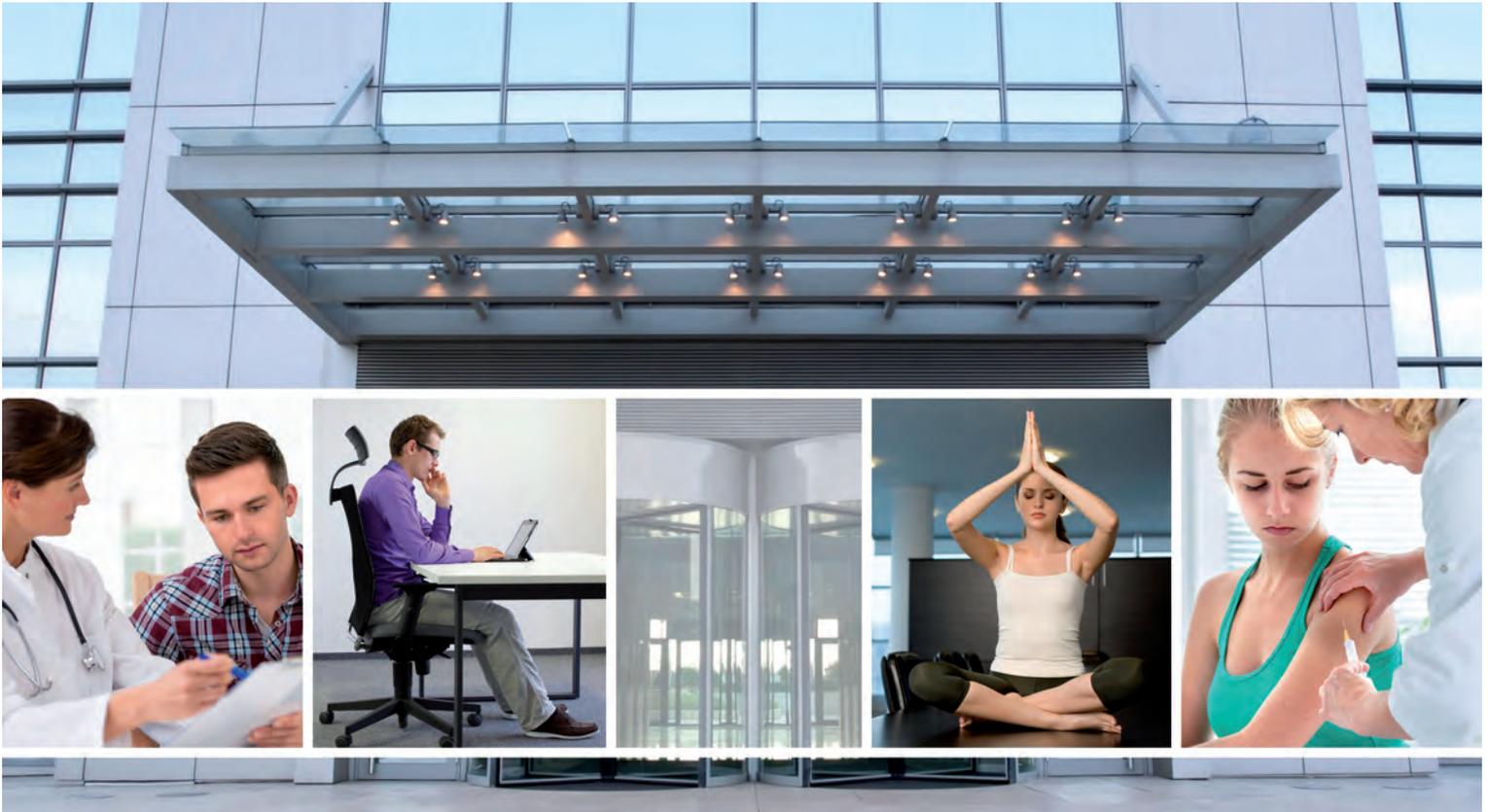




„An Apple a Day...“ – Gesundheitsförderung im Betrieb kommt an

Das DIHK-Unternehmensbarometer zur Gesundheitsvorsorge



Unternehmens-
barometer

Unter dem Titel „An Apple a Day...“ – Gesundheitsförderung im Betrieb kommt an“ stellt der DIHK die Auswertung der Ergebnisse einer Online-Umfrage vor, an der sich das unternehmerische Ehrenamt der IHK-Organisation beteiligt hat.

Grundlage der Auswertung sind rund 1.500 Antworten. Diese verteilen sich auf die Wirtschaftszweige Industrie (30 Prozent), Bauwirtschaft (vier Prozent), Handel (20 Prozent) und Dienstleistungen (46 Prozent).

In regionaler Hinsicht kommen die Antworten zu 16 Prozent aus dem Norden Deutschlands, zu 33 Prozent aus dem Westen, zu 15 Prozent aus dem Osten und zu 36 Prozent aus dem Süden. Dabei werden dem Norden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Die Umfrage fand vom 6. November bis 13. November 2013 statt.

Ist in dieser Auswertung von Mitarbeitern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Mitarbeiterinnen gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform wurde wegen der besseren Lesbarkeit gewählt und ist nicht benachteiligend gemeint.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) – Berlin 2013

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

ISSN 1863-883X

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon 030 20308-0 | Telefax 030 20308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

www.dihk.de

www.facebook.com/DIHKBerlin

[http://twitter.com/DIHK_News](https://twitter.com/DIHK_News)

Redaktion Dr. Sandra Hartig, Dr. Anne Zimmermann

Durchführung Dr. Dirk Schlotböller

Stand Januar 2014

Die wichtigsten Ergebnisse

- In den vergangenen fünf Jahren hat die Bedeutung des Themas Gesundheitsförderung im Betrieb bei fast zwei Drittel der Unternehmen zugenommen (65 Prozent). Gut ein Drittel der Betriebe plant zugleich für die kommenden fünf Jahre verstärkte Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung (35 Prozent).
- 90 Prozent der an der Umfrage beteiligten Betriebe sind bereits aktiv oder planen konkrete Aktivitäten, lediglich zehn Prozent machen noch keine Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung. 29 Prozent der Betriebe geben an, keine (weiteren) Aktivitäten zu planen. Von diesen sind allerdings zwei Drittel bereits heute aktiv (67 Prozent).
- 70 Prozent der Betriebe bieten gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz oder planen dies. Hierunter fallen beispielsweise ergonomische Bürosessel, dynamische Hocker, Stehpulte o. ä.
- 45 Prozent der Betriebe bieten Impfungen oder Vorsorgeuntersuchungen am Arbeitsplatz an oder planen dies. Sport und Bewegungsangebote sind bei 43 Prozent der Betriebe auf der Tagesordnung. Besondere Kantinenangebote oder Ernährungsberatung sind für ein Viertel der Unternehmen (24 Prozent) ein guter Weg.
- 45 Prozent der Betriebe setzen auf eine Sensibilisierung der Führungskräfte. Angebote zur Stressbewältigung macht immerhin ein gutes Viertel Betriebe oder plant dies (26 Prozent). Für das Thema „Umgang mit Sucht“ gilt dies für 19 Prozent der Betriebe.
- Gesundheitsförderung im Betrieb ist keine Einbahnstraße: 39 Prozent der Unternehmen geben an, dass mehr Beteiligung der Mitarbeiter an angebotenen Maßnahmen dazu führen würde, sich auch als Arbeitgeber stärker zu engagieren.
- Als externe Partner binden die Betriebe vor allem Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften ein oder planen dies konkret (41 Prozent). Auch andere Dienstleister wie Fitness-Studios, Physiotherapeuten oder Ärzte sind als Partner beteiligt (35 Prozent). Fast ein Drittel der Unternehmen bindet seine Beschäftigten in die Planung bzw. Organisation der Aktivitäten ein (32 Prozent). Ein knappes Fünftel der antwortenden Betriebe (18 Prozent) legt sogar längerfristige Gesundheitsmanagementprogramme auf oder plant dies.
- 17 Prozent der Betriebe nutzen den Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung oder planen dies. Gut die Hälfte der Unternehmen gibt zudem an, mehr Informationen über bestehende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu benötigen (51 Prozent). 37 Prozent der Betriebe wünschen sich eine Vereinfachung dieser vorhandenen Instrumente. Eine stärkere finanzielle Unterstützung erachten ebenfalls 51 Prozent der Betriebe als sinnvoll. Finanzierungsspielräume innerhalb des GKV-Systems sollten zur Ausweitung der Gesundheitsförderung im Betrieb genutzt werden.
- Für 33 Prozent der Betriebe stellen mehr Informationen über mögliche Maßnahmen, Angebote und Best-Practice-Beispiele eine wichtige Hilfe dar, um sich stärker engagieren zu können. Hier kann die IHK-Organisation gut unterstützen.
- Mehr als 90 Prozent der Unternehmen lehnen weitere gesetzliche Vorgaben, etwa mit Blick auf die Erhaltung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter, ab.

