



Bundesministerium
für Gesundheit

Unternehmen unternehmen Gesundheit

Betriebliche Gesundheitsförderung
in kleinen und mittleren Unternehmen

www.bundesgesundheitsministerium.de

Unternehmen unternehmen Gesundheit

**Betriebliche Gesundheitsförderung
im Fokus der kleinen und mittleren Unternehmen**





Inhalt

Was steckt dahinter?.....	7
Die Vorteile	9
Chancen und Barrieren	10
Die Umsetzung.....	11
Der Einstieg und die ersten Schritte	13
Aktive Arbeitnehmer – aktive Unternehmen?	15
Steuerliche Vorteile	17
Weiterführende Informationen	18

Einführung

Das Thema Gesundheit ist in aller Munde. Die Schlagworte „Demografischer Wandel“, „Fachkräftemangel“, „Arbeit bis 67“ sind allgegenwärtig und zeigen die Brisanz und Notwendigkeit dieses Themas. Gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter stellen dabei die Grundlage für ein erfolgreiches Unternehmen dar. Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern, sind Aufbau und Erhalt gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen eine wichtige Basis.

Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement beinhaltet die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Auf diese Weise können in einem Betrieb viele positive Veränderungen erreicht werden. Betriebliche Gesundheitsförderung als ein entscheidender Aspekt des Gesundheitsmanagements trägt dazu bei, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig gesund und leistungsfähig bleiben. Ein gutes und gesundes Arbeitsklima trägt zu einer höheren Arbeitsmotivation und zu mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei. Dies führt neben einer positiven Identifikation mit dem Unternehmen auch zu einer Produktivitäts- und Qualitätssteigerung. Sinkende Fehlzeiten und eine Imageverbesserung der Firma können zu erheblichen Kosteneinsparungen führen.

Die Implementierung der betrieblichen Gesundheitsförderung ist gar nicht so schwierig und umfangreich. Einen Anstoß wollen wir Ihnen mit dieser Broschüre geben. Und Sie werden sehen: Es lohnt sich!

Viel Erfolg!

A photograph of three business professionals in a meeting. A woman with short blonde hair, wearing a blue and white striped shirt, is speaking and gesturing with her hands. A man with dark hair, wearing a light blue shirt, is listening intently with his hand to his chin. A third person, partially visible on the left, is also engaged in the conversation. They are seated around a white table with a laptop, glasses of water, and papers. The background shows a bright, arched window.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Was steckt dahinter?

In den vergangenen Jahren hat die betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend größeres Interesse gefunden, da sie ein geeignetes Mittel ist, auf die gesundheitlichen Beanspruchungen der Beschäftigten und veränderten psychischen Belastungen, z. B. durch den zunehmenden Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Zeitdruck, angemessen zu reagieren. Um die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, werden Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Sozialbeziehung, individuelle Anpassungen und unterstützendes Umfeld einbezogen. Sinnvoll ist es, darüber hinaus auch die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Work-Life-Balance zu berücksichtigen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie umfasst die Bereiche des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie der Personal- und Organisationspolitik. Sie schließt alle im Betrieb durchgeführten Maßnahmen zur Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen ein.

»Als Familienbetrieb in der fünften Generation legen wir größten Wert darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei uns wohlfühlen, dadurch motiviert und engagiert sind. Die persönliche Wertschätzung eines jeden und ein ehrliches Miteinander liegen uns in besonderer Weise am Herzen. Soziales Engagement und die Sorge um die Gesundheit aller fassen wir als wichtigen Eckpfeiler unternehmerischer Verantwortung auf!«

Crespel & Deiters GmbH & Co. KG, Ibbenbüren

Gesetzliche Regelung

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind für Arbeitgeber verpflichtend geregelt:

- Als Arbeitgeber tragen Sie die Hauptverantwortung für die Überprüfung, Umsetzung und Verbesserung aller erforderlichen Maßnahmen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz (ArbSchG, ASiG).
- Zudem sind Sie als Arbeitgeber seit 2004 (laut § 84 Abs. 2 SGB IX) gesetzlich dazu verpflichtet, unabhängig von der Betriebsgröße, Maßnahmen des BEM durchzuführen, wenn ein Beschäftigter mehr als 42 Tage innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig ist. Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit als auch für viele aufeinanderfolgende Kurzeiterkrankungen.

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Allerdings ist sie für die Krankenkassen verpflichtend geregelt:

- Gemäß § 20a SGB V sind die Krankenkassen verpflichtet, Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erbringen.
- Gemäß § 65a Absatz 2 SGB V kann die Krankenkasse in ihrer Satzung vorsehen, dass bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl der Arbeitgeber als auch die teilnehmenden Versicherten einen Bonus erhalten.

Die Vorteile

Für Arbeitgeber und Beschäftigte ergeben sich durch eine erfolgreiche Implementierung von betrieblicher Gesundheitsförderung zahlreiche Vorteile.

Vorteile

Arbeitgeber:

- Sicherung der Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter
- Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen
- Kostensenkung durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle
- Steigerung der Produktivität und Qualität
- Imageaufwertung des Unternehmens
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Arbeitnehmer:

- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- Reduzierung der Arztbesuche
- Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen
- Verringerung von Belastungen
- Verbesserung der Lebensqualität
- Erhaltung / Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs

Chancen und Barrieren

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist überwiegend in großen Unternehmen zu finden. Die tragende Säule der deutschen Wirtschaft mit rund 66 Prozent sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – die kleinen und mittleren Unternehmen – nutzt diese Möglichkeiten bisher zu selten. Das Potenzial und die Motivation, sich der Gesundheitsförderung zuzuwenden, sind prinzipiell vorhanden. Die größte Hürde scheint fehlendes Wissen zu sein. Viele Betriebe kennen die vielfältigen Möglichkeiten nicht und sind mit der Umsetzung überfordert, da ihnen nur wenige Ressourcen zur Verfügung stehen bzw. ihnen mögliche Kooperationspartner nicht bekannt sind.

Diese Broschüre will informieren und unterstützen.
Nutzen Sie dabei die Vorteile Ihres Unternehmens:

- große Autonomie
- kurze Kommunikationswege
- flache, personenbezogene Hierarchien
- hohe Flexibilität

In kleineren Unternehmen können Entscheidungen oftmals unbürokratischer und schneller getroffen werden. Der „direkte Draht“ zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird Ihnen helfen. Wir zeigen Ihnen, wie der Einstieg gelingen kann.

Tipp: Beachten Sie die Prinzipien der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Partizipation: Die gesamte Belegschaft wird in Prozesse und Veränderungen der betrieblichen Gesundheitsförderung einbezogen.

Integration: Gesundheitsförderung wird in allen Unternehmensbereichen und bei wichtigen Entscheidungen berücksichtigt.

Ganzheitlichkeit: Gesundheit wird durch das individuelle Verhalten der Beschäftigten und die Bedingungen am Arbeitsplatz beeinflusst.

Die Umsetzung

Die betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen, die auf das Verhalten von Menschen ausgerichtet sind (Verhaltensprävention), und Maßnahmen, die Arbeitsbedingungen analysieren (Verhältnisprävention). Oftmals ist eine klare Trennung in der Praxis nicht möglich und auch nicht sinnvoll, da die Bereiche sich gegenseitig beeinflussen. So verursachen z. B. Über- und Unterforderung von Beschäftigten Stress und Demotivation. Um diese Auswirkungen zu vermeiden, sind neben Kursen zur Stressbewältigung auch Änderungen der Arbeitsbedingungen notwendig. Nachfolgend sind mögliche Maßnahmen beispielhaft dargestellt.

