

## □ Umfrage

### Spielräume für weitere Verbesserungen bei Gesundheit und Prävention

*Derzeit bereitet die Bundesregierung ein Präventionsgesetz vor. Es zielt darauf ab, die vorhandenen Leistungen von gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen zu stärken und die Verzahnung mit weiteren Angeboten insbesondere im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes zu verbessern.*

Aus diesem Anlass hat die ULA eine Umfrage über das Manager-Monitor-Panel zur Haltung von Führungskräften zum Thema Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz durchgeführt.

In Summe sehen die Führungskräfte ihre Unternehmen in Bezug auf Prävention und Gesundheitsförderung auf Kurs: Rund 80 Prozent der Befragten beurteilen den werksärztlichen Dienst, die Prävention körperlicher Risiken am Arbeitsplatz durch Angebote wie Rückenschulen, betriebliche Vorsorgeuntersuchungen sowie das im Arbeitsschutzgesetz verankerte Instrument der Gefährdungsbeurteilung (bezogen auf körperliche Risiken) als „sehr nützlich“ oder „eher nützlich“. Spürbar geringere Werte (59 Prozent „sehr nützlich“ oder „eher nützlich“) erzielt die Gefährdungsbeurteilung in ihrer Anwendung auf psychische Risiken, insbesondere durch Stress.

Die rechtliche Verpflichtung zu einer umfassenden Anwendung dieses Instruments bestand zwar schon immer, allerdings wurde die psychische Gesundheit erst im Jahr 2013 explizit im Wortlaut des Gesetzes verankert. Dies geschah offenbar sowohl im Sinne einer Klarstellung als auch einer Ermahnung an die Adresse der Verantwortlichen in den Unternehmen.

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass auch in Großunternehmen in dieser Frage weiterhin Nachholbedarf und Umsetzungsdefizite bestehen. Vielleicht herrscht auch immer noch eine gewisse Ratlosigkeit darüber, wie das „Stresspotenzial“ von Arbeitsplätzen methodisch sicher zu bewerten ist.

Wichtig für die Interpretation der Ergebnisse ist der Umstand, dass die Mehrzahl der Befragten in Großunternehmen tätig sind: 85 Prozent von ihnen in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern und rund 45 Prozent in Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern. Die Ausgangsbedingungen für das Entstehen gut ausgebauter Strukturen, etwa in Form eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, sind daher a priori günstiger als in kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Angebote in ihren eigenen Unternehmen bewerten die Umfrageteilnehmer mehrheitlich positiv. In Schulnoten ausgedrückt erhalten der „Bekanntheitsgrad der Maßnahmen im Unternehmen“ die Note 2,7 und deren „Zugänglichkeit“ die Werte 2,7 und 2,8. Die „Passgenauigkeit für Belastungen von Führungskräften“ erhält mit 3,3 eine noch befriedigende Zensur. Unzufriedenheit klingt beim Kriterium „Unterstützung durch die Unternehmensleitung“ an. Hier erreichen die Unternehmen nur die 3,8. Führungskräfte wünschen sich also offenbar mehr Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung als Vorgesetzte für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Zu dieser Interpretation passen auch die Antworten auf eine weitere Frage: 87 Prozent betrachten Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe (Antwortkategorien: „Ja“, „Eher ja“), aber nur 53 Prozent sind der Auffassung, dass sie hierfür über ausreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume verfügen.

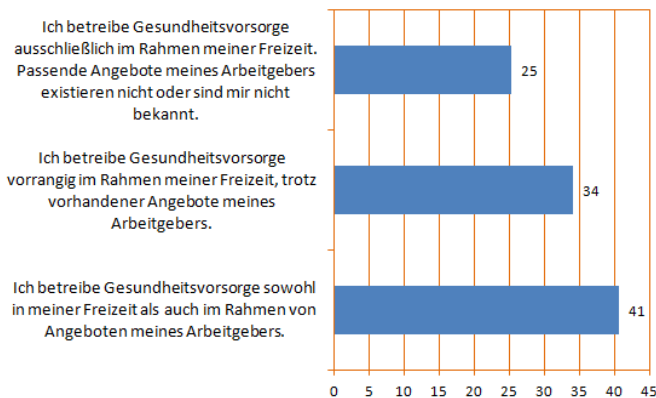
Bei den für Prävention und Gesundheit unverzichtbaren Aspekten der Eigenverantwortung und Eigenvorsorge zeigt sich, dass Führungskräfte insgesamt mit ihrer Situation überwiegend zufrieden sind – und zwar in Bezug auf ihren Gesundheitszustand, ihre Belastbarkeit, ihr Ernährungs- und Bewegungsverhalten und ihr soziales Leben außerhalb des Berufes. Allerdings gibt es auch hier Abstufungen und Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen. Zum einen vergeben bei jeder der vier Antwortkategorien nur rund ein Viertel der Befragten den Bestwert „sehr zufrieden“. Zum anderen ist eine deutliche Absichtung der Antworten erkennbar: Während noch rund 81 Prozent der Befragten mit ihrem Gesundheitszustand sehr oder eher zufrieden sind, ist dies in Bezug auf das eigene Bewegungsverhalten nur noch bei 63 Prozent der Fall (Belastbarkeit im Beruf 80 Prozent, Ernährungsverhalten 69 Prozent, soziales Leben 68 Prozent Zufriedenheit).

