

## Vorstellung der BWKG-Arbeitshilfe

Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement in  
Einrichtungen des Gesundheitswesens

Sabrina Kammerer, Referentin BWKG, 27.11.2013

# Warum die BWKG-Arbeitshilfe?

- Demografischer Wandel
- Rente mit 67
- Fachkräftemangel
- Bislang vereinzelt Aktivitäten im Themengebiet (Informationen über BWKG-Mitteilungen, Präventionsführer etc.)
- Unterstützung in Form einer schriftlichen, informativen Ausarbeitung
- Start des Projekts Betriebliches Gesundheitsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens

# Maßgebliche Aktivitäten im BGM-Projekt

**November 2012-  
Januar 2013**

BWKG-Umfrage  
zum  
Betrieblichen  
Gesundheits-  
management in  
Mitglieds-  
einrichtungen



**Juli, August und  
Oktober 2013**

Arbeitsgruppen-  
treffen in der  
Geschäftsstelle  
der BWKG



**kontinuierliche Ausarbeitung**



**Februar-April 2013**

Durchführung von  
sieben  
Experteninterviews in  
Mitgliedseinrichtungen



Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens  
Arbeitshilfe

## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2 Für den schnellen Blick</b>	<b>8</b>
<b>3 Gründe für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)</b>	<b>14</b>
3.1 BGM als Standortvorteil	14
3.2 Kosten-Nutzen Betrachtung	14
3.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderung	15
3.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	16
3.3.2 Steuerliche Förderung	18
3.3.3 Anreize der Sozialversicherungsträger	19
<b>4 Begriffliche Abgrenzung</b>	<b>21</b>
4.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS)	22
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	22
4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	23
4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	23
4.5 Betriebliche Gesundheitspolitik	24
<b>5 Einführung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b>	<b>25</b>
5.1 Schaffung von Grundvoraussetzungen	25
5.1.1 Strategischer Wille der Unternehmensleitung	25
5.1.2 Konzeptentwicklung	26
5.1.3 Bildung eines Steuerkreises	26
5.2 Der BGM-Kernprozess	28
5.3 Erfolgsfaktoren	35
5.3.1 Führungsverhalten	36
5.3.2 Bereitstellung von Ressourcen	36

3

Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens  
Arbeitshilfe

5.3.3 Partizipation und Kommunikation	37
5.4 Hürden und Lösungsansätze	37
<b>6 Externe Angebote</b>	<b>39</b>
6.1 Inhaltliche Kooperationen	39
6.1.1 Kooperation mit Sozialversicherungsträgern	39
6.1.2 Employee-Assistance Program (EAP)	40
6.1.3 Netzwerke und Initiativen	41
6.2 Wettbewerbs-/Zertifizierungsmöglichkeiten	44
<b>7 Fallstudien und BWKG-BGM-Umfrage</b>	<b>46</b>
7.1 Fallstudien	46
7.2 Umfrage der BWKG zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Mitgliedseinrichtungen	67
<b>Literatur</b>	<b>76</b>
<b>Anlagen</b>	<b>78</b>
I. Baukasten „Handlungsfelder/Themen im BGM mit beispielhaften Maßnahmen“	78
II. Betriebsvereinbarungen-Beispiele	104
III. Umfragebogen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in Mitgliedseinrichtungen	148
IV. Checkliste zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement	154
V. Studie zur Wirksamkeit von Maßnahmen im BGM	157
VI. Stufenplan bei Suchtmittelabhängigkeiten und suchtbedingtem Verhalten	159
VII. Mustervorlage-Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement	162

4

## 2. Kapitel: Für den schnellen Blick

- Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte der Arbeitshilfe
  - dem eiligen Leser soll damit ein erster Einstieg ermöglicht werden
- Folgende Inhalte:
  - Warum Betriebliches Gesundheitsmanagement?
  - Thematische Einordnung: Was bedeutet Betriebliches Gesundheitsmanagement?
  - Umsetzung des BGM: Bildung eines Steuerkreises
  - Wie ist ein systematisches BGM umzusetzen?
  - Die Bedeutung von Kooperationen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

# 3. Kapitel: Gründe für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement

- BGM als Standortfaktor
- Kosten-Nutzen-Betrachtung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, Förderung und Anreize

