrieb mit 30 Mitarbeitenden das Paket Silber (Firmenpreis nach 10%-Staffelpreis: 788,14 € pro Person), ergibt sich eine Gesamtinvestition von 23.644,20 €. Legt man den im iga.Report 28 ermittelten Median-ROI von 2,70 € je investiertem Euro durch reduzierte Fehlzeiten zugrunde, entspräche dies rechnerisch einem Rückfluss in der Größenordnung von rund 63.839 € – primär durch weniger Fehlzeiten, ohne die in Kapitel 2.2 beschriebenen (schwerer zu beziffernden) Präsentismus-Effekte.

Diese Rechnung ist ausdrücklich als Orientierungsgröße auf Basis branchenweiter Metaanalysen zu verstehen, nicht als unternehmensspezifische Prognose. Tatsächliche Effekte hängen von Ausgangslage, Teilnahmequote, Nachhaltigkeit der Umsetzung und weiteren betrieblichen Faktoren ab.

5.2 Steuerliche und vertragliche Einordnung

Die steuerliche Behandlung von Arbeitgeberzuschüssen zu Gesundheitsleistungen (u. a. Freibeträge nach § 3 Nr. 34 EStG für zertifizierte Präventionsangebote, Behandlung als geldwerter Vorteil) ist unternehmensspezifisch mit dem Steuerberater zu klären; das Präventionszentrum berät hierzu nicht rechtsverbindlich. Die konkrete Zusammenarbeit regeln wir über einen separaten Firmenrahmenvertrag.

6. Datenschutz und Vertrauen: die Voraussetzung für Akzeptanz

Der wirtschaftliche Nutzen betrieblicher Gesundheitsvorsorge steht und fällt mit der Teilnahmequote – und diese hängt entscheidend vom Vertrauen der Beschäftigten ab. Deshalb gilt bei allen Zerbaum.Prevent-Firmenangeboten ein klarer Grundsatz:

- **Individuelle Untersuchungsergebnisse werden ausschließlich der untersuchten Person mitgeteilt – niemals dem Arbeitgeber.**
- **Der Arbeitgeber erhält höchstens eine anonymisierte, aggregierte Teilnahme- und Auswertungsstatistik, niemals personenbezogene Befunde.**
- **Es gilt die ärztliche Schweigepflicht sowie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO); die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich durch die Praxis.**

Diese strikte Trennung ist kein Widerspruch zum wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen, sondern dessen Voraussetzung: Nur wenn Beschäftigte sicher sein können, dass ihre Gesundheitsdaten vertraulich bleiben, nehmen sie ehrlich und in ausreichender Zahl teil – und nur dann entfalten sich die in Kapitel 2 beschriebenen Effekte auf Krankenstand, Produktivität und Bindung überhaupt.

7. Umsetzung im Unternehmen

7.1 Organisatorische Modelle

- Gutschein-/Kontingentsmodell: Der Arbeitgeber erwirbt ein Kontingent an Paketen; Mitarbeitende buchen ihren individuellen Termin eigenständig und vertraulich in der Praxis.
- Gestaffeltes Angebot: Bronze für alle Mitarbeitenden als Basisangebot, Silber/Gold optional privat zubuchbar oder gezielt für Führungskräfte/Leistungsträger.

7.2 Kommunikation im Unternehmen

Die Forschung zur Arbeitgeberattraktivität durch Gesundheitsförderung (Kapitel 2.4) legt nahe, dass die Wirkung eines Angebots maßgeblich von dessen Kommunikation abhängt: Empfohlen wird eine authentische, umfassende und transparente Kommunikation über etablierte interne Kanäle – inklusive einer klaren, glaubwürdigen Aussage zu Freiwilligkeit und Datenschutz (siehe Kapitel 5), da dies die Teilnahmebereitschaft nachweislich erhöht.

8. Weiterführende Hinweise

Alle in diesem Dokument zitierten Quellen sind offizielle Reports von Sozialversicherungsträgern und Behörden (BAuA, Deutsche Rentenversicherung, DAK), international anerkannte Institutionen (WHO, ILO, Gallup, American Academy of Sleep Medicine) oder peer-reviewte wissenschaftliche Fachartikel. Wo die Datenlage vorsichtiger zu interpretieren ist oder ein direkter Arbeitsplatzbezug (noch) nicht in Studien belegt ist, haben wir dies ausdrücklich kenntlich gemacht.

Ergänzende, sehr ausführliche medizinisch-fachliche Erläuterungen zu jeder einzelnen Untersuchung – inklusive weiterer Studien und Quellen – finden Sie in unserer separaten Patienteninformation.

Dieses Dokument ersetzt keine individuelle arbeitsmedizinische, rechtliche oder steuerliche Beratung, ist keine Zusicherung bestimmter betriebswirtschaftlicher Effekte und stellt kein rechtsverbindliches Angebot dar. Konkrete Konditionen regelt der separate Firmenrahmenvertrag.
