

---

## Betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement

### Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) umfasst „alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ (Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 2007, S. 2). In der Luxemburger Deklaration (Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, 2007) wurden Leitlinien für die Umsetzung der BGF festgesetzt. Diese sind:

- Partizipation, d. h. die gesamte Belegschaft des betreffenden Unternehmens soll einbezogen werden.
- Integration, d. h. die BGF muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden.
- Projektmanagement, d. h. alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden. Diese Systematik untergliedert sich in die Schritte Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse.
- Ganzheitlichkeit, d. h. BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Die Reduktion von Risiken und der Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotenzialen werden in der BGF miteinander verbunden

### Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Das BGM geht über die BGF hinaus, da die Gesundheit der Beschäftigten als strategischer Faktor in das Leitbild, die Kultur sowie die Strukturen und Prozesse der Organisation einbezogen wird. Dabei sind die Ziele und Angebote der beteiligten Bereiche aufeinander abzustimmen. BGM ist somit eine Managementaufgabe (Ulich & Wülser, 2015).

Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention werden in betriebliche Abläufe integriert, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Insbesondere größere Unternehmen bieten eine Vielzahl an Maßnahmen an. So z. B. auch bei Volkswagen: Gesundheitsmanagement beinhaltet dort sowohl den Gesundheitsschutz als auch die Gesundheitsförderung und wird als soziale Verpflichtung, ökonomische Notwendigkeit und Ausdruck der Unternehmenskultur gesehen.

Folgende Ziele werden bei Volkswagen mit dem Gesundheitsmanagement verfolgt:

- Erfüllung von rechtlichen Vorgaben,
- Verhinderung von Gesundheitsstörungen,
- Förderung von Gesundheit und Fitness,
- dauerhafte Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit,
- ein nachhaltig hoher Gesundheitsstand,
- Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens,
- hohe Attraktivität als Unternehmen.

Das Gesundheitsmanagement richtet sich an alle, also sowohl an gesunde als auch an kranke Mitarbeitende. Es sind ebenso diejenigen angesprochen, die sich gesund verhalten, als auch diejenigen, die ungesund leben. Auch die Familien bzw. Lebenspartnerschaften der Mitarbeitenden gehören zu den Zielgruppen. Dies vor dem Hintergrund, dass Belastungsquellen nicht nur am Arbeitsplatz existieren. Zum einen steigen Mitarbeitende möglicherweise schon „krank“ in das Unternehmen ein. Ein Beispiel dafür wäre ein übergewichtiger Auszubildender, der viele Jahre im Unternehmen bleibt. Obwohl das Übergewicht eine Folge von falscher Ernährung in der Kindheit ist, würde er von den Maßnahmen des BGM (in dem Fall z. B. Ernährungsberatung, gesundes Essen in der Kantine, Sportangebot) profitieren. Zum anderen können private Belastungsfaktoren, wie z. B. Wegfall der bisherigen Betreuungsmöglichkeit für Kinder, Betreuung pflegebedürftiger Eltern oder Konflikte in der Partnerschaft zu Stresserleben führen und somit negative Folgen für die Gesundheit haben. Auch diese werden über verschiedene Angebote (z. B. psychosoziale Beratung,

---

Entspannungsverfahren) mit aufgefangen. Die gleichzeitige Ansprache von Mitarbeitenden und Partnerinnen und Partnern kann wichtig für den Erfolg von BGM-Maßnahmen sein. Möglicherweise wäre z. B. die Teilnahme einer Arbeitskraft an einer Raucherentwöhnung von Anfang an zum Scheitern verurteilt, wenn nicht der Partner, der ebenfalls starker Raucher ist, mit einbezogen wird.

Das BGM bei Volkswagen erstreckt sich auf umfassende Maßnahmen der Verhaltens- und der Verhältnisprävention. Dazu gehören die Gestaltung der Arbeitswelt (Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation), die medizinische und psychosoziale Betreuung (Gesundheits-Check, Vorsorgeuntersuchungen, psychosomatische Beratung, Sozialberatung, Coaching, etc.), personenorientierte Maßnahmen (Sportangebot, Suchtprävention, Migräneberatung, etc.) und vor allem die Förderung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden für ihre Gesundheit. Die kontinuierliche Steigerung der Gesundheitsquote (Anteil gesunder Mitarbeitender im Unternehmen) in den letzten Jahren bestätigt den Erfolg der Maßnahmen (Brandenburg, 2010).

### **Literatur**

Brandenburg, U. (2010). *Gesundheit und Fitness erhalten und fördern. Gesundheitsmanagement bei Volkswagen*. Vortrag bei Volkswagen in Wolfsburg, 27. Mai 2010.

Ulich, E., & Wülser, M. (2015). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*, 6. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler.