

Betriebliche Gesundheitsförderung – Erfolgsfaktor für eine starke Wirtschaft

Positionspapier

November 2025

Zusammenfassung

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und der Arbeitsschutz leisten einen großen Beitrag zur Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten und damit auch zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Während der gesetzlich vorgegebene Arbeitsschutz auf die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren abzielt, geht die freiwillige BGF über die Vermeidung von Gefahren hinaus. Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und steigender Lebensarbeitszeit gewinnt der Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zunehmend an Bedeutung – für jeden Betrieb und für den Wirtschaftsstandort Deutschland insgesamt.

Arbeitgeber engagieren sich hierfür seit vielen Jahren – freiwillig, vielfältig und mit erheblichen Eigenmitteln. Sie investieren in Prävention und Gesundheitsförderung, entwickeln maßgeschneiderte Angebote für unterschiedliche Beschäftigtengruppen und schaffen so Bedingungen, die die Arbeitsfähigkeit langfristig sichern. Die Bandbreite reicht von bewegungsförderlicher Arbeitsplatzgestaltung über Stress- und Resilienztrainings bis hin zu gesundheitsgerechter Führung. Damit zeigt sich: BGF ist kein Randthema, sondern längst fester Bestandteil betrieblicher Praxis – in Kleinstbetrieben ebenso wie in großen Unternehmen.

Ziel aller Anstrengungen muss sein, dass möglichst viele Beschäftigte möglichst lange gesund und beschäftigungsfähig bleiben. Damit BGF ihr Potenzial voll entfalten kann, braucht es klare politische Leitplanken und das Engagement auch von anderen Akteuren:

- **Freiwilligkeit und Flexibilität wahren** – BGF darf nicht zum Arbeitsschutz 2.0 werden, sondern lebt von Eigenverantwortung und passgenauen Lösungen.
- **BGF steuerlich stärken** – Bürokratie abbauen durch vereinfachte Nachweise, Investitionen erleichtern durch Anhebung des steuerlichen Freibetrags und Prüfung einer langfristigen Steuerfreiheit.
- **Betriebsärztliche Versorgung sichern** – Zugänge erleichtern, Kooperationen stärken und digitale Integration voranbringen.
- **Beratung für KMU ausbauen** – niedrighschwellige, praxisnahe Angebote analog und digital stärken.
- **Akteure besser koordinieren** – klare Zuständigkeiten, transparente Kommunikation und Abbau von Überschneidungen.



- **Gesundheitskompetenz fördern** – gesamtgesellschaftlich und frühzeitig verankern, damit das freiwillige Engagement der Betriebe Wirkung entfalten und Beschäftigte die Angebote nachhaltig nutzen können.

Im Einzelnen

BGF in Deutschland – Engagement der Unternehmen wächst

Immer mehr Betriebe engagieren sich aktiv für die Gesundheit ihrer Beschäftigten: Im Jahr 2023 wurden 2,19 Millionen Beschäftigte in 29.668 Betrieben mit BGF-Maßnahmen erreicht – das sind 12 % mehr als im Vorjahr. Besonders hervorzuheben ist, dass 59 % der erreichten Betriebe kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind (GKV-Präventionsbericht 2024). Damit wird deutlich: Auch kleinere Betriebe beteiligen sich zunehmend an BGF – trotz oftmals begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen. Diese Zahl erfasst allerdings nur die über die gesetzlichen Krankenkassen unterstützten Maßnahmen. Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer Betriebe, die eigenständig in Gesundheitsförderung investieren – ein Engagement, das statistisch bislang nicht sichtbar ist, aber die tatsächliche Breite der BGF in Deutschland unterstreicht.

Die BGF ist branchenübergreifend etabliert: 25 % der Aktivitäten fanden im verarbeitenden Gewerbe statt, 18 % im Gesundheits- und Sozialwesen und 27 % im Bereich „weitere Dienstleistungen“. Die gesetzlichen Krankenkassen stellten 2023 insgesamt 269 Millionen Euro für BGF-Maßnahmen bereit, was 3,62 € je Versicherten entspricht. Arbeitgeber übernehmen dabei weit mehr als nur eine ergänzende Rolle: Sie investieren Jahr für Jahr erhebliche Eigenmittel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten. 2023 flossen rund 2 Mrd. € allein in Prävention und Gesundheitsschutz – einschließlich etwa 1,3 Mrd. € in Gesundheitsförderung (Gesundheitsberichterstattung des Bundes, 2025). Damit tragen die Arbeitgeber knapp 17 % der bundesweiten Ausgaben für Gesundheitsförderung.

Die betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen sind laut Präventionsbericht 2024 vielfältig und decken sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Ansätze ab. 36 % der Projekte waren zielgruppenspezifisch ausgerichtet – am häufigsten auf Führungskräfte der mittleren (46 %) und oberen Ebene (45 %), auf Auszubildende (44 %) sowie auf Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung (33 %). Zudem nutzten 50 % der BGF-Projekte digitale Formate, meist in hybrider Form.

Häufigste Maßnahmen der Verhältnisprävention:

- Bewegungsförderliche Umgebung (40 %)
- Gesundheitsgerechte Führung (35 %)
- Stärkung psychosozialer Ressourcen (32 %)
- Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen (29 %)



Häufigste Maßnahmen der Verhaltensprävention:

- Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte (63 %)
- Stressbewältigung und Ressourcenstärkung (49 %)
- Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag (31 %)
- Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb (7 %)

Konkret umgesetzt werden beispielsweise Gesundheits-Check-ups und Screenings, Führungskräftebildungen sowie rückengerechtes Heben und Tragen. Besonders wirksam sind dabei kombinierte Ansätze: 60 % der Aktivitäten verbinden verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen, um sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das individuelle Gesundheitsverhalten nachhaltig zu verbessern. Wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxiserfahrungen bestätigen, dass genau diese Kombination den größten Effekt auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten hat (GKV-Präventionsbericht 2024).

Neben den Krankenkassendaten bestätigen auch Unternehmensbefragungen die Vielfalt der BGF. Der IW-Kurzbericht 2024 zeigt: Zwei Drittel der Unternehmen sensibilisieren ihre Führungskräfte für einen gesundheitsgerechten Führungsstil. Rund jedes vierte Unternehmen bietet Stress- und Resilienztrainings an, in gesellschaftsnahen Dienstleistungen sogar fast 30%. Hinzu kommen organisatorische Anpassungen wie Stellvertreterregelungen oder die Priorisierung von Aufgaben, um Beschäftigte spürbar zu entlasten.

Diese Befunde verdeutlichen, dass BGF nicht nur in Form von Kursen und Programmen stattfindet, sondern ebenso durch Arbeitsorganisation, Führungsverhalten und betriebliche Strukturen wirkt. Arbeitgeber investieren damit gezielt in die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten – und stärken zugleich die eigene Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. HR-Report 2023, Hays).

Freiwilligkeit und Flexibilität wahren – BGF lebt von Gestaltungsfreiheit

Betriebliche Gesundheitsförderung funktioniert, wenn sie freiwillig bleibt und Unternehmen eigenverantwortlich handeln können. Sie lebt von Akzeptanz, Passgenauigkeit und Gestaltungsfreiheit. Auch künftig ist es wichtig, dass BGF nicht als gesetzliche Pflicht missverstanden wird. Sie ist bewusst als freiwillige Ergänzung zum bestehenden, sehr erfolgreichen Arbeitsschutz in Deutschland angelegt und muss dies auch bleiben.

Deutschland verfügt über eines der höchsten Arbeitsschutzniveaus weltweit. Durch präventive Maßnahmen, Sicherheitsvorschriften und technische Verbesserungen ist die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten seit Jahrzehnten rückläufig. Arbeitsschutz ist gesetzlich geregelt und zielt primär auf die Minimierung arbeitsbedingter Gefährdungen ab. Die betriebliche Gesundheitsförderung hingegen verfolgt einen anderen Ansatz: Sie geht über den Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren hinaus und will aktiv zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens und des Wohlbefindens beitragen – mit einem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit. Gut gestaltete Arbeit sorgt nicht nur für Sicherheit, sondern auch für Struktur, soziale Einbindung und Sinnstiftung (vgl. Knieps & Pfaff, 2020; WHO, 2024).

Unternehmen müssen daher eigenständig entscheiden können, welche Maßnahmen zu ihren Rahmenbedingungen passen. Einheitliche gesetzliche Vorgaben oder tarifliche Einheitslösungen sind dafür ungeeignet. Gerade weil die betrieblichen Voraussetzungen stark variieren – etwa zwischen einem mittelständischen Produktionsbetrieb im ländlichen Raum und



einem urbanen IT-Unternehmen – sind zentrale Steuerung und Standardisierung zu unflexibel, um die spezifischen Bedarfe und Möglichkeiten einzelner Betriebe sinnvoll abzubilden. Nur freiwillige und passgenaue Maßnahmen erzielen nachhaltige Erfolge.