Zunehmender Fachkräftemangel, ein wachsender Anteil Älterer an den Beschäftigten und steigende Ausgaben in den Sozialsystemen machen deutlich: Prävention und Investitionen in die Gesundheit werden wichtiger – und zwar für jeden Einzelnen. Das bedeutet auch: Betriebe rücken stärker in den Fokus, denn sie sind für die Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland der Ort, an dem sie einen Großteil ihrer Zeit verbringen.

Fazit der vorliegenden Umfrage unter 1500 Unternehmen ist: Es tut sich einiges in der betrieblichen Gesundheitsförderung – über die gesetzlich vorgegebenen Regelungen des Arbeitsschutzes hinaus. Das Bewusstsein dafür, dass hier nicht zuletzt ein wichtiger Baustein zur Fachkräftegewinnung und -sicherung liegt, wächst in den Betrieben – über alle Betriebsgrößen hinweg.

1. Thema Gesundheit gewinnt an Fahrt

Bereits in den vergangenen fünf Jahren hat die Bedeutung des Themas Gesundheitsförderung im Betrieb bei knapp zwei Drittel der antwortenden Unternehmen zugenommen (65 Prozent). Und hier sind sowohl die ganz kleinen Unternehmen als auch die großen zu finden. Schon 40 Prozent der Betriebe mit bis zu zehn Mitarbeitern messen dem Thema eine gestiegene Bedeutung bei, von Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern sogar 94 Prozent. Das Thema Gesundheit und Prävention ist also längst in den Betrieben angekommen – und die Sensibilität wächst weiter.

Gut ein Drittel der Betriebe plant zugleich für die kommenden fünf Jahre verstärkte Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung (35 Prozent). Bei den ganz kleinen Betrieben (bis zehn Mitarbeiter) wollen dies 14 Prozent, wobei in dieser Größenklasse bereits 40 Prozent ihre Einstellung wie oben beschrieben verändert haben. In der Betriebsgrößenklasse von zehn bis 20 Mitarbeitern plant ein Fünftel der Betriebe stärkere Aktivitäten (21 Prozent). Der Anteil wächst mit zunehmender Betriebsgröße: Betriebe mit 20 bis 250 Mitarbeitern planen zu 34 Prozent einen stärkeren Einsatz, ab 500 Beschäftigten steigt der Anteil sogar auf knapp die Hälfte (47 Prozent). In Betrieben ab 1.000 Mitarbeitern planen 56 Prozent ein verstärktes Engagement.

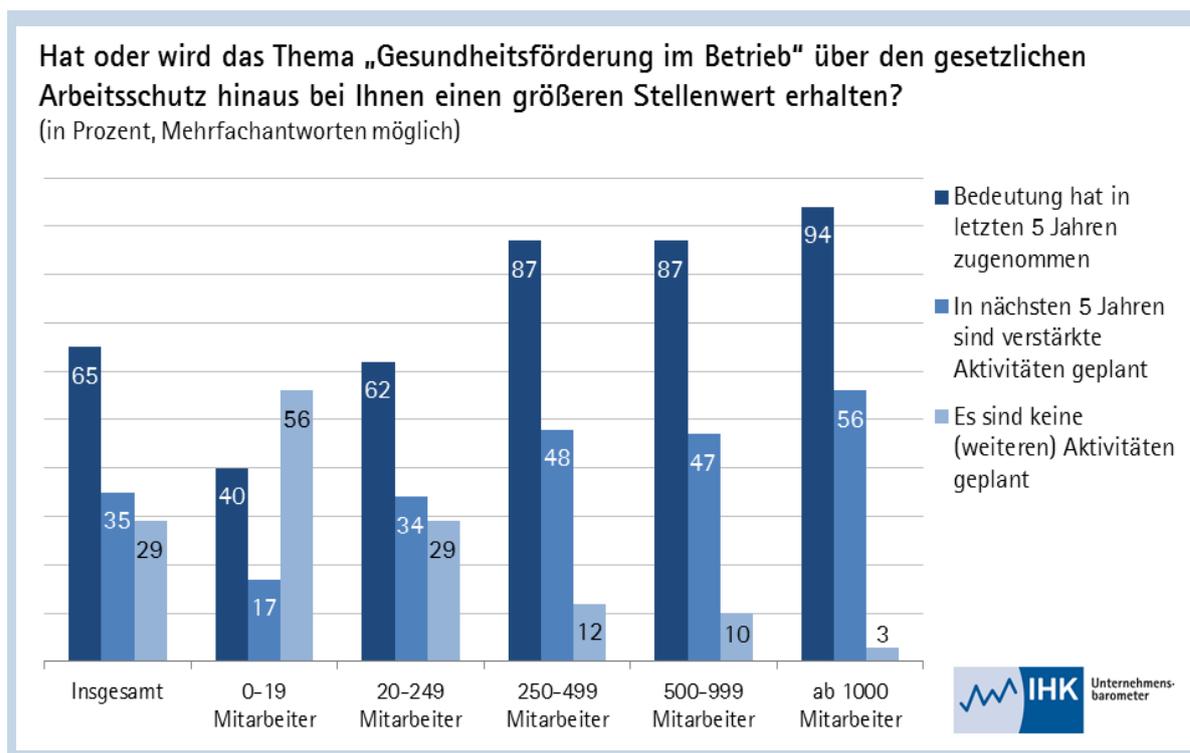
90 Prozent der Unternehmen bieten mindestens eine Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung an oder planen dies konkret.¹ Dabei müssen sich auch die kleinen Betriebe nicht verstecken – der Anteil reicht von 73 Prozent bei den kleinsten Betrieben (bis zehn Mitarbeiter) bis 99 Prozent bei den Unternehmen mit über 1000 Beschäftigten. Insgesamt machen derzeit lediglich zehn Prozent der antwortenden Betriebe noch keine Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.² Das sind Ergebnisse, die nicht zuletzt in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion zu der Erkenntnis füh-

¹ Bei der Frage nach den angebotenen oder konkret geplanten Maßnahmen (Frage 2) haben 90 Prozent der an der Umfrage teilgenommenen Betriebe mindestens eine Maßnahme ausgewählt.

² 10 Prozent der beteiligten Betriebe haben bei Frage 2 keine der möglichen Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung ausgewählt. Dies lässt den Schluss zu, dass sie beim Thema Gesundheitsvorsorge insgesamt nicht aktiv sind.

ren sollten, dass viele Betriebe wichtige strukturelle Entwicklungen wie den demografischen Wandel und die damit entstehenden Bedarfe in ihren Unternehmen längst erkannt haben und angehen.

29 Prozent der an der Umfrage beteiligten Betriebe geben an, keine (weiteren) Aktivitäten zu planen. Dieser Anteil sinkt mit steigender Größenklasse. Von diesen Unternehmen ist der Großteil bereits aktiv in der Gesundheitsförderung (67 Prozent) und führt damit diese Aktivitäten in gleichem Umfang weiter.



2. Vielfältiges Engagement – im Kleinbetrieb und im Großunternehmen

Gesundheitsgerechte Arbeitsplatzausstattung am weitesten verbreitet

Es gibt viele Ansatzpunkte der betrieblichen Gesundheitsförderung – über die Anforderungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes hinaus. Am nächsten liegt für die Betriebe die gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz. 70 Prozent geben dies bei der Frage nach den angebotenen oder konkret geplanten Maßnahmen an. Das kann sich auf das Büro oder auf die Werkbank beziehen. Beispielsweise fallen hierunter spezielle ergonomische Bürosessel, dynamische Hocker, Stehpulte, verstellbare Arbeitsplatten oder spezielle Fertigungsbänke.

An zweiter Stelle folgt die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter durch Impfungen oder Vorsorgeuntersuchungen am Arbeitsplatz. 45 Prozent der Betriebe bieten dies an oder planen ein solches Angebot. Damit leisten sie einen sehr unmittelbaren Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter, indem

Krankheiten verhindert werden oder bereits bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgedeckt werden.

Fast genauso oft werden Sport- und Bewegungsangebote gemacht. 43 Prozent der an der Umfrage beteiligten Betriebe sind hier bereits jetzt engagiert oder planen konkrete Maßnahmen. Hier sind u. a. Rückenschulen, Kooperationen mit Fitness-Studios, Betriebssport, Lauftreffs oder spezifische Angebote wie wöchentliche, in den Arbeitsalltag integrierte aktive Pausen in Kooperation mit einem Fitnesstrainer oder einer Physiotherapeutin zu finden.

