

# Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

## Wer bekommt sie angeboten, wer nimmt sie in Anspruch?

### 41 baua: Fakten

Der Wandel der Arbeitswelt stellt Unternehmen und Beschäftigte immer wieder vor neue und mitunter belastende Herausforderungen. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) trägt dazu bei, Belastungen zu reduzieren und die Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten bzw. zu fördern. Ergebnisse der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen, dass etwa 46 % der Beschäftigten von ihrem Betrieb BGF-Maßnahmen angeboten bekommen haben. Hiervon haben 59 % an den angebotenen BGF-Maßnahmen teilgenommen. Dabei werden in spezifischen betrieblichen Kontexten BGF-Maßnahmen häufiger angeboten.

#### Betriebliche Gesundheitsförderung

BGF dient dazu, Belastungen zu verringern und gesundheitliche Ressourcen auszubauen, um die Gesundheit von Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Verbreitete Maßnahmen sind beispielsweise Bewegungsangebote, Ernährungsberatung, Angebote zur Stressbewältigung oder Gesundheitszirkel. In der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 sind Beschäftigte gefragt worden, ob in ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt wurden. Als Antwortkategorien standen „Ja“, „Nein“ und „Weiß nicht“ zur Auswahl. Falls sie die Frage mit „Ja“ beantworteten, wurden sie zudem gefragt, ob sie daran teilgenommen haben. Für dieses Faktenblatt wurden die Antworten von 17.787 abhängig Beschäftigten ausgewertet.

#### Wer bekommt BGF-Maßnahmen angeboten?

Insgesamt haben 46 % der abhängig Beschäftigten von ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren BGF-Maßnahmen angeboten bekommen. Dabei bekamen bestimmte Erwerbstätigengruppen häufiger dieses Angebot als andere, bspw. Männer und Vollzeitbeschäftigte (Abb. 1). Allerdings bekommen unabhängig vom Geschlecht Vollzeitbeschäftigte häufiger BGF-Maßnahmen angeboten als Teilzeitbeschäftigte. Bei dem unterschiedlichen Angebot zeigt sich somit eher ein Teilzeiteffekt als ein Geschlechtereffekt. Ebenso berichten Personen mit hochkomplexen Tätigkeiten und Personen außerhalb von atypischen Beschäftigungsverhältnissen (hier befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit) häufiger von einem Angebot. Auch in größeren Betrieben sowie in Organisationen mit Personal-/Betriebsrat wurden häufiger BGF-Maßnahmen durchgeführt. Nach Wirtschaftsbereichen unterteilt zeigt sich, dass in der Industrie (60 %) und im öffentlichen Dienst

(59 %) häufiger als im Dienstleistungsbereich (34 %) und im Handwerk (25 %) BGF-Maßnahmen durchgeführt wurden. Diese Unterschiede lassen sich ebenfalls in Teilen auf die branchenspezifischen Teilzeitquoten zurückführen.

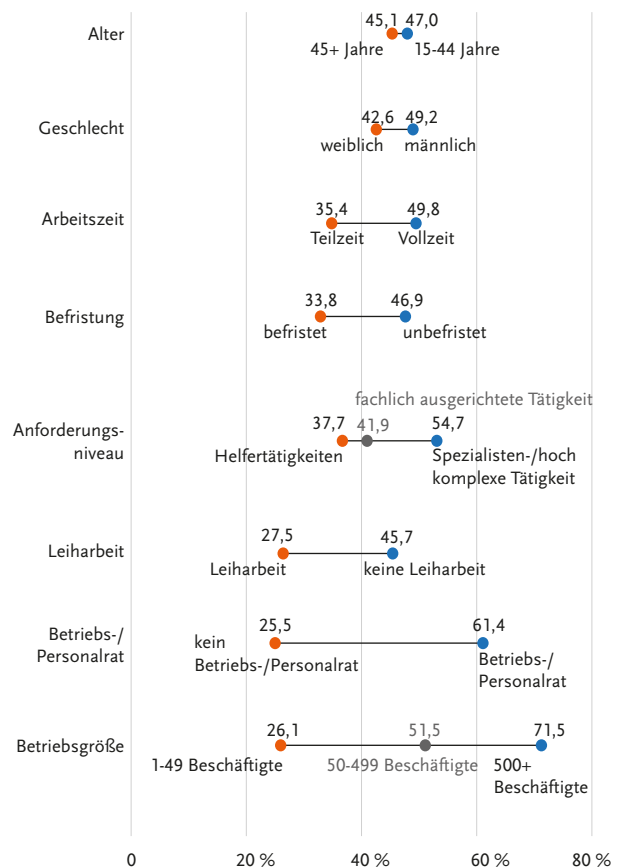


Abb. 1 Beschäftigte, denen in den letzten zwei Jahren BGF-Maßnahmen angeboten wurden, nach soziodemografischen und Betriebsmerkmalen (in %, 16.562 ≤ n ≤ 17.787)

Genau wie Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements<sup>1</sup> sind auch BGF-Maßnahmen stärker in Unternehmen verbreitet, in denen die Zufriedenheit mit dem Betriebsklima und den Führungskräften höher ist. So berichten 47 % der Beschäftigten, die (sehr) zufrieden mit dem Betriebsklima sind, von einem BGF-Angebot in den letzten zwei Jahren. Bei den weniger bzw. nicht zufriedenen Beschäftigten sind es lediglich 40 %. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich für die Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten (BGF-Angebot erhalten: (sehr) zufrieden 47 %, weniger/nicht zufrieden 39 %). Gleichermaßen sind in Betrieben mit BGF-Angebot die Beschäftigten zufriedener. So sind beispielsweise 86 % der Beschäftigten mit BGF-Angebot (sehr) zufrieden mit ihrem Betriebsklima, bei denen ohne Angebot sind es 81 %.

