



---

**Dokumentation**

---

**Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement  
und zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Ausland**

**Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement  
und zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Ausland**

Aktenzeichen: WD 9 - 3000 - 049/23  
Abschluss der Arbeit: 17.08.2023  
Fachbereich: WD 9: Gesundheit, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Beispiele aus einzelnen Ländern</b>	<b>7</b>
2.1.	Frankreich	7
2.2.	Italien	8
2.3.	Japan	9
2.4.	Kanada	9
2.5.	Norwegen	10
2.6.	Österreich	11
2.7.	Schweden	12
2.8.	Schweiz	13
2.9.	USA	15

## 1. Ausgangslage

In den vergangenen Jahren erlangte der Diskurs um das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** und die **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** nicht nur in Deutschland immer größere Bedeutung und Aufmerksamkeit. Im Verlauf der letzten Jahrzehnte haben Unternehmen weltweit damit begonnen, ihren Fokus stärker auf das körperliche Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen. Neue Technologien, raschere Produktionsabläufe, lange Arbeitszeiten und steigender Leistungsdruck am Arbeitsplatz führen zu neuen gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten – einschließlich psychischer Belastungen. Diese erfordern, dass durch unterstützende Maßnahmen und Initiativen die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Arbeitenden verbessert werden sowie eine Work-Life-Balance erhalten bleibt.<sup>1</sup>

Die erste Internationale Konferenz zur Gesundheitsförderung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gab mit der „Ottawa-Charta“ vom 21. November 1986 das Ziel „Gesundheit für alle“ vor und rief zum aktiven Handeln und im Rahmen einer betrieblichen Gesundheitsförderung in Unternehmen zur Entwicklung von Initiativen zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen mit dem Ziel „Gesundheit für alle“ auf.<sup>2</sup> Im Jahr 1994 wurde die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health Agency – EU-OSHA) gegründet, welche sich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Europa, der Reduzierung von Gesundheitsgefährdung und der Steigerung der Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschrieb.<sup>3</sup>

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) setzt sich bereits seit ihrer Gründung im Jahr 1919 für die Entwicklung und Umsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards und die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit ein.<sup>4</sup> Das Flaggschiffprogramm „Health + Safety for All“ mobilisiert Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und hat bis 2022 bereits über 182 Millionen Arbeitnehmer in 23 Ländern direkt oder indirekt unterstützt.<sup>5</sup> Zuletzt wurde

- 
- 1 Bundesministerium für Gesundheit (BMG), Betriebliche Gesundheitsförderung, Was steckt dahinter, Stand 20. April 2023, abrufbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>. Dieser und alle weiteren Links wurden zuletzt abgerufen am 17. August 2023.
  - 2 Bundesverband Gesundheit e. V., Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung, abrufbar unter <https://www.bv-gesundheit.org/who-ottawa-charta/>; Franzkowiak P./Sabo P., Infoline Gesundheitsförderung, Themen der beruflichen Gesundheitsförderung, Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.), 1993, abrufbar unter <https://www.infoline-gesundheitsfoerderung.de/ottawa-charta>.
  - 3 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), 25 Jahre Zusammenarbeit für ein sicheres und gesundes Europa, abrufbar unter <https://osha.europa.eu/de/eu-osha-1994-2019>.
  - 4 International Labour Organization (ILO), International Labour Standards on Occupational Safety and Health, abrufbar unter <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>; ILO, Introduction to International Labour Standards, abrufbar unter <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.
  - 5 ILO, Safety + Health for All, An ILO Flagship Programme, Joining forces to improve the safety and health of workers worldwide, abrufbar unter <https://www.ilo.org/programmes-projects/safety-health-for-all/.htm>.

im Februar 2022 ein überarbeiteter ILO-Leitfaden für Sicherheit und Gesundheit im Bauwesen geschaffen, welcher insbesondere die Umsetzung von Arbeitsschutzmanagement-Systemen sowie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern fokussiert.<sup>6</sup>

Ein bedeutender Meilenstein für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Europäischen Union war die Einführung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG im Jahr 1989, mit der vor dem Hintergrund von über vier Millionen Arbeitsunfällen in Europa – darunter circa 8.000 tödlichen – gemeinsame Grundsätze für die Sicherheit am Arbeitsplatz geschaffen wurden.<sup>7</sup> Auf dieser Grundlage wurde im Jahr 1994 das **Europäische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP)** mit dem gesundheitspolitischen Ziel „gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen“ gegründet, das führend in Bezug auf Entwicklungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung auf europäischer Ebene ist.<sup>8</sup> Anlässlich eines Treffens der Mitgliedsstaaten des ENWHP wurde 1997 die „Luxemburger Deklaration“<sup>9</sup> verabschiedet, in der neben einer erstmalig gemeinsamen Definition der betrieblichen Gesundheitsförderung gemeinsame Grundsätze für die Mitgliedsländer der Europäischen Union, der Schweiz und für die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes festgesetzt wurden. Um der Betrieblichen Gesundheitsförderung Bedeutung zu verleihen, wurde in Deutschland – als ENWHP-Mitgliedsstaat – auf Initiative des ENWHP im Jahr 2002 das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) gegründet. Durch das Netzwerk soll die gesellschaftliche Debatte über die betriebliche Gesundheitsförderung intensiviert, eine Verbindung zwischen der Vielzahl an Beteiligten geschaffen und eine Unterstützung der Umsetzung gesundheitsfördernder betrieblicher Aktivitäten erreicht werden.<sup>10</sup>

Die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes verwendeten Begriffe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sind nach deutschem Begriffsverständnis nicht als Synonyme gleichzusetzen. Vielmehr setzt sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) aus drei Säulen zusammen: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement (BEM). BGM etabliert Gesundheit und Leistungsfähigkeit als betriebliche Ziele durch die Anwendung von Managementstrategien. Der Fokus liegt hier weniger auf den individuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern vielmehr im gesamten betrieblichen Organisationskonzept.

---

6 ILO, Code of practice, Safety and health in construction, 16. November 2022, abrufbar unter [https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS\\_861584/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_861584/lang--en/index.htm).

7 EU-OSHA, 25 Jahre Zusammenarbeit für ein sicheres und gesundes Europa, abrufbar unter <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/eu-osha-1994-2019>.

8 Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP), BKK Bundesverband/ENWHP Geschäftsstelle (Hrsg.), 2009, abrufbar unter [https://webgate.ec.europa.eu/chafea\\_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272\\_d03\\_de\\_ps.pdf](https://webgate.ec.europa.eu/chafea_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272_d03_de_ps.pdf); Knoche, Karsten u. a., BEM: Einstieg und Leitfaden für die Praxis, ENWHP (Hrsg.), 2012, abrufbar unter [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp\\_guid\\_ph\\_work\\_at.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp_guid_ph_work_at.pdf); ENWHP, Healthy Employees in Healthy Organisations, abrufbar unter <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.mission-and-vision>.

9 Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, ENWHP, abrufbar unter [https://www.dnbgf.de/fileadmin/user\\_upload/Materialien/2014\\_Luxemburger\\_Deklaration\\_BGF.pdf](https://www.dnbgf.de/fileadmin/user_upload/Materialien/2014_Luxemburger_Deklaration_BGF.pdf).

10 Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF), abrufbar unter: <https://www.dnbgf.de/>.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als Teil des BGM erfasst sämtliche Initiativen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Gesellschaft zur Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Erreicht werden soll dies durch Schaffung von Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen, Verbesserung des Wohlbefindens im jeweiligen Betrieb und damit Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitenden. Adressat ist das konkrete Individuum und dessen Gesundheitszustand. Maßnahmen im Rahmen der BGF können auch singulär aufgenommen werden, ohne dass diese notwendigerweise in ein festes, betriebliches Konzept des Gesundheitsmanagements einfließen müssen.<sup>11</sup> Während im Bereich des BGM Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das BEM für Arbeitgeber verpflichtend sind, ist die BGF eine freiwillige Maßnahme.<sup>12</sup> Der präventive Aspekt des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist in Deutschland in § 20d Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V)<sup>13</sup> verankert, welcher die nationale Präventionsstrategie erfasst.<sup>14</sup> Die Umsetzung der Ziele erfolgt im Wesentlichen durch die Kranken- und Pflegekassen sowie Institutionen der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung.<sup>15</sup>

Vor dem Hintergrund der internationalen Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsschutzes werden unter Heranziehung des deutschen Begriffsverständnisses zum BGM und zur BGF nachfolgend auftragsgemäß verschiedene Ansätze zur Wahrung und Förderung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten in ausgewählten Ländern dargestellt. Eine Zusammenstellung international besonders beachteter Einzelbeispiele bieten:

Macht fit, BGF international – 5 Praxisbeispiele der Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber, 28. November 2017, abrufbar unter <https://www.machtfit.de/bgm-studien/praxisbeispiele-der-gesundheitsfoerderung/>.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)/Ablauf, 37 Maßnahmen, 15 Best Practice-Beispiele, Corpus Motum – die Bewegungsrevolution, 22. März 2018, abrufbar unter <https://www.corpus-motum.com/betriebliche-gesundheitsfoerderung/>.

- 
- 11 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), in: gesund.bund.de, BMG (Hrsg.), Stand 21. August 2020, abrufbar unter <https://gesund.bund.de/betriebliche-gesundheitsfoerderung>; Hartung, S. u. a., 2021, Betriebliche Gesundheitsförderung, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Leitbegriffe, abrufbar unter <https://leitbegriffe.bzga.de/>.
  - 12 BMG, Unternehmen unternehmen Gesundheit, Stand 20. April 2023, abrufbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/unternehmen-unternehmen-gesundheit.html>.
  - 13 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (SGB V), Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482, zuletzt geändert durch Artikel 2a des Gesetzes vom 19. Juli 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 197).
  - 14 BMG, Bundeseinheitliche Rahmenempfehlungen der Nationalen Präventionskonferenz, Stand 14. März 2023, abrufbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/rahmenempfehlungen>; Die Nationale Präventionskonferenz, Bundesrahmenempfehlung, abrufbar unter <https://www.npk-info.de/praeventionsstrategie>.
  - 15 Die Nationale Präventionskonferenz, Präventionsstrategie, abrufbar unter [NPK Praeventionsstrategie](https://www.npk-info.de/praeventionsstrategie).

## 2. Beispiele aus einzelnen Ländern

### 2.1. Frankreich

Frankreich schneidet im Vergleich zu anderen Ländern des „Better Life Index“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)<sup>16</sup> nach vielen Messgrößen der Lebensqualität gut ab. Neben den Bereichen Zivilengagement und soziale Beziehungen liegt Frankreich insbesondere bei den Messwerten der Work-Life-Balance, also der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mit 8,1 Punkten über dem Durchschnitt. Dass Frankreich als ENWHP-Mitgliedsstaat<sup>17</sup> den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Fokus hat, lässt das Gesetz Nr. 2021-1018 zur Verstärkung der gesundheitlichen Vorsorge am Arbeitsplatz erkennen, welches am 31. März 2022 in Kraft getreten ist und am 16. März 2022 durch den Anwendungslass Nr. 2022-372 ergänzt wurde.<sup>18</sup>

European Agency for Safety and Health at Work, **France**, abrufbar unter <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france>.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stellt heraus, dass sich in Frankreich mehrere Behörden und Organisationen für die Prävention von Risiken am Arbeitsplatz einsetzen, wie zum Beispiel das französische Arbeitsministerium (Conseil d'orientation sur les conditions de travail – COCT), Sozialversicherungseinrichtungen, wissenschaftliche, operative und medizinische Einrichtungen sowie verschiedene Fachärzte.