„An apple a day...“ – Spezielle Kantinenangebote oder Ernährungsberatung sind für ein Viertel der Unternehmen (24 Prozent) ein guter Weg, vor allem für große. 40 Prozent der Betriebe mit 250 bis 500 Beschäftigten machen oder planen ein entsprechendes Angebot. Bei Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern liegt der Anteil sogar bei 70 Prozent.

Die Stimmung muss stimmen

Die Einstellung der Führungskräfte zum Thema Gesundheit beeinflusst ganz wesentlich die Stimmung und die Akzeptanz der Maßnahmen im Betrieb und damit auch den erhofften Erfolg. Daher ist es ein erfreuliches Signal, dass 45 Prozent der an der Umfrage beteiligten Betriebe auf eine Sensibilisierung der Führungskräfte setzen.

Fast ein Drittel der Unternehmen bindet seine Beschäftigten etwa durch Befragungen in die Planung bzw. Organisation der Aktivitäten der Gesundheitsförderung ein oder plant dies konkret (32 Prozent). Dies ist wichtig, um etwaige Maßnahmen ursachengerecht und zielgenau planen zu können.

Die Prävention mit Blick auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten gewinnt in der öffentlichen Diskussion seit längerem an Aufmerksamkeit, die Zahl der Diagnosen und Krankschreibungen aufgrund von psychischen Erkrankungen steigt. Doch auf die individuelle psychische Gesundheit nehmen viele Faktoren Einfluss – im privaten wie im beruflichen Umfeld. Der Anteil der Diagnosen von psychischen Erkrankungen liegt z. B. bei Beziehern von Arbeitslosengeld II höher als bei Berufstätigen. Auch die Voraussetzungen und Veranlagungen des Einzelnen sind mit Blick auf den Umgang mit psychischen Belastungen sehr unterschiedlich. Es ist daher zu kurz gegriffen, das Arbeitsumfeld für die genannten Entwicklungen in den Krankschreibungen allein verantwortlich zu machen, wie dies in Debatten zum Thema Burn-out häufig der Fall ist.

Die Betriebe sind bemerkenswert aktiv: Angebote zur Stressbewältigung bietet immerhin ein gutes Viertel der an der Umfrage beteiligten Betriebe an oder plant dies (26 Prozent). Für das Thema „Umgang mit Sucht“ gilt dies für 19 Prozent der Betriebe.



Kooperation und langfristige Planung sind sinnvoll – aber nicht immer einfach

Als externe Partner binden die Betriebe bei ihren Maßnahmen vor allem Krankenkassen und Berufsgenossenschaften ein oder planen dies (41 Prozent). Die Sozialversicherungsträger sind damit wichtige Partner bei der Organisation und Durchführung von gesundheitsfördernden Aktivitäten. Hier spielt nicht zuletzt auch die gesetzliche Verpflichtung der Krankenkassen eine Rolle, betriebliche Gesundheitsförderung anzubieten und die Betriebe dabei auch finanziell zu unterstützen, sowie mit den Trägern der Unfallversicherung zu kooperieren. So unterstützen die Krankenkassen bereits eine Vielzahl von Unternehmen dabei, zunächst den jeweiligen Bedarf im Unternehmen zu analysieren, indem sie eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Strukturen und Schwierigkeiten machen, Mitarbeiterbefragungen durchführen etc. Weiterhin erarbeiten sie gemeinsam mit den Verantwortlichen im Unternehmen maßgeschneiderte Angebote und unterstützen beim Aufbau von Strukturen, wie etwa Ansprechpartnerkreisen o.ä. Auch die Evaluation der Maßnahmen ist meist Bestandteil der Kooperationen, um sicher zu stellen, dass die Aktivitäten auch ihre gewünschte Wirkung entfalten.

Auch andere Dienstleister wie Fitness-Studios, Physiotherapeuten, etc. sind oder werden bei konkret geplanten Maßnahmen als Partner beteiligt (35 Prozent). Diese Einbeziehung von medizinischem, physiologischem und psychologischem Wissen hilft ebenfalls bei der effektiven und zielgenauen Unterstützung der Mitarbeiter.