Mögliche Präventionsmaßnahmen		
Kategorie	Verhaltensorientierte Maßnahmen	Verhältnisorientierte Maßnahmen
Ernährung	<ul style="list-style-type: none"> • Ernährungskurse, • Ernährungsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> • gesunde Kantinenkost
Bewegung/ Ergonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Rückenurse, Walking 	<ul style="list-style-type: none"> • gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung
Stressbewältigung	<ul style="list-style-type: none"> • Kurse zur Entspannung, Stressmanagement • Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
Suchtprävention	<ul style="list-style-type: none"> • Kurse zur Tabakentwöhnung 	<ul style="list-style-type: none"> • rauchfreier Betrieb • Verbesserung des Betriebsklimas (Mobbing, Mitarbeiterführung)
Organisationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildung im Bereich Organisation und Gesundheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung von Gesundheitszirkeln • bauliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildung im Bereich Arbeitsgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzwechsel • flexible Arbeitszeiten
Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräftebildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitbild • transparente Kommunikation • Führungskompetenz

Maßnahmen der Gesundheitsförderung „von der Stange“ haben sich in der Vergangenheit oftmals als unwirksam erwiesen, da wichtige Problemfelder nicht abgedeckt und / oder die Beschäftigten nicht erreicht wurden. Es sind somit Konzepte notwendig, die auf den Betrieb sowie auf die Ressourcen, Möglichkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzielen.

Der Einstieg und die ersten Schritte

Auf der Grundlage der krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft und der von den gesetzlichen Krankenkassen geförderten Handlungsfelder bieten sich zum Einstieg die folgenden Themen an:

- Arbeitsbedingte körperliche Belastungen, Rückengesundheit
- **Ernährung, Betriebsverpflegung**
- Psychosoziale Belastungen (Stress)
 - Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz
 - gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung
- Suchtmittelkonsum
 - rauchfrei im Betrieb

Daneben sollten auch die folgenden Bereiche zunehmend beachtet werden:

- Gesundheitsmanagement
Wie mache ich betriebliche Gesundheitsförderung zu einem festen Bestandteil des Managements?
- Kommunikationsstrategien
Wie kommuniziere ich die Ziele und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung?
- Demografie
Wie organisiere ich die Arbeit in meinem Unternehmen entsprechend den verschiedenen Bedürfnissen der Beschäftigten?
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Wie kann ich privat belasteten Beschäftigten entgegenkommen?

Entscheidend für die Themenauswahl sind aber vor allem die Bedürfnisse Ihres Unternehmens und Ihrer Beschäftigten.

Tipp

Laden Sie ein kleines Team ein und diskutieren Sie das Thema. Dabei hat es sich als sinnvoll erwiesen, dieses Team möglichst „bunt“ zusammenzusetzen: Sie, die Personalleitung, die Beschäftigten, Betriebsärzte, Sozialberater und andere Betriebsangehörige. Wenn Sie ein kleines Unternehmen sind, reicht es auch, wenn Sie sich mit nur einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter besprechen. Sie können auch regelmäßige Sitzungstermine nutzen, in die Sie das Thema einbinden.

Vielleicht finden Sie auch befreundete Unternehmen in räumlicher Nähe, mit denen Sie das Thema gemeinsam angehen können!

Dabei sollten Sie einen wichtigen Hinweis nicht übersehen: „Gesundheit“ entsteht nicht von heute auf morgen. Seien Sie geduldig und nehmen Sie auch Rückschläge in Kauf. Gesundheit im Unternehmen umfasst viele Bereiche! Dazu brauchen Sie einen langen Atem und viel Durchhaltevermögen. Und Sie sollten Prioritäten setzen. Es geht nicht alles auf einmal.

Tipp

Rufen Sie die Krankenkasse an, bei der viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter versichert sind. Sprechen Sie mit den zuständigen Verantwortlichen für die betriebliche Gesundheitsförderung und bitten Sie um Unterstützung. Krankenkassen finanzieren solche Leistungen und haben Expertinnen und Experten, die Sie beraten können.

Mit wem sollten Sie reden?

Im Prinzip können Sie zwei Arten von Kontakten unterscheiden:

Die Sozialversicherungsträger

- Krankenversicherung, Unfallversicherung

(Kommerzielle) Dienstleister

- Gesundheitszentren, Ernährungsberater, Institute für Betriebliche Gesundheitsförderung etc.