Eine hohe Arbeitszeitbelastung fordert hier erkennbar ihren Tribut. Anscheinend bleibt das wöchentliche Sportpensum vieler Führungskräfte hinter dem zurück, was sie selbst eigentlich anstreben und was unter gesundheitlichen Gesichtspunkten erforderlich wäre. Dies erhöht das Risiko langfristiger gesundheitlicher Probleme, insbesondere angesichts einer länger werdenden Erwerbsphase.

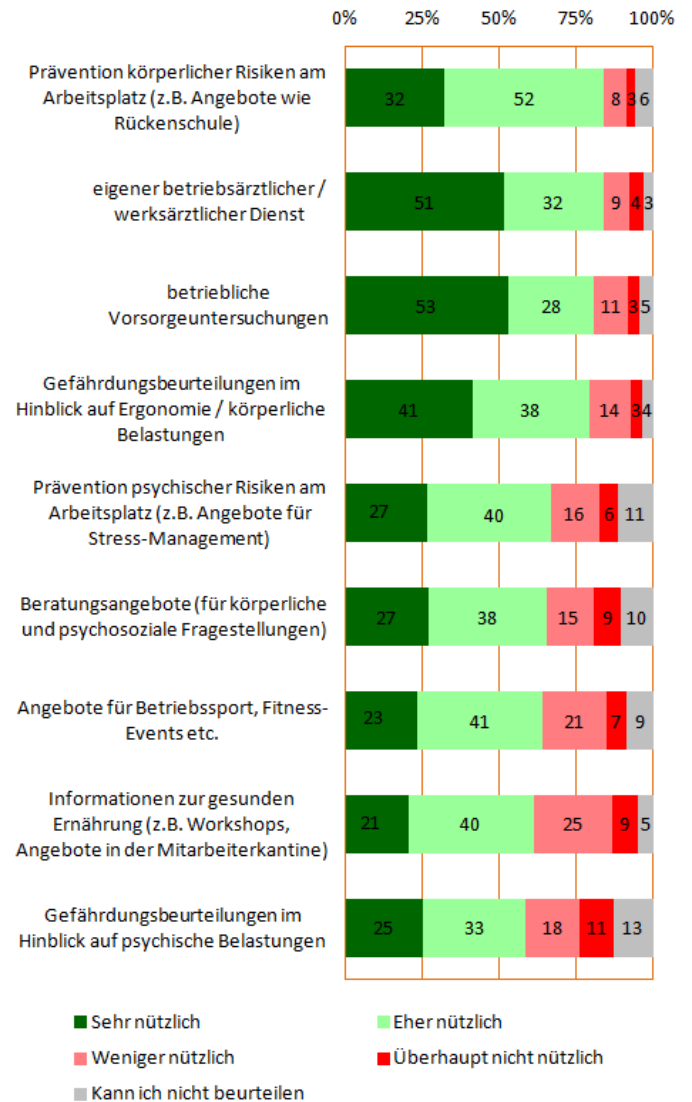
**Ausblick: wohl nur wenige Änderungen durch Gesetz in den Unternehmen**

Für Arbeitnehmer in größeren Unternehmen, in denen betriebliche Gesundheitsförderung bereits heute formalisiert stattfindet, dürften sich durch das Präventionsgesetz nur wenige Änderungen ergeben. So soll beispielsweise die Rolle der Betriebsärzte im betrieblichen Arbeitsschutz weiter gestärkt werden. Die Mehrzahl der berufsbezogenen Maßnahmen zielt hingegen auf kleine und mittlere Unternehmen. Dort hat die betriebliche Gesundheitsförderung als ein freiwilliges Instrument bis heute nur ansatzweise Fuß gefasst – im Gegensatz zu den verbindlichen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. Für eine größere Breitenwirkung werden zunächst finanzielle Anreize gesetzt. Gesetzliche Krankenkassen müssen künftig mindestens zwei Euro jährlich für jeden ihrer Versicherten für Leistungen der gesetzlichen Gesundheitsförderung ausgeben. Außerdem dürfen die Krankenkassen Boni an Arbeitgeber und Versicherte auszahlen, welche die Angebote nutzen. Damit diese Angebote besser bekannt und genutzt werden, soll außerdem das Informations- und Beratungsangebot der Krankenkassen ausgebaut werden.