Ein knappes Fünftel der antwortenden Betriebe (18 Prozent) legt längerfristige, umfangreiche Gesundheitsmanagementprogramme auf oder plant dies. Hier steigt der Aktivitätsgrad der Unternehmen deutlich mit der Größenklasse an. Großunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern sind zu 60 Prozent aktiv. Hingegen bieten lediglich drei Prozent der Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbei-

tern solche umfassenden Programme an oder planen dies. Diese Programme erfordern eine umfangreiche Projektsteuerung und dauerhafte, betriebsinterne Strukturen. Sie umfassen eine Vielzahl der möglichen Themenfelder in der Gesundheitsförderung und beziehen häufig auch die Bereiche und Akteure des Arbeitsschutzes sowie der (Re)Integration von erkrankten Beschäftigten im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit ein. Die dafür nötigen Personalressourcen im Betrieb sowie die Kooperationen mit Sozialversicherungsträgern, externen Experten, Beratern etc. erfordern einen Einsatz von Zeit, Geld und Mitarbeitern, der für die meisten kleinen Betriebe nicht zu stemmen ist.

17 Prozent der antwortenden Betriebe nutzen den Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung oder planen dies. Er ermöglicht Betrieben nach § 3 Nr. 34 EStG bis zu 500 Euro im Jahr pro Mitarbeiter für spezielle, von den Krankenkassen anerkannte Präventionsleistungen steuer- und abgabenfrei zu investieren. Selbst 11 Prozent der kleinen Unternehmen mit bis zu 20 Mitarbeitern nutzen bereits diesen Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung. In der Größenklasse von 250 bis 1.000 Mitarbeiter bieten 21 Prozent diese steuerlich geförderte Maßnahme an, von den großen Unternehmen ein Drittel (33 Prozent). Die Rate der Inanspruchnahme ist damit bereits beachtlich, kann aber mit zunehmender Bekanntmachung und den richtigen Rahmenbedingungen noch weiter ausgeweitet werden.

Auch die Kleinen sind aktiv

Gerade kleinen und mittelgroßen Unternehmen wird häufig der Vorwurf gemacht, sie wären in der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht oder wenig engagiert. Die Zahlen ergeben allerdings ein anderes Bild.

Die kleinsten Betriebe (bis zehn Mitarbeiter) legen einen klaren Schwerpunkt auf die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung – 43 Prozent machen hier Angebote oder planen sie konkret. Auf den folgenden Plätzen finden sich Sport- und Bewegungsangebote bei immerhin fast einem Fünftel der Betriebe (19 Prozent) und bereits durchgeführte oder geplante Angebote zum Thema Stressbewältigung (16 Prozent). Die Sensibilisierung der Führungskräfte wird von 13 Prozent der Betriebe angegeben. Gerade bei dieser Betriebsgrößenklasse zeigt dies, dass die Unternehmenschefs sich selber mit dem Thema auseinandersetzen.

Mit zwölf Prozent kooperieren nur wenige der ganz kleinen Unternehmen mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften oder planen dies. Hier zeigt sich nicht zuletzt die – zumindest subjektiv empfundene – Schwierigkeit für kleine Betriebe, Kooperationspartner zu finden. Nicht zuletzt wirft eine vergleichsweise geringe Zahl von Versicherten, die auch meist bei verschiedenen Krankenkassen versichert sind, die Frage nach dem richtigen Ansprechpartner auf. Aber auch der Koordinierungsaufwand, der nötig ist, um solche Kooperationen zu unterhalten, ist nicht zu unterschätzen. Schwierig sind für die kleinsten Unternehmen zudem Maßnahmen, die spezifische, größenabhängige Infrastruktur erfordern wie eine Betriebskantine (vier Prozent).

3. Informationsbedarf und stärkere Unterstützung würden helfen

Die Diagnose ist klar: Viele Unternehmen setzen sich bereits für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ein, viele werden künftig stärker aktiv. Günstige Rahmenbedingungen können ein noch intensiveres Engagement unterstützen.

Finanzielle Fragen und Bürokratieabbau sind wichtig

Gut die Hälfte der Unternehmen gibt an, mehr Informationen über bestehende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten zu benötigen (51 Prozent). Der unzureichende Informationsstand erklärt auch in Teilen, dass bislang 17 Prozent der Betriebe den Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung nutzen. Viele kennen ihn offenbar nicht, er sollte daher stärker bekannt gemacht werden. Hier sehen nicht zuletzt die Industrie- und Handelskammern ein Feld, um gemeinsam mit anderen Akteuren die Unternehmen über die bestehenden Möglichkeiten zu informieren.