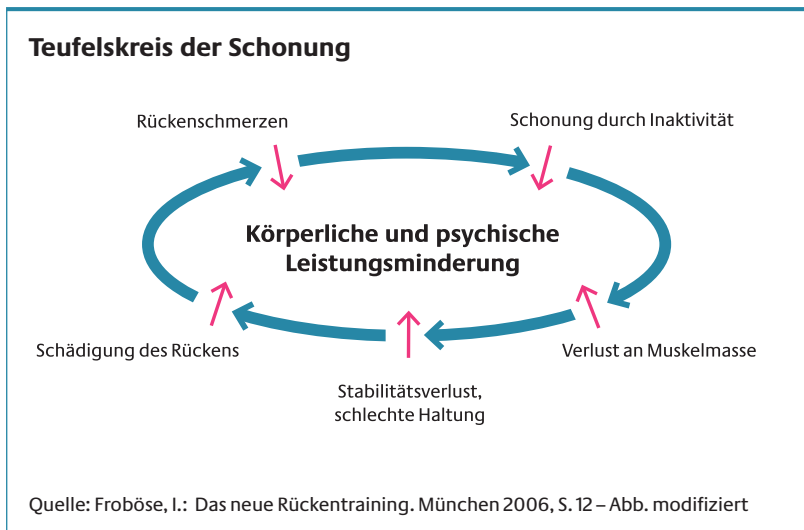
Beide Partner sind für das Thema wichtig!

Sozialversicherungsträger	(Kommerzielle) Dienstleister
<p>Vorteile</p> <ul style="list-style-type: none"> • zumeist kostenneutrale Angebote • qualitätsgesicherte Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • schnelle Hilfe • Abrechnung mit Kostenträgern wird übernommen oder konkrete Hilfestellungen werden gegeben
<p>Nachteile</p> <ul style="list-style-type: none"> • abhängig von der Versichertenlandschaft im Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten variieren je nach Dienstleister • Qualität der Anbieter und deren Leistungen sind schwer zu durchschauen

Aktive Arbeitnehmer – aktive Unternehmen?

Die häufigste Ursache gesundheitlicher Probleme in der heutigen Zeit der wirtschaftlichen Entwicklung in Richtung Dienstleistungsgewerbe ist eine körperliche, biologische Unterforderung. Getreu dem Motto „Was nicht genutzt wird, das verkümmert“ führen fehlende körperliche Anforderungen zu massiven negativen Erscheinungen wie Rückenschmerzen, Gelenkproblemen, Stoffwechselstörungen etc. Daher ist

Inaktivität eine wesentliche Ursache für Arbeitsausfallzeiten (siehe Grafik). Neben dieser physischen Unterforderung entsteht häufig eine Überforderung auf der psychischen Ebene durch Zeitdruck, Arbeitstempo und Kommunikationsgeschwindigkeit, die verantwortlich für eine steigende Zahl an psychischen Erkrankungen im Arbeitsalltag ist. Der Ausgleich fehlt, da Privat- und Arbeitsleben oftmals nicht mehr klar voneinander getrennt werden können.



Es gibt einen einfachen Weg aus diesem Teufelskreis – die Bewegung! Körperliche Aktivität als Mittel einer psycho-physischen Regulation mit Reizen für alle Organsysteme, der Möglichkeit des mentalen Ausgleichs und des sozialen Austauschs. Bewegungsprogramme als bedeutende Bausteine der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Verbesserung der Verhältnisse im Unternehmen stellen die wesentlichen Faktoren einer erfolgreichen Gesundheitsförderung dar. Nutzen Sie diese Möglichkeit und aktivieren Sie Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zu mehr Aktivität und fördern Sie auch das Bewegungsverhalten in der Freizeit.

Steuerliche Vorteile

Seit dem 1. Januar 2009 wird die Förderung der Mitarbeitergesundheit zudem unbürokratisch steuerlich unterstützt. Immerhin 500 Euro kann ein Unternehmen pro Mitarbeiter und pro Jahr seither lohnsteuerfrei für Maßnahmen der Gesundheitsförderung investieren.

Es werden Maßnahmen steuerbefreit, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a Abs. 1 i. V. mit § 20 Abs. 1 Satz 3 SGB V genügen.

Hierzu zählen z. B.:

- Bewegungsprogramme
- **Ernährungsangebote**
- Suchtprävention
- Stressbewältigung

Nicht darunter fällt die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein oder ein Gesundheitszentrum bzw. Fitnessstudio.

Einkommensteuergesetz (EStG), § 3 Nr. 34: Betriebliche Gesundheitsförderung

„Steuerfrei sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen.“

Weiterführende Informationen

Wenden Sie sich an die gesetzlichen Krankenkassen vor Ort, die Sie beraten werden. Darüber hinaus können Sie vertiefende Informationen auf folgenden Internetseiten finden:

Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

www.bundesgesundheitsministerium.de

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF)

www.dnbgf.de

iga – Initiative Gesundheit und Arbeit

www.iga-info.de

KMU-Kompetenznetzwerk

www.kmu-komp.de/was-bietet-das-netzwerk

Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung

www.bgf-institut.de

AOK-Institut für Gesundheitsconsulting

www.aok-business.de/niedersachsen/institut-gesundheitsconsulting/gesundheitsconsulting.php

Weitere Quellen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)

www.baua.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

www.bmas.de

Gesunde Arbeit (GA)

www.gesunde-arbeit.net

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

www.inqa.de

**Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung (IAG)**

www.dguv.de/iag

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Gesundheit
Kommunikationsstab (Öffentlichkeitsarbeit)
11055 Berlin

Text:

Prof. Dr. Ingo Froböse, Dr. Christiane Wilke, Bianca Biallas MSc.

Zentrum für Gesundheit
der Deutschen Sporthochschule Köln
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln

Gestaltung: A&B One

Foto: Dirk Fellenberg (Titelbild),
plainpicture GmbH (Kapitelbild)

Druck: Druckerei Silber Druck ohG

Stand: Dezember 2011, 2. Auflage

Wenn Sie diese Broschüre bestellen möchten:

Bestell-Nr.: BMG-V-10003

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Telefon: 0 18 05 / 77 80 90*

Fax: 0 18 05 / 77 80 94*

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

* Für diesen Anruf gilt ein Festpreis von 14 Cent pro Minute aus den Festnetzen und maximal 42 Cent pro Minute aus den Mobilfunknetzen.

Informationsangebote des Bundesministeriums für Gesundheit

Bürgertelefon

Das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Gesundheit erreichen Sie montags bis donnerstags von 8 bis 18 Uhr und freitags von 8 bis 12 Uhr (kostenpflichtig) unter folgenden Telefonnummern:

Newsletter

Wenn Sie regelmäßig Informationen rund um die Themen Gesundheit, Pflege und gesundheitliche Prävention erhalten möchten, abonnieren Sie unseren Newsletter unter:

www.bmg-newsletter.de

Publikationsverzeichnis

Das aktuelle Publikationsverzeichnis des Bundesministeriums für Gesundheit können Sie jederzeit kostenlos anfordern:

Bestellnr.: BMG-G-07014

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Telefon: 018 05/7780 90*

Fax: 018 05/7780 94*

Schriftlich: Publikationsversand der
Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

Internetportal

Aktuelle Informationen des Bundesministeriums für Gesundheit finden Sie unter:

www.bundesgesundheitsministerium.de

* Kostenpflichtig: Für diesen Anruf gilt ein Festpreis von 14 Cent pro Minute aus den Festnetzen und maximal 42 Cent pro Minute aus den Mobilfunknetzen.

** BZgA-Informationstelefon zur Suchtvorbeugung, Mo – Do 10 bis 22 Uhr, Fr – So 10 bis 18 Uhr

Fragen zum Versicherungsschutz

 **018 05 / 99 66 - 01***

Fragen zur Krankenversicherung

 **018 05 / 99 66 - 02***

Fragen zur Pflegeversicherung

 **018 05 / 99 66 - 03***

Fragen zur gesundheitlichen Prävention

 **018 05 / 99 66 - 09***

Fragen zur Suchtvorbeugung

 **0221 / 89 2031****

Schreibtelefon

 **018 05 / 99 66 - 07***

Gebärdentelefon ISDN-Bildtelefon

 **018 05 / 99 66 - 06***

Gebärdentelefon Video over IP

 **gebaerdentelefon.bmg@
sip.bmg.buergerservice-bund.de**

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Gesundheit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist besonders die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.