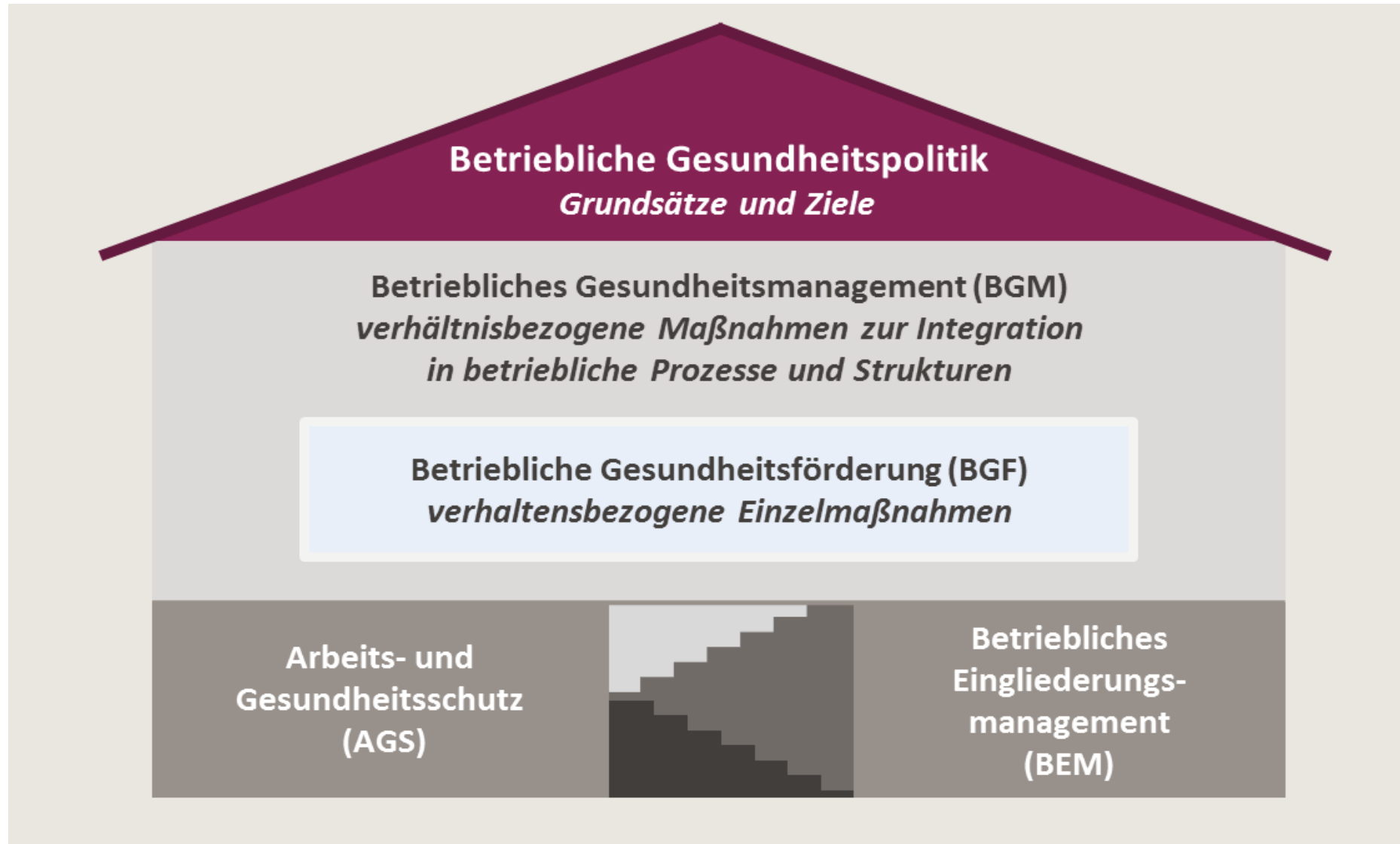


Arbeitnehmerebene	
Kosten	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Zeitaufwand bei verantwortlichen Mitarbeitern</li><li>- Eigene Kostenbeteiligung bei gesundheitsförderlichen Maßnahmen</li><li>- Zeitaufwand der Mitarbeiter bei der Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>+ Stärkung der Eigenverantwortung und Schaffung eines allgemeinen Gesundheitsbewusstseins der Mitarbeiter</li><li>+ Verbesserung des Gesundheitszustandes und des Wohlbefindens</li><li>+ Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei gleichzeitiger Erhöhung der Lebenserwartung</li><li>+ Steigerung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit und -bereitschaft</li><li>+ Optimierung der Arbeitsanforderungen</li><li>+ Steigerung der Freude an der Arbeit (Selbstverwirklichung, Stolz, Motivation)</li><li>+ BGM wird als Wertschätzung erlebt (Erhöhte Bindung an das Unternehmen)</li><li>+ Verbesserte Lebensqualität</li><li>+ Verbesserung der Selbstwahrnehmung und des Selbstwertgefühls</li><li>+ Verbesserte Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen</li><li>+ Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Reduktion der körperlichen Belastung</li></ul>

Arbeitgeberebene	
Kosten	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"><li>- Erhöhter Arbeits- und Planungsaufwand bei der Unternehmensleitung zur Einführung und Umsetzung von BGM (z.B. für Beschlussfassungen, Dienstvereinbarungen, Sitzungen)</li><li>- Marketingkosten (z.B. für interne, externe Kommunikation)</li><li>- Maßnahmenbezogene Kosten (z.B. für Hilfsmittel, Räumlichkeiten, Material)</li><li>- Interne Personalkosten (z.B. für Vorbereitung, Durchführung, Teilnahme an BGM-Maßnahmen)</li><li>- Externe Personalkosten (z.B. externe Berater, Trainer)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>+ Monetäre Erfolge (Return on Investment zwischen 1:3 und 1:4)</li><li>+ Erhöhung der Dienstleistung</li><li>+ Senkung von Personalkosten</li><li>+ Senkung der Krankenstände und Fehlzeiten</li><li>+ Senkung der Kosten für Lohnfortzahlungen und Rekrutierung</li><li>+ Verbesserung der Behandlungsqualität</li><li>+ Steigerung der Kunden- bzw. Patientenzufriedenheit</li><li>+ Verbesserung der Mitarbeitergesundheit</li><li>+ Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei gleichzeitiger Erhaltung bzw. Steigerung der Leistungsfähigkeit</li><li>+ Verbesserung der Mitarbeitermotivation</li><li>+ Positives Betriebsklima</li><li>+ Verbesserung der Kommunikation, Kooperation und Partizipation</li><li>+ Erhöhung der Mitarbeiterbindung</li><li>+ Wettbewerbsvorteil auf dem Bewerbermarkt durch gesteigerte Arbeitgeber-Attraktivität (z.B. in Stellenausschreibungen)</li><li>+ Verbesserung des Unternehmensimage</li></ul>



# 4. Kapitel: Begriffliche Abgrenzung



# 5. Kapitel: Einführung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement



## – Führungsverhalten:

- das eigene „ Gesundheitsverhalten“ für den Mitarbeiter erkennbar gestalten,
- Interesse an Gesundheitsförderungsmaßnahmen signalisieren,
- Gesundheitsförderungsmaßnahmen „aktiv“ bei den Mitarbeitern bewerben,
- im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs auch das Thema „gesunder Lebensstil“ ansprechen,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit initiieren und
- regelmäßig Qualifizierung und Weiterbildung der BGM-Verantwortlichen im Haus anbieten.

- Bereitstellung von Ressourcen:
  - personelle (z. B. BGM-Beauftragter)
  - finanzielle (BGM-Budget)
  - zeitliche (Einplanung in Stellenkonzeption)
  - Räumliche (Räume für Besprechungen, BGM-Veranstaltungen, Kurse)

- Partizipation und Kommunikation:
  - Top-Down und Botton-Up Prinzipien
  - Wichtige Kommunikationswege:
    - Rubrik Gesundheit im Intranet
    - Newsletter
    - Betriebsinterne Gesundheitsberichte
    - Mitarbeiterzeitschrift
    - Poster, Flyer
    - E-Mail
    - Mitarbeiterrunden

Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens  
Arbeitshilfe

## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2 Für den schnellen Blick</b>	<b>8</b>
<b>3 Gründe für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)</b>	<b>13</b>
3.1 BGM als Standortvorteil	13
3.2 Kosten-Nutzen Betrachtung	14
3.3 Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderung	16
3.3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	16
3.3.2 Steuerliche Förderung	18
3.3.3 Anreize der Sozialversicherungsträger	19
<b>4 Begriffliche Abgrenzung</b>	<b>21</b>
4.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS)	22
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	22
4.3 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	23
4.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	23
4.5 Betriebliche Gesundheitspolitik	24
<b>5 Einführung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b>	<b>25</b>
5.1 Schaffung von Grundvoraussetzungen	25
5.1.1 Strategischer Wille der Unternehmensleitung	25
5.1.2 Konzeptentwicklung	26
5.1.3 Bildung eines Steuerkreises	26
5.2 Der BGM-Kernprozess	28
5.3 Erfolgsfaktoren	35
5.3.1 Führungsverhalten	36
5.3.2 Bereitstellung von Ressourcen	36

3

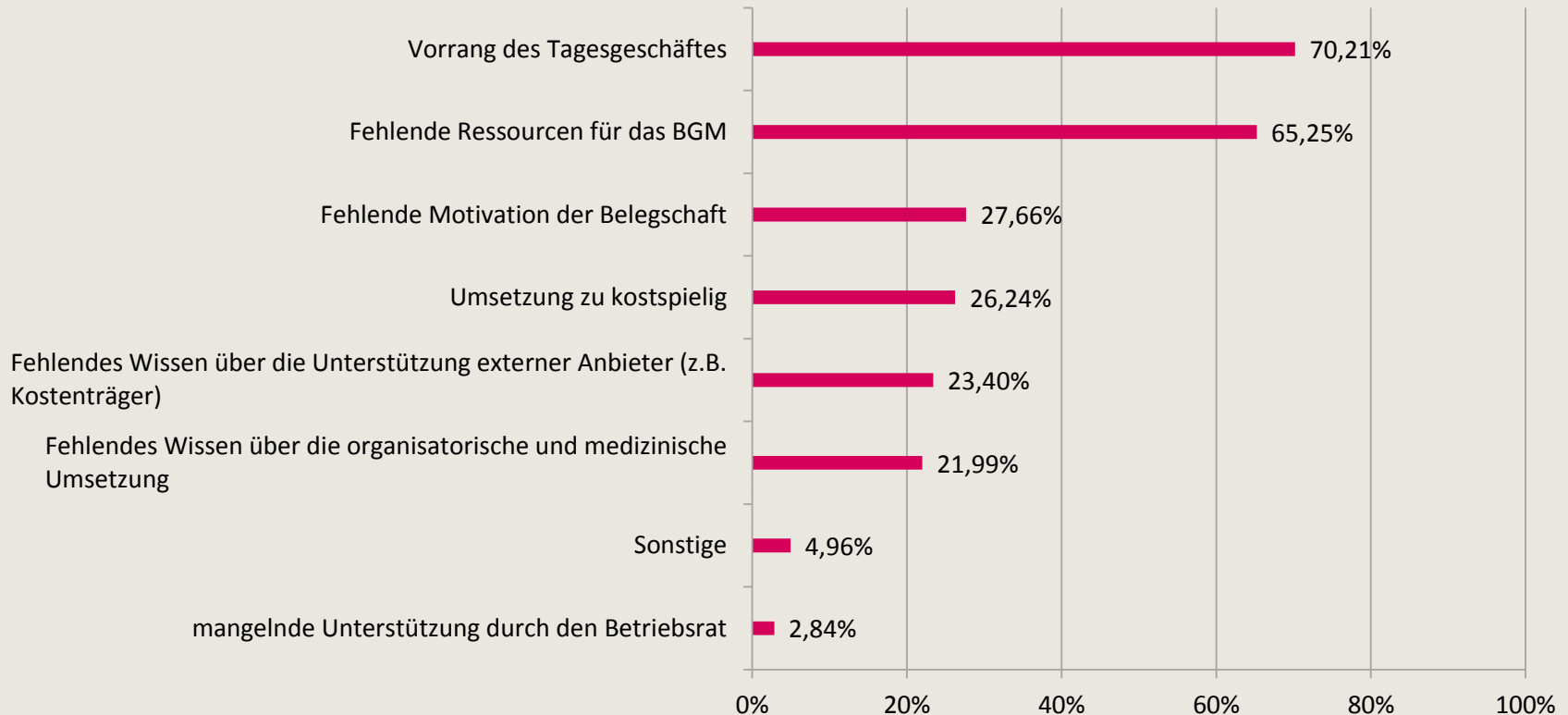
Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Einrichtungen des Gesundheitswesens  
Arbeitshilfe

