

Faktenblatt 116

Wie verbreitet ist betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz?

Monitoring-Ergebnisse 2024

Abstract

Rund **71% der Betriebe in der Schweiz** mit mindestens 10 Mitarbeitenden setzen betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) um. Werden nur Betriebe mit mindestens 50 Mitarbeitenden betrachtet, sind es rund 75%. Gegenüber 2016 stellt dies eine tendenzielle Zunahme der Verbreitung von BGM in der Schweiz dar, seit 2020 ist die Verbreitung von BGM stabil. Dies zeigen die Ergebnisse der **dritten repräsentativen Erhebung des Monitorings Verbreitung BGM**, die von Gesundheitsförderung Schweiz in Auftrag gegeben und 2024 vom Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt wurde. Als **wichtigste Gründe für BGM** geben die Betriebe zufriedenere und gesündere Mitarbeitende, weniger Absenzen und eine Steigerung der Attraktivität als Arbeitgebende an. Rund 60% der Betriebe wollen sich zukünftig stärker für BGM engagieren – dies sind nochmals mehr als in der letzten Erhebung. Die Grundlagen dafür sind nach wie vor gut: Rund 77% der Betriebe verfügen über **gute bis sehr gute Voraussetzungen** für die Umsetzung von BGM. **Optimierungsbedarf** besteht nach wie vor bei der strategischen Verankerung von BGM, bei den konzeptionellen Grundlagen für BGM sowie bei finanziellen und personellen Ressourcen für BGM. Dies sind gleichzeitig die für den Umsetzungsgrad wichtigsten Voraussetzungen. **Vermehrten Investitionsbedarf** sehen die Betriebe – wie schon in den letzten Jahren – in Bezug auf die **Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit**.

1 Hintergrund und Fragestellungen des Monitorings Verbreitung BGM

Stress bei der Arbeit ist bei Erwerbstätigen in der Schweiz ein relevantes Thema: Etwa drei von zehn Erwerbstätigen berichten über mehr Belastungen als Ressourcen am Arbeitsplatz. Arbeitsbezogener Stress kostet die Wirtschaft in der Schweiz rund 6,5 Mrd. CHF pro Jahr (Gesundheitsförderung Schweiz, 2022a). Mithilfe von BGM können Stressoren reduziert und Ressourcen gestärkt werden. Deshalb engagiert sich Gesundheitsförderung Schweiz für die Verbreitung von BGM, unter anderem mit eigenen Angeboten, welche die Betriebe bei der

Umsetzung von BGM unterstützen. Doch **wie verbreitet ist BGM in Betrieben in der Schweiz? Welche Betriebe investieren in entsprechende Massnahmen? Aus welchen Gründen? Und wie entwickelt sich das Engagement für BGM über die Zeit?** Um diese und weitere Fragen zu beantworten, führt Gesundheits-

Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund und Fragestellungen des Monitorings Verbreitung BGM	1
2 Resultate im Überblick	4
3 Fazit	10
4 Literaturverzeichnis	11

förderung Schweiz periodische Erhebungen zum Umsetzungsgrad von BGM in Betrieben in der Schweiz durch. Mit der Beantwortung der Fragen wird eine Grundlage zur zielgerichteten und effizienten Sensibilisierung von Betrieben für BGM sowie zur Entwicklung und Verbreitung von BGM-Angeboten geschaffen.

Um den Umsetzungsgrad zu erheben, werden Betriebe zu ihren BGM-Massnahmen befragt. Diese lassen sich in vier Komponenten zusammenfassen, die wiederum den BGM-Umsetzungsgrad bilden (Tabelle 1). Die ersten beiden für Sprachregionen und Wirtschaftssektoren repräsentativen Befragungen fanden 2016 und 2020 statt (Füllemann et al., 2017; Füllemann et al., 2021). Die Ergebnisse der dritten repräsentativen Erhebung im Jahr 2024 sowie die Trends gegenüber 2016 und 2020 werden in diesem Faktenblatt zusammengefasst. Die Unterstützung von kleineren und mittleren Unternehmen bei der Umsetzung von BGM stellt in der Strategie 2025–2028 von Gesundheitsförderung Schweiz eine Priorität dar (Gesundheitsförderung Schweiz, 2024). Daher wurden im Jahr 2024 **erstmals auch**

Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden befragt, so dass für diese Unternehmensgrösse neu Ergebnisse vorliegen – siehe dazu die [Box «Methodisches Vorgehen»](#) sowie die [Box «Zusammenfassung der Erkenntnisse zu Kleinunternehmen»](#).

Definition

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

ist das systematische Optimieren von gesundheitsrelevanten Faktoren im Betrieb. BGM schafft durch die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse die Voraussetzungen für die Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt so zum Unternehmenserfolg bei. BGM bedingt die Mitwirkung aller Personengruppen im Betrieb, ist integriert in die Unternehmensführung und zeigt sich in der gelebten Unternehmenskultur. BGM umfasst alle Ebenen und Sektoren, also sowohl den Vollzug gesetzlich vorgeschriebener Massnahmen als auch freiwillige BGM-Aktivitäten der Wirtschaft. (Gesundheitsförderung Schweiz, 2025)

TABELLE 1

Auflistung der verschiedenen BGM-Massnahmen und Gruppierung in vier Komponenten

Die Unternehmen wurden gefragt, wie vollständig sie die einzelnen Massnahmen umsetzen.