Ein Umsetzungshemmnis für die Betriebe ist, dass der Freibetrag ziemlich bürokratisch ausgestaltet ist. 37 Prozent wünschen sich eine Vereinfachung bestehender Unterstützungsmöglichkeiten, weitgehend unabhängig von der Unternehmensgröße. Sogar gut die Hälfte (51 Prozent) der Betriebe, die den Freibetrag anbieten oder seine Einführung planen, äußern diesen Bedarf. Das heißt: Wer ihn selbst nutzt, weiß aus Erfahrung, dass die Umsetzung mit allerlei Hürden verbunden ist, sowohl für Arbeitgeber wie auch für Mitarbeiter. Vor allem die notwendige Abstimmung mit Krankenkassen, Anbietern von Gesundheitsleistungen und auch dem Finanzamt schreckt die Betriebe ab. Hier muss ein gesunder Mittelweg zwischen Bürokratieabbau einerseits und qualitätsgesicherter Förderung der Prävention andererseits gefunden werden. Dabei sind Politik und auch die Selbstverwaltung im Gesundheitswesen gefordert, einfache und unbürokratische Wege zu finden und diese mit den Finanzbehörden abzustimmen.

Eine stärkere finanzielle Unterstützung erachten ebenfalls 51 Prozent der Betriebe als sinnvoll. Auch diese Einschätzung ist von der Größe des Unternehmens weitgehend unabhängig.

Generell gilt: Prävention im Betrieb rechnet sich. Hier liegt ein wichtiger Ansatzpunkt, um langfristig die Ausgaben in den Sozialversicherungen (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rehabilitation) zu senken. Die finanzielle Förderung durch die gesetzliche Krankenversicherung sollte daher künftig noch umfangreicher genutzt werden. Die Mittel, die nach §§ 20 und 20 a SGB V für die betriebliche Gesundheitsförderung von den Krankenkassen eingesetzt werden sollen, müssen allen Betrieben zu Gute kommen können – unabhängig von der Mitarbeiter- bzw. Versichertenstruktur im Unternehmen. Finanzierungsspielräume innerhalb des GKV-Systems sollten zur Ausweitung der Gesundheitsförderung im Betrieb und damit für mehr Investitionen in die Gesundheit genutzt werden.



Engagement und Informationen helfen – gesetzliche Regelungen nur vermeintlich

Gesundheitsförderung im Betrieb ist keine Einbahnstraße. Das zeigt die Einschätzung von 39 Prozent der Unternehmen, dass mehr Beteiligung der Mitarbeiter an angebotenen Maßnahmen dazu führen würde, sich auch als Arbeitgeber stärker zu engagieren. Gerade im Feld der Gesundheitsförderung, die in die individuelle, persönliche Lebensführung und Entscheidungskompetenz des Einzelnen hineinreicht, ist es schwierig, etwas zu bewegen, wenn zu wenig Mitarbeiter „mitziehen“. Auch die Unsicherheit des Unternehmens mit Blick auf die Finanzierung steigt dadurch. Ehrliche Kommunikation aller Beteiligten, auch unter Einbezug von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen, ist hier das A und O. Betriebe müssen einschätzen können, welche Maßnahmen tatsächlich benötigt und gewünscht sind. Und die eigene Gesundheit liegt in allererster Linie in der Verantwortung jedes Einzelnen. Dieses Bewusstsein muss auch seitens der Betriebe eingefordert werden dürfen. Unternehmen sollten ihre Beschäftigten nicht zuletzt aus diesem Grund in die Planung und Durchführung der Aktivitäten einbeziehen. Dass ein knappes Drittel der Betriebe angibt, die Mitarbeiter einzubeziehen, zeigt, dass auch hier noch Potenzial liegt. Doch letztlich können die Betriebe nur Angebote machen – die Mitarbeiter müssen sie ihrerseits annehmen.