5.3.3 Partizipation und Kommunikation	37
5.4 Hürden und Lösungsansätze	37
<b>6 Externe Angebote</b>	<b>39</b>
6.1 Inhaltliche Kooperationen	39
6.1.1 Kooperation mit Sozialversicherungsträgern	39
6.1.2 Employee-Assistance Program (EAP)	40
6.1.3 Netzwerke und Initiativen	40
6.2 Wettbewerbs-/Zertifizierungsmöglichkeiten	40
<b>7 Fallstudien und BWKG-BGM-Umfrage</b>	<b>46</b>
7.1 Fallstudien	46
7.2 Umfrage der BWKG zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Mitglieds-Einrichtungen	67
<b>Literatur</b>	<b>76</b>
<b>Anlagen</b>	<b>78</b>
I. Baukasten „Handlungsfelder/Themen im BGM mit beispielhaften Maßnahmen“	78
II. Betriebsvereinbarungen-Beispiele	104
III. Umfragebogen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in Mitglieds-Einrichtungen	148
IV. Checkliste zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement	154
V. Studie zur Wirksamkeit von Maßnahmen im BGM	157
VI. Stufenplan bei Suchtmittelabhängigkeiten und suchtbedingtem Verhalten	159
VII. Mustervorlage-Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement	162

I

4

# Hürden im Betrieblichen Gesundheitsmanagement



## **Vorrang des Tagesgeschäftes**

- Termine verbindlich am Jahresbeginn festsetzen

## **Fehlende (personelle) Ressourcen für das BGM**

- Universitäten/Studenten einbinden

## **Fehlende Motivation der Belegschaft**

- verschiedene Uhrzeiten der Vorträge und Kurse anbieten



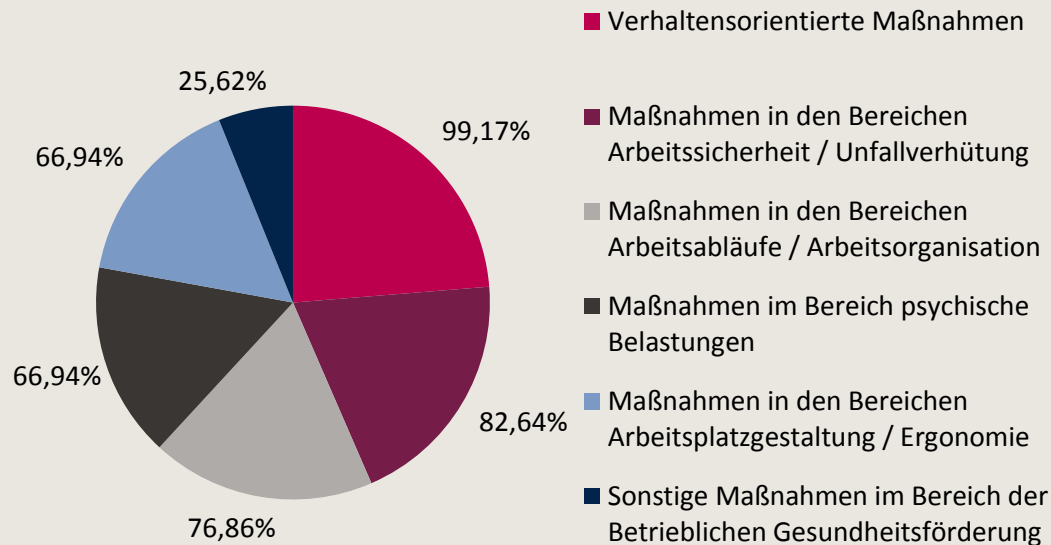
# 6. Kapitel: Externe Angebote

- Inhaltliche Kooperationen
  - Kooperationen mit Sozialversicherungsträgern
  - Employee-Assistance Program (EAP)
  - Netzwerke und Initiativen
- Wettbewerbs-/Zertifizierungsmöglichkeiten



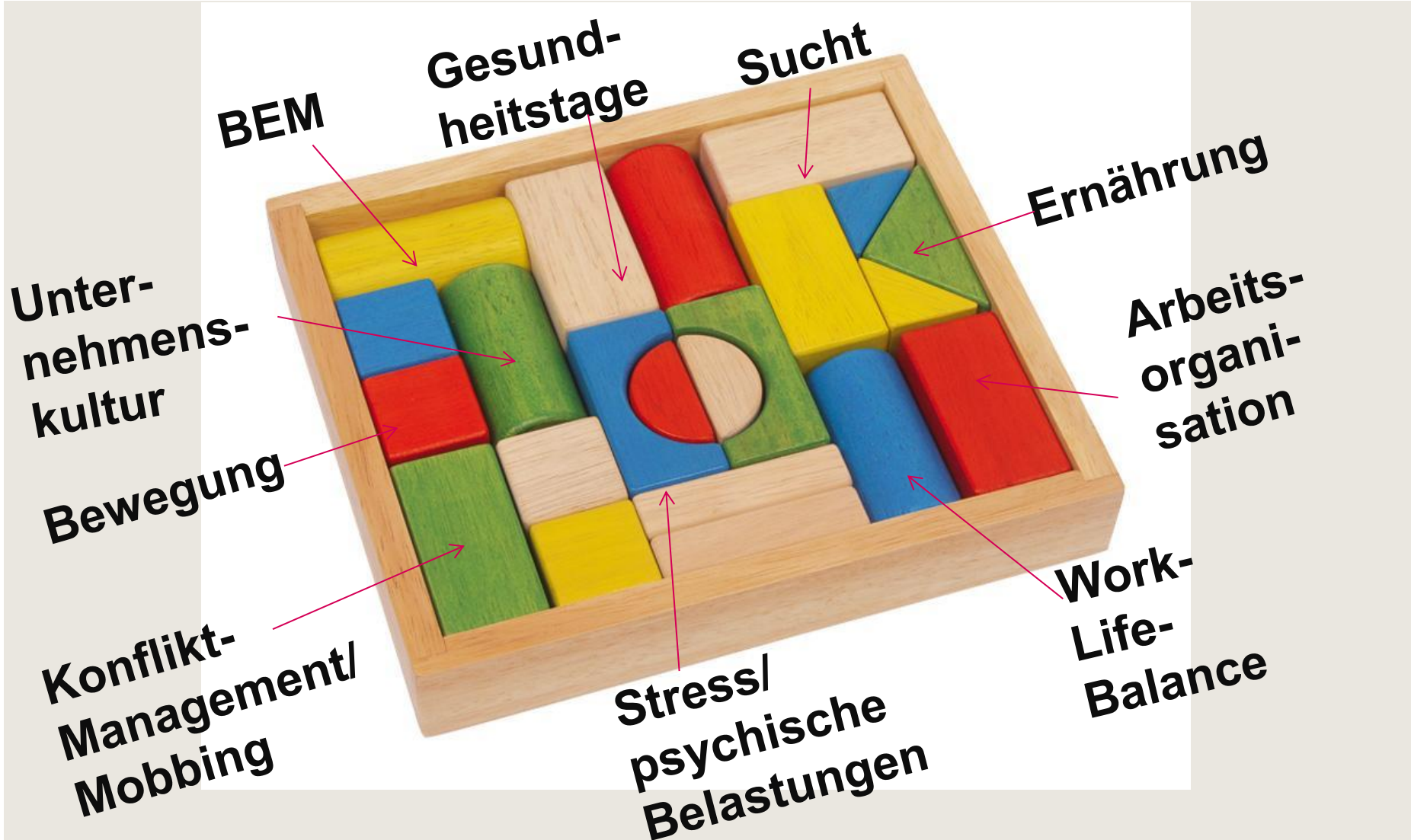
- Darstellung der Experteninterviews in Form von Fallstudien
- Darstellung der Umfrageergebnisse zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in Mitgliedseinrichtungen in Diagrammen

## ➤ Umfragebogen im Anhang der Arbeitshilfe



- I. Baukasten „Handlungsfelder/Themen im BGM mit beispielhaften Maßnahmen“
- II. Betriebsvereinbarungen-Beispiele
- III. Umfragebogen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement in Mitgliedseinrichtungen
- IV. Checkliste zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- V. Studie zur Wirksamkeit von Maßnahmen im BGM
- VI. Stufenplan bei Suchtmittelauffälligkeiten und suchtbedingtem Verhalten
- VII. Mustervorlage-Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement

# Baukasten „Handlungsfelder/Themen im BGM mit beispielhaften Maßnahmen“



- Betriebliches Eingliederungsmanagement inklusive Ablaufschema BEM und Gesprächsleitfaden mit Fragebogen
- Konfliktmanagement
- Mobbing
- Nachtarbeit ältere Mitarbeiter
- Sucht

# Checkliste zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement

- Schaffung von Grundvoraussetzungen/Strukturen
- Steuerkreis
- Bedarfsanalyse
- Maßnahmenplanung
- Durchführung der Maßnahmen
- Evaluation

I. Schaffung von Grundvoraussetzungen / Strukturen	ja	nein	Anmerkung
<b>Ressourcen</b>			
Die erforderlichen finanziellen (BGM-Budget), personellen, räumlichen und zeitlichen Ressourcen sind durch die Unternehmensleitung freigegeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Verbindlicher Rahmen</b>			
Ein Konzept mit Zielen, Zuständigkeiten, Maßnahmen, Analyseinstrumenten, Evaluationsmethoden und Kooperationsmöglichkeiten ist erarbeitet und wird ständig weiterentwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Das Unternehmen verfügt über Dienstvereinbarungen/Betriebsvereinbarungen (z.B. zum BEM, Suchtprävention).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Zuständigkeiten</b>			
Ein nebetätiger BGM-Beauftragter bzw. eventuell in Unternehmen > 500 Mitarbeiter ein hauptberuflicher BGM-Beauftragter ist für das BGM im Haus verantwortlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Information und Kommunikation</b>			

# Mustervorlage Rahmenkonzept

## - Auszug

### VII. Mustervorlage-Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement

#### 1. Grundsätze

Gesunde Beschäftigte sind Grundlage für eine zukunftsorientierte, innovative und erfolgreiche Mustereinrichtung. Steigende Ansprüche an die Qualität und Effizienz von Patientenversorgung, Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung und im Management erfordern qualifizierte, motivierte und zufriedene Mitarbeiter. Die Förderung ihrer Gesundheit und zu diesem Zweck die Institutionalisierung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sind daher wichtige Faktoren für den Erhalt der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Mustereinrichtung.

I  
Zur nachhaltigen Implementierung des BGM orientiert sich die Mustereinrichtung am PDCA-Zyklus nach W. Edwards Deming. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess werden Arbeits- und Organisationsbedingungen analysiert, Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

Die Verantwortung für das BGM liegt vor dem Hintergrund der Personalfürsorgepflicht und des unternehmensstrategischen Gesamtauftrages bei der Geschäftsleitung. Der Personalrat wird in die Etablierung des Gesundheitsmanagement eingebunden und unterstützt und begleitet den Entwicklungsprozess aktiv. Wesentlich für den Umsetzungserfolg sind das gesundheitsförderliche Engagement der Führungskräfte sowie die aktive, gesundheitsbewusste Mitwirkung der Beschäftigten.

#### 2. Geltungsbereich

Dieses Konzept gilt für Planung, Einführung und Auswertung aller Maßnahmen im Rahmen des BGM. Das Konzept gilt für alle Beschäftigten der Mustereinrichtung.

#### 3. Ziele

Übergeordnetes strategisches Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Steuerung von Maßnahmen zur Verhältnisprävention (Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber) und zur Verhaltensprävention (Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen der Arbeitnehmer), die dem körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefinden der Mitarbeiter förderlich sind und einer Arbeitskultur dienen, in der sich Leistungsmotivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten entwickeln können. Aus der strategischen Gesamtzielstellung leiten sich drei Arbeitsziele ab:

- Ziel 1: Gesundheitsmanagement ist Führungsaufgabe.
- Ziel 2: Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter fördern.
- Ziel 3: Mitarbeitergesundheit als Unternehmensmerkmal

#### 4. Beteiligte und Budget

##### I. Steuerkreis

Der Steuerkreis trifft Entscheidungen über Analysen, Maßnahmen, Prozesse und die Evaluation des BGM und setzt sich zusammen aus:

- Geschäftsleitung
- Personalrat
- Betriebsarzt
- Vertreter der Personalabteilung
- Vertreter verschiedener Berufsgruppen (ÄD, PD)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit

Zusätzlich könnten folgende Vertreter, auch temporär, in den Steuerkreis berufen werden:

- Schwerbehindertenbeauftragte
- Vertreter des Controlling
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Externe Berater, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Unfallkassen

Der Steuerkreis trifft sich ein- bis zweimal im Jahr. Zur thematischen Vorbereitung, Planung, Umsetzung, Koordination und Auswertung der Aktivitäten des BGM wird eine Unterarbeitsgruppe eingesetzt, die sich regelmäßig, mindestens einmal im Quartal, trifft.