BGM-Umsetzungsgrad (Gesamtheit der BGM-Massnahmen eines Betriebs)

4 Komponenten	Inhalte
Absenz- (AM) und Case Management (CM)	• Absenzmanagement • Case Management
BGM-Strategie	• Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz • Strategische Verankerung von BGM • Einbezug der Mitarbeitenden im BGM • Überprüfung der Wirksamkeit von BGM
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitarbeitendenbefragung (MAB)	• Bewegungsförderung/Sportangebote • Förderung gesunder Ernährung/gesundes Essensangebot • Sensibilisierung zu Stress/psychischer Gesundheit • Mitarbeitendenbefragungen
Arbeitsgestaltung, Personal- (PE) und Organisationsentwicklung (OE)	• Ergonomische Arbeitsplätze/Arbeitsumgebung • Förderung von Erholung/Pausen • Gute Betriebskultur/wertschätzende Führungskultur • Gesundheitsförderliche Aufgabengestaltung • Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben • Personalentwicklung/Personalförderung

Methodisches Vorgehen

Die repräsentative Erhebung 2024 stellt nach 2016 und 2020 die dritte Erhebungswelle des Monitorings Verbreitung BGM dar. Zwischen Mai und Juli 2024 haben 1159 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Adressen der 4446 angeschriebenen Betriebe (Rücklaufquote 26%) wurden aus dem [Betriebs- und Unternehmensregister BUR](#) des Bundesamts für Statistik gezogen. Anders als bei den Erhebungen 2016 und 2020 wurden erstmals auch Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden zu der Befragung eingeladen. Dies hatte eine zweigeteilte Ergebnisauswertung zur Konsequenz: Zum einen wurden die Ergebnisse von 938 Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitenden ausgewertet. Diese Stichprobe ist hinsichtlich der Verteilung über die Kategorien der Unternehmensgrösse ähnlich zu den Stichproben 2016 und 2020, sodass die Ergebnisse über die Zeit verglichen werden können («Trendstudie»). Zum anderen wurden die Ergebnisse aller 1159 Betriebe, inklusive der Kleinunternehmen, ausgewertet, um einen neuen Benchmark für Betriebe in der Schweiz ab 10 Mitarbeitenden zu ermitteln. Sowohl die Teilstichprobe als auch die Gesamtstichprobe sind repräsentativ für den Wirtschaftssektor und die Sprachregion. Die unten stehende Tabelle

zeigt die gewichtete Anzahl an Betrieben in den jeweiligen Subgruppen.

Befragt wurde die Person, die am besten über das Engagement des Betriebs für die Gesundheit der Mitarbeitenden Auskunft geben konnte. Am häufigsten wurde der Fragebogen von Personalverantwortlichen ausgefüllt (rund 42% in beiden Stichproben), gefolgt von Personen der Geschäftsleitung (rund 30% [exkl. Kleinunternehmen] bzw. 36% [inkl. Kleinunternehmen]), Mitarbeitenden des Personalbereichs (24% bzw. 22%), Verantwortlichen für BGM (14% bzw. 12%) sowie Spezialist*innen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (rund 13% in beiden Stichproben).

Die Befragung wurde durch YouGov Schweiz (ehemals LINK Institut) umgesetzt. Die Erhebung wurde zudem unterstützt von den [regionalen BGM-Foren](#). Konzipiert wurde die Befragung von Gesundheitsförderung Schweiz in Kooperation mit Expert*innen des [Instituts für Mentale und Organisationale Gesundheit](#) der Fachhochschule Nordwestschweiz, die auch die Daten auswerteten. Die Details zur Erhebung werden im Ergebnisbericht der Fachhochschule Nordwestschweiz beschrieben (Füllemann et al., 2025).

		Trendstudie 2016–2024 (Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitenden), gewichtete Anzahl	Benchmark 2024 (Betriebe mit 10 und mehr Mitarbeitenden), gewichtete Anzahl
Total		938 Betriebe	1159 Betriebe
Sprachregion	Deutschschweiz	738 Betriebe (78,7%)	912 Betriebe (78,7%)
	Westschweiz	155 Betriebe (16,6%)	192 Betriebe (16,6%)
	Tessin	44 Betriebe (4,7%)	54 Betriebe (4,7%)
Wirtschafts- sektor	Industriesektor	248 Betriebe (26,4%)	306 Betriebe (26,4%)
	Dienstleistungssektor	690 Betriebe (73,6%)	853 Betriebe (73,6%)
Unternehmens- grösse	Kleinunternehmen (KU, 10–49 MA)	0 Betriebe (0%)	290 Betriebe (25%)
	Mittlere Unternehmen 1 (MU1, 50–99 MA)	178 Betriebe (19%)	290 Betriebe (25%)
	Mittlere Unternehmen 2 (MU2, 100–249 MA)	441 Betriebe (47%)	290 Betriebe (25%)
	Grossunternehmen (GU, ≥250 MA)	319 Betriebe (34%)	290 Betriebe (25%)

2 Resultate im Überblick

2.1 Verbreitung von BGM: Seit 2016 tendenzielle Zunahme, seit 2020 stabil

Ein **gutes Fünftel der Betriebe in der Schweiz** (22%; bei Betrieben ab 50 Mitarbeitenden: 25%) **setzt BGM systematisch um**, weitere etwa 50% setzen BGM mehrheitlich und 26% ansatzweise um. Nur rund 3% der Betriebe geben an, BGM gar nicht umzusetzen ([Abbildung 1](#)). Das Ergebnis zeigt, dass die erhöhte Aufmerksamkeit für BGM, die in der Erhebung 2020 während der Covid-19-Pandemie beobachtet werden konnte, auch danach erhalten geblieben ist.

Im **Industriesektor** ist seit 2020 eine signifikante Zunahme der Verbreitung von BGM zu beobachten. Damit hat dieser Sektor in der Umsetzung von BGM gegenüber dem Dienstleistungssektor aufgeholt, der Umsetzungsgrad ist 2024 in beiden Sektoren vergleichbar.