Chappert, Florence, **The experience of the Anact-Aract network in France: mobilising gendered occupational health data to improve work organisation for all**, National Agency for the Improvement of Working Conditions, France (Hrsg.), abrufbar unter <https://www.etui.org/sites/default/files/Anact-Aract-France.pdf>.

Die nationale Agentur für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen (l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - ANACT) beschreibt ein zunehmendes Bestreben von Unternehmen, Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu ergreifen, um das Wohlergehen der Mitarbeitenden zu stärken.<sup>19</sup> ANACT hat sich zum Ziel gesetzt, durch Unterstützung

---

16 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Better Life Index, abrufbar unter <https://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/france-de/>.

17 BKK Bundesverband/ENWHP Geschäftsstelle, ENWHP, 2009, abrufbar unter [https://webgate.ec.europa.eu/cha-fea\\_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272\\_d03\\_de\\_ps.pdf](https://webgate.ec.europa.eu/cha-fea_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272_d03_de_ps.pdf).

18 Berton, Françoise, Arbeitsschutz und Gesundheit am Arbeitsplatz: Aufgaben vom Betriebsarzt, Berton & associés (Hrsg.), 2. August 2022, abrufbar unter <https://www.berton-associes.de/blog/arbeitsrecht/arbeitsschutz-und-gesundheit-am-arbeitsplatz-aerztliche-betreuung/>.

19 Allison, Le bien être des salariés au travail : un service social en entreprise, in: L'aile sociale indépendante, 14. Juni 2020, abrufbar unter <https://lailesociale-independante.fr/2020/06/14/1138/>.

des privaten und des öffentlichen Wirtschaftssektors die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen zu optimieren.<sup>20</sup> In diesem Aufsatz wird beschrieben, wie ANACT seit Ende 2008 vermehrt auch Frauenrechte und Gleichstellung in seine Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbezieht, um arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme durch eine stärkere Berücksichtigung von Geschlechteraspekten besser bewältigen zu können.

## 2.2. Italien

Italien weist im „Better Life Index“ der (OECD)<sup>21</sup> überdurchschnittlich gute Werte in den Bereichen Work-Life-Balance und Gesundheit auf und nimmt im Vergleich der OECD-Länder zur Work-Life-Balance die Spitzenposition ein.<sup>22</sup>

Region Lombardia, „**Workplaces Health Promotion**“ **Lombardy WHP Network Program**, Juli 2018, <https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/>

In diesem Bericht wird ausgeführt, dass das Programm „Betriebliche Gesundheitsförderung – WHP Lombardy Netzwerk“ das Ziel verfolge, auf der Grundlage der bewährtesten Projekte organisatorische Veränderungen am Arbeitsplatz zu fördern und Arbeitsumgebungen zu schaffen, die eine gesunde und bewusste Lebensweise bestärken. Im Rahmen eines Netzwerkes sollen insbesondere die beteiligten Unternehmen miteinander kommunizieren, voneinander lernen und profitieren. Sie sollen sich verpflichten, in festen Zeitabständen eine konkret festgelegte Anzahl an Maßnahmen umzusetzen und bewährte Praktiken aufrechtzuerhalten. Eine „Anerkennung für die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz“ soll am Ende jeden Jahres den Unternehmen in Form eines Zertifikats durch die jeweils zuständige Gesundheitsschutzbehörde verliehen werden, wenn sie das festgelegte Programm erfolgreich durchgeführt haben. Diese Anerkennung dient dazu, die organisatorische Nachhaltigkeit im Bereich der Gesundheitsförderung zu fördern und einen ständigen Verbesserungsprozess zu unterstützen.

---

20 The 10 questions and avenues of the ANACT to conduct projects adapted to the challenges of the company and its employees, in: République Française, 26. September 2022, abrufbar unter <https://labo.societenumérique.gouv.fr/en/articles/the-10-questions-and-points-of-action-for-leading-projects-adapted-to-business-and-employee-issues/>.

21 OECD, Better Life Index, abrufbar unter <https://www.oecdbetterlifeindex.org/de/countries/italy-de/>.

22 In Italien verwenden Vollzeitbeschäftigte täglich ca. 16,5 Stunden Zeit für Freizeitaktivitäten und persönliches Wohlbefinden, der OECD-Durchschnitt liegt bei 15,1 Stunden. Vgl. hierzu Statista, Länder mit der besten Work-Life-Balance im Jahr 2020, 3. Mai 2022, Grafik abrufbar unter <https://de.statista.com/laender-mit-der-besten-work-life-balance/>.



---

Larocca Orsola, **Arbeitsschutz in Italien neu organisiert**, Kommission Arbeitsschutz und Normung (KAN), KANBrief 2/11, abrufbar unter <https://www.kan.de/publikationen/kanbrief/rundums-buero/arbeitsschutz-in-italien-neu-organisiert>.

