

Gesundheit im Betrieb

Stimmungsbilder, Bedarf und Bedürfnisse aus Sicht von Unternehmen

Im Auftrag von

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz - Sektion Arbeitsmarkt, Abt. VI/A/2

Auftragnehmer

Fachhochschule Burgenland GmbH

Wissenschaftlicher Ergebnisbericht

April 2017

Autorinnen/Autoren:

Prof. (FH) Mag. Florian Schnabel, MPH

Prof. (FH) Mag. Dr. Erwin Gollner, MPH MBA

Unter Mitarbeit von:

Carmen Braun, BA

Katharina Hauer, BA MA

Martina Meister, BA

Viktoria Reseterits, BA

Barbara Szabo, BA MA

Barbara Urban

Kurzfassung

Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet „Gesundheit im Betrieb“ zu managen. Der Begriff ist vielseitig und umfasst vorrangig drei Zielgruppen und Konzepte – MitarbeiterInnen über Personalentwicklung – Führungskräfte über Führungskräfteentwicklung - Gesunde Organisation über Organisationsentwicklung. Verhaltensorientierte Maßnahmen (=Maßnahmen die Impulse zur individuellen Verhaltensveränderung geben) sind grundsätzlich im Bereich Personalentwicklung und Führungskräfteentwicklung verortet, hingegen verhältnisorientierte Maßnahmen (= Maßnahmen die eine gesunde Organisation als interaktives System ausmachen) sind im Bereich der Organisationsentwicklung angesiedelt. Dieses Verständnis gibt die Möglichkeit die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz (Evaluierung psychischer Belastungen), Wiedereingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement zu integrieren. Auf Maßnahmenebene gibt es säulenübergreifende Synergien und Schnittmengen die den Unternehmen klar dargestellt und kommuniziert werden müssen – soweit die Theorie!

In der Praxis stellt sich aber die Frage, wie weit österreichische Unternehmen im Bereich der drei Säulen sind und welche Unterstützungsleistungen seitens der Stakeholder angeboten werden um den integrativen Gedanken von Betrieblichem Gesundheitsmanagement weiter voranzutreiben.

Methodik

Um Antworten über Stimmungsbilder, Bedarf und Bedürfnisse von österreichischen Unternehmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement einzuholen wurden von November 2016 bis März 2017 umfangreiche empirische Erhebungen durchgeführt. Diese Analysen gliedern sich in vier Bereiche:

- 1.) Repräsentative Unternehmensbefragung (n=616)
- 2.) Eine Fokusgruppe mit Führungskräften
- 3.) Eine Fokusgruppe mit Betriebsrät/innen
- 4.) 15 qualitative Interviews mit österreichischen Stakeholdern

Ergebnisse

Die Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung zeigen, dass fast die Hälfte der österreichischen Unternehmen (47%) mit ArbeitnehmerInnenschutz Maßnahmen zum Gesundheits- und Sicherheitsschutz spontan assoziieren. Der Fokus liegt dabei branchenunabhängig vor allem auf Sicherheitsschutzmaßnahmen. Bezüglich der Evaluierung

psychischer Belastungen geben 41% der befragten Unternehmen an mit der Evaluierung noch nicht begonnen zu haben – das betrifft vor allem Klein- und Mittelunternehmen (KMU), wobei sich 47% noch nicht mit diesem Thema beschäftigt haben. Unter Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement werden vorwiegend Maßnahmen zur Reintegration am Arbeitsplatz nach Langzeitkrankenständen sowie Maßnahmen nach dem Mutterschutz assoziiert, wohingegen die Umsetzung solcher Maßnahmen stark mit der Unternehmensgröße korreliert. So setzen 53% der Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen und 40% der Unternehmen zwischen 20 und 99 Mitarbeiter/innen, Maßnahmen zum Wiedereingliederungsmanagement um – im Vergleich dazu 21% der Unternehmen mit <19 Mitarbeiter/innen. Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung verbindet die Mehrheit der österreichischen Unternehmen (53%) Bewegungs- und Ernährungsprogramme – Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung werden von 67% der befragten Unternehmen durchgeführt, wobei eine deutliche Verbindung zwischen der Anzahl bzw. Komplexität der Maßnahmen aus dem Bereich mit der Unternehmensgröße erkennbar ist. Die Unternehmen wünschen sich bedarfsgerechte, strukturierte Informationen über Angebote und vor allem Zuständigkeiten und Ansprechpersonen zu den drei Säulen. Zudem werden auch Informationen über säulenübergreifende Maßnahmen, ökonomische Kennzahlen zum Return on Investment und Best Practice Beispiele genannt.

Die Ergebnisse der qualitativen Vertiefung mit Führungskräfte zum Thema haben die Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung untermauert. So wünschen sich die Teilnehmer/innen vor allem klare Informationen „aus einer Hand“ zu den drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Information über nutzbare Synergieeffekte im Prozess aber auch auf Maßnahmenebene. Um klare und einheitliche Information zu vermitteln schlagen sie auch eine Veranstaltungsreihe „Betriebliches Gesundheitsmanagement für und mit KMUs“ vor.

Die zweite Fokusgruppe wurde mit Betriebsrät/innen burgenländischer Unternehmen durchgeführt. Da sich diese Gruppe als Interessenvertreter von Mitarbeiter/innen und Führungskräfte verstanden und als Multiplikator/innen im Unternehmen wirken, sehen Sie vor allem den individuellen Bedarf an Wissen über ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement gegeben. Eine Integration des Themas in Fort- und Weiterbildung wäre hier wünschenswert.

Die Ergebnisse der Stakeholderanalyse mit vorwiegend Partnern des Netzwerks Betrieblicher Gesundheitsförderung ergeben ein einheitliches Bild darüber, dass die gesetzliche Verankerung der Evaluierung psychischer Belastung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz seit 2013 dazu geführt hat, dass das Thema Gesundheit stärker in den Betrieben verankert ist. Größere Unternehmen sind dieser gesetzlichen Verpflichtung zum überwiegenden Teil

nachgekommen, wohingegen KMUs diesen Auftrag noch nicht flächendeckend umgesetzt haben. Fast alle Institutionen sehen auch säulenübergreifende Synergieeffekte unter einem Dach. Ausgehend von der gesetzlichen Verpflichtung der Evaluierung psychischer Belastungen können aufgebaute Prozesse und Strukturen im Unternehmen genutzt werden, um Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement nachhaltig darauf aufzubauen – so das einheitliche Verständnis über Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Schlussfolgerungen

Einheitlich und klar strukturierte Information- und Kommunikationswege zu den Unternehmen sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Unterstützt von ökonomischen Kennzahlen und Erfolgsgeschichten im Rahmen der Umsetzung von BGM braucht es eine Veranstaltungsreihe „BGM für KMU“ um im ersten Schritt Aufklärungsarbeit zu betreiben. Im zweiten Schritt sollte die wissenschaftliche Ableitung von säulenübergreifenden Maßnahmen mit Fokus Synergieeffekte aus Sicht des Unternehmens im Zentrum stehen, damit in einem letzten Schritt über ein ganzheitliches Zertifizierungsmodell zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement interdisziplinär nachgedacht werden kann.

Inhalt

Kurzfassung	I
Tabellen	VII
Abbildungen	VIII
Abkürzungen	IX
1 Hintergrund.....	1
2 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	5
3 Methodik.....	8
3.1 Computer Assisted Telephone Interviews (CATI).....	8
3.2 Fokusgruppen.....	10
3.2.1 Fokusgruppe mit Betriebsrät/innen.....	11
3.2.2 Fokusgruppe mit Unternehmen.....	11
3.3 Leitfadengestützte qualitative Interviews.....	11
4 ArbeitnehmerInnenschutz	14
4.1 Unternehmensperspektive	14
4.1.1 Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....	15
4.2 Stakeholderperspektive.....	18
4.2.1 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt.....	18
4.2.2 Bundesarbeiterkammer.....	20
4.2.3 Österreichischer Gewerkschaftsbund.....	23
5 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	25
5.1 Unternehmensperspektive	25
5.1.1 Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....	25
5.2 Stakeholderperspektive.....	28
5.2.1 Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft.....	28
5.2.2 Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter.....	31
5.2.3 Steiermärkische Gebietskrankenkasse	33
5.2.4 Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.....	36
5.2.5 Institut für Gesundheitsförderung und Prävention.....	38

5.2.6	Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung.....	40
5.2.7	Fonds Gesundes Österreich.....	42
5.2.8	Bundesministerium für Familie und Jugend: Audit berufundfamilie.....	45
5.2.9	BGM-Expeerts.....	47
6	Betriebliches Eingliederungsmanagement	51
6.1	Unternehmensperspektive	51
6.1.1	Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....	52
6.2	Stakeholderperspektive.....	54
6.2.1	Industriellenvereinigung	54
6.2.2	Wirtschaftskammer Österreich	57
6.2.3	Sozialministerium	59
7	Stimmungsbild Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	61
7.1	Stimmungsbild Betriebsrät/innen.....	61
7.2	Stimmungsbild Unternehmen	63
8	Stimmungsbilder der quantitativen Unternehmensbefragung	66
8.1	Kleinunternehmen (<19 Mitarbeiter/innen)	66
8.2	Mittlere Unternehmen (20-99 Mitarbeiter/innen)	68
8.3	Großunternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter/innen).....	69
9	Praxisrelevante Bedürfnisse österreichischer Unternehmen	72
9.1	Ready4health – Ein Forschungsprojekt in Kooperation mit der AUVA.....	72
9.1.1	Projektbeschreibung.....	72
9.1.2	Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Unternehmen	73
9.2	Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb! – Ein gefördertes Forschungsprojekt 75	
9.2.1	Projektbeschreibung.....	75
9.2.2	Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Unternehmen	76
10	Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen aus einer ganzheitlichen Perspektive	79
10.1	Schlüsselergebnisse	79
10.2	Schlussfolgerungen.....	85

11 Literatur	88
Anhang.....	93
A.1 Fragebogen für die CATI.....	93
A.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	100
A.3 Leitfaden für qualitative Interviews	101

Tabellen

Tabelle 3.1: Inhalte des teilstandardisierten Fragebogens.....	9
Tabelle 7.1: Projektedaten "ready4health"	73
Tabelle 7.2: Projektedaten „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“	76

Abbildungen

Abbildung 1.1: Schlüsselmodell zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)	3
Abbildung 1.2: Einbettung des Auftrages (Modul 2) in den Gesamtkontext der umfassenden Entwicklung eines ganzheitlichen BGM im Betrieb	5
Abbildung 2.1: Betriebliche Gesundheitspolitik (Gesundheitsmanagement im Betrieb).....	6
Abbildung 3.1: Interviewte Stakeholder, Interessensvertretungen und Institutionen.....	12
Abbildung 4.1: Fortschritt des Prozesses Evaluierung psychischer Belastungen in österreichischen Unternehmen.....	16
Abbildung 4.2: Maßnahmen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes in österreichischen Unternehmen	17
Abbildung 5.1: Verständnis von Gesundheitsförderung	26
Abbildung 5.2: Umsetzung von Maßnahmen der BGF in österreichischen Unternehmen	27
Abbildung 5.3: Maßnahmen der BGF in österreichischen Unternehmen	28
Abbildung 6.1: Verständnis von Betrieblichem Eingliederungsmanagement.....	52
Abbildung 6.2: Umsetzung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in österreichischen Unternehmen	53
Abbildung 6.3: Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in österreichischen Unternehmen.....	54
Abbildung 10.1: Ergebnisse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	85

Abkürzungen

AGG	Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BBGM	Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMA SK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMFJ	Bundesministerium für Familie und Jugend
BVA	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
Bzw.	beziehungsweise
CATI	Computer Assisted Telephone Interview
EPU	Ein-Personen-Unternehmen
FGÖ	Fonds Gesundes Österreich
GÖG	Gesundheit Österreich GmbH
HVB	Hauptverband (HVB) der österreichischen Sozialversicherungsträger
IfGP	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
IV	Industriellenvereinigung
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
KU	Kleinstunternehmen
ÖGB	Österreichische Gewerkschaftsbund
s.	siehe
STGKK	Steiermärkische Gebietskrankenkasse
u.a.	unter anderem
v.a.	vor allem
VAEB	Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

1 Hintergrund

Demographische Veränderungen verbunden mit Entwicklungen der Beschäftigungsstrukturen und neuen Technologien am Arbeitsmarkt stellen Unternehmen zunehmend vor große Herausforderungen. Einen Anker hierfür kann ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement darstellen, welches den Ausgangspunkt der vorliegenden Studie bildet und im Folgenden überblicksmäßig beschrieben wird.

Für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) als Dach der Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Integration (s. Kapitel 2, Abbildung 2.1) liegen in der arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Forschung unzählige Ansätze vor. Um diese Breite des BGM-Konzeptes zu ordnen und ihr gleichzeitig gerecht zu werden, entwickelte ein Forschungsteam der Fachhochschule Burgenland GmbH ein ganzheitliches Modell zum BGM. Üblicherweise wird unter BGM das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ verstanden, wobei die Fachhochschule Burgenland GmbH im nachfolgend dargestellten Modell den Begriff BGM in einem umfangreichen ganzheitlichen Kontext als „Betriebe gesund managen“ definiert, in der die Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Teilaspekte dieses ganzheitlichen Modells Berücksichtigung finden. Dieses soll im Anschluss kurz vorgestellt werden, da es in Kombination mit den drei Säulen des BGM (s. Kapitel 2, Abbildung 2.1) den Kern der vorliegenden Studie umrahmt.

Das „Schlüsselmodell um Betriebe Gesund zu Managen“ (BGM) wurde auf Basis einer umfassenden Recherche und Analyse bestehender Konzepte, Modelle und Theorien zu den Themen BGM sowie BGF und der bisherigen Erfahrungen der Fachhochschule Burgenland GmbH bzw. deren Tochtergesellschaft Forschung Burgenland GmbH aus den Projekten „ready4health“ (s. Kapitel 9.1) und „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ (s. Kapitel 9.2) entwickelt. Es vereint die vielfältigen Aspekte von BGM (z.B. Aufgabenfelder, Ansiedelung in Organisationsstrukturen, Aspekte einer gesunden Organisationskultur). Konkret beinhaltet das Modell vier Dimensionen, welche auf den folgenden Fragestellungen begründet sind:

1. **Visionen:** Was soll durch BGM erreicht werden?
2. **Handlungsfelder:** In welchen fachlichen Handlungsfeldern fallen BGM-Aufgaben an?
3. **Managementprozesse:** An welche Prozesse einer Organisation knüpft BGM an?
4. **Konzepte:** Welche Themenfelder hat BGM zu bearbeiten?

Den Rahmen des Modells bildet die Corporate Social Responsibility, welche freiwillige Leistungen von Organisationen zugunsten von Mitarbeiter/innen, Umwelt und Gesellschaft inkludiert. Diese weist zahlreiche Ansatzpunkte zum BGM auf. So verfolgen Corporate Social Responsibility und BGM gemeinsame Ziele, wie etwa die Steigerung der Motivation und

Loyalität von Mitarbeiter/innen; Umsatzsteigerungen, Kosteneinsparungen und Produktivitätsgewinne; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit; Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber/in; Steigerung der Kunden- und Lieferantenloyalität sowie Erhöhung des Ansehens.

Die vier Dimensionen des Modells (Vision, Handlungsfelder, Managementprozesse, Konzepte) sind jeweils miteinander verzahnt. Dies betrifft insbesondere die in der

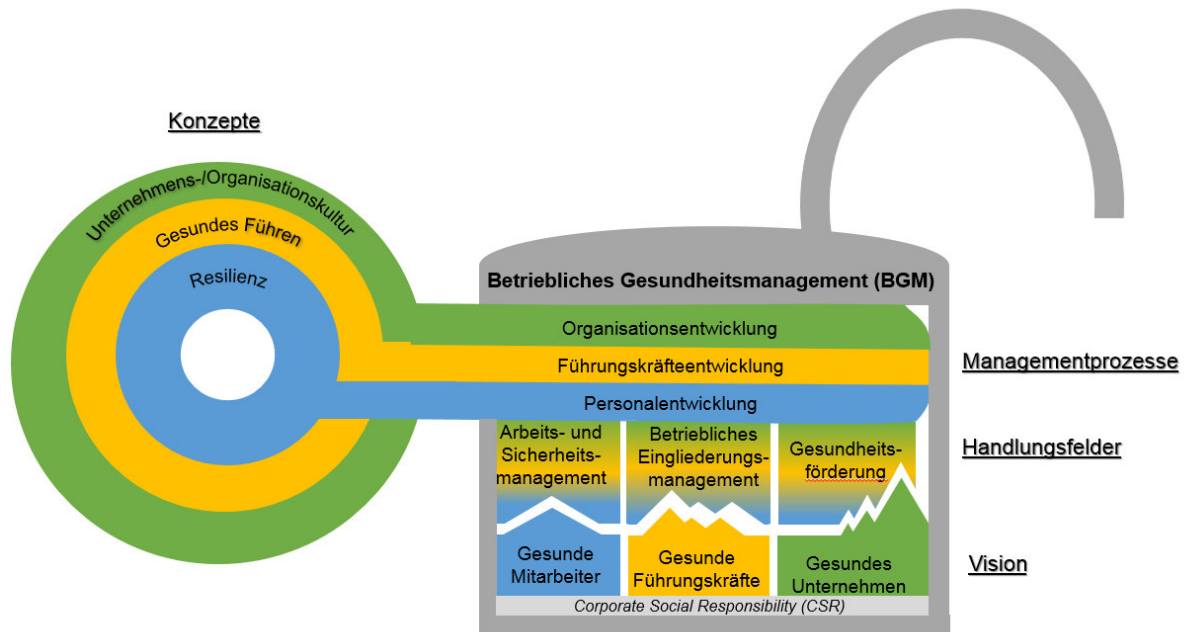


Abbildung 1.1 farblich gleich gehaltenen Dimensionsausprägungen. So eignet sich z.B. zur Erreichung der Vision „Gesunde Mitarbeiter“ insbesondere das Konzept der Resilienz, welches es in die Personalentwicklung eines Unternehmens zu integrieren gilt. Die Handlungsfelder des BGM nehmen eine Sonderfunktion innerhalb der Dimensionen des Modells ein und erstrecken sich quer über alle Konzepte und Managementprozesse. Sie stellen den wesentlichsten Anknüpfungspunkt an die drei Säulen des BGM (s. Kapitel 2, Abbildung 2.1) dar und werden in den Kapiteln 4, 5 und 6 des vorliegenden Berichtes jeweils zu Beginn kurz beschrieben. Diese drei Handlungsfelder leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der umfassenden Vision „Gesunde Mitarbeiter, gesunde Führungskräfte, gesunde Organisation“.

Das „Schlüsselmodell zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ (BGM)

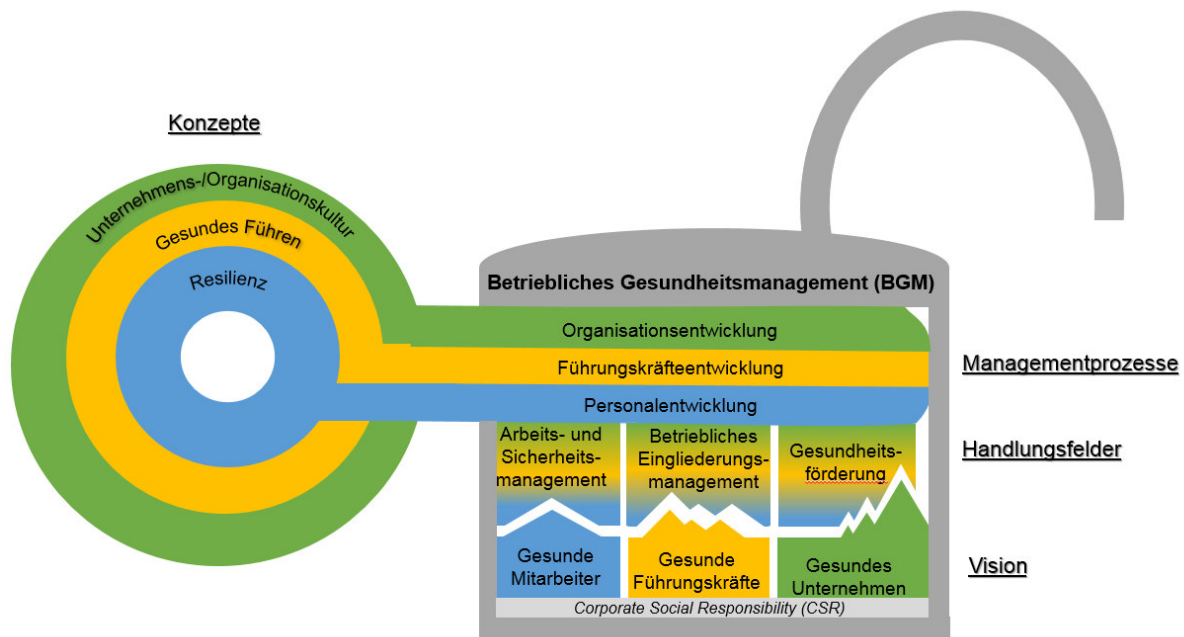


Abbildung 1.1: Schlüsselmodell zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
 Quelle: Gollner, Schnabel, Szabo et al. (2017)

Ein umfassendes BGM erfordert es, Gesundheit auf Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Organisationsebene zu fördern und dementsprechend Gesundheit zum Thema in der Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung zu machen. So beachtet eine gesundheitsfördernde Personalentwicklung etwa die Individualität von Mitarbeiter/innen in Form persönlicher Entwicklungsprozesse sowie der jeweiligen Lebenssituation und fördert die Resilienz derselben. Resilienz ist nämlich keine angeborene Eigenschaft, sondern eine Fähigkeit, die durch Interaktionen einer Person mit ihrer (Arbeits-) Umwelt erworben und gestärkt werden kann und somit einen zentralen Ansatzpunkt zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz auf Individualebene darstellt.

Führungskräfteentwicklung im Kontext von BGM meint die Förderung von Führungskräften, die in der Lage sind, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die eigene Gesundheit und die der Mitarbeiter/innen im Arbeitsumfeld positiv beeinflusst wird. Dies kann insbesondere durch die Anwendung des Konzeptes „Gesundes Führen“ in Kombination mit der Forcierung eines transformativen Führungsstils auf allen Ebenen gelingen.

Im Sinne einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung ist es essentiell, neben einer Verbesserung des Gesundheitsverhaltens von Mitarbeiter/innen und Führungskräften gesunde Rahmenbedingungen, unter anderem in Form einer gesunden Organisationskultur auf normativer, strategischer und operativer Ebene und gesundheitsförderliche Organisationsstrukturen zu schaffen und dementsprechend Gesundheit als

Managementstrategie und -aufgabe wahrzunehmen. Derartige Aktivitäten gehen über gesetzliche Verpflichtungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus.

Das „Schlüsselmodell um Betriebe Gesund zu managen“ und die Spezifizierung der drei Handlungsfelder des BGM in den drei Säulen des BGM (s. Kapitel 2, Abbildung 2.1) bildeten den theoretischen Ausgangspunkt der vorliegenden Studie, welche die im Folgenden beschriebenen Ziele verfolgt.

Auftrag und Ziele

Die Fachhochschule Burgenland GmbH, Department Gesundheit, führte im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eine Studie durch, die sich dem Thema BGM aus ganzheitlicher Sicht widmet. Konkret sollten die Bedürfnisse, der Bedarf und die Stimmungsbilder von Unternehmen im Kontext von BGM unter Berücksichtigung der drei Säulen BGF, ArbeitnehmerInnenschutz und BEM – Integration erhoben werden. Hierfür wurden folgende Maßnahmen gesetzt:

- Mittels Computer Assisted Telephone Interviews wurde eine repräsentative Befragung unter 616 österreichischen Unternehmen durchgeführt, wobei der Fokus auf Klein- und Mittelunternehmen lag. Den Interviews ging die Entwicklung eines Fragenkatalogs zum Wissen über die drei Säulen sowie der Akzeptanz und Anwendung dieser, der Gesundheit von Mitarbeiter/innen und Führungskräften im Allgemeinen, zur Bekanntheit von Programmen und Fördermöglichkeiten und zum Bedarf diesbezüglich voraus (s. Kapitel 3.1).
- Im Anschluss wurde eine Fokusgruppe mit sechs Vertreter/innen burgenländischer und steirischer Unternehmen, die sich als BGM-Verantwortliche bezeichneten, zur qualitativen Vertiefung der Ergebnisse der Repräsentativerhebung durchgeführt (s. Kapitel 3.2.2). Ergänzend dazu fand separat eine Fokusgruppe mit acht Betriebsrät/innen burgenländischer Unternehmen statt, die den Blick auf die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement auch aus dieser Perspektive ermöglichen sollte (s. Kapitel 3.2.1).
- Ergänzend dazu wurden 15 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Stakeholdern, Interessensvertretungen und einschlägigen Institutionen der drei Säulen des BGM geführt. Ziel dieser war es, konkrete Handlungsfelder und Unternehmenserfahrungen in den Bereichen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement aufzudecken. Je nach Erfahrung der befragten Institutionen wurde der Fokus des Interviews auf eine der drei Säulen gelegt und mögliche Schnittmengen zu den anderen Säulen diskutiert (s. Kapitel 3.3).

Der vorliegende Bericht verknüpft die Ergebnisse dieser wissenschaftlichen Aktivitäten (= Modul 2) mit der zuvor beschriebenen theoretischen Grundlegung (Schlüsselmodell um Betriebe Gesund zu managen; 3 Säulen des BGM; = Modul 1). Darüber hinaus werden am Ende des Berichtes erste Ansatzpunkte zur Ableitung eines gesundheitspolitischen Umsetzungsvorschlages zur Implementierung von Gesundheitsmanagement in Betrieben (= Modul 3) formuliert. Die Einbettung des Auftrages der Fachhochschule Burgenland GmbH (Modul 2) in diesen Gesamtkontext zeigt Abbildung 1.2.

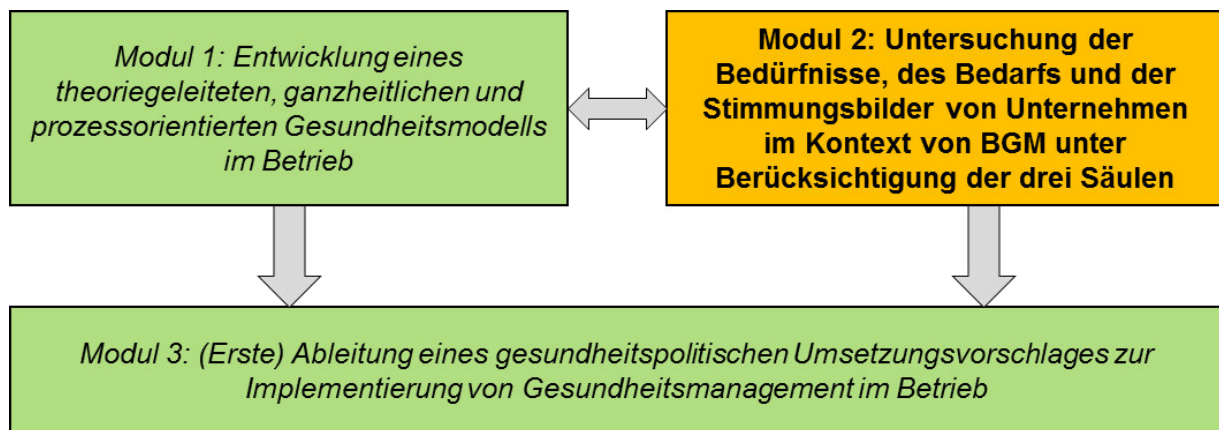


Abbildung 1.2: Einbettung des Auftrages (Modul 2) in den Gesamtkontext der umfassenden Entwicklung eines ganzheitlichen BGM im Betrieb
Quelle: Eigene Erstellung

Die empirischen Befunde des vorliegenden Berichtes knüpfen an dem von der Gesundheit Österreich GmbH im Jahr 2015 verfassten wissenschaftlichen Endbericht „Institutionelle Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention“ sowie an dem von prospect – Research & Solution verfassten Endbericht zur „Evaluierung der betrieblichen Schiene von fit2work“ aus dem Jahr 2015 an.

2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bezeichnet die systematische und nachhaltige gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie die gesundheitsförderliche Befähigung von Beschäftigten (Giesert, 2012). Das bedeutet, dass es zum einen um die Schaffung gesundheitsgerechter Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen und zum anderen um die Motivation der Mitarbeiter/innen in Hinblick auf ein gesundheitsgerechtes Verhalten geht.

Das Thema Gesundheit ist beim BGM fest im Unternehmen verankert. BGM verknüpft verhaltens- mit verhältnisorientierte Maßnahmen und Gesundheitsförderungs- mit ArbeitnehmerInnenschutz- und Eingliederungsmaßnahmen. BGM nimmt eine systemische

Perspektive ein und betrachtet das Thema Gesundheit als zentralen Bestandteil einer Unternehmensstrategie sowie des Managements in Unternehmen (Slesina & Bohley, 2011).

BGM vereint folgende drei Handlungsfelder, die im Anschluss in der Abbildung 2.1 dargestellt werden:

- *Betriebliche Gesundheitsförderung* zur Förderung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- *ArbeitnehmerInnenschutz* zur Förderung und zum Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- *Integration, fit2work* zur Wiederherstellung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit



Abbildung 2.1: Betriebliche Gesundheitspolitik (Gesundheitsmanagement im Betrieb)
Quelle: BMA SK (2017)

Eine nähere Erläuterung der einzelnen Säulen folgt in den Kapiteln 4, 5 und 6.

Zum besseren Verständnis wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, wie in Abbildung 2.1 dargestellt, als integratives „Dach“ unter Einbindung der drei Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Integration fit2work, Betriebliche Gesundheitsförderung) verstanden wird. Ausgehend von den jeweiligen Säulen gibt es unterschiedliche Instrumente und Methoden zur Implementierung in Unternehmen. Folgt man aber dem ganzheitlichen Ansatz von Betrieblichen Gesundheitsmanagement müssen auf dieser Ebene Instrumente und Methoden erarbeitet werden, welche ressourcensparend und synergetisch in Unternehmen eingesetzt werden können um Doppelgleisigkeiten bzw.

Redundanzen vor allem in der Phase der Diagnostik bzw. Maßnahmenableitungen zu vermeiden.

3 Methodik

Um einen umfassenden Blick über Stimmungsbilder, den Bedarf sowie die Bedürfnisse zu den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement – Integration in österreichischen Unternehmen zu erhalten, wurde ein Methodenmix durchgeführt. Konkret wurden teilstandardisierte quantitative Computer Assisted Telephone Interviews (CATI), qualitative Leitfadeninterviews, zwei Fokusgruppen und eine Dokumentenanalyse miteinander kombiniert. Diese sogenannte Methodentriangulation (vgl. Flick, 2005) soll dazu dienen, durch unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Betrachtung verschiedener Aspekte des Themenkomplexes einen besonders hohen Erkenntnisgewinn zu erzielen. Im Folgenden werden die einzelnen Erhebungsmethoden näher beschrieben.

3.1 Computer Assisted Telephone Interviews (CATI)

Die CATI dienten dazu, den Bekanntheitsgrad und das Verständnis der Begriffe „ArbeitnehmerInnenschutz“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Wiedereingliederungsmanagement“ innerhalb österreichischer Unternehmen zu ermitteln. Darüber hinaus wurden die Umsetzung von Maßnahmen und das Weiterbildungsangebot zu diesen drei Säulen des BGM sowie der Bedarf an zukünftigen Weiterbildungen und das Wissen über Programme und Fördermöglichkeiten erfasst.

Befragt wurden 616 österreichische Unternehmen. Der Fragebogen beinhaltete sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Bei offenen Fragen konnten die Befragten die Antwort frei formulieren und persönliche Schwerpunkte setzen. Tabelle 3.1 zeigt den Aufbau des Fragebogens. Ein besonderes Augenmerk bei der Fragebogenkonstruktion lag in Anlehnung an die Ausführungen von Diekmann (2008) darauf, zu Beginn Eröffnungsfragen, die zum Thema hinführen und Interesse wecken, zu stellen. Die Erhebung demographischer und unternehmensspezifischer Daten diente dazu, die Ergebnisse in weiterer Folge im Detail in Abhängigkeit vom Bundesland, in dem sich das Unternehmen befindet; der Position der Auskunft gebenden Person im Unternehmen; der Unternehmensgröße sowie der Branche zu analysieren. Da einige Fragen in Abhängigkeit von den Antworten auf vorangegangene Fragen gestellt wurden, beinhaltete der Fragebogen einige Filterfragen. Somit konnte der Verlauf des Fragebogens individuell angepasst werden. Im Anschluss an die Entwicklung wurde der Fragebogen einem Pretest unterzogen, um diesen, wie Geyer (2003) und Raithel (2008) betonen, auf Verständlichkeit der Fragen, Güte der Filterführung, Handhabbarkeit und Konsistenz hin zu prüfen sowie die Befragungsdauer zu ermitteln.

Tabelle 3.1: Inhalte des teilstandardisierten Fragebogens
Quelle: Eigene Erstellung

Fragenkomplex	Variablen
Demographische und unternehmensspezifische Daten	Bundesland, in dem sich das Unternehmen befindet
	Funktion der Auskunft gebenden Person im Unternehmen
	Mitarbeiterzahl des Unternehmens
	Branche, der sich das Unternehmen zuordnen lässt
Wissen zum ArbeitnehmerInnenschutz/zur Betrieblichen Gesundheitsförderung/zum Wiedereingliederungsmanagement	Bekanntheit des Begriffes „ArbeitnehmerInnenschutz“/ „Betriebliche Gesundheitsförderung“/ „Wiedereingliederungsmanagement“
	Verständnis des Begriffes „ArbeitnehmerInnenschutz“/ „Betriebliche Gesundheitsförderung“/ „Wiedereingliederungsmanagement“
	Bekanntheit gesetzlicher Regelungen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
	Teilnahme an Weiterbildungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
	Interesse an Weiterbildungen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
	Status quo Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
Gesundheit der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte allgemein	Stellenwert des Themas Gesundheit im Unternehmen
	Umsetzung von Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
	Akzeptanz der Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
Programme und Fördermöglichkeiten	Bekanntheit von unterstützenden Programmen/ Institutionen für Maßnahmenumsetzung im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
	Zuordnung ausgewählter unterstützender Programme/ Institutionen zu den Bereichen ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement
	Bisherige/ geplante Zusammenarbeit mit ausgewählten unterstützenden Programmen/ Institutionen
	Erforderliche Unterstützungsangebote zu den Bereichen ArbeitnehmerInnenschutz/ Betriebliche Gesundheitsförderung/ Wiedereingliederungsmanagement

Der Fragebogen wurde mit Hilfe der Software EvaSys programmiert und befindet sich im Anhang A.1 des vorliegenden Berichtes.

Die operative Durchführung der CATI erfolgte durch das Methodenzentrum der Fachhochschule Burgenland GmbH am Standort Eisenstadt. Dem Team des Methodenzentrums wurde eine repräsentative Auswahl österreichischer Unternehmen hinsichtlich Bundesland, Branche und Mitarbeiteranzahl zur Verfügung gestellt. Im Durchführungszeitraum November 2016 bis März 2017 wurden 616 CATI geführt.

Während der CATI generierte der Interviewer / die Interviewerin ein Stimmungsbild des befragten Unternehmens zu den drei Säulen des BGM. Diese Stimmungsbilder werden im vorliegenden Bericht in Kapitel 8 – unterschieden nach den Unternehmensgrößen (<19 Mitarbeiter/innen, 20-99 Mitarbeiter/innen, mehr als 100 Mitarbeiter/innen) – dargelegt.

Die Auswertung der im Rahmen der CATI erhobenen Daten nahm das Department Gesundheit der Fachhochschule Burgenland GmbH unter Zuhilfenahme des Statistikprogramms SPSS vor. Die Datenauswertung orientierte sich an dem von Diekmann (2008) definierten idealtypischen Ablauf mit den Phasen Datenübertragung, Datenaufbereitung und Datenanalyse. Nach dem Export der Daten in SPSS wurden Maßnahmen getroffen, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Neben der Erstellung eines Codeplans wurden die Variablen den entsprechenden Messniveaus zugeordnet. Antworten auf offene Fragen wurden kategorisiert und ebenfalls einem Code zugeordnet. Mittels systematischer Plausibilitätschecks wurde die Datenbereinigung vorgenommen. Die Datenanalyse erfolgte deskriptiv, Mehrfachantworten wurden relativiert an der Anzahl der Nennungen ausgewertet.

3.2 Fokusgruppen

Die Durchführung von zwei Fokusgruppen diente dazu, die Bekanntheit und das Verständnis der Begriffe „ArbeitnehmerInnenschutz“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Wiedereingliederungsmanagement“ bei Vertreter/innen zweier Interessensgruppen – Betriebsrät/innen und Unternehmen – zu ermitteln und die Erkenntnisse der CATI (s. Kapitel 3.1) qualitativ zu vertiefen. Zudem wurden die Umsetzung von Maßnahmen und das Weiterbildungsangebot zu den drei Säulen des BGM sowie der Bedarf an zukünftigen Weiterbildungen und das Wissen über Programme und Fördermöglichkeiten diskutiert.

Eine Fokusgruppens Diskussion ist ein freies Interview mit mehreren Personen zu einem bestimmten Thema und zielt darauf ab, kollektive Orientierungsmuster sowie Meinungen und Einstellungen einer ganzen Gruppe zu ermitteln (Lamnek, 2010). Gemäß Lukesch et al. (2008) handelt es sich bei gut moderierten Fokusgruppen um ein hoch valides Erhebungsinstrument, da Aussagen verschiedener Teilnehmer/innen in Beziehung zueinander gesetzt werden können. Die Schaffung eines offenen Gesprächsklimas und die Motivation der

Teilnehmer/innen zu einer offenen Stellungnahme zu einem Thema stehen dabei im Zentrum des Interesses. Fokusgruppen haben sich laut Przyborski & Wohlrab-Sahr (2014) vor allem in der Gesundheitsforschung etabliert.

3.2.1 Fokusgruppe mit Betriebsrät/innen

Am 21. Februar 2017 führte das Department Gesundheit der Fachhochschule Burgenland GmbH eine Fokusgruppe in Eisenstadt mit acht Betriebsrät/innen burgenländischer Unternehmen durch. Dabei wurde das Thema BGM unter Berücksichtigung der drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, BGF und BEM diskutiert. Die qualitativen Stimmungsbilder und Erfahrungen der teilnehmenden Betriebsrät/innen wurden mit Hilfe von Digivoting um standardisierte Fragen zum Thema ergänzt. Digivoting ermöglicht es, Vorträge interaktiv durch Abstimmung bzw. Voting zu gestalten. Teilnehmer/innen können damit aktiver eingebunden werden. In kürzester Zeit kann über ein bestimmtes Thema mithilfe eines Abstimmgerätes abgestimmt werden, wobei das Gesamtergebnis der abgegebenen Stimmen sofort sichtbar ist. Die Ergebnisse der Fokusgruppe werden in Kapitel 7 dargestellt und in Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Handlungsempfehlungen interpretiert.

3.2.2 Fokusgruppe mit Unternehmen

Am 08. März 2017 führte das Department Gesundheit der Fachhochschule Burgenland GmbH eine Fokusgruppe in Pinkafeld mit sechs Vertreter/innen burgenländischer und steirischer Unternehmen durch. Dabei wurde das Thema BGM unter Berücksichtigung der drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, BGF und BEM diskutiert. Die qualitativen Stimmungsbilder und Erfahrungen der teilnehmenden Unternehmensvertreter/innen wurden ebenso wie die Fokusgruppe mit Betriebsrät/innen mit Hilfe von Digivoting um standardisierte Fragen zum Thema ergänzt. Die Ergebnisse der Fokusgruppe werden in Kapitel 7 dargestellt und in Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Handlungsempfehlungen interpretiert.

3.3 Leitfadengestützte qualitative Interviews

Der Einsatz leitfadengestützter qualitativer Interviews diente dazu, konkrete Handlungsfelder und Unternehmenserfahrungen in den Bereichen ArbeitnehmerInnenschutz, BGF und BEM von ausgewählten Stakeholdern und einschlägigen Institutionen, deren Auftrag sich auf eine dieser drei Säulen des BGM bezieht, zu ermitteln. Darüber hinaus wurden mögliche Schnittmengen zu den anderen beiden Säulen sowie Ansätze zur Verknüpfung der drei Säulen diskutiert.

Leitfadeninterviews sind gemäß Przyborski & Wohlrab-Sahr (2014) inhaltlich recht stark vorstrukturierte Gespräche mit spezifischen Fragestellungen und eignen sich vor allem für Forschungsvorhaben, welche die Beantwortung bestimmter, relativ klar eingegrenzter Fragestellungen zum Ziel haben.

Im Zeitraum Februar und März 2017 wurden 15 leitfadengestützte qualitative Interviews mit Stakeholdern, Interessensvertretungen und einschlägigen Institutionen der drei Säulen des BGM geführt. Der Leitfaden für die Interviews wurde in Anlehnung an den teilstandardisierten Fragebogen der quantitativen Erhebung (s. Anhang A.1) erstellt und unter Berücksichtigung der Metaperspektive von Anbieter/innen von Begleit- und Unterstützungsangeboten in den Bereichen ArbeitnehmerInnenschutz, BGF und BEM ergänzt. Der Leitfaden behandelt folgende Themenbereiche und befindet sich im Anhang A.2 des vorliegenden Berichtes:

- Position der jeweiligen Institution zu ArbeitnehmerInnenschutz, BGF, BEM
- Erfahrungen und Bedürfnisse der jeweiligen Institution mit den Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, BGF, BEM
- Möglichkeiten und Grenzen der Implementierung von ArbeitnehmerInnenschutz, BGF, BEM
- Mögliche Ansätze zur Verknüpfung der drei Säulen
- Kooperationsbereitschaft mit anderen Stakeholdern, um das Thema Gesundheit in Unternehmen nachhaltig zu verankern

Je nach Erfahrungswerten der befragten Institution zu einem der Themenschwerpunkte wurde der Fokus des Interviews auf eine der drei Säulen gelegt. Abbildung 3.1 veranschaulicht die Zuordnung die einzelnen Stakeholder, Interessensvertretungen und Institutionen zu den drei Säulen.

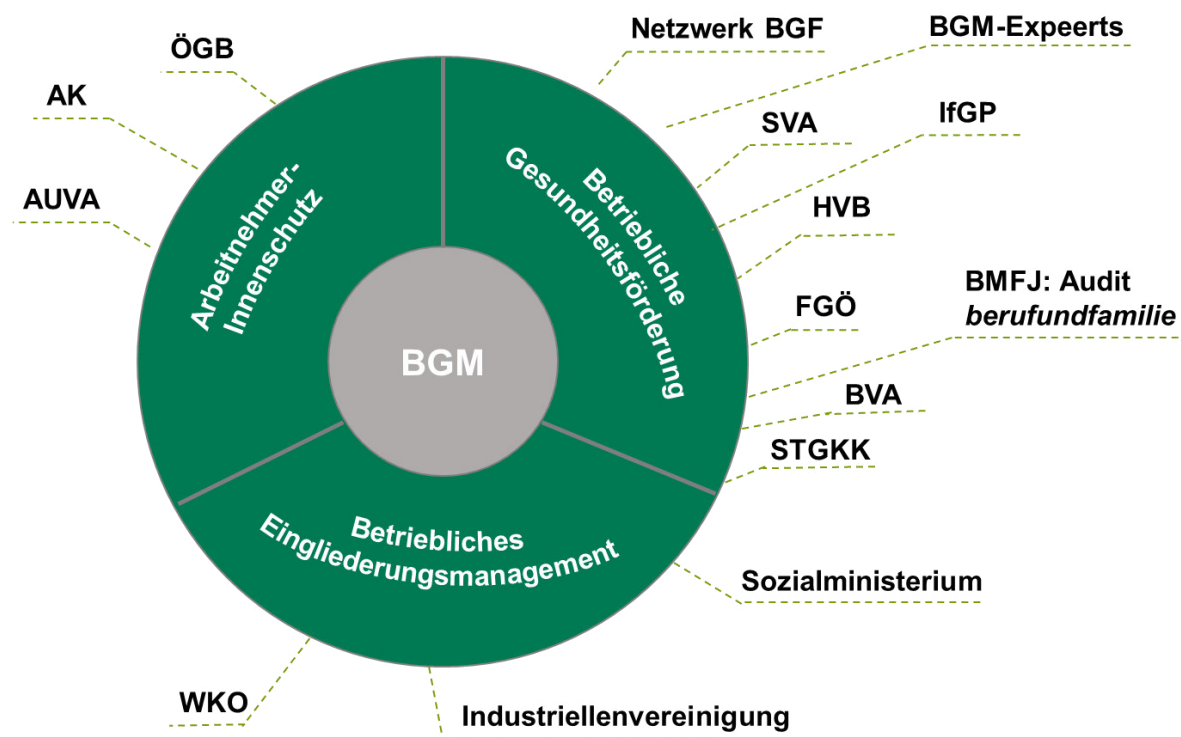


Abbildung 3.1: Interviewte Stakeholder, Interessensvertretungen und Institutionen
Quelle: Eigene Erstellung

Die Auswertung der Interviews erfolgte über die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring (2002). Die Erkenntnisse werden in den Kapiteln 4.2, 5.2 und 6.2 des vorliegenden Berichtes in Form von Stimmungsbildern dargestellt.

4 ArbeitnehmerInnenschutz

Der ArbeitnehmerInnenschutz als zentraler Bestandteil von Arbeits- und Sicherheitsmanagement zielt auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit ab. Arbeit ist dann menschengerecht, wenn sie die Gesundheit der Menschen nicht gefährdet und ein Höchstausmaß an Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden erreicht wird (Schenk et al., 2014). Der ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich dient dem Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Sittlichkeit von Arbeitnehmer/innen. Dabei erfolgt dessen Umsetzung inner- und außerbetrieblich. Die Nichteinhaltung von Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzes kann zu (verwaltungs-) strafrechtlichen sowie zivilrechtlichen Sanktionen führen und auch arbeitsvertragliche Folgen mit sich bringen. Die gesetzliche Grundlage für den ArbeitnehmerInnenschutz in Österreich bildet das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Während die Evaluierung physischer Belastungen am Arbeitsplatz seit Inkrafttreten des ASchG verbindlich ist, sind Unternehmen erst seit der Novelle zum ASchG mit 1. Jänner 2013 dazu verpflichtet, auch psychische Gefahren am Arbeitsplatz mit standardisierten und normierten Verfahren zu erheben, zu dokumentieren und zu beseitigen.

Unter dem Begriff „ArbeitnehmerInnenschutz“ werden alle Maßnahmen subsummiert, die dazu dienen, Mitarbeiter/innen vor Schädigungen und Gefahren – sowohl physischer als auch psychischer Art – am Arbeitsplatz zu schützen, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und zu erhalten. Ziel ist es, Gesundheitsrisiken in den Arbeitsbedingungen und im Verhalten zu vermeiden bzw. zu beseitigen. Der ArbeitnehmerInnenschutz orientiert sich dabei an gesundheitlichen Belastungen. Aufgaben sind das Wahrnehmen von Gefahren und Risiken sowie das Erkennen und adäquate Handeln in gefährlichen Situationen (Faller & Faber, 2010).

Zentrale Themen des ArbeitnehmerInnenschutzes sind

- sicheres Arbeiten im Betrieb und Unfallverhütung,
- menschengerechte Arbeitsgestaltung,
- physische und psychische Gefahren und Belastungen im Betrieb sowie
- arbeitsmedizinische Untersuchungen.

Als einzige für Unternehmen verpflichtende Säule des BGM dient der ArbeitnehmerInnenschutz der Förderung und dem Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer/innen. Damit werden sowohl die Gesunden als auch die Erkrankten und Gesundeten adressiert.

4.1 Unternehmensperspektive

Im folgenden Abschnitt sind die Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung (repräsentative Unternehmensbefragung) der Säule ArbeitnehmerInnenschutz textlich aufbereitet – Schlüsselergebnisse zur Säule werden zusätzlich graphisch untermauert.

Anzumerken ist, dass alle Ergebnisse zu den betreffenden Säulen in einer eigenen Ergebnispräsentation ausgewertet und graphisch aufbereitet sind. Im Anschluss an die textliche Darstellung der quantitativen Ergebnisse werden Stakeholderperspektiven (qualitative Interviews) in den vorliegenden Bericht eingebaut.

4.1.1 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Grundsätzlich zeigt sich, dass der Begriff ArbeitnehmerInnenschutz bei Unternehmen einen hohen Bekanntheitsgrad aufweist. Folglich geben 92% der befragten Unternehmen an, dass ihnen der Begriff ArbeitnehmerInnenschutz bekannt ist. Unterschiede in Hinblick auf Unternehmensgröße, Branche oder Region sind diesbezüglich nicht erkennbar. 47% verstehen unter diesem Begriff Sicherheitsmaßnahmen zum „Schutz vor Unfällen“, hingegen sind 44% der Meinung, dass ArbeitnehmerInnenschutz mit Arbeitsrecht und gesetzlichen Regelungen, Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz oder Mutterschutz einhergeht.

Darüber hinaus zeigt sich, dass lediglich 33% der Befragten an Weiterbildungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz teilgenommen haben, wobei eine steigende Tendenz mit wachsender Unternehmensgröße erkennbar ist. Folglich geben mehr als die Hälfte (57%) der Unternehmen ab einer Größe von mehr als 100 Mitarbeiter/innen an, dass sie bereits an Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz teilgenommen haben. Schwerpunkte der Weiterbildungen stellen die Themenbereiche Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzgestaltung dar. Verbesserungspotentiale ergeben sich im Bereich psychische Belastungen. Weiterbildungen zu dieser Thematik wurden erst von 10% der Befragten in Anspruch genommen. Diese Weiterbildungen wurden von Institutionen wie AUVA, WIFI, BFI und Wirtschaftskammer durchgeführt.

Tendenziell schlechtere Ergebnisse zeigen sich in Bezug auf die Umsetzung der Evaluierung psychischer Belastungen.

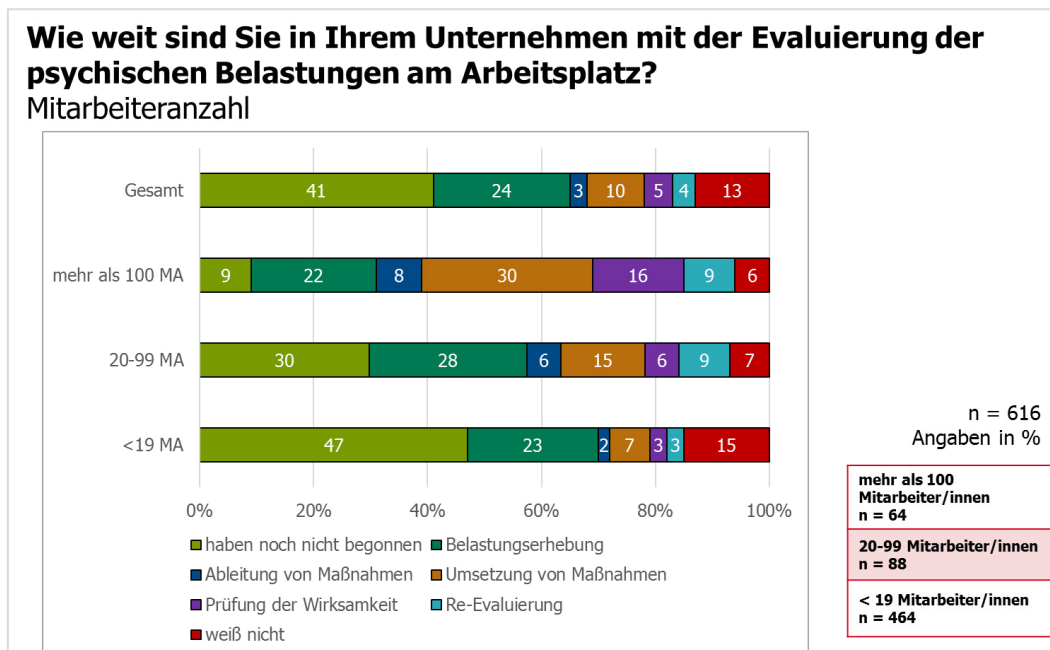


Abbildung 4.1: Fortschritt des Prozesses Evaluierung psychischer Belastungen in österreichischen Unternehmen

Laut Angaben der Befragten (s. Abbildung 4.1) haben 24% der Unternehmen mit dem Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen begonnen, 3% befinden sich in der Ableitung von Maßnahmen und 19% sind bei der Umsetzung von Maßnahmen, während 41% noch gar nicht damit begonnen haben. Auch hier sind wiederum klare Unterschiede in Hinblick auf die Unternehmensgröße zu erkennen. 47% der österreichischen Kleinstunternehmen (<19 Mitarbeiter/innen) und 30% der Unternehmen mit 20 bis 99 Mitarbeiter/innen haben mit der Evaluierung psychischer Belastung noch nicht begonnen. Demgegenüber haben nur 9% der österreichischen Großunternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter/innen) mit der Evaluierung psychischer Belastungen noch nicht begonnen. Zudem geben 30% der befragten Großunternehmen an, in der Umsetzungsphase der abgeleiteten Maßnahmen zu sein. Auffallend ist auch die Tatsache, dass 16% der Großunternehmen angeben, sich in irgendeiner Form mit dem Thema des Wirkungsnachweises von Maßnahmen zu beschäftigen. Zu dem Thema des Wirkungsnachweises von kollektiven Maßnahmen kommt immer wieder seitens der Unternehmen der Wunsch nach Kennzahlen und Indikatoren für ein effektives Gesundheitsmanagement. Aus den quantitativen Interviews, die zu einem überwiegenden Anteil mit HR-Verantwortlichen oder Geschäftsführer/innen geführt wurden, geht auch klar hervor, dass diese Kennzahlen und Indikatoren die Akzeptanz zum Thema Gesundheit im Unternehmen allgemein erhöhen würden. Eine Voraussetzung für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement in Unternehmen – so der Tenor von Vertreter/innen großer Unternehmen.

Im Anschluss an die Frage nach dem Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen wurde die Frage gestellt, welche Maßnahmen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes

konkret im Unternehmen bereits umgesetzt werden. Abbildung 4.2 stellt die Ergebnisse geclustert nach Unternehmensgröße dar.

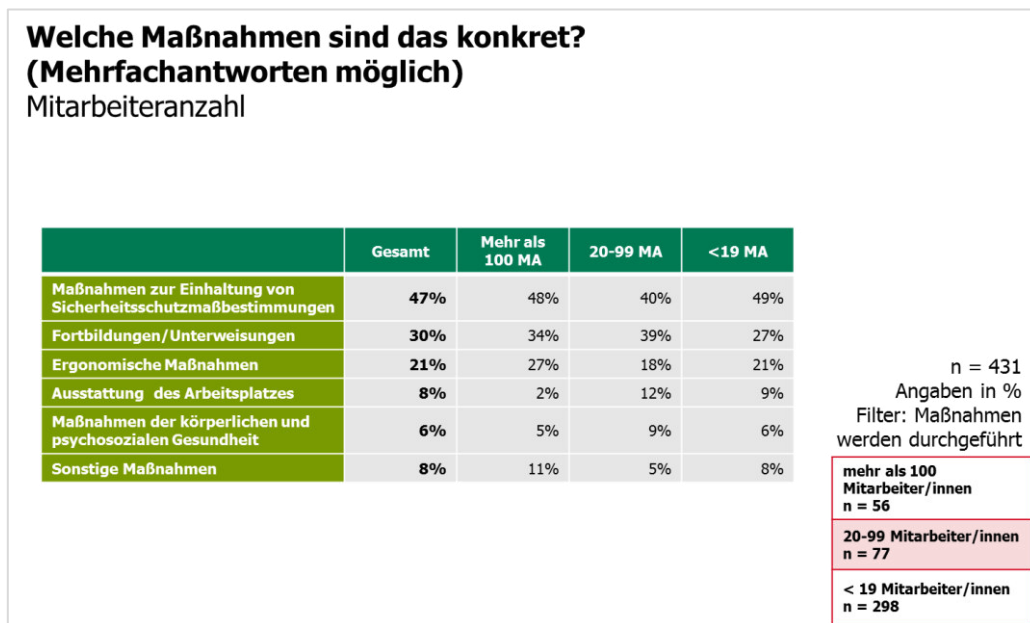


Abbildung 4.2: Maßnahmen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes in österreichischen Unternehmen

Unter allen Befragten, denen der Begriff ArbeitnehmerInnenschutz bekannt ist, setzen bereits rund zwei Drittel Maßnahmen in diesem Bereich um. Schwerpunktmäßig handelt es sich um Maßnahmen, die die Einhaltung von Sicherheitsschutzbestimmungen betreffen, Maßnahmen wie Fortbildungen und Unterweisungen sowie ergonomische Maßnahmen. Auffallend ist, dass nur 6% der österreichischen Unternehmen spontan genannt haben, Maßnahmen zur körperlichen und psychosozialen Gesundheit umzusetzen. Daraus lassen sich klare Handlungsszenarien für zukünftige Aktivitäten unabhängig von der Unternehmensgröße ableiten: Nicht die Frage wie BGM prozessorientiert und ganzheitlich aufgebaut wird, sondern die Frage nach der inhaltlichen Ausrichtung und Zuordnung der Gesundheitsthemen zu den drei Säulen ist entsprechend der Unternehmensrückmeldungen entscheidend für nachhaltiges Gesundheitsmanagement.

Die Frage nach der Akzeptanz der umgesetzten Maßnahmen aus dem Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes wurde von 77% der Befragten mit sehr gut bzw. gut bewertet. Da es sich hier um einen Schätzwert einer Person über die Akzeptanz der umgesetzten Maßnahmen im gesamten Unternehmen handelt, ist dieser Wert so zu interpretieren, dass es eine hohe Akzeptanz bei Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen gibt, diese Akzeptanz aber tendenziell bei anderen Themen des ArbeitnehmerInnenschutzes abnimmt (z.B. Maßnahmen der körperlichen und psychosozialen Gesundheit).

4.2 Stakeholderperspektive

Um das Stimmungsbild zum ArbeitnehmerInnenschutz um die Perspektive von wichtigen Stakeholdern zu erweitern, wurde jeweils ein/e Vertreter/in von Interessensvertretungen (Bundesarbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund) und der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zum Thema „Erfahrungen und Stimmungsbilder“ zum BGM leitfadengestützt befragt. Im Anschluss an die offizielle Kurzbeschreibung der Organisation wird das freigegebene Protokoll des Interviews dargestellt und kommentiert. Die Zuordnung zu den drei Säulen ist nicht immer eindeutig – vielmehr gibt es ganz im Sinne des ganzheitlichen BGM Überschneidungen und Synergien.

4.2.1 Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

ArbeitnehmerInnenschutz	✓
BGF	<i>Teilweise Berührungspunkte</i>
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ist die soziale Unfallversicherung, die selbstständig Erwerbstätige, unselbstständig Erwerbstätige sowie in Ausbildung stehende Personen gesetzlich gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Zu den Leistungen der AUVA zählen unter anderem Schadensverhütung, Unfallbehandlung, Rehabilitation und Entschädigung von Unfallopfern. Darüber hinaus verfügt die AUVA über sieben Unfallkrankenhäuser und vier Rehabilitationseinrichtungen und betont indessen die Versorgung aus einer Hand. (AUVA, [www](http://www.auva.at))

Unter dem Vorsatz „Vorsorgen ist besser als Heilen“ setzt sich die AUVA im Rahmen der Unfallverhütung mit folgenden Präventionsschwerpunkten auseinander: Alternsgerechtes Arbeiten, Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen (AUVA fit), Sicher und Gesund auf der Baustelle (baufit) etc. Darüber hinaus hat die AUVA den gesetzlichen Auftrag zur Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung nach dem ASVG und zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Prävention nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Vor diesem Hintergrund fungiert die AUVA als Ansprechpartner für Unternehmen in Belangen des ArbeitnehmerInnenschutzes und bietet eine kostenlose sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Mitarbeiter/innen an. Dafür wurden in jedem Bundesland sogenannte Präventionszentren eingerichtet. (AUVA, [www](http://www.auva.at))

Stimmungsbild

Interviewpartner: Dr. Herbert Friesenbichler, Fachgruppe Arbeitspsychologie / Arbeitssoziologie

Aufgrund des gesetzlich definierten Auftrags ist die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) im ArbeitnehmerInnenschutz beheimatet, weist jedoch darüber hinaus Schnittstellen zu den Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement auf. Einerseits ist sie Mitglied des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung sowie als Geldgeber und Unterstützer im Projekt fit2work beteiligt. Im Rahmen des Projektes fit2work ist die AUVA zudem in der Frühprojektphase bei der Durchführung des sogenannten „Check4Start“ beteiligt. Dabei wird zunächst der Status quo bezüglich ArbeitnehmerInnenschutz überprüft und auf dieser Basis den Betrieben die verschiedenen weiteren Handlungsmöglichkeiten bzw. auch die bereits vorhandenen Ressourcen aufgezeigt. In Zusammenarbeit mit Unternehmen nimmt die AUVA wahr, dass viele Unternehmen der Verpflichtung des ArbeitnehmerInnenschutzes bereits weitgehend nachkommen und auch die Evaluierung psychischer Belastungen umgesetzt wird. Aufgrund seiner gesetzlichen Verpflichtung kann aus Sicht der AUVA der ArbeitnehmerInnenschutz als zentrale Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements betrachtet werden, der darüber hinaus als Türöffner für die Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement fungiert und Synergieeffekte mit sich bringt. *„Betriebe, die erkannt haben, dass der ArbeitnehmerInnenschutz Türöffner für BGF ist, sehen auch, was ihnen Betriebliches Gesundheitsmanagement in Hinblick auf Wirtschaftlichkeit und Erhalt von Arbeitskraft bringt.“*

Der größte Unterschied zwischen den drei Säulen liegt gemäß AUVA im Verpflichtungsgrad bzw. in der Freiwilligkeit. Während der ArbeitnehmerInnenschutz eine Pflichtleistung für das Unternehmen darstellt, sind Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement freiwillige Leistungen. An dieser Stelle wird angemerkt, dass Betriebe durchaus Schnittstellen des ArbeitnehmerInnenschutz zu den anderen Säulen nutzen und die drei Säulen verstärkt unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements betrachten. Die Bereitschaft, Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen bzw. umfassend und systematisch in Sicherheit und Gesundheit zu investieren und damit auch Arbeitskraft und Produktivität zu erhalten, ist aus Sicht der AUVA primär dort vorhanden, wo Arbeitskräfte nicht leicht zu ersetzen sind.

Um die drei Säulen in einer verknüpfenden Betrachtung an die Betriebe zu tragen, bedarf es aus Sicht der AUVA einer transparenten, niederschweligen und klaren Kommunikation. *„Ich denke, so Schlagworte wie BEM und Wiedereingliederungsmanagement sagen den Betrieben wenig.“* Darüber hinaus sollten der Aufwand und die damit einhergehenden Gewinn- und

Vorteilerwartungen aufgezeigt werden. Anhand von Informationsmaterialien können klare Bilder vermittelt werden, welche die Inhalte der einzelnen Säulen aufzeigen und wie eine Umsetzung zu erfolgen hat. *„Es muss nachvollziehbar sein, dass es leicht und ohne großen Aufwand umgesetzt werden kann.“*

In den letzten Jahren hat die AUVA vermehrt positive Entwicklungen in Richtung vernetzter Zusammenarbeit unter den Stakeholdern wahrgenommen, was aus ihrer Sicht darauf zurückzuführen ist, dass die Thematik der psychischen Belastungsprävention an Terrain gewonnen hat. *„Sowohl im Inhaltlichen als auch in der Praxis lassen sich in dieser Thematik die Grenzen zwischen Prävention und Gesundheitsförderung nicht mehr klar ziehen. Sobald es um die Frage der Arbeitsgestaltung aus psychologischer Sicht geht, können wir nicht mehr von der Vermeidung von Gesundheitsschäden reden, sondern da geht es automatisch um Verbesserung und Förderung der Gesundheit.“* Vor diesem Hintergrund ergeben sich seitens der AUVA inhaltliche und praktische Überschneidungen der einzelnen Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, weshalb eine klare Abgrenzung von Säule zu Säule nicht mehr möglich ist.

In einer perspektivischen Betrachtung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sieht die AUVA Handlungsbedarf in einer Systematisierung der betrieblichen Präventivarbeit. Vor diesem Hintergrund sollten Prozesse und Verantwortlichkeiten definiert und darüber hinaus Automatismen im Denken und Handeln geschaffen werden. An dieser Stelle wird die Problematik in Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement angemerkt, die sich in einem Fehlen eines definierten Ansprechpartners äußert. Wissen und Erfahrungen über Wiedereingliederung, die über das Projekt fit2work gesammelt wurden, müssten aus Sicht der AUVA über eine kompetente Einrichtung zusammengetragen und an die Betriebe weitergegeben werden. *„Letztendlich lässt es sich nur dann systematisch und integrativ betreiben, wenn ich ein Metasystem habe, in das ich die Thematik einkleiden kann.“* Dies wird aus Sicht der AUVA primär in der Schaffung eines (auch zertifizierbaren) Systems gesehen, das die drei Säulen in kombinierter Betrachtung abdeckt.

4.2.2 Bundesarbeiterkammer

ArbeitnehmerInnenschutz	✓
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Die Bundesarbeiterkammer hat die Aufgabe, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer/innen zu vertreten und zu fördern. Darüber hinaus stellt die Bundesarbeiterkammer ein umfassendes Beratungsangebot für Arbeitnehmer/innen

in vielen Belangen zur Verfügung. Dazu zählt auch die Beratung zu „Arbeit und Gesundheit“ mit den Schwerpunkten Arbeitsumfeld, Bildschirmarbeit, gesetzliche Grundlagen, Gesundheit im Betrieb, psychische Belastungen und Seminare für Sicherheitsvertrauenspersonen. (Arbeiterkammer, 2017)

Zudem ist die Bundesarbeiterkammer Partner des österreichischen Netzwerk BGF. Dabei übernimmt sie eine koordinierende Rolle und setzt sich für eine abgestimmte Unterstützung aller Akteur/innen ein. Als Netzwerkpartner betont die Bundesarbeiterkammer, die Ermittlung und Bewertung von Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz als Grundlage für BGF heranzuziehen. Folglich kommt dem ArbeitnehmerInnenschutz auch eine bedeutende Rolle im Rahmen von BGF zu. (Netzwerk BGF, www)

Im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes unterstützt die Bundesarbeiterkammer Betriebsrät/innen, Unternehmen und Präventivfachkräfte mit Informationsmaterialien und Beratungen rund um diese Thematik. Zudem werden regelmäßig Studien im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz durchgeführt, die der Öffentlichkeit zum Download auf der Homepage zur Verfügung stehen. (Arbeiterkammer, 2017)

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: MMag. Petra Streithofer, Referentin Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

In Bezug auf die drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements findet in der Arbeiterkammer der ArbeitnehmerInnenschutz verstärkte Betrachtung und ist in der Abteilung „Sicherheit, Gesundheit und Arbeit“ verankert. Darüber hinaus sieht die Arbeiterkammer den ArbeitnehmerInnenschutz, aufgrund seiner gesetzlichen Verpflichtung, als zentrale Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an, der jedoch einige Schnittmengen zu den anderen beiden Säulen aufweist.

Aus Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Unternehmen und mit Arbeitnehmer/innen zeigt sich, dass aufgrund der Novelle zur Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen eine verstärkte Thematisierung des ArbeitnehmerInnenschutzes in den letzten Jahren in Unternehmen stattgefunden hat. Die Motivation der Unternehmen wird aus Sicht der Arbeiterkammer primär in der gesetzlichen Verankerung gesehen. *„Wir haben beobachtet, dass die Motivation für die Durchführung der Evaluierung psychischer Belastungen vor allem aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung gegeben ist.“* Handlungsbedarf wird v.a. in Bezug auf Maßnahmen im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen gesehen, die teilweise wenig Anschlussfähigkeit zu den anderen beiden Säulen aufweisen. *„Maßnahmen, die sich aus der Evaluierung psychischer Belastungen ergeben, versuchen größtenteils beim Verhalten der Beschäftigten ansetzen und weniger eine gesundheitsförderliche Veränderung der Verhältnisse zu erzielen.“* Darüber hinaus haben viele Unternehmen verspätet und erst

unter Nachdruck mit der Evaluierung psychischer Belastungen begonnen und befinden sich derzeit erst am Beginn des Prozesses. Dies erschwert aus Perspektive der Arbeiterkammer eine verknüpfende Betrachtung der Säule ArbeitnehmerInnenschutz mit Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement.

Weiters sollte aus Sicht der Arbeiterkammer eine Durchführungsverordnung zur Evaluierung psychischer Belastungen erlassen werden, um die gesetzliche Verpflichtung zu konkretisieren. Gefordert wird auch die gesetzlich verpflichtende Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog/innen im Rahmen der Präventivdienste, gleichgestellt mit den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner/innen.

Um eine kombinierte Betrachtung der Säule ArbeitnehmerInnenschutz in Verbindung mit den Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement voranzutreiben, ist es aus Sicht der Arbeiterkammer vonnöten, Unternehmen den Nutzen zu verdeutlichen und damit einhergehend Ängste zu nehmen. *„Man muss aus unserer Sicht vor allem das Bewusstsein schärfen, dass Betriebliches Gesundheitsmanagement dem Unternehmen etwas bringt.“* Dies könnte und sollte gemäß Arbeiterkammer in Form von Informationskampagnen erfolgen, die die Thematik niederschwellig und prägnant aufbereiten. An dieser Stelle wird zudem angemerkt, dass Informationen in Hinblick auf Unternehmensgröße adaptiert und spezielle Handlungsempfehlungen für Kleinbetriebe erarbeitet werden müssen. *„Für Kleinbetriebe ist es nochmal herausfordernder, diese Thematik zu erfassen und anzuwenden als für Großbetriebe.“*

Förderlich für eine Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird die Schaffung von klaren Zuständigkeiten in den Betrieben gesehen. Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht der Arbeiterkammer eine Einbindung des Betriebsrates unabdingbar. *„Der Betriebsrat sollte in allen Phasen eingebunden sein, um die Kommunikation zur Belegschaft zu fördern.“* Eine klare Kommunikation zu den Beschäftigten und deren Partizipation ist seitens Arbeiterkammer notwendig, um die Perspektive der Belegschaft miteinzubinden und die Akzeptanz zu erhöhen.

Um das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter voranzutreiben, braucht es gemäß Arbeiterkammer zudem eine verstärkte Kooperation und Abstimmung relevanter Stakeholder. *„Viele Stakeholder sind schon eingebunden, nur könnte die Vernetzung noch verstärkter erfolgen.“* Darüber hinaus würden sie sich wünschen, dass die Unternehmen in den nächsten Jahren den Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen abgeschlossen haben und in die Phase der Re-Evaluierung gehen, um erste Synergien zu den anderen beiden Säulen zu schaffen und nutzen zu können. An dieser Stelle gilt es, die gesetzlichen Verpflichtungen des ArbeitnehmerInnenschutzes einzuhalten, ihn als Türöffner für die anderen

beiden Säulen zu sehen und die Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement dabei nicht aus den Augen zu verlieren. In Bezug auf Betriebliche Gesundheitsförderung wird angemerkt, dass eine gesetzliche Verankerung sich als nützlich erweisen könnte, um die Thematik verstärkt in Unternehmen zu integrieren. *„Für viele Betriebe wäre die gesetzliche Verpflichtung die beste Motivation BGF durchzuführen, weswegen sie im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz explizit zu verankern ist.“*

4.2.3 Österreichischer Gewerkschaftsbund

ArbeitnehmerInnenschutz	✓
BGF	✓
BEM	Teilweise Berührungspunkte

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist die überparteiliche Interessensvertretung unselbstständig Erwerbstätiger, aber auch von Menschen in Ausbildung, Arbeitslosen und Pensionist/innen. Im Rahmen dessen setzt er sich für gerechte Arbeitswelten mit guten Arbeitsbedingungen und fairem Einkommen ein. (ÖGB, [www](http://www.oegb.at))

Eines der zentralen Anliegen des ÖGB stellt die Förderung der Gesundheit von Beschäftigten dar. Darüber hinaus ist er im Rahmen des Netzwerks BGF als Partner tätig und setzt sich für den Ausbau einer qualitätsgesicherten Betrieblichen Gesundheitsförderung ein. Dabei vertritt er die Ansicht, dass Arbeit so gestaltet werden sollte, dass durch eine vernünftige Organisation der Arbeitsabläufe, durch ungefährliche Arbeitsmittel und durch eine menschliche Unternehmenskultur die Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen erreicht werden kann. (Netzwerk BGF, [www](http://www.bgf.at))

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: Dr. Ingrid Reifinger, Referat für Gesundheitspolitik, ÖGB

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) sieht den ArbeitnehmerInnenschutz unter der Prämisse der gesetzlichen Verpflichtung als Basis für Gesundheit und Sicherheit in Unternehmen an. Aus diesem Grund bildet aus Sicht des ÖGB der ArbeitnehmerInnenschutz neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement das Fundament bzw. die zentrale Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die jüngste europäische Unternehmenserhebung aus dem Jahr 2015 über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2) zeigt, dass Rechtsvorschriften mit 85% das Hauptmotiv für österreichische Arbeitgeber/innen sind, für sichere und gesunde Arbeitsplätze zu sorgen. Darüber hinaus wird die verpflichtende Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes (Evaluierung psychischer Belastungen) sowohl als Schnittstelle als auch als Chance wahrgenommen, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches

Eingliederungsmanagement zu thematisieren und in Unternehmen zu integrieren. So kann vor allem die gesetzlich verpflichtende Evaluierung psychischer Belastungen als Türöffner zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen werden. Vor diesem Hintergrund wird angemerkt, dass eine nachhaltige Veränderung auf breiter Ebene in Richtung Betriebliches Gesundheitsmanagement durch gesetzliche Rahmenbedingungen bedingt wird und durch gesetzliche Verpflichtung positiv vorangetrieben werden kann.

Bezugnehmend auf die Säule Betriebliche Gesundheitsförderung vertritt der ÖGB die Ansicht, dass alle Arbeitnehmer/innen in den Genuss von Betrieblicher Gesundheitsförderung kommen sollen. *„Derzeit können schwerpunktmäßig meist nur Arbeitnehmer/innen von größeren Unternehmen von den Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung profitieren.“* Vor diesem Hintergrund soll laut ÖGB perspektivisch gesehen die Betriebliche Gesundheitsförderung eine Pflichtaufgabe des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin werden. *„Wir stellen uns vor, dass jeder Betrieb einmal pro Jahr ein qualitätsgesichertes betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt gemäß den Qualitätskriterien des Netzwerks BGF umsetzt.“* Es würden sich dadurch Synergieeffekte für die Unternehmen ergeben, die vor allem über die Evaluierung psychischer Belastungen zu Tage treten und darüber hinaus auch für Betriebliches Eingliederungsmanagement genutzt werden können. Hinzu kommt, dass trotz der unterschiedlichen Herangehensweise zu jeder Säule durchaus Parallelen in der prozesshaften Umsetzung jeder Säule erkennbar sind, die es in der Implementierung eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems zu berücksichtigen gilt. Dazu bedarf es laut ÖGB einer verknüpfenden Betrachtung der drei Säulen, die es auch als solche an die Unternehmen zu kommunizieren gilt. Als wesentliche Hürde für ein ganzheitliches Verständnis der verknüpfenden Betrachtung wird ein zu wenig spezialisiertes Beratungsangebot für Betriebe gesehen. Es braucht an dieser Stelle Schlüsselpersonen und speziell geschulte Berater/innen, die sowohl über ArbeitnehmerInnenschutz als auch über Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement Bescheid wissen und in der Lage sind, Unternehmen verknüpfend über die drei Säulen hinweg zu informieren. Als geeignete Berater/innen, die die Informationen zu den drei Säulen in die Unternehmen tragen können, werden besonders die Arbeits- & Organisationspsycholog/innen, die Arbeitsmediziner/innen und die Sicherheitsfachkräfte gesehen. An dieser Stelle wird angemerkt, dass in Österreich ein Defizit in Bezug auf eine qualitätsgesicherte bzw. zertifizierte Ausbildung zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement vorherrscht. *„Wir haben nicht die Berater/innen dazu, die hier ein qualitätsgesichertes Informationsangebot an die Betriebe tragen und bei der Umsetzung begleiten.“* Vor diesem Hintergrund braucht es zudem eine stärkere Vernetzung relevanter Stakeholder und Institutionen.

5 Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Gegensatz zum ArbeitnehmerInnenschutz ist Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) für Unternehmen freiwillig und zeichnet sich durch eine Ressourcenorientierung aus. BGF verfolgt das Ziel, die Gesundheit in einer Organisation und die Gesundheitskompetenzen von Mitarbeiter/innen sowie Führungskräften zu fördern. In Anlehnung an die Ottawa Charta (WHO, 1986) steht im Mittelpunkt der BGF die Frage nach der Entstehung und dem Erhalt von Gesundheit und weniger jene der Entstehung und Abwehr von Krankheit. BGF umfasst sowohl personenbezogene, verhaltens- und individuumorientierte als auch bedingungsbezogene, verhältnisorientierte und strukturorientierte Interventionen (Ulich, 2008). Zentrale Themenbereiche der BGF sind

- Bewegung,
- Ernährung,
- psychosoziale Gesundheit sowie
- Suchtmittelkonsum.

5.1 Unternehmensperspektive

Im folgenden Abschnitt sind die Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung (repräsentative Unternehmensbefragung) der Säule Betriebliche Gesundheitsförderung textlich aufbereitet – Schlüsselergebnisse zur Säule werden zusätzlich graphisch untermauert.

5.1.1 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung größtenteils einen hohen Bekanntheitsgrad bei den befragten Unternehmen aufweist. Folglich beantworten 91% der Befragten die Frage „Ist Ihnen der Begriff Gesundheitsförderung bekannt?“ mit „Ja“. Unterschiede in Hinblick auf die Unternehmensgröße sind nicht zu erkennen. Darüber hinaus werden unter Gesundheitsförderung, Programme und Projekte (27%), auf die individuelle Gesundheit zu achten (27%) sowie Ernährungs- und Bewegungsangebote (26%) verstanden. 20% verstehen darunter eine optimale Arbeitsplatz-, Zeit- und Mittelgestaltung und 9% ordnen die Gesundheitsvorsorge der BGF zu (s. Abbildung 5.1).

Was verstehen Sie unter Gesundheitsförderung? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Programme, Projekte	27%	21%	21%	29%
Auf individuelle Gesundheit achten	27%	44%	22%	25%
Ernährungs- und Bewegungsangebote	26%	32%	31%	24%
Optimale Arbeitsplatz-, Zeit- und Mittelgestaltung	20%	24%	15%	20%
Gesundheitsvorsorge	9%	5%	7%	10%
Prävention	8%	10%	7%	7%
Sonstige Maßnahmen und Angebote	7%	15%	11%	6%

n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung bekannt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 62
20-99 Mitarbeiter/innen n = 81
< 19 Mitarbeiter/innen n = 416

Abbildung 5.1: Verständnis von Gesundheitsförderung

In Bezug auf gesetzliche Regelungen der BGF zeigt sich, dass rund zwei Drittel (68%) der Befragten keine gesetzlichen Regelungen zu dieser Thematik bekannt sind. Unterschiede verdeutlichen sich an dieser Stelle in Hinblick auf die Unternehmensgröße. Folglich geben 40% der Unternehmen ab einer Mitarbeiteranzahl von mehr als 100 Mitarbeiter/innen an, dass ihnen keine gesetzlichen Regelungen zur BGF bekannt sind – 60% der Befragten aus Großunternehmen meinen mit den gesetzlichen Verpflichtungen das österreichische Gesundheitsförderungsgesetz seit 2006, welches aber unmittelbar keine Auswirkungen auf die Unternehmen selbst hat. Darüber hinaus zeigt sich, dass Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung wenig bis gar nicht in Anspruch genommen werden. Vor diesem Hintergrund geben 81% der befragten Unternehmen, denen der Begriff Gesundheitsförderung bekannt ist, an, dass sie noch nicht an diesbezüglichen Weiterbildungen teilgenommen haben. 2% planen eine Fortbildung in diesem Bereich zu besuchen und rund 17% haben bereits an Weiterbildungen teilgenommen. Schwerpunkte dieser Weiterbildungen stellen die Themenfelder Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit (39%), Präventions- und Sicherheitsmaßnahmen der AUVA (28%) sowie Betriebliche Gesundheitsförderung (23%) dar. Durchgeführt wurden diese Weiterbildungen von Institutionen wie der GKK, SVA und AUVA. Darüber hinaus geben 9% an, die Weiterbildungen intern angeboten zu bekommen.

Aus den informellen Gesprächen während der Interviews geht klar hervor, dass bedarfsorientierte niederschwellige Angebote zur Weiterbildung fehlen bzw. dass Institutionen, die solche Weiterbildungen anbieten, wenig bis gar nicht bekannt sind.

Positive Ergebnisse zeigen sich in Hinblick auf die Umsetzung von Maßnahmen der BGF. Folglich setzen 67% der Unternehmen, denen der Begriff Gesundheitsförderung bekannt ist, Maßnahmen um. Deutliche Unterschiede ergeben sich in Bezug auf die Unternehmensgröße.

So geben 84% der Großunternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter/innen) an, bereits Maßnahmen der BGF in ihrem Unternehmen umzusetzen (s. Abbildung 5.2).

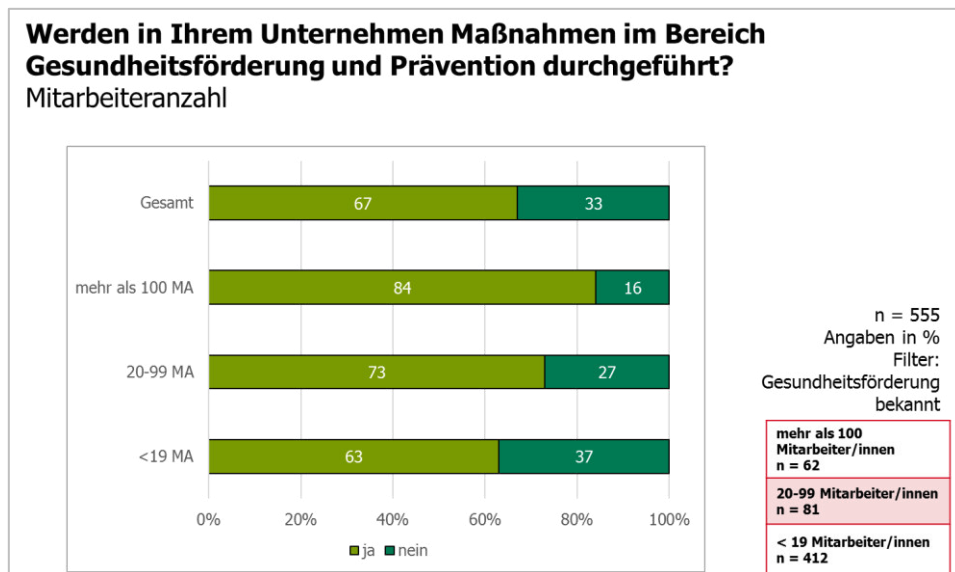


Abbildung 5.2: Umsetzung von Maßnahmen der BGF in österreichischen Unternehmen

Schwerpunktmäßig handelt es sich dabei um Maßnahmen wie Ernährungs- und Bewegungsangebote (62%), präventive Maßnahmen (29%), wie Impfberatungen und Vorsorgeuntersuchungen, sowie um ergonomische Maßnahmen (13%). Auffallend ist, dass von allen Unternehmen 58% angeben, Ernährungs- und Bewegungsangebote durchzuführen, darunter aber von einem Großteil der Befragten nicht lebensstilverändernde Maßnahmen verstanden werden, sondern reine verhaltensorientierte Einzelmaßnahmen, die als BGF-Maßnahmen im Unternehmen verkauft werden.

Die Akzeptanz der Maßnahmen wird darüber hinaus äußerst positiv bewertet. Folglich geben 82% an, dass die Maßnahmen der BGF von den Mitarbeiter/innen sehr gut bis gut angenommen werden.

**Welche Maßnahmen sind das konkret?
(Mehrfachantworten möglich)**

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Ernährungs- und Bewegungsangebote	58%	62%	54%	59%
Präventive Maßnahmen	16%	29%	22%	13%
Ergonomische Maßnahmen	11%	13%	12%	11%
Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz	10%	21%	15%	7%
Sicherheits- und Gesundheitsschutz Maßnahmen	10%	21%	8%	8%
Lebensstilverändernde Maßnahmen (z.B.: Raucherentwöhnung)	8%	19%	3%	7%
Sonstige Maßnahmen	3%	6%	2%	3%

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 52
20-99 Mitarbeiter/innen n = 59
< 19 Mitarbeiter/innen n = 261

Abbildung 5.3: Maßnahmen der BGF in österreichischen Unternehmen

5.2 Stakeholderperspektive

Um das Stimmungsbild zur Säule Betriebliche Gesundheitsförderung um die Perspektive von wichtigen Stakeholdern (Netzwerkpartner der Gebietskrankenkassen) zu erweitern, wurde jeweils ein/e Vertreter/in von Interessensvertretungen (z.B. Sozialversicherungsanstalt, Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter) und Vertreter/innen von Landesorganisationen wie beispielsweise der STGKK sowie dem Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung zum Thema „Erfahrungen und Stimmungsbilder“ zum BGM leitfadengestützt befragt. Um zusätzlich eine Außenperspektive als Referenz miteinfließen zu lassen, wurde ein Vertreter der BGM-Beratungsfirma „BGM-Expeerts“ aus Deutschland zum Thema „Stimmungsbild aus Deutschland“ interviewt. Im Anschluss an die offizielle Kurzbeschreibung der Organisationen werden die freigegebenen Protokolle des Interviews dargestellt und kommentiert. Die Zuordnung zu den drei Säulen ist nicht immer eindeutig – vielmehr gibt es ganz im Sinne des ganzheitlichen BGM Überschneidungen und Synergien.

5.2.1 Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Wenig Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) ist für die Krankenversicherung und Pensionsversicherung der Gewerbetreibenden und freiberuflichen selbstständig Erwerbstätigen zuständig. Die SVA ist dezentral organisiert und weist in jedem der neun österreichischen Bundesländer eine Landesstelle auf. (SVA, www)

Als Gesundheitsversicherung unterstützt die SVA durch unterschiedliche Anreizmodelle und Vorsorgeprogramme ihre Versicherten bei der Förderung und beim Erhalt ihrer Gesundheit. Vor diesem Hintergrund wurden Programme wie „Selbstständig Gesund“, „SVA Gesundheitshunderter“ und „Gesundheitswochen“ entwickelt. Darüber hinaus ist die SVA als Netzwerkpartner im Rahmen des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung tätig. Im Rahmen dessen möchte die SVA selbstständige Unternehmer/innen in ihrer Vorbildwirkung für ihre Mitarbeiter/innen zum Thema Gesundheit bekräftigen und gesunde Chefs für gesunde Mitarbeiter/innen schaffen. (Netzwerk BGF, www)

Stimmungsbild

Interviewpartner: Mag. Dr. Michael Müller, Abteilungsleiter Gesundheitsservice & Krankenversicherung

Es sei angemerkt, dass das nun folgende Stimmungsbild nicht geltend für die gesamte SVA, sondern lediglich für die Landesstelle Wien ist.

Die Betrachtungsweise der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) auf die Thematik des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterscheidet sich zu anderen Stakeholdern darin, dass sie keine Betriebsperspektive, sondern eine Versichertenperspektive auf dieses Thema einnimmt. Folglich bedarf es aus ihrer Sicht einer Nachschärfung und Neudefinition speziell der Begrifflichkeit ArbeitnehmerInnenschutz, die aus Sicht der selbstständig Erwerbstätigen nicht zur Gänze in ihrer Bedeutung zutrifft.

Die SVA sieht ihre Aufgabe in Bezug auf ArbeitnehmerInnenschutz nicht in der Vermeidung und Minimierung von Gefahren, sondern in der Zurverfügungstellung von Versicherungsleistungen, die im Falle von Eintreten einer Krankheit/Erwerbsunfähigkeit wirksam werden. Als Beispiel kann an dieser Stelle die Betriebshilfe genannt werden. *„Kommt es zu einer Arbeitsunfähigkeit des Unternehmers, so wird ihm für eine maximale Dauer von 70 Tagen ein Betriebshelfer zur Verfügung gestellt.“* Einerseits soll es dadurch zu einer Abfederung von Krankenständen und andererseits zu einer Erhöhung der Akzeptanz und Inanspruchnahme beruflicher Rehabilitation kommen. Arbeitsunfälle werden nicht über die SVA, sondern über die Unfallversicherung gehandelt. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass der „klassische“ ArbeitnehmerInnenschutz aus Sicht der SVA nicht vorherrscht und nicht in seiner gewohnten Form für selbstständig Erwerbstätige zum Tragen kommt.

Eine Leistung der SVA, die der zweiten Säule, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, zugeordnet werden kann, stellt die berufliche Rehabilitation dar. Diese ist im Bundesbudgetbegleitgesetz 2011 begründet, die mit einer Pflicht einhergeht, die berufliche Rehabilitation als Krankenversicherungsträger dem/der Versicherten als Pflichtleistung anzubieten. Sie ist mit der im ASVG durch fit2work erbrachten Leistung gleichzusetzen. Wenn

der/die Versicherte aufgrund seines/ihres Leistungskalküls in Richtung Erwerbsunfähigkeit tendiert und seine/ihre selbstständige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann, so kommt es unter Einsatz von Case-Manager/innen zur beruflichen Umschulung. Es wird angemerkt, dass es sich in den meisten der Fälle um Versicherte im fortgeschrittenen Alter handelt. *„Wir dürfen nicht vergessen, dass der „klassische“ Selbstständige recht spät in die Selbstständigkeit geht.“* Daraus ergibt sich aus Sicht der SVA die Problematik, dass in vielen Fällen die Selbstständigkeit bereits die Alternative am Arbeitsmarkt darstellt und eine erneute Neuorientierung weg von der Selbstständigkeit in Kombination mit einem fortgeschrittenen Alter seine Schwierigkeiten mit sich bringt. In Bezug auf die Funktionalität von Wiedereingliederungsprogrammen herrscht zwischen der SVA und der Programmleitung von fit2work ein wissenschaftlicher Austausch im Rahmen von Case-Management-Tagungen. Weitere Kooperationen oder Formen des Austausches liegen derzeit nur auf Leistungsebene mit den Kooperationspartnern von fit2work – Beispiel BBRZ – vor.

Erste Ansätze in Richtung Prävention und Gesundheitsförderung versucht die SVA mit Programmen wie „Selbstständig Gesund“ abzudecken. Im Rahmen dieses Programms vereinbaren die Versicherten in Folge der Vorsorgeuntersuchung mit ihrem Arzt / ihrer Ärztin eigene Gesundheitsziele in Anlehnung an den fünf wichtigsten Gesundheitsbarometern. Werden die Gesundheitsziele erreicht, so kommt es zu einer Halbierung des Selbstbehaltes für ärztliche und zahnärztliche Behandlungen. Diese Art von Trigger wird laut SVA als Begründung für eine hohe Inanspruchnahme des Angebotes gesehen. Erschwerend wird jedoch die Tatsache wahrgenommen, dass die klassische Betriebliche Gesundheitsförderung in Bezug auf den/die selbstständig Erwerbstätige/n in ihrer Umsetzbarkeit veränderten Bedingungen vorliegt, was auf die Tatsache des direkten Versicherungsverhältnisses zurückzuführen ist.

Abschließend kann angemerkt werden, dass die SVA durchaus erste positive Entwicklungen in Richtung Betriebliche Gesundheitsförderung für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) wahrnimmt. Durch Programme wie „Gesundheit ist erfolgreich“ können EPU erstmals direkt angesprochen werden und durch Beratung und Coaching für die Thematik „individuelle Gesundheit und Arbeit“ sensibilisiert werden. *„Die Schwierigkeit zeigt sich darin, dass man selbstständig Erwerbstätige aus der oftmals vorherrschenden Leistungsspirale herausbekommt und ihnen aufzeigt, dass die Beständigkeit ihres Unternehmens an die Beständigkeit ihrer Gesundheit gebunden ist.“*

5.2.2 Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Teilweise Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) benennt eines ihrer Ziele in der Förderung und Erhaltung der Gesundheit ihrer Kund/innen. Aus diesem Leitsatz heraus ist die BVA ein immer stärker werdender Partner im Bereich regionaler und zielgruppenorientierter Gesundheitsförderung geworden. Folglich initiiert, begleitet und fördert die BVA Gesundheitsförderungsprojekte in den unterschiedlichen Dienststellen. Zu erwähnen ist, dass die BVA nicht explizit Gesundheitsförderung in Betrieben, sondern Gesundheitsförderung für all ihre Dienststellen anbietet. (BVA, 2017)

Zudem ist die BVA unter anderem Servicestelle des Netzwerk BGF und bietet im Rahmen ihrer Tätigkeit Unterstützung in den Bereichen Planung, Analyse, Realisierung, Implementierung und Evaluierung von Gesundheitsförderungsprojekten an. Dabei steht die Vision „Gesunde Dienstnehmer/innen in einer gesundheitsfördernden Dienststelle“ unter der Gestaltung von gesundheitsförderlichen sozialen Systemen und Förderung des Sozialkapitals in Organisationen im Mittelpunkt. (Netzwerk BGF, www)

Darüber hinaus bietet die BVA ein umfassendes Begleitangebot für ihre Dienststellen zur Förderung der Gesundheit der Dienstnehmer/innen an. Zu diesem Service zählen unter anderem eine anonymisierte Krankenstandsauswertung sowie Beratungsangebote in den Bereichen Projektkonzeption, Vernetzungsaktivitäten, Förderansuchen und vieles mehr. (ebd., www)

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: Martina Petracek-Ankowitsch, Referat Gesundheitsförderung

Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) sieht in Bezug auf die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement ihren Schwerpunkt in der Begleitung und Betreuung öffentlicher Dienststellen im Rahmen von Gesundheitsförderung. Vor diesem Hintergrund beschränkt sich die Begleitung bei der Implementierung von Gesundheitsförderung nicht nur auf Betriebsebene, sondern umfasst ebenso die Förderung der Gesundheit aller aktiven Versicherten der einzelnen Dienststellen (Bsp.: Pädagog/innengesundheit).

Darüber hinaus werden durchaus Schnittstellen zu den anderen beiden Säulen und eine gemeinsame Betrachtung der drei Säulen unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement forciert. Dies erfolgt im Rahmen der Erstberatung der Dienststellen

in Hinblick auf Gesundheitsförderung. Bereits im Erstkontakt wird hinterfragt, welche Maßnahmen und Tätigkeiten zu der Thematik ArbeitnehmerInnenschutz umgesetzt werden und welche Tools und Aktivitäten in Bezug auf Betriebliche Wiedereingliederung Anwendung finden. *„Uns ist es wichtig, Synergien zu suchen und dementsprechend zu nutzen.“* Jedoch wird angemerkt, dass die BVA nicht in andere Bereiche aktiv eingreift und nicht versucht, alle drei Säulen in der Begleitung abzudecken, sondern durch ein gemeinsames Vorgehen mit den Dienststellen ein passgenaues Konzept für Gesundheitsförderung zu entwickeln und bestehende Nahtstellen zu nutzen und zu integrieren. *„Eine gemeinsame Betrachtung der drei Säulen ist gewünscht, wobei wir aufgrund unserer Textur nur für Gesundheitsförderung zuständig sind.“*

In der Zusammenarbeit mit Dienststellen nimmt die BVA wahr, dass diese bereits sehr gut über die Thematik Arbeit und Gesundheit informiert sind. Unterschiede sind jedoch aus Sicht der BVA, ähnlich wie im betrieblichen Setting, in Bezug auf Dienststellengröße zu erkennen. Vor diesem Hintergrund weisen große Dienststellen bereits eine gute Verankerung der Thematik Gesundheit in der Personalentwicklung auf, während Dienststellen kleinerer Größe vermehrt Einzelmaßnahmen umsetzen, die es erst zu vernetzen gilt. *„Dies ist ein Punkt, den wir auch in der Erstberatung aufgreifen und wo wir auch auf sehr viel Wohlwollen stoßen.“*

In Bezug auf ArbeitnehmerInnenschutz sieht die BVA Verbesserungspotentiale hinsichtlich Angebot und Qualität der vorhandenen Diagnosetools. *„In Österreich haben wir das Problem, dass unterschiedliche Tools in unterschiedlicher Qualität bei den Unternehmen und Dienststellen für Verwirrung sorgen.“* An dieser Stelle bedarf es aus ihrer Sicht eines einheitlichen Diagnosetools und einer klaren und niederschweligen Information an die Unternehmen. Um den ArbeitnehmerInnenschutz als Schnittstelle zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu nutzen, wird zudem Handlungsbedarf in einer gemeinsamen Vorgehensweise der Arbeitsinspektorate und den relevanten Playern gesehen. *„Man müsste sich auf einer Ebene committen, um es den Betrieben leichter zu machen. Diesen Auftrag sehen wir im Bereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.“*

Darüber hinaus wird eine einheitliche Ausbildung aller Informationsträger/innen und Berater/innen als Grundstein für die Schaffung eines gemeinsamen Grundverständnisses gesehen. Vor diesem Hintergrund bedarf es seitens der BVA einer einheitlichen Kommunikation und Information über die drei Säulen und deren Angebote, um Betriebliches Gesundheitsmanagement nachhaltig zu verankern. *„Arbeitsmediziner, Arbeitspsycholog/innen und alle die am Markt in der Beratung frei tätig sind, brauchen das gleiche Grundverständnis über BGF, BEM und ArbeitnehmerInnenschutz.“*

Auch die Berufsgruppe der Sicherheitsfachkräfte und Interessensvertretungen werden in Bezug auf eine nachhaltige Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement als

wichtige Schlüsselpersonen betrachtet. Vor diesem Hintergrund ist aus Sicht der BVA eine Einbindung dieser Berufsgruppen unabdingbar und eine Vernetzung derer vonnöten. *„Diese müssen mit ins Boot geholt werden, da Sie die Problemlagen der Arbeitnehmer/innen kennen und als Schützer derer agieren.“*

Anmerkung: Aufgrund ausstehender Freigabe seitens der Institution wird das vorliegende Stimmungsbild mit Vorbehalt in den Bericht eingefügt.

5.2.3 Steiermärkische Gebietskrankenkasse

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Wenig Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Die Steiermärkische Gebietskrankenkasse (STGKK) als „Gesundheitskasse“ ist in den letzten Jahren verstärkt dem Leitspruch „Prävention statt Reparaturmedizin“ gefolgt und bietet ihren Versicherten ein breites Angebot der Gesundheitsförderung und Public Health. Dieses Angebot reicht von der Beratung und Begleitung von Eltern bis hin zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. (STGKK, 2017)

In Hinblick auf die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement beschäftigt sich die STGKK schwerpunktmäßig mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Im Rahmen dessen begleitet sie steirische Unternehmen bei der Implementierung von Gesundheitsförderung bis hin zur Vernetzung steirischer, in der BGF tätiger Unternehmen. (Netzwerk BGF, www)

Darüber hinaus ist die STGKK als Regionalstelle des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung tätig und agiert als zentrale Anlaufstelle für interessierte und in BGF aktive Unternehmen. Im Rahmen dessen steht die STGKK im ständigen Austausch mit Unternehmen, um daraus individuelle und vielfältige BGF-Angebote anzubieten. Aufgrund der Begleitung zahlreicher Betriebe im Rahmen von BGF, hat sich zudem 2015 das STGKK-Netzwerk „Gesunde Mitarbeiter, erfolgreiche Unternehmen“ entwickelt. (STGKK, 2017)

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: Mag. Christina Finding, MSc, Abteilung Gesundheitsförderung und Public Health

Im Zuge der 50. ASVG-Novelle im Jahr 1992 wurde die Gesundheitsförderung als Pflichtaufgabe im Leistungskatalog der Krankenversicherungsträger verankert (§ 154b ASVG). Damit wurde auch der Grundstein für Angebote der Krankenversicherungsträger im

Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung gelegt. Folglich war die Betriebliche Gesundheitsförderung von Beginn der Entwicklung des Bereichs Gesundheitsförderung und Public Health in der STGKK eine tragende Säule. Der ArbeitnehmerInnenschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement liegen nicht im primären Tätigkeitsbereich, jedoch herrscht hier aufgrund der praktischen Relevanz ein ganzheitliches Verständnis der verknüpfenden Betrachtung der drei Säulen. *„Synergien und Anknüpfungspunkte sollen im Mittelpunkt stehen, um Betriebe nicht zu überfordern.“* Vor diesem Hintergrund scheint es ersichtlich, dass die STGKK versucht, die Betriebe verknüpfend über die drei Säulen hinweg zu informieren und bereits aufgebaute Strukturen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz (Evaluierung psychischer Belastungen) als Anknüpfungspunkte für die Betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen zu nutzen. Die dadurch geschaffenen Verhältnisse in den Betrieben können folglich zur Implementierung Betrieblicher Gesundheitsförderung herangezogen und genutzt werden, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.

Bezugnehmend auf die dritte Säule, das Betriebliche Eingliederungsmanagement, zeigt sich aus der Erfahrung der STGKK, dass Unternehmen die Betriebliche Gesundheitsförderung als Anschlussstelle für Betriebliches Eingliederungsmanagement nutzen und vermehrt die Implementierung eines ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements forcieren. Kritisch wahrgenommen wird der Einsatz eines weiteren Tools, ein verpflichtend zu verwendetes quantitatives Erhebungsinstrument nämlich der „ABI Plus“, im Rahmen des Beratungsprozesses fit2work. *„Wie die Praxiserfahrung mit Unternehmen zeigt, werden durch dieses zusätzliche Diagnosetool Doppelgleisigkeiten sowie Hemmschwellen für die Entwicklung eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements geschaffen.“*

Eine mögliche Chance, ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement unter dem Deckmantel Betriebliches Gesundheitsmanagement in Unternehmen ganzheitlich zu integrieren, sieht die STGKK vor allem darin, dass Klein- und Mittelunternehmen immer mehr das Thema ArbeitnehmerInnenschutz aufgreifen müssen. *„Vor allem in Kleinstunternehmen nehmen wir wahr, dass die Novelle zur Evaluierung psychischer Belastungen oft noch nicht bekannt ist und diese von einer flächendeckenden Umsetzung noch weit entfernt sind.“* Zudem sieht die STGKK die Präventivfachkräfte der Unternehmen als Schlüsselpersonen für Betriebliches Gesundheitsmanagement an, die es in Form gezielter Informationskampagnen zu informieren gilt. Aber auch Führungskräfte und Entscheidungsträger/innen in Unternehmen sollen verstärkt sensibilisiert und angesprochen werden. Vor diesem Hintergrund sollten Informationen aus einer Hand auf niederschwelligem Wege an die Betriebe gelangen, alle drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements integrieren und unterstützend agieren. Zudem zeigt sich aus Erfahrungen der STGKK, dass sich Klein- und Kleinstbetriebe Informationen selten selbst holen und ein gezieltes Ansprechen der Betriebe vonnöten ist. Im

Gegensatz dazu gibt es schon einige gute Beispiele von großen Unternehmen, die aktiv auf das Thema Gesundheit im Unternehmen zugehen, die Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter einem Dach sehen und die Prozesse zu koppeln versuchen.

Daraus ergibt sich aus Sicht der STGKK die Notwendigkeit, die Kommunikation von Betrieblichem Gesundheitsmanagement auf Klein- und Kleinstunternehmen abzustimmen und den Begriff Gesundheitsmanagement in eine umsetzungs- und anwendungsorientierte Sprache zu „übersetzen“. *„Wenn wir von Betrieblichem Eingliederungsmanagement sprechen, können viele mit diesem Begriff nichts anfangen.“* Hinzu kommt, dass die notwendigen Strukturen in Klein- und Kleinstunternehmen oft nicht vorhanden sind und auch externe Institutionen in der Begleitung von Betrieben bei der Implementierung von Betrieblicher Gesundheitsförderung an organisatorische Grenzen stoßen.

Für zukünftiges Vorgehen sieht die STGKK Handlungsfelder in der Kooperation und Vernetzung von relevanten Playern des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dabei wird angemerkt, dass sich bereits positive Entwicklungen in Österreich durch das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung zeigen, es aber zunächst ein einheitliches Verständnis von Betrieblichem Gesundheitsmanagement und eine konkrete Verteilung der Pflichten unter den einzelnen Institutionen und Organisationen braucht. *„Von politischer Ebene wäre es gut zu schauen, welche Player braucht es und wie können diese vernetzt das Thema Gesundheit in die Unternehmen transportieren.“* Dazu werden der Austausch, die Kommunikation und die Vernetzung auf oberster politischer Ebene als Schlüssel zum Erfolg gesehen.

Wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von ganzheitlichem Gesundheitsmanagement in Unternehmen ist laut STGKK ein „einheitliches Commitment“ der unterschiedlichen Sektoren und Interessensvertretungen zum Thema. Es braucht eine Bereitschaft zum Austausch und zur Kooperation der zuständigen Institutionen, um sich im Sinne der Betriebe abzustimmen und Informationen zu den drei Säulen gebündelt an die Unternehmen zu kommunizieren. Zudem soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit den Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement in ein positives Bild gewandelt werden und Möglichkeiten und Nutzen anhand von Kennzahlen, Daten und Fakten für die Betriebe kenntlich gemacht werden.

5.2.4 Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Wenig Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	✓

Der Hauptverband (HVB) der österreichischen Sozialversicherungsträger gilt als Dachorganisation aller österreichischen Sozialversicherungsträger. Ihm obliegen die Wahrnehmung der allgemeinen Interessen der Sozialversicherung und die Vertretung der Sozialversicherungsträger in gemeinsamen Angelegenheiten. (HVB, 2012)

Zu seinen Aufgaben gehört die Verminderung von Gesundheitsrisiken durch Aufklärung und Beratung im täglichen Leben und in der Arbeitswelt. So wurde im Jahr 2015 im Rahmen der Gesundheitsreform ein Monitoringsystem für eine gemeinsame Gesundheitsförderungsstrategie entwickelt. Im Rahmen dessen verfolgt der Hauptverband in seinem Wirkungsbereich die Weiterentwicklung und Vertiefung bereits etablierter Bereiche, wie die Betriebliche Gesundheitsförderung. (HVB, 2015)

Zudem ist der Hauptverband Partner des Netzwerk BGF. Dabei übernimmt er eine koordinierende Rolle und setzt sich für eine abgestimmte Unterstützung aller Akteur/innen ein. Durch die Rolle als Partner des österreichischen Netzwerks BGF zeichnen sich die meisten Berührungspunkte des HVB zu der Säule Betriebliche Gesundheitsförderung ab. Eine Verbindung zum ArbeitnehmerInnenschutz erfolgt durch Netzwerkaktivitäten. So wurde im Rahmen des Netzwerks BGF unter anderem eine mögliche Kombination von BGF und ArbeitnehmerInnenschutz angestrebt und hierfür im Jahr 2015 ein Leitfaden erstellt, der Ansatzpunkte einer möglichen Kombination beider Bereiche liefert. Herausgeber dieses Leitfadens ist der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. (Netzwerk BGF, www)

Zudem besteht auch ein Anknüpfungspunkt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Durch die Rolle als Kooperationspartner und Mitglied der Steuerungsgruppe von fit2work setzt sich der Hauptverband ebenso mit dieser Säule auseinander. (fit2work, 2014)

Stimmungsbild

Interviewpartner: Mag. Martin Block, Gesundheitsförderung und Prävention

Im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger sind alle Sozialversicherungsträger zur Wahrnehmung gemeinsamer Interessen und zur Koordinierung der Tätigkeiten der einzelnen Sozialversicherungsträger zusammengeschlossen. Der Hauptverband ist somit der Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Gestaltung einer Gesunden Arbeitswelt. Darüber hinaus ist er

maßgeblicher Unterstützer und Partner des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung. Eine Schnittstelle zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ergibt sich durch die Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe von fit2work. Folglich bestehen für den HVB die größten Berührungspunkte in den Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement. Darüber hinaus gibt es gemeinsame Aktivitäten mit der AUVA.

Aus Erfahrungen des HVB zeigt sich, dass die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement verbindende Elemente und Nahtstellen aufweisen und die Unternehmen auf unterschiedliche Weise mit den Säulen in Berührung kommen. Dies führt dazu, dass Unternehmen die Prozesse für jede Säule neu definieren müssen, was wiederum Doppelgleisigkeiten mit sich bringt. Vor diesem Hintergrund bedarf es aus Sicht des HVB einer Annäherung von Prozessen über die drei Säulen hinweg. *„Dort, wo es ähnliche Berührungspunkte und Prozesse gibt, sollte man Synergien nutzen.“* Aus Sicht des HVB braucht es eine Vorgehensweise, die die Nahtstellen der Säulen in einer prozesshaften Sichtweise berücksichtigt.

Darüber hinaus vertritt der HVB die Ansicht, dass sich eine kombinierte Betrachtung der drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement förderlich für eine Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement gestalten kann. Jedoch wird bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen wahrgenommen, dass die unterschiedlichen Träger und Akteur/innen der drei Säulen teilweise zu Verwirrung und Unverständnis bei den Unternehmen führen. *„Wenn man von der Sicht des Betriebes ausgeht, dann ist es eine Herausforderung zu wissen, an wen man sich in welchem Fall zu wenden hat.“* Vor diesem Hintergrund sieht der HVB Handlungsbedarf in einer Vernetzung relevanter Akteur/innen der drei Säulen, um damit einhergehend ein gemeinsames Vorantreiben von ganzheitlichem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu forcieren. *„Wir sitzen alle im gleichen Boot und jeder auf seinem Platz. Wenn die Verantwortlichkeiten gut definiert sind und sich jeder auskennt, dann kann man das Boot gemeinsam in Richtung mehr Gesundheit im Betrieb bewegen.“*

Weitere Vorteile einer kombinierten prozesshaften Betrachtung der drei Säulen werden seitens des HVB in den Bereichen Wirtschaftlichkeit und Transparenz wahrgenommen. *„Ein abgestimmtes Angebot zwischen den drei Säulen ermöglicht dem Betrieb nicht nur klarer und besser Entscheidungen treffen zu können, es erspart ihm auch Ressourcen.“* Zudem sollten vermehrt die Unterschiede der drei Säulen hinsichtlich Pflichtleistung und freiwilliger Leistungen sowie deren Nutzen für die Unternehmen sichtbar gemacht werden. In der gesetzlichen Verpflichtung des ArbeitnehmerInnenschutzes sieht der HVB den größten Handlungszwang, der – kombiniert mit freiwilligen Angeboten von BGF und BEM – zur stärkeren Auseinandersetzung der Betriebe mit der Thematik „Arbeit und Gesundheit“ führen

muss. *„Mit dem ArbeitnehmerInnenschutz ist der Betrieb verpflichtet, in Aktion zu treten und er ermöglicht ihm ein wunderbares Potential, sich darüber hinaus mit BGF und BEM auseinanderzusetzen.“* Vor diesem Hintergrund sieht der HVB den ArbeitnehmerInnenschutz als Basis und Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement als notwendige Erweiterungen im Sinne eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements an.

Für zukünftiges Vorgehen wird seitens des HVB Handlungsbedarf in der Bereitschaft zu einer gemeinsamen Kommunikationsbasis relevanter Akteur/innen, im Sinne der Schaffung eines ressourcenschonenden und klaren Angebotes für Betriebe, Potential gesehen. *„Die Herausforderung liegt sicher darin, dass man unterschiedliche Zuständigkeiten hat und die gemeinsame Vision mit dem dazu ausformulierten Weg noch fehlt.“* Aus Sicht des HVB bedarf es zudem der breiten Zurverfügungstellung von Informationen, die das gesamte Portfolio des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abbilden und dessen Nutzen aufzeigen.

5.2.5 Institut für Gesundheitsförderung und Prävention

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Wenig Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) als Tochterunternehmen der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau sowie des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger befasst sich in seiner täglichen Arbeit mit innovativen Programmen und Strategien, die zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit sowie zur Krankheitsprävention beitragen. Zu den Geschäftsbereichen des IfGP zählen unter anderem „Kinder- und Jugendgesundheit“, „Public Health“, „Forschung und Entwicklung“ und die „Betriebliche Gesundheitsförderung“. (IfGP, 2017)

Im Bereich der BGF sieht das IfGP die Institutionalisierung von BGF und deren Integration in die betrieblichen Routinen im Sinne eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements als Ziel an. Dabei bietet es eine Begleitung von BGF-Projekten, beginnend mit der Konzeptionierung bis hin zur Ergebnisevaluation an. Darüber hinaus unterstützt das IfGP Betriebe bei Bedarf bei der Evaluierung psychischer Belastungen. (ebd., 2017)

Die Muttergesellschaft des IfGP, die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB), ist zudem Mitglied des Netzwerk BGF. Als Servicestelle berät und begleitet die VAEB Unternehmen bei der Umsetzung von BGF und bietet im Rahmen der Begleitung

weiterführende Angebote, wie Mitarbeiterbefragungen und Krankenstandsauswertungen an.
(Netzwerk BGF, [www](http://www.bgf.at))

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: Mag. Beate Atzler, MPH; Geschäftsführerin

Bezugnehmend auf die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement sieht das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) seinen Schwerpunkt in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Darüber hinaus ist in den letzten Jahren die Thematik Betriebliches Eingliederungsmanagement verstärkt in den Mittelpunkt gerückt. Vor diesem Hintergrund hat das IfGP das Modell „Train2work“ entwickelt, in dem Betriebe von der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) bei der Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements betreut werden. Der ArbeitnehmerInnenschutz findet in der Betriebsberatung des IfGP nur punktuell Anwendung. Hier werden Betriebe schwerpunktmäßig in der Evaluierung psychischer Belastungen begleitet.

Aus einer Metaperspektive betrachtet, sieht das IfGP die drei Säulen unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches die Steuerung und das Management von Gesundheit im Unternehmen als verbindendes Glied der drei Säulen enthält. *„Wir verstehen unter BGM, dass alle drei Säulen im Unternehmen aus einer Hand gemanagt und umgesetzt werden.“* Aus Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Betrieben nimmt das IfGP jedoch wahr, dass Betriebe die drei Säulen großteils isoliert voneinander betrachten und die Umsetzung aus einer Hand teilweise noch fehlend ist. Handlungsbedarf wird indessen vor allem auf institutioneller Ebene gesehen. *„Das Thema wird von den zuständigen Institutionen separat angegangen und Entscheidungen werden vermehrt isoliert voneinander getroffen.“* Dies führt aus Sicht des IfGP dazu, dass für Betriebe Zuständigkeiten und Anlaufstellen der drei Säulen oftmals schwer erkenntlich sind und sich dadurch die Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements oftmals hinderlich gestaltet. Hinzu kommt, aus Sicht des IfGP, dass die Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement inhaltliche Überschneidungen aufweisen, die für die Betriebe nicht immer klar trennbar sind. *„Für Unternehmen, die wenig mit dem Thema Arbeit und Gesundheit zu tun haben, ist es schwer, die jeweiligen Unterschiede in der Zielsetzung zu erkennen.“* An dieser Stelle bedarf es aus Sicht des IfGP einer niederschwelligeren Aufbereitung des Themas Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie eines strukturierten Angebots auf Anbieterseite.

In Bezug auf den ArbeitnehmerInnenschutz sieht das IfGP die Evaluierung psychischer Belastungen durchaus als Türöffner für Betriebliche Gesundheitsförderung in österreichischen Unternehmen an. *„Die gesetzliche Evaluierung psychischer Belastungen hat wieder einen*

Schwung in das Thema Arbeit und Gesundheit gebracht und die Türen für BGF geöffnet.“ Positiv wird darüber hinaus der verhältnisorientierte Zugang im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen wahrgenommen. Die Schaffung von gesundheitsförderlichen Verhältnissen im Rahmen der Evaluierung psychischer Belastungen kann aus Sicht des IfGP als Schnittstelle zu den beiden anderen Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gesehen werden. Dieses Verständnis muss jedoch noch an die Betriebe getragen werden, um die Anschlussstellen für die Integration eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements optimal zu nutzen.

Für zukünftiges Vorgehen würde sich das IfGP wünschen, dass Informationen zu den drei Säulen in komprimierter und niederschwelliger Form aus einer Hand an die Betriebe getragen werden. Darüber hinaus sollen die Unterschiede der drei Säulen, in Hinblick auf Pflicht (ArbeitnehmerInnenschutz) und Freiwilligkeit (Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement) aufgezeigt werden. *„Die wesentlichsten Infos müssen auf ein, zwei Seiten so beschrieben sein, dass man weiß, was Pflichtaufgabe und was Kür ist.“* Darüber hinaus sollte für die Betriebe klar ersichtlich sein, welche Institutionen als Ansprechpartner für die jeweilige Säule dienen und welches Angebot an flankierenden Maßnahmen besteht.

Daraus ergibt sich aus Sicht des IfGP die Notwendigkeit, die Thematik Betriebliches Gesundheitsmanagement auf institutioneller Ebene aus einer Hand zu steuern und gesetzliche Grundlagen in Bezug auf Gesundheit und Arbeit zu erweitern. *„Wir sind der Ansicht, dass eine gesetzliche Verankerung von BGF durchaus förderlich sein kann. Jedoch muss auch darauf geachtet werden, was den Betrieben zumutbar ist und wo man sie in die Pflicht nehmen kann.“* Hinzu kommt, dass unterschiedliche gesetzliche Regelungen der Thematik Arbeit und Gesundheit bei Betrieben zu Verwirrung und Unverständnis führen. An dieser Stelle wäre aus Sicht des IfGP eine Grundsatzentscheidung über alle drei Säulen hinweg förderlich.

5.2.6 Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Teilweise Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Das Österreichische Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung stellt einen Zusammenschluss der gesetzlichen Krankenversicherungen, der gesetzlichen Unfallversicherungen, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, der Sozialpartner und des Fonds Gesundes Österreich als unterstützender Partner dar. Ziel des Netzwerks ist es, im gesamten Bundesgebiet ein gleiches Verständnis von Betrieblicher

Gesundheitsförderung zu schaffen und kompetente Anlaufstellen zu implementieren. (Netzwerk BGF, 2015)

Die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse stellt die Regionalstelle des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung dar und agiert als zentrale Anlaufstelle für interessierte und in Betrieblicher Gesundheitsförderung aktive Unternehmen dar. Um die Qualität von gesundheitsfördernden Projekten zu erhöhen, hat das Netzwerk in Anlehnung an die Luxemburger Deklaration ein dreistufiges Qualitätssystem (Charta, Gütesiegel, Preis) für Betriebliche Gesundheitsförderung entwickelt. (OÖGKK, 2016)

Aufgrund der zunehmenden Konfrontation mit dem Thema Evaluierung psychischer Belastungen in Verbindung mit Betrieblicher Gesundheitsförderung hat das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit dem zentralen Arbeitsinspektorat und dem Fonds Gesundes Österreich den Leitfaden Psychische Gesundheit entwickelt und erste Schnittmengen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zum ArbeitnehmerInnenschutz geschaffen. (OÖGKK, 2016)

Stimmungsbild

Interviewpartner: Mag. Christoph Heigl

Das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung sieht die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement grundsätzlich in kombinierter Betrachtung unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und ist bemüht, Synergien zwischen den Säulen herzustellen. Dies ist jedoch eine zum Teil große Herausforderung, da die Zuständigkeiten hinter den Säulen jeweils unterschiedlich und zum überwiegenden Teil auch gesetzlich verankert sind. Daher sind Kooperationsprojekte grundsätzlich eher komplex und aufwendig. Diese sind aus Sicht des Netzwerks jedoch wertvoll und letztlich notwendig, da immer mehr Unternehmen Gesundheit aus einem integrierten Verständnis heraus bearbeiten möchten. Generell kann festgehalten werden, dass tendenziell die größeren Unternehmen (ab rund 250 Mitarbeiter/innen) immer stärker an BGM interessiert sind und dabei die Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement bearbeitet wissen wollen. Oft machen bereits vermeintliche Kleinigkeiten große Probleme und stellen ein Hindernis dar, potentielle Synergien effektiv zu nutzen. Als Beispiel wurde hier die Thematik „geeignete Fragebogentools im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ angemerkt. *„Oftmals scheitern Betriebe schon bei der Diagnosephase, da man hier verschiedene Erhebungsinstrumente in die Hand nehmen muss.“* Ein Fragebogen, der alle drei Säulen inhaltlich abdeckt und im Zuge der Diagnosephase herangezogen werden kann, ist zumindest im Netzwerk BGF nicht bekannt.

Dabei sei angemerkt, dass im betrieblichen Setting die Verantwortlichkeiten und Strukturen oft bestehen. In den obligaten Steuerungsgruppen, die in BGF-Projekten in der Regel gebildet werden, sind häufig alle Personen und Professionen vertreten, die es für ein ganzheitliches und integratives BGM braucht. Vor diesem Hintergrund muss festgehalten werden, dass die notwendigen betrieblichen Rahmenbedingungen für Betriebliches Gesundheitsmanagement insbesondere bei größeren Unternehmen häufig bestehen, es jedoch an entsprechenden integrierten Angeboten mangelt. Die gesetzlich vorgegebenen, unterschiedlichen Zuständigkeiten machen die Entwicklung eines attraktiven Angebots für Unternehmen herausforderungsvoll. Zudem fehlt es aktuell noch an einer strategischen sowie operativen Plattform, die einen dahingehenden Austausch ermöglicht. Ob BGF gesetzlich verpflichtend werden oder freiwillig bleiben sollte, bleibt unbeantwortet: *„Was wir wahrnehmen ist, dass Betriebliche Gesundheitsförderung nur funktionieren kann und Wirkung zeigt, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter/innen von der Idee und den Vorteilen überzeugt werden können. Diese Überzeugung ist nicht durch Vorschriften herstellbar, sondern durch konkrete Erfahrungen. Darüber hinaus braucht es motivierte Verantwortliche, die das Thema vorantreiben.“* Was das Netzwerk BGF ad hoc leisten kann, ist, die BGF möglichst anschlussfähig an andere Aufgaben und Angebote zu machen. Es geht um Kooperationen im Sinne der Unternehmen und der Beschäftigten. Diese Bestrebungen gibt es aktuell sowohl auf Bundes- wie auf Länderebene. À la longue wird ein Commitment aller Betroffenen als sinnvoll erachtet, welches ermöglicht, BGM gemeinsam zu kommunizieren und ein gemeinsames Denken voranzutreiben.

5.2.7 Fonds Gesundes Österreich

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Wenig Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Wenig Berührungspunkte</i>

Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) zählt neben dem Österreichischen Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG) und dem Bundesinstitut für Qualität im Gesundheitswesen (BIQG) zu einem der drei Geschäftsbereiche der Gesundheit Österreich GmbH. Im Rahmen dessen stellt er die nationale Kompetenzstelle für Gesundheitsförderung und Prävention dar. (GÖG, [www](http://www.fgoe.at))

Zu seinem Tätigkeitsbereich zählen die Förderung von Projekten der Gesundheitsförderung sowie die Entwicklung von Aktivitäten und Kampagnen, um gesunde Lebensweisen und gesunde Lebenswelten für Menschen in Österreich erreichbar zu machen. Ein weiteres wichtiges Tätigkeitsfeld stellt die qualitative Weiterentwicklung der Forschung und Entwicklung von Gesundheitsförderung dar. (ebd., [www](http://www.fgoe.at))

Im Rahmen der Projektförderung ist die Betriebliche Gesundheitsförderung ein in der Programmlinie 2017 geltender Punkt. Folglich fördert der FGÖ Projekte der Betrieblichen Gesundheitsförderung, sofern sie den Kriterien der Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gerecht werden. Darüber hinaus ist der FGÖ Unterstützer des BGF-Gütesiegels, welches für Betriebe, die ein erfolgreich abgeschlossenes BGF-Projekt erbracht haben, vom Netzwerk BGF verliehen wird. (FGÖ, 2007)

Stimmungsbild

Interviewpartner: Dr. Gert Lang, Gesundheitsreferent für Betriebliche Gesundheitsförderung

Der Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) ist aufgrund seiner Tätigkeit als Kompetenz- und Förderstelle für Gesundheitsförderung und Primärprävention schwerpunktmäßig in der Betrieblichen Gesundheitsförderung positioniert, was wiederum im Gesundheitsförderungsgesetz 1998 Begründung findet. Zu den Säulen ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement weist der FGÖ wenig Berührungspunkte auf, jedoch werden durchaus Schnittstellen zu diesen Säulen wahrgenommen.

Schnittmengen werden primär im ArbeitnehmerInnenschutz, speziell in der Evaluierung psychischer Belastungen gesehen, die sich in einer Anschlussfähigkeit zur Betrieblichen Gesundheitsförderung äußern. Dies wird seitens des FGÖ auch in der Zusammenarbeit mit Betrieben wahrgenommen. *„Viele Betriebe, die bei uns eine Förderung beantragen, haben bereits die Evaluierung psychischer Belastungen durchgeführt und wollen diese mit Betrieblicher Gesundheitsförderung kombinieren.“* Die Überlegung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement an die Betriebliche Gesundheitsförderung anzuschließen und die drei Säulen unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement zu integrieren, sieht der FGÖ aufgrund der unterschiedlichen Präventionsansätze der Säulen als erschwerend an. Vor diesem Hintergrund kann seitens des FGÖ das Betriebliche Eingliederungsmanagement mit seiner reinen sekundär- und tertiärpräventiven Ausrichtung nur teilweise anschlussfähig für die Betriebliche Gesundheitsförderung sein. *„Natürlich stellen Personen, die in ein Wiedereingliederungsprogramm fallen kein Ausschlusskriterium für BGF dar, jedoch betreffen Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oft nur die Sekundär- und Tertiärprävention, was wenig Schnittmengen zur BGF möglich macht.“*

Positive Entwicklungen nimmt der FGÖ in Bezug auf Nachhaltigkeit von Projekten der Betrieblichen Gesundheitsförderung wahr. Zunehmend mehr Unternehmen sehen es als naheliegend, im Rahmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung vorbereitend in Richtung Betriebliches Gesundheitsmanagement zu arbeiten und auch die Säulen ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement unter der Thematik „Arbeit und Gesundheit“ zu berücksichtigen. *„Viele Betriebe sehen die BGF als Pilotprojekt an,*

wo am Ende des Projektes die Weichen für die Inkludierung aller drei Säulen gestellt werden.“ Vor diesem Hintergrund nimmt der FGÖ in der Zusammenarbeit mit Unternehmen durchaus positive Entwicklungen in Richtung ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement wahr. Dies äußert sich dahingehend, dass Unternehmen weniger an Einzelmaßnahmen, sondern an strukturierter Betrieblicher Gesundheitsförderung interessiert sind. Dies ist aus Sicht des FGÖ einerseits auf die verstärkte Entwicklung des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung sowie auf den wachsenden Beratermarkt, der sich in Richtung „Arbeit und Gesundheit“ entwickelt, zurückzuführen.

Entwicklungspotentiale werden in der Information und Sensibilisierung der Unternehmen für Betriebliches Gesundheitsmanagement gesehen. Vor diesem Hintergrund sollte aus Sicht des FGÖ eine einheitliche und fundierte Aus- und Fortbildung aller beteiligten Akteur/innen erfolgen, um Informationen in niederschwelliger und einheitlicher Form an die Unternehmen zu tragen und diese zu sensibilisieren. *„Sowohl im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung als auch in der Evaluierung psychischer Belastungen nehmen wir wahr, dass es einen Informationsmangel auf niederschwelligem Wege gibt.“* Darüber hinaus wird Handlungsbedarf in der Zusammenarbeit und Kooperation von Akteur/innen und Stakeholdern gesehen, um das Thema Arbeit und Gesundheit voranzutreiben und gemeinsam in eine Richtung zu gehen. Als positives Beispiel wird die Entwicklung des Leitfadens psychische Gesundheit des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit dem Zentralen Arbeitsinspektorat und dem FGÖ angeführt, der einen Austausch unter den beteiligten Akteur/innen angeregt und ein gegenseitiges Verständnis mit sich gebracht hat. *„Dieses Verständnis braucht es auch, um in die Kommunikation und in den niederschwelligen Transfer zu gehen.“*

Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement sieht der FGÖ im prozesshaften Vorgehen. *„Es müssen Strukturen und Prozesse aufgebaut werden, die es dem Betrieb ermöglichen, langsam in die Thematik einzusteigen.“* Der BGF-Zyklus wird indessen als mögliche und geeignete Vorgehensweise gesehen, um Betriebliche Gesundheitsförderung als erste Säule im Unternehmen zu integrieren und diese in Form eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Nachhaltigkeit zu tragen. An dieser Stelle wird angemerkt, dass es zudem eine Berücksichtigung der Unternehmensgröße braucht und ein Fokus speziell auf Kleinstunternehmen (KUs) und Ein-Personen-Unternehmen (EPU) gelegt werden muss. *„Vor allem bei EPUs gibt es noch einige Fragen, die noch nicht geklärt sind. Zum Beispiel ist unklar, in welcher Form beispielsweise der Settingbegriff hier Anwendung findet und ob EPUs unter den allgemeinen Qualitätskriterien der BGF subsumierbar sind.“* Zur Ausdifferenzierung der Qualitätsstandards geht ein derzeit laufendes strategisches Projekt (Hauptverband, SVA, Wirtschaftskammer Österreich und FGÖ) Fragen der Anwendbarkeit von Qualitätskriterien für EPUs und KUs nach.

5.2.8 Bundesministerium für Familie und Jugend: Audit *berufundfamilie*

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Keine Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Keine Berührungspunkte</i>

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und daraus folgenden Herausforderungen für die österreichische Familienpolitik, setzt sich das Bundesministerium für Familie und Jugend (BMFJ) mit der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander. In Anlehnung daran ist die Familie & Beruf Management GmbH entstanden, die für Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitutionen eine Beratung und Unterstützung für die Implementierung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik anbietet. Im Rahmen eines Audits erfolgt die Überprüfung der familienfreundlichen Maßnahmen und bei erfolgreichem Bestehen eine Verleihung eines Gütesiegels. Besonders ist, dass das Audit mit dem *berufundfamilie* KOMPAKT ein Verfahren speziell für kleine und mittlere Unternehmen mit 5-50 Beschäftigten entwickelt hat. (famile und beruf Management GmbH, www)

Im Rahmen des Auditierungsverfahrens wird zudem an bestehenden Maßnahmen, die unter anderem im Bereich der Gesundheitsförderung umgesetzt werden, angeknüpft sowie Maßnahmen entwickelt und Rahmenbedingungen geschaffen, die wiederum förderlich für Betriebliche Gesundheitsförderung sein können. Folglich weist das Audit *berufundfamilie* Schnittstellen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung auf. (ebd., www)

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: Mag. Regina Hartweg-Weiss, MES, Leiterin Abteilung I/9, Allgemeine familienpolitische Angelegenheiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In Bezug auf Betriebliches Gesundheitsmanagement mit seinen drei Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement) sieht das Personalmanagementinstrument Audit *berufundfamilie* in seinem Vorgehen primär Schnittstellen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in Zusammenhang mit Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit. Vor diesem Hintergrund ist im Kriterienkatalog des Auditierungsverfahrens, welcher 10 Handlungsfelder enthält, auch das Handlungsfeld der gesundheitsfördernden Maßnahmen integriert. Darüber hinaus werden vor allem Themenfelder wie Arbeitszeit, Arbeitsort, Führungskultur und Kommunikation näher betrachtet, die auch im Rahmen von ganzheitlicher Betrieblicher Gesundheitsförderung relevante Handlungsfelder darstellen können.

Schwerpunktmäßig werden Schnittstellen einer familienfreundlichen Personalpolitik zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der lebensphasenorientierten Sichtweise gesehen. *„Nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch die Gesundheitsförderung bedingen eine lebensphasenorientierte Ausrichtung der Personalpolitik.“* Vor diesem Hintergrund führt die Verankerung der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Personalpolitik dazu, dass verstärkt verhältnisorientierte Maßnahmen geschaffen werden, die wiederum zur Stärkung der Nachhaltigkeit von Betrieblicher Gesundheitsförderung führen können.

Darüber hinaus konnte in der Zusammenarbeit mit Unternehmen die Erkenntnis gewonnen werden, dass branchenspezifische und größenspezifische Unterschiede bei Unternehmen zu erkennen sind, die eine adaptierte Vorgehensweise in der Beratung und Begleitung bedürfen. Auch an dieser Stelle lassen sich aus Sicht des BMFJ Schnittmengen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung erkennen. Folglich wird die Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt in Branchen mit hohem Frauenanteil (Bsp.: Handel) sowie in Großunternehmen (Bsp.: Banken und Versicherungen) aufgegriffen. Bedarf ist jedoch auch in anderen Branchen gegeben, sodass das BMFJ branchenspezifische Veranstaltungen organisiert, um Herausforderungen in den einzelnen Branchen zu verdeutlichen und Anknüpfungspunkte für das Auditierungsverfahren aufzuzeigen.

Darüber hinaus wird seitens des BMFJ wahrgenommen, dass das Audit *berufundfamilie* dazu beitragen kann, dass Unternehmen für die Thematik „Arbeit und Gesundheit“ sensibilisiert werden. Diese Sensibilisierung hat in den letzten Jahren auch stark zugenommen, nämlich vor allem im Bereich der Thematik Vereinbarkeit und Pflege. *„Wir begleiten durchaus Unternehmen, die aufgrund des Audits auf die Betriebliche Gesundheitsförderung stoßen.“* Folglich wird versucht, den Unternehmen die verbindenden Elemente von Betrieblicher Gesundheitsförderung und des Audit *berufundfamilie* zu verdeutlichen und aufzuzeigen. *„Die Unternehmen erkennen zunehmend mehr, dass eine familienfreundliche Arbeitspolitik sowie BGF dazu führen, dass u.a. z.B. Krankenstände im Unternehmen zurückgehen.“*

Handlungsbedarf wird in der Thematisierung von Arbeitszeitflexibilität in Bezug auf altersngerechtes Arbeiten gesehen. *„Ältere Arbeitnehmer/innen äußern zunehmend mehr Wünsche, wie flexible Arbeitszeitmodelle und Schaffung von altersngerechten Arbeitswelten. Hier sind Unternehmen sehr gefordert und müssen dafür etwas tun.“* Vor diesem Hintergrund wird das Audit als äußerst förderlich betrachtet, um diese Thematik in Unternehmen aufzugreifen und hier durchaus auch an einer verstärkten Betrachtung dieser im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement zu arbeiten.

In Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement wird angemerkt, dass Schnittstellen zu dieser Säule im Rahmen des Audit *berufundfamilie* hinsichtlich des Karenzmanagements

gegeben sind. Im Rahmen dessen wird in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen erarbeitet, wie und in welcher Form der Wiedereinstieg und im Vorfeld die Planung der Karenzzeit und möglichen Einbindung während dieser Zeit von karenzierten Mitarbeiter/innen gestaltet werden kann. Auch an dieser Stelle sind klare Unterschiede in Hinblick auf Unternehmensgröße erkennbar. *„Viele Großunternehmen entwickeln hierfür sogenannte Leitfäden, während kleinere Unternehmen eine individuellere Ausgestaltung wählen.“* Abschließend wird angemerkt, dass sich gemeinsam mit der Unternehmensleitung entwickelte Zielsetzungen als förderlich für die Etablierung eines Wiedereingliederungsmodells von karenzierten Mitarbeiter/innen erwiesen haben. *„Die gemeinsam im Rahmen des Audit berufundfamilie entwickelten Ziele werden von der Unternehmensleitung unterschrieben. Diese verpflichtet sich damit, die notwendigen familienfreundlichen Maßnahmen umzusetzen. Dies führt dazu, dass die geplanten Maßnahmen auch wirklich Anwendung finden.“* Unternehmen, welche den Auditierungsprozess positiv abschließen, erhalten das staatliche Gütezeichen von der Bundesministerin für Familien und Jugend verliehen.

5.2.9 BGM-Expeerts

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Teilweise Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	<i>Teilweise Berührungspunkte</i>

BGM-Expeerts ist ein deutsches Beratungsunternehmen, welches Unternehmen in der Umsetzung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement begleitet sowie mit Lösungen und Konzepten zur Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement Unternehmen unterstützend zur Seite steht. Zu ihren Leistungen zählen die gesundheitsbezogene Gefährdungsanalyse, Ausfallrisikobestimmung, Erfüllung gesetzlicher Auflagen (Arbeitsschutz), Betriebliche Gesundheitsprävention, Nachhaltigkeitssysteme etc. (BGM-Expeerts, www)

Darüber hinaus bietet BGM-Expeerts ihren Unternehmen eine Begleitung zur Erlangung des BGM-Gütesiegels an. Die Dokumentationsanforderungen für den Aufbau des Gütesiegels orientieren sich an der ISO 9001 und sind an die Strukturen kleiner und mittlerer Unternehmen angepasst. Das Gütesiegel fordert den Nachweis eines Managementsystems, welches die Themen Gesundheit, Arbeitsschutz und Nachhaltigkeit integriert und kann mit bereits bestehenden Managementsystemen verzahnt werden. (ebd., www)

Stimmungsbild

Interviewpartner: Martin Schultz

Das Beratungsunternehmen BGM-Expeerts sieht Betriebliches Gesundheitsmanagement mit seinen drei Säulen aus zwei Sichtweisen, die es auch in der Beurteilung der Readiness von Unternehmen zu dieser Thematik zu trennen gilt. Zum einen bestehen gesetzliche Auflagen (ArbeitnehmerInnenschutz), die bereits von Unternehmen sehr affin umgesetzt werden. Dies ist aus Sicht von BGM-Expeerts darauf zurückzuführen, dass im ArbeitnehmerInnenschutz klare Kontrollmechanismen und Sanktionen bestehen, die eine verstärkte und flächendeckende Thematisierung dieser Säule begünstigen. Zum anderen umfasst Betriebliches Gesundheitsmanagement freiwillige Leistungen, wie Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement, welche bis dato wenig Kontrollmechanismen aufweisen und noch keine flächendeckende Anwendung finden.

Eine säulenübergreifende Betrachtung im Sinne von Betrieblichem Gesundheitsmanagement nimmt BGM-Expeerts in der Beratung und Begleitung von Unternehmen noch nicht wahr. *„Die Unternehmen sehen die Säulen vollkommen getrennt voneinander. Das eine ist Pflichtaufgabe, das andere ist Kür.“* Bezüglich der Evaluierung psychischer Belastungen wird wahrgenommen, dass eine vermehrte Umsetzung und Durchführung derer in Unternehmen erkennbar ist, jedoch fehlende Disziplinarmaßnahmen eine verzögerte Umsetzung mit sich bringen. Darüber hinaus nehmen aus Sicht von BGM-Expeerts die Unternehmen die Evaluierung psychischer Belastungen größtenteils als „notwendiges Übel“ wahr. Dies ist aus ihrer Sicht darauf zurückzuführen, dass verstärkt bei Klein- und Mittelunternehmen oft noch Unbehagen im Umgang mit dieser Thematik besteht.

Aus ihrer Sicht braucht es in der Beratung zu der Thematik Betriebliches Gesundheitsmanagement ein Ansprechen und Aufzeigen der gesetzlichen Verpflichtungen und eine Trennung in Bezug auf freiwillige und verpflichtende Leistungen. Darüber hinaus bedarf es einer Verdeutlichung von Risikopotentialen im Unternehmen, um darauf aufbauend den Nutzen, der mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement einhergeht, aufzuzeigen. Die kausalen Wirkungszusammenhänge im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements müssten zudem anhand messbarer Werte verdeutlicht werden. *„Man muss über das Risiko, das im Unternehmen besteht argumentieren, die Produktivitätspotentiale aufzeigen und dies mit Kennzahlen belegen.“*

Als positiv hat sich in der Beratung und Begleitung von Unternehmen der Einsatz einer sogenannten Risikoklimalandkarte gezeigt. Anhand derer werden Risiken und Potentiale des Unternehmens anhand von Prozessketten aufgezeigt und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Dies führt aus Sicht von BGM-Expeerts dazu, dass Führungskräfte und Unternehmer/innen für die Thematik sensibilisiert werden und ein Verständnis für die

Vorteilsgewinnung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement erlangen. *„Wir haben zu dem ganzen BGM-Thema festgestellt, dass wir auf klare Widerstände stoßen, wenn wir mit erhobenen Zeigefinger an die Entscheidungsträger/innen herantreten.“*

In Bezug auf Betriebliches Eingliederungsmanagement wird seitens BGM-Experte betont, dass in Deutschland hinsichtlich der Implementierung große Unterschiede zwischen KMUs und Großunternehmen erkennbar sind. Dies ist aus ihrer Sicht darauf zurückzuführen, dass in Kleinunternehmen die Verantwortung für die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten bei dem/der Unternehmer/in selbst liegt und diese/r aufgrund fehlender Zeitressourcen sich wenig bis gar nicht mit der Thematik auseinandersetzt und folglich ohne Systematik an das Thema herangeht. Hinzu kommt die Problematik, dass sich Betriebliche Wiedereingliederung oft auf Stundenreduktionen und Regelungen von Arbeitszeiten beschränkt. *„Das Kernproblem ist, dass die Stundenreduktion die einzige Maßnahme ist, die von Arbeitgeber/innen akzeptiert wird und mit der sie umzugehen wissen.“* An der Arbeitssituation selbst oder an den Arbeitsbedingungen werden selten Veränderungen vorgenommen, was aus Sicht von BGM-Experte dazu führt, dass die Rahmenbedingungen nicht an die verkürzten Arbeitszeiten angepasst werden. *„Die Kolleg/innen machen die Arbeit für die fehlende Person mit und wenn diese wieder zurückkommt, kommt wieder dasselbe Arbeitspensum auf sie zu.“* Handlungsbedarf für ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement wird aus Sicht von BGM-Experte in der niederschweligen Beratung und Begleitung von Unternehmen gesehen. Darüber hinaus bedarf es eines einheitlichen „Fahrplans“ sowie einer Checkliste, an denen sich Unternehmen orientieren können.

Bezugnehmend auf eine säulenübergreifende Betrachtung kann angemerkt werden, dass BGM-Experte eine Grundbereitschaft von Unternehmen, sich mit der Thematik „Arbeit und Gesundheit“ auseinanderzusetzen, wahrnehmen, jedoch Trigger (Bsp.: gesetzliche Verpflichtungen) notwendig sind, um das Thema verstärkt voranzutreiben. Darüber hinaus wird beobachtet, dass Unternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement größtenteils noch nicht als strategisches Konzept wahrnehmen und dieses mit Einzelmaßnahmen in Verbindung bringen. Dies ist gemäß BGM-Experte vor allem auf die fehlende niederschwellige Information und Kommunikation zurückzuführen. *„Viele Unternehmen wissen nicht, wie sie mit dem Thema umgehen sollen, weil es auch kein Kochrezept dafür gibt.“*

Erfolgsfaktoren für eine verstärkte Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement in Unternehmen werden seitens BGM-Experte in der Grundbereitschaft der Unternehmer/innen zu dieser Thematik gesehen. *„Wenn die Einsicht nicht da ist, dass ich mich als Unternehmer um meine Mitarbeiter/innen kümmern muss, dann hat man auch in der Beratung wenig Erfolg.“* An dieser Stelle bedarf es einer Sensibilisierung von Unternehmer/innen anhand einer einheitlichen Argumentationslinie, um sie an die Thematik heranzuführen. *„Wir versuchen die Unternehmen über die wirtschaftliche*

Argumentation an die Thematik heranzuführen und an einem konkreten Beispiel eine Wirtschaftlichkeitsberechnung zu machen.“ Darüber hinaus muss Betriebliches Gesundheitsmanagement systematisch betrieben werden und in einem ganzheitlichen Blickwinkel betrachtet werden. An dieser Stelle wird angemerkt, dass die drei Säulen in einer starken Wechselwirkung zueinanderstehen. Vor diesem Hintergrund sollten aus Sicht von BGM-Experten nicht nur die Säulen unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement, sondern auch Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten dafür vereint werden.

6 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) basiert auf dem im Jänner 2011 in Kraft getretenen Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) und stellt eine freiwillige Leistung österreichischer Unternehmen dar. Durch den Einsatz verschiedener Instrumente und Maßnahmen, wie beispielsweise Rückkehrgespräche und Adaption des Arbeitsplatzes, sollen Personen, deren Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden muss, in den Arbeitsprozess integriert werden. Ziel von BEM ist es, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erwerbstätiger und arbeitsloser Personen langfristig zu erhalten. Neben einer personenbezogenen gibt es auch eine betriebsbezogene Ausrichtung, die Unternehmen bei der Entwicklung und Festigung einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt unterstützen soll. Das AGG regelt diesbezüglich die zielgerichtete Information, da ein flächendeckendes niederschwelliges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu schaffen ist. Dieses Angebot wurde in Österreich in Form der fit2work Betriebsberatung umgesetzt. fit2work unterstützt Unternehmen bei der Etablierung eines BEM, dass einerseits die berufliche Wiedereingliederung (Integration) bereits erkrankter Personen fokussiert und andererseits drohende Arbeits- und Beschäftigungsunfähigkeit möglichst frühzeitig erkennt und dieser entgegenwirkt. (Hausegger et al., 2015)

Als eine Säule des BGM dient das BEM folglich der Wiederherstellung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von erkrankten oder verunfallten bzw. davon bedrohter Arbeitnehmer/innen.

6.1 Unternehmensperspektive

Erste Unternehmensperspektiven bezüglich BEM unter Begleitung durch fit2work Betriebsberatung wurden in einer Instrumentenevaluierung durch prospect Unternehmensberatung erhoben. Deren Ergebnisse zufolge stellt fit2work eine hilfreiche Basis und Orientierungshilfe dar, um das Thema des Erhalts der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu etablieren. Die von prospect Unternehmensberatung befragten Unternehmen vertreten großteils die Ansicht, dass BEM ein geeignetes Instrument ist, um Arbeitsplätze von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer/innen erhalten zu können. Einige Unternehmen hatten bereits zahlreiche Maßnahmen geplant, jedoch bis zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht realisiert. Prospect Unternehmensberatung schlussfolgert aus den Ergebnissen, dass BEM nicht für alle Betriebe von gleich großer Relevanz sind. Es scheint, dass es eher für größere Betriebe und für jene, die bereits einiges hinsichtlich der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen getan haben, interessanter ist. (Hausegger et al., 2015)

Im folgenden Abschnitt sind die Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung (repräsentative Unternehmensbefragung) der Säule Betriebliches Eingliederungsmanagement textlich aufbereitet – Schlüsselergebnisse zur Säule werden zusätzlich graphisch untermauert.

6.1.1 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

In Bezug auf den Bekanntheitsgrad des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zeigt sich, dass der Begriff bei rund der Hälfte der befragten Unternehmen (51%) bekannt ist. Unter der Begrifflichkeit werden größtenteils Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen (43%) und die Integration von Mitarbeiter/innen nach Karenzierung (35%) verstanden. Lediglich 2% der Befragten würden den Begriff Betriebliches Eingliederungsmanagement mit Maßnahmen zu angepassten Arbeitszeitregelungen in Verbindung bringen (s. Abbildung 6.1).

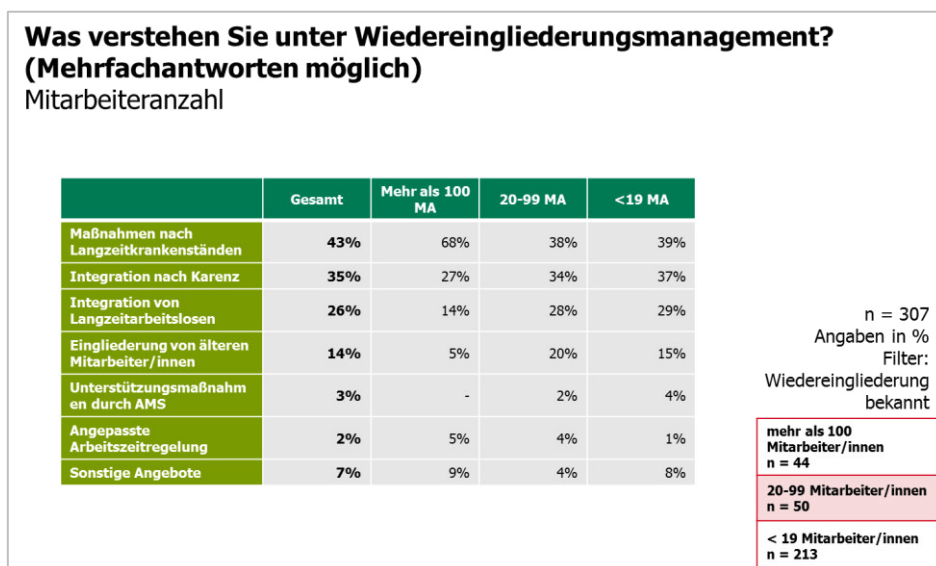


Abbildung 6.1: Verständnis von Betrieblichem Eingliederungsmanagement

Darüber hinaus zeigt sich, dass der Großteil der Befragten keine gesetzlichen Regelungen in Verbindung mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement kennt. Folglich beantworten 62% der Befragten die Frage „Sind Ihnen gesetzliche Regelungen bekannt?“ mit „Nein“. Des Weiteren geben lediglich 4% an, bereits an Weiterbildungsmaßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement teilgenommen zu haben. 94% haben noch nicht an Weiterbildungen teilgenommen und nur 2% planen eine Weiterbildung in diesem Bereich. Tendenziell bessere Ergebnisse zeigen sich bei Unternehmen ab einer Mitarbeiteranzahl von mehr als 100 Mitarbeiter/innen. Hier geben 18% an, an Weiterbildungen zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement teilgenommen zu haben. Inhalte der Weiterbildungen waren Wiedereingliederung von Mitarbeiter/innen (57%) und Alternsgerechtes Arbeiten (43%). Durchgeführt wurden diese Weiterbildungen von AMS, fit2work, WIFI und BFI (36%) sowie von WKO und AK (29%).

Betrachtet man die Umsetzung von Maßnahmen, so zeigt sich, dass 29% der Befragten bereits Maßnahmen umsetzen. Klare Unterschiede sind in Bezug auf die Unternehmensgröße zu erkennen. So geben 53% der Großunternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter/innen) – im Vergleich dazu 21% der Kleinunternehmen (<19 MA) – an, bereits Maßnahmen im Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement umzusetzen (s. Abbildung 6.2).

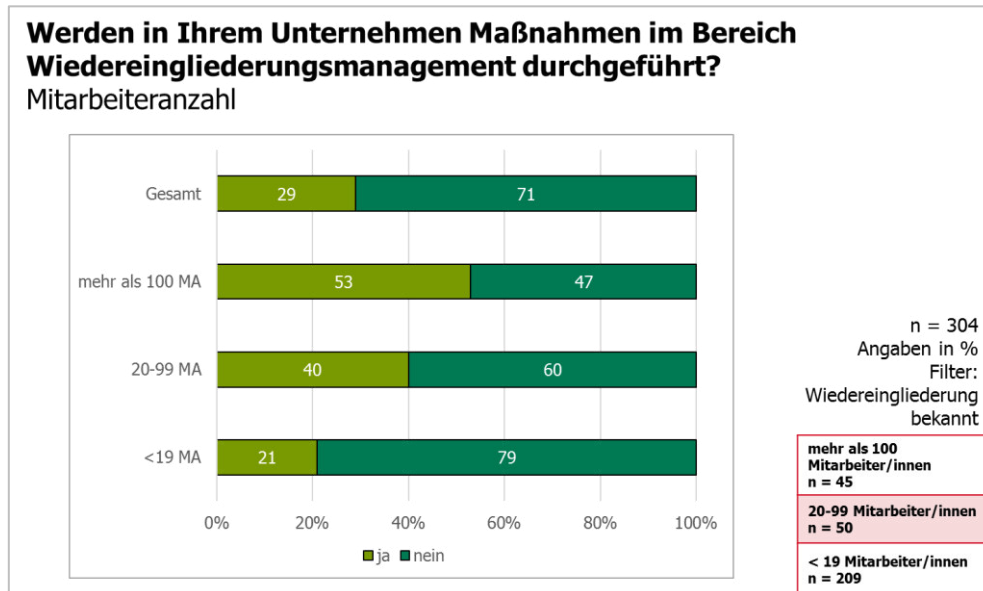


Abbildung 6.2: Umsetzung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in österreichischen Unternehmen

Schwerpunktmäßig handelt es sich um Maßnahmen der Wiedereingliederung von karenzierten Mitarbeiter/innen (33%) sowie um Eingliederungsmaßnahmen nach Krankenstand (28%). Darüber hinaus werden auch Maßnahmen zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (23%) und individualisierte Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung (20%) umgesetzt. Positiv bewertet werden kann die Akzeptanz von Maßnahmen. Vor diesem Hintergrund geben 92% der befragten Unternehmen, die Maßnahmen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement umsetzen, an, dass die Maßnahmen von Mitarbeiter/innen sehr gut bis gut angenommen werden. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass es auf Maßnahmenebene sehr viele Schnittstellen zu Maßnahmen der Säule Betriebliche Gesundheitsförderung und der Säule ArbeitnehmerInnenschutz gibt, wie aus den Ergebnissen ableitbar ist.

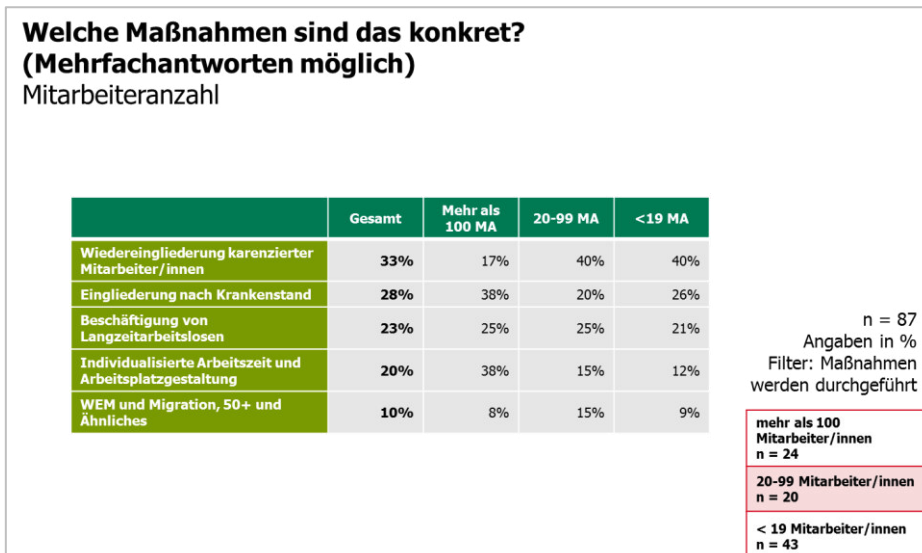


Abbildung 6.3: Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in österreichischen Unternehmen

6.2 Stakeholderperspektive

Um das Stimmungsbild zur Säule Betriebliches Eingliederungsmanagement um die Perspektive von wichtigen Stakeholdern (z.B. Sozialministerium – fit2work) zu erweitern, wurden ausgewählte Stakeholder bezüglich „Erfahrungen und Stimmungsbilder“ zum BEM leitfadengestützt befragt. Im Anschluss an die offizielle Kurzbeschreibung der Organisationen werden die freigegebenen Protokolle des Interviews dargestellt und kommentiert. Die Zuordnung zu den drei Säulen ist nicht immer eindeutig – vielmehr gibt es ganz im Sinne des ganzheitlichen BGM Überschneidungen und Synergien.

6.2.1 Industriellenvereinigung

ArbeitnehmerInnenschutz	<i>Wenig Berührungspunkte</i>
BGF	✓
BEM	✓

Die Industriellenvereinigung (IV) ist die freiwillige Interessensvertretung der österreichischen Industrie. Ihr Ziel ist es, den Industrie- und Arbeitsstandort weiterzuentwickeln und damit zu stärken. Dazu zählt auch die möglichst lange Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter/innen. Aus diesem Grund hat die Industriellenvereinigung die Förderung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit der Mitarbeiter/innen als Anliegen. (Industriellenvereinigung, 2017)

Das Beschäftigungsfeld Arbeit und Gesundheit spiegelt sich auch in der Mitgliedschaft beim Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung wider. Hier agiert die Industriellenvereinigung als österreichischer Netzwerkpartner. An dieser Stelle möchte die Industriellenvereinigung vor

allem die Förderung der Gesundheit älterer Mitarbeiter/innen fokussieren und folglich zur Reduktion von Früh- und Invaliditätspensionen beitragen. (Netzwerk BGF, www)

Vor diesem Hintergrund setzt sich die Industriellenvereinigung stark mit dem Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten auseinander. Mit der Broschüre „Perspektive 50+“ zeigt die Industriellenvereinigung Best Practice Beispiele österreichischer Industriebetriebe auf, die sich nachhaltig um alle Generationen von Mitarbeiter/innen bemühen und einen wertvollen Beitrag zur erfolgreichen Gestaltung einer alter(n)sgerechten Arbeitswelt leisten. Dadurch soll das Engagement der österreichischen Betriebe für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen gefördert werden. (Aubauer et al., 2014)

Stimmungsbild Mag. Martin Sonntag, Fachexperte für Gesundheitspolitik, Sozialversicherung und Pensionen

Es ist anzumerken, dass das nun folgende Stimmungsbild die Erfahrungen und Meinungen von Herrn Mag. Sonntag (Industriellenvereinigung, Bereich Arbeit, Soziales und Gesundheit) beinhaltet und folglich nicht als Gesamtsicht der Industriellenvereinigung betrachtet werden kann.

Interviewpartner: Mag. Martin Sonntag; Bereich Arbeit, Soziales & Gesundheit

Grundsätzlich setzt er sich mit den Säulen Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement auseinander. Der ArbeitnehmerInnenschutz liegt nicht in seinem primären Tätigkeitsbereich, sondern wird von einer Kollegin inhaltlich betreut. Die Grundposition zu der Thematik „Gesundheit“ ist derart, dass Gesundheit am Arbeitsplatz einerseits ein wichtiges Thema darstellt, andererseits der Arbeitsplatz nur einen Teilbereich für die gesunde Lebensführung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin ausmacht. Folglich kann aus seiner Sicht die Betriebliche Gesundheitsförderung nicht dafür verantwortlich sein, schlechte Gewohnheiten der Mitarbeiter/innen, die außerhalb der Arbeitswelt entwickelt werden, im Betrieb zu behandeln und die Verantwortung dafür zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund sieht er den Schlüssel für erfolgreiche Betriebliche Gesundheitsförderung in der Schaffung von Eigenverantwortung und damit einhergehend in Maßnahmen, an denen Mitarbeiter/innen freiwillig partizipieren können. *„Sowohl bei Eingliederungs- und Gesundheitsförderungsprojekten auf Betriebsebene ist damit gedient, wenn sich Beteiligte mit dieser meist höchst persönlichen Lebenswelt freiwillig auseinandersetzen.“*

In Bezug auf eine säulenübergreifende Betrachtung sieht er die Notwendigkeit von Bewusstseinsbildung auf Betriebs- und Beschäftigtenebene. Unter der Ansicht, dass Betriebliche Gesundheitsförderung der primären und sekundären Prävention zuzuordnen ist und man im Betrieblichen Eingliederungsmanagement auf tertiärer Ebene agiert, bedarf es der Vermittlung dieser Unterschiede an die Betriebe. *„Wenn ich als Betrieb in der Gesundheitsförderung präventiv unterwegs bin und hoffe, dass ich im Rahmen dessen*

gewisse Verhaltensweisen und Auswirkungen anhalten kann, dann muss mir klar sein, dass in der Betrieblichen Eingliederung dies nicht der Fall ist und ich maximal tertiär präventiv tätig sein kann.“

Darüber hinaus ist in der Zusammenarbeit mit Unternehmen sowohl in Programmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung als auch des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ein niederschwelliger Zugang vonnöten. An dieser Stelle wird die Steuerreform mit der Ausdehnung der steuerfreien Zuwendungen auf zielgerichtete und wirkungsorientierte Gesundheitsförderung angemerkt. *„Aus meiner Sicht sind diese Bestimmungen noch zu unklar und komplex ausgestaltet und es ist nicht klar, inwiefern sie tatsächlich in der Praxis greifen.“* Zudem wird angemerkt, dass „Arbeit und Gesundheit“ ein Thema ist, das nicht dem „Kerngeschäft“ vieler Unternehmen entspricht und es nicht förderlich ist, wenn diese zur Implementierung von Betrieblicher Gesundheitsförderung komplexe Abwägungsentscheidungen treffen müssen.

Positiv wahrgenommen wird, dass sich Betriebe schon sehr proaktiv mit Betrieblicher Gesundheitsförderung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement auseinandersetzen und auch Unterstützungen seitens des Gesetzgebers positiv annehmen. Die Schaffung des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes ist als durchaus positive Entwicklung zu sehen, um Betriebliche Wiedereingliederung voranzutreiben. Kritisch betrachtet wird unterdessen der Gesetzfindungsprozess des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes, bei dem Entscheidungen getroffen wurden, die aus Unternehmenssicht nicht optimal sind. *„Es gab beim Gesetzfindungsprozess einige Knackpunkte, die teilweise für die Unternehmen suboptimal gelöst wurden.“*

Bezugnehmend auf eine säulenübergreifende Betrachtung, unter dem Deckmantel Betriebliches Gesundheitsmanagement, sieht er grundsätzlich eine solide Basis, diese an die Unternehmen zu tragen. Dabei wird angemerkt, dass der Begriff „Frühzeitigkeit“ unter der Bedeutung einer möglichst frühen Intervention und Hilfestellung im Mittelpunkt eines Vorantreibens von Betrieblichem Gesundheitsmanagement stehen sollte. Dies bedarf auch einer Schaffung von klaren Zuständigkeiten und Kompetenzen. *„Es ist in der komplexen Gemengelage für einen Unternehmer fast unmöglich zu verstehen, wer sich in welchem Zusammenhang mit den Problemlagen der Beschäftigten und Unternehmen im gesundheitlichen Kontext beschäftigt und wer Unterstützungsleistungen anbieten kann.“* Für zukünftiges Vorgehen sind die Handlungsfelder in der Schaffung von zentralen Anlaufstellen in Form einer Drehscheibenfunktion zu finden. *„Es braucht eine zentrale Anlaufstelle, die eine Voreinordnung und Vermittlung von Anliegen übernimmt. Die Ausgestaltung von Programmen sollte jedoch individualisiert erfolgen.“*

6.2.2 Wirtschaftskammer Österreich

ArbeitnehmerInnenschutz	Teilweise Berührungspunkte
BGF	✓
BEM	✓

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) stellt die Interessensvertretung österreichischer Unternehmen dar. Ziel der WKO ist es, die Interessen aller Unternehmer/innen sowie die Interessen der Wirtschaft gegenüber der Politik und Öffentlichkeit zu vertreten. Als Unterstützer von Programmen und Initiativen der Sozialpartner wie „Arbeit und Alter“, „proFitness“ und „Arbeit und Behinderung“ ist die WKO zudem Unterstützer der Implementierung von Betrieblicher Gesundheitsförderung in österreichischen Unternehmen. (WKO, 2005)

Darüber hinaus ist sie im Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung als Partner aktiv. Im Rahmen dieser Tätigkeit betont die WKO, dass sie schwerpunktmäßig kleine und mittlere Unternehmen unterstützen möchte, Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmensalltag zu implementieren. (Netzwerk BGF, www)

Im Bereich der Betrieblichen Wiedereingliederung hat die WKO im Rahmen des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes Vorschläge bezüglich Gestaltung der Rückkehr schwer erkrankter Arbeitnehmer/innen eingebracht. Im Sinne ihrer Ziele setzte sich die WKO für Maßnahmen ein, die eine menschengerechte Arbeitswelt für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen fördern. In diesem Sinne begrüßt sie auch das 2016 beschlossene Wiedereingliederungsteilzeitgesetz. (WKO, 2016)

Stimmungsbild

Interviewpartnerin: Mag. Ulrike Klein, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) sieht die Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements – ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement – grundsätzlich in getrennter Betrachtung. Unter der Tatsache, dass der ArbeitnehmerInnenschutz als eine Pflichtleistung angesehen wird und Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement freiwillige Leistungen darstellen, sollten die einzelnen Säulen aus Sicht der WKO auch in Zukunft getrennt voneinander bleiben, um hier klare Abgrenzungen schaffen zu können.

Großer Handlungsbedarf wird im Vorantreiben der Implementierung der Betrieblichen Wiedereingliederung gesehen. In Bezug auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement war die WKO in den letzten Jahren aktiv tätig und hat beim Vorantreiben des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes mitgewirkt. „Hier haben wir den größten Bedarf seitens

der Unternehmen wahrgenommen und folglich auch die größte Notwendigkeit gesehen.“ Vor diesem Hintergrund kann angemerkt werden, dass die WKO dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement positiv gegenübersteht und die Vorteile sowohl für Arbeitnehmer/innen als auch für Arbeitgeber/innen sieht und diese klar aufzeigen möchte. *„Wir sind der Ansicht, dass ein möglichst früher und schrittweiser Wiedereinstieg in die Arbeitswelt positiv zur Genesung beitragen kann.“*

Bezugnehmend auf die Ausgestaltung der drei Säulen wird angemerkt, dass diese möglichst unternehmensfreundlich sein soll und klare Informationen einheitlich an die Unternehmen ergehen. Aufgrund der Vielzahl von Bestimmungen im ArbeitnehmerInnenschutz aus gesetzlichen Regelungen, Verordnungen und Erlässen ergibt sich mittlerweile ein unüberschaubares Konvolut mit unterschiedlichsten Zuständigkeiten, das vor allem für KMU in der Praxis als hinderlich wahrgenommen wird. Die WKO fordert eine Harmonisierung bestehender Regelungen, z.B. Streichung bürokratischer Meldeverpflichtungen wie die Meldung von Sicherheitsvertrauenspersonen oder die Änderung des Begehungsintervalls sowie die Streichung aller Regelungen, die für die Einhaltung des erstrebenswerten Schutzniveaus nicht erforderlich sind bzw. europarechtlich nicht vorgegeben sind.

Vor diesem Hintergrund wird vor allem die Umsetzbarkeit von komplex gedachten Konzepten, wie die Evaluierung psychischer Belastungen angemerkt. *„Neben dem Unternehmensalltag die Evaluierung psychischer Belastungen durchzuführen, stellt für viele Betriebe eine große Herausforderung dar.“* Folglich sieht die WKO die Notwendigkeit in einer klaren Darstellung des Nutzens des ArbeitnehmerInnenschutzes sowie in einer Vereinfachung der Ausgestaltung der Prozesse. Diese Notwendigkeit wird auch in Bezug auf die anderen Säulen gesehen.

Um ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements positiv voranzutreiben, braucht es laut WKO Vereinfachungen der Prozesse und weniger komplexe Bestimmungen. Speziell in der Betrieblichen Gesundheitsförderung wird eine Verringerung der Dokumentationsanforderungen im Rahmen von BGF-Projekten angemerkt. An dieser Stelle gilt es vor allem, die Sicht von Klein- und Mittelunternehmen zu berücksichtigen und Prozesse nicht nur auf die Strukturen von Großunternehmen auszulegen. Zentral ist, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung freiwillig bleiben muss.

Daraus ergibt sich für die WKO die Notwendigkeit der Abstimmung der einzelnen Strukturen und Prozesse in Hinblick auf Praxistauglichkeit für Klein- und Mittelunternehmen sowie eine weiterhin hohe Kooperationsbereitschaft wesentlicher Player des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufrechtzuerhalten, um gemeinsam an der Thematik Betriebliches Gesundheitsmanagement zu feilen.

Perspektivisch gesehen, wünscht sich die WKO einen weiteren Ausbau und ein weiteres Vorantreiben des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. *„Das Wiedereingliederungsteilzeitgesetz ist ein erster wichtiger Schritt für die Wiedereingliederung in den Beruf. Als zusätzliche präventive Maßnahme plädieren wir dafür, die im Regierungsprogramm vorgesehene tätigkeitsbezogene Krankschreibung zeitnah umzusetzen.“* Zudem soll es zu Vereinfachungen im ArbeitnehmerInnenschutz und damit einhergehend zu einer guten Partnerschaft zwischen Betrieben und Arbeitsinspektorat kommen. Vor diesem Hintergrund sollen gemäß WKO die Arbeitsinspektorate als Prozessbegleiter angesehen werden, die für die Betriebe beratend und unterstützend zur Seite stehen. Im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung würde sie sich wünschen, dass ein gemeinsamer Konsens besteht, dass Betriebliche Gesundheitsförderung weiterhin eine freiwillige Leistung bleibt. Zudem soll der positive Aufwärtstrend der Implementierung von Betrieblicher Gesundheitsförderung weiterhin vorangehen und mehr Betriebe auf den Nutzen der Betrieblichen Gesundheitsförderung aufmerksam werden.

Schlussendlich sollte aus Sicht der WKO die Praxistauglichkeit und Umsetzbarkeit von allen drei Säulen vermehrt in den Mittelpunkt gerückt werden und Informationen zu den drei Säulen gebündelt aus einer Hand an die Betriebe gelangen. *„Die Angebote sollten so gestaltet sein, dass der/die Unternehmer/in sofort sieht, wer für welche Säule zuständig ist und was er/sie zu tun hat.“*

6.2.3 Sozialministerium

Stimmungsbild

Interviewpartner: Andreas Eckwolf, VI/SL und VI/A/2

Grundsätzlich sieht das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Sozialministerium) die Thematik Arbeit und Gesundheit mit den drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement als Schlüssel für einen längeren und sinnstiftenden Verbleib im Erwerbsleben und damit zur Sicherung der Systeme der sozialen Sicherheit an. Erfahrungen und Berührungspunkte zu den drei Säulen haben sich im Rahmen der Entwicklung des Präventionsprogrammes fit2work, der Reform der Invaliditätspension (IPneu), bei der Entwicklung von Rahmengesundheitszielen etc. ergeben.

Aus Erfahrung in der Zusammenarbeit mit und Begleitung von Unternehmen zeigt sich seitens des Sozialministeriums, dass der ArbeitnehmerInnenschutz aufgrund seiner gesetzlichen Verpflichtung bereits flächendeckend Anwendung findet und die beiden anderen Säulen in Abhängigkeit vom regionalen Angebot und vom Bedarf umgesetzt werden. Darüber hinaus wurde wahrgenommen, dass ein Betriebliches Gesundheitsmanagement als integriertes Angebot mit seinen drei Säulen von Unternehmen noch nicht als solches verstanden wird. *„In*

der Praxis wird aus unterschiedlichen Gründen Gesundheitsmanagement im Betrieb noch nicht als verzahntes Angebot, sondern als 3 getrennte Angebote mit unterschiedlichen Anbietern wahrgenommen.“ Dies ist aus Sicht des Sozialministeriums darauf zurückzuführen, dass eine Unübersichtlichkeit der Angebote unterschiedlicher Anbieter/innen mit unterschiedlichem Grad an Verbindlichkeiten zu Unsicherheiten führen. In der Zusammenarbeit mit Unternehmen zeichnen sich indessen Bedürfnisse nach Transparenz, nach einem einfachen Zugang sowie der Darstellung des konkreten Nutzens (Bsp.: Verhinderung von Krankenständen) ab. „Für Unternehmen muss erkennbar sein, dass gesunde Belegschaften in einer alter(n)sgerechten Arbeitskultur die Basis für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg sind.“

Positiv betrachtet wird, dass sich für Unternehmen, die bereits Angebote und Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements implementiert haben, der Nutzen einzelner Maßnahmen rasch verdeutlicht. Darüber hinaus wirken Betriebe, die positive Erfahrungen mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement mit sich bringen, als Multiplikator/innen und tragen Informationen an andere Betriebe weiter und sind zudem zugänglicher für die Thematik „Arbeit und Gesundheit“.

Um eine verknüpfende Betrachtung der drei Säulen unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements voranzutreiben, bedarf es aus Sicht des Sozialministeriums einer Bündelung der Angebote sowie der Schaffung einer zentralen Anlaufstelle. *„Die Vielzahl an Initiativen und Angebote führt zu einer Unübersichtlichkeit für Unternehmen, Beschäftigte und Belegschaftsvertreter/innen sowie zu Doppelgleisigkeiten.“* Vor diesem Hintergrund sollte eine Form der Navigationshilfe geschaffen werden, die die drei Säulen in einem stufenweisen, modularen Angebot zusammenfasst und einen Fokus auf primärpräventive Angebote legt. Im Rahmen dessen sollte gemäß Sozialministerium der niederschwellige und bedarfsgerechte Zugang nicht außer Acht gelassen werden. *„Der Erfolg steht und fällt mit dem Zugang zu bedarfsgerechten, punktgenauen Angeboten.“*

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Sozialministerium für säulenübergreifende Betrachtung und Implementierung in Unternehmen Handlungsbedarf in der Vernetzung bestehender Angebote und in der Schaffung einer zentralen Anlaufstelle sieht. Angemerkt wird unter anderem auch die Bereitstellung einer Toolbox, um Betriebliches Gesundheitsmanagement für Unternehmen greifbarer zu machen. Grenzen für eine säulenübergreifende Betrachtung werden jedoch dort gesehen, wo Verpflichtung und Freiwilligkeit der Inanspruchnahme zusammenstoßen.

7 Stimmungsbild Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Anschluss an die Ergebnisse der qualitativen Stakeholderanalyse folgen nun die Ergebnisse der Stimmungsbilder aus Sicht von Betriebsrät/innen von burgenländischen Unternehmen und Geschäftsführer/innen in Form einer inhaltsanalytischen Auswertung von zwei Fokusgruppen. Ziel dieses methodischen Zuganges war es, das Thema Gesundheitsmanagement ganzheitlich zu diskutieren – Möglichkeiten und Grenzen der integrativen Betrachtung der drei Säulen unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement auszuloten sowie Bedürfnisse und Bedarfe abzuleiten.

7.1 Stimmungsbild Betriebsrät/innen

Grundsätzlich ist das Thema Gesundheit und Gesundheitsmanagement bei den teilnehmenden Betriebsrät/innen omnipräsent. Gleich zu Beginn der Fokusgruppe wird klar, dass alle teilnehmenden Personen in ihrer Funktion als Betriebsrät/innen von burgenländischen Unternehmen nur dann aktiv werden, wenn von Seiten der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte Anliegen zum Thema im Sinne der Interessensvertretung herangetragen werden. Laut den Teilnehmer/innen werden unter dem Begriff Gesundheit verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen verstanden, die dazu dienen, das individuelle Wohlbefinden, die Widerstandsfähigkeit und die Leistungsfähigkeit (Produktivität) zu fördern. Der Begriff Leistungsfähigkeit wird aber auch kritisch betrachtet, da in bestimmten Branchen (z.B. Produktion) unter dem Deckmantel Gesundheitsförderung Maßnahmen implementiert werden, die schlussendlich zu einer Leistungssteigerung führen sollen. Diese Erwartungshaltung können die Mitarbeiter/innen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht erfüllen. Daher sind aus der Sicht der Betriebsrät/innen die drei Säulen mit dem Wording Arbeitsfähigkeit schützen, fördern und wiederherstellen als unmissverständliche Aufforderung zur Leistungssteigerung zu verstehen. Die Betriebsrät/innen sehen die stärkere Bedeutung des Themas Gesundheit in ihrem Unternehmen durch die Novelle zum ASchG mit 1. Jänner 2013 zur verpflichtenden Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz begründet. *„Alles was gesetzlich vorgeschrieben ist, muss gemacht werden.“* Vor diesem Hintergrund scheint es nachvollziehbar zu sein, dass alle Teilnehmer/innen sich mit Agenden des ASchG im Interesse der Mitarbeiter/innen beschäftigt haben. Konkret sind das Themen wie Arbeitszeitregelungen, Gesundheitsförderungsaktivitäten und Wiedereingliederung nach langen Krankenständen sowie die Evaluierung psychischer Belastungen.

Durch Angebote, wie Fitnessworkshops, psychologische Beratung, gesundes Obst, Bewegungsangebote, Vermeidung von Berufsunfällen und durch Betriebsvereinbarungen für beeinträchtigte Personen wird versucht, Gesundheitsförderung in den Unternehmen umzusetzen. Zudem werden Aktivitäten, die eine hohe Medienpräsenz mit sich bringen stärker

forciert als jene Maßnahmen, die sich als sehr kostenintensiv erweisen. Bei der Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement kommt den Betriebsrät/innen ein hoher Stellenwert zu, der sich in der Einnahme verschiedener Rollen äußert. So meinen die Betriebsrät/innen, sie seien in erster Linie Informant/in im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der/die bei Problemen der Arbeitsbewältigung informativ und unterstützend zur Seite steht. Darüber hinaus nehmen sie die Rolle des Vermittlers / der Vermittlerin und des Prozessbegleiters / der Prozessbegleiterin ein. Nur wenige sind der Ansicht, sie tragen die Rolle des Entscheidungsträgers / der Entscheidungsträgerin und des Koordinators / der Koordinatorin.

Betrachtet man den ArbeitnehmerInnenschutz, so zeigt sich, dass die Betriebsrät/innen bereits einige Berührungspunkte ihrer jeweiligen Unternehmen mit dieser Säule sehen. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, Rauchverbote und Schutzbestimmungen am Beispiel Schwangere im Unternehmen werden beispielhaft mit dem ArbeitnehmerInnenschutz assoziiert. Vor allem die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz scheint aus Sicht der Teilnehmer/innen ein brisantes Thema zu sein, welches auch einige Hürden mit sich bringt. Das Datenmanagement und die elektronische Datenübertragung der Fragebogenerhebungen führen vermehrt zu Problemen und bringen einen Wegfall von Datenmaterialien mit sich. Zudem sind die durch standardisierte Fragebögen vorgegebenen Fragen nicht für jede Branche sinnführend und auch die beeinflussbare Auswahl konkreter Personen bei qualitativen Befragungen stößt auf Kritik. Zudem nehmen die Betriebsrät/innen die Findung von und Einteilung nach Struktureinheiten als Erschwernis wahr. Durch eine tätigkeitsbezogene Unterteilung kommt es oftmals zu Struktureinheiten mit geringer Fallzahl, was folglich dazu führt, dass die Anonymität nicht zur Gänze gewährleistet werden kann und wiederum Skepsis bei den Teilnehmer/innen aufkommt, die zu einem geringen Rücklauf führt.

Im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung kann festgehalten werden, dass laut Betriebsrät/innen bereits einige Angebote und Maßnahmen gesetzt werden, um gezielt die Gesundheit der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu fördern. Diese Angebote werden auch im Rahmen von Gesundheitsförderungsprojekten angeboten und unter dem Begriff Betriebliche Gesundheitsförderung kommuniziert. Zu diesen Angeboten zählen beispielsweise ein gesünderes Verpflegungsangebot, Vermittlung von Wertschätzung, Gesundheitschecks, Supervisionen, Impfkationen, interne Weiterbildungen, wöchentliches Obstangebot, Therapien während der Arbeitszeit und Rückenfitprogramme.

Im Gegensatz zum ArbeitnehmerInnenschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement weniger bekannt. Erste Berührungspunkte mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement haben sich für die Betriebsrät/innen aufgrund

folgender Themen ergeben: Eingliederung nach Krankenstand, Hilfestellung bei chronischen Erkrankungen, Altersteilzeit sowie flexible Arbeitszeiten für Frauen. In Bezug auf „alternsgerechtes Arbeiten“ zeigt sich das Bedürfnis nach unterschiedlichen Möglichkeiten und Angeboten, um ältere Mitarbeiter/innen langfristig im Unternehmen zu halten. Hier wird vor allem betont, dass gezielte Angebote und Ratgeber notwendig wären, die einen umfassenden Blick über das Thema bieten und Anlaufstellen / Ansprechpartner/innen zu den einzelnen Säulen aufzeigen. Im Rahmen des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollte zudem nicht nur die Arbeitsfähigkeit des/der Einzelnen, sondern die individuelle Gesundheit im Vordergrund stehen. Darüber hinaus braucht es Angebote, die eine hohe Attraktivität und Beteiligung mit sich bringen. Vor allem die fehlende Akzeptanz der Mitarbeiter/innen in Hinblick auf gesundheitsfördernde Maßnahmen wird von den Betriebsrät/innen als Hürde für die Implementierung eines umfassenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements wahrgenommen. Hierzu bedarf es Best Practice Beispiele, die Gelingensbedingungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements thematisieren und Möglichkeiten zur Förderung der Akzeptanz von Maßnahmen aufzeigen.

Abschließend kann angemerkt werden, dass die Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement die Einbindung von Betriebsrät/innen benötigt. Durch ihre Rolle als Informant/in, Vermittler/in und Prozessbegleiter/in können sie die Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement nachhaltig vorantreiben.

7.2 Stimmungsbild Unternehmen

Grundsätzlich zeigt sich, dass die Thematik Mitarbeiter- und Führungskräftegesundheit in den Unternehmen präsent ist und bereits viele Aktivitäten und Projekte zu diesem Thema in den Unternehmen umgesetzt wurden oder sich in der Umsetzung befinden. Schwerpunktmäßig werden unter dem Begriff Mitarbeiter-/Führungskräftegesundheit verhaltensorientierte Maßnahmen, wie zum Beispiel Rückenschulen und Bewegungskurse verstanden, die vorwiegend bedarfsorientiert angeboten werden. Darüber hinaus geben die Teilnehmer/innen an, dass eine verstärkte Betrachtung des Themas Gesundheit in den letzten Jahren durch die Novelle zum ASchG mit 1. Jänner 2013 zur verpflichtenden Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz stattgefunden hat. Vor diesem Hintergrund scheint es nachvollziehbar, dass laut Angaben der Teilnehmer/innen die Säule ArbeitnehmerInnenschutz verstärkt Betrachtung findet. Größtenteils wird der ArbeitnehmerInnenschutz, aus Sicht der Teilnehmer/innen, durch Angebote, die zur Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter/innen beitragen im Unternehmen thematisiert. An dieser Stelle werden Angebote der AUVA (Bsp.: Sicherheits- und Gesundheitstag), Unterweisungen der Mitarbeiter/innen sowie Schulungen der Führungskräfte zum Thema Arbeitssicherheit von den Teilnehmer/innen beispielhaft genannt.

Bezugnehmend auf die Säule Betriebliche Gesundheitsförderung geben die Teilnehmer/innen an, dass diese vorwiegend durch verhaltensorientierte Angebote wie das Aufstellen von Wasserspendern, gesunde Mitarbeiterverpflegung sowie durch eine Implementierung des Themas Gesundheit in den Fortbildungskatalogen Anwendung findet. Als förderlich für Betriebliche Gesundheitsförderung wird aus Erfahrung der Teilnehmer/innen die Zusammenstellung eines interdisziplinären Projektteams sowie die aktive Einbindung der Führungskräfte angegeben. Es wird jedoch angemerkt, dass eine große Skepsis bei den Mitarbeiter/innen in Bezug auf Betriebliche Gesundheitsförderung wahrgenommen wird. Dies ist aus Sicht der Teilnehmer/innen darin begründet, dass das Wording „Arbeitsfähigkeit“ im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements als unmissverständlich gesehen und damit einhergehend oftmals eine Steigerung der Leistungsfähigkeit und nicht eine Steigerung der Gesundheit assoziiert wird.

Betrachtet man die Säule Betriebliches Eingliederungsmanagement, so zeigt sich, dass die Teilnehmer/innen nur teilweise Berührungspunkte ihres Unternehmens mit dieser Säule sehen, jedoch eine verstärkte Betrachtung aufgrund des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes erwartet wird. In Bezug auf Anwendung von Betrieblicher Eingliederung wird größtenteils die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten genannt. Vor diesem Hintergrund werden schwerpunktmäßig Maßnahmen, die eine Abänderung der Arbeitszeit oder der Arbeitstätigkeit betreffen, gesetzt. An dieser Stelle wird vor allem betont, dass das Angebot der Wiedereingliederung durchaus positiv von den Mitarbeiter/innen wahrgenommen wird und damit einhergehend Wertschätzung vermittelt werden kann, jedoch eine Stundenreduktion von einzugliedernden Mitarbeiter/innen aus betriebsorganisatorischer Sicht kritisch zu betrachten ist. Als erschwerend wird darüber hinaus der Koordinationsaufwand mit unterschiedlichen Behörden im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement empfunden. An dieser Stelle wird seitens der Teilnehmer/innen angemerkt, dass es an einer niederschweligen und kompakten Information bezüglich der zuständigen Behörden und Institutionen, an denen man sich im Rahmen von Wiedereingliederung wenden kann, fehlt.

„Man bekommt hier wenig Unterstützung von außen. Wenn man sich alle Informationen selbst zusammensuchen muss, kostet das viel Zeit.“

Schnittstellen in der Betrachtung aller drei Säulen, unter dem Deckmantel Betriebliches Gesundheitsmanagement, werden laut den Teilnehmer/innen im prozesshaften Vorgehen gesehen. Als Beispiel wird die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten angemerkt, die Schnittmengen zum ArbeitnehmerInnenschutz mit sich bringt. *„Wenn ich eine Person mit Bandscheibenvorfall eingliedere, brauche ich auch den ArbeitnehmerInnenschutz, um in Bezug auf richtiges Heben und Tragen präventiv tätig sein zu können.“* Darüber hinaus werden auch Schnittstellen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen. Vor diesem Hintergrund wird angemerkt, dass die Projektteams im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung im

Idealfall Personengruppen aus allen drei Säulen enthalten und folglich ein gemeinsames säulenübergreifendes Vorgehen begünstigen. Dieses Beispiel verdeutlicht auch die Notwendigkeit das Betriebliche Eingliederungsmanagement stärker in Kombination mit Gesundheits- und Sicherheitsfragen an die Unternehmen zu kommunizieren. Konkret wurde diskutiert, dass ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement nur dann im Unternehmen implementiert werden und nachhaltig wirken kann, wenn Verantwortliche im Unternehmen eine säulenübergreifende Maßnahmenmatrix zur Verfügung haben. Diese bedarfsorientierte Matrix soll nicht nur Maßnahmen pro Säule enthalten, sondern auch säulenübergreifende Wirkungsketten inkludieren. Dadurch könnte es aus Sicht der Teilnehmer/innen zu einem innerbetrieblichen Gesundheitskompetenzaufbau bei Mitarbeiter/innen und Führungskräften auf der einen Seite kommen und andererseits wird dadurch die Akzeptanz der drei Säulen unter dem Dach Betriebliches Gesundheitsmanagement ganz allgemein erhöht.

Handlungsbedarf wird seitens der Teilnehmer/innen in Bezug auf Messbarkeit gesehen. Folglich braucht es aus ihrer Sicht eine Objektivierbarkeit und Messbarkeit der Ergebnisse von Betrieblichem Gesundheitsmanagement, um den Mitarbeiter/innen und Führungskräften den Nutzen transparent zu verdeutlichen. Darüber hinaus wird ein Fehlen eines Zertifizierungssystems für Betriebliches Gesundheitsmanagement angemerkt, dass im Sinne des Employer Branding als Kommunikationsinstrument eingesetzt werden kann. *„Durch ein Gütesiegel, ähnlich wie in der BGF, könnte man ein sichtbares Zeichen nach außen setzen und damit die Akzeptanz der Mitarbeiter/innen erhöhen.“* Ebenso kritisch betrachtet wird die unterschiedliche Zuständigkeit innerhalb der drei Säulen, die aus Sicht der Teilnehmer/innen eine Hürde für die Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement darstellt. Aus ihrer Sicht bedarf es einer niederschweligen Information, welche Institutionen für die einzelnen Säulen als Ansprechpartner fungieren und welche Unterstützungsleistungen angeboten werden. *„Wenn alle relevanten Ansprechpartner und Unterstützungsleistungen inklusive Kontaktdaten beispielsweise in einer App zusammengefasst werden, würde dies eine immense Erleichterung bedeuten.“*

8 Stimmungsbilder der quantitativen Unternehmensbefragung

Zusätzlich zu den Stimmungsbildern aus den Fokusgruppen (s. Kapitel 7) wird nun im folgenden Kapitel noch einmal ein allgemeines Stimmungsbild zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gegeben. Basis dieser Analyse war das Stimmungsbild, welches der/die Interviewer/in bei der quantitativen Unternehmensbefragung nach jedem CATI (s. Kapitel 3.1) dokumentiert hat. Die direkten Zitate sind zum einen direkte Wortmeldungen der Befragten und zum anderen Fremdeinschätzungen über das Stimmungsbild zum Thema Gesundheitsmanagement durch den/die Interviewer/in. Zur strukturierteren Darstellung werden die nachfolgenden Ergebnisse nach Unternehmensgröße getrennt analysiert. Zusätzlich erfolgt eine Trennung zwischen Ressourcenpool (Strukturen und Prozesse, auf die aufgebaut werden kann) und Ressourcenaufbau (zu verändernde Strukturen und Prozesse).