BGF steuerlich stärken – Nachweise vereinfachen, Freibetrag anheben

Die Steuerfreiheit von BGF ist eine wichtige Voraussetzung für ihre Durchführung. Ohne Steuerfreiheit müssten die Maßnahmen als geldwerter Vorteil von den Beschäftigten versteuert werden, was zur Folge hätte, dass sie wegen ihrer Teilnahme an BGF weniger netto verdienen würden. Letzteres würde die Bereitschaft zur Beteiligung an BGF-Maßnahmen deutlich mindern.

Die heutigen Möglichkeiten der steuerlichen Anerkennung sollten in zweifacher Hinsicht verbessert werden:

- **Freibetrag nach § 3 Nr. 34 EStG anheben:** Der seit dem 1. Januar 2020 geltende Freibetrag beträgt 600 € pro Jahr und beschäftigter Person. Seitdem sind die Kosten für BGF-Maßnahmen jedoch deutlich gestiegen. Deshalb sollte der Freibetrag deutlich angepasst und in den Folgejahren dynamisiert werden. Ein höherer Freibetrag ist auch deshalb wichtig, weil Arbeitgeber bei der Planung von BGF-Maßnahmen stets einen ausreichend hohen Puffer kalkulieren müssen, damit auch bei geringer Beteiligung an den Maßnahmen der Freibetrag pro Kopf nicht überschritten wird und damit keine Versteuerung bei den Beschäftigten droht. Zudem würde ein höherer Freibetrag die Durchführung zusätzlicher BGF-Maßnahmen erleichtern.
- **Nachweispraxis vereinfachen und digitalisieren:** Die für die steuerliche Anerkennung von BGF verlangten Nachweis- und Dokumentationspflichten müssen erleichtert werden. Die bisherigen Nachweiserfordernisse verursachen einen hohen Aufwand für Unternehmen, der insbesondere KMU überfordern und von BGF-Angeboten abhalten kann. Die Umsetzungshilfe des Bundesfinanzministeriums (BMF, 2021) war zwar ein erster Fortschritt, greift in der Praxis jedoch zu kurz: Besonders bei nicht zertifizierten Präventionsangeboten führen die geltenden Nachweisanforderungen (z. B. umfangreiche Gleichwertigkeits- und Prozessnachweise) zu erheblichem Aufwand und zu steuerlichen Risiken bei Betriebsprüfungen.

Notwendig sind eine Erweiterung und Erleichterung der Nachweismöglichkeiten für durchgeführte BGF-Maßnahmen:

- Anerkennung vertraglicher Vereinbarungen zur Qualifikation der Kursleitenden,
- standardisierte Vorlagen (Checklisten, Musterbestätigungen für Konzept/Qualifikation/Teilnahme),
- digitale Nachweisformate (einheitliche Upload- und Ablageprozesse).

Betriebsärztliche Versorgung sichern – Prävention besser verzahnen

Die betriebsärztliche Versorgung muss für alle Unternehmen – insbesondere für kleine und mittlere Betriebe – besser erreichbar gemacht werden. Dafür braucht es ausreichend Betriebsärztinnen und -ärzte, sektorenübergreifende Kooperationen, einen einfacheren Zugang zu arbeitsmedizinischer Expertise und eine bessere technische Integration der Betriebsärzte in die Versorgungsstrukturen.



Betriebsärztinnen und -ärzte haben ihre Kernaufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz, beispielsweise bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Sie sind aber auch Schlüsselfiguren der Prävention – etwa bei Impfungen, Wiedereingliederung oder Gesundheitschecks. Doch ihr Potenzial bleibt vielerorts ungenutzt: Ohne eine bessere Einbindung in die Versorgungslandschaft drohen Versorgungslücken und ineffiziente Angebote.

Viele kleine und mittlere Unternehmen erfüllen zwar die gesetzlichen Anforderungen des Arbeitsschutzes, haben aber keinen Zugang zu einer systematischen arbeitsmedizinischen Prävention. Die flächendeckende Versorgung mit Betriebsärzten ist gerade in ländlichen Regionen und in bestimmten Branchen unzureichend (Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin, 2021). Vorschläge der Arbeitgeber und Lösungsmöglichkeiten für den Betriebsärztemangel, beispielsweise andere qualifizierte Gesundheitsfachkräfte in der betrieblichen Betreuung zuzulassen, finden sich unter www.arbeitgeber.de > Themen > Sozialpolitik & Soziale Sicherung > Betriebsärztemangel.

Das Präventionsgesetz bietet bereits heute die Möglichkeit, betriebsärztliche Präventionsangebote durch Krankenkassen zu flankieren – allerdings fehlt es in der Praxis an tragfähigen Kooperationsstrukturen. Um sektorübergreifende Prävention wirksam umzusetzen, müssen Betriebsärztinnen und -ärzte besser vernetzt werden – insbesondere mit Krankenkassen, Unfall- und Rentenversicherung. Darüber hinaus ist der digitale Zugang entscheidend: Es war auch eine Forderung der Arbeitgeber, Betriebsärztinnen und -ärzte schnell und unkompliziert an die Telematikinfrastruktur anzubinden und dass sie Zugriff auf die elektronische Patientenakte (ePA) erhalten. Die derzeitige „Opt-in“-Regelung, d. h., dass die Nutzung der Patientenakte ein Handeln der Patienten erfordert, benachteiligt die Betriebsmedizin gegenüber anderen Versorgungsbereichen und behindert deren Rolle in der Prävention. Eine einheitliche „Opt-out“-Regelung würde die Integration deutlich vereinfachen.

Beratung für KMU ausbauen – Angebote besser zugänglich machen

Kleine und mittlere Unternehmen benötigen praxisnahe Unterstützung bei der Umsetzung von BGF-Maßnahmen. Viele Betriebe wollen sich engagieren, verfügen jedoch nicht über die nötigen personellen, zeitlichen oder fachlichen Ressourcen. Zielgerichtete Beratungs- und Unterstützungsangebote sind daher eine zentrale Voraussetzung, damit Gesundheitsförderung auch in der Breite der Wirtschaft ankommt.

Zahlreiche Akteure bieten bereits heute Beratung an – etwa die Sozialversicherungsträger, die Kammern oder die BGF-Koordinierungsstellen. Seit Mai 2017 haben beispielsweise 3.749 Unternehmen über das Portal der BGF-Koordinierungsstellen eine Erstberatung angefragt (Stand: 29. September 2025). Das unterstreicht den Bedarf an niederschwelliger, zielgruppenspezifischer Beratung. Um diese Strukturen langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln, braucht es eine verlässliche Finanzierung durch die gesetzlichen Krankenkassen im Rahmen des Präventionsgesetzes sowie eine stärkere Vernetzung der regionalen Akteure.

Auch digitale Beratungsformate bieten Chancen: Sie ermöglichen zeit- und ortsunabhängige Unterstützung, vermitteln standardisierte Einstiegsinformationen und helfen, individuelle Lösungen passgenau zu entwickeln. Damit sie wirksam sind, müssen sie benutzerfreundlich gestaltet und durch persönliche Ansprechpartner ergänzt werden – idealerweise in hybriden Formaten.



Akteure besser koordinieren – Synergien schaffen, Überschneidungen vermeiden

Die vielfältigen Aktivitäten überbetrieblicher Akteure in der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen besser koordiniert werden, um Synergien zu nutzen, klare Zuständigkeiten zu schaffen und Unternehmen einen einfachen Zugang zu Angeboten zu ermöglichen. In der Praxis führen parallele Beratungsleistungen – etwa durch Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und die Rentenversicherung – sowie zusätzliche gesetzliche Vorsorgeuntersuchungen ohne Mehrwert häufig zu Verwirrung bei den Betrieben. Das bremst wirksame Prävention, bindet Ressourcen und erschwert gerade kleinen Unternehmen den Zugang zu geeigneten Angeboten.

Um dies zu ändern, braucht es eine Bündelung aller relevanten Unterstützungs- und Beratungsangebote auf einer Plattform, die Unternehmen einen klaren Überblick verschafft und den Zugang erleichtert. Nur durch Transparenz und bessere Abstimmung lassen sich Doppelungen vermeiden und Synergien gezielt nutzen.