Seit 2010 gibt es in Italien das Nationale Institut für Versicherung gegen Arbeitsunfälle (INAIL)<sup>23</sup>, welchem unter anderem auch das bis dahin gesondert existierende Oberste Institut für Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz (ISPESL) angehörte. Im Bestreben, Ressourcen zu bündeln und eine engere Verbindung zwischen Versicherung und Forschung zu schaffen, sollten dadurch arbeitsschutzrechtliche Dienstleistungen zusammengeführt und verbessert werden.

### 2.3. Japan

ILO, Advancing Safety & Health at Work, **Highlights from projects funded by Japan (2021 – 2022)**, abrufbar unter [InternationalLabourOrganization/ILO/SafetyandHealthatWork/](https://www.ilo.org/public/eng/mediacentre/advancing-safety-and-health-at-work/highlights-from-projects-funded-by-japan-2021-2022).

Auch in asiatischen Ländern wächst die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Nach den Angaben der ILO ist Japan einer der größten Entwicklungspartner des Programms „ILO Safety + Health for All“ (übersetzt: ILO Sicherheit + Gesundheit für alle). Eine kontinuierliche Zusammenarbeit seit 2015 habe bereits die Sicherheit und Gesundheit von Millionen von Arbeitnehmern, besonders in der Asien-Pazifik-Region, verbessert. Japan sei am Globalen Tripartite-Beratungsausschuss für Safety + Health for All beteiligt, aufgrund dessen es bei der Gestaltung von Strategien und Bewältigung neuer Risiken eine wichtige Rolle einnehme. Aufgrund der erheblichen Beiträge des japanischen Gesundheits-, Arbeits- und Sozialministeriums (MHLW) sowie des Außenministeriums (MOFA) habe die ILO bereits vielfältige Projektive im Bereich der Arbeitssicherheit umsetzen können, im Rahmen dessen insbesondere auch die regionale Zusammenarbeit mit den Behörden und Unternehmen verbessert werden konnte. In diesem Beitrag werden einige Beispiele der durchgeführten Projekte näher beleuchtet.

### 2.4. Kanada

**Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)**, Government of Canada, abrufbar unter [CCOHS: Healthy Workplaces - Workplace health promotion](https://www.ccohs.ca/WorkplaceHealthPromotion/).

Auf der Webseite des kanadischen Zentrums für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden für ein betriebliches Gesundheitsmanagement und einen gesunden Arbeitsplatz verschiedene Programme, Podcasts und Leitfäden zur Verfügung gestellt. Für Arbeitgeber bestimmter Berufsgruppen bestehe die Verpflichtung zur Einführung konkreter, individueller Präventionsprogramme, welche gemeinsam mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erstellt werden sollen. Diese Programme sollen dazu dienen, Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu übernehmen. Diese Maßnahmen hätten sich auch deshalb als effektive Präventionsinstrumente herausgestellt, weil die jeweiligen Präventionsprogramme im Laufe der Zeit an betriebliche Veränderungen angepasst werden müssten und damit eine gewisse Nachhaltigkeit sichergestellt sei.

---

23 Inail, Aufgaben und Dienstleistungen der Inail, abrufbar unter [https://inail/aufgaben-und-dienstleistungen.html](https://inail.it/it/missione-e-servizi).

**Health Canada's Departmental Plan/2023-2024**, Health Canada (Hrsg.), Februar 2023, abrufbar unter [2023-24-dp-eng.pdf \(canada.ca\)](#).

Die Bundesbehörde „Health Canada“, welche für die Aufrechterhaltung und Verbesserung der Gesundheit der kanadischen Bevölkerung verantwortlich ist, habe einen konkreten Gesundheitsplan entwickelt, in welchem auch die betriebliche Gesundheitsvorsorge thematisiert wird. Darin werde dazu aufgerufen, Mitarbeitenden ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu ermöglichen, um das Wohlbefinden zu steigern. Auch bezüglich der digitalen Zeitenwende und deren Herausforderungen werden mögliche Maßnahmen beschrieben.

## 2.5. Norwegen

Norwegen als ENWHP-Mitgliedsstaat<sup>24</sup> verabschiedete ein Arbeitsumweltgesetz<sup>25</sup> mit dem Ziel, sichere Arbeitsbedingungen und eine sichere Arbeitsumgebung sowie eine förderliche Arbeitssituation für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Adressat sind die Unternehmen, die dafür verantwortlich sind, dass arbeitsbedingte Unfälle und Gesundheitsschäden vermieden werden. Die norwegischen Behörden stehen den Unternehmen unterstützend zur Seite.

Torp, Steffen/Reiersen, Jon, **The Norwegian working life model promotes good health**, in: Tidsskriftet, 16. August 2022, abrufbar unter: <https://tidsskriftet.no/en/2022/01/perspectives/norwegian-working-life-model-promotes-good-health>.

Die Zufriedenheit der norwegischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen die Autoren in diesem Beitrag auf gute Arbeitsbedingungen, insbesondere durch die Einbindung arbeitsmedizinischer Dienste, und auf gute psychosoziale Faktoren zurück. So hätten Beschäftigte in Norwegen oft die Möglichkeit, selbst über ihre Arbeit und die Arbeitszeiten zu entscheiden. Zudem sei die Arbeitsplatzsicherheit von großer Bedeutung für Gesundheit und Lebensqualität. Die egalitäre Lohnpolitik trage zusammen mit der sozialstaatlichen Einkommens- und Ressourcenumverteilung zu einer lohnpolitischen Solidarität bei. Dies schaffe ein hohes Maß an sozialem Vertrauen, das förderlich für die öffentliche Gesundheit sei.

Bjerke, Rune, **Towards a HR Framework for Developing a Health-Promoting Performance Culture at Work: A Norwegian Health Care Management Case Study**, in: International Journal of Environmental Research and Public Health, 8. Dezember 2020, 17(24):9164, abrufbar unter <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7764191/>.

In dieser Fallstudie zum Gesundheitsmanagement wurden vier norwegische Unternehmen im Hinblick auf eine gesundheitsfördernde Leistungskultur untersucht. Alle untersuchten Unternehmen wurden als Organisationen mit einer Leistungskultur identifiziert, also mit dem Anspruch, zielorientiert zu arbeiten. Gleichzeitig spiegelten sich Vertrauen, Freiheit und Autonomie in gewährten flexiblen Arbeitszeiten wider. Als Maßnahmen, die zur Gesundheit der Mitarbeiter bei-

---

24 BKK Bundesverband/ENWHP Geschäftsstelle, ENWHP, 2009, abrufbar unter [https://webgate.ec.europa.eu/cha-fea\\_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272\\_d03\\_de\\_ps.pdf](https://webgate.ec.europa.eu/cha-fea_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272_d03_de_ps.pdf).

25 European Agency for Safety and Health at Work, Norway, abrufbar unter <https://osha.europa.eu/en/about-osha/national-focal-points/norway>.

tragen, werden ein gesundes und schmackhaftes Kantinenessen mit kostenlosem Obst und vegetarischen Tagen sowie körperliche Aktivitäten am Arbeitsplatz beschrieben. Es gebe Gesundheitsprogramme aus verschiedenen Gruppenaktivitäten wie Yoga, Zirkeltraining, Tanzen und einer Reihe von Mannschaftssportarten. Dies trage nicht nur zur Stärkung der Gesundheit bei, sondern auch zur Verbesserung der sozialen Interaktion. Die Ergebnisse der Fallstudie hätten gezeigt, dass es den Unternehmen durch solche Maßnahmen gelungen sei, den Begriff „Leistungskultur“ mit einer positiven Zielorientierung zu verwenden.

## 2.6. Österreich

Als fortschrittliche Initiative in Österreich<sup>26</sup> gilt der „Fonds Gesundes Österreich“ (FGÖ), der etwa durch Anstoßfinanzierungen für Unternehmen bei der Einführung einer BGF oder durch Unterstützung einer nachhaltigen Fortführung entsprechender Maßnahmen fördert.<sup>27</sup>

BGF Netzwerk, **Entwicklung des BGF-Gütesiegels in Österreich**, BGF, abrufbar unter <https://www.netzwerk-bgf.at/cdscontent/?contentid=10007.889482&portal=nbgfportal>.

Das in Österreich eingeführte BGF-Gütesiegel wird seit 2004 durch das Österreichische Netzwerk BGF (ÖNBGF) – einer Kooperation von Sozialversicherungsträgern und Sozialpartnern – jeweils am Jahresende Betrieben mit einer gesunden Unternehmenskultur für jeweils drei Jahre verliehen, wenn sie die BGF-Qualitätskriterien erfüllen.<sup>28</sup> Um dieses Gütesiegel können sich sowohl Klein- und Kleinstbetriebe als auch Mittel- und Großbetriebe bewerben. Mit Stand Januar 2023 wurde das BGF-Gütesiegel bisher 3.876 Mal an 1.923 unterschiedliche Unternehmen vergeben.

Arbeiterkammer Oberösterreich, **Gesund im Betrieb**, abrufbar unter [Gesund im Betrieb | Arbeiterkammer Oberösterreich](#).

Österreich sieht die BGF als einen wichtigen gesundheitspolitischen Ansatz zur Hebung des Gesundheitsniveaus in der Bevölkerung. Aus Sicht der Arbeiterkammer ist die Zahl der Unternehmen, die BGF fokussiert betreiben, noch gering. Maßnahmen wie das BGF-Gütesiegel, die Initiative „mithalten.fithalten!“ oder das Netzwerk „Oberösterreichische Plattform BGF und Prävention“ könnten hier mehr Beachtung schaffen.

Rosian-Schikuta, Ingrid u. a., **Institutionelle Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention**, Wissenschaftlicher Ergebnisbericht, Gesundheit Österreich Forschungs- und Planungs GmbH (Hrsg.), Dezember 2016, abrufbar unter [Institutionelle-Betriebliche-Gesundheitsfoerderung-und-Praevention/](#).

---

26 Auch Österreich ist ein ENWHP-Mitgliedsstaat, BKK Bundesverband/ENWHP Geschäftsstelle, ENWHP, 2009, abrufbar unter [https://webgate.ec.europa.eu/chafea\\_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272\\_d03\\_de\\_ps.pdf](https://webgate.ec.europa.eu/chafea_pdb/assets/files/pdb/20083272/20083272_d03_de_ps.pdf).

27 Fonds Gesundes Österreich, Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte, abrufbar unter <https://fgoe.org/projekte-bgf>.

28 Österreichische Gesundheitskasse, Große Bühne für gesunde Betriebe, abrufbar unter [Große Bühne für gesunde Betriebe/gesundheitskasse.at/](https://www.gesundheitskasse.at/Groesse-Buehne-fuer-gesunde-Betriebe).

In diesem Ergebnisbericht werden gesundheitsbedingte Einschränkungen in Österreich unter Heranziehung wissenschaftlicher Nachweise für die Effektivität und Effizienz von Maßnahmen der BGF zur Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit betrachtet. Dabei werden einzelne Projekte mit Unternehmen beschrieben, bei denen eine Wirkungsevaluation von Betrieblichem Gesundheitsmanagement unternommen wurde. Insgesamt wurden 18 Empfehlungen für die Weiterentwicklung von BGF in Österreich abgeleitet. Sie umfassen strukturelle, organisatorische und inhaltliche Maßnahmenvorschläge.

Um das Potenzial der BGF gezielt zu heben, ist es aus Sicht der Autoren sinnvoll, auf den bereits bestehenden Initiativen, Strukturen, Netzwerken und Kooperationen aufzubauen und eine ressortübergreifend ausgehandelte nationale BGF-Strategie zu erarbeiten. Eine Kernempfehlung der Autoren auf struktureller Ebene ist dabei die Übernahme von politischer Leadership für BGF durch eines oder mehrere der bereits jetzt mit dem Thema befassten Ministerien, dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

Pichler, Birgit, u. a., **Betriebliche Frauengesundheitsförderung, Ansätze, Methoden und Umsetzungshilfen**, Büro für Frauengesundheit und Gesundheitsziele in der Abteilung Strategische Gesundheitsversorgung der Stadt Wien (Hrsg.), 2020, abrufbar unter <https://fem-men.at/wp-content/uploads/2021/06/Handbuch-betriebliche-frauengesundheitsfoerderung.pdf>.

In diesem Handbuch zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird der Schwerpunkt auf die Gesundheitsförderung von Frauen in der Arbeitswelt gelegt. Hierbei werden die unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen von Frauen und Männern unter dem Aspekt der unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen betrachtet. Gesundheitspolitische Strategien richteten sich dabei nach dem Ziel, gemeinsam gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen zu erschaffen, Betriebliche Gesundheitsförderung genderspezifisch auszurichten und die Arbeitsbedingungen für Frauen zu verbessern. Ein erster Schritt wurde hierfür 2018 mit dem „Aktionsplan Frauengesundheit“ gesetzt.

## 2.7. Schweden

Auch in Schweden ist die Betriebliche Gesundheitsförderung ein zentrales Anliegen, das bereits in mehreren Projekten sowohl auf staatlicher Ebene als auch durch die Unternehmen selbst fokussiert wird. Die im Auftrag der Regierung und des Parlaments tätige schwedische Agentur für Fachwissen im Arbeitsschutz (SAWEE / Mynak)<sup>29</sup> stellt einerseits sicher, dass die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes eingehalten werden, andererseits überwacht und analysiert sie die Entwicklungen in diesem Bereich.<sup>30</sup> Darüber hinaus agiert sie als großes, nationales Wissenszentrum für arbeitspolitische Fragen über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

---

29 Englisch: SAWEE/Schwedisch: Mynak; Government Offices of Sweden, Swedish Agency for Work Environment Expertise, abrufbar unter <https://www.government.se/government-agencies/swedish-agency-for-work-environment-expertise2/>; Swedish Work Environment Authority, abrufbar unter [Start - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](http://www.arbetsmiljoverket.se).

30 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), Schweden, abrufbar unter <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/national-focal-points/sweden>.

---

**Wenn Betriebssport zur Arbeitnehmerpflicht wird**, Haufe Online Redaktion (Hrsg.), 16. April 2018, abrufbar unter [https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/wenn-betriebs-sport-zur-arbeitnehmerpflicht-wird\\_94\\_448618.html](https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/wenn-betriebs-sport-zur-arbeitnehmerpflicht-wird_94_448618.html).

In diesem Beitrag wird beschrieben, dass schwedische Arbeitgeber häufig Bewegung und Sport ihrer Angestellten fördern, was zum einen der körperlichen Ertüchtigung diene, daneben aber auch positiven Einfluss auf das Gemeinschaftsgefühl der Belegschaft sowie die Krankheitsraten haben soll.

## 2.8. Schweiz

Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich die Gesundheitsförderung in der Schweiz, einem ENWHP-Mitgliedsstaat<sup>31</sup>, maßgeblich weiterentwickelt. Gesetzlich ist das Ziel der BGF in Art. 19 und 20 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG)<sup>32</sup> der Schweiz verankert, wonach sowohl die Versicherer als auch die einzelnen Kantone verpflichtet werden, Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und zur Verhütung von Krankheiten anzugehen. Darüber hinaus sind im schweizerischen Arbeitsgesetz (ArG) in den Artikeln 6, 35 und 36a sowie unter ArGV 3) Regelungen bezüglich des Gesundheitsschutzes enthalten.

Wettstein, Felix u. a., **Gesundheitsförderung 7: Schweiz**, in: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA, Hrsg.), Stand 7. Juli 2022, abrufbar unter <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/gesundheitsfoerderung-7-schweiz/>.

In dem Beitrag wird dargelegt, dass – obwohl der Gesundheitsschutz bundesgesetzlich verankert wurde – Gesundheitsförderung und Prävention in den primären Zuständigkeitsbereich der Kantone fallen. Ein erster Meilenstein für die gesamteinheitliche Gesundheitsförderung sei die Etablierung der Stiftung „Gesundheitsförderung in der Schweiz“ gewesen, ein weiterer das bereits genannte bundesweite Krankenversicherungsgesetz (KVG). Trotz jahrelanger Debatte um ein bundeseinheitliches Präventionsgesetz sei dies im September 2012 gescheitert. Der Bundesrat habe jedoch seine Strategie „Gesundheit 2020“ veröffentlicht, die erstmals gesundheitspolitische Prioritäten auf nationaler Ebene festlegte und auch die BGF einschloss. Diese Strategie wurde im Dezember 2019 als „Gesundheit 2030“ aktualisiert, wobei aktuelle Thematiken wie die Digitalisierung mit einbezogen worden seien.-

---

31 Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung, ENWHP, Stand 2009, abrufbar unter [20083272\\_d03\\_de\\_ps.pdf \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/20083272_d03_de_ps.pdf).