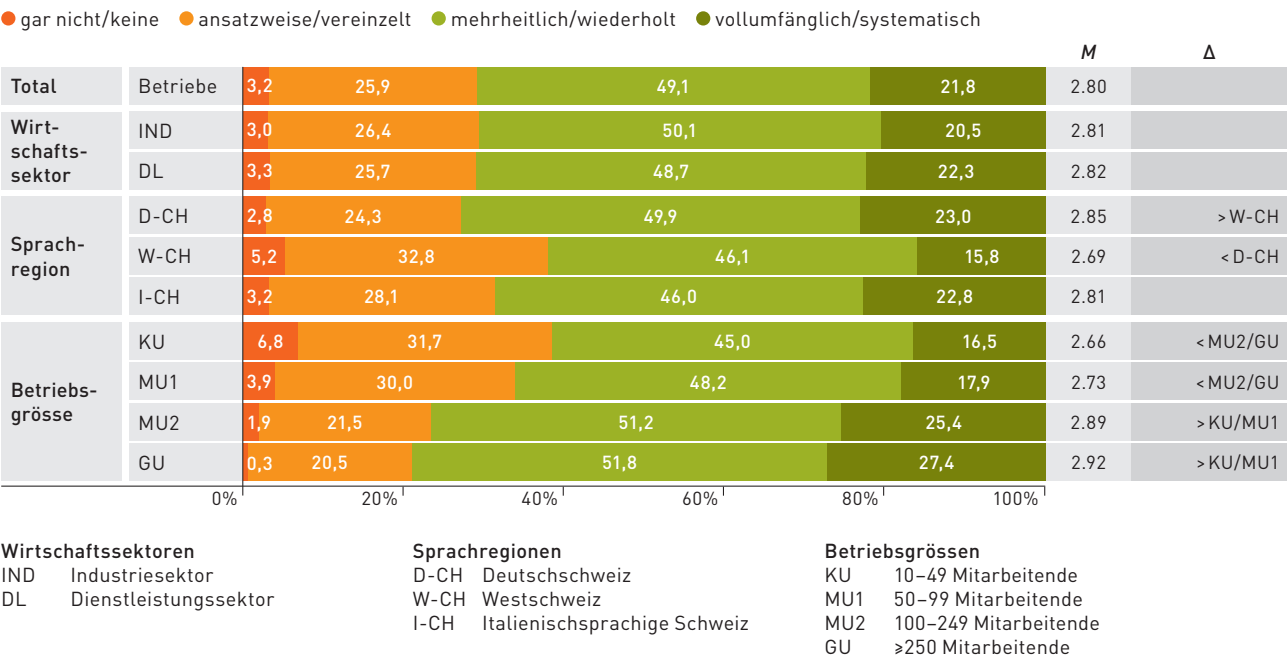
Eine Zunahme der Verbreitung von BGM zeigt sich im Jahr 2024 auch im **Tessin**. Hier setzen 23% der Betriebe BGM systematisch, 46% mehrheitlich um.

Der Unterschied im Umsetzungsgrad, der 2020 noch zwischen der Deutschschweiz und dem Tessin deutlich war, ist 2024 nicht mehr vorhanden. In beiden Regionen ist der Umsetzungsgrad jedoch höher als in der Westschweiz.

Bezüglich der **Unternehmensgrösse** lässt sich nach wie vor beobachten, dass die Umsetzung von BGM umso systematischer erfolgt, je grösser der Betrieb ist: Der Umsetzungsgrad von BGM ist bei Betrieben ab 100 Mitarbeitenden signifikant höher als bei kleineren Betrieben. Eine zunehmend systematische Umsetzung von BGM seit 2016 zeigt sich bei Betrieben mit 100 bis 249 Mitarbeitenden. Der Umsetzungsgrad bei Betrieben dieser Grösse ist 2024 vergleichbar mit dem Umsetzungsgrad grosser Unternehmen (≥ 250 Mitarbeitende). Insgesamt ist der Umsetzungsgrad der Kleinbetriebe vergleichbar mit jenem der Betriebe mit 50 bis 99 Mitarbeitenden.

ABBILDUNG 1

BGM-Umsetzungsgrad 2024 (Gesamtskala)



Links: Häufigkeitsverteilung für die Betriebe in der Schweiz.
Rechts: Mittelwerte (M) und signifikante Unterschiede zwischen den Subgruppen (Δ).
Bei den signifikanten Unterschieden handelt es sich um kleine Effekte.

2.2 Am weitesten verbreitet: Massnahmen im Bereich Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung

88% der Betriebe geben an, Massnahmen im Bereich **Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung** mehrheitlich oder systematisch umzusetzen ([Abbildung 2](#); z.B. Massnahmen zur Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze, zu guter Betriebs- und wertschätzender Führungskultur, zu gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung sowie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, s. [Tabelle 1](#)). Gegenüber 2016 zeigt sich hier eine Zunahme, seit 2020 ist der Wert jedoch stabil. Mit 70% mehrheitlicher oder systematischer Umsetzung sind Massnahmen im Bereich **Absenz- und Case Management** ähnlich weit verbreitet, seit 2016 ist hier keine Veränderung zu beobachten. Ebenfalls ohne Veränderung seit 2016, aber wesentlich seltener umgesetzt werden Massnahmen im Bereich **BGM-Strategie** (z.B. Strategische Verankerung von BGM, Überprüfung der Wirksamkeit von BGM, s. [Tabelle 1](#)) und im Bereich **Betriebliche Gesundheitsförderung und Mitarbeitendenbefragung** (z.B. Massnahmen zur Sensibilisierung zu Stress und psychischer Ge-

sundheit, Bewegungsförderung, s. [Tabelle 1](#)). In diesen Bereichen besteht mit einer mehrheitlichen oder systematischen Umsetzung von je etwas über 40% weiterhin Optimierungspotenzial.

2.3 Grösster Handlungsbedarf: Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit

Auf die Frage «Bei welchen Themen finden Sie, dass Ihr Betrieb mehr investieren sollte?» gibt die Hälfte der Befragten das Thema «Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit» an ([Abbildung 3](#)), mit einer zunehmenden Tendenz seit 2016. Gleichzeitig werden Massnahmen zu diesem Thema im Jahr 2024 signifikant häufiger umgesetzt als noch 2016 und 2020. Dies unterstreicht die Wichtigkeit des Themas Stress und psychische Gesundheit für die Betriebe in der Schweiz.

Ein gegenläufiges Muster ist beispielsweise bei Massnahmen zur **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** zu beobachten. Auch diese haben seit 2016 kontinuierlich zugenommen, weiteren Investitionsbedarf sehen im Jahr 2024 jedoch nur noch 13% der Betriebe, mit einer abnehmenden Tendenz seit 2016.

ABBILDUNG 2

BGM-Umsetzungsgrad: Gesamtskala und Komponenten

Häufigkeitsverteilung des BGM-Umsetzungsgrads und seiner vier Komponenten für die Gesamtheit der Betriebe in der Schweiz 2024, inkl. Kleinunternehmen mit 10–49 Mitarbeitenden (neuer Benchmark)

● gar nicht/keine ● ansatzweise/vereinzelt ● mehrheitlich/wiederholt ● vollumfänglich/systematisch

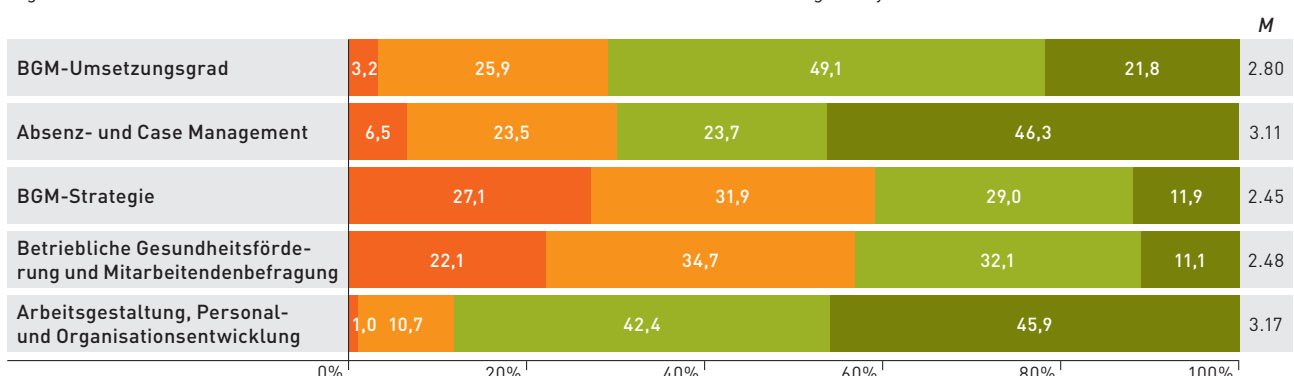


ABBILDUNG 3

Investitionsbedarf 2024 für die Gesamtheit der Betriebe

Betriebe in der Schweiz, inkl. Kleinunternehmen mit 10–49 Mitarbeitenden (neuer Benchmark; maximal 3 Nennungen pro Betrieb)



2.4 Wichtigste Voraussetzungen: BGM-Konzept, strategische Anbindung sowie finanzielle und personelle Ressourcen

Um BGM systematisch umzusetzen, sind die Voraussetzungen eines BGM-Konzepts, der strategischen Anbindung des Themas an die HR-/Unternehmensstrategie sowie finanzielle und personelle Ressourcen am bedeutsamsten: Sie zeigen den stärksten Zusammenhang mit dem Umsetzungsgrad von BGM. Gleichzeitig sind dies zum Teil die Voraussetzungen, bei denen der grösste Optimierungsbedarf besteht: Nur 15% der Betriebe schätzen die Voraussetzung eines **BGM-Konzepts** als gegeben ein, während 13% angeben, über kein BGM-Konzept zu verfügen ([Abbildung 4](#)).

Über ausreichend **finanzielle und personelle Ressourcen** berichten nur 17% der Betriebe ([Abbildung 4](#)). Von den 1159 befragten Betrieben geben 42% an, keine **für BGM fachverantwortliche Person** zu haben. Hier zeigt sich ein Zusammenhang mit der Unternehmensgrösse: In der Gruppe der Kleinunternehmen (10–49 Mitarbeitende) verfügt über die Hälfte der Betriebe über keine Person mit BGM-Fachverantwortung (53%), während dies bei Grossunternehmen (≥250 Mitarbeitende) nur bei einem knappen Drittel (31%) der Fall ist. Betriebe mit einer BGM-Fachverantwortung weisen einen signifikant höheren Umsetzungsgrad auf als Betriebe ohne Fachverantwortung. Betriebe mit einer Fachverantwortung für BGM, die hierzu eine Angabe machen konnten¹, investieren etwa 20 Stellenprozent² in diese Funktion. Auch hier zeigt sich eine Abhängigkeit von der Unternehmensgrösse: In Unternehmen mit 10 bis 99 Mitarbeitenden werden im Median 10 Stellenprozent in eine BGM-Fachverantwortung investiert, in Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitenden 15 Stellenprozent, bei Grossunternehmen (≥250 Mitarbeitende) 30 Stellenprozent³.