8.1 Kleinunternehmen (<19 Mitarbeiter/innen)

Ressourcenpool

Die Ergebnisse der Kleinunternehmen zeigen, dass diese grundsätzlich positiv hinsichtlich dem Thema Gesundheitsmanagement gestimmt sind und ein hohes Interesse an vertieften Informationen zu den Themen Gesundheit, Gesundheitsförderung, gesunde Mitarbeiter/innen und Sicherheit besteht. Zahlreich wird auch die gute Zusammenarbeit mit der AUVA erwähnt, vor allem aber die Informationsweitergabe und die Beratung seitens der AUVA. Auch fit2work wird im Bereich des Wiedereingliederungsmanagements genannt und besonders die Beratungsleistung von fit2work hervorgehoben.

„Interessiert am Thema. Fühlt sich durch die Betreuung der AUVA jedoch ausreichend beraten und versorgt.“

„Gesundheitsförderung ist für uns (GF) insofern wichtig, da wir wissen, dass ein Mitarbeiter nur gut arbeitet, wenn er sich im Betrieb wohlfühlt bzw. seine Arbeit anerkannt wird [...]“

„War sehr interessiert und möchte gerne mehr Infos und würde sich über ein Weiterbildungsangebot freuen.“

„fit2work allen Mitarbeiterinnen angeboten und wird angenommen [...]“

„Gesundheit und Sicherheit ist ein großes Anliegen für den Geschäftsführer und versucht alles bestmöglich einzuhalten was es an Gesetzen und Vorschriften dazu gibt.“

Ressourcenaufbau

Es wird zahlreich der Wunsch nach mehr einheitlichen Informationen zu den drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement genannt. Vor allem wird der Wunsch des integrativen Vorgehens

– im Sinne der Ressourcennutzung – geäußert. Gesundheit wird zwar als wichtig erachtet, liegt jedoch in der Eigenverantwortung jedes/jeder Einzelnen. Auch fehlt es vielen Unternehmer/innen an Informationen zu diesen Themen bzw. fehlen Kenntnisse über die Beschaffung der entsprechenden, spezifischen Informationen. Im Bedarfsfall geben viele Unternehmer/innen an, dass sie über den ArbeitnehmerInnenschutz Bescheid wissen bzw. wer im Bedarfsfall die richtigen Ansprechpersonen sind. Die Angebote zu den beiden anderen Säulen sind entsprechend der Aussagen von Vertreter/innen von Kleinunternehmen nur schwer zu durchblicken. Im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung werden häufig verhaltensorientierte Einzelmaßnahmen gesetzt, für mehr fehlen das Wissen sowie personelle und materielle Ressourcen. Immer wieder wurde diesbezüglich der Wunsch nach „Good Practice“ oder sogar „Best Practice“ genannt.

Vor allem das Betriebliche Eingliederungsmanagement scheint bei einigen Unternehmen kein Thema zu sein. Zu viel Bürokratie, gesetzliche Auflagen und Vorgaben für Kleinunternehmer werden als Erschwernis angesehen.

„Interessiert am Thema Gesundheit. Hob die Eigenverantwortung des Einzelnen hervor.“

„ArbeitnehmerInnenschutz wird gemacht, Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung ist kein Thema.“

„Kleinunternehmer, der sich selbst als wenig informiert ansah, jedoch durchaus interessiert an den Themengebieten war.“

„Person ist im befragten Bereich schlecht informiert. Die Person ist der Meinung, dass man Niemandem etwas vorschreiben kann und jeder selbst auf seine Gesundheit achten sollte. Die Zusammenarbeit mit der AUVA hebt die Person positiv hervor.“

„Die Person wirkt nur gering informiert über das befragte Thema, wäre aber grundsätzlich daran interessiert.“

„Person ist für das befragte Thema nicht sensibilisiert, wirkt aber interessiert. Bräuchte mehr Informationen zu diesem Thema.“

„[...] vom Wiedereingliederungsmanagement habe ich keine Ahnung.“

„[...] finanzielle Unterstützung für diverse Maßnahmen nicht gegeben ist.“

„die gesetzlichen Auflagen zu erfüllen, kostet schon genug Zeit und Geld – wer bezahlt den Mehraufwand? Kleinstunternehmen sind nicht der richtige Platz, um solche Maßnahmen zu setzen.“

8.2 Mittlere Unternehmen (20-99 Mitarbeiter/innen)

Ressourcenpool

Aus den Ergebnissen der mittleren Unternehmen lässt sich erkennen, dass einige Unternehmen bereits sehr aufgeschlossen und engagiert dem Thema Gesundheitsmanagement gegenüberstehen und bereits in der Selbsteinschätzung über ein breites Wissen zu den drei Säulen verfügen. Zudem wird die Wichtigkeit des ArbeitnehmerInnenschutzes des Öfteren hervorgehoben, da Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz für viele Unternehmen einen hohen Stellenwert haben. Positiv hervorgehoben wird die gute Betreuung der AUVA sowie die Unterstützung und Beratung durch fit2work. Besonderes Engagement zeigen einige Unternehmen hinsichtlich der Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes, der Prävention sowie der Gesundheitsförderung.

„gute Betreuung durch AUVA; Gesundheitsförderung fit2work wurde 2017 begonnen [...]“

„[...] Die Themen Gesundheit und Sicherheit haben einen sehr hohen Stellenwert für Sie [...]“

„Wirkt engagiert was die Prävention bei Mitarbeiter/innen betrifft [...]“

„regelmäßige Inspektion mit Beratung durch die AUVA zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsförderung [...]“

„sehr gut informierte Person, weiß über das Thema bestens Bescheid und arbeitet konkret auf bestimmte Ziele in diesem Bereich zu. Hat im Gespräch die Wichtigkeit des ArbeitnehmerInnenschutzes hervorgehoben.“

Ressourcenaufbau

Es wird betont, dass in erster Linie große Bemühungen hinsichtlich der Einhaltung und Umsetzung aller gesetzlichen Bestimmungen bestehen und sich die Unternehmen grundsätzlich von der AUVA ausreichend gut beraten und betreut fühlen. Einige Unternehmen äußern allerdings den Wunsch, mehr gezielte Informationen und Unterstützungsangebote über die ganzheitliche Betrachtung von Gesundheitsmanagement zu erhalten. Laufend wird der hohe bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Fördermitteln und die damit verbundenen Erschwernisse erwähnt. Mit der Säule des Betrieblichen Eingliederungsmanagements scheinen nur wenige Unternehmen inhaltlich wirklich vertraut zu sein – hingegen wird fit2work als Programm durchaus damit assoziiert.

„gesetzliche Grundlage von großer Bedeutung um die Arbeitnehmer/innen lange und gesund im Arbeitsprozess halten zu können.“, „nur gesetzliche Anforderungen werden umgesetzt.“

„sehr freundlich, sehr engagiert und interessiert, merkt man auch in den Wünschen der Unterstützungsangebote.“

„[...] wenn sie sich mit den Themen der 'Entbürokratisierung' auseinandersetzen als mit neuen Zwangsmaßnahmen für die Unternehmer.“

„[...] Wiedereingliederungsmanagement nicht bekannt.“

„regelmäßige Inspektion mit Beratung durch die AUVA zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsförderung, Als kleines Unternehmen sind wir mit dem Thema Wiedereinstellung nicht oft konfrontiert, versuchen aber die Mitarbeiter/innen im Unternehmen zu halten sofern es für beide Seiten möglich ist.“

8.3 Großunternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter/innen)

Ressourcenpool

Die Ergebnisse der Großunternehmen zeigen, dass sich die Unternehmen sehr positiv und offen dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement zuwenden. Die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen werden als hohes Kapital angesehen. Insgesamt besteht sehr großes Interesse zu diesen Themen und im Verhältnis zu den Klein- und Mittelunternehmen sind Großunternehmen mit den Säulen des Gesundheitsmanagements sehr gut vertraut und verfügen über ein hohes Wissen über Synergien bezüglich Abläufe der Implementierung von Maßnahmen der drei Säulen. In diesem Zusammenhang werden auch der ArbeitnehmerInnenschutz und die Gesundheitsförderung als die zwei wichtigsten Säulen gesehen – Wiedereingliederung wird mit dem Thema Rückkehr nach Karenz und Rückkehr nach Langzeitkrankenständen mitgemacht. Die Idee Gesundheitsmanagement als Dach der drei Säulen zu implementieren wird durchaus positiv gewertet – wobei es aus Sicht der Mehrheit der Großunternehmen darauf ankommt, wie zukünftige bedarfsorientierte Informationen über Synergieeffekte in den gemeinsamen Prozessen, aber auch thematische Überschneidungen gesteuert und übermittelt werden.

„Wir sind ein Unternehmen der Menschlichkeit. Uns ist allen bewusst, dass die Gesundheit und die Zufriedenheit die höchsten Güter sind. Und damit ist klar, dass eines DER Unternehmensziele ist, die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen zu bewahren und zu steigern. Wenn es dem Mitarbeiter gut geht, geht es auch dem Betrieb gut [...]“

„[...] machen es für uns erforderlich, dass wir uns im Unternehmen mit diesen Fragen auseinandersetzen und beschäftigen und Maßnahmen entwickeln, wie wir Beschäftigte länger und gesünder im Arbeitsleben halten können [...]“

„ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsförderung sind wichtige Themen bei uns [...]“

„Arbeitnehmerschutz wird sehr ernst genommen [...]“

„es gibt ganzjährig diverse Aktionen und ein Gesundheitsprogramm an dem jeder Mitarbeiter teilnehmen kann [...]“

„[...] man merkt, dass sich im Betrieb in Sachen Gesundheitsförderung was bewegt und dass Interesse besteht, diesen Bereich auszubauen [...]“

Ressourcenaufbau

Verbesserungsansätze sehen viele befragte Unternehmen hinsichtlich einer transparenten Darstellung der unterschiedlichen Fördermöglichkeiten. Darüber hinaus geben einige Unternehmen an, die zahlreichen behördlichen Vorgaben als Belastung und als Schwierigkeit in der praxisnahen Umsetzung zu sehen. Wenige Unternehmen sehen ausschließlich die gesetzliche Notwendigkeit als treibenden Faktor an. Zudem wird erwähnt, dass hinsichtlich der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz eine einheitliche Vorgehensweise der Arbeitsinspektorate sowie konkrete Informationen zur Re-Evaluierung gewünscht werden. Möglichkeiten der Verbesserung werden auch in der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements gesehen.

„Sehr hohes Interesse an den Themen, da sie Hauptverantwortliche für diese Bereiche ist. Fühlte sich zwar sehr gut beraten und weiß wo sich die meisten Infos holen kann, jedoch hätte sie gerne mehr Transparenz bei den Fördermöglichkeiten solcher Aktionen für die Betriebe.“

„Themen, von welchen bei richtiger Umsetzung Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren können. Behördliche Vorgaben meist zu unkonkret bzw. schwer durchführbar. Mangel an praxisnahen Umsetzungsvorschlägen.“

„Die Vorgaben sind teilweise massiv an Machbarkeit und Sinnhaftigkeit vorbei entwickelt und nahezu unmöglich im Tagebetrieb einzugliedern [...]“

„Gesetzliche Regelungen sind für die Person voranging. Motto: Was nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, wird nicht gemacht.“

„Grundsätzlich schätze ich die Themen als wichtig ein, auch die Beteiligung der Mitarbeiter/innen ist bei präventiven Angeboten recht hoch und die Angebote werden geschätzt. Bei der Evaluierung psych. Belastungen am Arbeitsplatz wäre eine national einheitliche Vorgehensweise der Arbeitsinspektorate wünschenswert, genauso wie konkrete Vorgaben zur (Re-)Evaluierung, an die sich Betriebe halten können (und nach denen auch geprüft wird).“

„[...] Wiedereingliederungsmanagement gibt es eigentlich, bis auf Reduktion der Arbeitszeit, gar nicht.“, „Es fehlt an Ressourcen. Wiedereingliederungsmanagement sollte von einer externen BEM-Beauftragten durchgeführt werden [...].“

9 Praxisrelevante Bedürfnisse österreichischer Unternehmen

Im folgenden Abschnitt werden die laufenden Projektkooperationen der Fachhochschule Burgenland GmbH bzw. der Forschung Burgenland GmbH vorgestellt. Besonderer Fokus liegt dabei neben der Kurzbeschreibung der fachlichen Ausrichtung der Projekte auf der Beschreibung der Bedürfnisse der Unternehmen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Da das Department Gesundheit der Fachhochschule Burgenland GmbH den primären Forschungs- und Lehrauftrag im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat, sind die folgenden Ausführungen auch immer von dieser Säule ausgehend zu verstehen. Schnittstellen und Anknüpfungspunkte zu den Säulen ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement ergeben sich also vor dem Anspruch der Unternehmen, ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement nachhaltig mit der Fachhochschule Burgenland GmbH bzw. der Forschung Burgenland GmbH zu konzipieren und zu implementieren. Auch die Frage danach, wie man von BGF-Aktivitäten zu BGM-Prozessen kommt und in weiterer Folge zu einem ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement vor dem Hintergrund von Personal-, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung waren aus Sicht der Unternehmen Anlass, sich an den Projekten zu beteiligen.

9.1 Ready4health – Ein Forschungsprojekt in Kooperation mit der AUVA

9.1.1 Projektbeschreibung

Ausgehend von gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen (wie beispielsweise zunehmende psychische Belastungen am Arbeitsplatz, steigende Fehlzeiten und Kosten aufgrund psychischer Erkrankungen und Alterung der Gesellschaft), die zu einer steigenden Bedeutung des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz“ führten, sowie der Novelle zum ASchG, die seit 01.01.2013 in Kraft ist (s. Kapitel 4) wurde die Fachhochschule Burgenland GmbH, Department Gesundheit, mit dem zweijährigen Forschungsprojekt „ready4health“ beauftragt. Im Rahmen des Projektes wurde evidenzbasiert ein ganzheitliches Health Report System vor dem Hintergrund der Kultur eines Unternehmens entwickelt und auf Basis von Datensätzen österreichischer Unternehmen validiert. Bestehend aus zwei quantitativen Screeningverfahren – r4h_BGF und r4h_Psyche – kann das Instrument zur Messung des Stellenwertes von Gesundheits- und Sicherheitsmanagement, um in weiterer Folge die Gesundheits- und Sicherheitskultur eines Unternehmens analysieren zu können, sowie zur Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Durch die Entwicklung und Validierung dieses Instrumentes gelang im Projekt eine interessante Verknüpfung zwischen Gesundheitsförderung, Prävention und ArbeitnehmerInnenschutz.

In Tabelle 9.1 sind die wesentlichen Eckdaten zum Projekt „ready4health“ zusammengefasst.

Tabelle 9.1: Projektedaten "ready4health"
Quelle: Eigene Erstellung

Projekttitle	ready4health – Ein Health Report System für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben
Laufzeit	01.04.2013 - 15.03.2015
Projekträger	Fachhochschule Burgenland GmbH
Projektauftraggeber	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)
Zielsetzung	Messung des Stellenwertes von Betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in Betrieben und Verknüpfung der Evaluierung psychischer Belastungen gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung
Zielgruppen	Mitarbeiter/innen und Führungskräfte österreichischer Unternehmen unabhängig von Größe, Branche und Kulturtyp teilnehmende Unternehmen: Insgesamt nahmen neun Unternehmen im Rahmen der Pretest-Phase und 45 Unternehmen in der Haupterhebungsphase des Projektes „ready4health“ teil. Der Großteil dieser 45 Unternehmen lässt sich den Branchen Dienstleistung (15) sowie Gesundheitswesen (14) zuordnen.

9.1.2 Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Unternehmen

Zum besseren Verständnis der Befragungsergebnisse muss betont werden, dass der Projektzeitraum von „ready4health“ zeitgleich mit der Umsetzung der Novelle zur Evaluierung psychischer Belastungen stattgefunden hat. Dies hatte zur Folge, dass die Bereitschaft zur Teilnahme am Projekt „ready4health“ an die Bedingung geknüpft war, auch die gesetzlichen Anforderungen der Evaluierung psychischer Belastungen zu erfüllen. Mit der kombinierten Messung des Stellenwertes von Betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement und der Messung psychischer Belastungen über die Plattform ready4health (www.ready4health.at) konnten diese Bedürfnisse berücksichtigt werden. Die praktische Umsetzung der kombinierten Messung stellte anfangs die Unternehmen vor großen Herausforderungen, welche sich in 3 Bereiche untergliedern lassen:

- 1.) Fehlendes Wissen über die gesetzlichen Anforderungen sowie Umsetzung
- 2.) Fehlendes Verständnis über die Anknüpfungspunkte der Evaluierung psychischer Belastungen an BGF-, BGM- und BEM-Strukturen in den teilnehmenden Unternehmen
- 3.) Überwiegend emotionaler Zugang zum Thema

Von den 45 Unternehmen haben alle beide Tools in der Diagnose über www.ready4health.at genutzt, wobei rund 1/3 davon durch den gesamten Prozess von der Diagnose über die

qualitative Vertiefung der Belastungen bis zur Ableitung von kollektiv wirksamen Maßnahmen durch die Fachhochschule Burgenland GmbH bzw. deren Tochtergesellschaft (readyforhealth GmbH) begleitet wurden. Bezüglich Stimmungsbilder in den Unternehmen konnten grundsätzlich zwei Typen von Unternehmen mit differenzierenden Bedürfnissen und Wünschen unterschieden werden. Die eine Gruppe waren Unternehmen, denen es ausschließlich um die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages ging. Die andere Gruppe waren Unternehmen, die das Thema „Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ im Kontext der Betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen, und damit den Mehrwert für das Unternehmen erkannt haben. Die erste Gruppe von Unternehmen hatte sich zum Ziel gesetzt, die Evaluierung der psychischen Belastungen möglichst kostengünstig durchzuführen. Die Novelle zum ASchG wurde zu Beginn des Prozesses vor allem als zusätzliche Belastung für Unternehmen wahrgenommen. Der Mehrwert für die Unternehmen und die Mitarbeiter/innen wurde meist erst später von den Unternehmen erkannt. Eine große Angst der Unternehmen war, dass Mitarbeiter/innen kostenintensive Maßnahmen vorschlagen könnten. Diese Angst erwies sich aufgrund der empirischen Erfahrungen aus den Workshops als grundlos. 2/3 der Maßnahmen bezogen sich auf die Themen „Einheitliche Information und Kommunikation“ sowie „Wertschätzende Führungskultur“ und einheitliche Funktions- und Stellenbeschreibungen. Diese Maßnahmen betreffen vorwiegend die Ebene der Organisation als Ganzes im Sinne der gesunden Unternehmenskultur und eben nicht, wie viele Führungskräfte und Projektverantwortliche im Unternehmen hofften, die Ebene der verhaltensorientierten Einzelmaßnahmen, welche eingeführt bzw. umgesetzt und evaluiert werden sollten, um damit dem Arbeitsinspektorat zu genügen. Einige teilnehmende Firmen – vorwiegend größere mit eigener Gesundheitsabteilung – erkannten damals bereits die Komplexität der Verbindung zwischen psychischer Belastung – Ursache – kollektiv wirksamer Maßnahme und dem Konzept von Betrieblichem Gesundheits- und Sicherheitsmanagement.

In den unternehmensinternen Ergebnispräsentationen stellte sich oftmals heraus, dass einerseits die in den Workshops abgeleiteten Maßnahmen zwar individuelle, situationsgebundene Belastungen reduzieren würden, diese aber nicht kollektiv wirksam sind und andererseits oft Maßnahmen gewünscht werden, die gemäß Unternehmensmanagement bereits im Unternehmen implementiert sind. Daraus lässt sich für das Management folgender Arbeitsauftrag ableiten, um zu Maßnahmen im Bereich Evaluierung psychischer Belastungen zu kommen:

- 1.) Wie kann die Informationskultur verbessert werden, damit das Wissen über vorhandene Maßnahmen und Prozesse im Unternehmen über alle Hierarchien hinweg bis zu den Mitarbeiter/innen gelangt?

- 2.) Welche kollektiv wirksamen Maßnahmen lassen sich aus der Vielzahl von vorhandenen Einzelmaßnahmen ableiten, um zum einen psychische Belastungen zu reduzieren und zum anderen Gesundheitsressourcen im Sinne der Gesundheitsförderung aufzubauen?

Die Unternehmen, die erkannt haben, dass diese Fragen nur ganzheitlich im Sinne eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements vor dem Hintergrund von Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung und Organisationsentwicklung zu beantworten sind, haben das Betriebliche Gesundheitsmanagement zur Führungsaufgabe gemacht und die Novelle zur Evaluierung psychischer Belastungen als Anlass genommen, die Themenbereiche des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements neu aufzustellen.

9.2 Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb! – Ein gefördertes Forschungsprojekt

Um den Wissenstransfer von Forschung und Praxis weiter voranzutreiben und Unternehmen auf dem Weg von BGF zu BGM begleiten zu können, wurde ab 2013 an einem Forschungsantrag zum Thema Arbeit und Gesundheit über die Förderschiene „BGF“ des Fonds Gesundes Österreich gearbeitet. Aus diesem Forschungsantrag entstand mit der Arbeiterkammer Burgenland und dem Burgenländischen Gesundheitsförderungsfonds ab 2016 ein zu 100% finanziertes dreijähriges Modellprojekt (70% Förderung durch Fonds Gesundes Österreich; 15% durch den Burgenländischen Gesundheitsförderungsfonds; 15% durch Beiträge der Unternehmen) mit dem Titel „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ mit fünf burgenländischen Unternehmen (Mitarbeiteranzahl gesamt: rund 1.000) unterschiedlicher Branche und Mitarbeiteranzahl.

Im Folgenden wird das Projekt kurz beschrieben, bevor auf die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen eingegangen wird.

9.2.1 Projektbeschreibung

Das Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ wird von der Forschung Burgenland GmbH, einer 100%igen Tochtergesellschaft der Fachhochschule Burgenland GmbH, durchgeführt. Die Umsetzung des dreijährigen Projektes startete 2016 und erfolgt modellhaft in fünf burgenländischen Unternehmen unterschiedlicher Branchen und unterschiedlicher Größen. Der Fokus liegt auf der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter dem Aspekt der psychosozialen Gesundheit von Mitarbeiter/innen und Führungskräften. Zentrales Ziel ist es, die Resilienz der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte sowie das Gesundheitskapital – in Anlehnung an den Sozialkapitalansatz nach Badura – zu stärken, um so psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Im Rahmen des Projektes

werden sowohl verhaltensbezogene und resilienzstärkende Maßnahmen als auch verhältnisorientierte Maßnahmen, bei denen nachhaltige organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen werden, gesetzt. Dabei werden vorhandene Ressourcen der teilnehmenden Betriebe genutzt und noch weiter ausgebaut.

In Tabelle 9.2 sind die wesentlichen Eckdaten zum Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ zusammengefasst.

Tabelle 9.2: Projekteckdaten „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“
Quelle: Eigene Erstellung

Projekttitlel	Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb! – Stärkung der psychosozialen Gesundheit von MitarbeiterInnen in burgenländischen Unternehmen anhand des Sozialkapital- und Resilienzansatzes
Laufzeit	01.05.2016 - 30.04.2019
Projekträger	Forschung Burgenland GmbH
Fördergeber	Fonds Gesundes Österreich Burgenländischer Gesundheitsförderungsfonds Teilnehmende Unternehmen
Zielsetzung	Steigerung des psychosozialen Gesundheitskapitals der teilnehmenden Unternehmen Steigerung der Resilienz der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte der teilnehmenden Unternehmen Schaffung nachhaltiger gesundheitsförderlicher Strukturen in den teilnehmenden Unternehmen
Zielgruppe	Mitarbeiter/innen und Führungskräfte fünf burgenländischer Unternehmen
Modellunternehmen	Krankenhaus Oberpullendorf – KRAGES Rotes Kreuz Burgenland Schloffer GmbH Vamos Vossen GmbH & Co. KG

9.2.2 Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Unternehmen

Die Grundbedingungen zur Teilnahme am Projekt „Gesunde MitarbeiterInnen - Gesunder Betrieb!“ waren einerseits, dass der Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Unternehmen abgeschlossen ist und andererseits, dass zu Projektbeginn die Absichtserklärung zur Erlangung des BGF-Gütesiegels nach Projektende unterzeichnet wurde. Im Rahmen der Strukturevaluation wurde der psychosoziale Gesundheitszustand über die Dimensionen Resilienz, Führungsverständnis, Gesundheitsförderliche

Unternehmenskultur und Gesundheitskompetenz bei Mitarbeiter/innen und Führungskräften gemessen. In den anschließenden qualitativen Workshops wurden partizipativ mit Mitarbeiter/innen und Führungskräften Maßnahmen zur Steigerung der Resilienz abgeleitet. Ab Sommer 2017 werden diese Maßnahmen entweder unternehmensintern oder unternehmensübergreifend durchgeführt.

Die bisherigen Projekterfahrungen zeichnen ein eindeutiges Bild über den Status quo von Betrieblichem Gesundheitsmanagement in den teilnehmenden Unternehmen, welches im folgenden Abschnitt kurz umrissen wird, ab:

- 1.) Alle Unternehmen bieten viele unterschiedliche verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement an.
- 2.) Alle Unternehmen erwarten sich durch die Forschungskoooperation eine wissenschaftlich-fundierte Begleitung zu einem ganzheitlichen Gesundheitsmanagement im Unternehmen.

In den Unternehmen gibt es eine breite Palette von Maßnahmen in Bereichen, die dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement zugeordnet werden. Auffallend dabei ist, dass durchgehend verhaltensorientierte Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen dann zu verhältnisorientierten Maßnahmen mutieren, wenn diese regelmäßig stattfinden oder aber auch wenn Räumlichkeiten seitens der Unternehmensleitung zur Verfügung gestellt werden. Aus Sicht der Forschungsperspektive lässt sich hier ein klarer Auftrag zur Bewusstseinsbildung und Gesundheitskompetenzsteigerung bei Mitarbeiter/innen und Führungskräften ableiten. Zum einen bleiben Maßnahmen verhaltensorientiert, auch wenn sie in den Verhältnissen verankert sind, da sie immer das Ziel verfolgen, Impulse zur Verhaltensveränderung der betroffenen Zielgruppe zu geben. Zum anderen sind verhältnisorientierte Maßnahmen solche, die kollektiv wirksam und personenungebunden direkt auf die Verhältnisse wirken (z.B. Mitarbeitergespräche). Vor diesem theoretischen Hintergrund scheint es sinnvoll, Maßnahmen für Mitarbeiter/innen auf der Ebene der Personalentwicklung, jene für Führungskräfte auf der Ebene der Führungskräfteentwicklung und jene, die direkte Auswirkung auf die Verhältnisse haben, im Bereich der Organisationsentwicklung zuzuordnen. Dieses Schema bietet nicht nur die Möglichkeit, die Maßnahmen entsprechend der Zielgruppen zuzuordnen und umzusetzen, sondern stellt auch klar, dass erfolgreiches Betriebliches Gesundheitsmanagement nur dann nachhaltig funktioniert, wenn Führungskräfte nicht nur zu Beteiligten, sondern genauso wie Mitarbeiter/innen zu Betroffenen gemacht werden. Dieser Ansatz lässt sich genauso gut auf die Säulen Betriebliches Eingliederungsmanagement und ArbeitnehmerInnenschutz übertragen.

Zusätzlich zu dem gerade ausgeführten Themenbereich „verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen“ war den teilnehmenden Unternehmen zu Projektbeginn die externe Begleitung am Weg zu einem ganzheitlichen Gesundheitsmanagement besonders wichtig. Obwohl bereits durch den Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Maßnahmen im Bereich Sozial- und Organisationsklima sowie Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten abgeleitet und organisational verankert wurden, herrscht vor allem bei diesen Dimensionen Aufklärungsbedarf hinsichtlich ihrer Auswirkung auf eine gesunde Organisationskultur. Wie schon die Erfahrungen aus dem ready4health-Projekt (s. Kapitel 9.1.2) zeigen, sind es auch bei diesem Projekt Kommunikations-, Informations- und Führungsthemen, die vorrangig mit den Zielgruppen Mitarbeiter/innen und Führungskräfte bearbeitet werden. Häufig wurde an uns als Forschungsinstitution die Frage nach Best-Practice Lösungen zu nachhaltigem Gesundheitsmanagement gestellt, wobei es vor allem um die Frage des organisationalen Wirkungsnachweises von Maßnahmen ging.

Zur Klarstellung dieser Ausführung ein Beispiel zum Thema Führungsverständnis und Resilienz: Die Ergebnisse der Strukturrevaluation zeigen unternehmensübergreifend in der Selbsteinschätzung der eigenen Widerstandsfähigkeit sowohl bei Mitarbeiter/innen als auch bei Führungskräften einen guten Wert. Bei der Dimension Führungsverständnis hingegen weichen die Ergebnisse der Führungskräfte deutlich von denen der Mitarbeiter/innen ab. Das bedeutet, dass die Selbsteinschätzung der Führungskräfte über die Auswirkung ihres eigenen Führungsverhaltens auf Mitarbeiter/innen deutlich besser ausfällt als die Bewertung des Führungsverhaltens aus Sicht der Mitarbeiter/innen. Für die niederschwellige BGM-Arbeit bedeutet das, dass auf der Maßnahmenebene gesundheitskompetenzsteigernde Inhalte definiert werden müssen, die auf der einen Seite Bewusstsein und Verständnis schaffen und auf der anderen Seite das teilweise verlorengegangene Vertrauen in das sinnstiftende Arbeiten für- und miteinander wiederaufbauen.

10 Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen aus einer ganzheitlichen Perspektive

In dem folgenden Kapitel werden die Schlüsselergebnisse der empirischen Befunde zusammenfassend dargestellt und in Hinblick auf ein integratives, ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement kommentiert. Wesentlicher Fokus liegt dabei auf den Unterstützungsleistungen, die sich im Besonderen Klein- und Mittelunternehmen wünschen. Schlüsselergebnisse der Stakeholder-Interviews in Bezug auf die Möglichkeiten und Grenzen der integrativen Betrachtung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement unter der Berücksichtigung der drei Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement) fließen ebenfalls in die zusammenfassende Darstellung ein. Die Ergebnisse der Fokusgruppen mit burgenländischen Betriebsrät/innen und Führungskräften runden die Stimmungsbilder ab. Mit dem Ziel, konkrete Unterstützungsleistungen für österreichische Unternehmen ableiten zu können, sollen auf Basis dieser umfassenden empirischen Perspektiven, arbeitsmarktpolitische Ableitungen umrissen werden.

10.1 Schlüsselergebnisse

Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen werden von österreichischen Unternehmen spontan mit ArbeitnehmerInnenschutz assoziiert.

Mit dem Begriff ArbeitnehmerInnenschutz verbinden 47% der befragten Unternehmen Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen. Je größer das Unternehmen, desto höher auch der Wert (mehr als 100 Mitarbeiter/innen: 58%). Statistisch signifikante branchenspezifische Unterschiede gibt es nicht. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Weiterbildungsangeboten, wo betriebsinterne oder externe Weiterbildungen zum Bereich Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen mit 63% klar vor Weiterbildungen zur Arbeitsplatzgestaltung (12%) und Weiterbildungen zur Evaluierung psychischer Belastungen (10%) in Anspruch genommen wurden. Institutionell wurden diese Weiterbildungen mit 61% hauptsächlich von der AUVA durchgeführt.

Die Evaluierung psychischer Belastungen wurde von 41% der österreichischen Unternehmen noch nicht begonnen.

41% der befragten Unternehmen haben mit der Evaluierung psychischer Belastungen noch nicht begonnen. In Bezug auf die Unternehmensgröße zeichnet sich ein eindeutiges Bild ab. 47% der Kleinunternehmen (<19 Mitarbeiter/innen) und 30% der Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 20 bis 99 Mitarbeiter/innen haben den Prozess noch nicht in Angriff genommen. Im Vergleich dazu sind es nur 9% der Unternehmen mit mehr als 100

Mitarbeiter/innen. Von den befragten Unternehmen, die sich im Prozess der Evaluierung psychischer Belastungen befinden, sind 24% im Rahmen der Belastungsdiagnose, 3% in der Maßnahmenableitung, 10% in der Maßnahmenumsetzung, 5% in der Prüfung der Wirksamkeit und 4% in der Phase der Re-Evaluierung.

Individuelle Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen werden von österreichischen Unternehmen spontan mit Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM) assoziiert.

Mit dem Begriff Wiedereingliederungsmanagement (BEM) verbinden 43% der befragten Unternehmen individuelle Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen zur Reintegration am Arbeitsplatz. Je größer das Unternehmen, desto höher auch der Wert (mehr als 100 Mitarbeiter/innen: 68%; im Vergleich <19 Mitarbeiter/innen: 19%). Statistisch signifikante branchenspezifische Unterschiede gibt es nicht. Zusätzlich werden Maßnahmen zur Integration nach Karenz bzw. Mutterschutz (35%) sowie Maßnahmen zur Integration von Arbeitslosen (26%) und Maßnahmen zur Eingliederung von älteren Arbeitnehmer/innen (14%) mit Wiedereingliederungsmanagement verbunden. Solche Maßnahmen werden von 29% der befragten Unternehmen auch umgesetzt. Die Umsetzung solcher Maßnahmen korreliert stark mit der Unternehmensgröße. So setzen 53% der Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen und 40% der Unternehmen zwischen 20 und 99 Mitarbeiter/innen Maßnahmen zum Wiedereingliederungsmanagement um – im Vergleich dazu 21% der Unternehmen mit <19 Mitarbeiter/innen.

Bewegungs- und Ernährungsprogramme werden von 53% der österreichischen Unternehmen spontan mit Gesundheitsförderung assoziiert.

Mit dem Begriff Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) verbinden 53% der befragten Unternehmen Bewegungs- und Ernährungsprogramme. Je größer das Unternehmen, desto mehr werden auch verhältnisorientierte Maßnahmen (z.B. Maßnahmen zur optimalen Arbeitsplatz-, Zeit-, Arbeitsmittelgestaltung) genannt. Statistisch signifikante branchenspezifische Unterschiede gibt es nicht. Zusätzlich werden Maßnahmen wie auf individuelle Gesundheit achten (27%) oder Vorsorge- und Präventionsprogramme (17%) genannt. 17% der befragten Unternehmensvertreter/innen haben persönlich schon an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung teilgenommen. Dies waren u.a. Weiterbildungen im Bereich Bewegung, Ernährung, psychosoziale Gesundheit (39%) sowie Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen (28%) bzw. BGF-Maßnahmen (23%). 67% der befragten Unternehmen setzen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung um. Auch hier ist der Trend klar erkennbar – je größer das Unternehmen, desto mehr Betriebliche Gesundheitsförderung wird durchgeführt.

Informationen über institutionelle Zuständigkeiten – Best Practice Lösungen und bedarfsorientierte Begleitung.

Welche Unterstützungsmöglichkeiten würden sich die befragten Unternehmen im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement wünschen? 35% der befragten Unternehmen wünschen sich mehr Informationen zu den Säulen (Fördermöglichkeiten, institutionelle Zuständigkeiten, Schnittstellen, Verweise, Links). Best Practice Lösungen und externe professionelle Begleitung werden von jeweils 10% der Unternehmen genannt. 45% der befragten Unternehmen bringen eine gewisse Sättigung am Thema zum Ausdruck, indem sie angeben, zurzeit keine weitere Information zu benötigen.

Ergebnisse Fokusgruppe: Vertiefung – Stimmungsbild Unternehmen

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird in den teilnehmenden Unternehmen unterschiedlich gelebt und betrachtet. Eine Vielzahl von vorwiegend verhaltensorientierten Maßnahmen zum Bereich Bewegung, Ernährung und psychosoziale Gesundheit wird in den Unternehmen umgesetzt. Das Verständnis über Verhältnisorientierung ist nur in den Ansätzen vorhanden. Aus Sicht der Teilnehmer/innen sind verhältnisorientierte Maßnahmen solche, die regelmäßig im Unternehmen durchgeführt werden und im Unternehmen verankert sind. Die ganzheitliche Betrachtung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement wird äußerst positiv bewertet. Es gibt sehr viele Überschneidungen bei den drei Säulen und Synergieeffekte müssen in Zukunft auch verstärkt genutzt werden, um Ressourcen zu sparen. Hilfreich hierbei wäre eine niederschwellige Information über Maßnahmen und institutionelle Zuständigkeiten. Seit der Novelle zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Jahr 2013 müssen sich Unternehmer/innen mit dem Thema Gesundheit beschäftigen – jetzt wäre es an der Zeit, weiterzudenken und Kräfte zu bündeln – ganz im Sinne der Unternehmen – so die Teilnehmer/innen der Fokusgruppe. Um das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement nachhaltig zu implementieren, braucht man mehr Evidenzen zum Thema Return on Investment. *„Was kostet mich Betriebliches Gesundheitsmanagement (säulenübergreifend) und was bringt mir das“* – so der Tenor in der Gruppe. Wichtig aus Sicht der Teilnehmer/innen sind zudem Veranstaltungen und der Erfahrungsaustausch zum Thema.

„...gemeint ist aber nicht – wie es meistens passiert – die großen Firmen erklären, wie es geht – haben sehr große Budgets dafür – und die KMUs hören zu und können nichts davon mitnehmen – Veranstaltungstipp: Gesundheitsmanagement für KMUs mit KMUs“

Ergebnisse Fokusgruppe: Vertiefung – Stimmungsbild Betriebsrät/innen

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde zusätzlich zu den vertiefenden Stimmungsbildern der Unternehmen auch eine Fokusgruppe mit Betriebsrät/innen burgenländischer Unternehmen in den Räumlichkeiten der Arbeiterkammer Burgenland durchgeführt. Das

Thema „Gesundheit im Betrieb“ ist in den Betrieben allgegenwärtig. Eine klare Trennung zwischen den Säulen bzw. den Anliegen, die von Mitarbeiter/innen und Führungskräften an die Teilnehmer/innen in deren Funktion als Interessensvertretung herangetragen werden, gibt es nicht. Aus diesem Grund ist es gemäß den Aussagen der Teilnehmer/innen besonders wichtig, das eigene Wissen über die drei Säulen sowie Zuständigkeiten und übergreifende Maßnahmen zu kennen, um ihrerseits wiederum als Multiplikator/innen des ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Betrieb tätig werden zu können. Die Bereitschaft ihrerseits ist auf alle Fälle da, nur ist das Thema zu wenig in Fort- und Weiterbildungen verankert – so die Meinung der Gruppe. Zudem äußern sich die Teilnehmer/innen sehr kritisch zum Begriff der Arbeitsfähigkeit im Säulenmodell zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Begrifflichkeiten Arbeitsfähigkeit erhalten, Arbeitsfähigkeit wiederherstellen, Arbeitsfähigkeit fördern werden, so die Meinung der Betriebsrät/innen, unmissverständlich mit dem Begriff der Leistungssteigerung (Produktivitätssteigerung) in den Unternehmen verbunden. Ein Zitat aus der Gruppe veranschaulicht die Situation:

„Natürlich ist es branchenabhängig – aber in einem Industriebetrieb im ländlichen Raum, wo die Leute froh sind, eine Arbeit zu haben arbeiten diese jetzt bereits an den persönlichen Leistungsgrenzen – da wird das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz nur mit dem Begriff der Leistungssteigerung verbunden.“

Die Betriebsrät/innen sehen die stärkere Bedeutung des Themas Gesundheit in ihrem Unternehmen durch die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur verpflichtenden Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz begründet. *„Alles was gesetzlich vorgeschrieben ist, muss gemacht werden.“* Vor diesem Hintergrund scheint es nachvollziehbar zu sein, dass alle Teilnehmer/innen sich mit Agenden des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes im Interesse der Mitarbeiter/innen beschäftigt haben. Konkret sind das Themen wie Arbeitszeitregelungen, Gesundheitsförderungsaktivitäten und Wiedereingliederung nach langen Krankenständen sowie die Evaluierung psychischer Belastungen.

Auf die Frage welche Unterstützungsangebote die Gruppe sich wünschen würden, kommen drei klare Themencluster in der Diskussion.

1. Verankerung des Themas in der verpflichtenden Fort- und Weiterbildung
2. Niederschwellige Informationen über Maßnahmen der einzelnen Säulen, Zuständigkeiten und Fördermöglichkeiten
3. Best Practice Beispiele und ein Argumentarium für Betriebliches Gesundheitsmanagement

Als Folge dieser Fokusgruppe wurde eine mehrtägige Fortbildungsreihe für burgenländische Betriebsrät/innen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement als Pilotversuch von der

AK Burgenland und ÖGB Burgenland in Kooperation mit der Fachhochschule Burgenland GmbH gestartet.

Ergebnisse Stakeholderanalyse: Stimmungsbilder, Erfahrungen, Bedarf, Bedürfnisse

Insgesamt wurden im Rahmen der Studie 15 leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Im Wesentlichen waren das mit Ausnahme von 2 Institutionen (BMFJ, BGM-Experte) alle Institutionen, die Partner des Netzwerks Betriebliche Gesundheitsförderung sind. So heterogen die Institutionen hinsichtlich Tätigkeitsbereich und Verantwortungsbereich sind, so unterschiedlich sind auch die Perspektiven und Positionen zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement. Die Institutionen, die direkten Kontakt mit Unternehmen haben, sind sich aber grundsätzlich darüber einig, dass die gesetzliche Verankerung der Evaluierung psychischer Belastung im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz seit 2013 dazu geführt hat, dass das Thema Gesundheit stärker in den Betrieben verankert ist. Größere Unternehmen sind dieser gesetzlichen Verpflichtung zum überwiegenden Teil nachgekommen, hingegen KMUs diesen Auftrag noch nicht flächendeckend umgesetzt haben. Bis auf eine Interessensvertretung sehen alle Institutionen auch säulenübergreifende Synergieeffekte unter einem Dach. Ausgehend von der gesetzlichen Verpflichtung der Evaluierung psychischer Belastungen können aufgebaute Prozesse und Strukturen im Unternehmen genutzt werden, um BGF und Betriebliches Eingliederungsmanagement nachhaltig darauf aufzubauen. Ein Erfolgsfaktor dabei ist aber die niederschwellige Kommunikation an die Unternehmen und die fachliche Begleitung durch Professionisten, wie Arbeits- und Organisationspsycholog/innen, Arbeitsmediziner/innen und Sicherheitsfachkräfte. Ein Schlüsselbegriff, der bei den Interviews in dem Zusammenhang immer wieder gefallen ist, ist die Sicherstellung von qualitätsgesichertem Informationsmaterial für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung der drei Säulen aus einer Hand. Um in letzter Konsequenz Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur nach innen, sondern auch nach außen sichtbar zu machen, ist eine Zertifizierungsmöglichkeit von Betrieblichem Gesundheitsmanagement anzudenken.

„Letztendlich lässt es sich nur dann systematisch und integrativ betreiben, wenn ich ein Metasystem habe, in das ich die Thematik einkleiden kann.“

Die zweite Gruppe an Institutionen, die interviewt wurde, waren solche, die keinen unmittelbaren Betriebskontakt (Betriebsperspektive) hatten, sondern eine Versichertenperspektive im Kontext des Arbeitsumfeldes einnehmen. Vor diesem Hintergrund verstehen solche Institutionen unter ArbeitnehmerInnenschutz nicht die Minimierung der Gefahren, sondern die Bereitstellung von Versicherungsleistungen. Der Unterschied besteht auch darin, dass solche Maßnahmen großteils nicht präventiv, sondern nach Beurteilung der jeweiligen Versichertensituation kurativ durchgeführt werden. Auch bei dieser Perspektive ist

unter der Bedingung, Angebote für Versicherte im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement bereitzustellen, eine integrative Betrachtung sinnvoll.

„Alles steht und fällt mit Good Practice Beispielen, niederschwelliger Information und einheitlicher Kommunikation.“

Mit dem Ziel, eine externe Perspektive auf Betriebliches Gesundheitsmanagement zu geben, wurden das Bundesministerium für Familie und Jugend und eine Beratungsfirma aus Deutschland (BGM-Experte) interviewt. Die Ergebnisse zeigen ein erfreuliches Bild. Auch das Bundesministerium für Familie und Jugend setzt im Rahmen des Familienaudits Maßnahmen um, die zum Bereich verhältnisorientierte Betriebliche Gesundheitsförderung gezählt werden können. Dazu zählen unter dem Begriff „familienfreundliche Personalpolitik“ vor allem Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung, familienfreundlicher Arbeitsplatz, Führungskultur und Kommunikation. Aus Sicht des Ministeriums sind hier Schnittstellen gegeben – signalisiert wurde auch eine grundsätzliche Gesprächsbereitschaft zum Thema.

Trotz unterschiedlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen in Deutschland (Stichwort: BEM gesetzlich verpflichtend) ergibt die Analyse des Interviews mit BGM-Experte einige salutogenetische Denkanstöße für nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement. Anders als in Österreich steht nicht der ArbeitnehmerInnenschutz mit der Gefährdungsbeurteilung als Türöffner für Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement, sondern eben genau umgekehrt BGF als Türöffner für ArbeitnehmerInnenschutz und BEM. Wenn man dieser Analogie folgt, ergibt sich fast selbstverständlich, dass in Deutschland die Argumentationsketten für BGM viel stärker über Potentialanalysen, Klimalandkarten oder ressourcenorientierte Stimmungsparameter laufen.

Anders wie in Österreich gibt es in Deutschland die Möglichkeit der BGM- Zertifizierung nach DIN SPEC 91020. Diese BGM – Zertifizierung funktioniert nur als ganzheitlicher Ansatz. Nicht Einzelmaßnahmen sind relevant, sondern die nachhaltige Einbindung von BGM in die Unternehmens- und Führungskultur. Dieser Zugang wäre auch in Österreich denkbar – gerade dann wenn es nicht um eine einzelne Säule, sondern um ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement im Sinne der Unternehmen geht.

10.2 Schlussfolgerungen

In der folgenden Schlussbetrachtung werden die Ergebnisse zum besseren Verständnis graphisch dargestellt und im Anschluss wesentliche arbeitsmarktpolitische Handlungsfelder zum Thema abgeleitet.

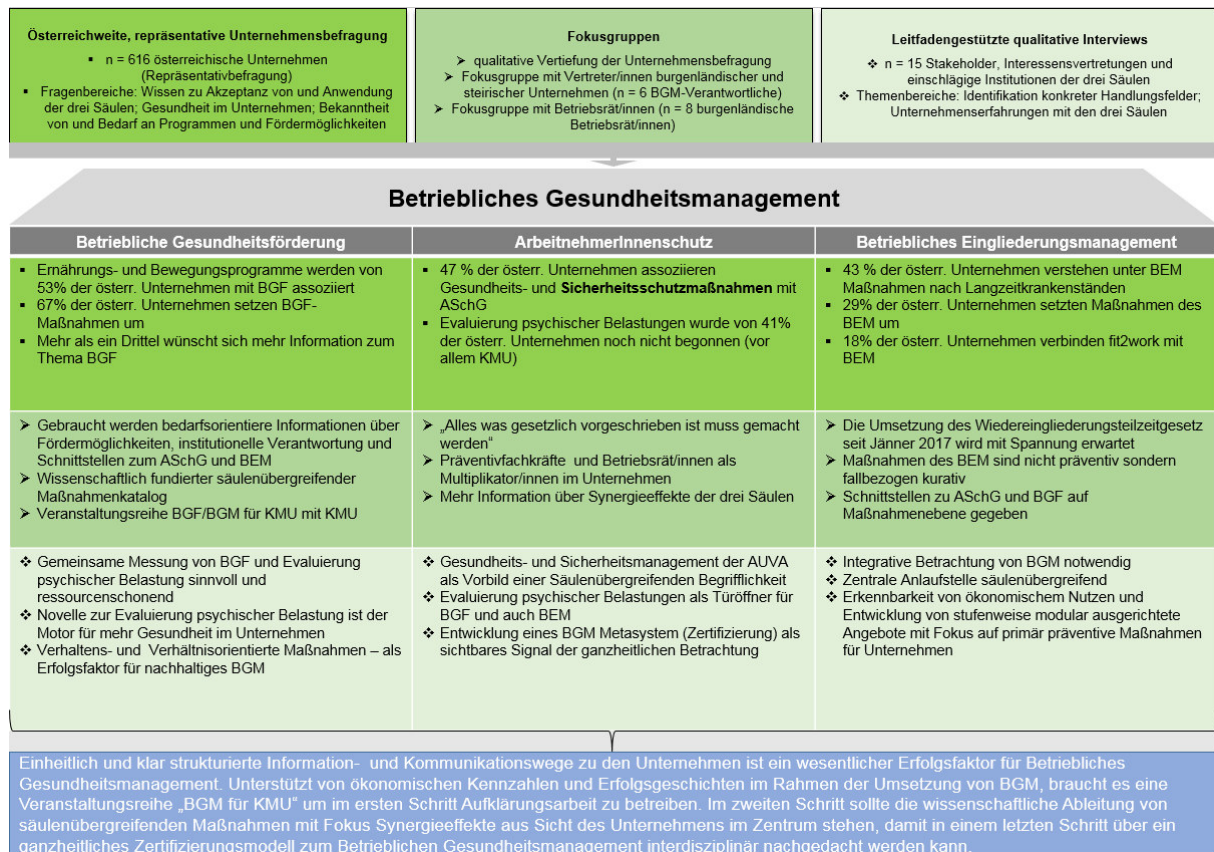


Abbildung 10.1: Ergebnisse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
Quelle: Eigene Erstellung

Folgende arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder werden zusammenfassend dargestellt:

- 1.) **Handlungsfeld 1:** Information durch Best Practice und direkter Wissenstransfer über Betriebliches Gesundheitsmanagement an die Unternehmen.
- 2.) **Handlungsfeld 2:** Information und Wissenstransfer zum Thema „Für Betriebsrät/innen und Sicherheitsfachkräfte“.
- 3.) **Handlungsfeld 3:** Ausarbeitung von säulenübergreifenden Maßnahmen, Synergieeffekten und Darstellung von säulenübergreifenden Wirkungsketten.
- 4.) **Handlungsfeld 4:** Bereitstellung ökonomischer Bewertungen als Argumentationsgrundlage für die Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.
- 5.) **Handlungsfeld 5:** Aufbau eines Zertifizierungssystems für Betriebliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung der Gleichstellung aller drei

Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement).

- 6.) **Handlungsfeld 6:** Erstellung einer Toolübersicht für Betriebliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung aller drei Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Handlungsfeld 1: Information durch Best Practice und direkter Wissenstransfer über Betriebliches Gesundheitsmanagement an die Unternehmen durch eine neutrale Stelle.

Von erfolgreichen Implementierungen zu lernen und Erfahrungen auszutauschen bzw. über ähnliche Problemlagen zu diskutieren, ist ein klar definierter Wunsch seitens österreichischer Unternehmen. Hier soll es nicht nur darum gehen, Best Practice Beispiele zu präsentieren, sondern klare strukturierte Informationen über institutionelle Verantwortlichkeiten und Kontakte, aber auch Förderstellen an die Unternehmen zu kommunizieren. Zusätzlich wäre die Errichtung einer Online-Plattform über Betriebliches Gesundheitsmanagement zum Austausch und Wissenstransfer eine zielorientierte Möglichkeit, sich als Unternehmen bedarfsorientiert und ressourcenschonend Informationen zu beschaffen.

Handlungsfeld 2: Information und Wissenstransfer zum Thema „Für Betriebsrät/innen und Sicherheitsfachkräfte“.

Parallel zur direkten Unternehmensinformation und -kommunikation sollten auch Interessensvertretungen (Betriebsrät/innen) sowie Präventivfachkräfte (z.B. Sicherheitsfachkräfte) in eine breit angelegte Informationskampagne zum Thema miteingebunden werden. Inspiriert von einem Informationsworkshop am 26.04.2017 des Fachverbandes der österreichischen Sicherheitsfachkräfte in Graz, bei der die Fachhochschule Burgenland GmbH das Thema vorgestellt hat, steht fest, dass Sicherheitsfachkräfte sehr wohl Interesse haben, im Rahmen ihrer Möglichkeiten im Schulterschluss mit Betriebsrät/innen Betriebliches Gesundheitsmanagement voranzutreiben. Auf institutioneller Ebene wäre das auch ein erkennbarer Schulterschluss zwischen Sozialministerium und AUVA – ein interessantes Signal vor dem Hintergrund, dass die AUVA bereits mit dem Thema Gesundheits- und Sicherheitsmanagement eine säulenübergreifende Begrifflichkeit für sich besetzt hat.

Handlungsfeld 3: Ausarbeitung von säulenübergreifenden Maßnahmen, Synergieeffekten und Darstellung von säulenübergreifenden Wirkungsketten.

Ausgehend von der Tatsache, dass sowohl bei KMUs als auch bei größeren Unternehmen ein konkreter Aufklärungsbedarf bezüglich dem Unterschied zwischen verhaltens- und verhältnisorientierten Maßnahmen ableitbar ist, wäre die ganzheitliche Betrachtung von

Maßnahmen und Ausarbeitung solcher sehr zielführend. Ziel dabei ist es, bestehende Evidenzen und konkrete Maßnahmen pro Säule zu listen und aufzubereiten, um im Anschluss daran Abhängigkeiten und säulenübergreifende Wirkungsketten evidenzgestützt darstellen zu können. Das hätte zudem den Vorteil, dass nicht nur auf Maßnahmenebene dem Unternehmen Verbindungen veranschaulicht werden, sondern gemeinsam mit Unternehmen ein konkretes Implementierungskonzept von ganzheitlichem Betrieblichen Gesundheitsmanagement erarbeitet werden kann.

Handlungsfeld 4: Bereitstellung ökonomischer Bewertungen als Argumentationsgrundlage für die Implementierung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Effektivität interessiert die Arbeitsinspektion – Effizienz den Unternehmer. Um hier nachhaltige innerbetriebliche Akzeptanz und Bereitschaft zur nachhaltigen Implementierung bei allen Betroffenen zu erhöhen, braucht es Kosten-Nutzen-Bewertungen mit einem sehr niederschweligen Rechtfertigungsprinzip. Vieles davon gibt es, wenig davon ist bis zu den Unternehmen gedungen. Hier geht es um einen Schulterschluss der agierenden Kräfte im Sinne der Unternehmen, um gesundheitsökonomisch relevante Informationen den Unternehmen einheitlich zu kommunizieren.

Handlungsfeld 5: Aufbau eines Zertifizierungssystems für Betriebliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung der Gleichstellung aller drei Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement).

In Anlehnung an das BGM Zertifizierungsmodell in Deutschland könnte auch hierzulande eine derartige Form der sichtbaren Auszeichnung unter Berücksichtigung der Kriterien des BGF-Gütesiegels und den definierten Prozessstandards der Evaluierung psychischer Belastungen und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement initiiert werden. Die vorliegenden empirischen Befunde können dahingehend auch als Potentialanalyse einer ganzheitlichen BGM-Zertifizierung gewertet werden, die von einer unabhängigen Institution durchgeführt werden sollte.

Handlungsfeld 6: Erstellung einer Toolübersicht für Betriebliches Gesundheitsmanagement unter Berücksichtigung aller drei Säulen (ArbeitnehmerInnenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Entsprechend dem ganzheitlichen Verständnis von Betrieblichem Gesundheitsmanagement ist es notwendig eine Toolübersicht zu erstellen und diese dann auch von einer neutralen Stelle den Unternehmen zu kommunizieren. Um Redundanzen bei der Datenerhebung zu vermeiden, sollen im Rahmen einer solcher Übersichtsarbeit säulenübergreifende Synergien und Anwendungen herausgearbeitet werden.

11 Literatur

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (o.J.). Vorsorge: AUVA sicher. Verfügbar unter: <https://www.auva.at/portal27/auvportal/content?contentid=10007.670892&viewmode=content> [15.03.2017].

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (o.J.). Wir über uns: die AUVA. Verfügbar unter: <https://www.auva.at/portal27/auvportal/content?contentid=10007.670941&portal:componentId=gtn4f5d7310-9ec2-41f6-9b2e-23973592fd52&viewmode=content> [15.03.2017].

Arbeiterkammer (2017). Beratung: Arbeit & Gesundheit. Verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/ArbeitundGesundheit/index.html> [10.02.2017].

Aubauer, H. (2014). Perspektive 50+: Best Practice-Beispiele aus der österreichischen Industrie. Verfügbar unter: https://www.iv-net.at/media/filer_public/a7/26/a726ca34-7f5f-44bc-b026-cad67c5c04ae/file_651.pdf [20.02.2017].

BGM-Expeerts (o.J.). Unsere Leistungen: Begleitung, Umsetzung und Nachhaltigkeitssicherung. Verfügbar unter: <http://www.bgm-expeerts.de/index.php/unsereleistungen> [05.04.2017].

BVA (2017). Ich bin Versicherter: Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienst. Verfügbar unter: <http://www.bva.at/portal27/bvportal/content?contentid=10007.747938&viewmode=content&portal:componentId=gtn1dd7cb5-0203-4d1c-beb0-dc99f3135f89> [22.02.2017].

Czeskleba, R. & Kloimüller, I. (2015). Eingliederungsmanagement als wichtige Säule im BGM. 21. Jänner 2015. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/Content.Node/FG-UBIT-Wien-Gesundheitsmanagement/Fit2work-im-BGM--21-01-2015.pdf> [15.02.2017].

Diekmann, A. (2008). Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.

Faller, G. & Faber, U. (2010). Hat BGF eine rechtliche Grundlage? Gesetzliche Anknüpfungspunkte für die Betriebliche Gesundheitsförderung. In G. Faller (Hrsg.), Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 34-47). Bern: Hans Huber.

Familie und Beruf Management GmbH (o.J.). Audits: Audit berufundfamilie. Verfügbar unter: <https://www.familieundberuf.at/audits/audit-berufundfamilie> [28.03.2017].

fit2work (2014). Kooperationen von fit2work. Verfügbar unter: <http://www.fit2work.at/home/Service/Kooperationspartner/?lang=DE> [07.02.2017].

Flick, U. (2005). Triangulation in der qualitativen Sozialforschung. In U. Flick, E.V. Kardoff & I. Steinke (Hrsg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch (4. Auflage) (S. 309-328). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Fonds Gesundes Österreich (2007). Archiv: Betriebliche Gesundheitsförderung. Verfügbar unter: <http://www.fgoe.org/gesundheitsfoerderung/infos/archiv/betriebliche-gesundheitsforderung> [20.02.2017].

Gesundheit Österreich GmbH (o.J.). Über uns: FGÖ: Allgemeines. Verfügbar unter: <http://www.goeg.at/de/uebergoe.html> [20.03.2017].

Geyer, S. (2003). Forschungsmethoden in den Gesundheitswissenschaften: Eine Einführung in die empirischen Grundlagen. Weinheim & München: Juventa.

Giesert, M. (2012). Arbeitsfähigkeit und Gesundheit erhalten. AiB - Arbeitsrecht im Betrieb, 5, 336-340.

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2012). Die Organisation der österreichischen Sozialversicherung. Verfügbar unter: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.564266&version=1391184549> [07.02.2017].

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2015). Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Leistungsbericht 2015. Verfügbar unter: <http://www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.631841&version=1467715325> [07.02.2017].

Hausegger, T., Hlebic, D., Reidl, C. & Reiter, A. (2015). Evaluierung der betrieblichen Schiene von fit2work: Endbericht (Wien, Oktober 2015). prospect Unternehmensberatung GmbH.

IfGP (2017). Home: Institut. Verfügbar unter: http://www.ifgp.at/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=12 [22.02.2017].

Industriellenvereinigung (2017). Die Industriellenvereinigung: Über uns. Verfügbar unter: <https://www.iv-net.at/de/die-iv/uber-uns> [27.02.2017].

Lamnek, S. (2010). Qualitative Sozialforschung. (5., überarbeitete Aufl.) Weinheim, Basel: Beltz.

Lukesch, R., Payer, H. & Rabenau, J. (2008). Wissen von innen – Fokusgruppen in der Begleitforschung zu Regionen Aktiv. In M. Böcher, M. Krott & S. Tränkner (Hrsg.), Regional Governance und integrierte ländliche Entwicklung (S. 179-205). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, P. (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. (5., überarbeitete und neu ausgestattete Aufl.) Weinheim und Basel: Beltz.

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (2015). Österreichisches Netzwerk BGF. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.751720&portal:componentId=gtnecbef37d-db21-4ef7-8ab2-718ab630b8d3&viewmode=content> [20.02.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.). Partner: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701154&portal:componentId=gtn9d25c772-5798-4944-ab85-4420bf3b211f&viewmode=content> [07.02.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.). Partner: Industriellenvereinigung. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701155&portal:componentId=gtn49126d37-320d-434d-bb24-52a9014ac1bf&viewmode=content> [20.02.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.). Servicestellen: BVA. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701208&viewmode=content> [20.02.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.). Servicestellen: VAEB. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701363&portal:componentId=gtn34971cf6-01e3-4915-978c-7273cb3b8475&viewmode=content> [15.02.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.) Partner: Wirtschaftskammer Österreich. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701157&portal:componentId=gtn0b1360fd-4d85-4746-b0e5-ac00578118ee&viewmode=content> [10.04.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.) Regionalstellen: Steiermark. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701135&portal:componentId=gtn01998350-23cd-4783-82c8-8785d1752d26&viewmode=content> [20.02.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.). Partner: SVA. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701158&portal:componentId=gtnbdf50d02-7876-465a-9ca6-00809599609c&viewmode=content> [25.03.2017].

Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.) Partner: Österreichischer Gewerkschaftsbund. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701156&portal:componentId=gtn1cde2a41-d9c6-4a7d-b416-092c3ec2ba17&viewmode=content> [23.03.2017].

Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (o.J.). Partner: Bundesarbeiterkammer. Verfügbar unter: <http://www.netzwerk-bgf.at/portal27/bgfportal/content?contentid=10007.701153&portal:componentId=gtna244092e-8c43-4ce7-a0c5-7870bd62cb45&viewmode=content> [14.02.2017].

Oberösterreichische Gebietskrankenkasse (2016). Betriebliche Gesundheitsförderung: Österreichisches Netzwerk BGF (ÖNBGF). Verfügbar unter: <https://www.oegkk.at/portal27/oegkkportal/content?contentid=10007.739009&viewmode=content> [20.02.2017].

Österreichischer Gewerkschaftsbund (o.J.). Über uns: Wir machen. Verfügbar unter: http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.1/ueber-uns/wir-machen [23.03.2017].

Przyborski, A. & Wohlrab-Sahr, M. (2014). Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. (4., erweiterte Aufl.) München: De Gruyter Oldenbourg.

Raithel, J. (2008). Quantitative Forschung: Ein Praxiskurs. (2. Aufl.). Wiesbaden: GWV Fachverlag.

Schenk, C., Toplak, B., Weißenbacher, H., Drobits, J. et al. (2014). Basiswissen ArbeitnehmerInnenschutz. (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Bundesarbeitskammer und Wirtschaftskammer Österreich Hrsg.). Wien. Verfügbar unter: <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.624637&version=1445938131> [16.03.2017].

Slesina, W. & Bohley, S. (2011). Gesundheitsförderung und Prävention in Settings: Betriebliches Gesundheitsmanagement. In T. Schott & C. Hornberg (Hrsg.), Die Gesellschaft und ihre Gesundheit: 20 Jahre Public Health in Deutschland: Bilanz und Ausblick einer Wissenschaft (S. 619-633). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (o.J.). Wir über uns: Organisation der SVA. Verfügbar unter: <https://www.svagw.at/portal27/svaportal/content?contentid=10007.769885&portal:componentId=gtnb3a7cfca-4438-46e4-902f-5aac04d337fc&viewmode=content> [25.03.2017].

Steiermärkische Gebietskrankenkasse (2017). Gesundheitsförderung: BGF-Service der STGKK. Verfügbar unter:

<http://www.stgkk.at/portal27/stgkkportal/content?contentid=10007.712081&viewmode=content> [20.02.2017].

Ulich, E. (2008). Betriebliches Gesundheitsmanagement – Arbeitspsychologische Perspektiven. In F. Gastager (Hrsg.). Betriebliche Gesundheitsförderung im europäischen Eisenbahnwesen (S. 49-74). Wien, Köln & Weimar: Böhlau.

WHO. (1986). Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung. Ottawa. Verfügbar unter: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf [01.09.2016].

Wirtschaftskammer Österreich (2005). Der Wirtschaft verpflichtet: Grundsätze der Wirtschaftskammern Österreich. Verfügbar unter: https://www.wko.at/service/oe/WKO_Grundsatzprogramm.pdf [10.04.2017].

Wirtschaftskammer Österreich (2016). Wiedereingliederungsteilzeitgesetz: Besserer Einstieg nach langem Krankenstand. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/site/Erfolge/Wiedereingliederungsteilzeitgesetz.html> [10.04.2017].

Anhang

A.1 Fragebogen für die CATI

<h1 style="margin: 0;">MUSTER</h1>			
EvaSys	Gesundheitsförderung in Betrieben		
<small>Bitte so markieren: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst. Korrektur: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.</small>			
1. Demografische Daten			
1.1 Bundesland	<input type="checkbox"/> Burgenland <input type="checkbox"/> Oberösterreich <input type="checkbox"/> Tirol	<input type="checkbox"/> Kärnten <input type="checkbox"/> Salzburg <input type="checkbox"/> Vorarlberg	<input type="checkbox"/> Niederösterreich <input type="checkbox"/> Steiermark <input type="checkbox"/> Wien
<p>Die Fachhochschule Burgenland führt zur Zeit eine Bedarfsanalyse bei österreichischen Unternehmen zum Thema Gesundheit im Betrieb durch.</p> <p>Ziel dieser Befragung ist es Stimmungsbilder und Bedürfnisse zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement und Wiedereingliederung zu erfassen um damit wissenschaftlich-gestützte Ableitungen machen zu können.</p> <p>Alle Angaben werden anonymisiert ausgewertet.</p>			
1.2 Welche Funktion haben Sie zurzeit im Unternehmen?	<input type="checkbox"/> Geschäftsführer/in Eigentümerin	<input type="checkbox"/> Personalverantwortliche/r	<input type="checkbox"/> leitende/r Mitarbeiter/in
	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter/in der Gesundheitsabteilung	<input type="checkbox"/> sonstige:	
1.3 sonstiges:			
1.4 Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihr Unternehmen?	<input type="checkbox"/> 0-4 MA <input type="checkbox"/> 100-199 MA	<input type="checkbox"/> 5-19 MA <input type="checkbox"/> 200+ MA	<input type="checkbox"/> 20-99 MA
1.5 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen einzuordnen?	<input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei <input type="checkbox"/> Baugewerbe <input type="checkbox"/> Bank und Versicherung	<input type="checkbox"/> Energie- und Wasserversorgung, Bergbau <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Dienstleistungen	<input type="checkbox"/> Industrie, verarbeitendes Gewerbe <input type="checkbox"/> Verkehr und Nachrichtenübermittlung <input type="checkbox"/> Gebietskörperschaften, Sozialversicherung
2. Wissen			
2.1 Ist Ihnen der Begriff "ArbeitnehmerInnenschutz" bekannt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> bin mir nicht sicher	<input type="checkbox"/> nein
2.2 Was verstehen Sie unter ArbeitnehmerInnenschutz?			
2.3 Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht

MUSTER

EvaSys

Gesundheitsförderung in Betrieben

EvaSys, Partner

2. Wissen [Fortsetzung]

2.4 Fallen Ihnen spontan 3 Beispiele zu gesetzlichen Verpflichtungen für Ihr Unternehmen ein?

2.5 Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz teilgenommen? ja noch nicht, ist aber geplant nein

2.6 Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt?

2.7 Wissen Sie noch welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Welche?)

2.8 Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz? ja nein

2.9 Ist Ihnen der Begriff "Gesundheitsförderung" bekannt? ja bin mir nicht sicher nein

2.10 Was verstehen Sie unter Gesundheitsförderung?

2.11 Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? ja nein weiß nicht

2.12 Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung teilgenommen? ja noch nicht, ist aber geplant nein

2.13 Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt?

2.14 Wissen Sie noch welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Welche?)

2.15 Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Gesundheitsförderung? ja nein

F1365_U02_P010

24.11.2018, Seite 27

MUSTER

MUSTER

2. Wissen [Fortsetzung]

2.16 Ist Ihnen der Begriff "Wiedereingliederungsmanagement" bekannt? ja bin mir nicht sicher nein

2.17 Was verstehen Sie unter Wiedereingliederungsmanagement?

2.18 Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? ja nein weiß nicht

2.19 Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Wiedereingliederungsmanagement teilgenommen? ja noch nicht, ist aber geplant nein

2.20 Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt?

2.21 Wissen Sie noch welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Welche?)

2.22 Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement? ja nein

2.23 Kommen wir zum Thema "Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz". Wie weit sind Sie in Ihrem Unternehmen mit der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz?

<input type="checkbox"/> habe noch nicht begonnen	<input type="checkbox"/> Belastungserhebung	<input type="checkbox"/> Ableitung von Maßnahmen
<input type="checkbox"/> Umsetzung der Maßnahmen	<input type="checkbox"/> Prüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen	<input type="checkbox"/> Re-Evaluierung
<input type="checkbox"/> Weiß nicht		

3. Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte allgemein

3.1 Auf einer Skala von 1-4: Wie würden Sie den Stellenwert des Themas Gesundheit in Ihrem Unternehmen beurteilen? (1...sehr hoch, 2...eher hoch, 3...eher niedrig, 4...sehr niedrig) sehr hoch eher hoch eher niedrig sehr niedrig

3.2 Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz durchgeführt? ja nein

MUSTER

3. Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte allgemein [Fortsetzung]

3.3 Welche Maßnahmen sind das konkret?

3.4 Auf einer Skala von 1-5:
Wie werden diese Maßnahmen von den
Mitarbeiterinnen angenommen?
(1...sehr gut, 2...gut, 3...mittelmäßig, 4...
eher nicht gut, 5...nicht gut)

sehr gut gut mittelmäßig
 eher nicht gut nicht gut

3.5 Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen?

3.6 Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen
im Bereich Gesundheitsförderung und
Prävention durchgeführt? ja nein

3.7 Welche Maßnahmen sind das konkret?

3.8 Auf einer Skala von 1-5:
Wie werden diese Maßnahmen von den
Mitarbeiterinnen angenommen?
(1...sehr gut, 2...gut, 3...mittelmäßig, 4...
eher nicht gut, 5...nicht gut)

sehr gut gut mittelmäßig
 eher nicht gut nicht gut

3.9 Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen?

3.10 Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen
im Bereich Wiedereingliederungsmanagement
durchgeführt? ja nein

MUSTER

MUSTER

EvaSys

Gesundheitsförderung in Betrieben

Electric Power

3. Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Führungskräfte allgemein [Fortsetzung]

3.11 Welche Maßnahmen sind das konkret?

3.12 Auf einer Skala von 1-5:
Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiterinnen angenommen?
(1...sehr gut, 2...gut, 3...mittelmäßig, 4...eher nicht gut, 5...nicht gut)

sehr gut gut mittelmäßig
 eher nicht gut nicht gut

3.13 Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen?

4. Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich...

- 4.1 ...ArbeitnehmerInnenschutz unterstützen? ja nein
- 4.2 ...Gesundheitsförderung und Prävention unterstützen? ja nein
- 4.3 ...Wiedereingliederungsmanagement unterstützen? ja nein

In welchen Bereich würden Sie die folgenden Institutionen zuordnen?

	Arbeitnehmer- Innenschutz	Wiederein- gliederung GrF und Prävention	weil nicht	
4.4 Gebietskrankenkasse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5 AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6 Kampagne "Fit2work" des Sozialministeriums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7 Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8 Forschungseinrichtungen (z.B. FH Burgenland)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9 externe Beratungsunternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10 sonstige?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MUSTER

4. Programme und Fördermöglichkeiten [Fortsetzung]

4.11 welche?

Haben Sie bereits mit dieser Institution zusammengearbeitet oder ist dies geplant?

	<i>arbeiten bereits zusammen</i>	<i>Zusammenarbeit in Planung</i>	<i>momentan kein Bedarf</i>	<i>weiß nicht</i>
4.12 Gebietskrankenkasse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.13 AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.14 Kampagne "Fit2work" des Sozialministeriums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.15 Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.16 Forschungseinrichtungen (z.B. FH Burgenland)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.17 externe Beratungsunternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.18 sonstige?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.19 Abschließend: Welche Unterstützungsangebote würden Sie sich ganz allgemein zu den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Gesundheitsförderung und Prävention sowie Wiedereingliederungsmanagement wünschen?

4.20 Falls Sie weitere Informationen rund um die genannten Themen wünschen, geben Sie uns bitte Ihre E-Mail Adresse bekannt.

MUSTER

EvaSys

Gesundheitsförderung in Betrieben

 Electric Power

4. Programme und Fördermöglichkeiten [Fortsetzung]

4.21 Vielen Dank für Ihre Zeit!

Kommentare zur Stimmung der/des Befragten:

F1386LQPTPLDVG

24.11.2018, Seite 7/7

MUSTER

A.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung

ERGEBNISDARSTELLUNG – UNTERNEHMENSBEFRAGUNG

Ergebnisbericht

März 2017

Übersicht



1	Methodik, Ziel & Modell Betriebliches Gesundheitsmanagement	Seite 3
2	Informationen zur Teilnahme (Strukturtabellen)	Seite 7
3	Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz	Seite 14
4	Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement	Seite 56
5	Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung	Seite 93
6	Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen	Seite 131
7	Stimmungsbilder Betriebliches Gesundheitsmanagement	Seite 156

1. Methodik




3

1. Methodik

Methodische Vorgehensweise

- Österreichweite, repräsentative Unternehmensbefragung (n=616) mittels CATI
- Stichprobe: Mehrfach geschichtete Zufallsauswahl
- Aussage: Schwankungsbreite: +/- 4,1%
- Durchführung: Methodenzentrum Eisenstadt (FH Burgenland GmbH)
- Zeitraum: November 2016 – März 2017

MUSTER	
EvaSys	Gesundheitsförderung in Betrieben 
2. Wissen [Fortsetzung]	
2.4	Fallen Ihnen spontan 3 Beispiele zu gesetzlichen Verpflichtungen für Ihr Unternehmen ein? <input type="text"/>
2.5	Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Arbeitnehmerschutz teilgenommen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> noch nicht, ist aber geplant <input type="checkbox"/> nein
2.6	Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? <input type="text"/>
2.7	Wissen Sie noch welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Welche?) <input type="text"/>
2.8	Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Arbeitnehmerschutz? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
2.9	Ist Ihnen der Begriff "Gesundheitsförderung" bekannt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> bin mir nicht sicher <input type="checkbox"/> nein
2.10	Was verstehen Sie unter Gesundheitsförderung? <input type="text"/>
2.11	Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
2.12	Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung teilgenommen? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> noch nicht, ist aber geplant <input type="checkbox"/> nein
2.13	Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? <input type="text"/>
2.14	Wissen Sie noch welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Welche?) <input type="text"/>
2.15	Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Gesundheitsförderung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
F1265UGP2PLDVG	24.11.2016, Seite 2/7
MUSTER	

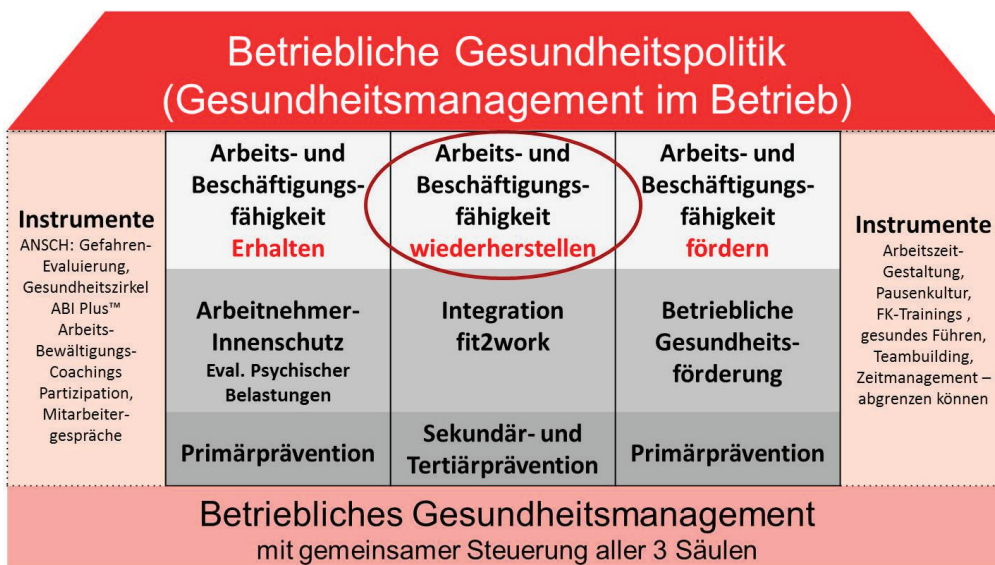
Inhaltliche Ziele der Fragebogenerhebung (laut Angebot)

- Grundverständnis ArbeitnehmerInnenschutz / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliche Gesundheitsförderung
- Erfahrung mit Angeboten der drei Säulen
- Bekanntheit und Akzeptanz
- Bekanntheit von gesetzlichen Verpflichtungen und Verständnis
- Bewertung des Prozesses in Unternehmen
- Bekanntheit von Fördermöglichkeiten und Anlaufstellen
- Bedarf an Unterstützungsmöglichkeiten

Anmerkung: Stimmungsbilder im vorliegenden Bericht beziehen sich auf die quantitative Fragebogenerhebung.

1. Modell Betriebliches Gesundheitsmanagement

Verständnis Betriebliches Gesundheitsmanagement



Quelle: BMASK (2017)

2. Informationen zur Teilnahme (Strukturtabellen)



2. Informationen zur Teilnahme

Strukturtable Region

		Branche														Gesamt	
		Industrie, Gewerbe		Baugewerbe		Handel		Verkehr		Bank und Versicherungen		Dienstleistung		Gebietskörperschaften, SV		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Region	Region Ost	27	10%	27	10%	60	22%	14	5%	-	-	139	51%	5	2%	272	100%
	Region Süd	6	5%	16	13%	52	41%	-	-	-	-	52	41%	-	-	126	100%
	Region West	32	15%	19	9%	73	33%	9	4%	4	2%	80	37%	1	0%	218	100%
Gesamt		65	11%	62	10%	185	30%	23	4%	4	1%	271	44%	6	1%	616	100%

Strukturtable Funktion

		Branche														Gesamt	
		Industrie, Gewerbe		Baugewerbe		Handel		Verkehr		Bank und Versicherungen		Dienstleistung		Gebietskörperschaften, SV		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Funktion	Geschäftsführer/in Eigentümer	26	7%	34	10%	117	33%	16	4%	1	0%	163	46%	-	-	357	100%
	Personalverantwortliche/r	11	22%	6	12%	15	29%	1	2%	1	2%	15	29%	2	4%	51	100%
	Leitende/r Angestellte/e	17	11%	19	13%	44	29%	3	2%	-	-	67	44%	1	1%	151	100%
	Mitarbeiter/in der Gesundheitsabteilung	4	29%	1	7%	-	-	1	7%	1	7%	6	43%	1	7%	14	100%
	Sonstiges	4	11%	-	-	9	24%	2	5%	1	3%	19	51%	2	5%	37	100%
	Sicherheitsfachkraft/Sicherheitsvertrauensperson	1	25%	2	50%	-	-	-	-	-	-	1	25%	-	-	4	100%
	Betriebsrat	2	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100%
Gesamt		65	11%	62	10%	185	30%	23	4%	4	1%	271	44%	6	1%	616	100%

Strukturtable Mitarbeiteranzahl

		Branche														Gesamt	
		Industrie, Gewerbe		Baugewerbe		Handel		Verkehr		Bank und Versicherungen		Dienstleistung		Gebietskörperschaften, SV		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Mitarbeiteranzahl	<19 Mitarbeiter/innen	34	7%	41	9%	161	35%	14	3%	2	0%	212	46%	-	-	464	100%
	20-99 Mitarbeiter/innen	14	16%	15	17%	13	15%	4	5%	1	1%	39	44%	2	2%	88	100%
	Mehr als 100 Mitarbeiter/innen	17	27%	6	9%	11	17%	5	8%	1	2%	20	31%	4	6%	64	100%
Gesamt		65	11%	62	10%	185	30%	23	4%	4	1%	271	44%	5	1%	616	100%

Strukturtable Region

		Branche														Gesamt	
		Industrie, Gewerbe		Baugewerbe		Handel		Verkehr		Bank und Versicherungen		Dienstleistung		Gebietskörperschaften, SV		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Region	Region Ost	27	42%	27	44%	60	32%	14	61%	-	-	139	51%	5	83%	272	44%
	Region Süd	6	9%	16	26%	52	28%	-	-	-	-	52	19%	-	-	126	20%
	Region West	32	49%	19	31%	73	39%	9	39%	4	100%	80	30%	1	17%	218	35%
Gesamt		65	100%	62	100%	185	100%	23	100%	4	100%	271	100%	6	100%	616	100%

Strukturtable Funktion

		Branche														Gesamt	
		Industrie, Gewerbe		Baugewerbe		Handel		Verkehr		Bank und Versicherungen		Dienstleistung		Gebietskörperschaften, SV		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Funktion	Geschäftsführer/in Eigentümer	26	40%	34	55%	117	63%	16	70%	1	25%	163	60%	-	-	357	58%
	Personalverantwortliche/r	11	17%	6	10%	15	8%	1	4%	1	25%	15	6%	2	33%	51	8%
	Leitende/r Angestellte/r	17	26%	19	31%	44	24%	3	13%	-	-	67	25%	1	17%	151	25%
	Mitarbeiter/in der Gesundheitsabteilung	4	6%	1	2%	-	-	1	4%	1	25%	6	2%	1	17%	14	2%
	Sonstiges	4	6%	-	-	9	5%	2	9%	1	25%	19	7%	2	33%	37	6%
	Sicherheitsfachkraft/ Sicherheitsvertrauensperson	1	2%	2	3%	-	-	-	-	-	-	1	0%	-	-	4	1%
	Betriebsrat	2	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0%
Gesamt		65	100%	62	100%	185	100%	23	100%	4	100%	271	100%	6	100%	616	100%

Strukturtable Mitarbeiteranzahl

		Branche														Gesamt	
		Industrie, Gewerbe		Baugewerbe		Handel		Verkehr		Bank und Versicherungen		Dienstleistung		Gebietskörperschaften, SV		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Mitarbeiteranzahl	<19 Mitarbeiter/innen	34	52%	41	66%	161	87%	14	61%	2	50%	212	78%	-	-	464	75%
	20-99 Mitarbeiter/innen	14	22%	15	24%	13	7%	4	17%	1	25%	39	14%	2	33%	88	14%
	Mehr als 100 Mitarbeiter/innen	17	26%	6	10%	11	6%	5	22%	1	25%	20	7%	4	67%	64	10%
Gesamt		65	100%	62	100%	185	100%	23	100%	4	100%	271	100%	6	100%	616	100%

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz



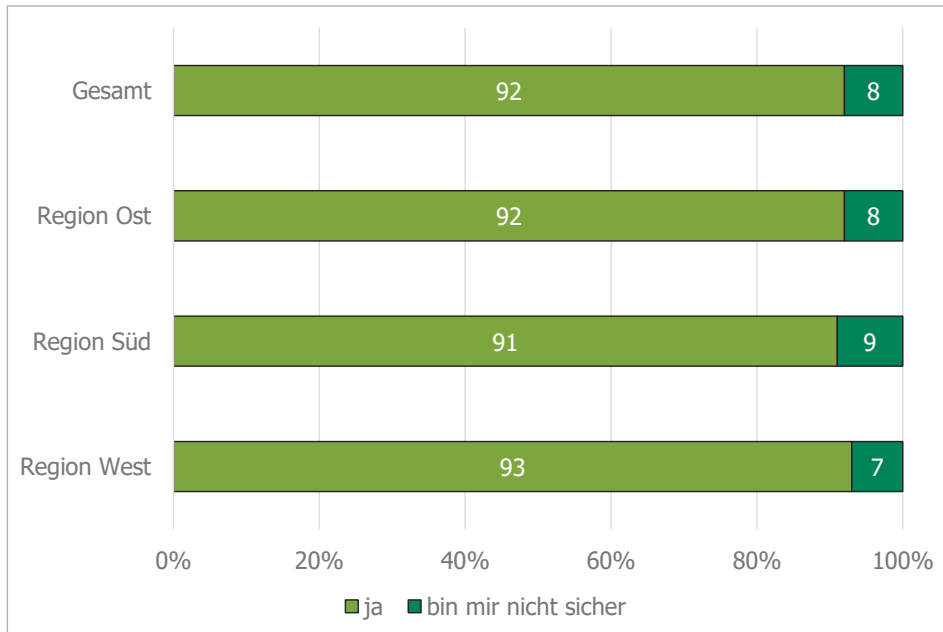
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „ArbeitnehmerInnenschutz“ bekannt? Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

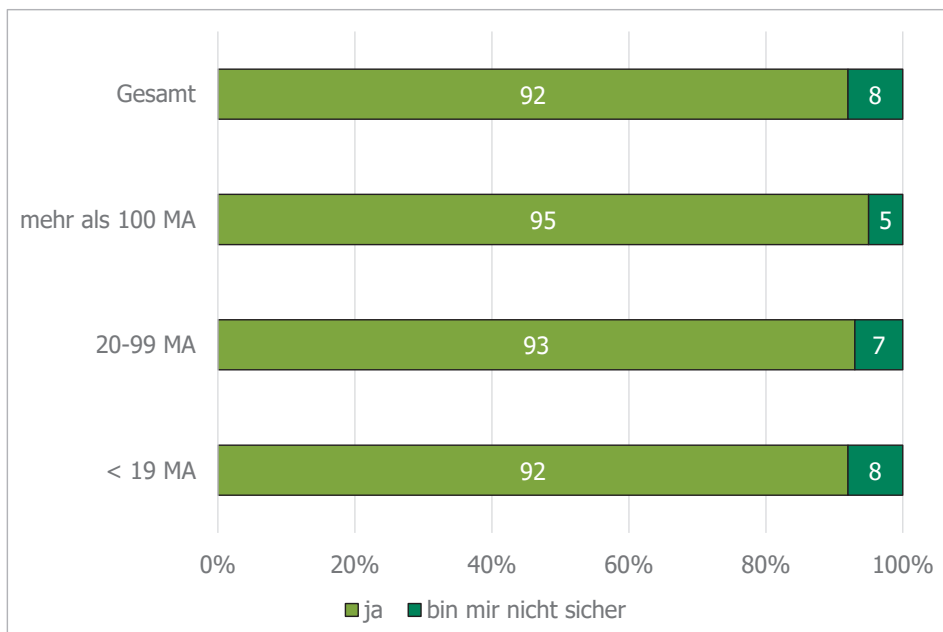
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „ArbeitnehmerInnenschutz“ bekannt? Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

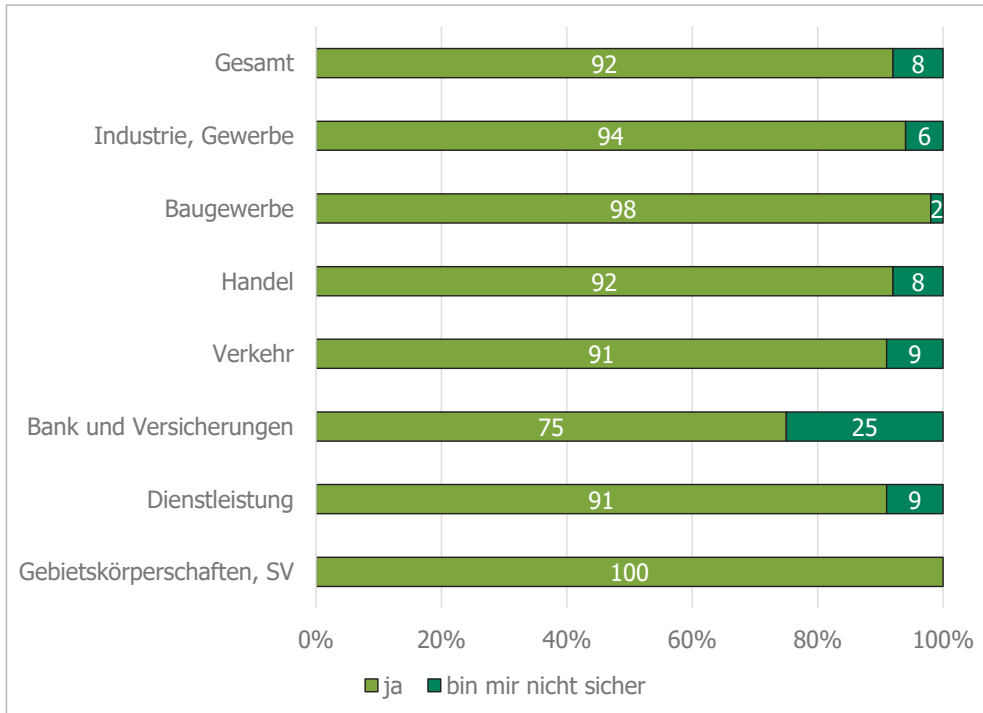
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „ArbeitnehmerInnenschutz“ bekannt? Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter ArbeitnehmerInnenschutz? (Mehrfachantworten möglich) Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Sicherheitsmaßnahmen	47%	45%	37%	55%
Arbeitsrecht / gesetzliche Regelungen	44%	49%	40%	40%
Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsmittel	10%	11%	9%	11%
Gestaltung der Arbeitsbedingungen	10%	10%	8%	12%
Präventive Maßnahmen	9%	11%	6%	7%
Mutterschutz	7%	6%	10%	7%
Arbeitsinspektion	5%	4%	6%	5%
Ergonomische Maßnahmen	3%	4%	5%	2%
Sonstige Maßnahmen	4%	4%	2%	4%

n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 126 Kärnten, Steiermark
Region West n = 218 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter ArbeitnehmerInnenschutz? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Sicherheitsmaßnahmen	47%	58%	35%	47%
Arbeitsrecht / gesetzliche Regelungen	44%	50%	50%	42%
Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsmittel	10%	11%	7%	11%
Gestaltung der Arbeitsbedingungen	10%	13%	7%	10%
Präventive Maßnahmen	9%	19%	13%	6%
Mutterschutz	7%	3%	11%	7%
Arbeitsinspektion	5%	2%	5%	5%
Ergonomische Maßnahmen	3%	5%	7%	3%
Sonstige Maßnahmen	4%	8%	5%	3%

n = 616
Angaben in %

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter ArbeitnehmerInnenschutz? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften/SV
Sicherheitsmaßnahmen	47%	57%	44%	41%	57%	50%	49%	17%
Arbeitsrecht / gesetzliche Regelungen	44%	46%	48%	45%	43%	50%	41%	83%
Arbeitsplatzgestaltung / Arbeitsmittel	10%	11%	13%	9%	9%	-	11%	-
Gestaltung der Arbeitsbedingungen	10%	11%	2%	13%	13%	-	10%	-
Präventive Maßnahmen	9%	6%	11%	6%	9%	25%	10%	-
Mutterschutz	7%	6%	13%	7%	-	-	7%	-
Arbeitsinspektion	5%	3%	3%	7%	-	-	4%	-
Ergonomische Maßnahmen	3%	-	5%	4%	4%	-	3%	-
Sonstige Maßnahmen	4%	8%	2%	2%	4%	-	4%	17%

n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65

Baugewerbe n = 62

Handel n = 185

Verkehr n = 23

Bank und Versicherungen n = 4

Dienstleistung n = 271

Gebietskörperschaften, SV n = 6

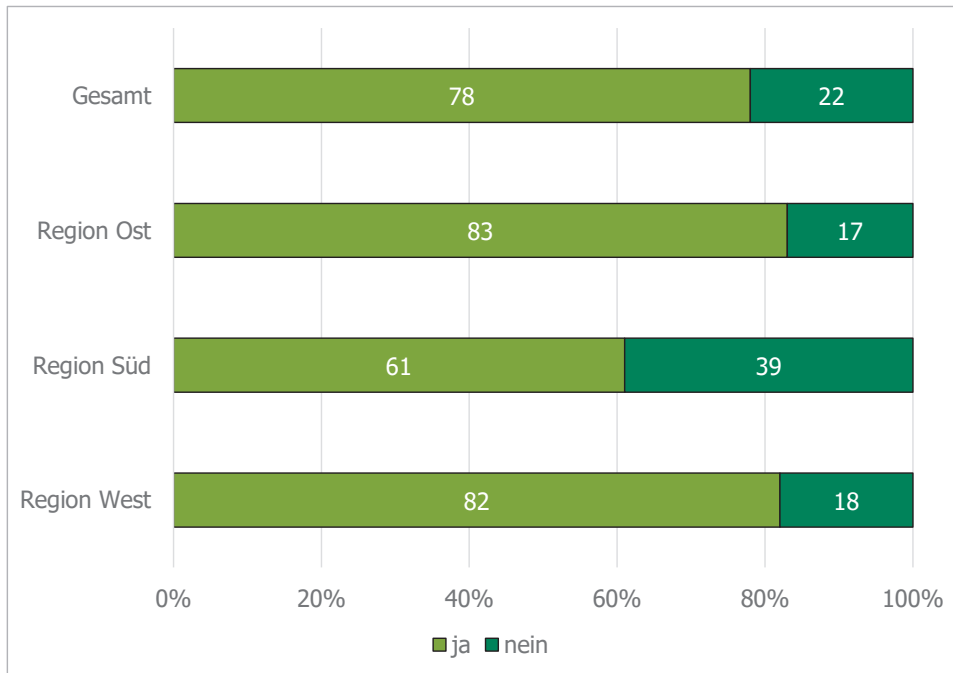
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? Region



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Region Ost n = 251
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 115
Kärnten, Steiermark

Region West n = 203
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

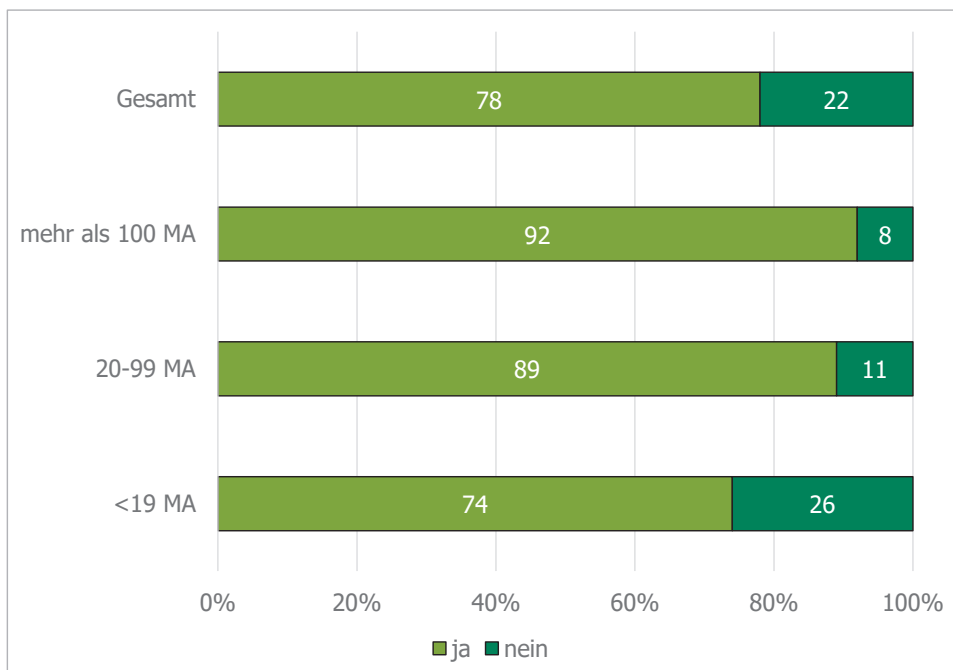
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? Mitarbeiteranzahl



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 61**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 82**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 426**

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

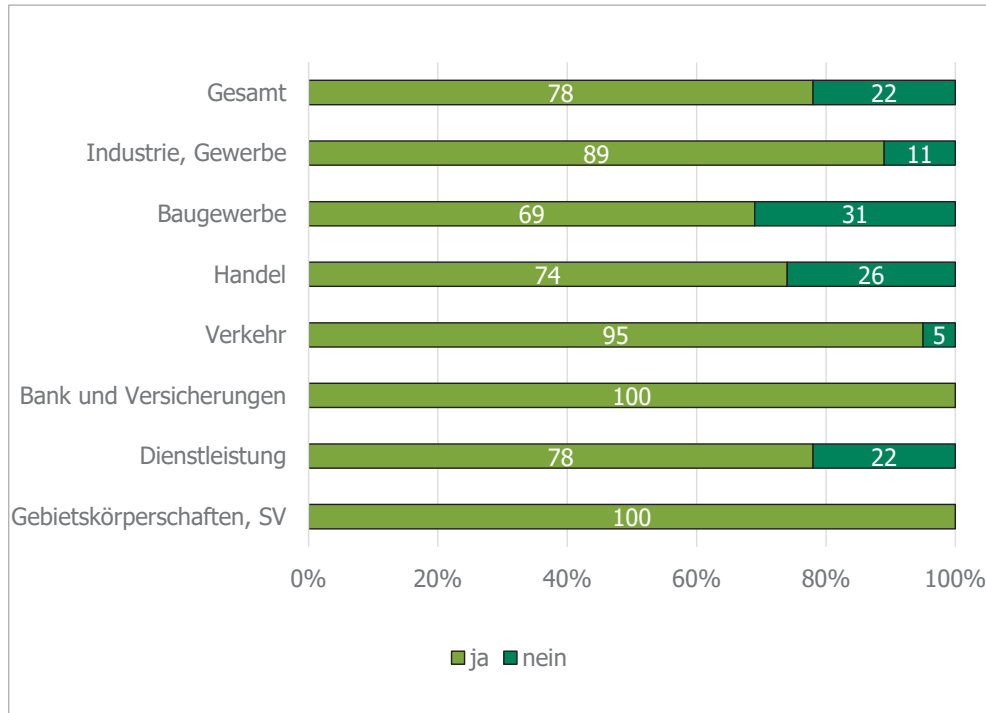
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt?

Branche



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 61
Baugewerbe n = 61
Handel n = 171
Verkehr n = 21
Bank und Versicherungen n = 3
Dienstleistung n = 246
Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Fallen Ihnen spontan 3 Beispiele zu gesetzlichen Verpflichtungen für Ihr Unternehmen ein?

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
ArbeitnehmerInnen-schutz	35%	38%	23%	39%
Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz	34%	36%	32%	32%
Mutterschutz	22%	18%	22%	26%
Arbeitsstätten-verordnung	16%	21%	13%	13%
Allgemeines Arbeitsrecht	11%	10%	17%	10%
Urlaubsrecht	3%	2%	4%	2%
sonstige gesetzliche Verpflichtungen	5%	6%	4%	5%

n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Region Ost n = 251 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 115 Kärnten, Steiermark
Region West n = 203 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Fallen Ihnen spontan 3 Beispiele zu gesetzlichen Verpflichtungen für Ihr Unternehmen ein?

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	>19 MA
ArbeitnehmerInnen-schutz	35%	52%	44%	31%
Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz	34%	34%	44%	32%
Mutterschutz	22%	21%	18%	23%
Arbeitsstättenverordnung	16%	20%	17%	16%
Allgemeines Arbeitsrecht	11%	8%	5%	13%
Urlaubsrecht	3%	-	-	4%
sonstige gesetzliche Verpflichtungen	5%	16%	5%	4%

n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 61

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 82

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 426

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Fallen Ihnen spontan 3 Beispiele zu gesetzlichen Verpflichtungen für Ihr Unternehmen ein?

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften/SV
Arbeitnehmer-Innenschutz	35%	57%	38%	27%	43%	-	36%	-
Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz	34%	31%	16%	26%	48%	100%	41%	50%
Mutterschutz	22%	10%	34%	32%	5%	33%	16%	17%
Arbeitsstättenverordnung	16%	20%	13%	16%	19%	-	16%	33%
Allgemeines Arbeitsrecht	11%	10%	10%	18%	5%	-	9%	17%
Urlaubsrecht	3%	-	-	4%	10%	-	2%	-
sonstige gesetzliche Verpflichtungen	5%	7%	5%	2%	14%	-	6%	17%

n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 61

Baugewerbe n = 61

Handel n = 171

Verkehr n = 21

Bank und Versicherungen n = 3

Dienstleistung n = 246

Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

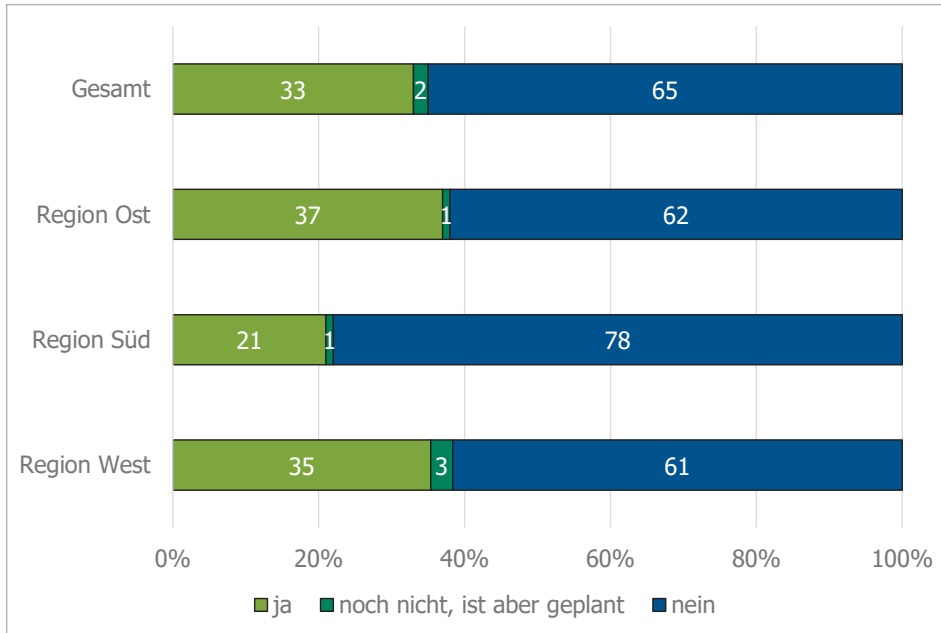
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz teilgenommen?

Region



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Region Ost n = 251
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 115
Kärnten, Steiermark

Region West n = 203
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

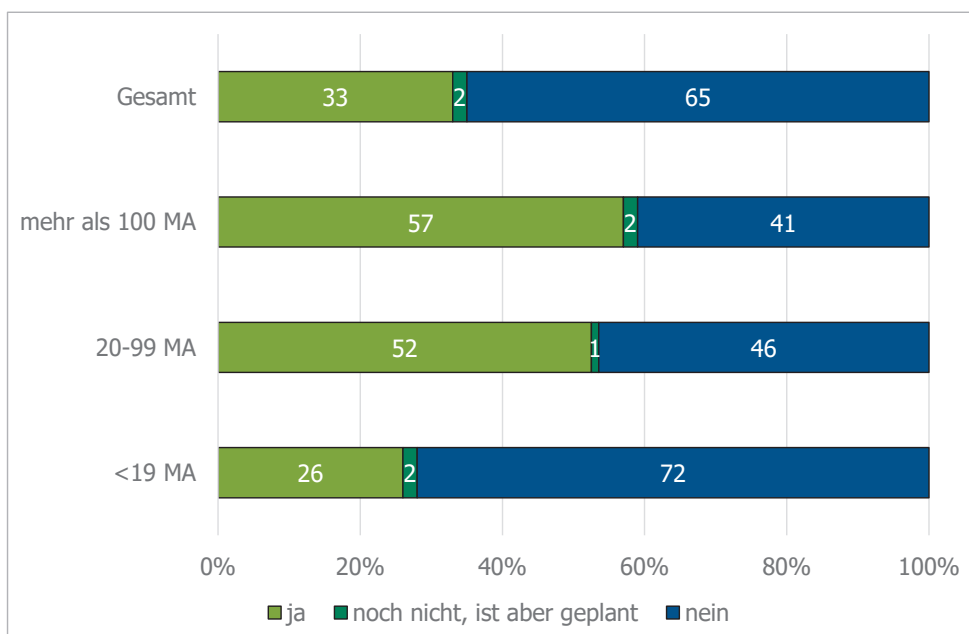
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz teilgenommen?

Mitarbeiteranzahl



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 61**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 82**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 426**

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

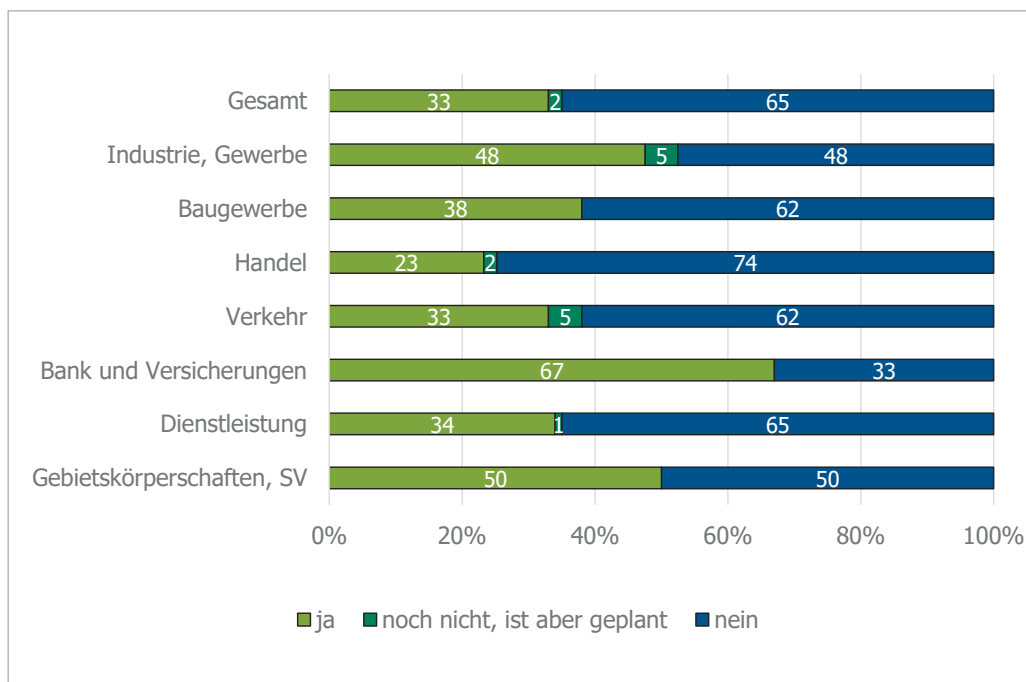
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz teilgenommen?

Branche



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 6
Baugewerbe n = 61
Handel n = 171
Verkehr n = 21
Bank und Versicherungen n = 3
Dienstleistung n = 246
Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Arbeitsplatzsicherheit	63%	67%	64%	58%
Arbeitsplatzgestaltung	12%	9%	8%	15%
Psychische Belastungen	10%	7%	20%	9%
Sonstige Weiterbildungen	20%	19%	12%	23%

n = 199
Angaben in %
Filter: Teilnahme an
Weiterbildungen

Region Ost n = 95 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 25 Kärnten, Steiermark
Region West n = 79 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	>19 MA
Arbeitsplatzsicherheit	63%	72%	55%	64%
Arbeitsplatzgestaltung	12%	6%	20%	10%
Psychische Belastungen	10%	-	14%	11%
Sonstige Weiterbildungen	20%	22%	20%	18%

n = 199
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 36
20-99 Mitarbeiter/innen n = 44
< 19 Mitarbeiter/innen n = 119

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften / SV
Arbeitsplatzsicherheit	63%	66%	65%	77%	50%	50%	57%	33%
Arbeitsplatzgestaltung	12%	9%	4%	14%	-	-	13%	67%
Psychische Belastungen	10%	3%	4%	5%	38%	-	14%	
Sonstige Weiterbildungen	20%	25%	30%	11%	13%	50%	20%	-

n = 199
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Industrie, Gewerbe n = 32
Baugewerbe n = 23
Handel n = 44
Verkehr n = 8
Bank und Versicherungen n = 2
Dienstleistung n = 87
Gebietskörperschaften, SV n = 3

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
AUVA	61%	63%	60%	59%
WIFI, BFI	18%	20%	12%	16%
Wirtschafts-/ Arbeiterkammer	14%	13%	16%	14%
Interne Weiterbildung	4%	4%	-	4%
Sonstige Institutionen	23%	23%	20%	23%

n = 199
Angaben in %
Filter: Teilnahme an
Weiterbildungen

Region Ost n = 95
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 25
Kärnten, Steiermark

Region West n = 79
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	>19 MA
AUVA	61%	53%	64%	63%
WIFI, BFI	18%	33%	16%	13%
Wirtschafts-/ Arbeiterkammer	14%	8%	16%	14%
Interne Weiterbildung	4%	8%	2%	3%
Sonstige Institutionen	23%	31%	27%	18%

n = 199
Angaben in %
Filter: Teilnahme an
Weiterbildungen

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 36**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 44**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 119**

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften/SV
AUVA	61%	63%	74%	55%	63%	50%	62%	33%
WIFI, BFI	18%	19%	17%	14%	25%	-	18%	33%
Wirtschafts-/Arbeiterkammer	14%	13%	22%	11%	13%	-	14%	-
Interne Weiterbildung	4%	3%	-	5%	13%	50%	2%	-
Sonstige Institutionen	23%	34%	13%	23%	13%	-	22%	33%

n = 199
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Industrie, Gewerbe n = 32

Baugewerbe n = 23

Handel n = 44

Verkehr n = 8

Bank und Versicherungen n = 2

Dienstleistung n = 87

Gebietskörperschaften, SV n = 3

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

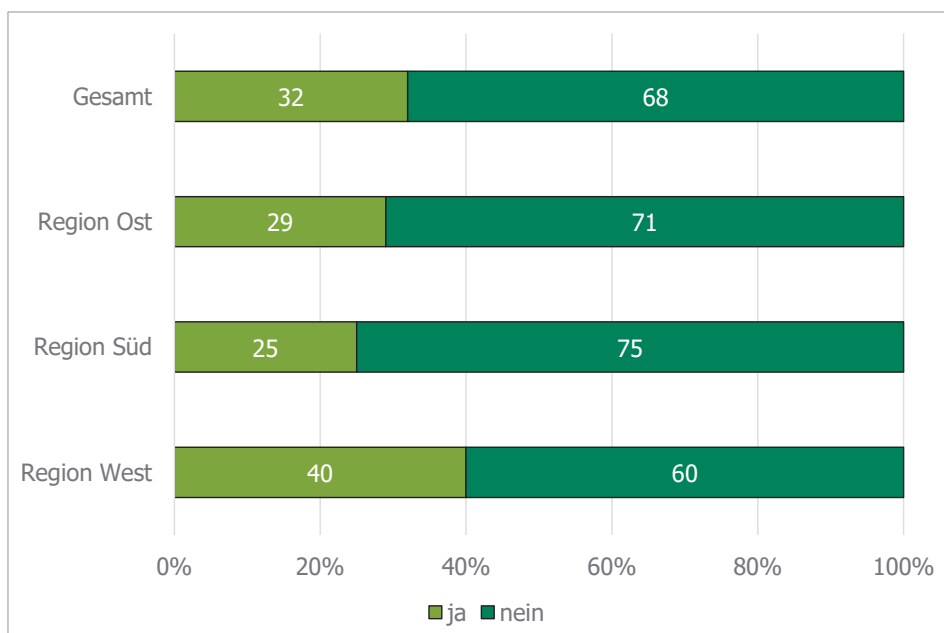
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

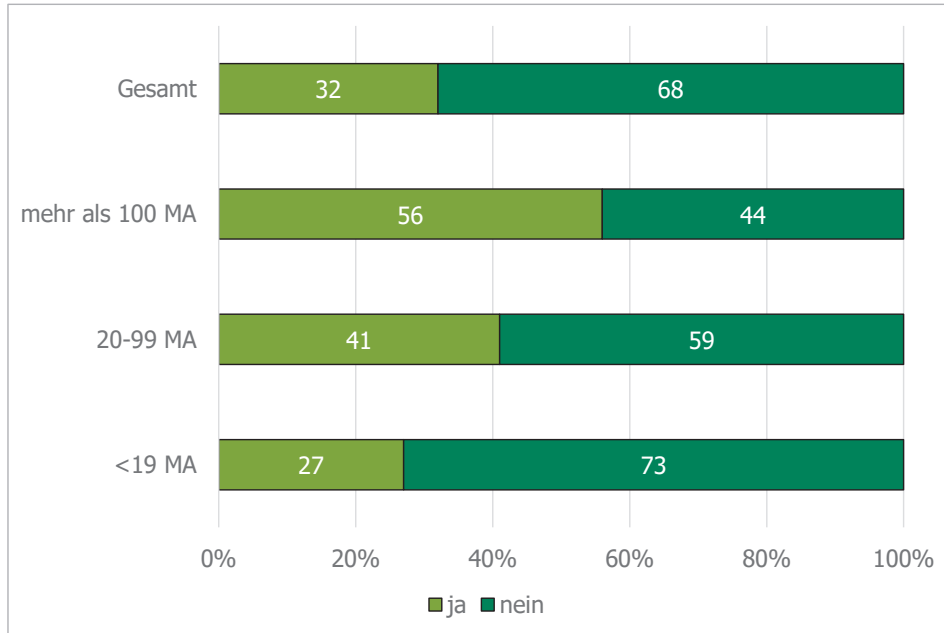
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

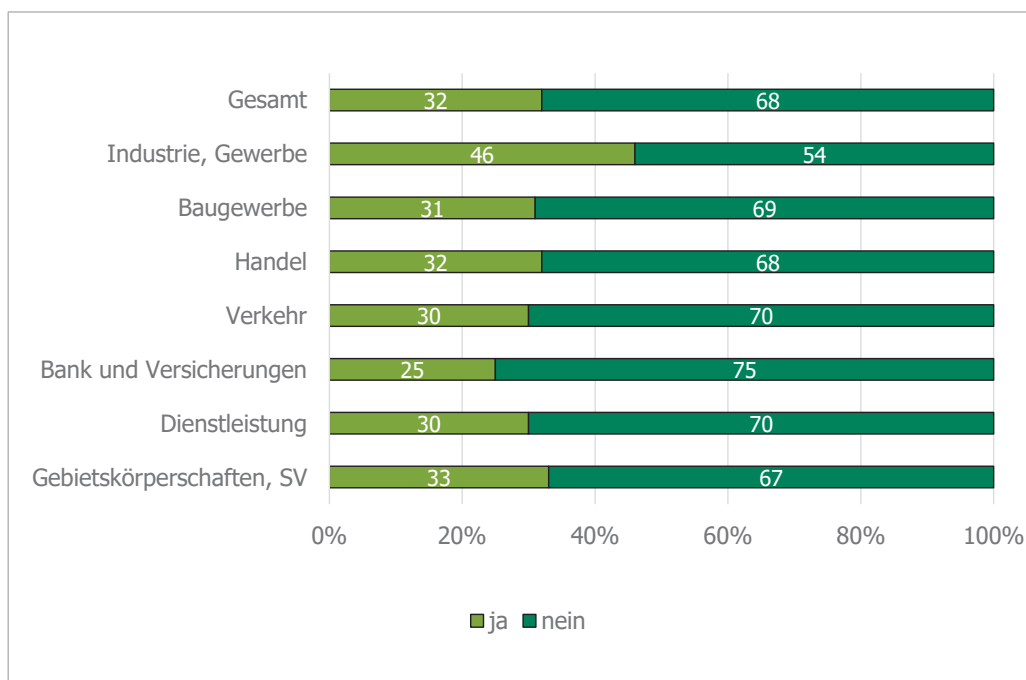
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65

Baugewerbe n = 62

Handel n = 185

Verkehr n = 23

Bank und
Versicherungen n = 4

Dienstleistung n = 271

Gebietskörperschaften,
SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

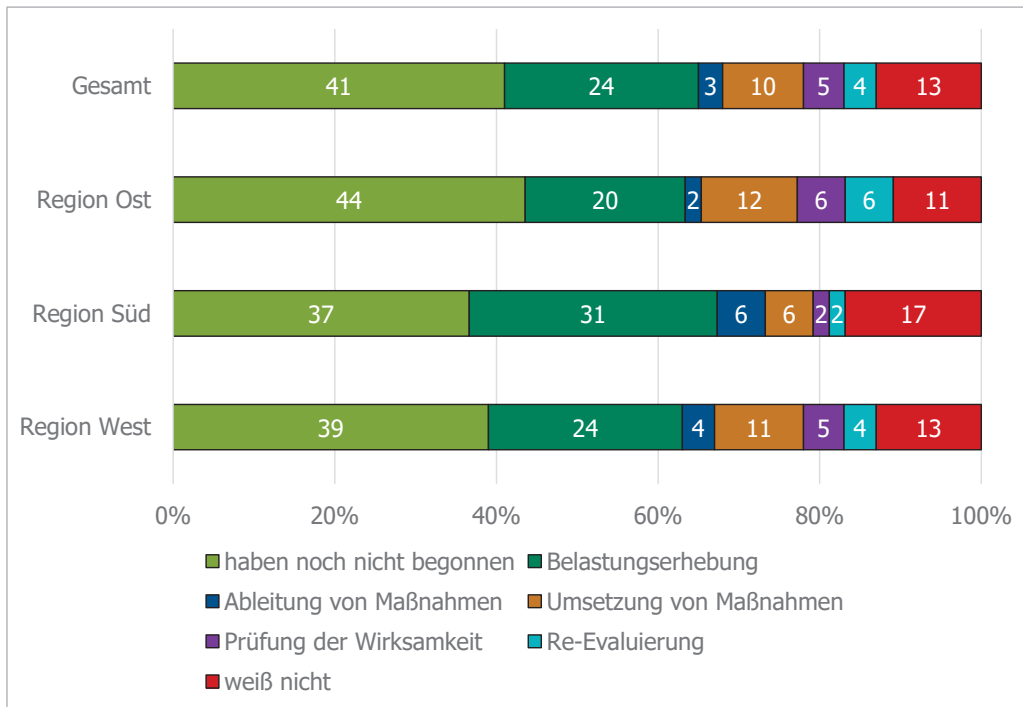
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie weit sind Sie in Ihrem Unternehmen mit der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

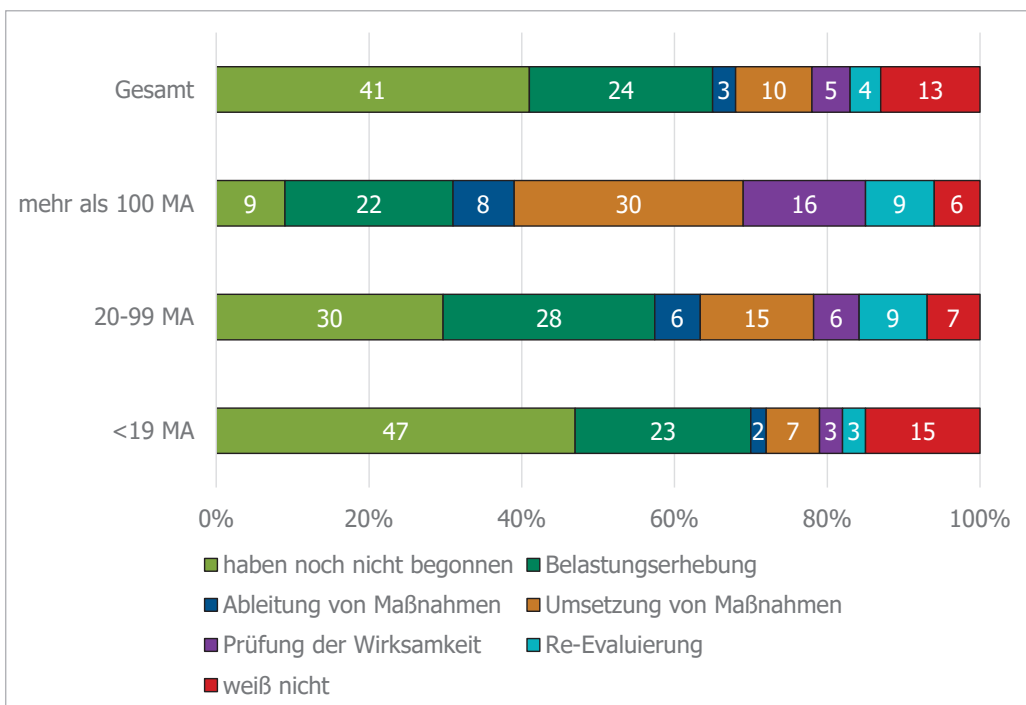
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie weit sind Sie in Ihrem Unternehmen mit der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

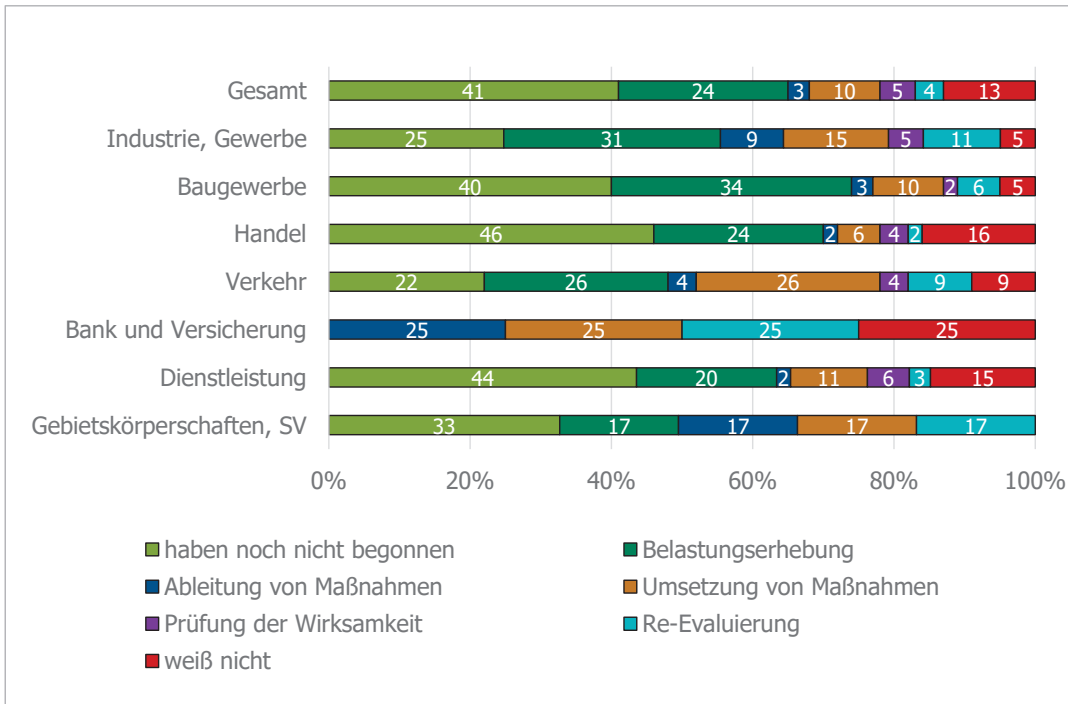
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie weit sind Sie in Ihrem Unternehmen mit der Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz? Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

41

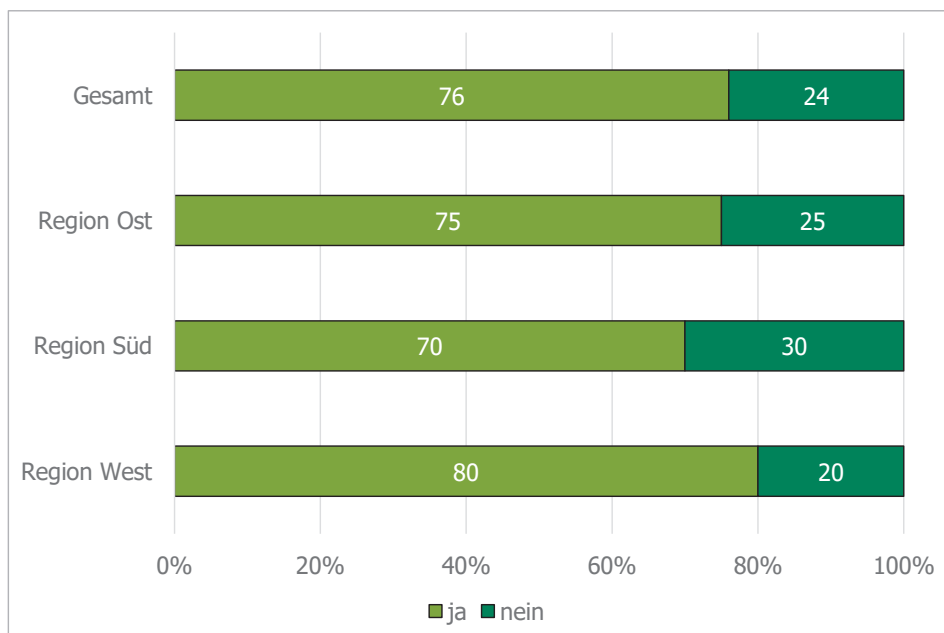
3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz durchgeführt? Region



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Region Ost n = 251 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 115 Kärnten, Steiermark
Region West n = 203 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

42

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

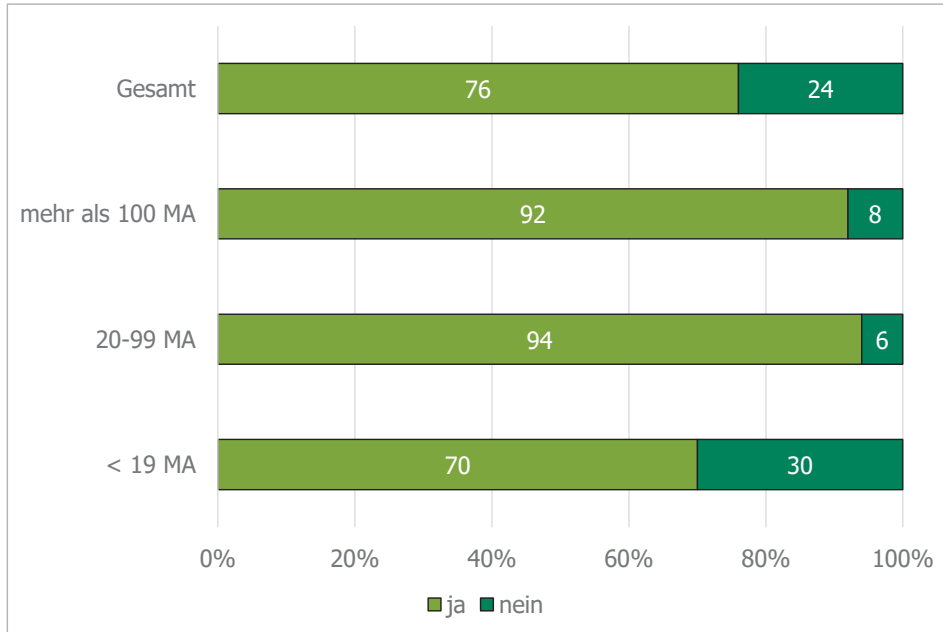
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz durchgeführt?

Mitarbeiteranzahl



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 61

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 82

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 426

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

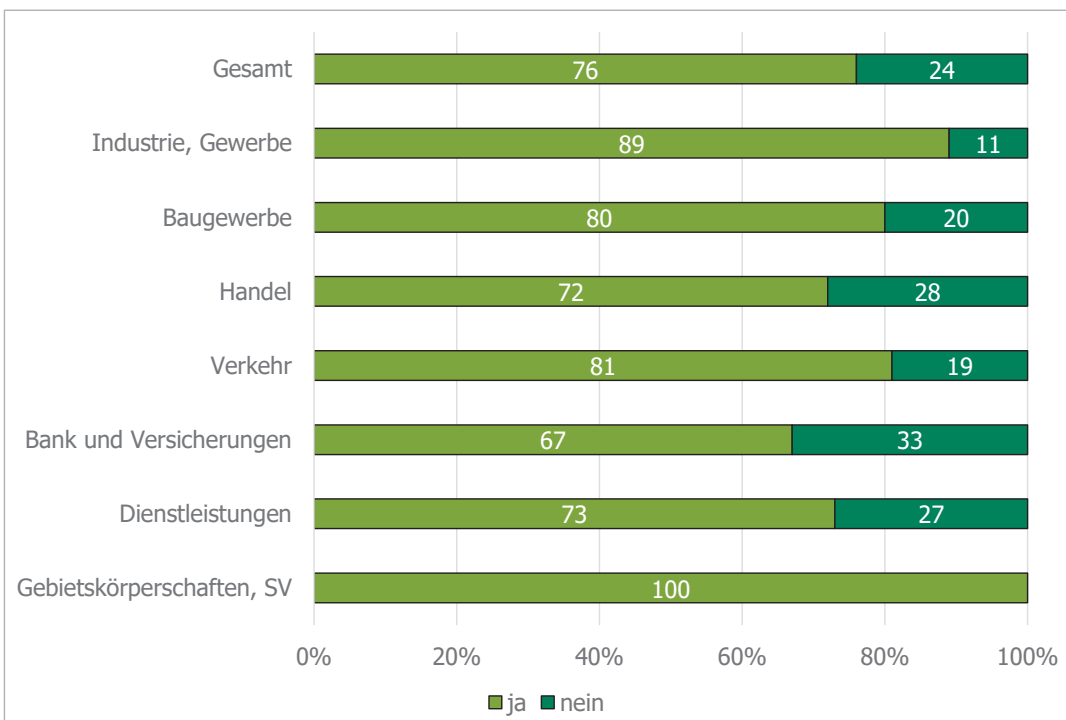
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz durchgeführt?

Branche



n = 569
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 61

Baugewerbe n = 61

Handel n = 171

Verkehr n = 21

Bank und
Versicherungen n = 3

Dienstleistung n = 246

Gebietskörperschaften,
SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Maßnahmen zur Einhaltung von Sicherheitsschutzmaßbestimmungen	47%	34%	53%	60%
Fortbildungen/Unterweisungen	30%	30%	36%	27%
Ergonomische Maßnahmen	21%	28%	10%	19%
Ausstattung des Arbeitsplatzes	8%	10%	12%	5%
Maßnahmen der körperlichen und psychosozialen Gesundheit	6%	5%	2%	9%
Sonstige Maßnahmen	8%	10%	6%	7%

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Region Ost n = 188
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 81
Kärnten, Steiermark

Region West n = 162
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Maßnahmen zur Einhaltung von Sicherheitsschutzmaßbestimmungen	47%	48%	40%	49%
Fortbildungen/Unterweisungen	30%	34%	39%	27%
Ergonomische Maßnahmen	21%	27%	18%	21%
Ausstattung des Arbeitsplatzes	8%	2%	12%	9%
Maßnahmen der körperlichen und psychosozialen Gesundheit	6%	5%	9%	6%
Sonstige Maßnahmen	8%	11%	5%	8%

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen
n = 56

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 77

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 298

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften, SV
Maßnahmen zur Einhaltung von Sicherheitschutzmaßbestimmungen	47%	52%	67%	49%	47%	-	41%	33%
Fortbildungen/ Unterweisungen	30%	30%	27%	26%	47%	50%	32%	17%
Ergonomische Maßnahmen	21%	24%	16%	24%	18%	50%	19%	17%
Ausstattung des Arbeitsplatzes	8%	4%	12%	6%	6%	50%	10%	17%
Maßnahmen der körperlichen und psychosozialen Gesundheit	6%	9%	-	6%	12%	-	7%	17%
Sonstige Maßnahmen	8%	2%	2%	9%	-	-	11%	17%

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 54
Baugewerbe n = 49
Handel n = 123
Verkehr n = 17
Bank und Versicherungen n = 2
Dienstleistung n = 180
Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

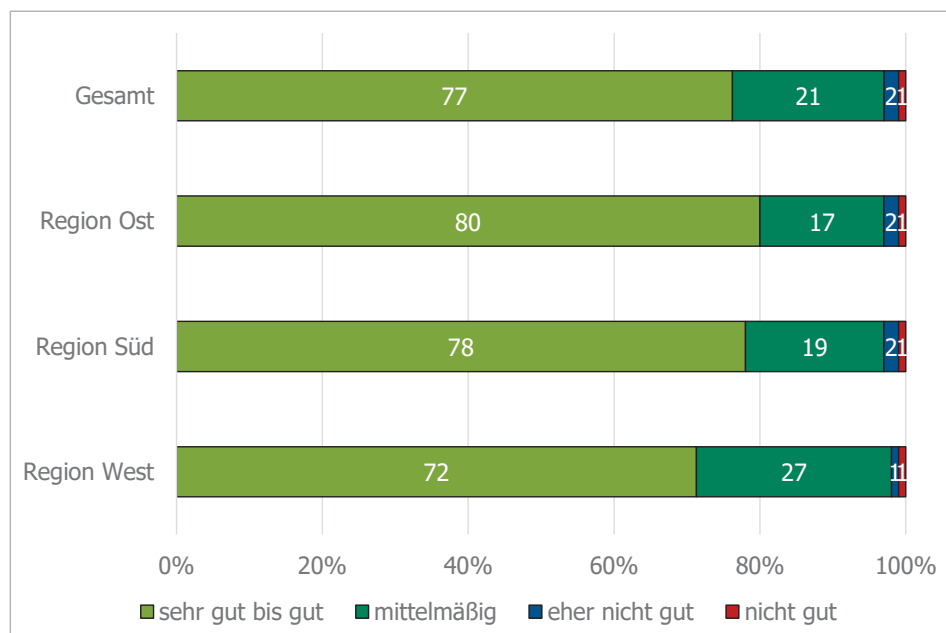
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Region



n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Region Ost n = 188 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 81 Kärnten, Steiermark
Region West n = 162 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

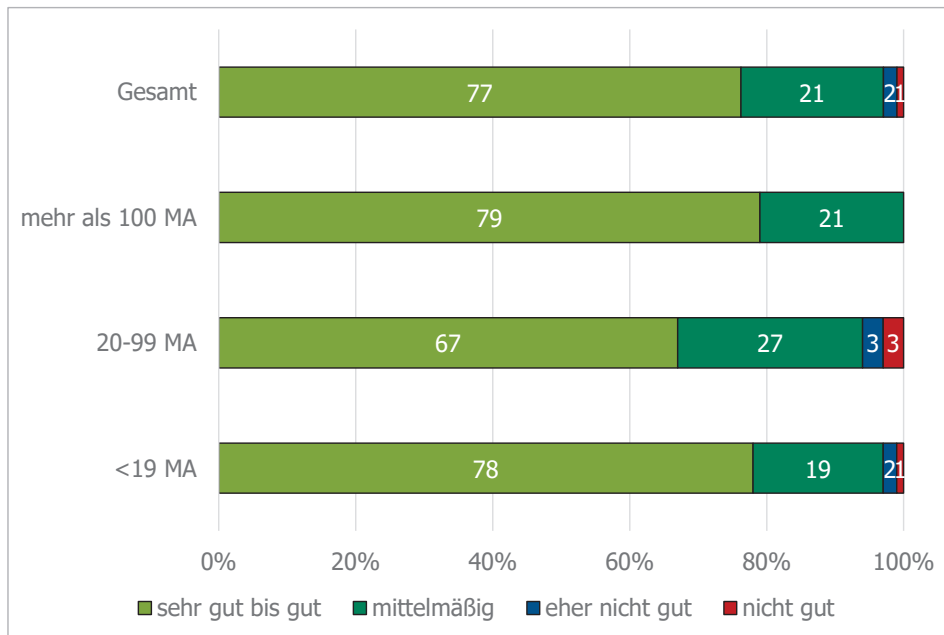
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Mitarbeiteranzahl



n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen
n = 56

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 77

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 298

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

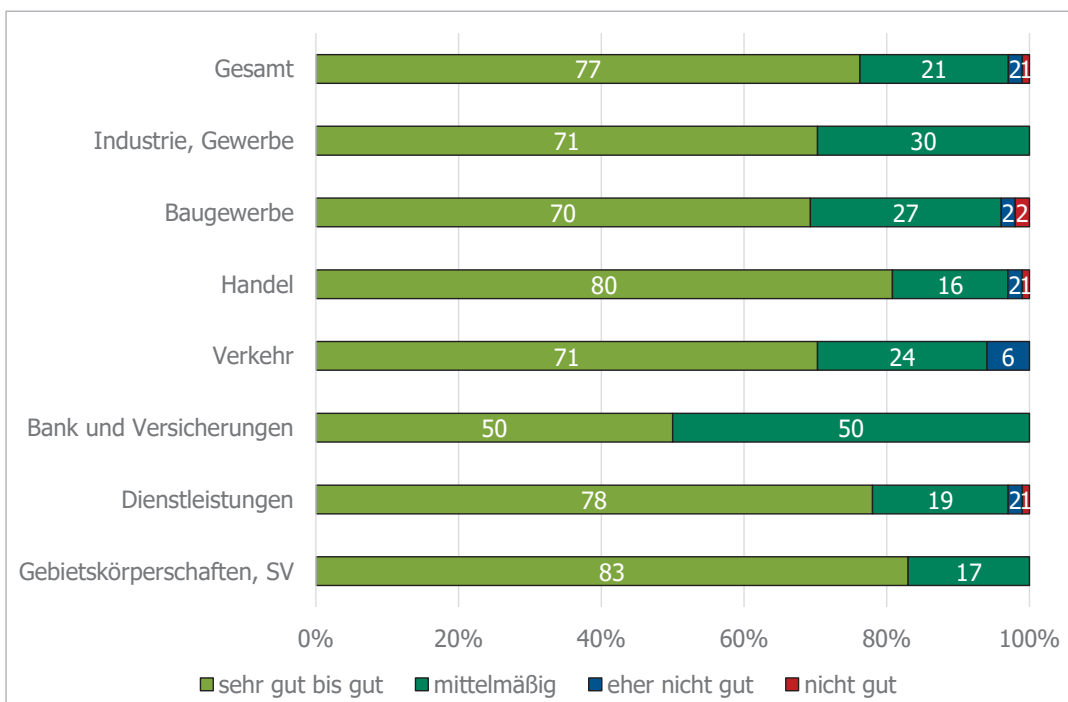
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Branche



n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 54

Baugewerbe n = 49

Handel n = 123

Verkehr n = 17

Bank und Versicherungen n = 2

Dienstleistung n = 180

Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Pflichtbewusstsein/Eigenverantwortung/ persönliches Interesse	29%	28%	28%	30%
Sicherheit	23%	23%	17%	25%
Gesundheit und Wohlbefinden	23%	32%	15%	16%
Wird wenig genutzt	19%	16%	23%	21%
Sonstige Gründe	13%	10%	16%	14%

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen
werden durchgeführt

Region Ost n = 188
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 81
Kärnten, Steiermark

Region West n = 162
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Pflichtbewusstsein/Eigenverantwortung/ persönliches Interesse	29%	34%	22%	30%
Sicherheit	23%	30%	18%	22%
Gesundheit und Wohlbefinden	23%	16%	25%	23%
Wird wenig genutzt	19%	16%	30%	17%
Sonstige Gründe	13%	13%	14%	12%

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen
werden durchgeführt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 56**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 77**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 298**

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften, SV
Pflichtbewusstsein/ Eigenverantwortung/ persönliches Interesse	29%	26%	27%	31%	24%	-	29%	50%
Sicherheit	23%	20%	18%	20%	29%	-	25%	50%
Gesundheit und Wohlbefinden	23%	30%	24%	24%	-	50%	22%	17%
Wird wenig genutzt	19%	13%	20%	18%	41%	50%	19%	17%
Sonstige Gründe	13%	17%	18%	11%	12%	-	12%	-

n = 431
Angaben in %
Filter: Maßnahmen
werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 54
Baugewerbe n = 49
Handel n = 123
Verkehr n = 17
Bank und Versicherungen n = 2
Dienstleistung n = 180
Gebietskörperschaften, SV n = 6

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

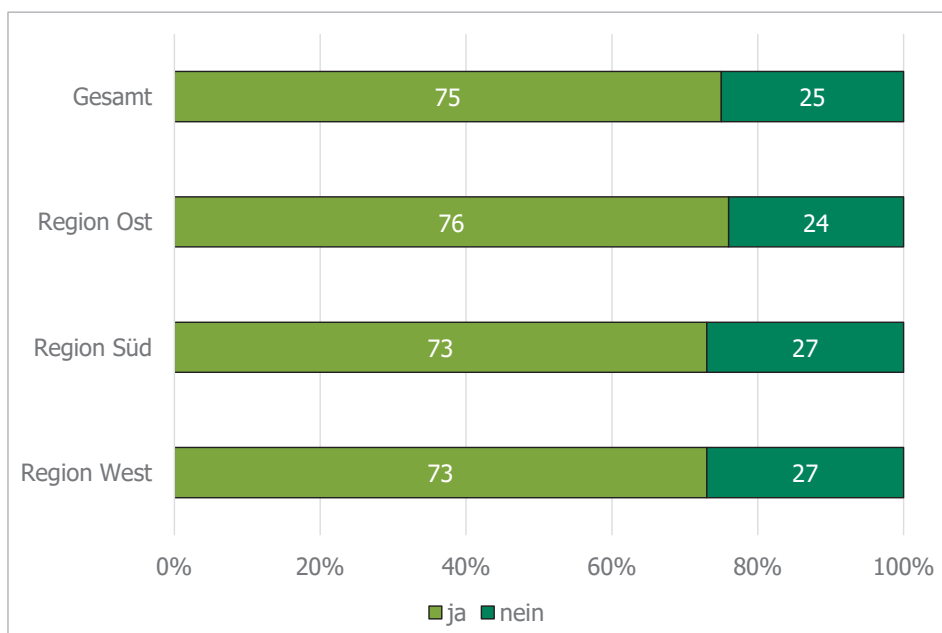
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz unterstützen?

Region



n = 567
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Region Ost n = 251 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 115 Kärnten, Steiermark
Region West n = 201 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

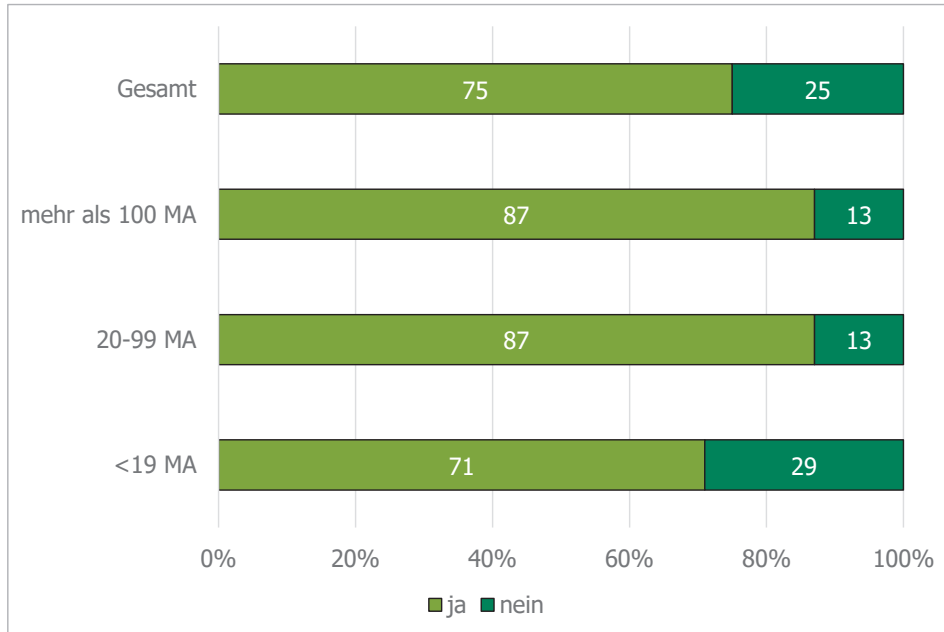
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz unterstützen?

Mitarbeiteranzahl



n = 567
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 60**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 82**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 425**

3. Ergebnisse ArbeitnehmerInnenschutz

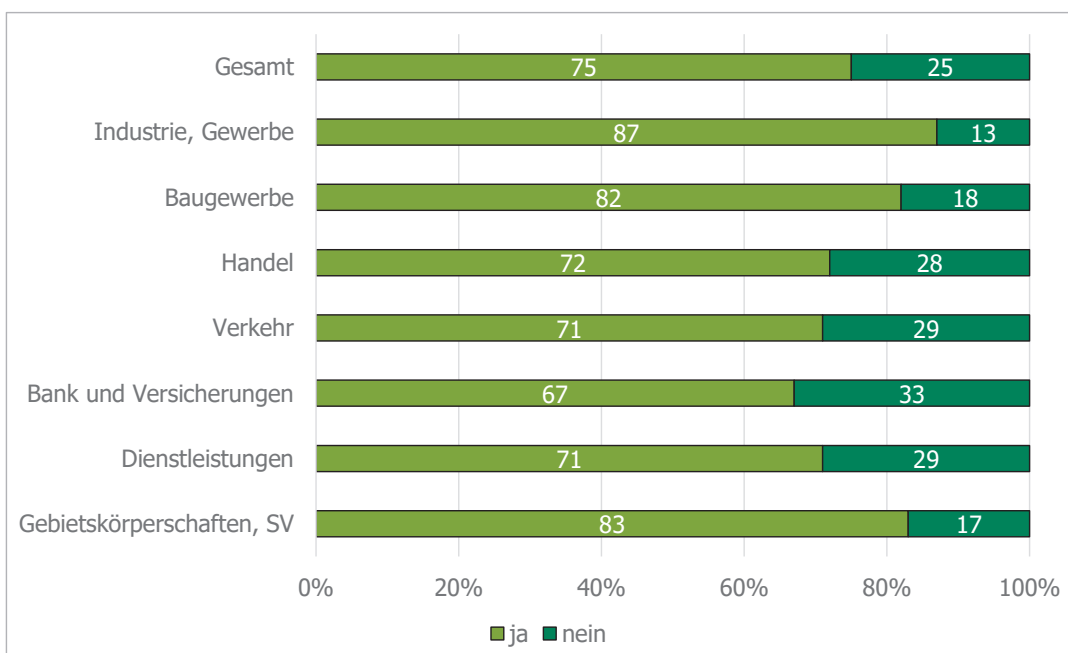
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz unterstützen?

Branche



n = 567
Angaben in %
Filter: ASchG
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 61

Baugewerbe n = 61

Handel n = 170

Verkehr n = 21

**Bank und
Versicherungen n = 3**

Dienstleistung n = 245

**Gebietskörperschaften,
SV n = 6**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement



92

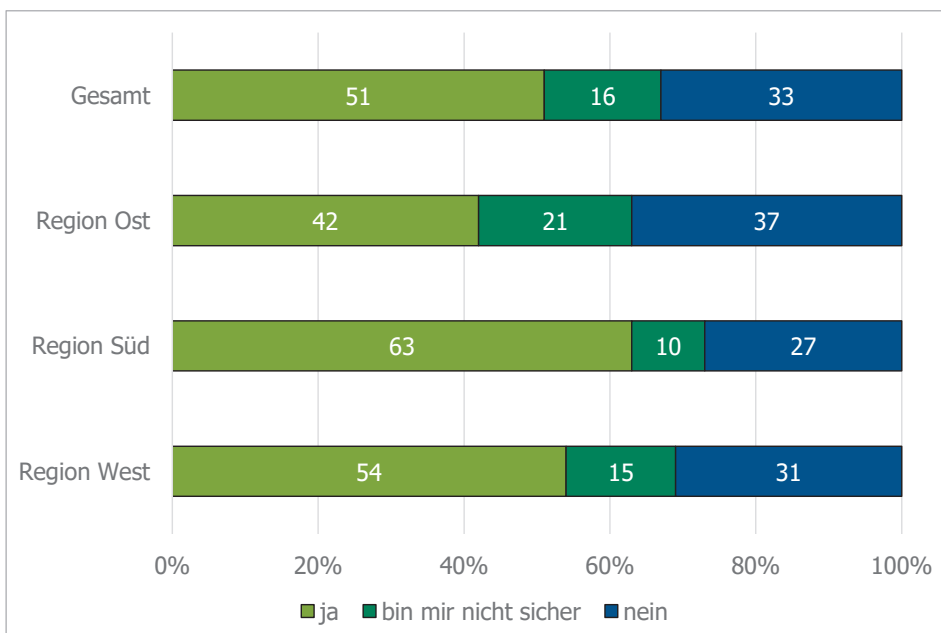
4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „Wiedereingliederungsmanagement“ bekannt? Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

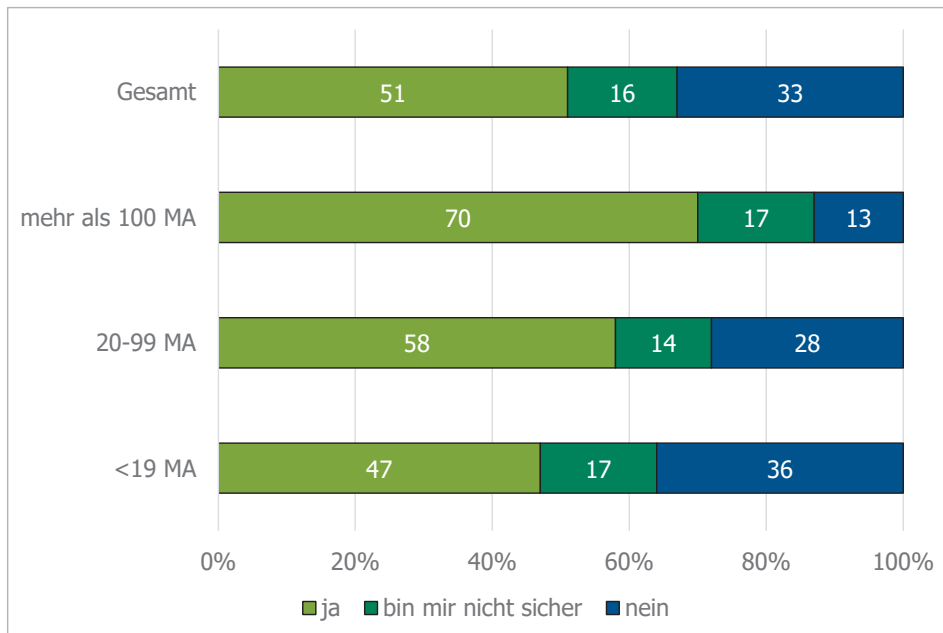
4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „Wiedereingliederungsmanagement“ bekannt? Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

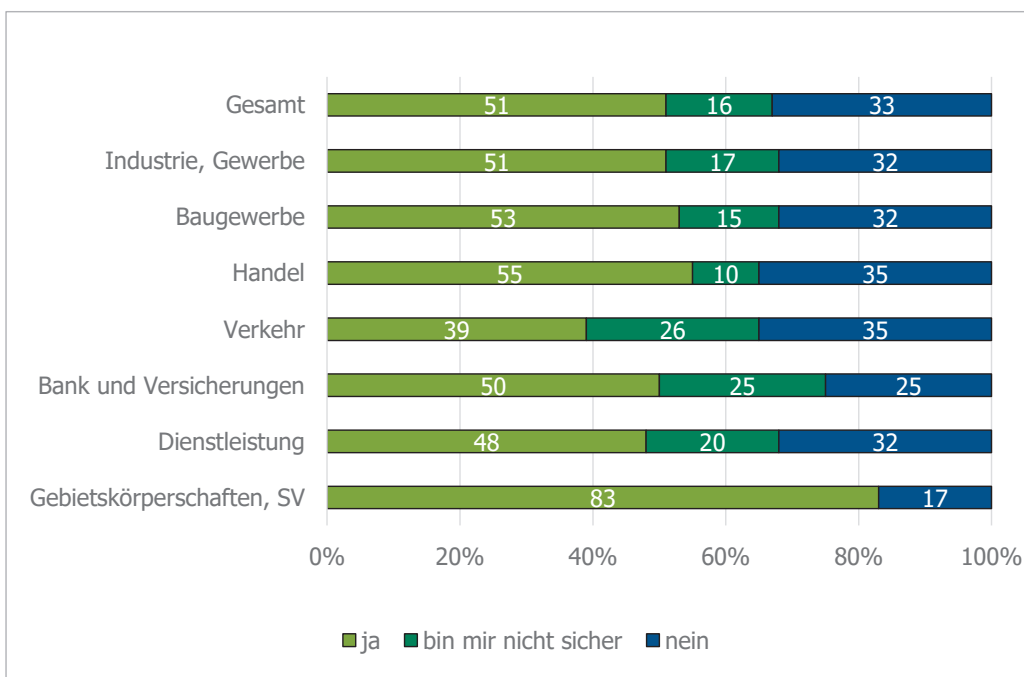
4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „Wiedereingliederungsmanagement“ bekannt? Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65

Baugewerbe n = 62

Handel n = 185

Verkehr n = 23

**Bank und
Versicherungen n = 4**

Dienstleistung n = 271

**Gebietskörperschaften,
SV n = 6**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter Wiedereingliederungsmanagement? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen	43%	43%	34%	50%
Integration nach Karenz	35%	29%	44%	35%
Integration von Langzeitarbeitslosen	26%	35%	25%	20%
Eingliederung von älteren Mitarbeiter/innen	14%	17%	19%	8%
Unterstützungsmaßnahmen durch AMS	3%	4%	3%	3%
Angepasste Arbeitszeitregelung	2%	1%	-	4%
Sonstige Angebote	7%	9%	6%	6%

n = 307
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

Region Ost n = 110
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 80
Kärnten, Steiermark

Region West n = 117
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter Wiedereingliederungsmanagement? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen	43%	68%	38%	39%
Integration nach Karenz	35%	27%	34%	37%
Integration von Langzeitarbeitslosen	26%	14%	28%	29%
Eingliederung von älteren Mitarbeiter/innen	14%	5%	20%	15%
Unterstützungsmaßnahmen durch AMS	3%	-	2%	4%
Angepasste Arbeitszeitregelung	2%	5%	4%	1%
Sonstige Angebote	7%	9%	4%	8%

n = 307
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 44**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 50**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 213**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter Wiedereingliederungsmanagement? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften/SV
Maßnahmen nach Langzeitkrankenständen	43%	55%	39%	43%	44%	50%	42%	40%
Integration nach Karenz	35%	30%	27%	41%	11%	50%	35%	40%
Integration von Langzeitarbeitslosen	26%	18%	24%	25%	22%	50%	30%	20%
Eingliederung von älteren Mitarbeiter/innen	14%	12%	18%	12%	11%	-	16%	-
Unterstützungsmaßnahmen durch AMS	3%	3%	6%	3%	11%	-	2%	-
Angepasste Arbeitszeitregelung	2%	6%	3%	2%	-	-	1%	-
Sonstige Angebote	7%	9%	6%	6%	11%	-	7%	20%

n = 307
Angaben in %

Filter:
Wiedereingliederung bekannt

Industrie, Gewerbe n = 33

Baugewerbe n = 33

Handel n = 100

Verkehr n = 9

Bank und Versicherungen n = 2

Dienstleistung n = 125

Gebietskörperschaften, SV n = 5

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

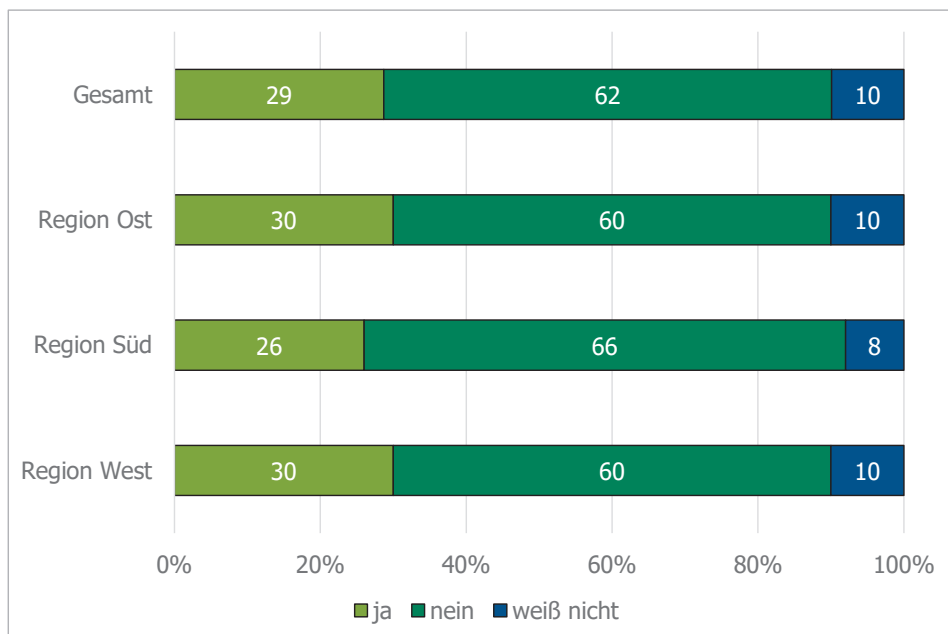
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt?

Region



n = 312
Angaben in %

Filter:
Wiedereingliederung bekannt

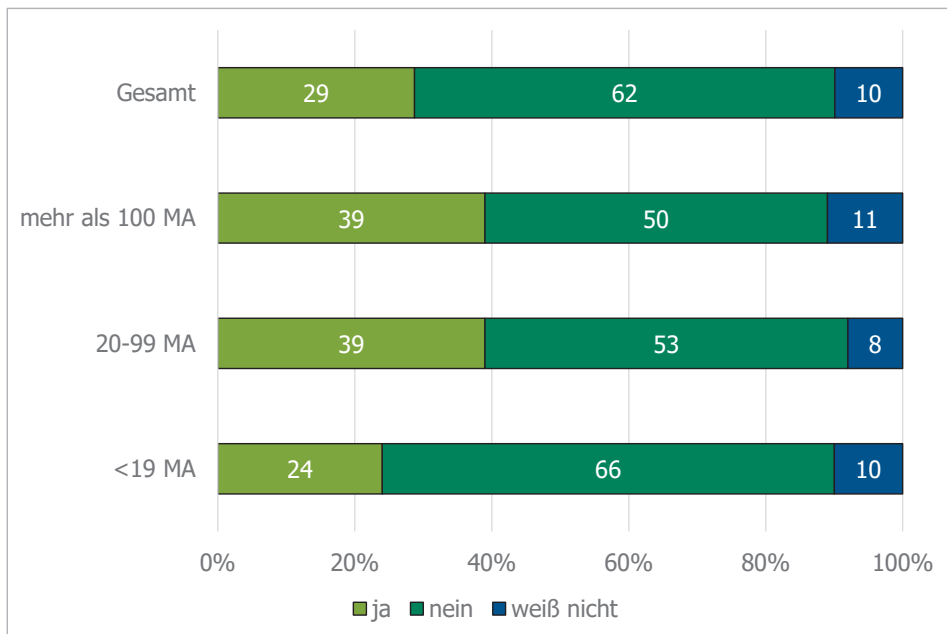
Region Ost n = 115
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 80
Kärnten, Steiermark

Region West n = 117
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt?

Mitarbeiteranzahl



n = 312
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

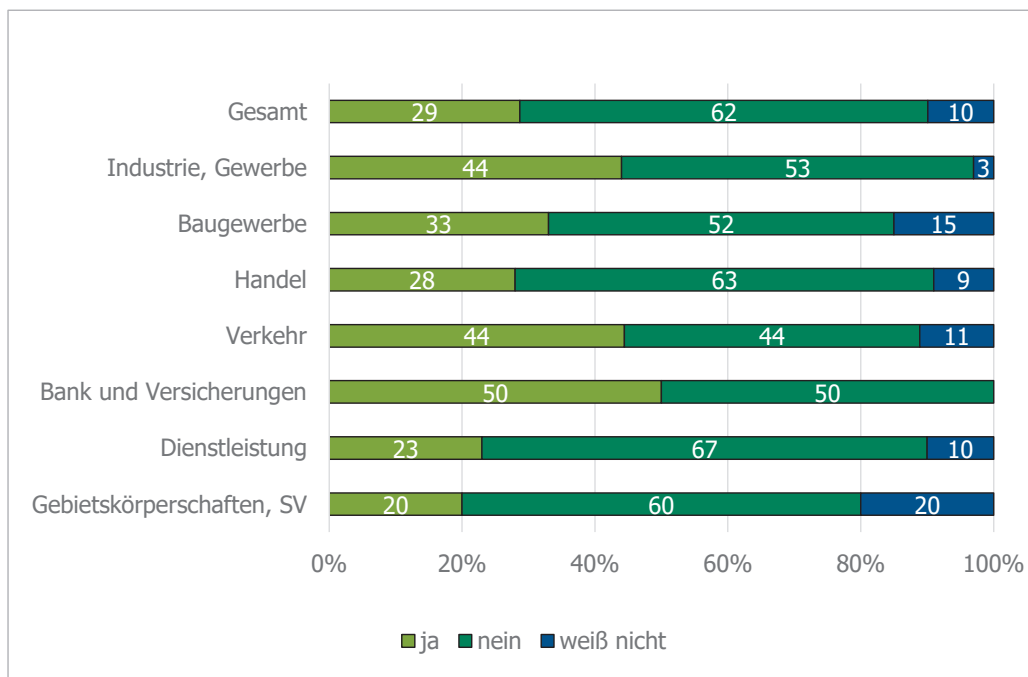
**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 44**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 51**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 217**

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt?

Region



n = 312
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 32

Baugewerbe n = 33

Handel n = 102

Verkehr n = 9

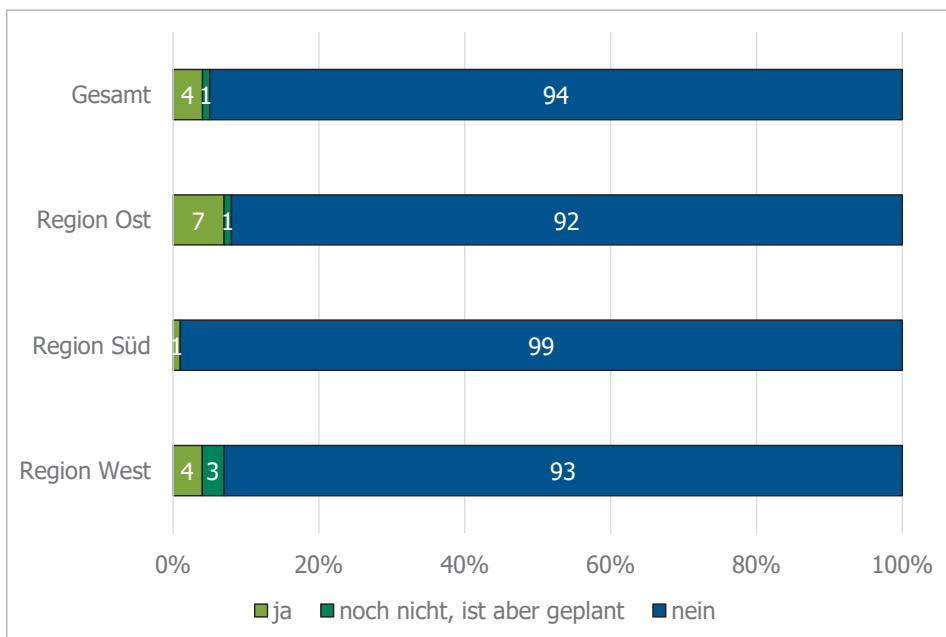
**Bank und
Versicherungen n = 2**

Dienstleistung n = 129

**Gebietskörperschaften,
SV n = 5**

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Wiedereingliederungsmanagement teilgenommen?

Region



n = 313
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

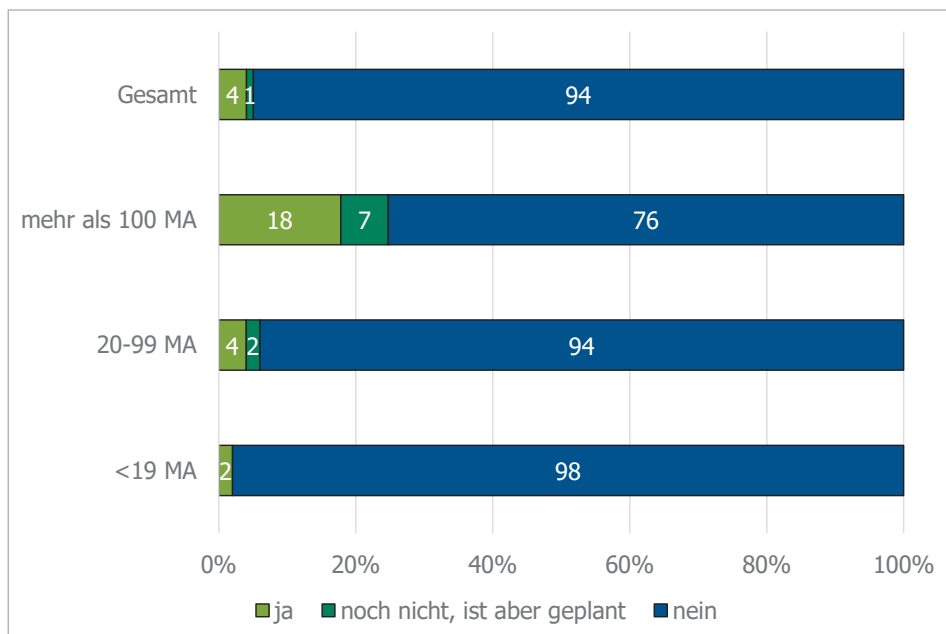
Region Ost n = 115
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 80
Kärnten, Steiermark

Region West n = 118
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Wiedereingliederungsmanagement teilgenommen?

Mitarbeiteranzahl



n = 313
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 45**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 51**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 217**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

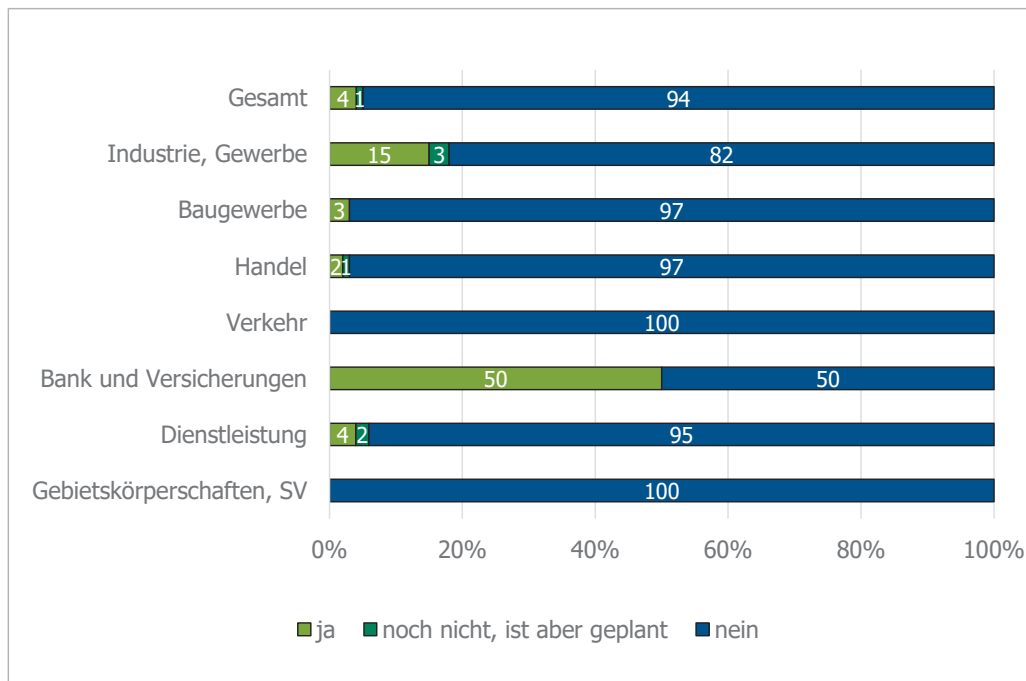
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Wiedereingliederungsmanagement teilgenommen?

Branche



n = 313

Angaben in %

Filter:

Wiedereingliederung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 33

Baugewerbe n = 33

Handel n = 102

Verkehr n = 9

**Bank und
Versicherungen n = 2**

Dienstleistung n = 129

**Gebietskörperschaften,
SV n = 5**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Wiedereingliederung von Mitarbeiter/innen	57%	38%	-	100%
Alternsgerechtes Arbeiten	43%	63%	100%	-

n = 14

Angaben in %

Filter: Teilnahme an
Weiterbildungen

Region Ost n = 8

Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 1

Kärnten, Steiermark

Region West n = 5

Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Wiedereingliederung von Mitarbeiter/innen	57%	50%	50%	75%
Alternsgerechtes Arbeiten	43%	50%	50%	25%

n = 14
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

mehr als 100 Mitarbeiter/innen
n = 8

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 2

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 4

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Bank und Versicherungen	Dienstleistung
Wiedereingliederung von Mitarbeiter/innen	57%	60%	100%	50%	100%	40%
Alternsgerechtes Arbeiten	43%	40%	-	50%	-	60%

n = 14
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Industrie, Gewerbe n = 5

Baugewerbe n = 1

Handel n = 2

Bank und Versicherungen n = 1

Dienstleistung n = 5

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
AMS, fit2work, WIFI, BFI	36%	50%	100%	-
WKO, AK	29%	13%	-	60%
Sonstige Organisationen	43%	50%	-	40%

n = 14
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Region Ost n = 8
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 1
Kärnten, Steiermark

Region West n = 5
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
AMS, fit2work, WIFI, BFI	36%	38%	50%	25%
WKO, AK	29%	25%	-	50%
Sonstige Organisationen	43%	38%	50%	50%

n = 14
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

mehr als 100 Mitarbeiter/innen
n = 8

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 2

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 4

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Bank und Versicherungen	Dienstleistung
AMS, fit2work, WIFI, BFI	36%	40%	100%	-	-	40%
WKO, AK	29%	20%	100%	50%	100%	-
Sonstige Organisationen	43%	40%	-	50%	-	60%

n = 14
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Industrie, Gewerbe n = 5

Baugewerbe n = 1

Handel n = 2

Bank und Versicherungen n = 1

Dienstleistung n = 5

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

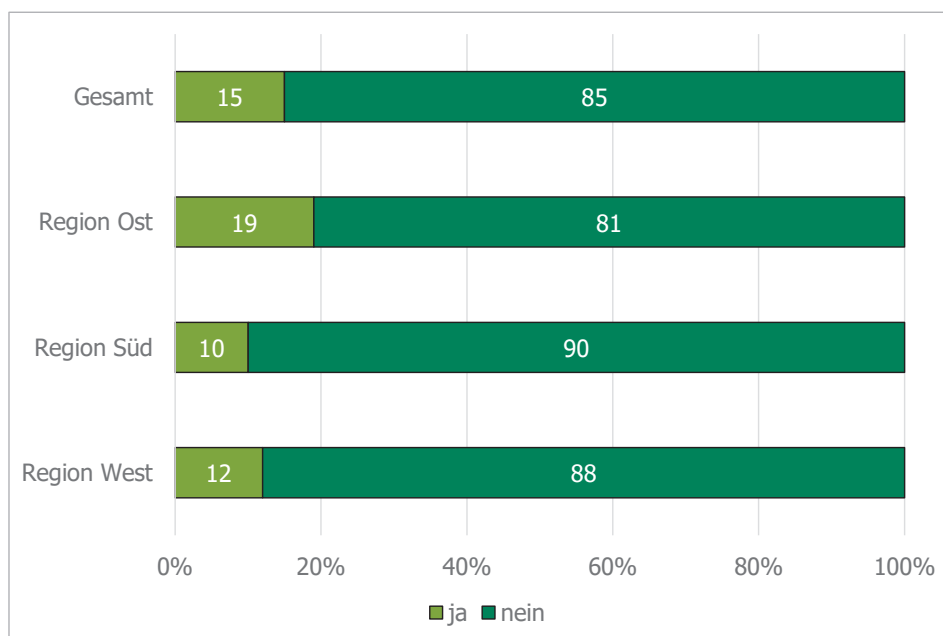
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement?

Region



n = 616
Angaben in %

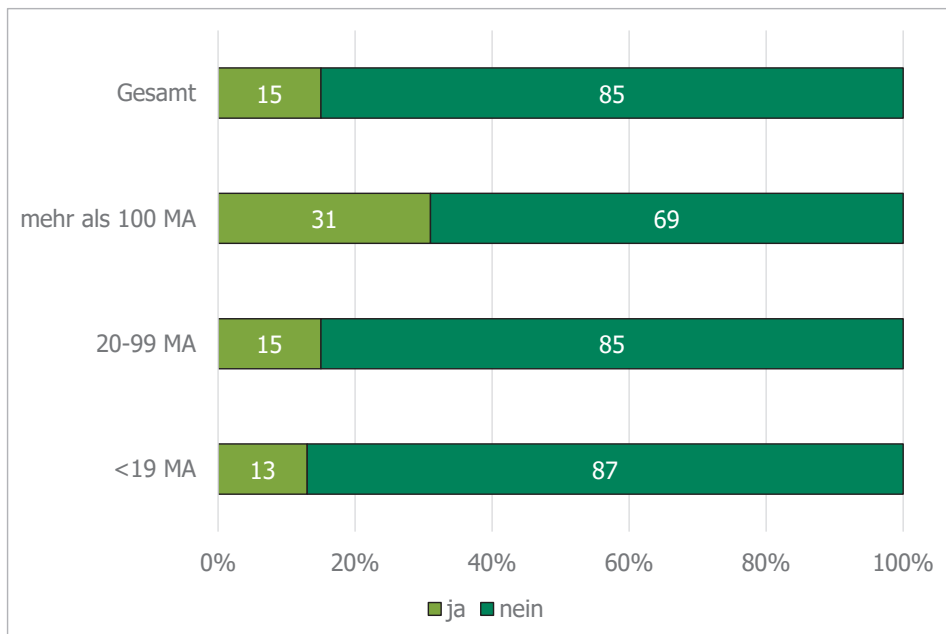
Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

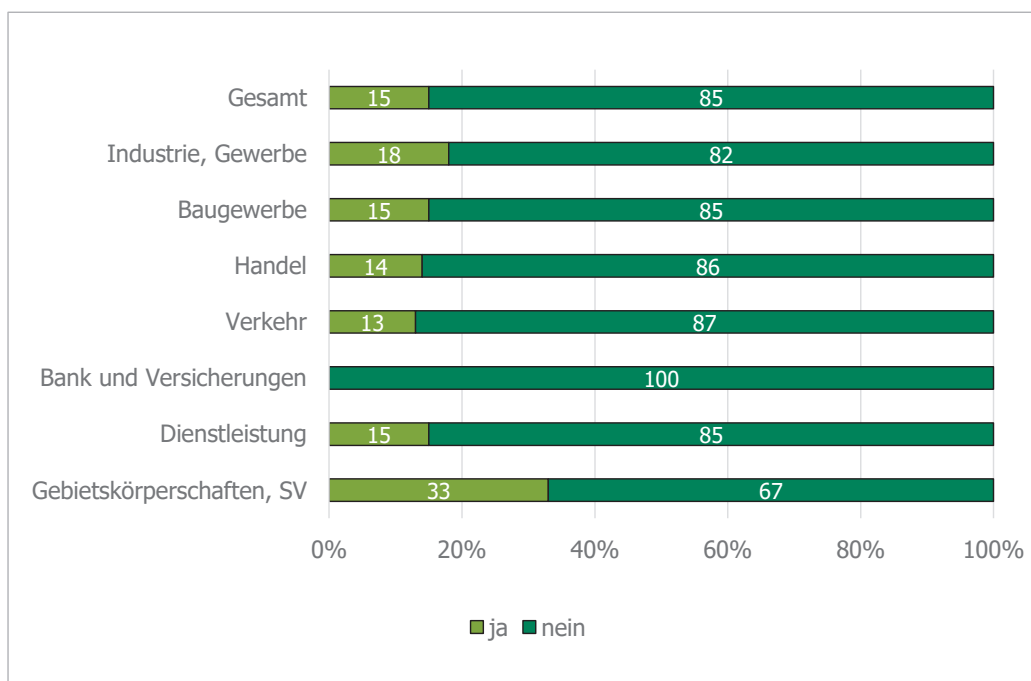
mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65

Baugewerbe n = 62

Handel n = 185

Verkehr n = 23

Bank und
Versicherungen n = 4

Dienstleistung n = 271

Gebietskörperschaften,
SV n = 6

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

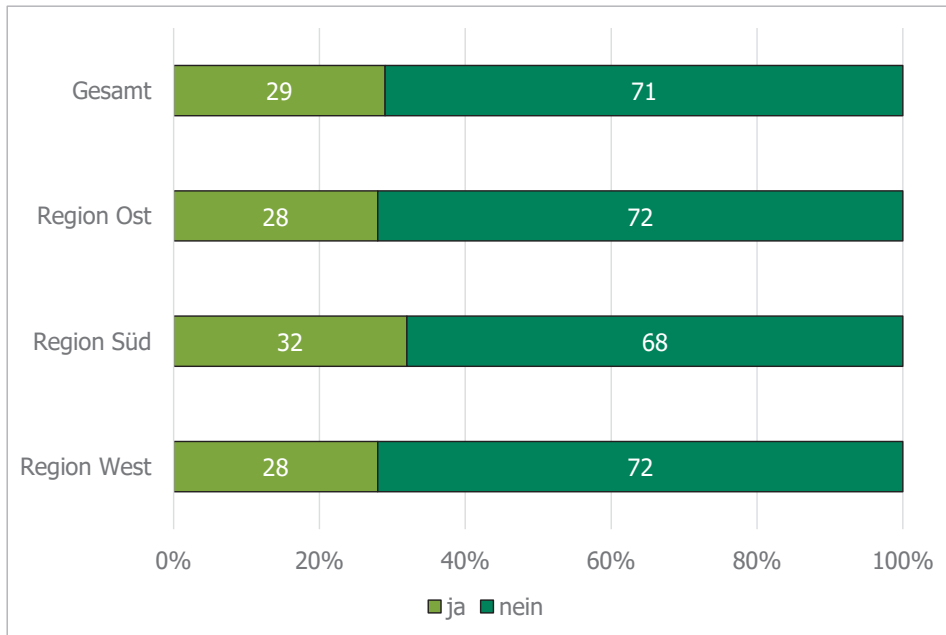
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement durchgeführt?

Region



n = 304
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

Region Ost n = 110
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 79
Kärnten, Steiermark

Region West n = 115
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

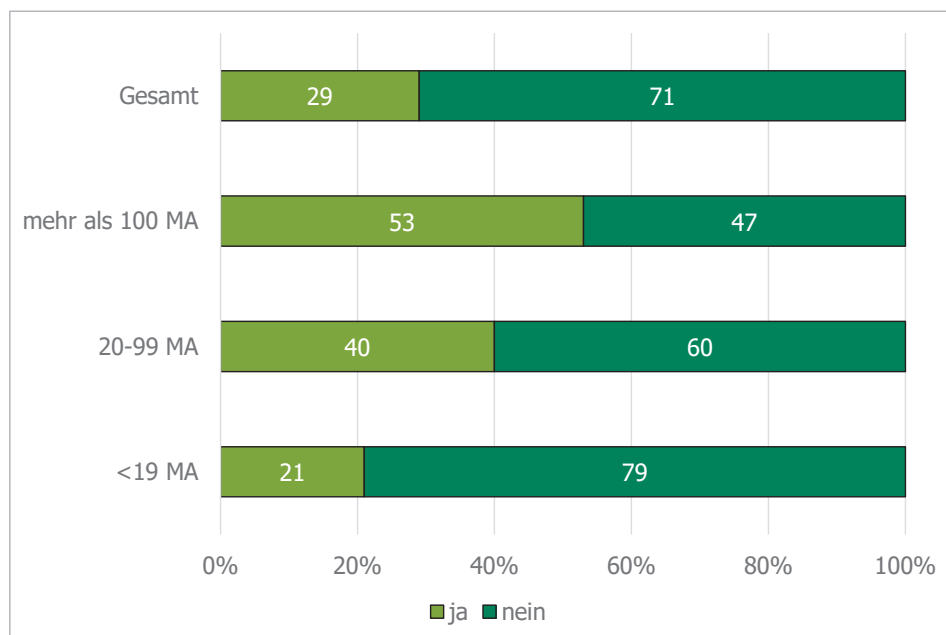
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement durchgeführt?

Mitarbeiteranzahl



n = 304
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 45**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 50**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 209**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

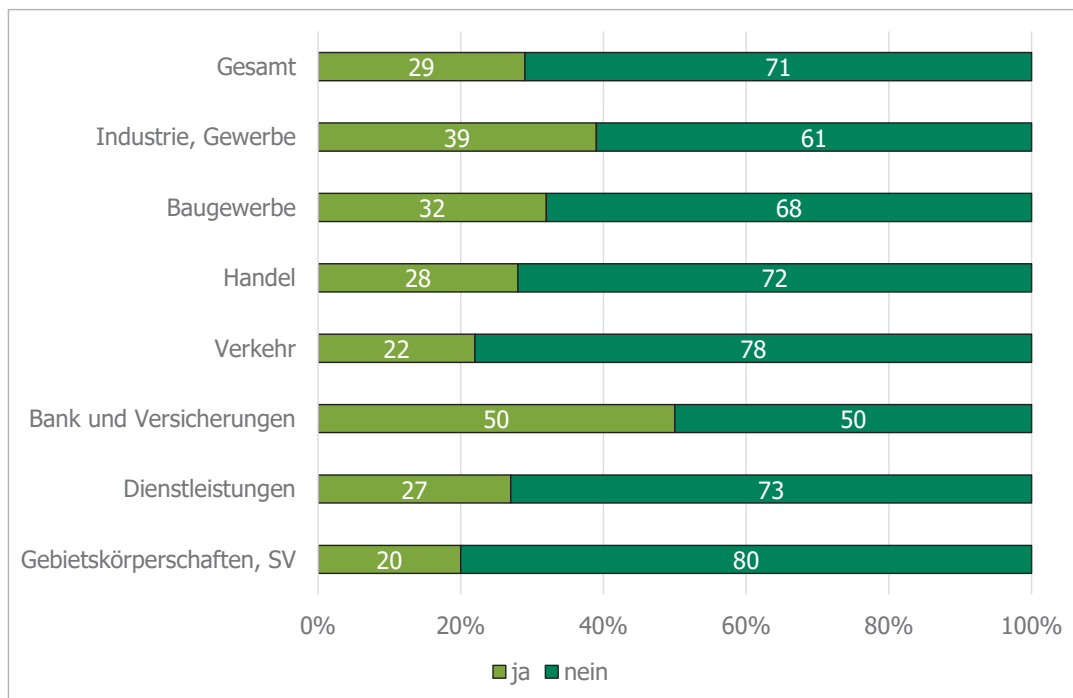
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement durchgeführt?

Branche



n = 304
Angaben in %

Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 31

Baugewerbe n = 31

Handel n = 99

Verkehr n = 9

**Bank und
Versicherungen n = 2**

Dienstleistung n = 127

**Gebietskörperschaften,
SV n = 5**

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Wiedereingliederung karenzierter Mitarbeiter/innen	33%	23%	56%	25%
Eingliederung nach Krankenstand	28%	20%	28%	34%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	23%	40%	4%	22%
Individualisierte Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung	20%	20%	8%	28%
WEM und Migration, 50+ und Ähnliches	10%	13%	8%	9%

n = 87

Angaben in %

Filter: Maßnahmen
werden durchgeführt

Region Ost n = 30

Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 25

Kärnten, Steiermark

Region West n = 32

Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Wiedereingliederung karezierter Mitarbeiter/innen	33%	17%	40%	40%
Eingliederung nach Krankenstand	28%	38%	20%	26%
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	23%	25%	25%	21%
Individualisierte Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung	20%	38%	15%	12%
WEM und Migration, 50+ und Ähnliches	10%	8%	15%	9%

n = 87
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 24

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 20

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 43

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften, SV
Wiedereingliederung karezierter Mitarbeiter/innen	33%	33%	40%	54%	-	-	18%	-
Eingliederung nach Krankenstand	28%	42%	30%	14%	50%	100%	30%	-
Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen	23%	8%	10%	21%	-	-	33%	100%
Individualisierte Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung	20%	33%	20%	11%	50%	-	18%	100%
WEM und Migration, 50+ und Ähnliches	10%	-	10%	11%	-	-	15%	-

n = 87
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 12

Baugewerbe n = 10

Handel n = 28

Verkehr n = 2

Bank und Versicherungen n = 1

Dienstleistung n = 33

Gebietskörperschaften, SV n = 1

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

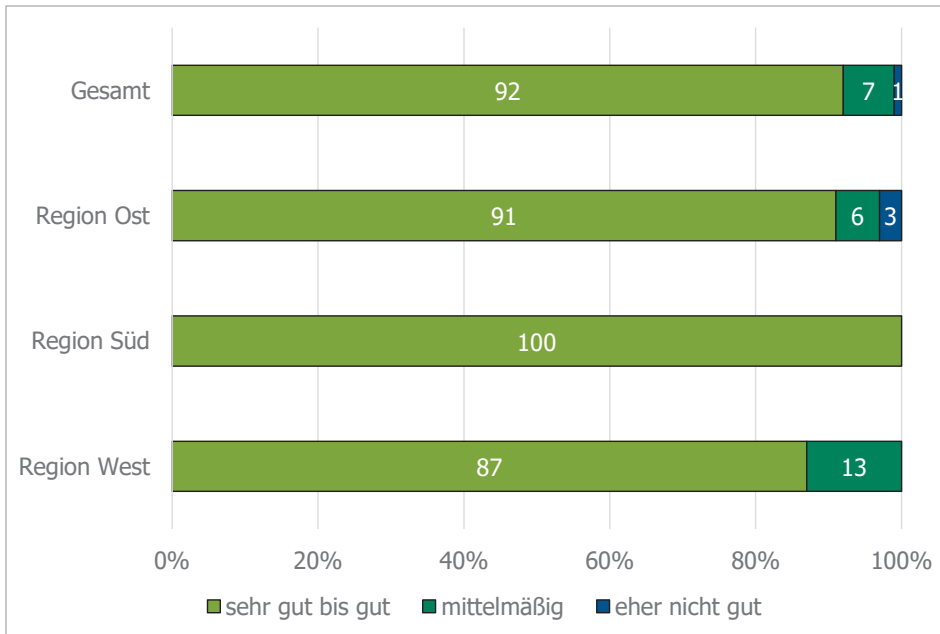
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Region



n = 88
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Region Ost n = 31
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 25
Kärnten, Steiermark

Region West n = 32
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

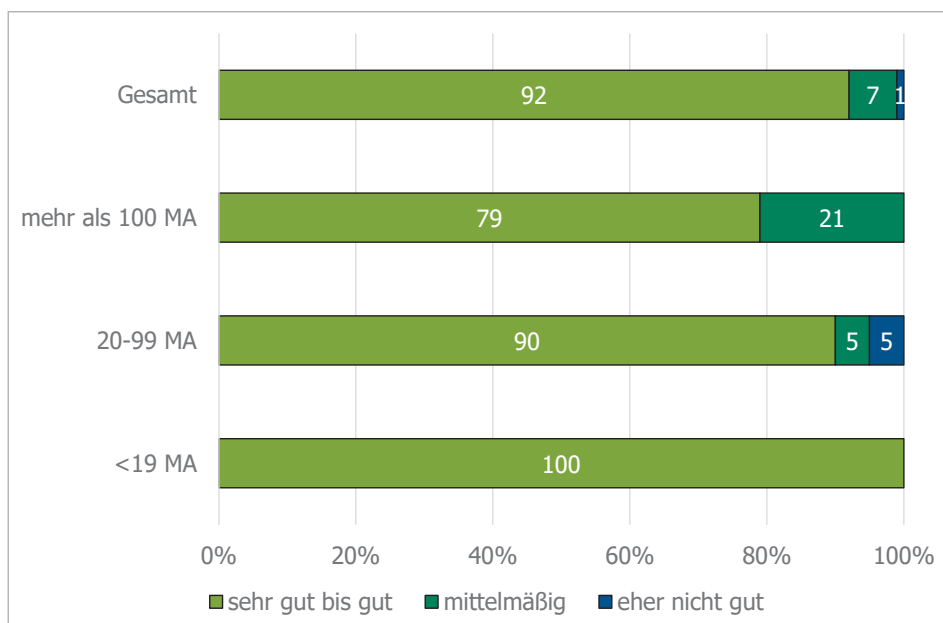
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Mitarbeiteranzahl



n = 88
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 24

20-99 Mitarbeiter/innen n = 20

< 19 Mitarbeiter/innen n = 44

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

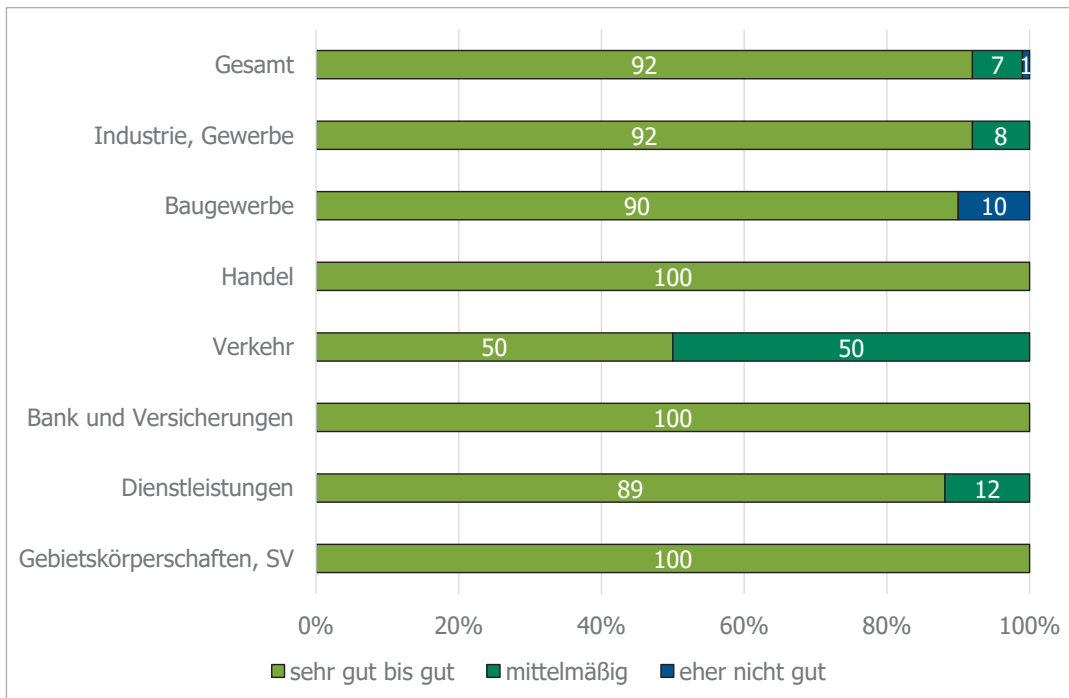
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Branche



n = 88
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 12
Baugewerbe n = 10
Handel n = 28
Verkehr n = 2
Bank und Versicherungen n = 1
Dienstleistung n = 34
Gebietskörperschaften, SV n = 1

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

87

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Unternehmensbindung	50%	32%	80%	44%
Unterstützung und Berücksichtigung der Bedürfnisse	32%	48%	12%	31%
Sonstiges	19%	19%	8%	28%

n = 88
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Region Ost n = 31 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 25 Kärnten, Steiermark
Region West n = 32 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

88

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Unternehmensbindung	50%	33%	40%	64%
Unterstützung und Berücksichtigung der Bedürfnisse	32%	33%	45%	25%
Sonstiges	19%	33%	15%	14%

n = 88
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 24

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 20

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 44

4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften, SV
Unternehmensbindung	50%	17%	40%	57%	-	100%	62%	-
Unterstützung und Berücksichtigung der Bedürfnisse	32%	58%	30%	36%	50%	-	21%	-
Sonstiges	19%	25%	30%	7%	100%	-	18%	100%

n = 88
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 12

Baugewerbe n = 10

Handel n = 28

Verkehr n = 2

Bank und Versicherungen n = 1

Dienstleistung n = 34

Gebietskörperschaften, SV n = 1

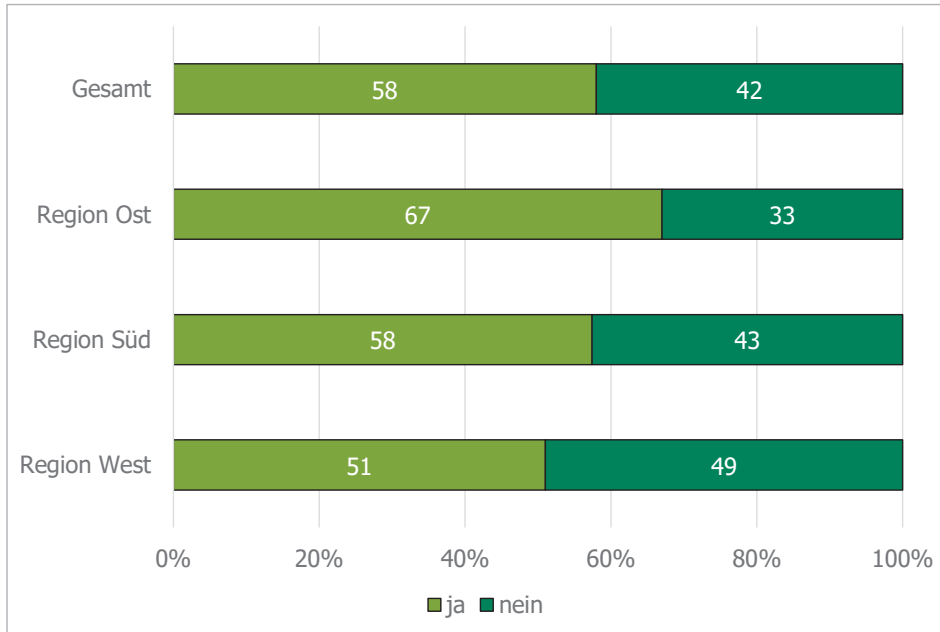
4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement unterstützen? Region



n = 313
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

Region Ost n = 115
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 80
Kärnten, Steiermark

Region West n = 118
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

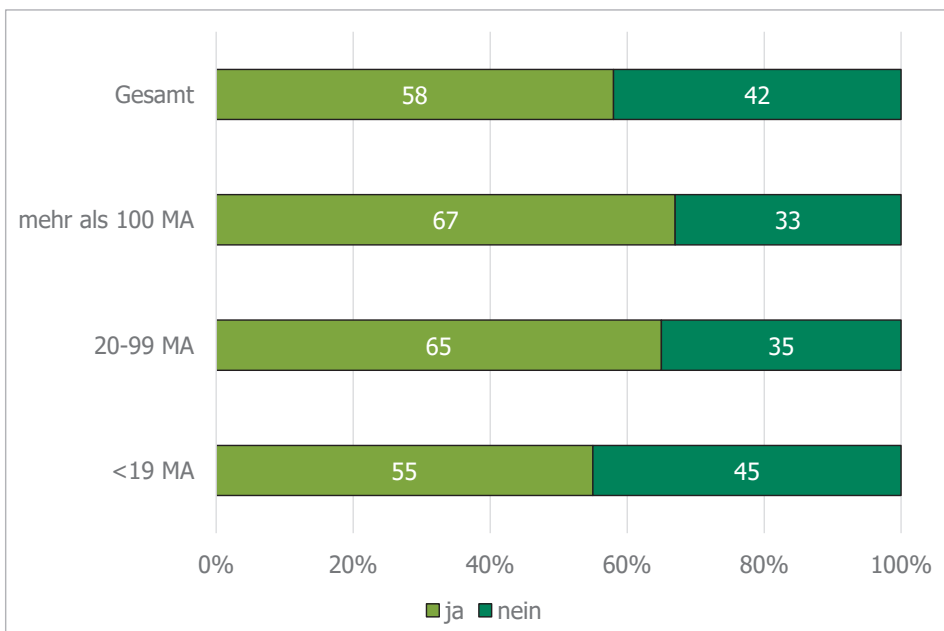
4. Ergebnisse Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement unterstützen? Mitarbeiteranzahl



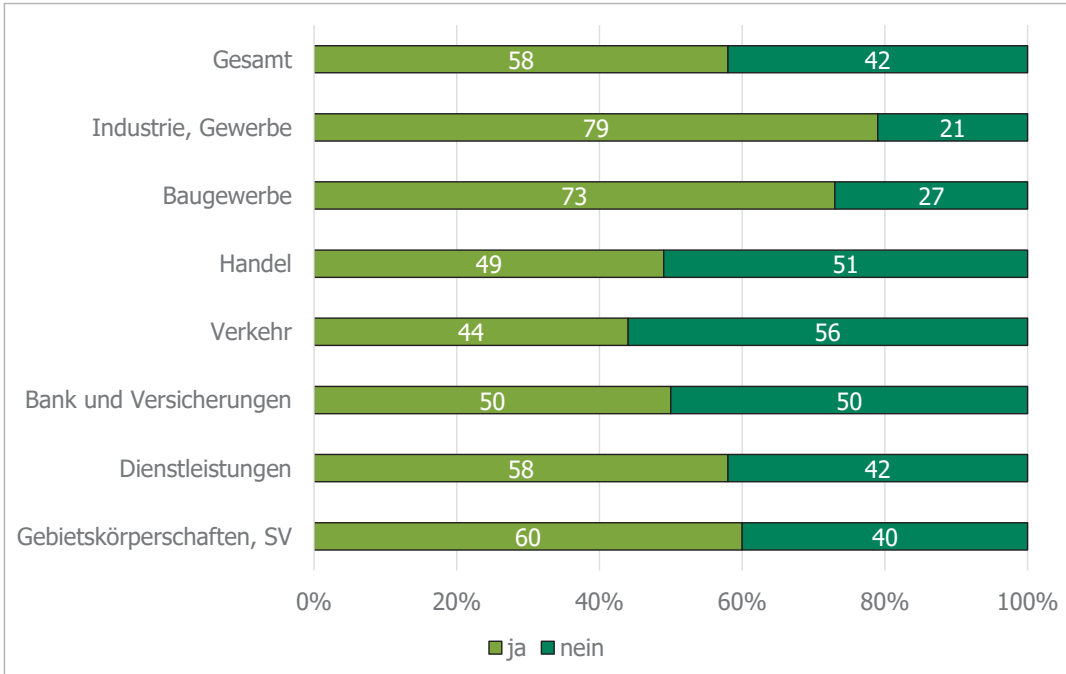
n = 313
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 45**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 51**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 217**

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Wiedereingliederungsmanagement unterstützen? Branche



n = 313
Angaben in %
Filter:
Wiedereingliederung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 33
Baugewerbe n = 33
Handel n = 102
Verkehr n = 9
Bank und Versicherungen n = 2
Dienstleistung n = 129
Gebietskörperschaften, SV n = 5

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung



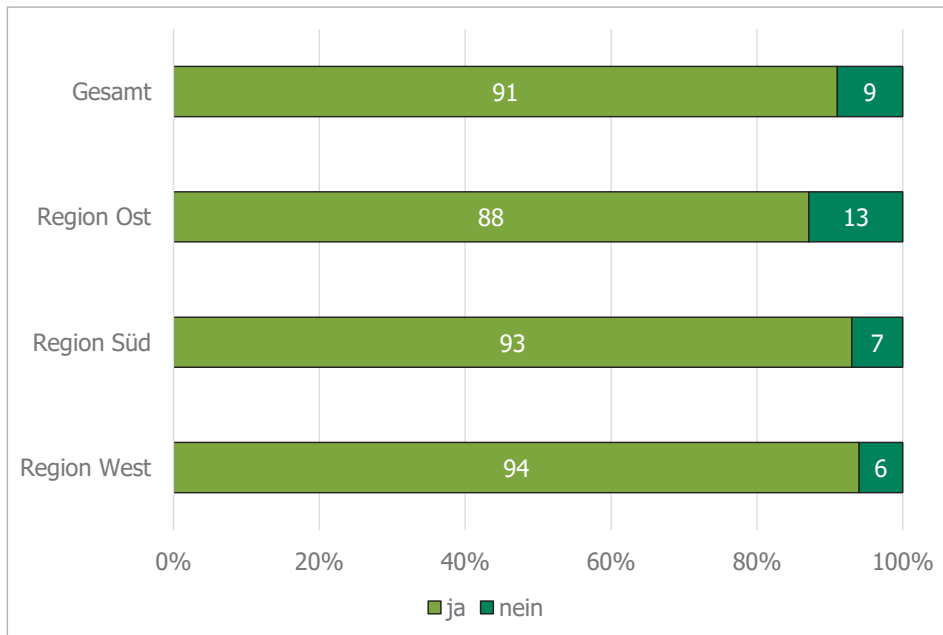
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „Gesundheitsförderung“ bekannt? Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

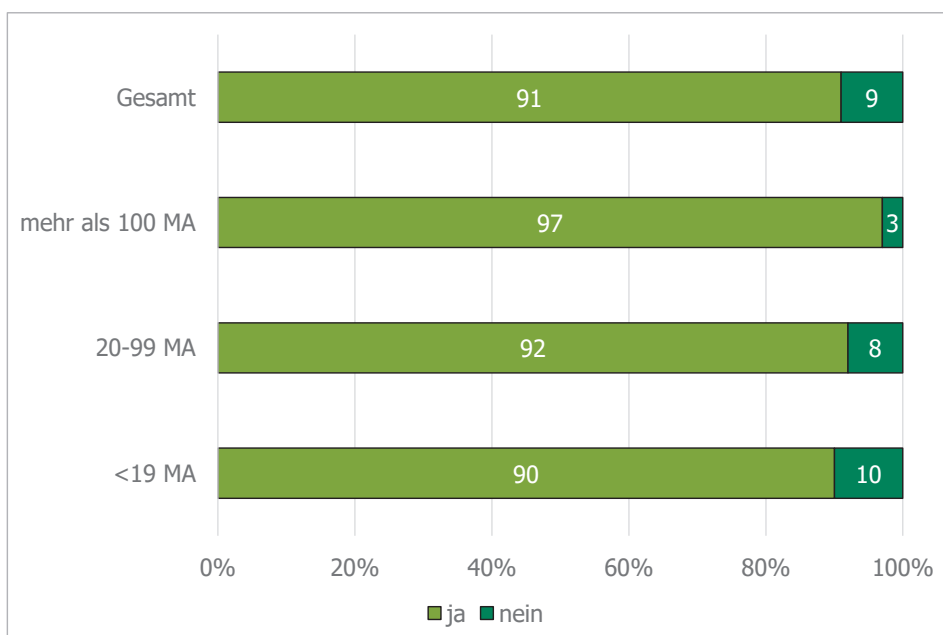
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „Gesundheitsförderung“ bekannt? Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

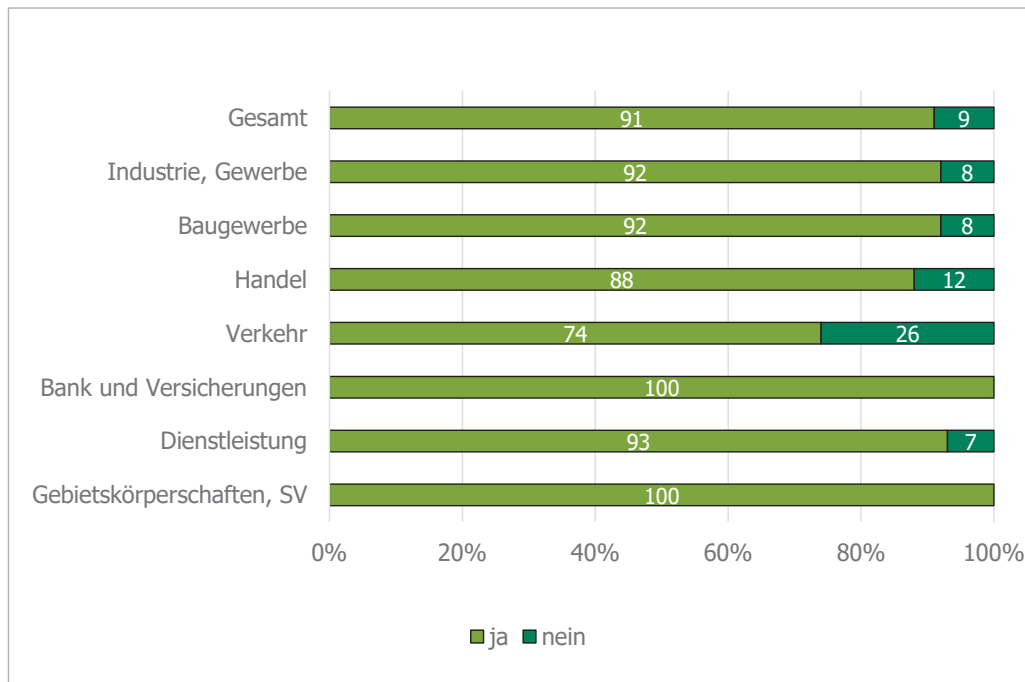
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Ist Ihnen der Begriff „Gesundheitsförderung“ bekannt? Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter Gesundheitsförderung? (Mehrfachantworten möglich) Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Programme, Projekte	27%	28%	31%	23%
Auf individuelle Gesundheit achten	27%	30%	26%	23%
Ernährungs- und Bewegungsangebote	26%	21%	23%	33%
Optimale Arbeitsplatz-, Zeit- und Mittelgestaltung	20%	20%	23%	18%
Gesundheitsvorsorge	9%	8%	14%	7%
Prävention	8%	7%	7%	8%
Sonstige Maßnahmen und Angebote	7%	8%	2%	10%

n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Region Ost n = 238 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 117 Kärnten, Steiermark
Region West n = 204 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter Gesundheitsförderung? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Programme, Projekte	27%	21%	21%	29%
Auf individuelle Gesundheit achten	27%	44%	22%	25%
Ernährungs- und Bewegungsangebote	26%	32%	31%	24%
Optimale Arbeitsplatz-, Zeit- und Mittelgestaltung	20%	24%	15%	20%
Gesundheitsvorsorge	9%	5%	7%	10%
Prävention	8%	10%	7%	7%
Sonstige Maßnahmen und Angebote	7%	15%	11%	6%

n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 62
20-99 Mitarbeiter/innen n = 81
< 19 Mitarbeiter/innen n = 416

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Was verstehen Sie unter Gesundheitsförderung? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften/SV
Programme, Projekte	27%	38%	35%	23%	6%	-	27%	17%
Auf individuelle Gesundheit achten	27%	27%	25%	21%	29%	-	31%	50%
Ernährungs- und Bewegungsangebote	26%	28%	21%	27%	24%	50%	26%	33%
Optimale Arbeitsplatz-, Zeit- und Mittelgestaltung	20%	17%	26%	18%	47%	75%	17%	33%
Gesundheitsvorsorge	9%	7%	5%	12%	-	-	10%	-
Prävention	8%	5%	5%	7%	6%	-	9%	-
Sonstige Maßnahmen und Angebote	7%	12%	4%	7%	12%	-	7%	-

n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 60
Baugewerbe n = 57
Handel n = 163
Verkehr n = 17
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 252
Gebietskörperschaften, SV n = 6

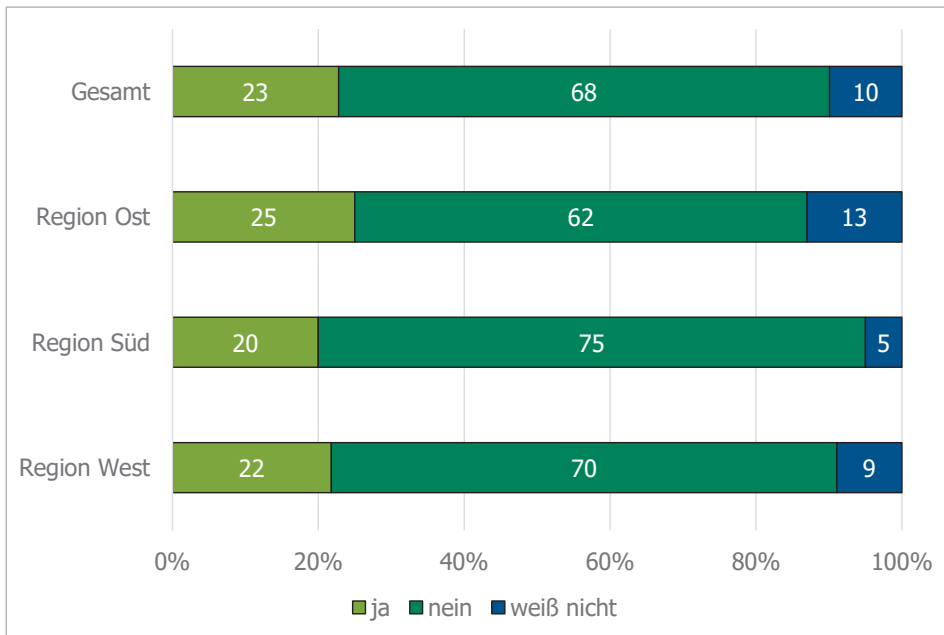
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? Region



n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Region Ost n = 238
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 117
Kärnten, Steiermark

Region West n = 204
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

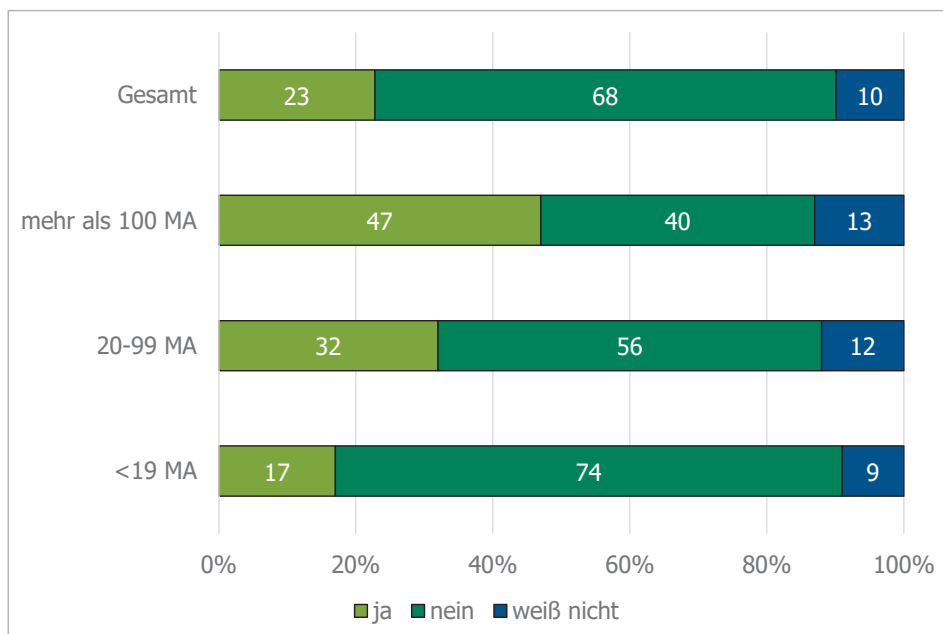
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? Mitarbeiteranzahl



n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 62**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 81**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 416**

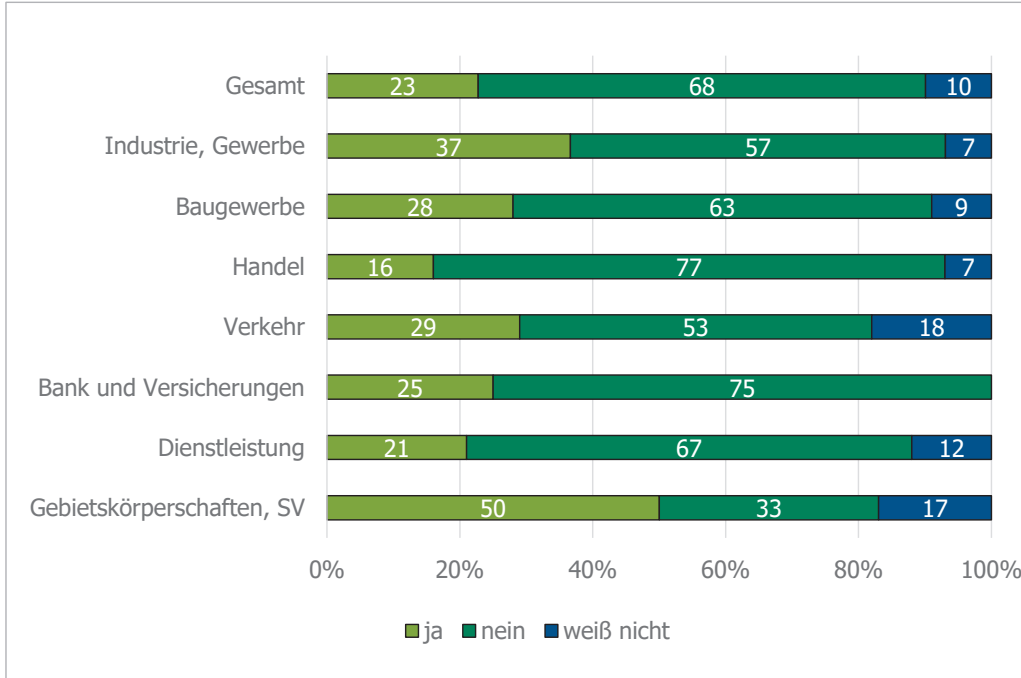
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen dabei gesetzliche Regelungen bekannt? Branche



n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 60
Baugewerbe n = 57
Handel n = 163
Verkehr n = 17
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 252
Gebietskörperschaften, SV n = 6

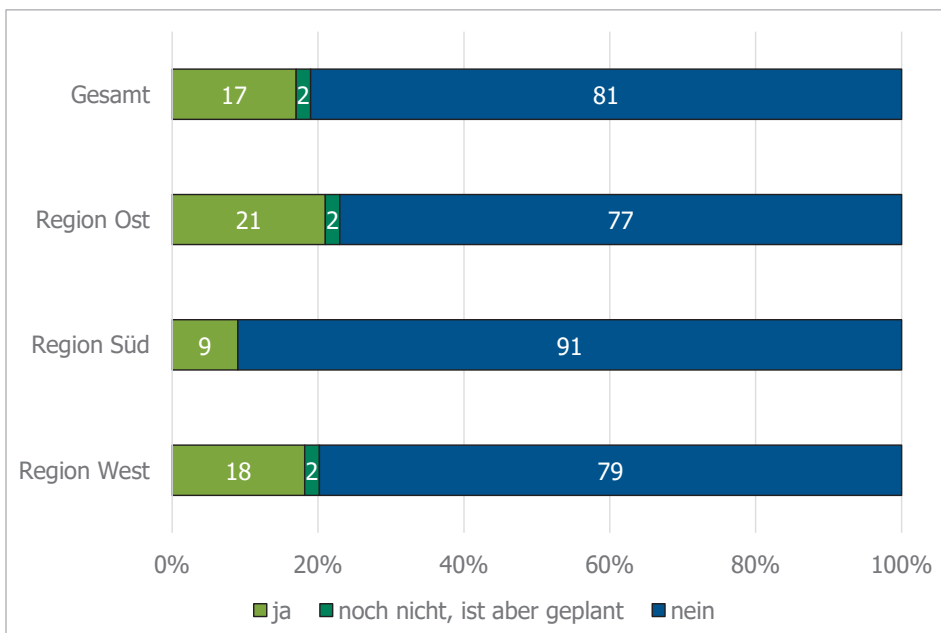
5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung teilgenommen? Region



n = 557
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Region Ost n = 238 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 117 Kärnten, Steiermark
Region West n = 202 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

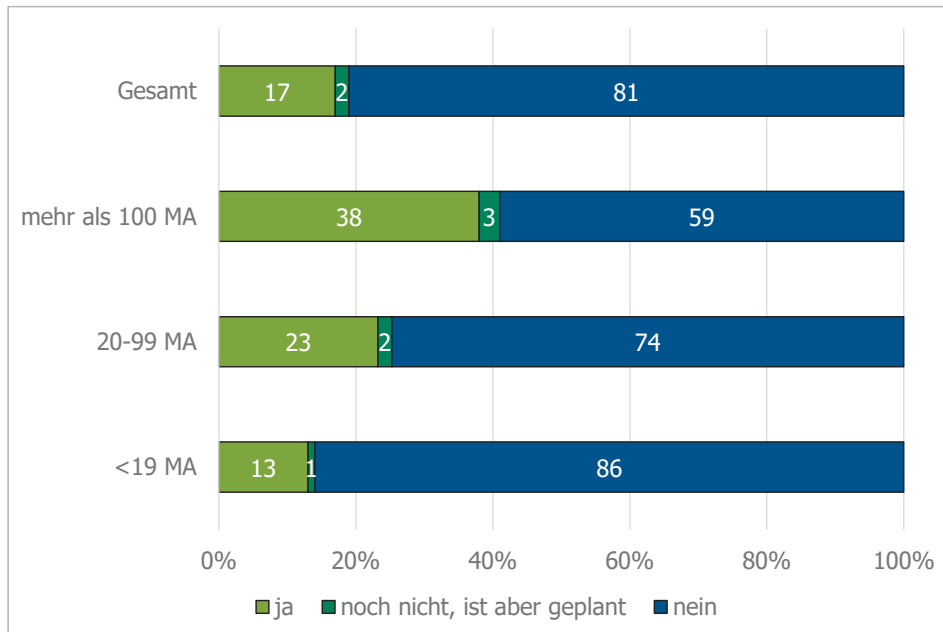
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung teilgenommen?

Mitarbeiteranzahl



n = 557
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 61**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 81**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 415**

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

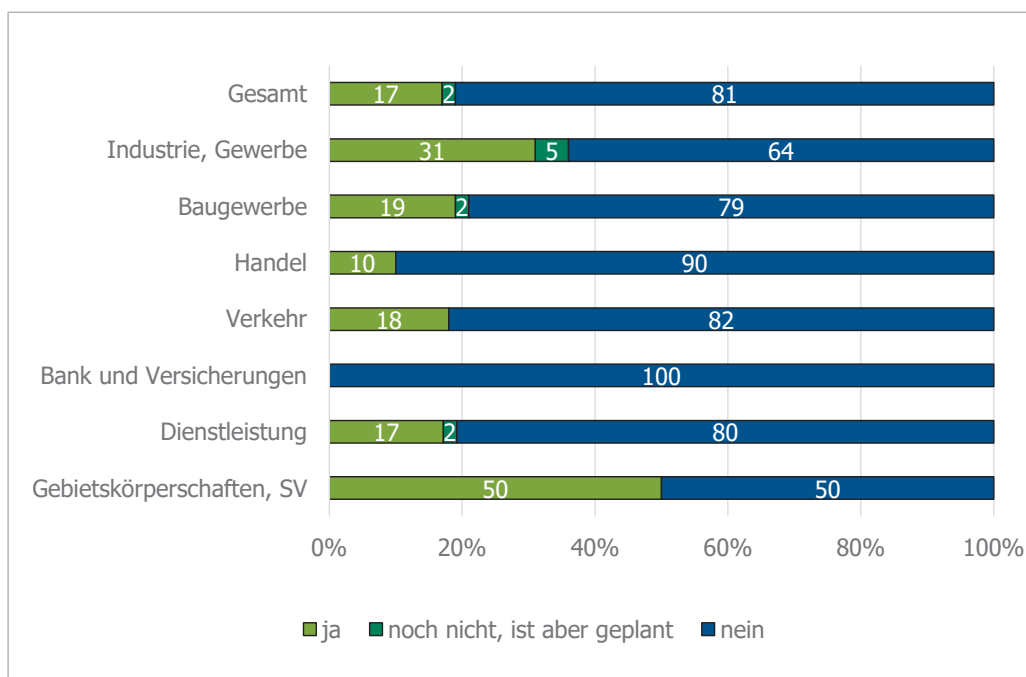
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Haben Sie bereits an Weiterbildungen zum Thema Gesundheitsförderung teilgenommen?

Branche



n = 557
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 59

Baugewerbe n = 57

Handel n = 162

Verkehr n = 17

**Bank und
Versicherungen n = 4**

Dienstleistung n = 252

**Gebietskörperschaften,
SV n = 6**

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Weiterbildung zu Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit	39%	28%	70%	45%
Präventions- und Sicherheitsschutzmaßnahmen der AUVA	28%	30%	-	33%
Betriebliche Gesundheitsförderung	23%	24%	30%	19%
Schulung zur SFK-Fachkraft	4%	6%	-	2%
Sonstige Weiterbildungen	16%	19%	10%	14%

n = 106
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Region Ost n = 54
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 10
Kärnten, Steiermark

Region West n = 42
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Weiterbildung zu Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit	39%	28%	43%	42%
Präventions- und Sicherheitsschutzmaßnahmen der AUVA	28%	20%	33%	30%
Betriebliche Gesundheitsförderung	23%	52%	14%	13%
Schulung zur SFK-Fachkraft	4%	4%	5%	3%
Sonstige Weiterbildungen	16%	20%	5%	18%

n = 106
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

mehr als 100 Mitarbeiter/innen
n = 25

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 21

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 60

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Um welche Weiterbildung(en) hat es sich dabei gehandelt? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Dienst- leistung	Gebietskörper- schaften/SV
Weiterbildung zu Ernährung, Bewegung, psychosoziale Gesundheit	39%	43%	25%	47%	33%	38%	33%
Präventions- und Sicherheitsschutzmaßnahmen der AUVA	28%	33%	33%	24%	-	28%	33%
Betriebliche Gesundheitsförderung	23%	19%	17%	18%	33%	26%	33%
Sonstige Weiterbildungen	16%	19%	17%	18%	-	16%	-
Schulung zur SFK-Fachkraft	4%	5%	17%	-	33%	-	-

n = 106
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Industrie, Gewerbe n = 21

Baugewerbe n = 12

Handel n = 17

Verkehr n = 3

Dienstleistung n = 50

Gebietskörperschaften, SV n = 3

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
GKK, SVA	64%	59%	70%	68%
AUVA	23%	27%	20%	19%
Interne Weiterbildung	9%	14%	-	5%
Sonstige Bildungseinrichtungen	17%	14%	10%	22%

n = 96
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Region Ost n = 49
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 10
Kärnten, Steiermark

Region West n = 37
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
GKK, SVA	64%	78%	58%	59%
AUVA	23%	26%	16%	24%
Interne Weiterbildung	9%	4%	21%	7%
Sonstige Bildungseinrichtungen	17%	26%	16%	13%

n = 96
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 23

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 19

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 54

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wissen Sie noch, welche Organisation diese Weiterbildung durchgeführt hat? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Dienstleistung	Gebietskörperschaften/SV
GKK, SVA	64%	67%	64%	59%	67%	61%	100%
AUVA	23%	28%	27%	24%	-	23%	-
Interne Weiterbildung	9%	11%	9%	12%	-	9%	-
Sonstige Bildungseinrichtungen	17%	-	18%	6%	33%	25%	33%

n = 96
Angaben in %
Filter: Teilnahme an Weiterbildungen

Industrie, Gewerbe n = 18

Baugewerbe n = 11

Handel n = 17

Verkehr n = 3

Dienstleistung n = 44

Gebietskörperschaften, SV n = 3

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

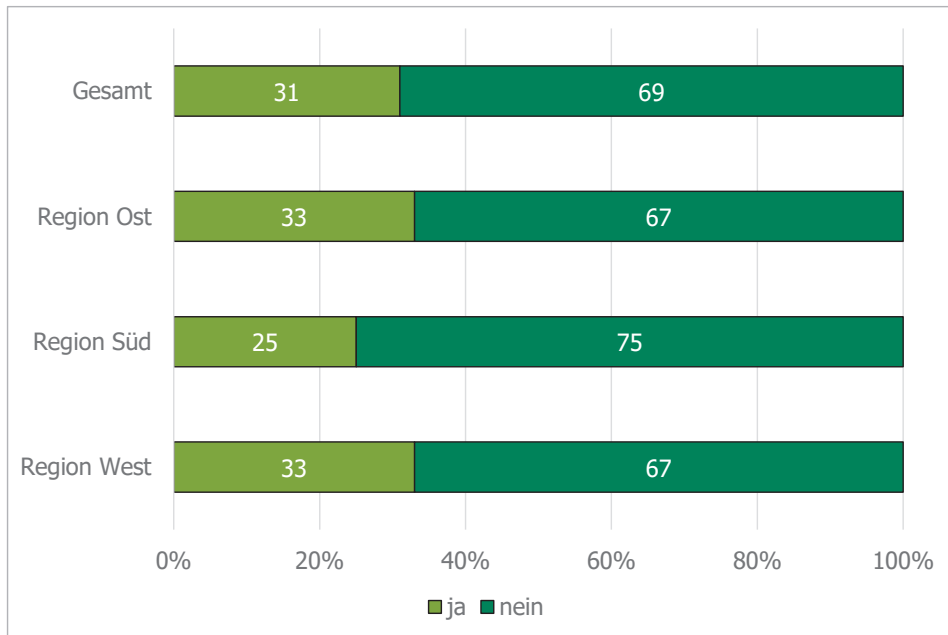
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Gesundheitsförderung?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

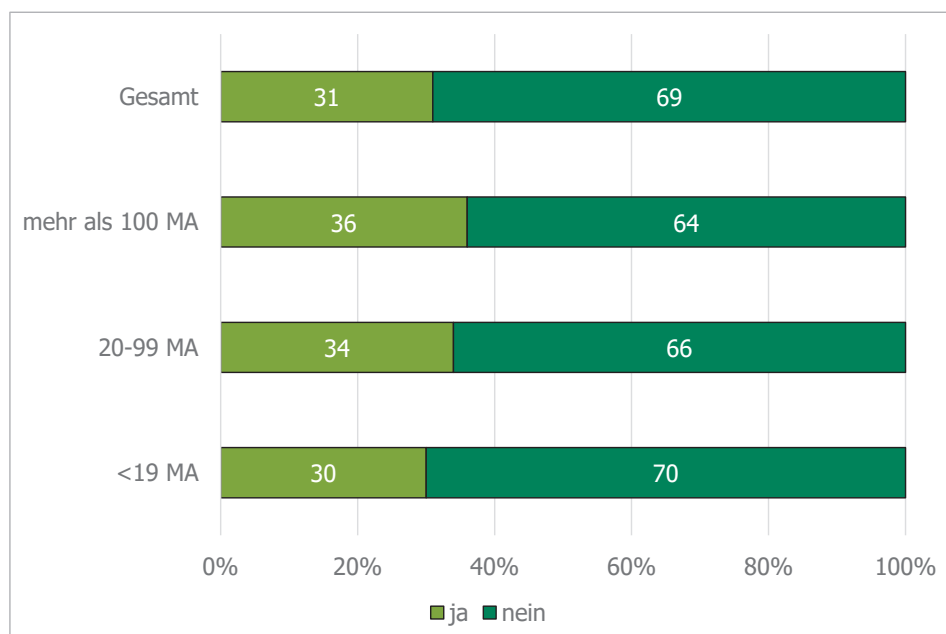
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Gesundheitsförderung?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

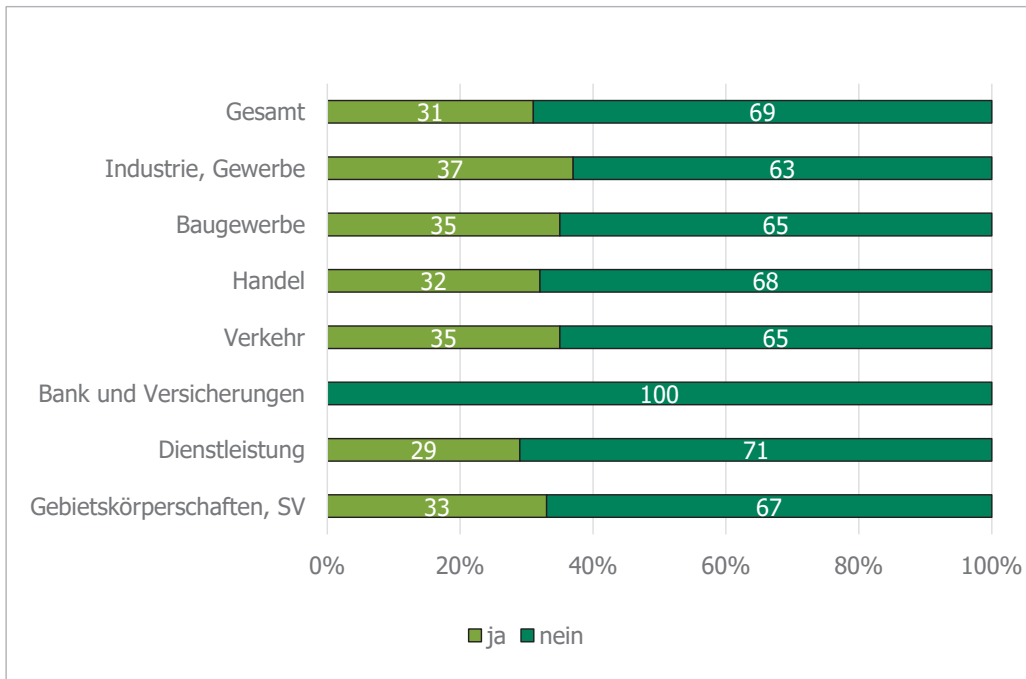
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Hätten Sie Interesse an Weiterbildungen im Bereich Gesundheitsförderung?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

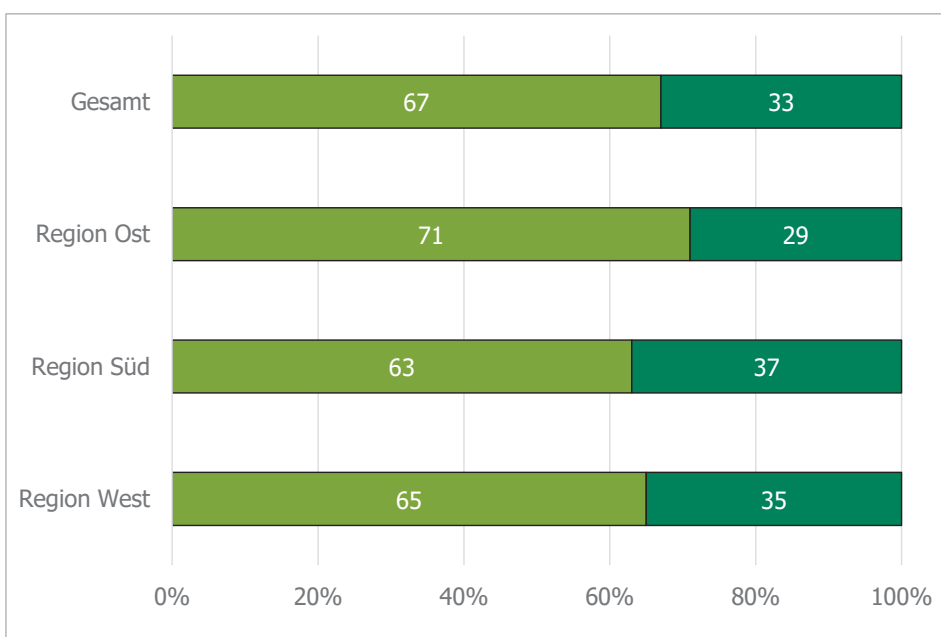
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention durchgeführt?

Region



n = 555
Angaben in %

Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Region Ost n = 235 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 117 Kärnten, Steiermark
Region West n = 203 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

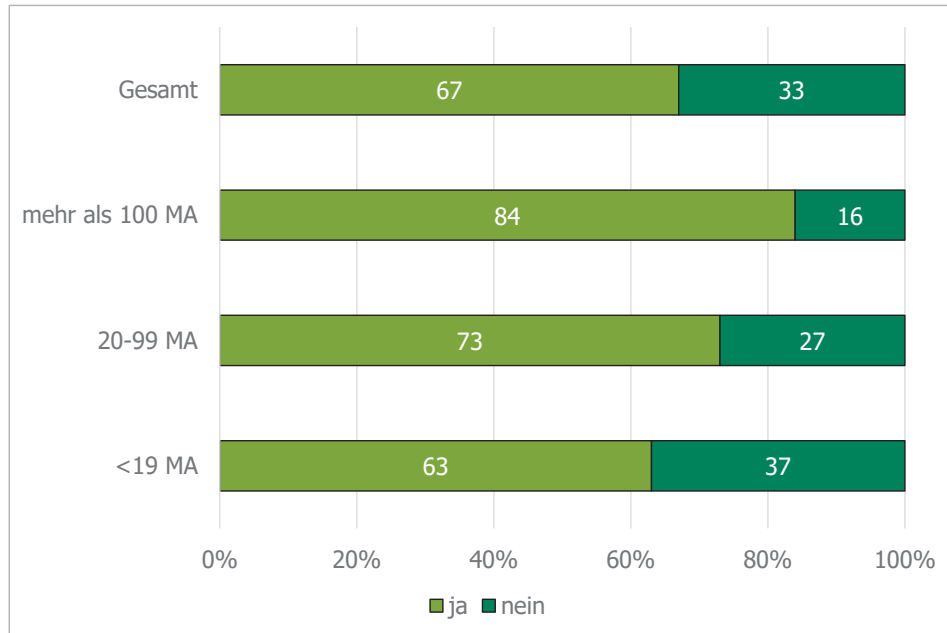
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention durchgeführt?

Mitarbeiteranzahl



n = 555
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 62

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 81

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 412

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

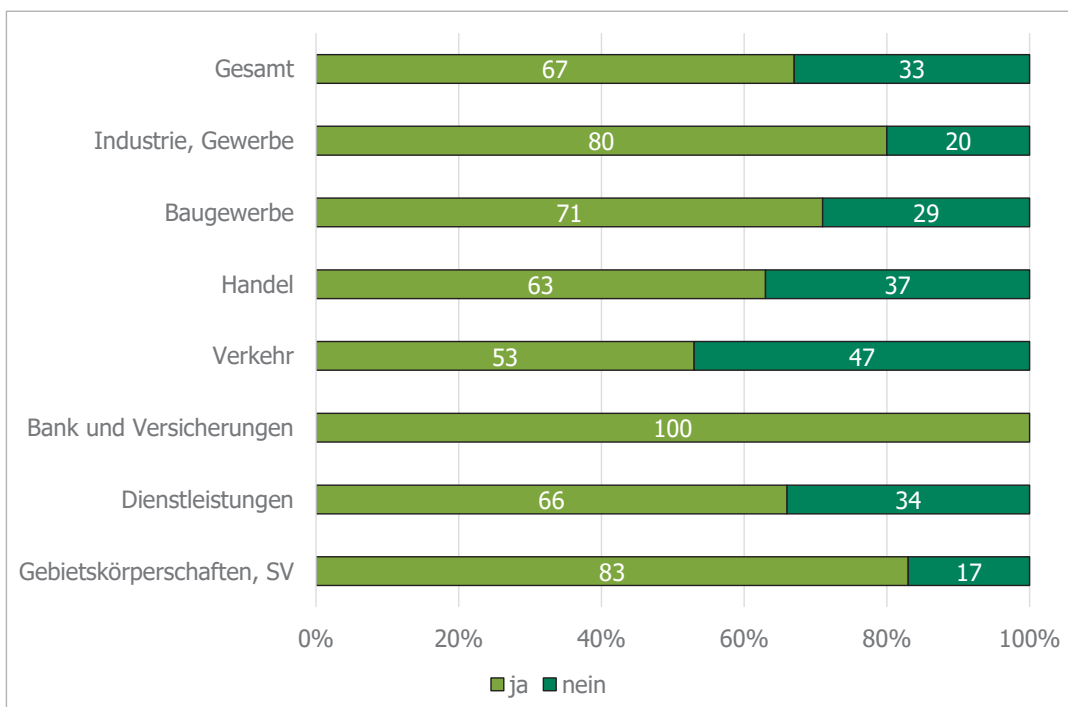
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Werden in Ihrem Unternehmen Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention durchgeführt?

Branche



n = 555
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 60

Baugewerbe n = 56

Handel n = 162

Verkehr n = 17

Bank und
Versicherungen n = 4

Dienstleistung n = 250

Gebietskörperschaften,
SV n = 6

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Ernährungs- und Bewegungsangebote	58%	58%	47%	64%
Präventive Maßnahmen	16%	18%	18%	14%
Ergonomische Maßnahmen	11%	11%	11%	12%
Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz	10%	6%	9%	16%
Sicherheits- und Gesundheitsschutz Maßnahmen	10%	8%	12%	11%
Lebensstilverändernde Maßnahmen (z.B.: Raucherentwöhnung)	8%	10%	9%	5%
Sonstige Maßnahmen	3%	4%	-	4%

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Region Ost n = 166
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 74
Kärnten, Steiermark

Region West n = 132
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Ernährungs- und Bewegungsangebote	58%	62%	54%	59%
Präventive Maßnahmen	16%	29%	22%	13%
Ergonomische Maßnahmen	11%	13%	12%	11%
Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz	10%	21%	15%	7%
Sicherheits- und Gesundheitsschutz Maßnahmen	10%	21%	8%	8%
Lebensstilverändernde Maßnahmen (z.B.: Raucherentwöhnung)	8%	19%	3%	7%
Sonstige Maßnahmen	3%	6%	2%	3%

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

mehr als 100 Mitarbeiter/innen
n = 52

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 59

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 261

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Maßnahmen sind das konkret? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften, SV
Ernährungs- und Bewegungsangebote	58%	60%	58%	58%	56%	50%	59%	60%
Präventive Maßnahmen	16%	21%	10%	14%	11%	-	19%	20%
Ergonomische Maßnahmen	11%	10%	15%	13%	22%	25%	9%	-
Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz	10%	17%	13%	9%	11%	25%	8%	20%
Sicherheits- und Gesundheitsschutz Maßnahmen	10%	10%	10%	6%	11%	25%	11%	40%
Lebensstilverändernde Maßnahmen (z.B.: Raucherentwöhnung)	8%	4%	8%	11%	-	-	9%	20%
Sonstige Maßnahmen	3%	4%	3%	3%	-	-	3%	20%

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 48

Baugewerbe n = 40

Handel n = 102

Verkehr n = 9

Bank und Versicherungen n = 4

Dienstleistung n = 164

Gebietskörperschaften, SV n = 5

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

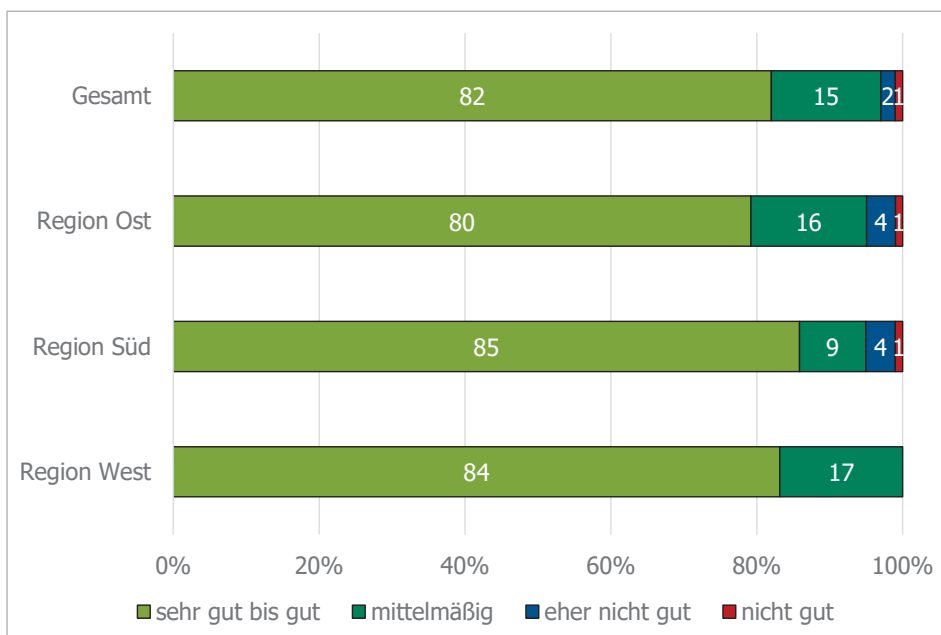
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Region



n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Region Ost n = 166

Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 74

Kärnten, Steiermark

Region West n = 132

Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

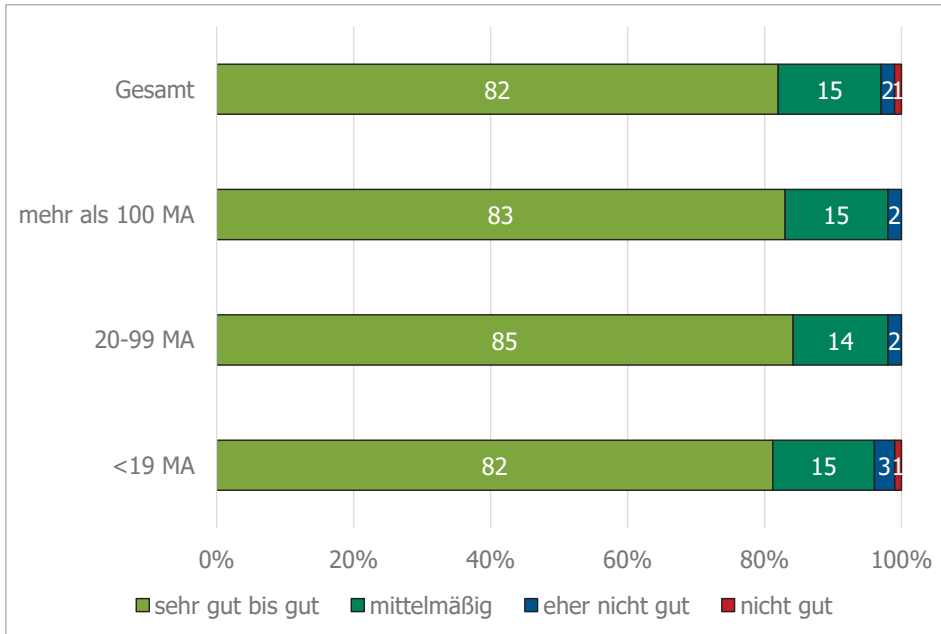
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Mitarbeiteranzahl



n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 52**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 59**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 261**

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

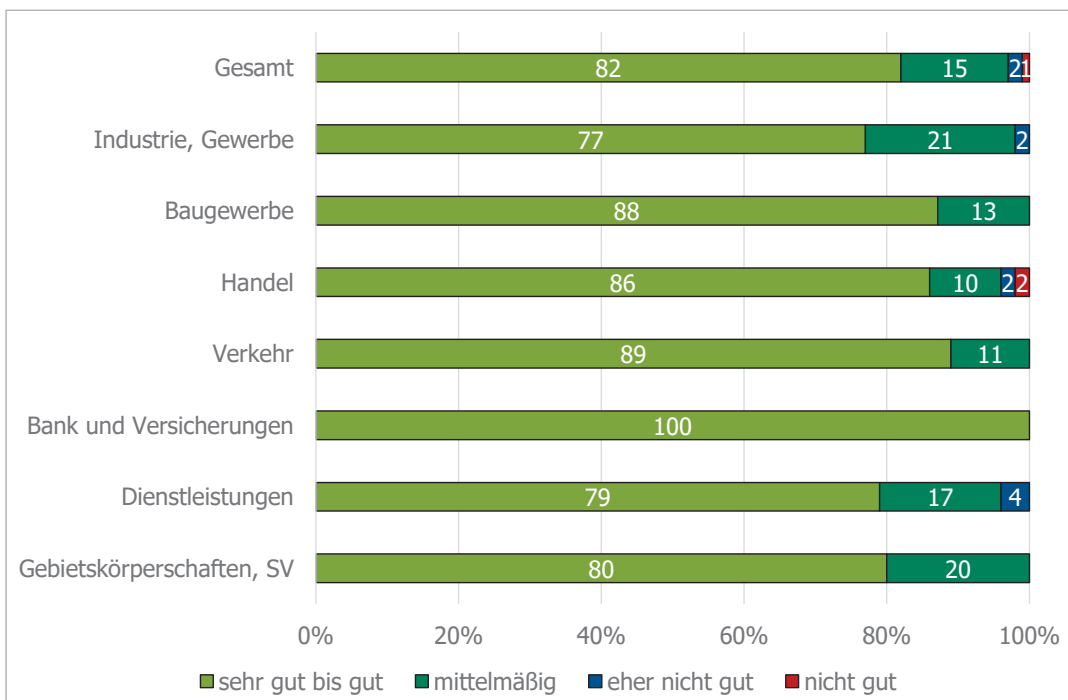
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie werden diese Maßnahmen von den Mitarbeiter/innen angenommen?

Branche



n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 48

Baugewerbe n = 40

Handel n = 102

Verkehr n = 9

**Bank und
Versicherungen n = 4**

Dienstleistung n = 164

**Gebietskörperschaften,
SV n = 5**

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Region

	Gesamt	Region Ost	Region Süd	Region West
Gute Resonanz/gutes Betriebsklima	38%	34%	42%	41%
Eigenverantwortung/Interesse	23%	27%	24%	18%
Inanspruchnahme	18%	16%	16%	23%
Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	15%	20%	11%	11%
Sonstige Gründe	9%	7%	8%	12%

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen
werden durchgeführt

Region Ost n = 166
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 74
Kärnten, Steiermark

Region West n = 132
Oberösterreich, Salzburg, Tirol,
Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Mitarbeiteranzahl

	Gesamt	Mehr als 100 MA	20-99 MA	<19 MA
Gute Resonanz/gutes Betriebsklima	38%	27%	36%	41%
Eigenverantwortung/Interesse	23%	19%	25%	23%
Inanspruchnahme	18%	27%	17%	17%
Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	15%	12%	15%	16%
Sonstige Gründe	9%	17%	8%	7%

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen
werden durchgeführt

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 52**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 59**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 261**

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Würden Sie bitte kurz Ihre Entscheidung begründen? (Mehrfachantworten möglich)

Branche

	Gesamt	Industrie, Gewerbe	Baugewerbe	Handel	Verkehr	Bank und Versicherungen	Dienstleistung	Gebietskörperschaften, SV
Gute Resonanz/gutes Betriebsklima	38%	48%	40%	37%	22%	50%	37%	20%
Eigenverantwortung/Interesse	23%	15%	28%	26%	33%	25%	21%	40%
Inanspruchnahme	18%	21%	8%	17%	11%	25%	21%	20%
Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeiter/innen	15%	10%	20%	17%	-	-	15%	20%
Sonstige Gründe	9%	8%	8%	6%	33%	-	10%	-

n = 372
Angaben in %
Filter: Maßnahmen werden durchgeführt

Industrie, Gewerbe n = 48
Baugewerbe n = 40
Handel n = 102
Verkehr n = 9
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 164
Gebietskörperschaften, SV n = 5

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

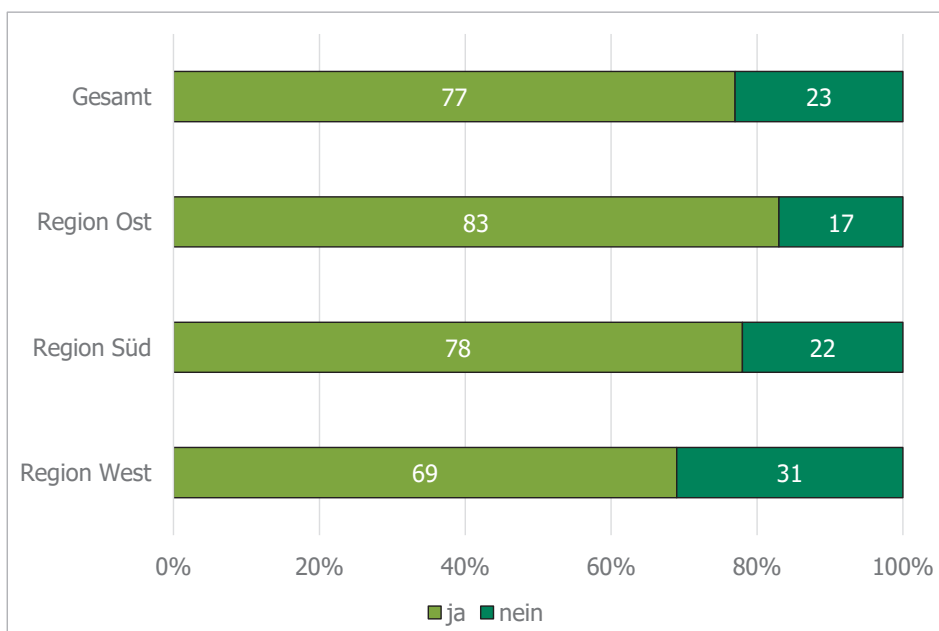
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention unterstützen?

Region



n = 559
Angaben in %
Filter: Gesundheitsförderung bekannt

Region Ost n = 238 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 117 Kärnten, Steiermark
Region West n = 204 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

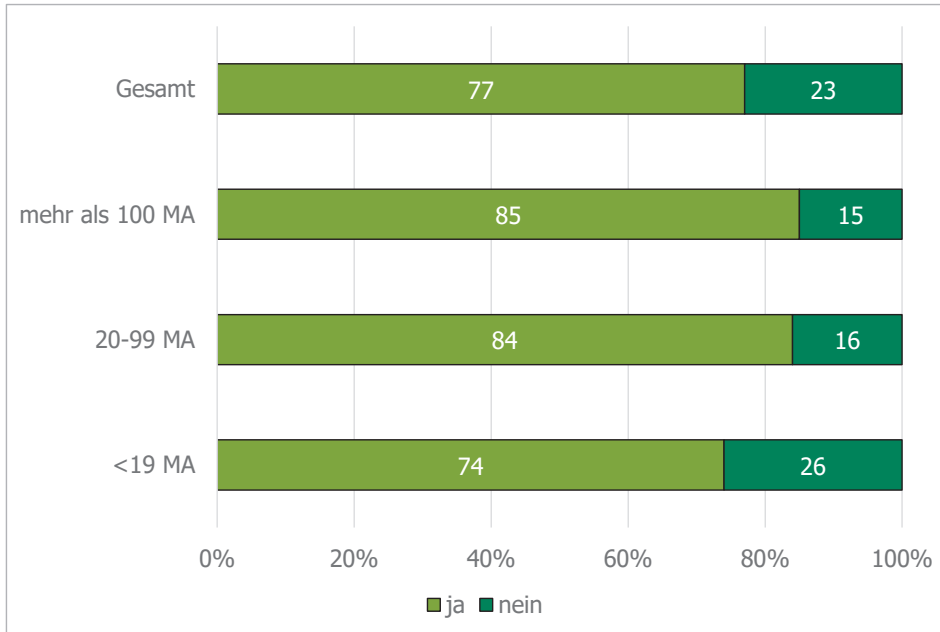
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention unterstützen?

Mitarbeiteranzahl



n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 62

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 81

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 416

5. Ergebnisse Betriebliche Gesundheitsförderung

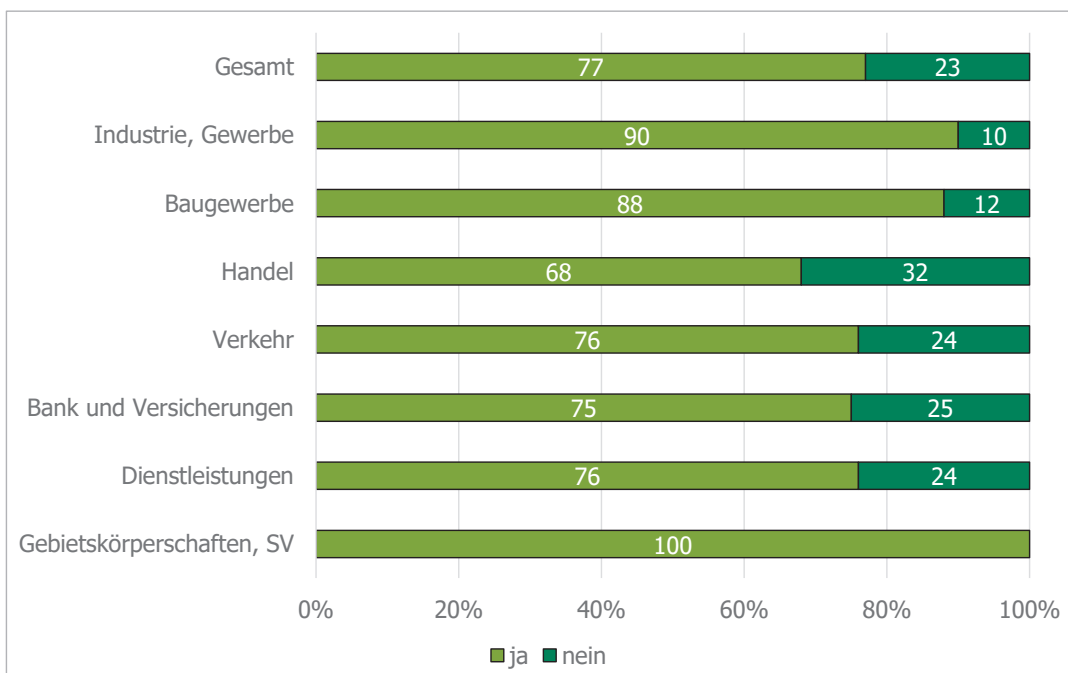
Wissen

Maßnahmen

Programme und Fördermöglichkeiten

Sind Ihnen Programme oder Institutionen bekannt, die Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention unterstützen?

Branche



n = 559
Angaben in %
Filter:
Gesundheitsförderung
bekannt

Industrie, Gewerbe n = 60

Baugewerbe n = 57

Handel n = 163

Verkehr n = 17

Bank und
Versicherungen n = 4

Dienstleistung n = 252

Gebietskörperschaften,
SV n = 6

6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen



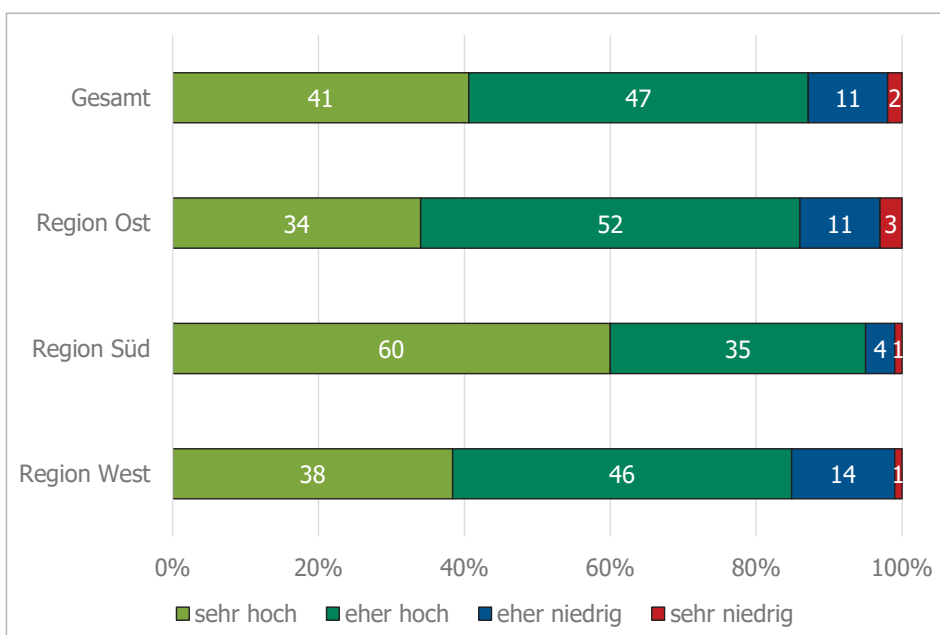
129

6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Wie würden Sie den Stellenwert des Themas Gesundheit in Ihrem Unternehmen beurteilen?
Region



n = 616
Angaben in %

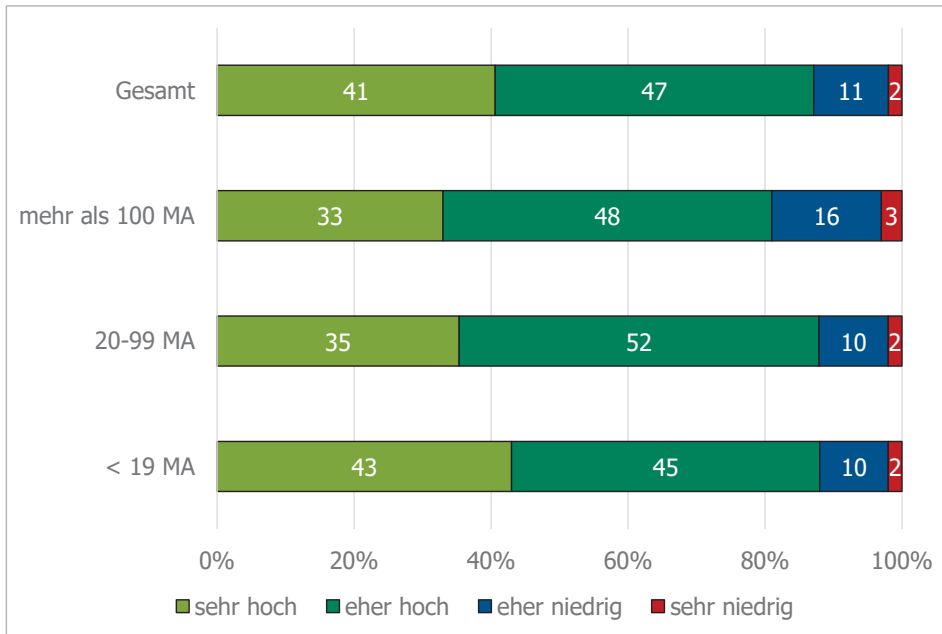
Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

Wie würden Sie den Stellenwert des Themas Gesundheit in Ihrem Unternehmen beurteilen?

Mitarbeiteranzahl

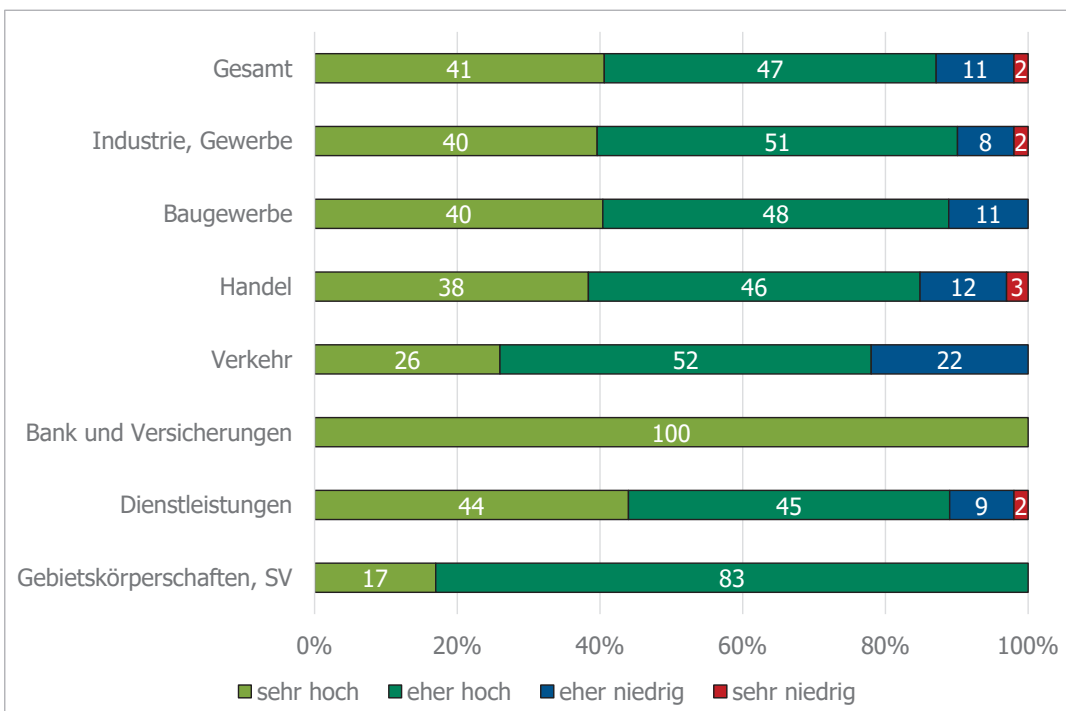


n = 616
Angaben in %

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 64
20-99 Mitarbeiter/innen n = 88
< 19 Mitarbeiter/innen n = 464

Wie würden Sie den Stellenwert des Themas Gesundheit in Ihrem Unternehmen beurteilen?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

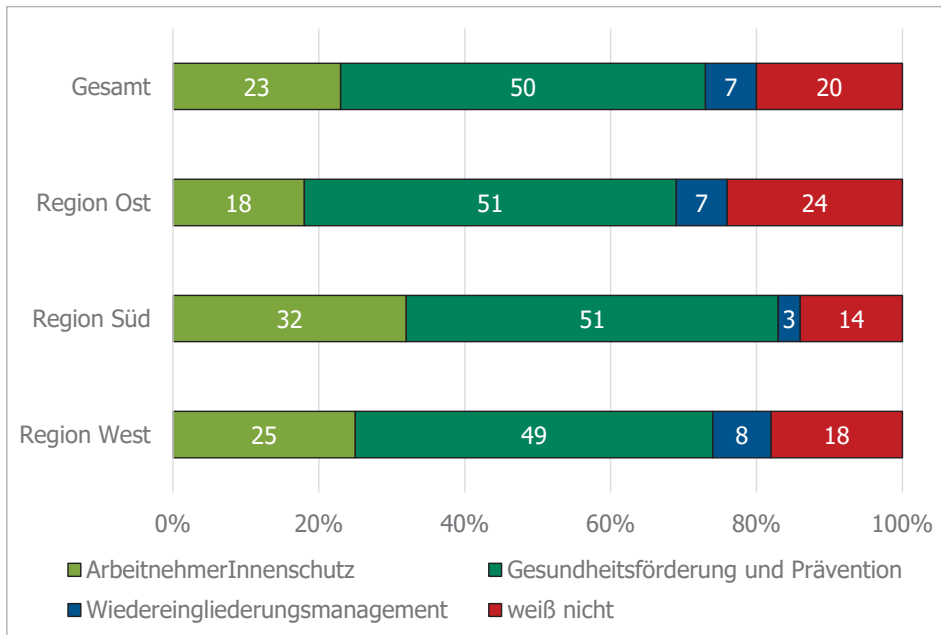
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Institution Gebietskrankenkasse zuordnen?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

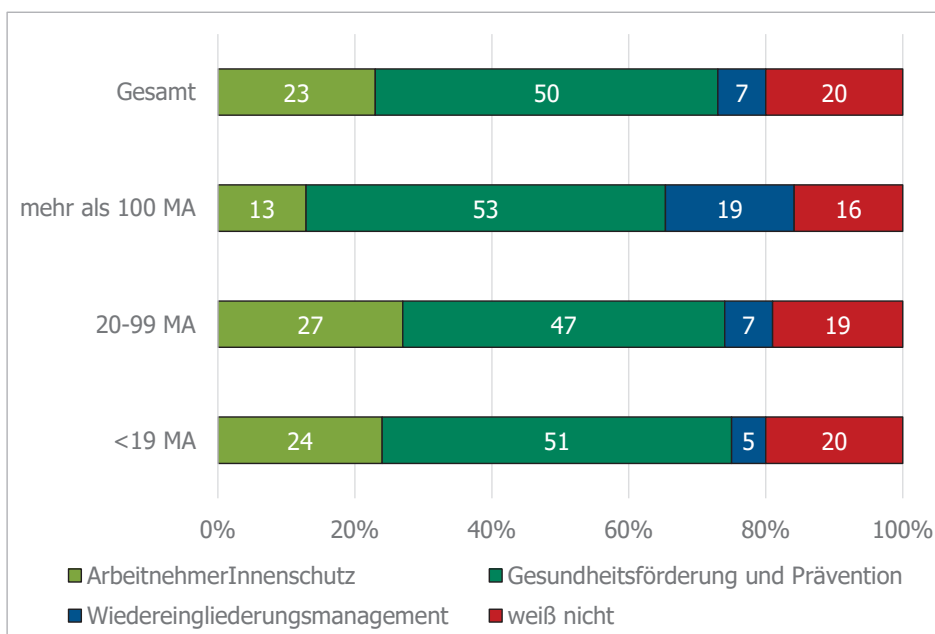
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Institution Gebietskrankenkasse zuordnen?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

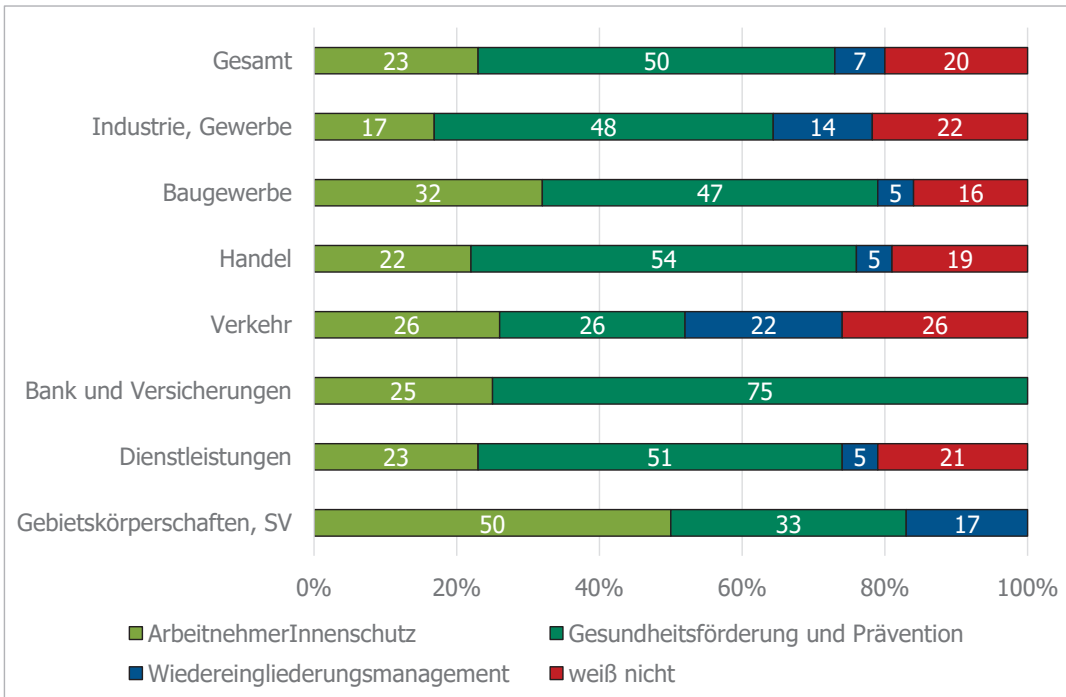
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Institution Gebietskrankenkasse zuordnen?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

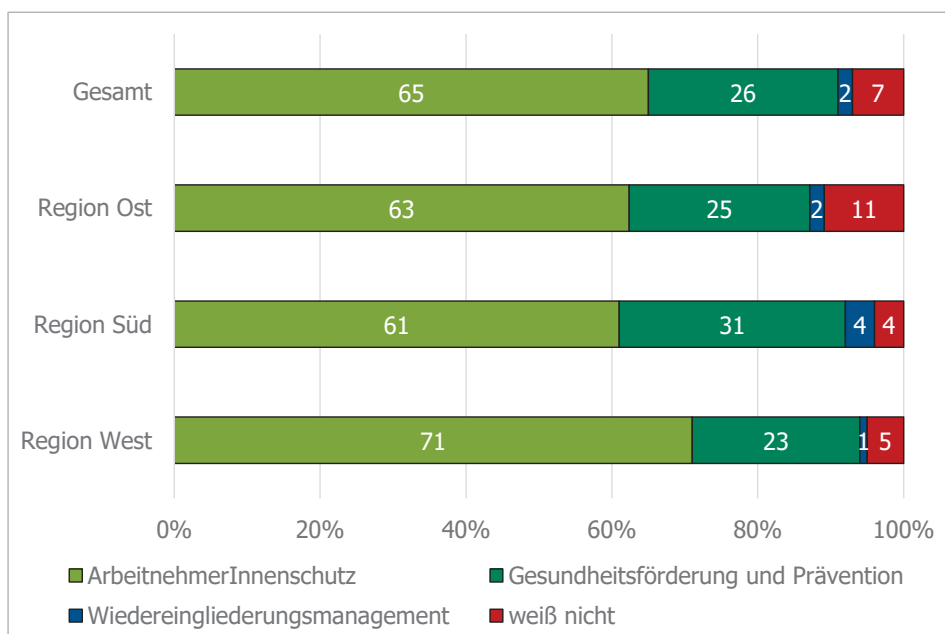
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Institution Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zuordnen?

Region

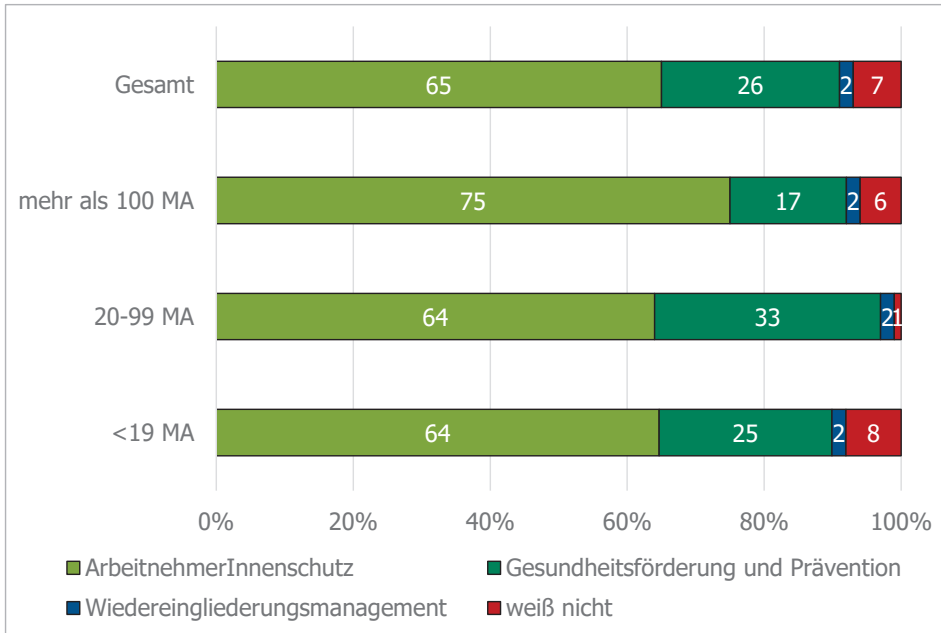


n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 126 Kärnten, Steiermark
Region West n = 218 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

Welchem Bereich würden Sie die Institution Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zuordnen?

Mitarbeiteranzahl

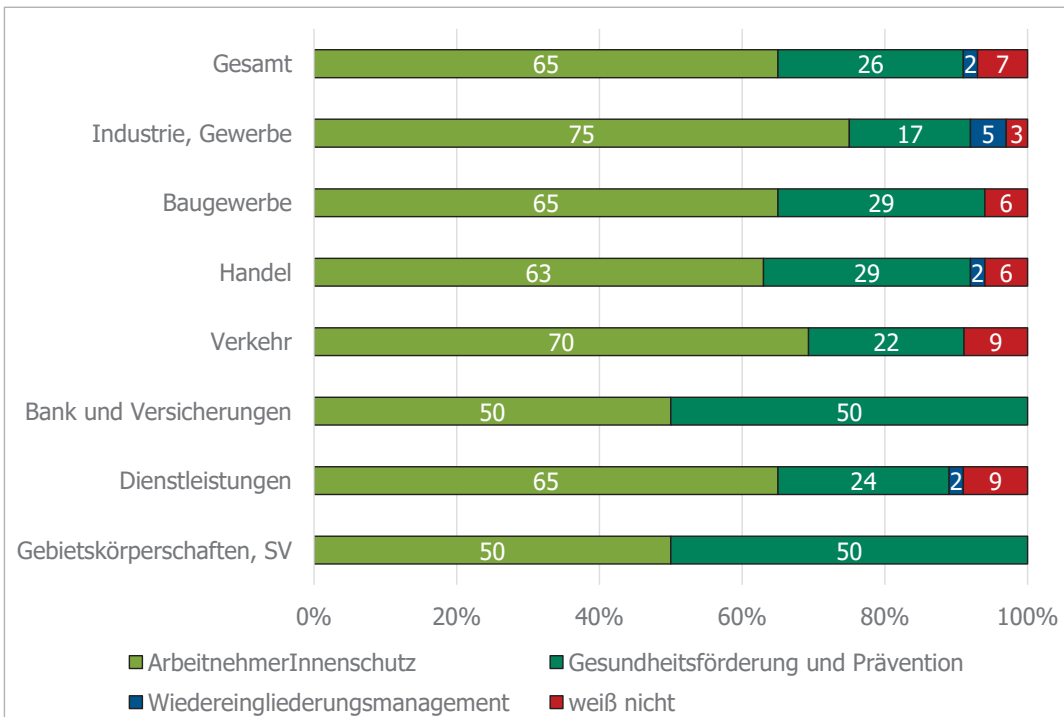


n = 616
Angaben in %

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 64
20-99 Mitarbeiter/innen n = 88
< 19 Mitarbeiter/innen n = 464

Welchem Bereich würden Sie die Institution Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zuordnen?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

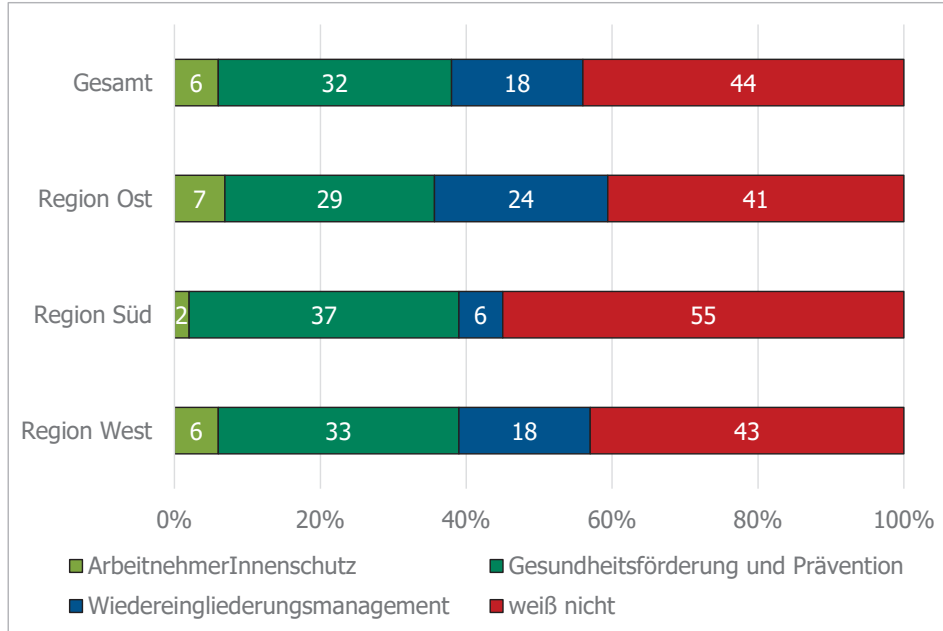
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Kampagne „fit2work“ des Sozialministeriums zuordnen?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

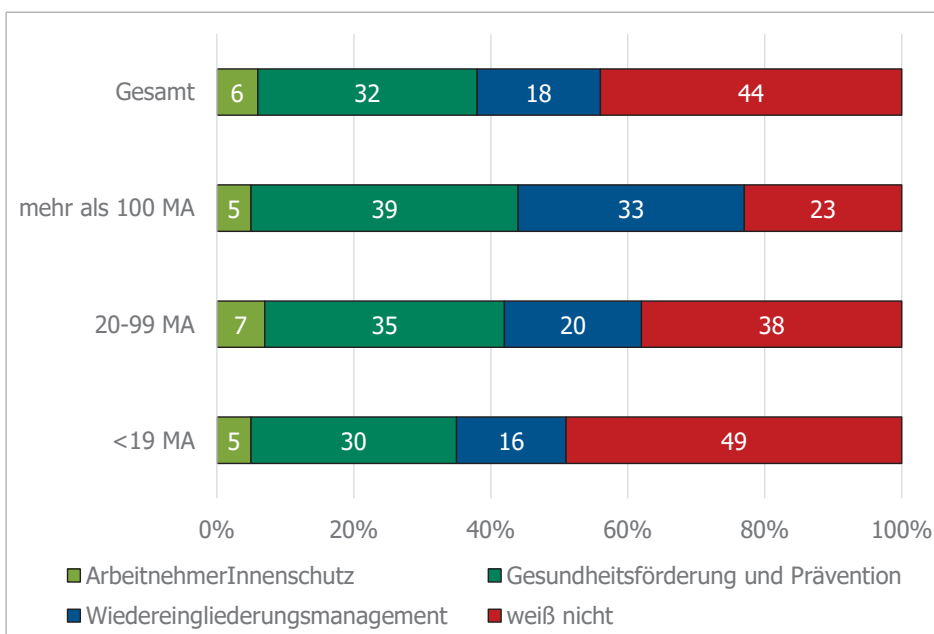
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Kampagne „fit2work“ des Sozialministeriums zuordnen?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

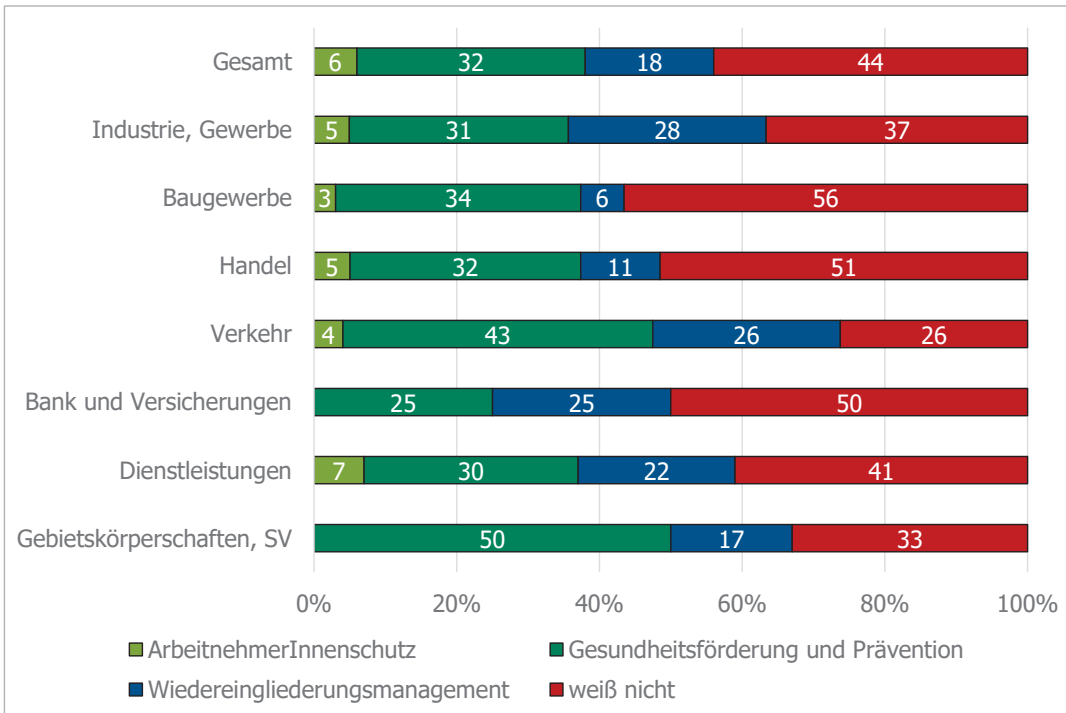
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie die Kampagne „fit2work“ des Sozialministeriums zuordnen?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

143

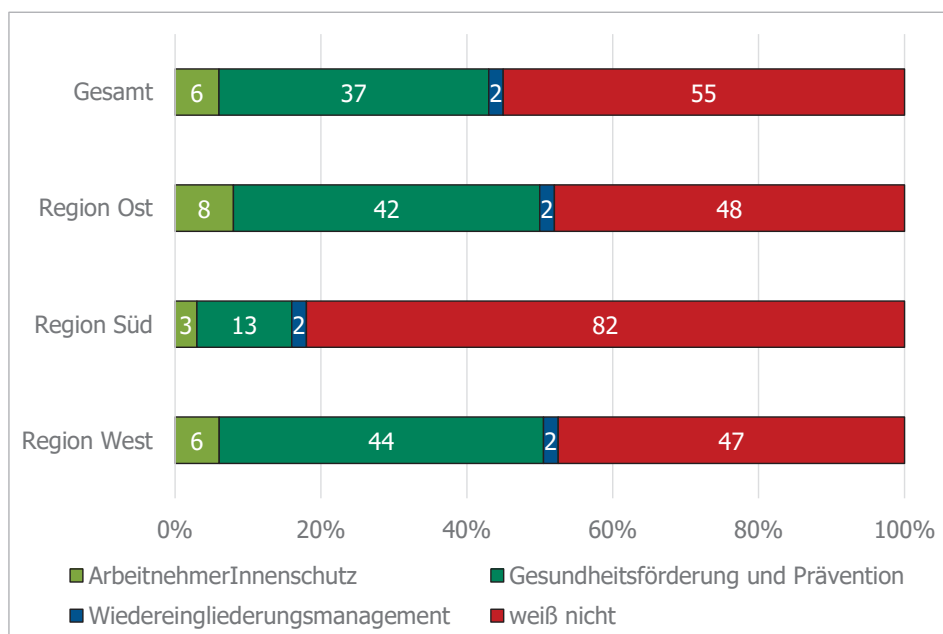
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung zuordnen?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 126 Kärnten, Steiermark
Region West n = 218 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

144

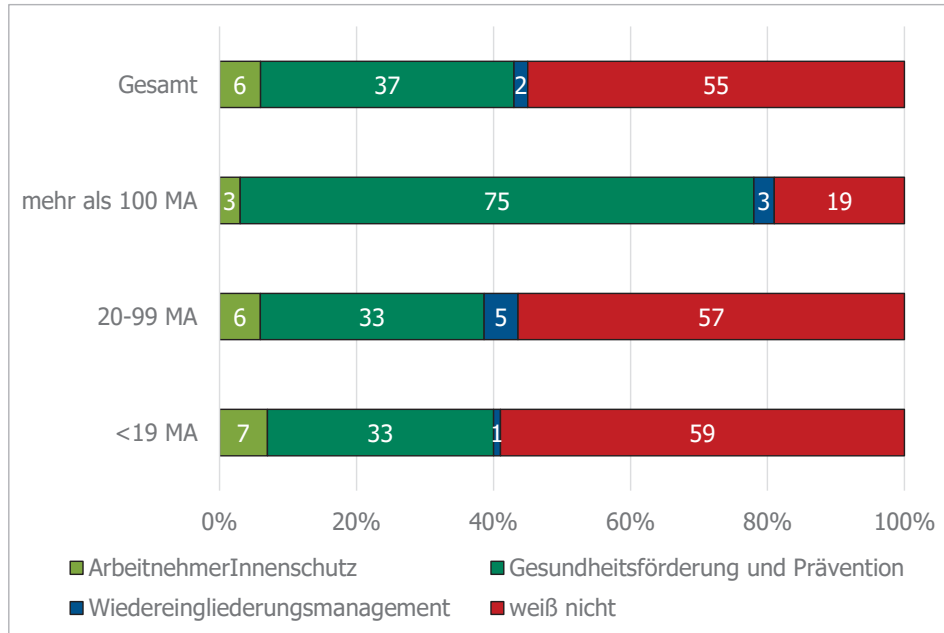
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung zuordnen?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 64
20-99 Mitarbeiter/innen n = 88
< 19 Mitarbeiter/innen n = 464

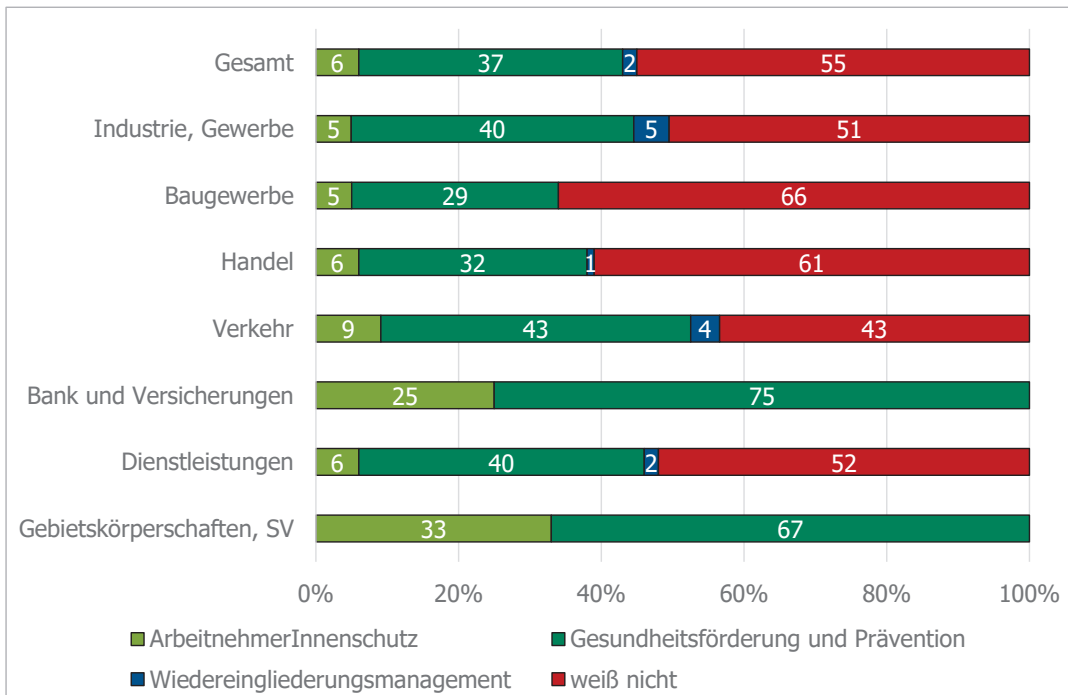
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie das Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung zuordnen?

Branche



n = 616
Angaben in %

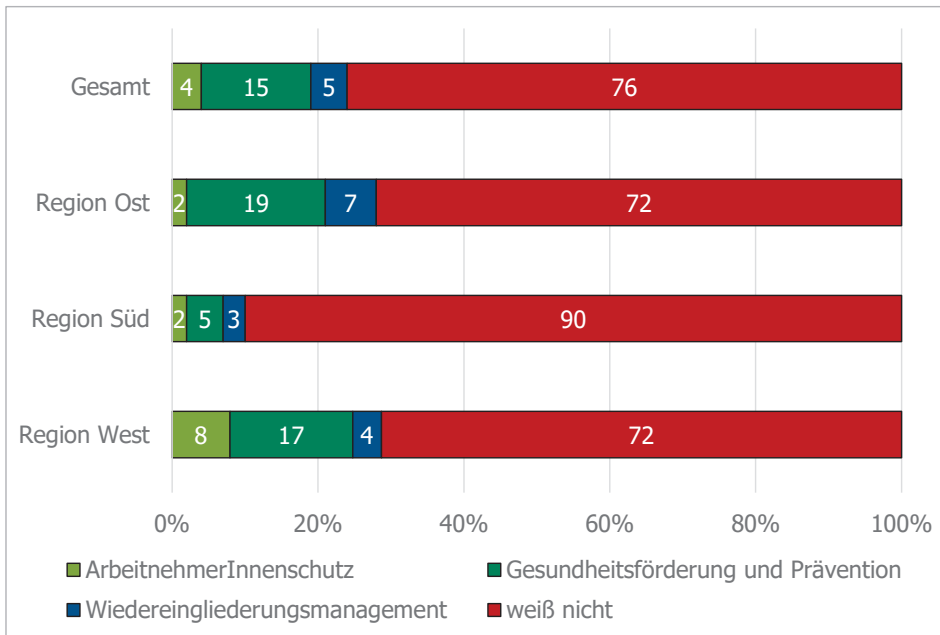
Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie Forschungseinrichtungen zuordnen? Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

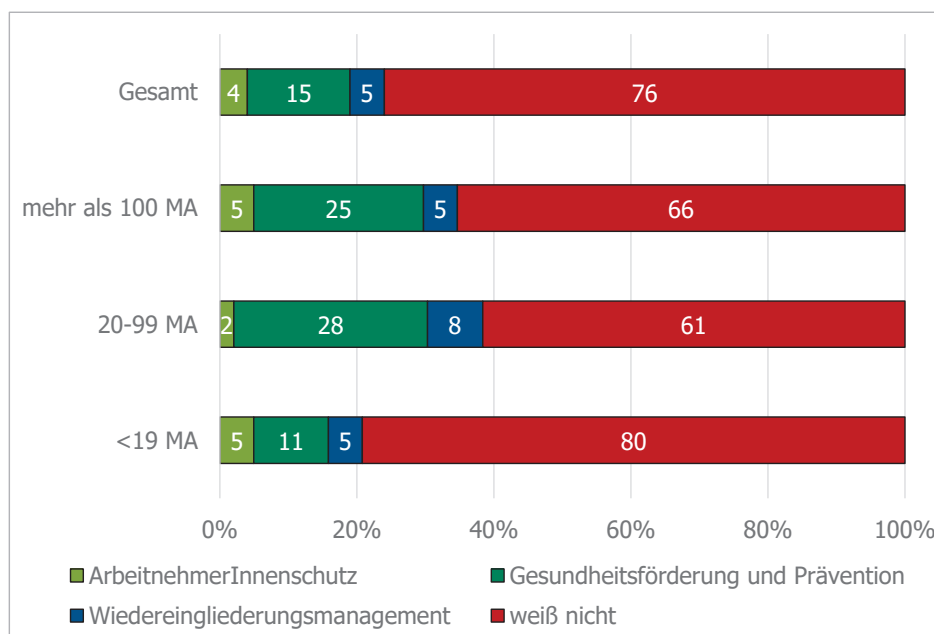
Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie Forschungseinrichtungen zuordnen? Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

**mehr als 100
Mitarbeiter/innen
n = 64**

**20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88**

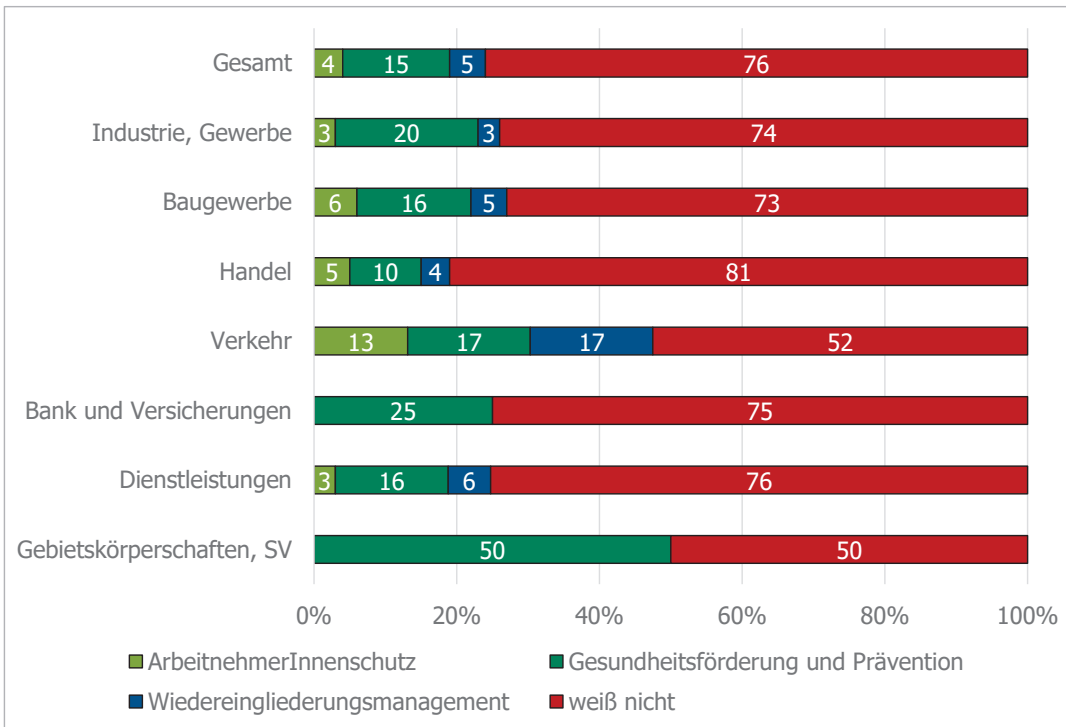
**< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464**

6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie Forschungseinrichtungen zuordnen? Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

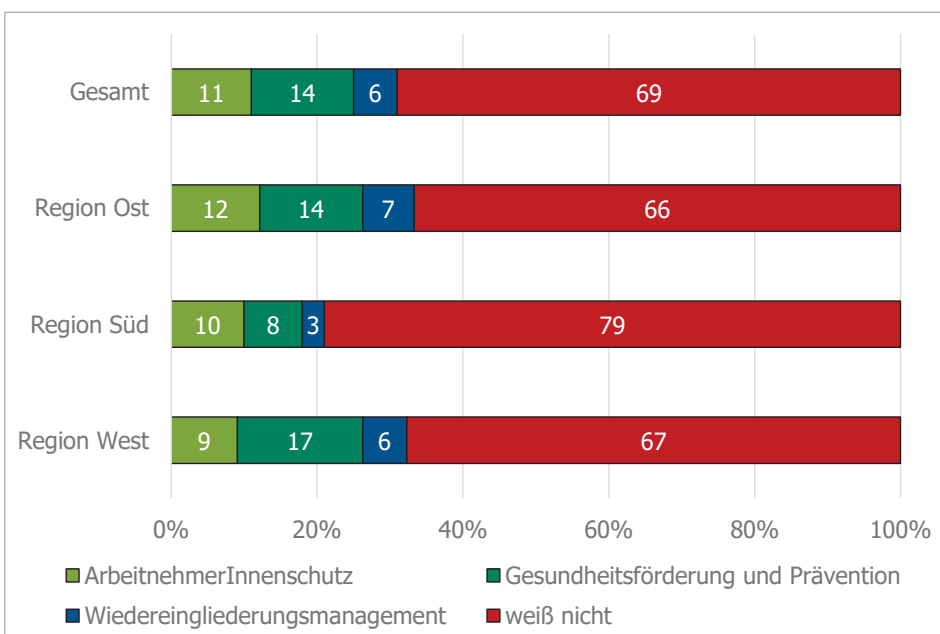
149

6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie externe Beratungsunternehmen zuordnen? Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272 Burgenland, Wien, Niederösterreich
Region Süd n = 126 Kärnten, Steiermark
Region West n = 218 Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

© Fachhochschule Burgenland GmbH, 2017

150

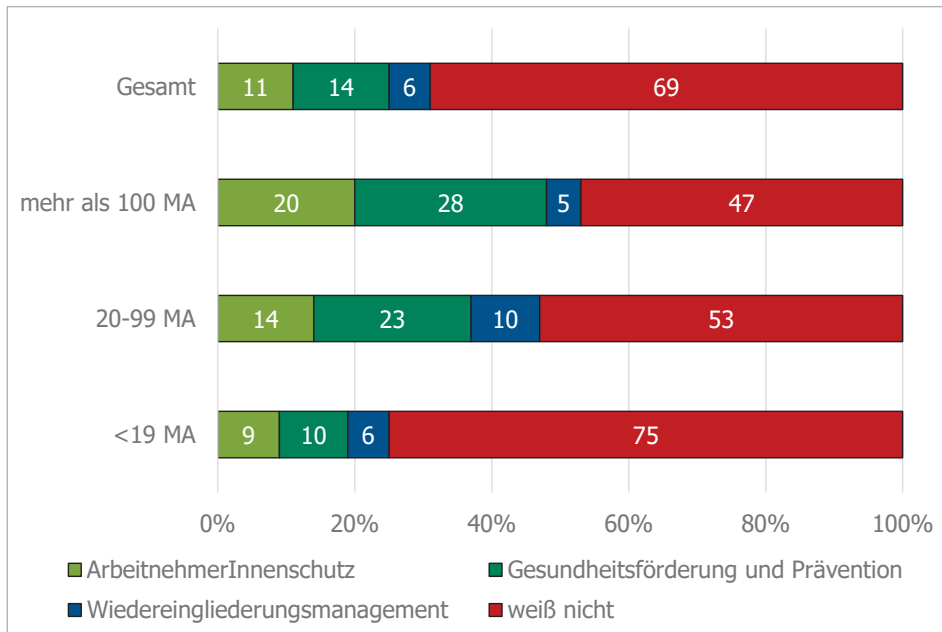
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie externe Beratungsunternehmen zuordnen?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

mehr als 100 Mitarbeiter/innen n = 64
20-99 Mitarbeiter/innen n = 88
< 19 Mitarbeiter/innen n = 464

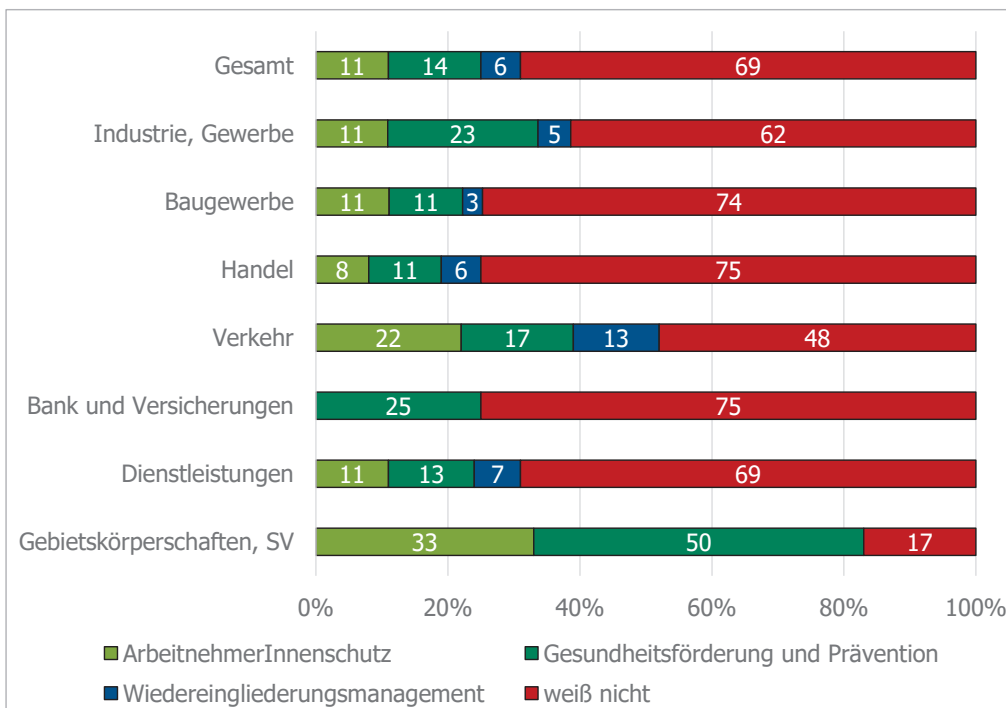
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welchem Bereich würden Sie externe Beratungsunternehmen zuordnen?

Branche



n = 616
Angaben in %

Industrie, Gewerbe n = 65
Baugewerbe n = 62
Handel n = 185
Verkehr n = 23
Bank und Versicherungen n = 4
Dienstleistung n = 271
Gebietskörperschaften, SV n = 6

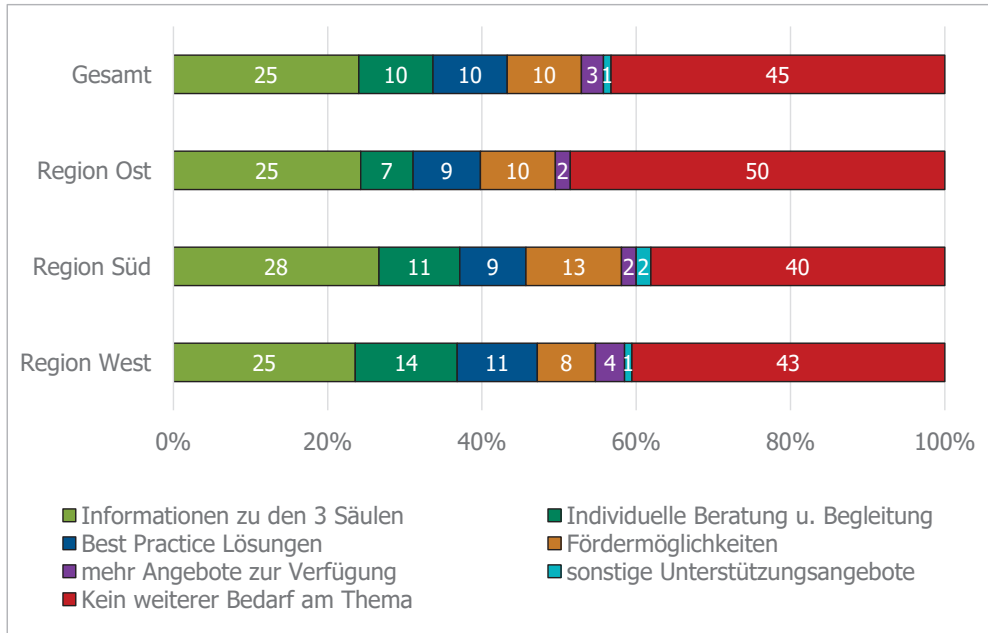
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Unterstützungsmöglichkeiten würden Sie sich zu den drei Säulen wünschen?

Region



n = 616
Angaben in %

Region Ost n = 272
Burgenland, Wien, Niederösterreich

Region Süd n = 126
Kärnten, Steiermark

Region West n = 218
Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg

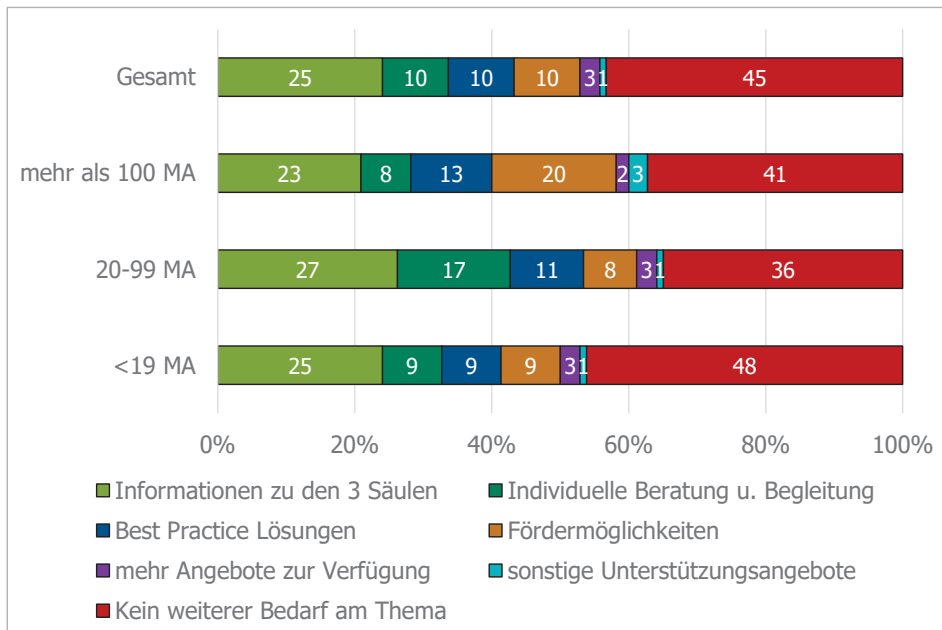
6. Ergebnisse Gesundheit allgemein und Bewertung von Institutionen

Wissen

Programme und Fördermöglichkeiten

Welche Unterstützungsmöglichkeiten würden Sie sich zu den drei Säulen wünschen?

Mitarbeiteranzahl



n = 616
Angaben in %

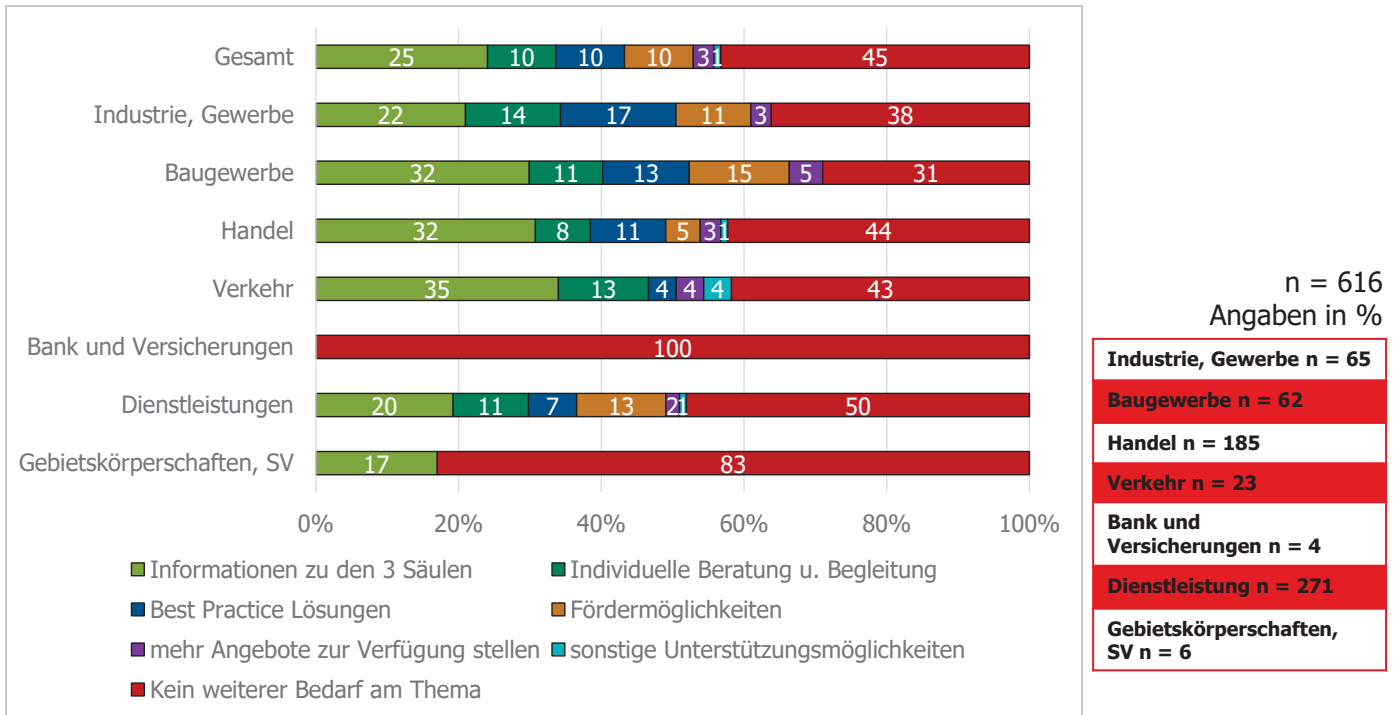
**mehr als 100
Mitarbeiter/innen**
n = 64

20-99 Mitarbeiter/innen
n = 88

< 19 Mitarbeiter/innen
n = 464

Welche Unterstützungsmöglichkeiten würden Sie sich zu den drei Säulen wünschen?

Branche



7. Stimmungsbilder Betriebliches Gesundheitsmanagement



„Interessiert am Thema Gesundheitsmanagement. Fühlt sich durch die Betreuung der AUVA jedoch ausreichend beraten und versorgt.“

„Gesundheitsförderung ist für uns (GF) insofern wichtig, da wir wissen, dass ein MA nur gut arbeitet, wenn er sich im Betrieb wohlfühlt bzw. seine Arbeit anerkannt wird [...].“

„War sehr interessiert und möchte gerne mehr Infos und würde sich über ein Weiterbildungsangebot freuen.“

„fit2work allen Mitarbeiterinnen angeboten und wird angenommen [...].“

„Gesundheit und Sicherheit ist ein großes Anliegen für den Geschäftsführer und versucht alles bestmöglich einzuhalten, was es an Gesetzen und Vorschriften dazu gibt.“

„Wir sind ein Unternehmen der Menschlichkeit. Uns ist allen bewusst, dass die Gesundheit und die Zufriedenheit die höchsten Güter sind. Und damit ist klar, dass eines DER Unternehmensziele ist, die Gesundheit und Zufriedenheit der MA zu bewahren und zu steigern. Wenn es dem MA gut geht, geht es auch dem Betrieb gut [...].“

„[...] machen es für uns erforderlich, dass wir uns im Unternehmen mit diesen Fragen auseinandersetzen und beschäftigen und Maßnahmen entwickeln, wie wir Beschäftigte länger und gesünder im Arbeitsleben halten können [...].“

„ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsförderung sind wichtige Themen bei uns [...].“

„Arbeitnehmerschutz wird sehr ernst genommen [...].“

„es gibt ganzjährig diverse Aktionen und ein Gesundheitsprogramm, an dem jeder Mitarbeiter teilnehmen kann [...]“

„[...] man merkt, dass sich im Betrieb in Sachen Gesundheitsförderung was bewegt und dass Interesse besteht, diesen Bereich auszubauen [...].“

„Themen, von welchen bei richtiger Umsetzung Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren können. Behördliche Vorgaben meist zu unkonkret bzw. schwer durchführbar. Mangel an praxisnahen Umsetzungsvorschlägen.“

„Die Vorgaben sind teilweise massiv an Machbarkeit und Sinnhaftigkeit vorbei entwickelt und nahezu unmöglich im Tagebetrieb einzugliedern [...].“

„Gesetzliche Regelungen sind für die Person vorrangig. Motto: Was nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, wird nicht gemacht.“

„Grundsätzlich schätze ich die Themen als wichtig ein, auch die Beteiligung der Mitarbeiter/innen ist bei präventiven Angeboten recht hoch und die Angebote werden geschätzt. Bei der Evaluierung psych. Belastungen am Arbeitsplatz wäre eine national einheitliche Vorgehensweise der Arbeitsinspektorate wünschenswert, genauso wie konkrete Vorgaben zur (Re-)Evaluierung, an die sich Betriebe halten können (und nach denen auch geprüft wird).“

„[...] Wiedereingliederungsmanagement gibt es eigentlich, bis auf Reduktion der Arbeitszeit, gar nicht.“, „Es fehlt an Ressourcen. Wiedereingliederungsmanagement sollte von einer externen BEM-Beauftragten durchgeführt werden [...].“

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Prof. (FH) Mag. Florian Schnabel, MPH
Fachhochschule Burgenland GmbH
Department Gesundheit
Steinamanger Str. 21
7423 Pinkafeld
Tel.: 05 7705 4224
E-Mail: florian.schnabel@fh-burgenland.at

Leitfaden für qualitative Interviews mit Stakeholdern und Institutionen

im Rahmen des Projektes

„GiB – Gesundheit im Betrieb“

Eine Stakeholder-Analyse im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz



Einleitung

- Dank für die Teilnahmebereitschaft
- Vorstellung des Interviewers / der Interviewerin
- Ablaufklärung: Interviewdauer ca. 30 Minuten
- Vertraulichkeit und Datenschutz: vertrauliche Behandlung aller Daten; Transkription (Einverständnis einholen)
- Klären etwaiger auftauchender Fragen des Interviewpartners / der Interviewpartnerin

Aufbau und Themenbereiche des Interviewleitfadens

- Position der jeweiligen Institution zu ArbeitnehmerInnenschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) / Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)
- Erfahrungen und Bedürfnisse der jeweiligen Institution mit den Säulen ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM
- Möglichkeiten und Grenzen der Implementierung von ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM
- Mögliche Ansätze zur Verknüpfung der drei Säulen
- Kooperationsbereitschaft mit anderen Stakeholdern um das Thema Gesundheit in Unternehmen nachhaltig zu verankern.

Je nach Erfahrungswerten der befragten Institution zu einem der Themenschwerpunkte wird der Fokus des Interviews auf eine der drei Säulen gelegt.

	<u>Leitfrage</u>	<u>Steuerungsfragen</u>
1	1. Wie sehen Sie die Position Ihrer Organisationen zu den drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM?	<p>1.1 Wo haben Sie bereits Erfahrungen gesammelt?</p> <p>1.2 Mit welcher der drei Säulen setzen Sie sich schwerpunktmäßig auseinander?</p> <p>1.3 Haben Sie sich auch schon mit den anderen beiden Säulen auseinandergesetzt?</p> <p>1.4 Welche verbindenden Elemente (säulenübergreifend) gibt es aus Ihrer Sicht hinsichtlich Umsetzung in Unternehmen?</p>
2	2. Welche Erfahrungen konnten Sie bereits zum Thema ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM sammeln?	<p>2.1 Welche Stimmungsbilder nehmen Sie aus den Unternehmen wahr?</p> <p>2.2 Welche Bedürfnisse gibt es seitens der Unternehmen?</p> <p>2.3 Welche der drei Säulen wird in den Unternehmen bereits auf breiter Basis thematisiert? In Richtung Gesundheitsmanagement (Unterschied Branche, MA Anzahl etc.)</p> <p>2.4 Zu welcher der drei Säulen besteht Ihrer Meinung nach der größte Bedarf seitens der Unternehmen?</p>
3	3. Welche Möglichkeiten / Chancen sehen Sie für die Implementierung / Umsetzung von ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM in Unternehmen?	<p>3.1 Welche positive Resonanz nehmen Sie seitens der Unternehmen wahr?</p> <p>3.2 Was läuft derzeit schon gut?</p> <p>3.3 Wo gibt es bereits Anknüpfungspunkte, die eine Implementierung von ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM begünstigen?</p> <p>3.4 Können Sie Beispiele nennen?</p>

4	<p>4. Welche Grenzen sehen Sie für eine Implementierung von ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM in Unternehmen?</p>	<p>4.1 Welche Hürden treten bei der Implementierung / Umsetzung von ArbeitnehmerInnenschutz/BGF/BEM in Unternehmen auf?</p> <p>4.2 Was wäre Ihrer Meinung nach nötig, um die genannten Hürden zu überwinden?</p> <p>4.3 Braucht es Ihrer Meinung nach weitere Unterstützungsangebote für Unternehmen bezüglich der Implementierung der drei Säulen?</p> <p>4.4 Wo sehen Sie als Stakeholder Ihre Grenzen bei der Implementierung / Unterstützung?</p>
5	<p>5. Welche möglichen Ansätze ergeben sich aus Ihrer Sicht, um die genannten drei Säulen zu verbinden?</p>	<p>5.1 Wo sehen Sie Anknüpfungspunkte?</p> <p>5.2 Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht notwendig, um die drei Säulen zusammenzuführen?</p> <p>5.3 Wo zeichnen sich Grenzen der Verknüpfung ab?</p>
6	<p>6. Welche möglichen Kooperationen mit Stakeholdern würden sich aus Ihrer Sicht ergeben, um das Thema Gesundheit besser in österreichischen Unternehmen zu verankern?</p>	<p>6.1 Welche Kooperationen bestehen schon?</p> <p>6.2 Welche Stakeholder müssten noch eingebunden werden?</p>

Abschluss

- Dank für Auskunfts- und Teilnahmebereitschaft