**Frage 1: Welche der nachfolgenden Aussagen ist für Sie am ehesten zutreffend?**



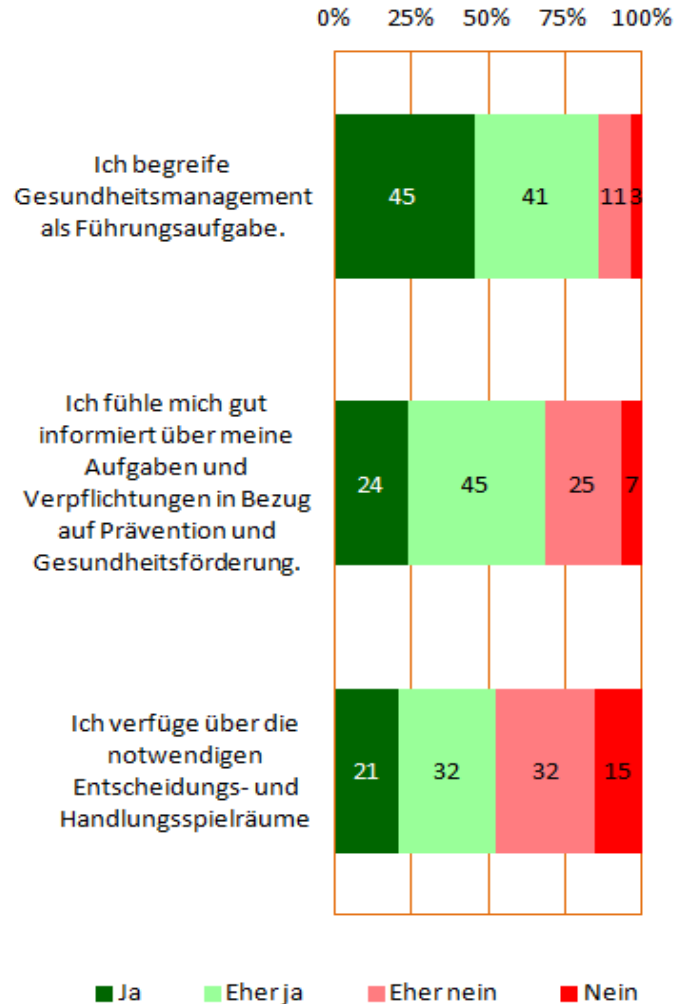
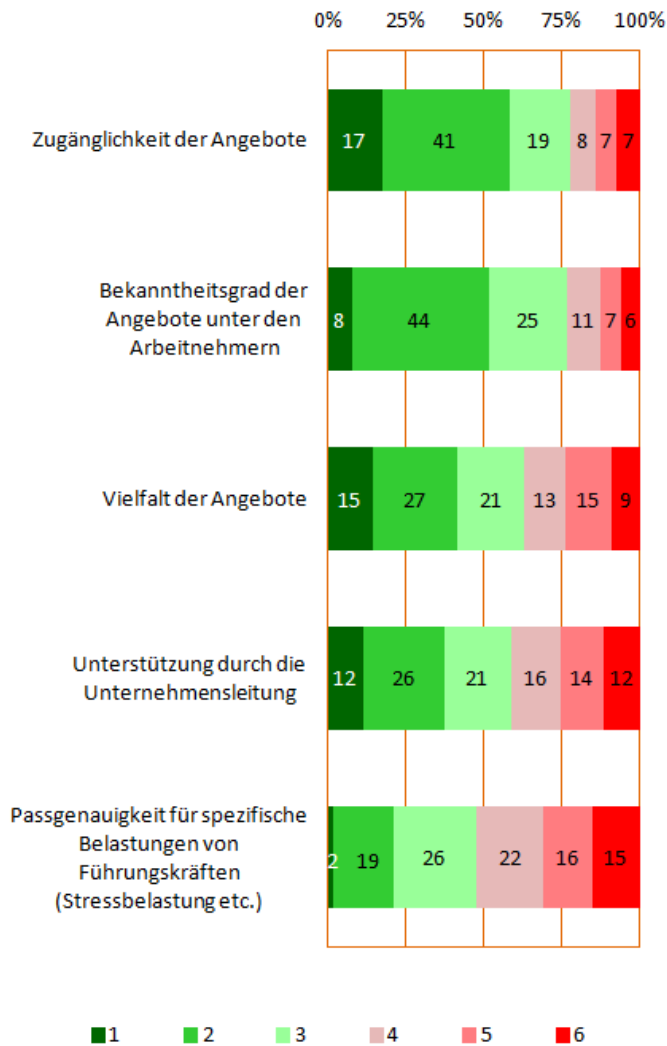
**Frage 2) Unternehmen greifen innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf verschiedene Instrumente gesundheitlicher Prävention zurück. Wie beurteilen Sie den Nutzen der folgenden Instrumente in Ihrem Unternehmen?**