¹ Von den befragten 1159 Betrieben gaben 488 an, keine für BGM fachverantwortliche Person zu haben. Von den übrigen 671 Betrieben machten 374 eine Angabe zu den investierten Stellenprozenten, die restlichen Betriebe erklärten, keine Angabe machen zu können.

² Hierbei handelt es sich um den Median-Wert, das heisst, die Hälfte der angegebenen Werte liegt über diesem Wert, die andere Hälfte darunter. Der Median ist im Gegensatz zum Mittelwert robuster gegenüber Ausreisser-Werten. Da die Antworten auf die Frage nach den investierten Stellenprozenten stark streuen und Ausreisser aufweisen, werden Mediane und keine Mittelwerte berichtet.

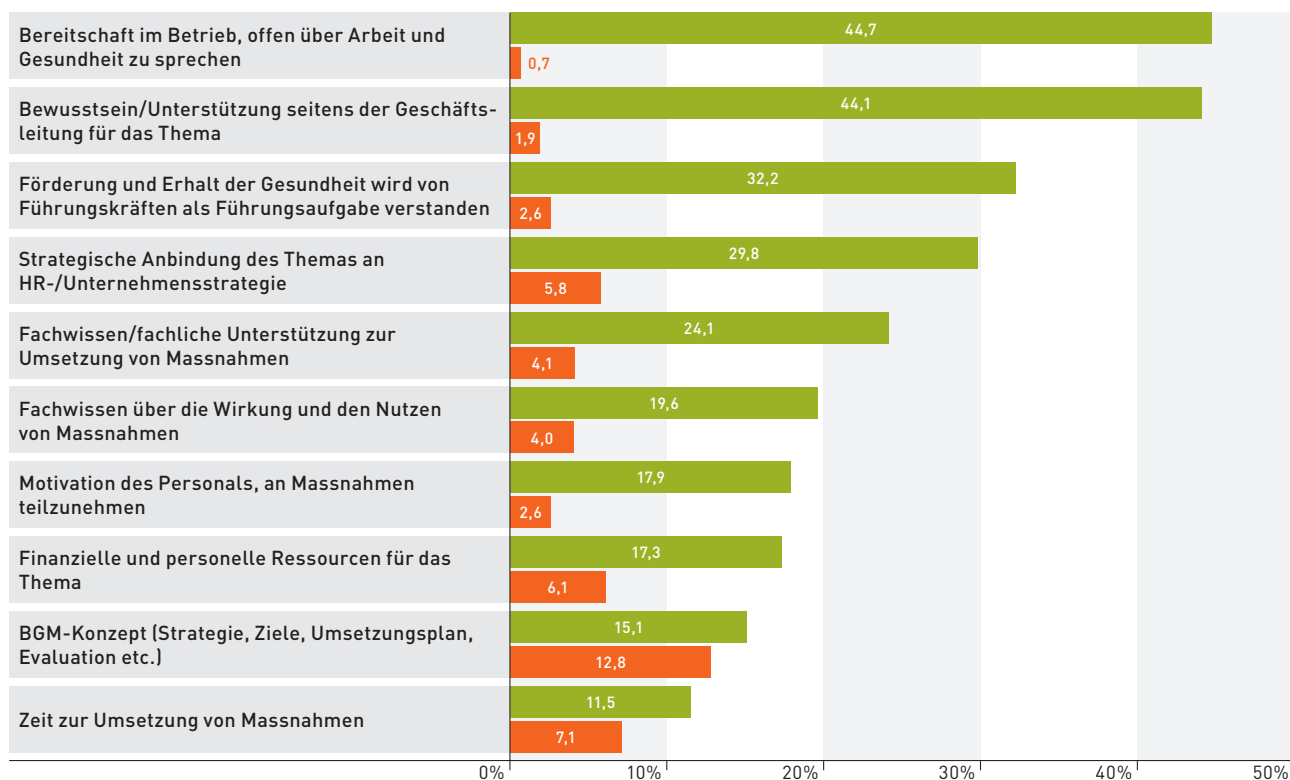
³ Diese Ergebnisse zu den investierten Stellenprozenten sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Die einzelnen Angaben variieren sehr stark. Zudem wurden nur direkte Investitionen abgefragt; weitere Investitionen (z. B. für externe Dienstleistungen oder für Personen, die BGM indirekt unterstützen und umsetzen) wurden nicht erfasst.

ABBILDUNG 4

Rangfolge der voll gegebenen und gar nicht gegebenen BGM-Voraussetzungen

Betriebe in der Schweiz 2024, inkl. Kleinunternehmen mit 10–49 Mitarbeitenden (neuer Benchmark). Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen die jeweilige Voraussetzung voll gegeben bzw. gar nicht gegeben ist.

● voll gegeben ● gar nicht gegeben



Etwa 30% sehen das Thema BGM in der **HR-/Unternehmensstrategie verankert** (Abbildung 4). Gleichzeitig geben aber auch 6% der Betriebe an, dass dies gar nicht der Fall ist. Bei dieser Voraussetzung ist gegenüber 2016 eine signifikante Verbesserung zu beobachten.

Am ausgeprägtesten sind bei den Voraussetzungen die Bereitschaft im Betrieb, **offen über Arbeit und Gesundheit zu sprechen** sowie **das Bewusstsein / die Unterstützung seitens der Geschäftsleitung** für das Thema. Hier geben jeweils etwa 45% der Befragten an, dass diese Voraussetzungen in ihrem Betrieb voll gegeben sind.