33 Prozent der Betriebe sehen in mehr Informationen über mögliche Maßnahmen, Angebote und Best-Practice-Beispiele eine wichtige Hilfe, um sich stärker engagieren zu können. Von positiven Beispielen aus anderen Unternehmen – aus einer ähnlichen Branche, mit vergleichbarer Struktur und Größe – lernt es sich am einfachsten. Auf diesem Feld können Akteure wie die IHK-Organisation eine wichtige Rolle spielen und Unterstützung bieten. Als Netzwerker, Anbieter von Austauschplattformen, als Multiplikator von guten Beispielen im Bereich der Gesundheitsförderung sowie durch Informationen über erste Schritte und mögliche Aktivitäten sind sie bereits heute engagiert. Diese Aktivitäten gewinnen künftig weiter an Gewicht.

Die IHKs bieten zudem spezifische Weiterbildungen zu diesem Thema an. So kann der bundesweite IHK-Zertifikatslehrgang zur „Fachfrau/-mann für Betriebliches Gesundheitsmanagement (IHK)“ gerade auch von kleinen und mittleren Betrieben genutzt werden, um einen Mitarbeiter als Experten und Ansprechpartner für das Thema Gesundheit im Betrieb zu etablieren.

Mehr Informationen über Ansprech- oder Kooperationspartner sind für 16 Prozent der Betriebe von Interesse. Auch hier kann die IHK-Organisation unterstützen, Interessierte an wichtige Akteure zu vermitteln und über Ansprechpartner, wie etwa Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Betriebsarzt etc., zu informieren.

Mehr als 90 Prozent der Unternehmen lehnen weitere gesetzliche Vorgaben, etwa mit Blick auf die Erhaltung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter, ab, lediglich neun Prozent der Betriebe sehen darin einen gangbaren Weg. Mit Blick auf das Ziel, betriebliche Gesundheitsförderung noch stärker zu verbreiten, sollte daher die Politik von zusätzlichen gesetzlichen Vorgaben Abstand nehmen. Gesetzliche Verpflichtungen verdrängen stets freiwilliges Engagement und bremsen die Kreativität der Unternehmen.

Fragebogen

Hat oder wird das Thema „Gesundheitsförderung im Betrieb“ über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinaus bei Ihnen einen größeren Stellenwert erhalten (Mehrfachantworten möglich)?

- Die Bedeutung hat im Unternehmen in den letzten 5 Jahren zugenommen.
- In den nächsten 5 Jahren sind verstärkte Aktivitäten geplant.
- Es sind keine (weiteren) Aktivitäten geplant.

Falls Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter bereits fördern oder dies konkret planen, um welche Maßnahmen handelt es sich dabei (Mehrfachantworten möglich)?

- Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen im Betrieb etc.
- Gesundheitsgerechte Ausstattung am Arbeitsplatz (z.B. Sitz-/Steharbeitsplätze, ergonomische Möbel etc.)
- Sport- und Bewegungsangebote (Lauftreffs, Rückentraining, „aktive Pause“ o.ä.)
- Ernährungsberatung, spezielle Kantinenangebote
- Angebote zur Stressbewältigung
- Angebote zum Thema „Umgang mit Sucht“
- Mitarbeiterbefragungen o.ä. zur Einbindung der Belegschaft
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Kooperationen mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaften etc.
- Kooperationen mit anderen Dienstleistern (Fitness-Studios, Ärzte, Physiotherapeuten, Masseur, Gesundheitsberater etc.)
- Nutzung des Steuerfreibetrags für betriebliche Gesundheitsförderung
- Längerfristig angelegte, umfassende Gesundheitsmanagementprogramme
- Sonstiges

Welche Rahmenbedingungen müssten sich ändern, damit Sie sich im Bereich der Prävention und Gesundheitsförderung (stärker) engagieren (Mehrfachantworten möglich)?

- Mehr Informationen über mögliche Maßnahmen und Angebote, Best-Practice-Beispiele aus Unternehmen
- Mehr Informationen über bestehende finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung)
- Mehr Informationen über Ansprech- und Kooperationspartner wie z.B. Betriebs- und Werksärzte, Sozialversicherungsträger, Dienstleister
- Stärkere finanzielle Unterstützung (Freibeträge, Zuschüsse, Förderprogramme o.ä.)
- Vereinfachung vorhandener Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. Antrag zum Steuerfreibetrag für betriebliche Gesundheitsförderung)
- Mehr Beteiligung der Mitarbeiter an angebotenen Maßnahmen.
- Weitergehende gesetzliche Vorgaben zu Prävention und Gesundheitsschutz, z.B. zur psychischen Gesundheit der Mitarbeiter