32 Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG), vom 18. März 1994, Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf Artikel 34 der Bundesverfassung, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 6. November 1991.

Füllemann, Désirée u. a., **Wie verbreitet ist betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz?, Monitoring-Ergebnisse 2020**, Faktenblatt 61, Gesundheitsförderung Schweiz (Hrsg.), August 2021, abrufbar unter [https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Faktenblatt\\_061\\_GFCH\\_2021-08 - BGM in Schweizer Betrieben.pdf](https://gesundheitsfoerderung.ch/sites/default/files/migration/documents/Faktenblatt_061_GFCH_2021-08_-_BGM_in_Schweizer_Betrieben.pdf).

Nach diesem Faktenblatt setzen rund 75 Prozent der Betriebe in der Schweiz mit 50 oder mehr Beschäftigten betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um. Aufgrund der Covid-19-Pandemie hätten mehr als die Hälfte der Betriebe ein Interesse daran, sich in den nächsten Jahren (noch) stärker für BGM zu engagieren. Die Voraussetzungen dafür seien bei rund 80 Prozent der Betriebe gut bis sehr gut. Optimierungsbedarf bestehe bei der strategischen Verankerung von BGM. Vermehrten Investitionsbedarf sehen die Betriebe in Bezug auf die Sensibilisierung für die Problematik von Stress und psychischer Gesundheit.

Im Fokus einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung stünden Maßnahmen zur Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze, zu guter Betriebs- und wertschätzender Führungskultur, zu gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung sowie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Die Anzahl der Betriebe, die externe Dienstleistungen nutzten, sei gegenüber 2016 konstant geblieben. Während Beratungen, Schulungen, Hilfsmittel (Checklisten u. Ä.) und externes Case Management am häufigsten genutzt würden, hätten Online-Tools und -Apps an Bedeutung gewonnen.

**Faktenblatt „Betriebliche Gesundheitsförderung“ im Rahmen der Bundesrätlichen Strategie 2020**, Bundesamt für Gesundheit BAG, abrufbar unter <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/nat-gesundheitsstrategien/gesundheits2020/faktenblaetter-alle/factsheet-betriebliche-gesundheitsfoerderung.pdf.download.pdf/132-6-factsheet-betriebliche-gesundheitsfoerderung-d.pdf>

In der Schweiz gebe es mehrere Programme und Initiativen zur Unterstützung der BGF. So habe das Bundesamt für Gesundheit (BAG) im Rahmen des Nationalen Programms Ernährung und Bewegung (NPEB) eine Zusammenarbeit mit der schweizerischen Sozialversicherung SUVA und der Gesundheitsförderung Schweiz beschlossen, um innovative Ansätze für betriebliche Gesundheitsförderung zu entwickeln. In einem ersten Pilotprojekt habe der Schwerpunkt gesundheitsfördernder Maßnahmen am Arbeitsplatz bei der Bewegungsförderung gelegen. Daneben wird das Nationale Programm Alkohol (NPA) angeführt. In Zusammenarbeit mit Sucht Schweiz, dem Blauen Kreuz und dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) sei eine Website entwickelt worden, welche Unternehmen unterstützt, professionell mit alkoholbezogenen Problemen umzugehen. Zudem gebe es seit 2003 den „Schweizerischen Verband für Betriebliche Gesundheitsförderung SVBGF“, dessen Schwerpunkt der Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten zu BGM und BGF als elementaren Bestandteil der Unternehmenspolitik und -kultur sei. Eine besondere BGF-Maßnahme hat die Schweizerische Post, den Rau-

cherpass für Auszubildende: Bei Verzicht auf Tabakprodukte erhalten sie pro Semester 150 Franken als Belohnung, die erst nach Beendigung der Ausbildung gutgeschrieben werden und verfallen, wenn das Programm abgebrochen wird.<sup>33</sup>

## 2.9. USA

Auch in den USA gibt es eine Vielzahl von Angeboten zur Förderung der betrieblichen Gesundheit. Neben überregionalen Maßnahmen werden Initiativen und Programme in einzelnen Städten und Bundesstaaten angeboten. Nicht nur amerikanische Unternehmen, sondern auch andere Institutionen unterstützen die Fortentwicklung des betrieblichen Gesundheitssystems in den Vereinigten Staaten. So widmet sich etwa das Institute of Occupational Health Sciences (OHSU) der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, indem es Grundlagenforschung, angewandte Forschung, Bildung und Öffentlichkeitsarbeit in diesem Sinne befördert.<sup>34</sup>

Work in America Survey for 2023, **Workplaces as engines of psychological health and well-being**, 2023, abrufbar unter <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being>.

Im April 2023 fand in den Vereinigten Staaten unter 2.515 erwerbstätigen Erwachsenen eine Online Umfrage „Arbeiten in Amerika 2023“ im Auftrag der American Psychological Association (APA) statt. Die Umfrage habe gezeigt, dass insbesondere das psychische Wohlbefinden der Arbeitnehmer für diese eine hohe Priorität habe. Dabei hätten 95 Prozent der Teilnehmer angegeben, dass es für sie wichtig sei, in einem Unternehmen zu arbeiten, welches eine ausgewogene Grenze zwischen Arbeit und Freizeit akzeptiere. Weiterhin habe die Umfrage ergeben, dass ein Großteil der Unternehmen nur sehr wenige gesundheitsförderliche Maßnahmen anböten.

Reynolds, G. Shawn/Bennett, Joel B.), **The Role of Wellness Climate in Small Business Health Promotion and Employee Wellbeing**, in: Occupational Health Science, 26. April 2023, abrufbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007/s41542-023-00148-w>.

An dieser Studie nahmen 45 kleine Unternehmen teil, die zufällig in Teams eingeteilt wurden. Jedes der Unternehmen habe einen Selbstauskunftsfragebogen mit Fragen zur Work-Life-Balance, Arbeitsstress und zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ausfüllen müssen. Im Rahmen des Trainingsprogramms habe es zwei Teams mit und ein Team ohne individuelle Unterstützung gegeben. Nach Aussage der Autoren habe sich deutlich gezeigt, dass die Teams mit konkretem Training erhebliche Fortschritte erzielten, wobei das Team ohne Training keinerlei Veränderungen aufweisen konnte, was auf die Bedeutung von Unterstützung am Arbeitsplatz schließen lasse.

---

33 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)/Ablauf, 37 Maßnahmen, 15 Best Practice-Beispiele, Corpus Motum – die Bewegungsrevolution, 22. März 2018, abrufbar unter <https://www.corpusmotum.com/betriebliche-gesundheitsfoerderung/>.

34 Research and innovation for a healthy workplace, Oregon Institute of Occupational Health Sciences (OHSU), abrufbar unter <https://www.ohsu.edu/oregon-institute-occupational-health-sciences>.

---

Workplace Health Promotion, **Centers for Disease Control and Prevention (CDC)**, Stand 8. März 2019, abrufbar unter <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/index.html>.

In diesem Beitrag wird darauf verwiesen, dass das Zentrum für Betriebliche Gesundheitsförderung (Workplace Health Resource Center – WHRC) Arbeitgebern Ressourcen zur Verfügung stellt, um im Rahmen von Gesundheitsförderprogrammen eine gesunde Arbeitsumgebung für die Bedürfnisse des jeweiligen Arbeitsplatzes einzuführen und zu erhalten. Notwendig dafür seien vier Schritte: Die Erstellung eines Gesundheitsprogramms unter Beachtung der spezifischen Bedürfnisse der Angestellten, die genaue Planung der Durchsetzung in der Praxis, die tatsächliche Durchführung und schließlich eine regelmäßige Evaluation, um die Ergebnisse zu hinterfragen und zu verbessern.

Das Work@Health-Program stelle eine Initiative zur Schulung von Arbeitgebern dar, in welcher der Schwerpunkt auf Strategien zur Risikominimierung für chronische Erkrankungen und Verletzungen bei den Angestellten gelegt und die Verbesserung der allgemeinen Arbeitsproduktivität als Ziel gesehen werde. Die Worksite Health ScoreCard sei eine Unterstützung für Arbeitgeber, mit der konkrete Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Unternehmen evaluiert und bewertet werden können, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Angestellten maximal zu verbessern. Dieses Evaluierungsinstrument sei bereits im Jahr 2008 entwickelt und seitdem mehrfach aktualisiert worden.

Boden, Leslie F./Goodman, Andrew, **The Case for a Comprehensive Workplace Wellness Initiative for NYC Municipal Employees**, WorkWell NYC, in: NYC Office of Labour Relations, abrufbar unter <https://www.nyc.gov/assets/olr/downloads/pdf/wellness/wellnessmatters/workwell-policy-brief-exec-summ.pdf>.

WorkWell New York City (NYC)<sup>35</sup> biete eine Vielzahl an Gesundheitsförderungsprogrammen zur Unterstützung der städtischen Mitarbeiter von NYC. Auf Grundlage dieser Initiative sei geplant, noch umfassendere betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen aufzunehmen, die in allen städtischen Ämtern von NYC implementiert werden sollten.

In den USA existieren mehrere, fortschrittliche Praxisbeispiele für BGM in Unternehmen<sup>36</sup>, beispielsweise im Bundesstaat Kalifornien Walt Disney, Google und Facebook. So habe Walt Disney in Kalifornien bereits im Jahr 1930 sehr fortschrittliche Maßnahmen wie eine Klimaanlage angeboten; Google und Facebook böten seinen Mitarbeitern vielfältige BGF-Angebote wie Fitnessstu-

---

35 NYC's workplace wellness program for City employees, NYC, Office of Labor relations, abrufbar unter <https://www.nyc.gov/site/olr/wellness/wellnesshome.page>.

36 Vgl. Macht fit, BGF international – 5 Praxisbeispiele der Gesundheitsförderung durch den Arbeitgeber, 28. November 2017, abrufbar unter <https://www.machtfit.de/bgm-studien/praxisbeispiele-der-gesundheitsfoerderung/> sowie Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)/Ablauf, 37 Maßnahmen, 15 Best Practice-Beispiele, Corpus Motum – die Bewegungsrevolution, 22. März 2018, abrufbar unter <https://www.corpusmotum.com/betriebliche-gesundheitsfoerderung/>.



dios auf dem Betriebsgelände. Facebook habe zudem ein umfangreiches Mental-Health-Programm entwickelt, wobei jedem Angestellten 25 Therapieeinheiten und 25 Ernährungsberatungseinheiten pro Jahr gratis zustünden. Auch das Unternehmen Dell in Texas habe ein umfangrei-

ches Gesundheitsprogramm eingeführt. Dazu gehörten individualisierte Gesundheitspläne und ein innovatives Gesundheitsmanagement, das konkret an einzelnen Krankheiten, wie Diabetes, Herz- oder Rückenproblemen ansetze. Dabei schaffe das Unternehmen auch finanzielle Anreize für die Mitarbeitenden.

\*\*\*