Insgesamt haben sich die Voraussetzungen für BGM gegenüber 2016 signifikant verbessert, seit 2020 ist keine Veränderung zu beobachten. Die Sektoren und Sprachregionen unterscheiden sich nicht in den Voraussetzungen für BGM. Bezüglich Unterneh-

mensgrösse ist eine leichte Tendenz erkennbar, dass die Voraussetzungen umso besser ausgeprägt sind, je grösser der Betrieb ist.

2.5 Rückgang bei der Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge

In der Erhebung 2024 geben nur 45% der Befragten an, dass in ihrem Betrieb **externe Dienstleistungen und Werkzeuge** im Bereich BGM (z. B. Beratungen, Schulungen, Online-Tools, Apps usw.) genutzt werden. In der Westschweiz ist die Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge verbreiteter (54%) als in der Deutschschweiz (43%) und im Tessin (35%). Auffallend ist auch der Unterschied nach Betriebsgrösse: Während bei den Kleinunternehmen (10–49 Mitarbeitende) nur knapp 20% angeben, externe Dienstleistungen und Werkzeuge zu nutzen, steigt dieser Anteil mit zunehmender

Grösse kontinuierlich an (50–99 Mitarbeitende: 42%; 100–249 Mitarbeitende: 53%; ≥250 Mitarbeitende: 64%). Vergleicht man die Stichprobe ohne Kleinunternehmen mit den vorherigen Erhebungen, zeigt sich ein deutlicher Rückgang der Nutzung externer Dienstleistungen und Werkzeuge von je 65% in den Jahren 2016 und 2020 auf 55% im Jahr 2024. Dieser Rückgang zeigt sich insbesondere im Dienstleistungssektor, in der Deutschschweiz und im Tessin sowie in allen Unternehmensgrössen.

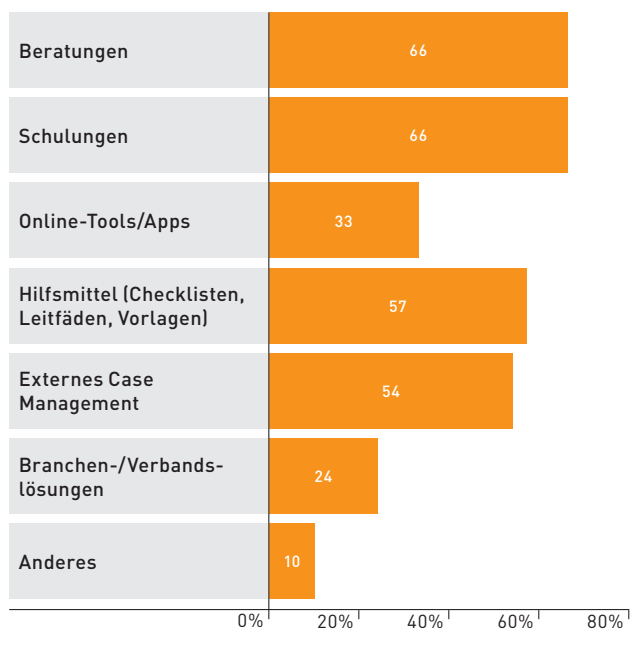
Von den Betrieben, die externe Dienstleistungen und Werkzeuge nutzen, werden am häufigsten **Beratungen und Schulungen** in Anspruch genommen. Etwas mehr als die Hälfte der Dienstleistungen und Werkzeuge nutzenden Betriebe geben an, Hilfsmittel wie **Checklisten, Leitfäden oder Vorlagen** sowie **externes Case Management** zu nutzen. **Online-Tools und Apps** werden nur von einem Drittel der Betriebe genutzt; dies ist jedoch der einzige Bereich, in dem sich eine Nutzungssteigerung gegenüber 2016 und 2020 beobachten lässt ([Abbildung 5](#)).

Anbieter von Dienstleistungen und Werkzeugen sind unter anderem **die regionalen BGM-Foren**⁴. Ihre Angebote sind einem Drittel der Betriebe bekannt. Die Bekanntheit ist vergleichbar im Industrie- und Dienstleistungssektor. Jedoch zeigt sich auch hier ein Zusammenhang mit der Unternehmensgrösse: Je grösser die Betriebe, desto bekannter sind die Angebote der regionalen BGM-Foren (20% in den Kleinunternehmen gegenüber 47% in den Grossunternehmen).

Auch **Gesundheitsförderung Schweiz** stellt verschiedene Angebote im Bereich BGM zur Verfügung. Am bekanntesten ist das Label «Friendly Work Space»: 34% der Betriebe kennen es. Obwohl zum Zeitpunkt der Befragung erst seit einem Jahr auf dem Markt, ist das Angebot HR-Toolbox bereits 23% der Betriebe bekannt und wird von weiteren 5% der Betriebe genutzt. Einen ähnlichen Bekanntheitsgrad mit jeweils 23% weisen die nationale BGM-Tagung und die Mitarbeitendenbefragung Job-Stress-Analysis auf. Die Nutzung liegt hier jeweils etwas höher mit 10% bei der nationalen BGM-Tagung und 8% bei Job-Stress-Analysis.

ABBILDUNG 5

Nutzungshäufigkeit verschiedener externer BGM-Angebote
Basis für die Berechnung der prozentualen Nutzungshäufigkeit ist die Anzahl Betriebe, die angegeben haben, dass sie externe Angebote für BGM nutzen.