##### II. Organisation und Koordination des BGM

Der BGM-Beauftragte ist zentraler Ansprechpartner für das BGM und organisiert die Treffen des Steuerkreises und der Unterarbeitsgruppe, führt Informationsveranstaltungen zum BGM durch und pflegt die Kommunikation im BGM, unterstützt die Umsetzung der Maßnahmen, kooperiert mit internen und externen Akteuren (Netzwerkarbeit), dokumentiert den Fortschritt (Evaluation) und stellt Berichte zusammen.

##### III. Führungskräfte

Das Verhalten der Führungskräfte beeinflusst in großem Maße das Befinden, die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, aktiv an der Zielerreichung des BGM mitzuwirken.

Führungskräfte werden für eine gesundheitsförderliche Führung und Arbeitsbedingungen sensibilisiert. In diesem Zusammenhang werden geeignete Schulungen organisiert, um einen professionellen Umgang mit Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen zu pflegen, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen und möglichst Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen sowie physische und psychische Arbeitsplatzbelastungen frühzeitig zu erkennen und diese möglichst zu vermeiden.

##### IV. Beschäftigte

Das BGM ist nur erfolgreich, wenn sich die Beschäftigten als Experten für ihren Arbeitsplatz mit-

# Wie erhält man die Arbeitshilfe?

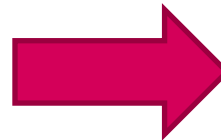
## – Mitgliedseinrichtungen:

1. Alle Mitgliedseinrichtungen kostenlose gedruckte Fassung
2. Download-Bereich der BWKG :Daten & Fakten> Downloads

### Downloads

In diesem Online-Archiv stellen wir umfassende Dokumente zum Download bereit.

Verordnungen	> zu den Downloads
Kataloge / Verzeichnisse	> zu den Downloads
Statistiken	> zu den Downloads
DRG	> zu den Downloads
PEPP	> zu den Downloads
Datenübermittlung	> zu den Downloads
Ausbildungsfinanzierung	> zu den Downloads
Elektronische Gesundheitskarte	> zu den Downloads
Verschiedenes	> zu den Downloads
Downloads für Mitglieder	> Interner Bereich



**Downloads für  
BWKG-Mitglieder:**  
-Krankenhaus  
-Reha-  
Einrichtungen  
-Pflege-  
einrichtungen

# Wie erhält man die Arbeitshilfe?

## Öffentlichkeit:

1. Anforderung der Arbeitshilfe per E-Mail ([info@bwkg.de](mailto:info@bwkg.de)) mit Adressangabe
2. Preis: 15 Euro
3. Zusendung der Arbeitshilfe durch BWKG

„Beim BGM handelt es sich um eine lohnende Investition in die Gesundheit der Mitarbeiter. Beispielsweise konnten die anfänglich hohen Krankenstände deutlich gesenkt werden. Ein „langer Atem“ der BGM-Verantwortlichen im Unternehmen ist dringend notwendig, bis die Mitarbeiter von den BGM-Aktivitäten überzeugt sind.“

„Die oberste Leitung muss hinter dem BGM stehen und Ressourcen bereitstellen. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist, dass die gesundheitsförderlichen Maßnahmen während der Arbeitszeit angeboten werden.“

„Das BGM kann zwar verordnet werden, es kann aber nur erfolgreich sein, wenn Mitarbeiter, Führungskräfte und Dienstgeber es als gemeinsames Ziel erkennen und bejahen. Es ist ein kontinuierlicher Prozess, welcher in der Kultur und in den unterschiedlichen Ebenen des Unternehmens verankert werden muss.“

„Aus der eigenen Manpower im Krankenhaus sind viele BGF-Angebote im Haus realisierbar, beispielsweise das Massageangebot durch die krankengymnastische Abteilung.“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!  
Bleiben Sie gesund!