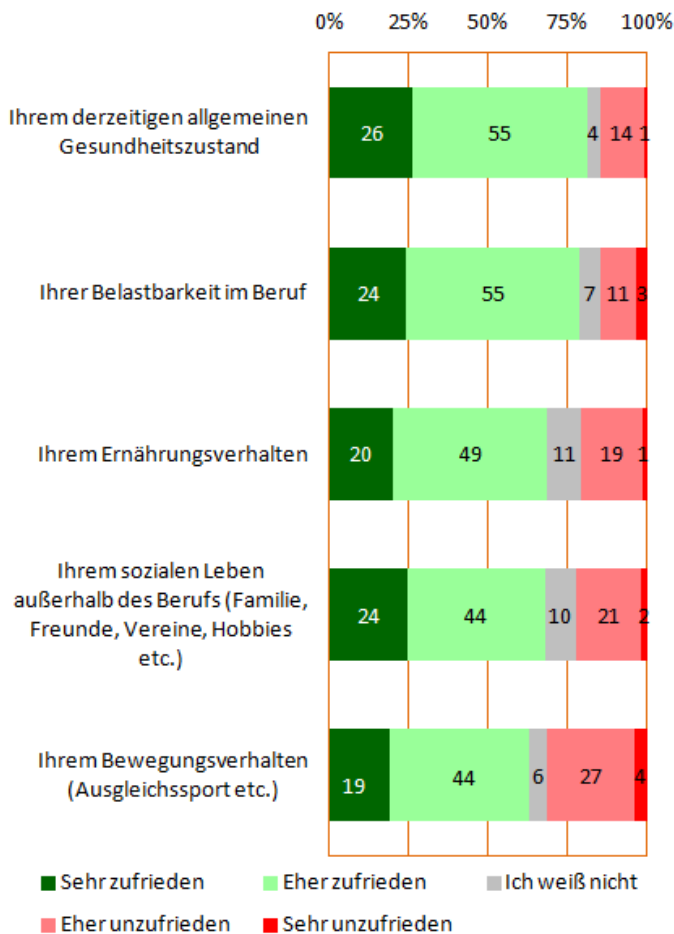
Fortsetzung auf der nächsten Seite.

**Frage 3) Wie bewerten Sie in Summe die gesundheitsbezogenen Angebote Ihres Unternehmens in Schulnoten (von 1- sehr gut bis 6- ungenügend)?**

**Frage 4) Bitte bewerten Sie, je nachdem ob Sie selbst Führungsverantwortung haben oder nicht, die folgenden Aussagen.**



**Frage 5) Neben guten Angeboten ist eine wesentliche Voraussetzung für Erfolg von Prävention und Gesundheitsmanagement die Eigenverantwortung jedes Einzelnen. Uns interessiert, wie gut Sie sich gegen gesundheitliche Risiken gewappnet sehen. Wie zufrieden sind Sie mit ....?**



**Impressum**

Unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Führungskräfteverband ULA.

**Herausgeber** Führungskräfte Institut GmbH  
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin  
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13  
 E-Mail [info@ula.de](mailto:info@ula.de) | [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de)  
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus,  
 Andreas Zimmermann  
 Steuer-Nr. 1127 423 04863  
 Amtsgericht Köln HRB 81600

**Redaktion** Andreas Zimmermann  
**Verantwortlich** Ludger Ramme  
**Gestaltungskonzept** Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe  
 Bestelladresse: [info@fki-online.de](mailto:info@fki-online.de)