Gesundheitsförderung Schweiz unterstützt Betriebe mit [einer Reihe von Angeboten](#), ein BGM aufzubauen oder zu optimieren. Die [HR-Toolbox](#) bietet fundierte Antworten und Tools für die brennendsten Fragen und Themen von HR-Verantwortlichen in KMUs. Mit dem [Leadership-Kit](#) können Personen mit Führungsverantwortung positiv auf das Wohlbefinden und die Zusammenarbeit in ihrem Team einwirken. Mit der [Job-Stress-Analysis](#) bietet Gesundheitsförderung Schweiz ein wissenschaftlich validiertes, praxiserprobtes Online-Befragungsinstrument, das einen detaillierten Überblick über das Stressgeschehen in der Organisation gibt. Betriebe, die BGM systematisch in ihre Unternehmensstrategie integriert haben, können sich nach der Prüfung durch Assessierende mit dem [Qualitätslabel «Friendly Work Space»](#) auszeichnen lassen.

⁴ Zum Zeitpunkt der Befragung gab es 6 [aktive BGM-Foren](#) in den Regionen Aargau, Basel, Bern–Solothurn, Ostschweiz, Tessin und Zürich. Die Dauer der Existenz variiert jedoch stark.

2.6 Ausblick: Stimmung für BGM positiv

Für eine positive Stimmung in Bezug auf BGM sprechen eine mittlere bis hohe Sensibilisierung für BGM sowie die Aussage vieler Betriebe, sich auch weiterhin für BGM engagieren zu wollen. Zudem sind die Gründe, sich für BGM zu engagieren, für die Betriebe wichtiger geworden.

84% der Betriebe weisen eine mittlere bis hohe **Sensibilisierung**⁵ für BGM auf. Dabei zeigen sich nur geringe Unterschiede in den Subgruppen. Die Sensibilisierung ist in den beiden Wirtschaftssektoren sowie in den drei Sprachregionen weitgehend vergleichbar. Die Betriebsgrösse spielt hingegen eine Rolle: Je grösser der Betrieb, desto höher ist tendenziell die Sensibilisierung für BGM.

Diese hohe Sensibilisierung zeigt sich auch in der **Einschätzung des zukünftigen Engagements für BGM**: Von den befragten Betrieben geben 60% an, dass sich ihr Betrieb in den kommenden vier Jahren stärker als bisher für die Gesundheit der Mitarbeitenden engagieren wird. Die übrigen 40% geben an, dass das Engagement für BGM voraussichtlich unverändert bleiben wird. Der Anteil an Betrieben, die ein zukünftig stärkeres Engagement für BGM vermuten, ist gegenüber 2020 angestiegen. Die Veränderung ist insbesondere im Industrie- und Dienstleistungssektor, in der Deutschschweiz und im Tessin sowie in Betrieben ab 100 Mitarbeitenden sichtbar. Grossbetriebe (≥250 Mitarbeitende) geben mit 71% am häufigsten an, sich in Zukunft (noch) stärker für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden engagieren zu wollen (Kleinunternehmen: 43%; mittlere Betriebe mit 50–99 Mitarbeitenden: 57%; mittlere Betriebe mit 100–249 Mitarbeitenden: 66%).

Die Bedeutung der **Gründe für BGM** hat seit 2016 signifikant und kontinuierlich zugenommen. Dieser Anstieg ist in fast allen Betriebsgruppen erkennbar. Rund drei Viertel der Betriebe geben an, dass die **Erhöhung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens des Personals** ein sehr wichtiger Grund für BGM ist (Abbildung 6). Dieser Grund für BGM hängt signifikant mit dem Umsetzungsgrad zusammen: Je wichtiger er für einen Betrieb ist, umso höher ist der Umsetzungsgrad. Die **Absenz-**

raten zu senken und die **Attraktivität als Arbeitgebende zu erhöhen** sehen jeweils 60% der Betriebe als sehr wichtige Gründe für BGM. Die drei genannten Gründe waren schon 2016 und 2020 die wichtigsten, ihre Bedeutung hat jedoch über die Jahre zugenommen. An Bedeutung tendenziell verloren hat der Grund, die **Produktivität/Qualität der Leistung zu erhöhen**. Dennoch geben 46% der Betriebe an, dass dies nach wie vor ein sehr wichtiger Grund für BGM ist. **Politische und gesetzliche Forderungen zu erfüllen** ist hingegen nur für 21% sehr relevant. Dies zeigt, dass BGM für Betriebe weit über die obligatorischen Elemente hinausgeht.

ABBILDUNG 6

Rangfolge der sehr wichtigen BGM-Treiber

Betriebe in der Schweiz 2024, inkl. Kleinunternehmen mit 10–49 Mitarbeitenden (neuer Benchmark). Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Anteil Betriebe, in denen der jeweilige Grund für BGM sehr wichtig ist.



⁵ Der Indikator für die Sensibilisierung wurde aus den drei Voraussetzungen «Bewusstsein/Unterstützung seitens der Geschäftsleitung für das Thema», «Strategische Anbindung des Themas an HR-/Unternehmensstrategie» und «Fachwissen über die Wirkung und den Nutzen von Massnahmen» gebildet und deckt somit das Bewusstsein, die Intention sowie die Vorbereitung der Umsetzung ab.