Viele Institutionen engagieren sich bereits in der BGF und bringen Fachwissen und Ressourcen ein – durch bessere Abstimmung und Koordination könnte dieses Potenzial noch gezielter genutzt werden:

- **Gesetzliche Krankenkassen** sind zentrale Finanzierungspartner der freiwilligen BGF. Laut Präventionsbericht 2024 beliefen sich ihre Ausgaben für Gesundheitsförderung und Prävention nach §§ 20 ff. SGB V im Jahr 2023 auf rund 630 Mio. €, davon rund 257 Mio. € für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- **Berufsgenossenschaften**, die vollständig von den Unternehmen getragen werden, erfüllen ihren gesetzlichen Präventionsauftrag mit hohem Ressourceneinsatz: Im Jahr 2023 haben die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand rd. 1,4 Mrd. € für Prävention ausgegeben (DGUV, 2024). Ihre Themenschwerpunkte sind branchenspezifisch und umfassen Beratung, Überwachung und Fortbildung.
- Die **gesetzliche Rentenversicherung** engagiert sich u. a. durch ihren Firmenservice. Darüber hinaus hat sie im Rahmen von Modellprojekten zuletzt sog. Ü45-Checks durchgeführt, mit denen Versicherte ab 45 Jahren eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung ermöglicht wurde. Diese sollten jedoch – anders als von der Regierungskoalition geplant – nicht zu einer Regelleistung werden. Vorsorge-Check-ups sind eine Regelleistung der gesetzlichen Krankenversicherung, deshalb sollten keine Parallelstrukturen dafür geschaffen werden. Allein am Alter ansetzenden Vorsorgeangeboten fehlt es zudem an Zielgenauigkeit. Sinnvoller wäre es, die Aktivitäten der Rentenversicherung – wie den Firmenservice – enger mit den Angeboten anderer Träger zu verzahnen, statt neue Parallelangebote aufzubauen.
- **Nationale Präventionskonferenz und Initiativen des Bundes** (z. B. „IN FORM“) leisten wichtige Beiträge zur Weiterentwicklung der Präventionslandschaft.
- **Regionale Netzwerke** wie das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) oder die Offensive Mittelstand fördern den Erfahrungsaustausch und bündeln Know-how.

Die Arbeitgeberverbände unterstützen diese Strukturen aktiv, etwa durch Informationsangebote wie das BDA-Portal [„Aktiv im Unternehmen“](#). Ziel ist es, gerade kleinen und mittleren Unternehmen einen besseren Überblick über Präventionsangebote zu verschaffen, den Zugang zu Beratungs- und Fördermöglichkeiten zu erleichtern und bestehende Strukturen sinnvoll zu ergänzen.



Gesundheitskompetenz fördern – Eigenverantwortung ermöglichen

Betriebliche Gesundheitsförderung entfaltet ihre volle Wirkung nur dann, wenn Beschäftigte die Angebote eigenverantwortlich nutzen können. Dafür ist ausreichende Gesundheitskompetenz entscheidend – also das Wissen und die Fähigkeit, im Alltag wie im Beruf fundierte Entscheidungen für die eigene Gesundheit zu treffen.

Die Stärkung dieser Kompetenz muss noch breiter durch Bildungs- und Präventionsangebote in der Gesellschaft verankert werden. Unternehmen stoßen mit gesundheitsfördernden Maßnahmen an Grenzen, wenn Beschäftigte nicht über ein grundlegendes Gesundheitsverständnis verfügen oder wenn individuelle Faktoren wie Lebensstil und soziales Umfeld stark belastend wirken.

Nach einer aktuellen Studie der Technischen Universität München (2024) verfügen 75,8 % der Erwachsenen in Deutschland über eine unzureichende Gesundheitskompetenz. Viele gesundheitliche Probleme entstehen zudem im privaten Lebensbereich – etwa durch ungesunde Ernährung, Bewegungsmangel oder Nikotinkonsum (vgl. GBD 2019 Risk Factors Collaborators, 2020). Unternehmen können diese Faktoren nur begrenzt beeinflussen.

Prävention muss deshalb als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden. Staat, Bildungseinrichtungen und Sozialversicherungsträger sind gefordert, die Voraussetzungen für gesundheitsförderliche Lebensverhältnisse zu schaffen. Das Engagement der Unternehmen kann dies wirksam ergänzen – ersetzen kann es staatliche Verantwortung jedoch nicht. Eine gestärkte Gesundheitskompetenz ist damit ein zentraler Schlüssel, um die Potenziale der betrieblichen Gesundheitsförderung zu heben und langfristig Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit mehr als 30 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.