Ebenso berichten abhängig Beschäftigte überdurchschnittlich häufig von angebotenen BGF-Maßnahmen, wenn sie sich häufig als Teil einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz fühlen (49 % vs. nicht häufig: 36 %) und häufig die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen als gut beschreiben (48 %, nicht häufig: 35 %). Das gilt ebenfalls für Personen, die häufig Hilfe und Unterstützung (49 %, nicht häufig: 42 %) sowie Lob und Anerkennung durch die direkten Vorgesetzten erhielten (50 %, nicht häufig: 44 %).

### Wer nimmt an BGF-Maßnahmen teil?

Insgesamt haben 59 % der Befragten an den angebotenen Maßnahmen teilgenommen.

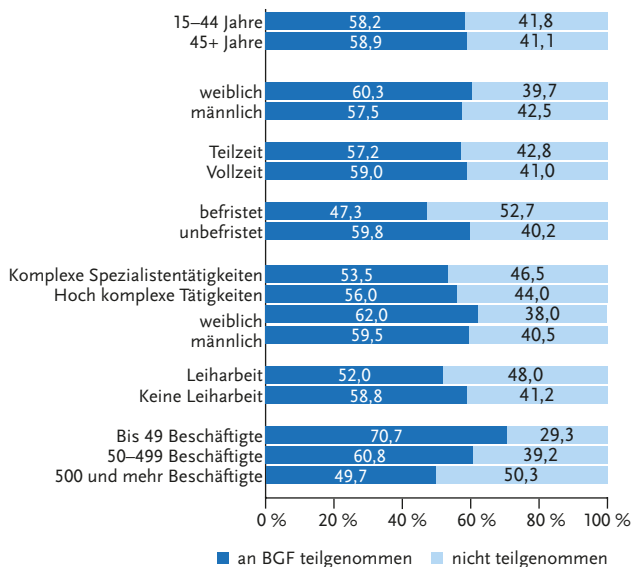


Abb. 2 Teilnahme an angebotenen BGF-Maßnahmen nach soziodemografischen und Betriebsmerkmalen (in %, 7.550 ≤ n ≤ 8.884)

### Zitiervorschlag:

Hünefeld, Lena; Kopatz, Florian, 2022. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) – Wer bekommt sie Angeboten, wer nimmt sie in Anspruch? baua:Fakten 41. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Unbefristet Beschäftigte, Personen mit niedrigerem Anforderungsniveau und Beschäftigte in kleineren Betrieben nahmen vergleichsweise häufiger teil (Abb. 2). Differenziert nach Alter, Geschlecht und Arbeitszeit zeigen sich keine ausgeprägten Unterschiede bei der BGF-Teilnahmequote. Mit 73 % die höchste Teilnahmequote weist das Handwerk auf. Im Vergleich dazu nutzen nur 56 % der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst die angebotenen Maßnahmen. Die Auswertungen legen weiterhin nahe, dass in Unternehmen mit einem guten Betriebsklima auch die Teilnahmequoten höher sind. So nehmen 62 % der Beschäftigten, die sehr zufrieden mit dem Betriebsklima sind, an den BGF-Angeboten teil; unter den nicht Zufriedenen sind es lediglich 54 %.

### Fazit

Die Auswertungen verdeutlichen, dass es noch Nachholbedarf sowohl beim Angebot als auch bei den Teilnahmequoten von BGF-Maßnahmen gibt. Es zeigt sich ebenfalls, dass einige Merkmale von Unternehmen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass BGF-Maßnahmen durchgeführt wurden, z. B. die Betriebsgröße, das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats, ein gutes Betriebsklima sowie die Zufriedenheit mit den Vorgesetzten. Das kann daran liegen, dass die Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung durch bereits vorhandene gesundheitsförderliche Strukturen und gesundheitsorientierte Einstellungen bei Führungskräften erleichtert wird.<sup>1</sup>

Die Gesundheit von Beschäftigten stellt eine zentrale Ressource für Unternehmen dar. Daher ist es auch aus der Perspektive von Unternehmen wünschenswert, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Unterstützung, dabei bietet unter anderem das Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit „psyGA im BGM-Prozess“ in Form von Handlungshilfen, Tools und Praxiswissen mit dem Schwerpunkt psychische Gesundheit.<sup>2</sup>

### Weiterführende Informationen

1 Wrage, W, Sikora, A, Wegewitz, U, 2020. Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). BIBB/BAuA-Faktenblatt 37. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:fakten20201109

2 BKK Dachverband. psyGA im BGM-Prozess. Verfügbar unter: <https://www.psyga.info/ihr-weg-zum-gesunden-betrieb/bgm-prozess-von-psyga>