3 Fazit

Es lohnt sich, am Arbeitsplatz Belastungen zu reduzieren und Ressourcen zu stärken: So kann langfristig die emotionale Erschöpfung von Erwerbstätigen verringert werden, zudem lassen sich Produktivitätsverluste durch Absentismus und Präsentismus verhindern (Gesundheitsförderung Schweiz, 2022b) – in der Schweiz beträgt das ökonomische Potenzial rund 6,5 Mrd. CHF pro Jahr (Gesundheitsförderung Schweiz, 2022a). Den Bedarf, sich für die Gesundheit der Mitarbeitenden zu engagieren, haben bereits viele Betriebe in der Schweiz erkannt: Ein Grossteil der Betriebe ist für die Bedeutung von BGM sensibilisiert; die Gründe, sich für BGM zu engagieren, werden als wichtig eingeschätzt. **Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden des Personals zu erhöhen, Absenkraten zu senken sowie die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen** sind die drei wichtigsten Gründe. **Handlungsbedarf** sieht über die Hälfte der Betriebe **hinsichtlich der Sensibilisierung zu Stress und psychischer Gesundheit** bei der Arbeit. Dies ist angesichts der anhaltend hohen und auch zunehmenden Zahlen zu Stress, Erschöpfung und auch psychischen Krankheits-symptomen in der Bevölkerung in der Schweiz nicht überraschend (z. B. Gesundheitsförderung Schweiz, 2022a; Peter et al., 2023). **Da sich bereits heute viele Betriebe im Bereich BGM engagieren und dies auch weiterhin tun wollen**, wird es umso entscheidender sein, diesem Trend zu folgen und das Engagement für BGM aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen. Dies ist dann besonders erfolgreich möglich, wenn das **BGM an die Unternehmensstrategie angebunden und von der Geschäftsleitung unterstützt wird sowie ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden**. Hier besteht bei Betrieben in der Schweiz noch Optimierungspotenzial. Gleichzeitig sind aber in vielen Betrieben die Voraussetzungen für BGM bereits gut ausgeprägt – es gilt diese in Zukunft noch besser zu nutzen.

Zusammenfassung der Erkenntnisse zu Kleinunternehmen (10–49 Mitarbeitende)

Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitenden wurden in der dritten Erhebungswelle 2024 erstmals befragt. Die neu gewonnenen Erkenntnisse zu dieser Gruppe werden hier zusammengefasst. Kleinunternehmen unterscheiden sich beim Thema BGM insgesamt nicht grundsätzlich von anderen Betrieben. Im **Umsetzungsgrad** von sowie in den Voraussetzungen und Gründen für BGM sind sie den Betrieben mit 50 bis 99 Mitarbeitenden sehr ähnlich. **Massnahmen zur Förderung einer guten Betriebs- und Führungskultur** sowie einer **gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung** sind für Kleinunternehmen besonders wichtig. Diese setzen sie häufiger um als grössere Betriebe. Zudem wird **Gesundheitsförderung** in kleineren Betrieben eher **als Führungsaufgabe** verstanden als in grösseren Betrieben. Ein **zukünftig stärkeres Engagement für BGM** hat in Kleinunternehmen eine etwas geringere Bedeutung als in grösseren Betrieben: Etwa zwei Fünftel planen, sich in Zukunft mehr für BGM zu engagieren, bei grösseren Betrieben sind dies deutlich mehr. Kleinunternehmen nutzen tendenziell häufiger vorhandene **Online-Tools und -Hilfsmittel**, greifen jedoch seltener auf **Beratungen und Schulungen** zurück. **Angebote von externen Anbietern** wie den regionalen BGM-Foren oder Gesundheitsförderung Schweiz sind in Kleinunternehmen weniger bekannt als in grösseren Betrieben. Hier besteht Potenzial, insbesondere die Bekanntheit von Online-Angeboten zu steigern.

4 Literaturverzeichnis

- Füllemann, D., Inauen, A., Jenny, G., Moser, P. & Bauer, G. (2017). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Schweizer Betrieben, Monitoring-Ergebnisse 2016*. [Arbeitspapier 40](#). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2020*. [Arbeitspapier 54](#). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Füllemann, D., Wüthrich, M., Stanic, D., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2025). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Betrieben in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2024*. [Ergebnisbericht](#). Fachhochschule Nordwestschweiz & Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2022a). *Job-Stress-Index 2022. Monitoring von Kennzahlen zum Stress bei Erwerbstätigen in der Schweiz*. [Faktenblatt 72](#). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2022b). *Arbeitsbedingungen, Wohlbefinden und Produktivität bei Erwerbstätigen in der Schweiz während der Covid-19-Pandemie. Eine Längsschnittstudie gibt Aufschluss*. [Faktenblatt 76](#). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2024). [Strategie 2025–2028](#). Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2025). *Institutionelle Plattform BGM*. Verfügbar unter: <https://gesundheitsfoerderung.ch/themen/institutionelle-plattform-bgm>
- Peter, C., Tuch, A. & Schuler, D. (2023). *Psychische Gesundheit – Erhebung Herbst 2022. Wie geht es der Bevölkerung in der Schweiz? Sucht sie sich bei psychischen Problemen Hilfe?* [Obsan Bericht 03/2023](#). Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Projektleitung Gesundheitsförderung Schweiz

Dr. Regina Jensen, Projektleiterin Wirkungsmanagement BGM

Autor:innen der Studie

- Dr. Désirée Füllemann^a
- Marc Wüthrich^a
- Danijela Stanic^a
- PD Dr. Gregor Jenny^a
- Dr. Regina Jensen^b
- Prof. Dr. Andreas Krause^a

^a Institut für Mentale und Organisationale Gesundheit, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

^b Gesundheitsförderung Schweiz

Begleitgruppe Gesundheitsförderung Schweiz

- Dennis Ammann, Projektleiter Partner Relations
- Anita Blum, Projektleiterin Betrieb & Entwicklung BGM
- Dominique Lötscher, Projektleiterin Betrieb & Entwicklung BGM
- Chloé Saas, Leiterin Einheit Öffentlichkeitsarbeit
- Dr. Corina Ulshöfer, Teamleiterin Wirkungsmanagement

Studienbericht

Füllemann, D., Wüthrich, M., Stanic, D., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2025). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Betrieben in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2024*. [Ergebnisbericht](#). Fachhochschule Nordwestschweiz & Gesundheitsförderung Schweiz.

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 116

© Gesundheitsförderung Schweiz, April 2025

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorfallée 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen